

**Interview:**

**Die Sexualität enttabuisieren**

ÖGS-Präsident Johannes Wahala über die Postmoderne der Erotik **8**

**Schwerpunkt:**

**Stress tötet Liebe**

Wenn zu viel Arbeitsdruck zum Lustverlust führt **24**

**Wirtschaft&Arbeitsmarkt:**

**Zeitarbeit im Vormarsch**

In einem Weblog vernetzen sich BetriebsrätInnen **38**

# Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

N° 7–8 | 2010 | 64. Jahrgang | € 2,-

[www.arbeit-wirtschaft.at](http://www.arbeit-wirtschaft.at)



**Laster, Lust und Liebe**

ab Seite 8



## Schwerpunkt:

### Gleiches Recht für alle? **12**

Im Arbeitsrecht sind nicht alle Familienformen gleich. In der eingetragenen Partnerschaft werden Stiefkinder benachteiligt.

### Paarweise arbeiten **14**

Neben dem Internet ist der Arbeitsplatz, an dem wir alle so viel Zeit verbringen, der größte Heiratsmarkt.

### Menschen ohne Privatleben **16**

Homosexuelle Frauen und Männer haben am Arbeitsplatz noch immer mit einigen Vorurteilen zu kämpfen.

### Sex sells – nicht unbedingt **18**

Frauen sind gerne nackt, Männer kennen sich bei Schrauben aus. Ohne Klischees und Stereotype funktioniert Werbung kaum.

### Mühsame Klischee-Fallen **20**

Uniformen und Schwesternkittel wirken oft attraktiv, Bar-Tresen müssen als Psychotherapie-Praxen herhalten. Betroffene erzählen.

### Lehrstellensuche als Event? **22**

Immer mehr Unternehmen setzen bei der Vergabe ihrer Ausbildungsplätze auf Castings. Manche Jugendlichen scheitern daran.

### Libidokiller Stress **24**

Zunehmender Arbeitsdruck führt oft zum Lustverlust, viele versuchen, das mit noch mehr Arbeit auszugleichen.

### Ein Nein ist ein Nein? **26**

Fast jede Frau wird im Laufe ihres Arbeitslebens einmal sexuell belästigt. Die meisten Täter wollen Grenzen nicht erkennen.

### Sucht im Job **28**

Nicht immer sind die Symptome so deutlich wie bei Kollegen F., der öfters stark angeheitert aus der Mittagspause kommt.

### Leidensdruck im Freudenhaus **30**

Berufliches Rotlicht heißt rechtliches Zwielficht: Von der schwierigen Lage der SexarbeiterInnen in Österreich.

### Freier statt Freiheit **32**

In der Hoffnung auf ein besseres Leben in Europa verlassen sie ihre Heimat. Hier landen Migrantinnen oft in der Prostitution.

### Pseudo-Befreiung **34**

Konsumentenpolitiker Karl Kollmann zum Geschäft mit Glück, Sex und dem Zeigen, dass man Geld hat.

**Lust, Liebe usw. 35**

ÖGB und Arbeiterkammer bieten jede Menge Broschüren und Rechtsinfos rund um unser Schwerpunktthema an.

**Interview:****Vielfalt der Geschlechtsidentitäten 8**

Johannes Wahala, Präsident der österreichischen Gesellschaft für Sexualforschung über Erotik, Sexualität, Arbeit und Wirtschaft.

**Standards:****Standpunkt: Was heißt hier Liebe? 4****Veranstaltung: »Rights here, right now« 5****Aus AK & Gewerkschaften 6/7****Historie: Arbeit mit Zwangszölibat 11****Zahlen, Daten Fakten 36****Verbraucherpreise 37****Man kann nicht alles wissen 46**

**Erklärungen aller grün-markierten Worte.**

**Wirtschaft&Arbeitsmarkt:****Boomzeit für Zeitarbeit 38****Zögerliche Erholung 40****Internationales:****Lohnverhandlungen in Ungarn 42****»Go ›in‹ China« 44**

[www.arbeit-wirtschaft.at](http://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/](http://www.beetag.com/downloadreader/)

**Liebe usw.**

Redaktion intern

»Ich würde mir eine größere öffentliche Akzeptanz und eine reflektierte Auseinandersetzung mit der Vielfalt der menschlichen Sexualität wünschen«, sagt Mag. Johannes Wahala, Präsident der Österreichischen Gesellschaft für Sexualforschung in der »A&W« 7–8/2010 zum Schwerpunktthema »Laster, Lust und Liebe«.

Einen Schritt in diese Richtung machen wir, indem wir uns in dieser Ausgabe mit Beziehung, Sexualität und anderen Leidenschaften, wie Suchterkrankungen (S. 28) auseinandersetzen. In den letzten 30 Jahren hat sich in Sachen Toleranz

einiges getan, längst sind noch nicht alle gleich (berechtigt). So werden in der neu geschaffenen eingetragenen Partnerschaft Stiefkinder stiefmütterlich behandelt (S. 12). Das ist nur eine der Diskriminierungen, mit denen Homosexuelle zu kämpfen haben (S. 16). Sie sind häufig mit Klischees konfrontiert, wie auch die sexy Krankenschwester und der untreue Pilot (S. 20). Vorurteile wie diese führen dazu, dass fast jede Frau mindestens einmal im Verlauf ihres Berufsleben sexuell belästigt wird (S. 26). Das älteste Gewerbe der Welt ist das Geschäft mit dem Sex

zwischen Freiwilligkeit (S. 30) und Menschenhandel (S. 32).

Weitere Themen dieses Heftes sind die Konjunkturentwicklung (S. 40), Zeitarbeit (S. 38) Gewerkschaften in Ungarn (S. 43) oder in China (S. 44).

Besuchen Sie uns auch im Internet: Auf der Homepage [www.arbeit-wirtschaft.at](http://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](mailto:aw@oegb.at)

Für das Redaktionskomitee  
Katharina Klee



## Was heißt hier Liebe?

**H**aben Sie sich schon jemals in einen Kollegen, in eine Kollegin verliebt? Sie können es ruhig zugeben, es geht vielen so. Auch ich habe meinen Mann vor mittlerweile 20 Jahren am Arbeitsplatz kennen und lieben gelernt. Statistiken sagen, dass sechzig Prozent der Ehen so zustande kommen. Und es gibt auch genug, die am Büroflirt oder am Panscherl bei der Weihnachtsfeier wieder zerbrechen. Aber nicht jedes »erotische« Intermezzo am Arbeitsplatz ist von beiden Seiten gewünscht oder gewollt. Fast jede Frau macht irgendwann einmal im Laufe ihrer Berufslaufbahn Erfahrungen mit sexueller Belästigung – die geht von zotigen Witzen bis hin zu Handgreiflichkeiten. Nur zu gerne wird Sexualität nämlich auch als Machtinstrument benutzt, um andere zu schwächen oder in die Schranken zu weisen.

### Lieben, wen man liebt

Diese Erfahrung mussten auch viele homosexuelle KollegInnen machen, die es wagten, zu ihrer sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz zu stehen. Auch sie waren und sind oft Spott und Häme ausgeliefert, bloß weil sie eben die lieben, die sie lieben. Sicher beim schwulen Friseur sind wir mittlerweile tolerant, auch bei der lesbischen Polizistin vielleicht, aber

noch nicht alle sind scheinbar fähig, vorurteilsfrei mit dem schwulen Kollegen, der lesbischen Kollegin in der eigenen Firma zusammenzuarbeiten.

Dabei geht es auch bei ihnen um das eine große Gefühl, nach dem wir uns alle sehnen: um die Liebe. Und weil die so begehrt ist, kann man auch trefflich Geschäfte damit machen. Es heißt ja nicht umsonst Partnerbörse und Heiratsmarkt. Längst ist das Glück zum Wirtschaftsfaktor geworden. Und das ist gar nicht einmal so neu – denn die romantische Liebe als Hochzeitsgrund existiert erst seit etwa 200 Jahren. Vorher gab es für die Eheschließung durchaus wirtschaftliche Gründe: Mitgift, der Wille der Familien, Stand und Vermögen.

Heute wird uns ständig die Liebe auf den ersten Blick, die uns wie ein Blitzschlag trifft und uns schicksalhaft füreinander bestimmt endlich ein Leben lang beieinander zu bleiben, in Büchern, Filmen und Liedern schmackhaft gemacht. Ist sie allerdings noch nicht in unser Leben getreten, sind wir gerne bereit, auch finanziell auf Singlebörsen und am Datingmarkt zu investieren. Das Geschäft mit der Sehnsucht boomt auch und gerade im Internet. Allein in Österreich gibt es Hunderte solcher Portale, ob mit Kontaktanzeigen, psychologischer Partnervermittlung, ob allein für erotische Kon-

takte oder mit »Neigungsgruppen«, wie Gläubige, AlleinerzieherInnen, Homosexuelle etc., erklärt die Webseite [www.singelboersen-vergleich.at](http://www.singelboersen-vergleich.at) und ergänzt, dass der Branchenumsatz im Jahr 2009 bei 14,5 Mrd. Euro lag, um 16 Prozent mehr als 2008.

### Das älteste Gewerbe der Welt

Für jene, die die Liebe mehr körperlich betrachten, gibt es ja auch noch das älteste Gewerbe der Welt. Prostitution und Sexindustrie machen auch in Krisenzeiten fette Umsätze. Genaue Zahlen – und schon gar welche für Österreich – lassen sich nicht finden. Denn in unserer Heimat wird noch immer verschämt mit diesem Thema umgegangen – so gilt Sexarbeit hierzulande nach wie vor als »sittenwidrig«. Die Folge: Prostituierte haben fast keine Rechte, keine Arbeitsverträge und können ihnen vorenthaltenen Lohn nicht einmal einklagen. Steuern dürfen sie aber zahlen. Die fehlenden Rechte führen zu Abhängigkeiten, begünstigen Gewalt und die dunkelste Seite des Geschäfts mit der Liebe: den Menschenhandel.

Es gibt viele Sprichwörter über die Liebe. Ein afrikanisches gefällt mir besonders gut: »Reden ist einander lieben.« Also reden wir miteinander – z. B. über die Liebe.

# »Rights here, right now«

Von 18. bis 23. Juli 2010 fand die 18. Internationale AIDS-Konferenz in Wien statt. Ein Höhepunkt war der Menschenrechtsmarsch am 20. Juli.

Auch der **ÖGB** war mit einem Stand auf der 18. Internationalen AIDS-Tagung in Wien vertreten. GewerkschafterInnen aus aller Welt setzten mit uns gemeinsam ein Zeichen beim Menschenrechtsmarsch am 20. Juli 2010. Auf selbst geschriebenen Plakaten forderten sie »Human rights at work« und sprachen sich gegen Stigmatisierung und Diskriminierung aus.

Geschätzte 25.000 Menschen waren dem Aufruf von Sängerin **Annie Lennox** zu diesem Marsch über die Wiener Ringstraße gefolgt, unter ihnen auch ÖGB-Präsident Erich Foglar und die Leitende Sekretärin des ÖGB, Monika Kemperle.

»Von HIV Betroffene müssen so lange wie möglich in Beschäftigung bleiben und dürfen auch am Arbeitsplatz nicht diskriminiert werden«, fordert sie – eine wichtige Forderung, denn nach wie vor stecken sich in Österreich täglich ein bis zwei Personen mit der Immunschwäche AIDS an.

Anlässlich des Kongresses entstand auch die Broschüre »HIV und Aids in der Welt der Arbeit«, mit ihr leisten der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Kammer für Arbeit und Wirtschaft einen Beitrag für ein verständnisvolles Miteinander aller ArbeitnehmerInnen.

## WEBLINKS

Mehr Infos:

[blog.oegb.at/hiv aids](http://blog.oegb.at/hiv aids)

Laden Sie dort die Broschüre »HIV und Aids in der Welt der Arbeit« down oder bestellen Sie sie unter [servicecenter@oegb.at](mailto:servicecenter@oegb.at)

Mehr über die internationale Aids-Konferenz, die von 18.–23. Juli in Wien stattfand, erfahren Sie unter [www.aids210.org](http://www.aids210.org)



GewerkschafterInnen aus aller Welt marschierten mit selbst geschriebenen Schildern gemeinsam für die Menschenrechte.



Der Menschenrechtsmarsch startete am Schottentor, wo sich die Gruppe der GewerkschafterInnen zur roten Schleife formierte.



Anlässlich des Life Balls und der Internationalen AIDS-Konferenz war auch das Parlament mit einer riesigen roten Schleife geschmückt.



Die Kolleginnen Zuzanna Muskat-Gorska, (IGB), und Janice Eastman von der Bildungsinternationale mit ÖGB-Präsident Erich Foglar.

## 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](http://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 Ficzek (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, Kai Biehl,  
John Evers, Astrid Fadler, Sophia T. Fielhauer-Resei,  
Dagmar Gordon, Helga Hess-Knapp, Wilfried Leisch,  
Sabine Lichtenberger, Karl Kollmann, Franz Mangelberger,  
Michael Mesch, Gabriele Müller, Maja Nizamov, Brigitte Pellar,  
Christian Resei, Reinhold Russinger, Claudia Schürz,  
Josef Steinböck, Thomas Varkonyi, 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](http://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.

**ÖGB-Europabüro:**

# Umstrittene Saisonier-Richtlinie

## Mehr dazu und zur Finanztransaktionssteuer im Newsletter des ÖGB-Europabüros.

**Pünktlich zur Sommerzeit** startet die EU-Kommission einen erneuten Anlauf zur umstrittenen Richtlinie für SaisonarbeiterInnen. Im Vorjahr hatte die Kommission den geplanten Vorschlag nach heftiger Kritik der europäischen Gewerkschaften vorerst auf Eis gelegt. Der nun vorgelegte Richtlinienentwurf soll weiterhin einen erleichterten Zugang und Aufenthalt für Saisoniers aus Drittländern ermöglichen. Anstelle sich jedoch um eine Verbesserung der ohnehin schlechten Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Saisonbranche zu bemühen, fördere der Vorschlag Sozialdumping, so die Gewerkschaftskritik.

Der nun vorgelegte Kommissionsvorschlag soll eine europaweite Regelung für SaisonarbeiterInnen aus Dritt-

staaten ermöglichen, denn die Europäische Kommission ortet in der EU einen dringenden Bedarf an Saisoniers. Da Saisonarbeit in der EU als unattraktiv gelte, drohe der EU ein Arbeitskräftemangel, so die Kommission in ihrer Begründung. Die innerbetriebliche Versetzung von ArbeitnehmerInnen aus Drittstaaten, die für internationale Unternehmen tätig sind, soll ebenfalls mit einer eigenen Richtlinie europaweit geregelt werden. Die beiden Vorschläge sind Teil des 2005 initiierten strategischen Plans zur legalen Zuwanderung, der mehrere Legislativmaßnahmen umfasst. Die Argumente der Gewerkschaften und weitere wichtige Infos finden Sie in den EU-News, die Sie auf [www.oegb-eu.at](http://www.oegb-eu.at) downloaden können.

**Arbeiterkammer:**

# Wenn's heiß ist bei der Arbeit

## Auch bei 35 Grad im Schatten gibt es keine Hitzeferien für ArbeitnehmerInnen.

**Die schlechte Nachricht** zuerst: Es gibt keine gesetzliche Grundlage dafür, den Arbeitsplatz zu verlassen, wenn die sommerliche Temperatur zu hoch ist. An heißen Tagen nehmen Leistungsfähigkeit und Konzentration aber deutlich ab. Das hat die Arbeitswissenschaft sowohl bei körperlichen Tätigkeiten als auch bei geistigen Tätigkeiten herausgefunden. An »Hundstagen« sinkt die Arbeitsleistung um 30 bis 70 Prozent gegenüber Tagen mit »normalen« Temperaturen. Gleichzeitig leidet die Arbeitsqualität, die Fehlerhäufigkeit und das Unfallrisiko steigen.

Folgende Regelungen gibt es fürs Arbeiten in der Hitze: In Arbeitsräumen müssen raumklimatische Verhältnisse herrschen, die den menschlichen Organismus angemessen sind. Direkte Sonneneinstrahlung durch Fensterflächen muss beispielsweise mit Jalousien ver-

mieden werden. Auch alle wärmestrahlenden Flächen, verursacht durch Maschinen oder Lichtspots, sind abzuschirmen.

Ist eine Klimaanlage vorhanden, haben ArbeitgeberInnen dafür zu sorgen, dass die Raumtemperatur in Arbeitsräumen, in denen Tätigkeiten mit geringer körperlicher Belastung wie Büroarbeiten verrichtet werden, zwischen 19 und 25 °C liegt. Bei Arbeiten mit normaler körperlicher Belastung, wie bei häufigem Stehen, hat die Raumtemperatur zwischen 18 und 24 °C zu betragen. Wegen sommerlicher Temperaturen allein muss kein Arbeitgeber eine Klimaanlage installieren, jedoch lassen sich Arbeitsbedingungen während der heißen Tage durch technische und ergonomische Maßnahmen verbessern.

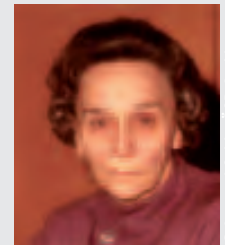
Mehr Infos dazu:

[www.arbeiterkammer.at/online/hitze-23708.html](http://www.arbeiterkammer.at/online/hitze-23708.html)

## Maria Metzker (1916–2010)

»Das einzig Entscheidende ist die Solidarität.«

**Maria Metzker** wurde am 30. August 1916 in eine politisch aktive Arbeiterfamilie geboren. Nach der Volks-, Mittel- und Handelsschule ergriff sie den Beruf einer kaufmännischen Angestellten. Von 1948 an war Metzker Betriebsratsvorsitzende in einer Handelsfirma, ab 1955 Sekretärin und Leiterin der Frauenabteilung der GAP, der damaligen Gewerkschaft der Angestellten in der Privatwirtschaft (heute GPA-djp) und von 1960–1982 Kammerrätin der AK Wien. Nach dem Tod von Rosa Weber 1967 wurde Metzker deren Nachfolgerin als ÖGB-Frauenvorsitzende. Von 1970–1983 war Metzker Abgeordnete im Nationalrat und Vorsitzende des Sozialausschusses. 1979 wurde Metzker zur ersten weiblichen Vizepräsidentin des ÖGB gewählt. Bei der Durchsetzung von Fraueninteressen ließ sie sich von der männlichen Dominanz (auch) im ÖGB-Präsidium nicht abschrecken, es sei »... keine Frage der Quantität, sondern der Qualität«, meinte sie selbstbewusst. Sie war eine konsequente und beharrliche Kämpferin für die Ziele der gewerkschaftlichen Frauenbewegung. Mit den sozial- und bildungspolitischen Reformen der 1970er-Jahre wurden viele wichtige Forderungen der ÖGB-Frauen erfüllt. Im Mai 1983 legte Metzker ihre Funktionen aus Altersgründen zurück. Sie verstarb am 21. Juni 2010 im 94. Lebensjahr.



© Linzer Diözese – ÖGB-Archiv

Sabine Lichtenberger

**ÖGB:**

## Ein Jahr nach dem Bundeskongress

**Trotz der schwierigen wirtschaftliche Lage viel erreicht.**

Bei der letzten Sitzung vor der Sommerpause zog der ÖGB-Bundesvorstand am 8. Juli 2010 Resümee über das erste Jahr nach dem 17. Bundeskongress. »ÖGB und Gewerkschaften haben seit dem Bundeskongress 2009 viel erreicht«, erklärte ÖGB-Präsident Foglar und nannte Beispiele: »Bei Kurzarbeitsvereinbarungen, bei der Gleichstellung von Frauen im Rahmen des NAP, bei Verhandlungen über neue Gesetze wie Auftraggeberhaftung oder Insol-

venzrechtsreform und vielem mehr waren ExpertInnen von ÖGB und Gewerkschaften an vorderster Stelle dabei, damit die Interessen der ArbeitnehmerInnen gewahrt bleiben.« Breite Umverteilung ist für den ÖGB und die Gewerkschaften Schwerpunktthema seit Jahresbeginn 2010. »Die Wirtschaftskrise hat gezeigt, dass es große Systemfehler gibt, die dringend behoben werden müssen, angefangen von den ungezügelten Finanzmärkten bis zur

großen Schieflage im Steuersystem«, sagte Foglar. Nun müssten die richtigen Lehren aus der Krise gezogen werden. »Es geht um einen Systemwechsel – mit mehr Beiträgen von Vermögenden zum Gemeinwohl. Ziel von FAIR TEILEN ist es, ein Umdenken einzuleiten, den Sozialstaat zu sichern, zu stärken und auszubauen. Für den Herbst sind FAIR TEILEN-Aktionen zum Themenschwerpunkt Budget geplant.

Mehr Infos: [www.fairteilen.at](http://www.fairteilen.at)

**AK, ÖGB und Kirche:**

## Gemeinsames Manifest sorgt für Aufsehen

**AK, ÖGB und Katholische Kirche verfassen ein »Manifest für Gerechtigkeit« angesichts der Folgen der Krise.**

In einer öffentlichen Aktion unterzeichneten der Linzer Diözesanbischof Dr. Ludwig Schwarz sowie der AK-Präsident und ÖGB-Landesvorsitzende Dr. Johann Kalliauer den gemeinsamen Aufruf und forderten vehement das gesellschaftliche Leitprinzip der Gerechtigkeit ein.

Während sich immenser Reichtum an der wohlhabenden Spitze konzentriert, seien Menschen, die trotz Arbeit in Armut leben müssen, in Österreich traurige Realität, heißt es in dem Manifest. Die gra-

vierenden sozialen und wirtschaftlichen Widersprüche der Lebens- und Arbeitswelt seien aber nicht etwa dem Versagen Einzelner zuzuschreiben, sondern einer fehlgeleiteten Wirtschaftsweise mit deren dahinterliegenden Strukturen.

Kalliauer und Schwarz fordern daher eine Politik, die den sozialen Zusammenhalt fördert und die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit – mit existenzsichernden und sinnstiftenden Arbeitsbedingungen – sicherstellt. Notwendig dafür seien un-

ter anderem gerechte Beiträge von Vermögenden und Gewinnen zur Gemeinwohlförderung, existenzsichernde Sozialleistungen sowie Arbeitszeitverkürzung und weniger Überstunden. Mehr Lebensqualität in allen Regionen und neue bezahlte, lokale Arbeitsplätze sollen durch den bedarfsgerechten Ausbau von Bildung, Kinderbetreuung, Pflege und Kultur geschaffen werden. Das vollständige Manifest finden Sie unter

[www.arbeiterkammer.com/positionen.htm](http://www.arbeiterkammer.com/positionen.htm)

# Vielfalt der Geschlechtsidentitäten

*Johannes Wahala, Präsident der österreichischen Gesellschaft für Sexualforschung über Erotik, Sexualität, Arbeit und Wirtschaft.*

## ZUR PERSON



### Mag. Johannes Wahala

Geboren am 2. Mai 1955 in Wien, ist Psychotherapeut, Sexualtherapeut, Pädagoge, katholischer Theologe und seit 2002 Präsident der Österreichischen Gesellschaft für Sexualforschung. Er leitet die PartnerInnen-, Familien- und Sexualberatungsstellen COURAGE in Wien, Graz und Innsbruck.

1986: Priesterweihe

1986–1997: Kaplan in Altsimmering, Pfarrer in Trautmannsdorf und Sarasdorf

1991: Verleihung des Goldenen Verdienstzeichens des Landes Wien durch Bürgermeister Dr. Helmut Zilk

1997: Absetzung als Pfarrer durch Kardinal Schönborn wegen seines Einsatzes für gleichgeschlechtliche Lebensweisen

1999: Gründung der Familien-, PartnerInnen- und Sexualberatungsstelle COURAGE mit den Schwerpunkten gleichgeschlechtliche und transgener Lebensweisen, Sexualität und Beziehungen sowie Gewalt und sexuelle Übergriffe

2009: Erweiterung der Beratungsstellen COURAGE in Graz und Innsbruck. Seit 2006: Nationalratsabgeordneter, Gesundheitssprecher der SPÖ

*Herr Mag. Johannes Wahala, Sie sind Psychotherapeut, Theologe und Sexualtherapeut. Unser aktuelles Schwerpunktthema heißt Laster, Lust und Liebe. Ist das überhaupt ein Thema mit dem sich ArbeitnehmerInnenvertretungen beschäftigen sollten?*

**Mag. Johannes Wahala:** Das Thema Laster, Lust und Liebe oder sexualwissenschaftlich formuliert Erotik, Begierde und Sexualität ist ein ganz wesentliches Thema, das unser ganzes Leben durchzieht, von der Geburt bis zum Tod, alle sozialen Schichten, alle Bevölkerungsgruppen. Es ist also sicher vom Arbeitsplatz nicht abzutrennen, sondern in Arbeitswelt und auch in der Wirtschaft wesentlich.

*Sie leiten die Österreichische Gesellschaft für Sexualforschung – wer oder was ist das?*

Die ÖGS wurde 1979 von Ernest Bornemann gegründet. Wir feiern heuer übrigens Anfang Dezember im Bildungszentrum der Arbeiterkammer unser 30-jähriges Jubiläum. Wir verstehen uns als eine ExpertInnengruppe mit den Zielen, das Thema Sexualität in der Gesellschaft zu enttabuisieren, Aufklärungs- und Bildungsarbeit zu machen, professionelle Sexualberatung und -therapie anzubieten und in der Forschung tätig zu sein.

*30 Jahre sind eine lange Zeit und in den letzten 30 Jahren hat sich unsere Gesellschaft sehr stark verändert – was bedeutet das für die Sexualität?*

Die wesentlichste Änderung, die Sexualität betreffend, lag sicher in den 1970er-Jahren. Damals ging es darum, die Sexualität aus der Unterdrückung, aus der Tabuisierung zu befreien. Heute leben wir in der

sogenannten **Postmoderne**: Sexualität hat ganz unterschiedliche Seiten und Facetten, sodass es heute in der Sexualforschung und auch in der Sexualtherapie darum geht, Menschen – Jugendliche und Erwachsene – zu einer selbstbestimmten und authentischen Sexualität hin zu begleiten.

Dazu kommt die Gender-Thematik, die unsere Gesellschaft sehr verändert hat. Hier hat sich ja – Gott sei Dank – mehr und mehr eine Gleichwertigkeit der Geschlechter entwickelt, wobei wir aber gesellschaftlich noch viel zu tun haben – auch und gerade in den Bereichen Arbeit und Wirtschaft. Denken wir nur an die Lohnschere zwischen Frauen und Männern.

Eine weitere wichtige Veränderung war auch die Enttabuisierung und zunehmende Akzeptanz der Homosexualität. Heute leben wir in einer Gesellschaft, wo man schon ein Stück fragen kann, ob nicht vielleicht sogar die Bisexualität die omni-



»Als Therapeut sage ich meinen KlientInnen immer, wer guten Sex will, muss mittelmäßigen in Kauf nehmen – und ich meine das so. Es kann nicht immer super sein.«

potente Leitkultur ist? Als wesentlich sehe ich auch, dass derzeit das Thema Transgender, also Menschen, die in irgendeiner Weise zwischen den Geschlechtern switchen, offener wird. Auch Menschen, die transident sind – ich sage bewusst nicht transsexuell, denn es geht hier in erster Linie um die Identität eines Menschen – müssen das nicht mehr verbergen. Das hat es ja alles immer schon gegeben. Da wird aber auch in Arbeit und Wirtschaft noch einiges auf uns zukommen. Was die Vielfalt der Geschlechtsidentitäten betrifft, werden wir umlernen müssen, um diese Menschen nicht zu diskriminieren.

***Homosexualität wird mehr und mehr gesellschaftlich akzeptiert. Jetzt gibt es sogar die eingetragene Partnerschaft. Ist man in der Gesellschaft angekommen?***

Einerseits ja, denn durch das Gesetz akzeptiert man die Wirklichkeit gleichgeschlechtlicher Partnerschaften und dadurch wird es zu noch mehr Akzeptanz in der Gesellschaft führen.

Andererseits ruft einiges bei der eingetragenen Partnerschaft nur Kopfschütteln bei mir hervor. Dieses Partnerschaftsgesetz ist in manchen Teilen **homophob**.

Alle Studien weltweit über Kinder in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften sagen ganz klar aus, dass sich diese Kinder im emotionalen, im intellektuellen, im sozialen Verhalten genauso gut bzw. schlecht entwickeln wie in heterosexuellen Partnerschaften. Sie entwickeln sich in einem Punkt sogar besser: Sie haben oft mehr Empathie gegenüber Diskriminierungen und leben später in ihren eigenen Partnerschaften mehr Gleichwertigkeit.

In unserem Partnerschaftsgesetz hat man allerdings aus lauter Angst, die Homosexuellen könnten als nächstes die Familie wollen, die Stiefkindadoption, die Adoption überhaupt und die künstliche Befruchtung verboten. Ein Beispiel: Zwei lesbische Frauen, eine davon bringt aus einer heterosexuellen Partnerschaft zwei Kinder mit in die Beziehung. Die biologische Mutter ist schwer krebserkrank, der biologische Vater möchte oder kann die Obsorge nicht übernehmen. Die Partnerin hat keinerlei Rechte und die Eltern der Krebskranken sagen schon jetzt, dass sie die Kinder nach dem Tod der biologischen Mutter zu sich nehmen wollen – obwohl die Frauen über zehn Jahre mit beiden Kindern in einer glücklichen Elternschaft leben.

Hier hat sich die Politik gesagt, wenn wir schon die Partnerschaft nicht mehr verhindern können, dann verhindern wir wenigstens die Familie. Das ist einfach diskriminierend im Kontext von Homosexualität vom Schutz für Ehe und Familie zu sprechen. Die Homosexuellen können nichts dafür, dass die heterosexuelle Ehe sich derzeit wandelt oder vielleicht sogar ein Auslaufmodell ist. Gleichgeschlechtliche Elternschaft und Regenbogenfamilien sind schon längst eine Realität, die braucht die Politik nicht erst zu erfinden.

***In letzter Zeit wird immer wieder kritisiert, dass zwar das Thema »Schwulsein« in der Öffentlichkeit angekommen ist, dass es da Verständnis gibt und Toleranz. Lesbische Frauen haben aber kaum Öffentlichkeit ...***

Ein Grund dafür ist ein historischer. Die Schwulenbewegung gibt es seit 1969,

»Stonewall«, als sich erstmals Schwule in diesem Lokal in New York gegen die repressiven Übergriffe der Polizei zur Wehr gesetzt haben. Die Lesbenbewegung bzw. Frauenbewegung gab es ja schon in den 1920er- und 1930er-Jahren.

Schwulen Männern ging es darum, dass sie so akzeptiert werden, wie sie sind – also homosexuell und vielleicht bisexuell. Den Frauen ging es nicht nur um Akzeptanz, sondern um eine Veränderung der patriarchalen Gesellschaft und deren Struktur. Die Lesbenbewegung war lange Zeit in der Frauenbewegung integriert. Diese Frauen wurden dann – auch von Frauen – mit Attributen belegt wie Mannweiber und Kampflésben, weil sie als gefährlich galten, weil sie Strukturen verändern wollten. Und das ist ihnen ja auch gelungen, denn ich glaube, die starke Gender-Mainstreaming-Diskussion, die wir heute führen, ist auch diesen Frauen zu verdanken.

***Eine der großen Änderungen der letzten 30 Jahre sind die neuen Medien – oft wird kritisiert, dass Sex im Internet im Überfluss vorhanden ist und so eine »normale« Sexualität behindert wird. Wie sehen Sie das?***

Jedes Pendel schlägt zuerst in die Gegenrichtung aus – ich glaube, das pendelt sich jetzt langsam ein. Als Therapeut sage ich meinen KlientInnen immer, wer guten Sex will, muss mittelmäßigen in Kauf nehmen – und ich meine das so. Es kann nicht immer super sein. Ich finde das Einschränken der Sexualität nur auf die Penetration massiv einengend – Sex ist mehr. Es kann einfach auch schön sein, wenn man sich

## WEBLINKS

Mehr Infos unter:  
[www.wahala.at](http://www.wahala.at)  
[www.courage-beratung.at](http://www.courage-beratung.at)  
[www.oegs.or.at](http://www.oegs.or.at)

küsst, kuschelt, massiert ... Es gibt heute ungleich mehr Möglichkeiten in der Sexualität als früher. Wir haben im Grunde nur noch drei große Tabus: die sexuelle Gewalt, den Inzest und die Pädosexualität. Ich verwende ungern das Wort Pädophilie, das ja Liebe zu Kindern bedeutet, wenn es um sexuelle Gewalt geht. Durch die Freiheit und die vielen Möglichkeiten, die die Sexualität heute bietet, geraten viele Menschen aber auch unter Druck.

***Und unter Druck stehen viele Beschäftigte heute auch Tag für Tag am Arbeitsplatz – was ist Ihre therapeutische Erfahrung, wie wirkt sich das auf die Sexualität aus?***

Das ist meines Erachtens ein sehr wichtiges Thema. Früher war die Welt linearer. Die katholische Ehe war das Partnerschaftsmodell: Heiraten, Haus bauen, Kinder bekommen, der Mann arbeitet an der Karriere, die Frau an der Familie – heute ist das ganz anders. Die Welt ist komplexer, vernetzter, globaler geworden. Wir haben mit Unmengen von Information zu tun.

Ich erlebe sowohl in der Beratungsstelle COURAGE als auch in meiner Praxis häufig, dass Arbeit und Wirtschaft sehr oft stark vereinnahmende Lebensbereiche sind. Denken wir an die liberalisierten Ladenöffnungszeiten. Da kann dann jeder am Samstag einkaufen, vielleicht am Sonntag auch, aber wann sollen die VerkäuferInnen Zeit für ihre Partnerschaft haben?

Berufs- und Arbeitswelt sind heute für viele die Herausforderung und es bleibt weniger Zeit für soziale Kontakte, für Hobbys und Freizeit und – dort, wo es Familie gibt – für Familie. Früher gab es noch die klassische Aufteilung: Frau – Mann. Heute stehen wir in der Gender-Diskussion. Und dann gibt es ja auch noch die Patchwork-Familien, da müssen gleich mehrere Familien gemanaged werden. Da sind Menschen oft überfordert und dort, wo

der Stress in den schlechten Dysstress übergeht, hat das massive Auswirkungen nicht nur für die Gesundheit, sondern auch auf die Sexualität. In der Tendenz haben wir heute in der Sexualität weniger Funktionsstörungen, dafür mehr Lustlosigkeit.

Wenn Sexualität nicht gelebt werden kann, kommt es zu Kompensationen und die Möglichkeiten dazu sind heute vielfältiger als früher. Damals musste der heterosexuelle Mann in ein Puff oder ein Sexkino gehen – heute liefert ihm sein PC das ins Haus. Es wird daher nicht selten durch Internetsexualität kompensiert. Wir nennen das heute das »virtuelle Fremdgehen«. In den Chatrooms werden Fantasien ausgetauscht, es tun sich scheinbar unendliche Möglichkeiten auf, und falls es mir doch zu viel wird, ist das Gegenüber mit einem Knopfdruck weg. Mit meinem Partner, meiner Partnerin müsste ich weiter diskutieren. Das gemeinsame Reden über Wünsche und Bedürfnisse wird in Partnerschaften noch immer viel zu selten gemacht.

***Wie eng sind eigentlich Sexualität und Macht verbunden?***

Das war und ist zu allen Zeiten ein wesentliches Thema, derzeit besonders geführt in der Genderdiskussion, aber auch, wenn es um sexuelle Gewalt geht. Ich glaube, dass bei beiden Geschlechtern Sexualität und Macht ein wesentliches Thema ist – in einer patriarchalischen Gesellschaft wird diese Macht eher von Männern ausgeübt. An den Missbrauchsfällen in der katholischen Kirche hat sich gezeigt: Je geschlossener ein System ist, je autoritärer, je mehr deutliche Hierarchien es gibt, desto mehr existiert die Gefahr von Machtmissbrauch und sexueller Gewalt. Und da gibt es auch in der Arbeitswelt nach wie vor deutliche Gefahrenzonen, also autoritäre und geschlossene Systeme, in denen es deutliche Abhängigkeiten gibt – das sind Biotop des Machtmissbrauchs und sexueller Übergriffe. Wo es eine Demokratisierung gibt, wo Diversity gepflegt wird, wo offen kommuniziert werden kann, ist weniger Platz für sexuellen Missbrauch oder Übergriffe.

***Wir haben im aktuellen Heft auch zwei Artikel zum Thema Sexarbeit – kann eine Gesellschaft ohne Prostitution auskommen?***

Prostitution heißt nicht umsonst das älteste Gewerbe der Welt – es gab, glaube ich, noch keine Zeit ohne Prostitution. Wir haben zuerst über Macht gesprochen, Sex ist aber auch ein Wirtschaftsfaktor.

Wir leben derzeit in der größten Völkerwanderung seit Menschengedenken. Da gibt es natürlich jede Menge Missbrauch z. B. Menschenhandel. Das ist schrecklich! Aber es gibt auch Menschen, die sagen: Ich prostituiere mich, ich mache mit meinem Körper Geschäfte, die wird es immer wieder geben. Diesen Menschen sollte man faire Bedingungen bieten und sie nicht an den gesellschaftlichen Rand drängen. Ganz im Gegenteil, man sollte Sexarbeiterinnen und Sexarbeitern mit Respekt und Achtung begegnen. Wenn zwei Erwachsene miteinander Sex haben und ein Mensch bezahlt, der andere lässt sich bezahlen, und das Ganze geschieht im Einvernehmen und mit Respekt, dann ist das okay – je mehr Tabuisierung, desto mehr Unterdrückung. So fordere ich schon lange im Namen des Beratungszentrums COURAGE ein Kompetenzzentrum für männliche Sexarbeiter.

***Was wünschen Sie sich für die Sexualität der ÖsterreicherInnen?***

Ich würde mir eine größere öffentliche Akzeptanz und eine reflektierte Auseinandersetzung mit der Vielfalt der menschlichen Sexualität wünschen. Und ich wünsche mir weiterhin eine Demokratisierung in der Arbeits- und Berufswelt, ein Weiterführen der Genderdiskussion, immer mehr Diversity-Konzepte, wo Diversität bewusst gefördert wird, aber auch kulturelle Vielfalt und noch eindeutiger Gesetze gegen Diskriminierung v. a. von Homosexualität und Transidentität. Ich wünsche mir eine breite Anerkennung der Vielfalt der Partnerschaften und Lebenskonzepte.

***Wir danken für das Gespräch.***

***Katharina Klee für Arbeit&Wirtschaft***

## KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
 an die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Arbeit mit Zwangszölibat

*Noch vor 80 Jahren gab es auch in Österreich einige Berufe ohne Chance auf PartnerInnenschaft.*

Heute ist es unvorstellbar. Doch in ein paar österreichischen Bundesländern galt für einige berufstätige Frauen der Zwang zur Ehelosigkeit noch vor 80 Jahren. Die ersten staatlichen Heiratsbeschränkungen wurden durch die Kaiserdiktatur 1820 erlassen und nach der gescheiterten Revolution von 1848 verschärft. Als Diensthote/-botin, Geselle, TagelöhnerIn, im Haushalt bei DienstherrInnen lebende »InwohnerInnen« und ohne gesichertes Einkommen durfte man nur mit Erlaubnis der Gemeinde heiraten. Das galt bis 1921, in Vorarlberg bis 1923. Die Folgen: uneheliche Kinder ohne Chancen, schwangere Dienstmädchen, die hinausgeworfen und zu Prostituierten wurden. Der Zwang zum »Inwohnen« konnte durch Kollektivverträge und Gesetze abgeschafft werden, und die demokratische Republik demokratisierte das Eherecht. Aber die Abhängigkeit der Diensthote/-innen am Land änderte sich kaum. So wurden noch 1930 im Pinzgau über 90 Prozent der Kinder von Dienstmägden unehelich geboren.

Für alle Frauen und einige Männer im öffentlichen Dienst galt bis 1918 ebenfalls: Sie hatten zölibatär zu leben. Die Republik änderte auch das: Das »Fräulein von der Post« musste kein unverheiratetes »Fräulein« mehr sein. Aber es gab Ausnahmen, darunter Unteroffiziere und Lehrerinnen. Die Ausführungsgesetze für die Anstellung von PflichtschullehrerInnen blieben Landessache. Vor dem Ersten Weltkrieg konnten

verheiratete Frauen diesen Beruf nur in Wien und Dalmatien ohne Einschränkung ausüben. In Niederösterreich fiel das Heiratsverbot in der Ersten Republik, im neuen Bundesland Burgenland wurde es gar nicht erst eingeführt. In Vorarlberg, Tirol und Salzburg galt der strikte Zölibat weiter, in Oberösterreich, in der Steiermark und in Kärnten ein teilweiser. In Kärnten wurde das Eheverbot noch vor der Weltwirtschaftskrise wieder eingeführt. Proteste der Gewerkschaften fruchteten nichts.

Nach dem »Doppelverdienergesetz« von Ende 1933 führten Heirat und ebenso PartnerInnenschaft ohne Heirat für Frauen im öffentlichen Dienst automatisch zum Verlust der Arbeit. Es handelte sich um eine der angeblich notwendigen Sparmaßnahmen der autoritären Regierung Dollfuß, um die Folgen der großen Wirtschaftskrise zu beseitigen. Unter dem NS-Regime waren die Bestimmungen etwas lockerer, und im Krieg brauchte man natürlich jede Frau an der »Heimatfront«.

Zu Beginn der Zweiten Republik versuchten einige Bundesländer, das Eheverbot für Pflichtschullehrerinnen wieder einzuführen. In einer Stellungnahme der Vorarlberger Landesregierung hieß es: *Entweder ist die Frau Mutter, ... ist sie aber in erster Linie Lehrerin, dann muss sie ihre Kinder fremden Personen zur Betreuung und Er-*



**Wiener LehrerInnen in der Ersten Republik bei einer Fortbildungsveranstaltung. Auch verheiratete Frauen durften unterrichten und erhielten »gleichen Lohn für gleiche Arbeit«. Dazu die Kritik aus Vorarlberg: Die Wiener Lehrerin sei dank eines schönen Einkommens ein Spekulationsobjekt geworden.**

*ziehung überlassen, während sie fremde Kinder erzieht. Beides gleichzeitig geht nicht. Beim Naturinstinkt des Weibes als Mutter wird sie aber in den meisten Fällen die Schule vernachlässigen und sich mehr ihrer Familie widmen.* Doch das Rad konnte nicht mehr zurückgedreht werden, ab 1949 gab es auch in Vorarlberg keinen Zwangszölibat mehr.

Dr. Brigitte Pellar  
brigitte.pellar@aon.at

# Gleiches Recht für alle?

*Im Arbeitsrecht sind nicht alle Familienformen gleich. Am Beispiel Pflegefreistellung zeigt sich, dass Stiefkinder vom Gesetzgeber stiefmütterlich behandelt werden.*

Autorin: Helga Hess-Knapp

Abteilung Frauen, und Familie, AK Wien

st von »Familie« die Rede, denken die meisten Menschen zuerst an die klassische Kernfamilie: ein verheiratetes Paar mit gemeinsamen Kindern. Diese Form des Zusammenlebens spielt in Österreich nach wie vor die Hauptrolle. Die Anzahl der Ehen und Lebensgemeinschaften, in denen Kinder unter 18 Jahren aus einer vorherigen Beziehung leben ist jedoch im Steigen begriffen. Etwa 75.900 Kinder leben laut Statistik Austria (Mikrozensus 2007) in Lebensgemeinschaften. Außerdem muss auf 151.000 Alleinerziehende mit Kindern unter 18 Jahren ebenfalls Bedacht genommen werden. Seit 1. Jänner 2010 wurde außerdem das neue Rechtsinstitut der eingetragenen Partnerschaft (für gleichgeschlechtliche Paare) geschaffen. Kinder wachsen in all diesen unterschiedlichen Partnerschaften auf. Will man diese gleich behandeln, müssen die Familienformen gleichgestellt werden.

## Klassisches Familienbild

Die österreichische Rechtsordnung hat aber in vieler Hinsicht immer noch das klassische Familienbild von verheirateten Eltern und ihren leiblichen Kindern vor Augen. Daraus ergeben sich strukturelle Benachteiligungen für andere Familienformen, insbesondere für Kinder, die in »Patchworkfamilien« leben und deren Bedürfnisse in der Rechtsordnung nicht

ausreichend abgebildet sind. So werden bei der Pflegefreistellung, die im Urlaubsgesetz geregelt ist, Stiefkinder in Ehen und in Lebensgemeinschaften gegenüber Kindern, die mit beiden leiblichen Elternteilen in einer Ehe oder in einer Lebensgemeinschaft leben, dadurch benachteiligt, als nur der leibliche Elternteil, der mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, den Anspruch auf Pflegefreistellung hat. Der Personenkreis, der Pflegefreistellung in Anspruch nehmen kann, ist im Urlaubsgesetz **taxativ** angeführt und beschränkt auf nahe Angehörige, Ehegatten, eingetragene Partner, Lebensgefährten, Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, Kinder, Enkel, Urenkel, Adoptiv- und Pflegekinder, sofern sie im gemeinsamen Haushalt wohnen.

Stiefkinder fehlen, weil sie rechtlich kein Verwandtschaftsverhältnis zum Stiefelternteil haben. Sie gelten daher nicht als nahe Angehörige, auch wenn sie sich nahe stehen.

Weil nur der leibliche Elternteil im gemeinsamen Haushalt den Anspruch hat, ergeben sich meist für die Mutter höhere Arbeitsplatzrisiken oder berufliche Nachteile. Sie muss die Pflegefreistellung öfter in Anspruch nehmen, als dies bei einem Miteinander der Eltern der Fall ist. Für das Stiefkind gibt es nur halb so viel »Anspruch« auf Pflegefreistellung durch einen Elternteil. Darin besteht die Diskriminierung gegenüber Kindern, die mit beiden leiblichen Eltern im Haushalt wohnen.

Angestellte können sich im Einzelfall auf eine weitergehende Regelung im Angestelltengesetz (§ 8 Abs. 3) berufen. Sieht der Kollektivvertrag bei ArbeiterInnen

bei Erkrankung der Stiefkinder keine Dienstfreistellung vor, besteht auch der Anspruch nicht.

Es steht außerdem eine notwendige Gesetzesänderung aus, die es auch leiblichen Elternteilen ermöglicht, die nicht mehr im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind leben, den obsorgeberechtigten Elternteil bei der Betreuung eines erkrankten Kindes zu unterstützen. Auch diese Elternteile sollten die Pflegefreistellung in Anspruch nehmen können, wenn darüber Einvernehmlichkeit mit dem obsorgeberechtigten Elternteil besteht.

## Familienrechtsänderungsgesetz 2009

Durch das **FAMRÄG 2009** sollte eine Anknüpfung mit definierten Verantwortlichkeiten für den Stiefelternteil geschaffen werden, die ein Nachziehen in anderen Gesetzesmaterien wie z. B. bei der Pflegefreistellung (UrlG) ermöglicht.

Seit 1. Jänner 2010 sind verheiratete Stiefelternteile verpflichtet, die obsorgeberechtigten Ehegatten/-innen bei deren elterlichen Aufgaben zu unterstützen und in Obsorgeangelegenheiten des täglichen Lebens zu vertreten, so weit es die Umstände erfordern.

Gemeint sind damit Aufsichtspflichten wie die Begleitung des Kindes in den Kindergarten oder Schule, die Begleitung zum Hausarzt, Aufsicht, Beistand in Krisenzeiten oder die Pflege bei Krankheit. Konkurrenzverhältnisse zum anderen Elternteil sollten dabei aber vermieden werden. Auch im Hinblick auf Lebensgemeinschaften wurde im FAMRÄG 2010 ein Recht des Kindes auf Beistand durch den/die Lebensgefährten/-in des Elternteils



Es ist eine Frage der Lebenswirklichkeit, dass Kinder auch in gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften und in eingetragenen Partnerschaften zur Welt kommen.

geschaffen. Eine mit einem Elternteil und dessen minderjährigem Kind nicht nur vorübergehend im gemeinsamen Haushalt lebende volljährige Person, die in einem familiären Verhältnis zum Elternteil steht, hat alles den Umständen nach Zumutbare zu tun, um das Kindeswohl zu schützen. Damit wurden Voraussetzungen geschaffen, das Urlaubsgesetz anzupassen und Lebensgefährten/-innen gegenüber ihren Stiefkindern die Pflegefreistellung in einem nächsten Schritt zu ermöglichen.

### Eingetragene Partnerschaften (EP)

Am 1. Jänner 2010 ist das Gesetz über die eingetragene Partnerschaft (EPG) in Kraft getreten. Das neue Rechtsinstitut kann nur von gleichgeschlechtlichen Paaren eingegangen werden, ist aber der Ehe weitgehend nachgebildet. Das EPG schließt jedoch eingetragene PartnerInnen ausdrücklich von der Stiefkindadoption und der gemeinsamen Fremdkindadoption aus. Die medizinisch unterstützte Fortpflanzung wird sowohl vom Fortpflanzungsmedizingesetz als auch im EPG ausdrücklich ausgeschlossen. Trotzdem leben Stiefkinder in gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften und in eingetragenen Partnerschaften. Es ist eine Frage der Lebenswirklichkeit, dass Kinder auch in gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften und in eingetragenen Partnerschaften zur Welt kommen.

Auch diese Kinder werden krank und benötigen die Anwesenheit eines Elternteils. In der EP gilt, dass die Pflegefreistellung nur dem leiblichen Elternteil zusteht, nicht aber dem Stiefelternteil. Anders sieht es bei Pflegeeltern aus. Die Jugendwohl-

fahrtsträger einiger Bundesländer (z. B. Wien) vergeben Kinder auch gemeinsam an eingetragene Partner in Pflege. Weil dadurch beide PartnerInnen gegenüber dem Kind gleiche Pflichten übernehmen und gleichermaßen durch die Jugendwohlfahrtsbehörde legitimiert sind, haben beide Pflegeeltern Anspruch auf Pflegefreistellung wie leibliche Eltern.

Die Existenz von Kindern in EP zu ignorieren, scheint jedenfalls in einem erheblichen Spannungsfeld zur europäischen Rechtsprechung zu stehen.

Dass die Forderung, alle Familienformen gleichzustellen und mit Rechten auszustatten, die es zulassen, Familie und Beruf auch mit Stiefkindern zu bewältigen, legitim und die Umsetzung möglich ist beweist, dass im Rechtsbestand des öffentlichen Dienstes (Beamtendienstrecht und Vertragsbedienstetenrecht) diese Ansprüche bereits Realität sind. Einige Landesregierungen, insbesondere Wien, haben auch schon Gesetzesentwürfe vorgelegt, die eingetragene Partnerschaften auch im Hinblick auf Kinder in ihren Bereichen (Beamtendienstrecht und Vertragsbedienstetenrecht) gleichstellen sollen, insoweit dies in Landesgesetzen möglich ist.

Ein gutes Beispiel wie man die Pflegefreistellung besser regeln könnte, wird durch die Ausgestaltung der **Familienhospizkarenz** veranschaulicht. Der Personenkreis, für den die Freistellung bzw. die Reduktion der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden kann, ist durch die Berücksichtigung aller Familienformen um einiges zeitgemäßer ausgestaltet.

Sowohl Sterbebegleitung als auch die Begleitung schwerst erkrankter Kinder

### WEBLINK

Broschüre zur EP:  
[www.arbeiterkammer.at/bilder/d125/EingetragenePartnerschaft.pdf](http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d125/EingetragenePartnerschaft.pdf)

kann für Wahl(Adoptiv-) und Pflegekinder sowie für die leiblichen Kinder des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder des Lebensgefährten in Anspruch genommen werden, wenn diese im gemeinsamen Haushalt leben. Der Anspruch für Kinder des eingetragenen Partners besteht dann, wenn die Begleitung aus wirtschaftlichen oder persönlichen Gründen von keinem leiblichen Elternteil übernommen werden kann.

### Win-win-Situation

Könnte die Pflegefreistellung auch von Stiefeltern in Anspruch genommen werden, fielen die Belastung für den einzelnen Betrieb, z. B. der Mutter, geringer aus. Das Argument der UnternehmerInnen, dass eine solche Gesetzesänderung der Wirtschaft zu viele Kosten verursacht, stimmt daher nicht. Im Gegenteil, dies wäre eine Win-win-Situation für ArbeitnehmerInnen und Betriebe.

### KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[helga.hess@akwien.at](mailto:helga.hess@akwien.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Paarweise arbeiten

*Neben dem Internet ist der Arbeitsplatz, an dem man die meiste wache Zeit seines aktiven Lebens verbringt, der größte Heiratsmarkt.*

Autorin: Dagmar Gordon

Freie Journalistin

**N**achdem man aus Schule und Ausbildung herausgewachsen ist, finden es die meisten Menschen gar nicht so einfach, neue Partner kennenzulernen. Der Arbeitsplatz, an dem man die meiste wache Zeit seines aktiven Lebens verbringt, ist da für viele eben auch die »Partnerbörse« schlechthin.

## Liebe verboten

Amerikanische Unternehmen sehen das nicht sehr positiv: Im Jahr 2005 holte sich der US-amerikanische Konzern Wal-Mart eine blutige Nase, als er mit Teilen seiner Ethikrichtlinie vor dem Landesarbeitsgericht in Düsseldorf antreten musste. Der vorsitzende Richter, Lothar Beseler entschied, dass der entsprechende Passus der Wal-Mart-Ethikrichtlinie gegen das deutsche Grundgesetz verstößt.

Die Ethikrichtlinie wurde von Wal-Mart Anfang 2005 **implementiert** und untersagte den damals 12.500 MitarbeiterInnen in Deutschlands Wal-Mart-Niederlassungen allerlei Zwischenmenschliches: So wurde unter Verbot gestellt mit KollegInnen zum Abendessen auszugehen oder gar eine Liebesbeziehung zu beginnen. »Dies greift tief in die Persönlichkeitsrechte ein und verstößt gegen die Paragraphen 1 und 2 des Grundgesetzes«, erklärte damals der zuständige Richter Beseler gegenüber der deutschen Presse.

Wal-Mart rechtfertigte sich (vergeblich) damit, dass diese Richtlinien in erster Linie Beziehungen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen unterbinden sollten. Doch auch solche Beziehungen sind, auch wenn sie im Einzelfall zu Problemen führen können, nicht pauschal zu verbieten.

Das Problem mit dem sich Wal-Mart da in Deutschland herumschlug, war nicht neu und taucht vermehrt auf, wenn Töchter von US-amerikanischen Konzernen die amerikanische Ethikrichtlinien ohne einen Blick auf die hier geltenden Gesetze zu werfen, übersetzen lassen und in Kraft setzen wollen. Doch in Europa gelten andere Arbeitsverfassungsetze und andere Richtlinien. Die amerikanischen Ethikrichtlinien, die auch Business-Guidelines (Code of Conduct, **Compliance**-Richtlinien etc.) genannt werden, können nicht einfach ungeprüft übernommen werden. Noch weniger dann, wenn sich ihr Geltungsbereich nicht nur auf das eigene Unternehmen, sondern auch auf Lieferanten und AuftragnehmerInnen erstreckt.

## Kein Kündigungsgrund

Das deutsche Urteil war eigentlich keine Überraschung. Wohl auch deshalb nicht, weil in Europa und besonders in Österreich doch sehr unterschiedlich mit solchen Themenfeldern umgegangen wird. Ilse Fetik, Betriebsrätin der Erste Bank: »Bei uns ist das definitiv kein Kündigungsgrund. Die einzige Einschränkung wird schon bei der Einstellung schlagend: Wenn z. B. jemand mit dem Leiter eines Bereiches bis zum 2. Grad verwandt ist,

dann wird diese Person nicht angestellt.« Ansonsten kann Ilse Fetik die amerikanischen Sorgen bei Paaren in Unternehmen nicht verstehen: »Wenn das bei uns ein Problem wäre, dann wäre die Bank halb leer«, meint sie lachend und erklärt: »Mein eigener Freundeskreis ist zu einem großen Teil aus der Bank, ich kenne die Menschen hier einfach sehr gut und man hat viele Berührungspunkte.«

## Vor- und Nachteile

Wer Probleme sehen will, der kann sie überall finden. Aber, so Ilse Fetik: »Man kann natürlich die Nachteile sehen, aber auch die Vorteile: Menschen, die gemeinsam in einem Unternehmen arbeiten, werden zum Beispiel kein so großes Problem haben, wenn es einmal länger dauert.« Das unterstreicht auch Kurt Rötzer, Abteilungsleiter für Arbeitsrecht in der Arbeiterkammer: »Rechtlich gibt es in Österreich keine Regelung, die es verbieten würde, sich auch im Arbeitsumfeld näherzukommen. Ich kann mich allerdings auch nicht erinnern, dass das in unserer Beratungspraxis als Problem untergekommen wäre.« Muss man sich also keine Sorgen machen, wenn man im Rahmen einer Anstellung eine solche Ethikrichtlinie unterzeichnet? Rötzer: »Man sollte natürlich nicht alles ungeprüft unterzeichnen, und weil es in Österreich zu diesem Thema noch keine Rechtsprechung gibt, kann man auch nicht mit Sicherheit sagen wie das ausgeht. Aber ich vertraue da schon sehr auf die österreichische Rechtsprechung. Die ist da schon näher am richtigen Leben als so mancher US-Konzern.« Jemand, dem



Die Liebe am Arbeitsplatz ist weit verbreitet. Fast jede/r Fünfte hatte bereits irgendwann eine Beziehung am Arbeitsplatz, und ein Viertel der Ehen finden ihren Anfang im Büro.

im Zuge einer Anstellung eine solche Ethikrichtlinie vorgelegt wird, kann allerdings nur unterschreiben und auf die Lebensnähe unserer Arbeits- und Sozialgerichte vertrauen.

### Weniger Fehlzeiten

Und Rötzer zum Thema Vor- und Nachteile für Unternehmen: »Es gibt Untersuchungen, die kommen zu dem Schluss, dass es weniger Fehlzeiten gibt, wenn die Partner im selben Unternehmen arbeiten, als wenn sie es nicht tun.«

BetriebsrätInnen in Österreich sind sich einig: Wenn man Probleme finden will, dann findet man welche, ob es nun zu Pärchenbildung im Unternehmen kommt oder nicht. Und Schwierigkeiten gibt es in der Regel, so sind sich ExpertInnen einig, ohnehin nur dann, wenn es zu Trennungen kommt und einer oder eine verletzt zurückbleibt. Fetik: »Dann habe ich aber so oder so eine unglückliche Person im Unternehmen, die sich erst wieder fangen muss. Dann spielt es keine Rolle, ob der Expartner im Konzern arbeitet oder nicht.«

Der ORF, bekannt für eine ganze Reihe prominenter Paare, sieht die Sache ebenfalls pragmatisch. Betriebsrat Gerhard Moser hat dafür nur einen Satz parat: »So lange es keine Abhängigkeitsverhältnisse gibt, ist das bei uns kein Thema.« Und hier liegt tatsächlich der Hase im Pfeffer: Auch wenn es keine rechtlichen Regelungen gibt, so sind sich alle befragten Betriebsräte einig: Die »klassische Paarung« Vorgesetzter und Sekretärin birgt Gefahren für alle Beteiligten und sollte noch bevor es zu Problemen kommt

am besten aufgelöst werden. Und zwar so, dass der eine Partner dem anderen keine Weisungen mehr erteilen kann. In großen Unternehmen ist das meist kein wirkliches Problem.

Ein gelassener Umgang mit dem Thema kann Unternehmen sogar nützen: Informelle Netzwerke und gute Informationsflüsse sind in Zeiten schneller Information wichtiger denn je. Und eine Kultur, die Paare nicht zu verhindern sucht, sondern wohlwollend in Kauf nimmt, kann auch den betroffenen Familien nützen: Wenn beide Elternteile im Haus arbeiten, dann holt eben der das kranke Kind im Betriebskindergarten ab, der gerade »entbehrlicher« im Job ist. Und das kann auch einmal der Papa sein.

Eines ist klar: Auch wenn manche Unternehmen den Flirt im Büro am liebsten abschaffen wollen: Die Liebe am Arbeitsplatz ist weit verbreitet. Fast jede/r Fünfte hatte bereits irgendwann eine Beziehung am Arbeitsplatz, und ein Viertel der Ehen finden ihren Anfang im Büro.

### Worauf zu achten ist

Es gibt allerdings ein paar nützliche Hinweise, die, wenn man sie denn beherzigen kann, potenzielle Probleme klein halten: Kein Flirt in der eigenen Abteilung – wenn es schief geht, ist oft das Arbeitsklima vergiftet.

Keine Beziehung zu Untergebenen – das hat immer eine schiefe Optik und birgt im Fall der Beendigung für beide Probleme.

Keine Beziehung mit Vorgesetzten beziehungsweise Verheirateten – das kann im Fall der Entdeckung zu schwerwie-

### WEBLINK

Liebe am Arbeitsplatz:  
[www.stern.de/wirtschaft/arbeit-karriere/arbeit/extra-liebe-am-arbeitsplatz-520428.html](http://www.stern.de/wirtschaft/arbeit-karriere/arbeit/extra-liebe-am-arbeitsplatz-520428.html)

genden Problemen und zu sehr großer Unruhe im Unternehmen führen.

Klar ist: Wo die Liebe hinfällt, da helfen auch keine Tipps und rationalen Argumente. Eine gute Trennung von Privat und Beruf und ein dezenter Umgang im Job hilft auch in solchen Fällen ein wenig.

Wenn aus dem Flirt allerdings Liebe geworden ist, bringt auch die größte Diskretion nichts mehr. Dann macht es Sinn, die Beziehung öffentlich zu machen und vor allem den Vorgesetzten oder die Vorgesetzte in Kenntnis zu setzen. Es kann, je nach Unternehmenskultur, dann auch zu Versetzungen kommen.

Mittlerweile scheinen die US-amerikanischen Konzerne dazugelernt zu haben: Nach der viel beachteten Wal-Mart-Entscheidung hat es laut vida bis heute keine weiteren Fälle dieser Art gegeben. Also darf auch in diesen Unternehmen wieder – mit aller gebotenen Vorsicht – geflirtet werden.

### KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[d.gordon@ideenmanufactur.at](mailto:d.gordon@ideenmanufactur.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Menschen ohne Privatleben

*Homosexuelle Frauen und Männer haben am Arbeitsplatz noch immer mit einigen Vorurteilen zu kämpfen.*

Autorin: Maja Nizamov, MA

Freie Journalistin

In China reichte ein chinesischer Journalist gegen das »Rote Kreuz« eine Klage wegen Diskriminierung ein, nachdem ihm das Blutabnehmen verweigert wurde. Die Begründung: Der Mann ist homosexuell. Der schwule englische Bischofsanwärter Jeffrey John wurde wegen seiner sexuellen Orientierung von der Nominierungskommission zum zweiten Mal abgelehnt. In den meisten amerikanischen Staaten können homophobe ArbeitgeberInnen homosexuelle ArbeitnehmerInnen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung entlassen – ohne rechtliche Folgen.

## Schwieriges Coming-out

Auch im 21. Jahrhundert ist Homosexualität immer noch ein Tabuthema. Schwule und Lesben müssen nach wie vor für Gleichberechtigung und gegen Diskriminierung ankämpfen. In China galt Homosexualität bis 2001 offiziell als Geisteskrankheit. In der Republik Serbien erachten einer Umfrage zufolge rund 67 Prozent der Bevölkerung Homosexualität als »gefährlich für die Gesellschaft«, 20 Prozent wären sogar dazu bereit, gewaltsam gegen Homosexualität vorzugehen bzw. dies zu rechtfertigen.

In Österreich wagen immer mehr Menschen ihr Coming-out. Dabei müssen sie stets zwei Hürden bewältigen: Auf der einen Seite das Geständnis vor Familie,

Freunden und Bekannten. Und auf der anderen Seite dem Arbeitgeber und den ArbeitskollegInnen – ein Schritt, den sich viele homosexuelle Menschen nicht trauen – aus Angst vor Arbeitsplatzverlust.

Seit 2000 ist Josef Hotter als Lkw-Fahrer eines Salzburger Transportunternehmens beschäftigt. Er verheimlichte seine Homosexualität nie und ging mit den Hänseleien zweier seiner Arbeitskollegen gelassen um. Als im Laufe der Zeit die Diffamierungen schlimmer wurden, suchte Hotter bei seinem Arbeitgeber Unterstützung. Sein Chef forderte die Kollegen öfter auf, die Diskriminierungen zu beenden – erfolglos. Monatelang wurde Hotter gemobbt – mit obszönen Aussprüchen verspottet, seine hohe Stimme wurde höhnisch imitiert, er wurde bewusst ausgegrenzt. Mitarbeiter, die sich mit ihm unterhielten, wurden nachher gefragt, ob sie auch schwul seien, weil sie mit ihm reden. Als jedoch ein Kollege, der erst eine Woche in der Firma beschäftigt war, ebenfalls verspottet wurde, weil er dem Lkw-Fahrer geholfen hatte, beschloss Hotter einzugreifen und wandte sich 2006 an die **Homosexuellen Initiative** (HOSI). Über ein Dutzend Salzburger Rechtsanwälte wiesen ihn ab – bis er auf den Anwalt Thomas Majoros traf. Der klagte nach dem seit 2004 gültigen Gleichstellungsgesetz und verlangte immateriellen Schadenersatz. Das Gericht gab Hotter Recht und verurteilte die zwei Lagerarbeiter zu einer Geldstrafe. Nach dem Prozess hörte nicht nur das Mobbing am Arbeitsplatz auf – Hotter gewann im Unternehmen deutlich an Respekt. Für die HOSI und die Gleichstellungskommission war das Urteil ein

wichtiges Signal. »Es sollte allen Lesben und Schwulen Mut machen, sich gegen Diskriminierungen in der Arbeitswelt zu wehren«, sagt Kurt Krickler, Generalsekretär der HOSI. Viel zu wenige Betroffene wissen, welcher weitgehenden Schutz das Gesetz gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz bietet. Im Glauben, es habe ohnehin keinen Sinn sich zu wehren, haben viele resigniert und finden sich mit den Benachteiligungen ab.

## Antidiskriminierungsrichtlinie

Seit 1. Juli 2004 ist in Österreich die Antidiskriminierungsrichtlinie der Europäischen Union in Kraft, die Diskriminierungen und Mobbing am Arbeitsplatz u. a. aufgrund der sexuellen Orientierung verbietet. Trotzdem wagen in Österreich nur wenige Homosexuelle ihr Coming-out im Berufsleben, die Angst ist nach wie vor zu groß. »Angesichts der prekären Lage am Arbeitsmarkt ist zu befürchten, dass heutzutage immer mehr Benachteiligungen aus Angst um den Arbeitsplatz resigniert hingenommen werden«, sagt Kurt Krickler. Aus dem Grund suchen sich Lesben und Schwule häufig in verschiedenen Berufsfeldern ihre Nischen, um Mobbing und Diskriminierungen zu entkommen. »Viele Schwule arbeiten als Friseure, Flugbegleiter oder im Service«, sagt Krickler. »Sie sind bekannt dafür, dass sie freundlich sind, die Chefs sehen oft über ihre sexuelle Orientierung hinweg, weil sie tolle Mitarbeiter sind.« Viele Homosexuelle finden auch in der Selbstständigkeit ihre Ruhe – auch im Kreativ- und Kunst- und Kulturbereich. Dabei geht es weniger um Diskriminierung im



**Auch im 21. Jahrhundert ist Homosexualität immer noch ein Tabuthema. Schwule und Lesben müssen nach wie vor für Gleichberechtigung und gegen Diskriminierung ankämpfen.**

Arbeitsalltag, als um Gleichberechtigung und das Recht darauf, sich »normal« verhalten zu dürfen.

Die Vorstellung, dass eine Frau ihre Lebensgefährtin erwähnt, ohne dabei schief angeschaut zu werden, scheint für viele lesbische Frauen undenkbar. Dass der schwule Kollege seinen Partner zur Weihnachtsfeier mitbringt, steht ebenfalls außer Frage. »Lesben, Schwule und Transsexuelle wollen gar nicht besonders behandelt werden oder gar einen Sonderstatus haben – sondern als Menschen so genommen werden wie jede/r andere«, sagt Richard Ondraschek von der ÖGB-Themengruppe Lesben, Schwule und Transgender. »Dazu gehört auch das Recht auf Familie. Warum sollten Homosexuelle schlechtere Eltern sein als heterosexuelle Paare?« Es wird wohl noch eine Zeit dauern, mit gezielter Aufklärung Vorurteile abzubauen und Homosexuelle genauso zu sehen wie andere ArbeitskollegInnen.

### Gay Cops Austria

»Sexuelle Orientierung darf kein Hemmschuh für die Karriere sein bzw. es soll sich niemand dafür verstecken müssen«, sagt die Vizepräsidentin des ÖGB Sabine Oberhauser anlässlich der Konferenz der European Gay Police Association, der Vereinigung der Lesben, Schwulen und Transgender in der Polizei.

Die Konferenz findet alle zwei Jahre statt, heuer fanden sich die Gay Cops Austria in der Rolle der Organisatoren. Die Gay Cops Austria setzen sich dafür ein, die Bewusstseinsbildung innerhalb der Polizei zu stärken, um die Vorurteile zu minimieren und die Akzeptanz zu ver-

größern. Die Wiener Polizei startete erst kürzlich eine Kampagne namens »Rat und Hilfe für Lesben, Schwule und Transgender«. Auch im Gesundheitswesen gibt es einen Zusammenschluss der Homosexuellen.

### Doppelte gläserne Decke

Gleich am ersten Tag des neuen Gesetzes, welches die Homosexuellen-Ehe in Island erlaubt, heiratete die isländische Regierungschefin Jóhanna Sigurdardóttir ihre langjährige Lebensgefährtin. In Österreich leben rund 140.000 bis 280.000 lesbische Frauen im erwerbstätigen Alter. Sie haben gleich zwei Bürden zu tragen – denn einerseits sehen sie sich wie heterosexuelle Frauen in Einkommensfragen mit Benachteiligungen gegenüber dem männlichen Geschlecht konfrontiert. Auf der anderen Seite müssen sie zusätzlich aufgrund ihrer sexuellen Orientierung für Gleichberechtigung ankämpfen. Diese doppelte gläserne Decke raubt viel Energie, Energie, die woanders gebraucht werden könnte.

Auch wenn die rechtliche Lage für die Homosexuellen in Österreich sich gebessert hat, heißt für das einzelne Unternehmen das Zauberwort »Diversity Management«.

Die Wahrnehmung und Sensibilisierung der MitarbeiterInnen für Menschen, die sich hinsichtlich ihres Alters, ihrer sozialen und nationalen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung von dem Gros der MitarbeiterInnen unterscheiden. Homosexuellen ArbeitnehmerInnen stehen Arbeiterkammer und der Österreichische Gewerkschaftsbund zur

### WEBLINKS

Homosexuelle im Gesundheitswesen  
in Österreich  
[www.homed.at](http://www.homed.at)

Gay Cops Austria:  
Schwule und Lesben in der Polizei  
[www.gaycopsaustria.at](http://www.gaycopsaustria.at)

International Lesbian and  
Gay Association (ILGA)  
[www.ilga.org](http://www.ilga.org)  
[www.ilga-europe.org](http://www.ilga-europe.org)

Seite. Es bleibt zu hoffen, dass immer mehr von Mobbing und Diskriminierung betroffene Menschen den Rechtsweg einschlagen.

Josef Hotter ist übrigens bis heute in dem Salzburger Transportunternehmen tätig. Bei der Klage sei es ihm nie um das Geld allein gegangen, sagt Hotter. Denn obwohl ihm ein Vielfaches der Summe zugestanden wäre, klagte er bewusst auf »nur« 400 Euro Schadenersatz. Seine Entscheidung begründete er damit, keine Rache, sondern nur Gerechtigkeit haben zu wollen.

### KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[maja.nizamov@gmx.net](mailto:maja.nizamov@gmx.net)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Sex sells – nicht unbedingt

*Frauen sind gerne nackt, Männer kennen sich bei Schrauben aus. Ohne Klischees und Stereotype funktioniert Werbung kaum.*

Autorin: Mag. Gabriele Müller

Freie Journalistin

**E**s war Anfang der Achtzigerjahre, als in den Medien der »Wiener Wäschekrieg« tobte. Ein paar Dutzend Frauen hatten mit Klebstoff und Spraydosen die Schaufenster des Unterwäschehändlers Palmers mit Boykottaufrufen überklebt. »Palmers-Werbung beleidigt die Frauen – kauft hier nicht ein«, lauteten die empörten Parolen. Ursache der Aktion war eine Blondine in Dreifachversion. Frontal im Tanga, im gelüpften Schlafrock und im schwarzen Spitzenhemdchen. »Trau dich doch.«

## Bilder mit Folgen

Schon damals wusste die Sozialwissenschaft, dass publizierte Bilder nicht ohne Folgen bleiben. »Allein durch ihre Massenhaftigkeit, durch die millionenfache Verbreitung und die ständige Präsenz wirken Werbeklischees unterschwellig sozialisierend. Mediale Rollenzuteilungen und Verhaltensweisen sind auf Dauer **normativ**. Mit dem Produktnamen lernt der Konsument die zugehörigen Stereotype«, schrieb die Publizistin Sigrid Löffler dazu in der deutschen Wochenzeitung »Die Zeit«.

Die Werbung lenke die Blicke nur dorthin, worauf sie ohnehin gerichtet wären, verteidigte sich Palmers-Wäsche-Werber Christian Satek damals. »Auf Menschen, die schöner, jünger und reicher sind als der Durchschnitt.«

Von Modellierung der Sinnlichkeit sprach der Berliner Philosoph Wolfgang Fritz Haug, einer systematischen Umformung der Sinnlichkeit durch die Ästhetik der Ware. Durch stereotype Bilder und Klischees gelänge es den Produkten, sich allmählich zwischen uns und unser Körpergefühl zu drängen und sich dort unentbehrlich einzurichten.

## Zähne zusammenbeißen

»Als Gattin eines Zahnarztes weiß ich, wie wichtig gesundes Zahnfleisch ist«, sagt das Werbemodell, und wir sind überrascht, was der weibliche Mensch in den Ehejahren zu lernen imstande ist. 30 Jahre nach dem Wäschekrieg ist die Frau in der Werbung kaum klüger geworden. Im Allgemeinen werden der Frau immer noch stereotyp traditionelle Rollen zugeteilt, meint auch die Werbekauffrau und Kommunikationstrainerin Brigitte Krupitza.

Es handle sich hier um gesellschaftliche Klischees, die durch die starke Präsenz in der Öffentlichkeit und häufige Wiederholungen fixiert werden. »Werbung sucht einerseits einen Idealzustand zu zeigen«, schreibt Krupitza, »andererseits greift sie auf kulturelle Ressourcen zurück, womit sie scheinbar natürliche Zuschreibungen zementiert.«

So stehen an einem Ende der Werbeskala die Hausfrau im Krieg gegen Staub und Schlieren, begleitet von ihrer Schwester, dem sinnlichen Luxusweib, bei dessen Anblick sich unsereins fragen muss, wie das denn bloß überleben konnte. Im Allgemeinen ist die Frau in der Werbung den fachlich qualifizierten Männern un-

terlegen, analysiert Fachfrau Krupitza. So kommen Männer auch häufiger bekleidet vor, was ihrem Ansehen durchaus nützt. Auch bei der Wahl von welchem Geschlecht ein Produkt beworben wird, setzen die Unternehmen auf Tradition. Frauen empfehlen Öle für Haut und Salate, Naschereien, Wundcremen und die Verdauung Förderndes, also insgesamt Erzeugnisse, die der Familienharmonie zuträglich sind. Männer hingegen loben technische Artikel und Dinge, die den Status erhöhen.

»Haben Sie eine XY-Karte?«, fragt die junge Frau an der Kassa. Nein, ich wolle nur ein Shampoo, einfach so, zum Haare waschen, ehrlich. Und ich bräuchte auch die Wimperntusche in Aktion gerade nicht, sage ich und denke an die Zeit, die verloren geht durch diesen Dialog, der an allen XY-Kassen geführt wird, weil Mitarbeiterinnen, die sich ihm verweigern bald an der Kasse fehlen.

Über uns schwebt ein Spiegel, in dem kann die Kassierin sehen, ob ich auf ihre Frage: »Sonst noch was?« nicht gelogen und doch etwas eingesteckt habe, heimlich. Hier bin ich Mensch, denke ich und um uns sind die Plakate, auf denen sehen wir wie makellos Menschen sein könnten, wenn sie hier kaufen.

## Männerfantasien

Die wenigsten Frauen fühlen sich durch die Werbung angesprochen, weiß auch Werbekauffrau Krupitza. »Es werden zu viele Klischees bedient und Models eingesetzt, mit denen sie sich nicht identifizieren können.« Nur die Kampagne einer zu Unilever gehörenden Kosmetikfirma,



**Sexistische Werbung verfestigt ein bestimmtes Frauenbild und konstruiert letztlich auch gesellschaftliche Realitäten mit.**

die gängige Klischees ein wenig ankratzt, wird von den befragten Frauen als positiv gewertet. Gezeigt werden normalgewichtige Frauen (fast) jeden Alters. Zwar sieht die Wirklichkeit immer noch anders aus, aber die Models sehen fast normal aus, nicht wie Spiegelungen männlicher, vom Computer zurecht getrimmten Fantasien. Die Kampagne wurde von den Konsumentinnen belohnt: Sechs Monate nach dem Start im Oktober 2004 war der Verkauf von Seifen und Gesichtereinigern fast um drei Prozent gestiegen.

Das Klischee selbst wird zum Klischee: Zu viel Sex in der Werbung, so fanden britische Wissenschaftler heraus, kann die Adressaten vom Konsumieren regelrecht abhalten. Sex lohne wenn überhaupt nur, um Männern etwas zu verkaufen.

Das deutsche »Institut für qualitative Markt- und Medienanalyse Rheingold« konstatierte eine »Vereinsung der Sexualität« in der Werbung. Erotische Themen würden nunmehr mit unterkühlter Distanz aufgegriffen und dabei häufig ironisiert. »Sex sells« wird beinahe zur Persiflage des eigenen Klischees.

## Sexismus

Sexismus in der Werbung war auch Thema bei der Überarbeitung des Selbstbeschränkungskodex des Österreichischen Werberates 2009. »Die große Reform des vorigen Jahres spiegelt neue gesellschaftliche Trends sowie nationale und internationale Normen wider«, kommentierte Michael Straberger, ÖWR-Präsident. »Inhaltlich wurde jenes Thema aufgegriffen, das in den vergangenen Jahren zu

den meisten Beschwerden führte: Sexismus und Frauendiskriminierung in der Werbung.«

## 213 Beschwerden beim Werberat

2009 waren insgesamt 213 Beschwerden beim Werberat eingelangt, der nur für kommerzielle Werbung zuständig ist. 37 davon betrafen sexistische Werbung, in 29 Fällen wurden die Sujets als Frauen diskriminierend empfunden. Nur in vier Fällen sprach sich der Werberat für einen Stopp der Kampagne aus, etwa des Tanzevents »Bauer sucht Sau.«

Ein Verbot sexistischer Werbung per Gesetz hatte Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek Anfang des Jahres gefordert. Denn der Werberat kann zwar sexistische Diskriminierung feststellen, Möglichkeiten zur Sanktion aber bestehen nicht. Bei Beschwerden an den Werberat wird zuerst geprüft, ob es sich um eine Wirtschaftswerbung handelt. Ist die Beschwerde berechtigt, wird nunmehr eine Stellungnahme der Arbeiterkammer, aus dem Bereich Konsumentenschutz, und eine des betroffenen Unternehmens eingeholt, berichtet ÖWR-Präsident Michael Straberger. In 70 oder 80 Prozent der Fälle zögen die Unternehmen bereits im Zug der Anfrage durch den Werberat von selbst das inkriminierte Sujet zurück.

Die Schwierigkeit, das weiß der Werbefachmann, durch die in den Medien breitest diskutierten Entscheidungsfälle, ist die Gefahr der wiederholten Abbildung der beanstandeten Werbeschaltung. Was im schlimmsten Fall noch mehr Werbung für das jeweilige Produkt sein kann. »Die Werbung lebt in gewissen Maß von

## WEBLINK

Werden Sie aktiv gegen Sexismus im Alltag:  
[www.watchgroup-sexismus.at](http://www.watchgroup-sexismus.at)

der Arbeit mit Stereotypen«, meint Straberger. Im neuen Kodex zur Selbstregulierung der Werbebranche habe die Frage, ab wann Stereotypen diskriminierend sind, eine zentrale Stellung.

## Gesetzliches Verbot

Für eine bundesweite gesetzliche Regelung gegen sexistische und diskriminierende Werbung besteht kein politischer Konsens. Einstweilen wurde auf Initiative von Frauenstadträtin Elke Edlinger in Graz die Watchgroup gegen sexistische Werbung eingerichtet, die regelmäßig die Werbelandschaft auf sexistische Sujets überprüft. »Sexistische Werbung verfestigt ein bestimmtes Frauenbild und konstruiert letztlich auch gesellschaftliche Realitäten mit«, heißt es auf der Homepage. Werbung sei ein Mittel, um die Geschlechterhierarchie stets wieder zu reproduzieren und damit aufrecht zu erhalten.

## KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[gabriele.mueller@utanet.at](mailto:gabriele.mueller@utanet.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Mühsame Klischee-Fallen

*Uniformen und Schwesternkittel wirken oftmals zu attraktiv, Bar-Tresen müssen als Psychotherapie-Stationen herhalten. Betroffene erzählen.*

AutorInnen:  
Sophia T. Fielhauer-Resei,  
Mag. Christian Resei

Freie JournalistInnen

**H**öchstens 26 Jahre alt, abgeschlossene Ausbildung, körperlich topfit. Das Minimum: 2.000 Meter in zehn Minuten, fünf Klimmzüge – Voraussetzungen für die Wiener Berufsfeuerwehr. »Wir brauchen viele Handwerker«, sagt Brandmeister und Personalvertreter Heinz Altenburger. Doch bis zu 60 Prozent der Anwärter fallen bei der Aufnahmeprüfung durch. Unter Altenburgers 1.700 Kollegen sind Homosexuelle und drei Frauen. Altenburger kann der verkürzten Kino-Version – wie in »Backdraft« – des Feuerwehrmannes wenig abgewinnen: »Die Schauspieler können sich auch bei schwersten Brandeinsätzen sehen und miteinander reden. Bei einem Feuereinsatz wird ein brennendes Haus meist kriechend betreten. Sicht gleich null.« Mit Glück ist im Licht der Scheinwerfer das Manometer des Atemschutzgeräts sichtbar. In seiner 20-jährigen Laufbahn hing Altenburgers Leben bereits am seidenen Faden. Bei einem Sturz in die Tiefe und beinahe ins Flammenmeer, rettete Altenburger sein im Dachteil verkeiltes Atemschutzgerät. Für die Feuerwehrmänner ist der Wasser-schlauch wie der Faden von **Ariadne auf Kreta**. »Wer den Schlauch auslöst, findet nicht mehr raus.« Trotz der Gefahr, der Brandmeister und seine KollegInnen

schätzen die tägliche Herausforderung, denn »keiner der 30.000 Einsätze pro Jahr gleicht dem anderen«.

## Firefighter-Kalender

Das Bild der gestählten tapferen Männer wird weltweit mit Feuerwehrmänner-Kalendern gefördert. Von 2000 bis 2006 erschien der österreichische »Firefighter Kalender«. Unter den Modells: Staatsmeister im Boxen, Ringen, Hammerwerfen, Bodybuilding und Zillen fahren – alle bei der Feuerwehr tätig.

Den ersten drei Ausgaben mit halbnackten Männern folgten Einsatzbilder. »Das war eine tolle Werbung. Ein Großteil der Abnehmer waren Frauen, ein Teil sicher auch Homosexuelle.« Der letzte Kalender geriet etwas zu comicartig.

Obwohl Heinz Altenburger noch keine Feuerwehrmann-Groupies getroffen hat, weiß er doch über Anziehungskraft zu berichten: »Die Auswirkung der Uniform ist doch erstaunlich. Im zivilen Leben werden wir leicht übersehen, doch wenn wir in Uniform sind, drehen sich viele Frauen nach uns um.« Auch als Ehemänner sind Feuerwehrmänner beliebt: »Wir sind nicht nur handwerklich geschickt, wir können auch kochen.« Der Küchendienst bleibt auf der Feuerwache keinem erspart.

Was eine Uniform bewirkt, weiß der Wiener Linienspieler Robert Bürger\*, 43, nur zu genau. Seit 20 Jahren ist Bürger Kapitän einer europäischen Fluglinie. »Ich werde oft beneidet, weil ich angeblich Zugang zu den hübschesten Mädchen habe, das finden viele männliche Freunde cool.« Dabei knüpft ein Pilot

mit den Stewardessen »Kontakte und Freundschaften, wie in jedem anderen Beruf auch«. Doch manch Klischee birgt Wahrheit: »Teilweise werden Piloten gerne von Stewardessen geangelt. Es ist ein Prestigejob wie Arzt und Anwalt.« Ein langjähriger Pilot verdient gut und ist »ein Mann, der etwas Tolles macht und eine Herausforderung annimmt. Attribute, die Frauen reizvoll finden«. Anders als Feuerwehrmänner gelten Piloten nicht immer als die besten Ehemänner: »Viele Frauen denken, Piloten können nicht treu sein. Kreative Berufe kommen besser an.« Möglichkeiten zur Untreue gibt es reichlich: »Wir sind beruflich viel unterwegs, selten daheim. Anders als in einem Job, wo du um 16 Uhr nach Hause zu deiner Frau gehst.«

Auf seinen Beruf ist der Flugkapitän stolz. Schließlich ist für ihn »ein fescher Mann zu sein noch keine Leistung«. Wenn Frauen den Piloten mehr als den Menschen in der Uniform schätzen, kann Bürger das nachvollziehen, doch es macht Angst. »Es gibt Frauen, die denken Piloten sind eine gute Partie, es gibt Gratisflüge und nach einer Scheidung bleibt etwas über. Die Gefahr besteht immer.« Derzeit ist Bürger Single.

## Krankenschwestern-Report

Kliniksex, Doktorspiele oder Erotik in Weiß nennen sich sexuelle Rollenspiele mit Krankenhausatmosphäre und Schwesternkittel. Krankenschwester Gabi Ruttner\*, 39, hat mit dieser Spielwelt nichts zu tun. Vor 20 Jahren begann sie ihre dreijährige Ausbildung in einer Psychiatrie-Station, arbeitete auch mit



**Auch im Service gefiel es Gruber nicht, schon gar nicht beim Heurigen – »dort sind die Chefs unheimlich anlassig, schlimmer als in einem Büro«.**

Rechtsbrechern und Jugendlichen. In T-Shirt und Hose war Ruttner gut gerüstet: »Das war auf der Psychiatrie schon vor 20 Jahren kein Problem. Außerdem bin ich so klein, dass mein Schwesternkleid wie ein Sack wirkte.« Vor allem ältere Männer können schlecht damit umgehen, wenn sie von einer Schwester gepflegt und gewaschen werden: »Manche kosten das regelrecht aus, das ist graulich. Da habe ich den Waschlappen hingeschmissen und bin gegangen. Manche Stationen sind aber so g'scheit und schicken automatisch gleichgeschlechtliches Personal zu Männern und Frauen.«

### **Erotik ist fehl am Platz**

Harmlose Scherze bedenkt Gabi Ruttner mit Humor, was unter der Gürtellinie liegt bedingt eine dicke Haut. »Bisweilen sind die Ärzte, die dich wie einen Deschek behandeln, schlimmer. Das passiert aber eher auf allgemeinen Stationen, denn auf der Psychiatrie herrscht gute Zusammenarbeit.« Erotik ist im Krankenhausalltag völlig fehl am Platz. Die körperliche Nähe zu den PatientInnen kann als Signal missverstanden werden. »Dein Körper hat in diesem Beruf nichts zu suchen. Wenn eine Schwester das Mausi spielt, den Schwesternkittel kürzt, mit dem Po wackelt und den Ausschnitt weiter aufknöpft, darf sie sich nicht wundern. Du kommst rüber, wie du dich gibst.« Raue Meldungen sind Alltag auf einer Alkoholiker-Station, junge Schwestern müssen sich sehr gut behaupten. »Es ist wichtig,

Grenzen zu setzen und Distanz zu wahren.« Wie Lust und Schwesternkleid im Privathaushalt zusammenpassen, kann sich Gabi Ruttner nur so erklären: »Manche Männer sind wehleidig, lassen sich gerne umsorgen. Die Aussicht auf Sex mit einer Frau im Kittel ist für diese Herren wohl doppelt schön.«

### **Hinter der Bar**

Um sich finanziell über Wasser zu halten, arbeitet die Künstlerin Bettina Gruber\*, 43, seit 25 Jahren in der Gastronomie. In der Innenstadt disco »Take Five« hat Gruber an der Garderobe begonnen. »Ich war die süße 18-Jährige, da waren die Männer wie die Pest. Manche haben bis sechs Uhr früh gewartet, damit sie mich mit nach Hause nehmen können.« Ein Mann lauerte ihr nach der Disco gar an ihrem Auto auf, forderte sexuelle Handlungen unter seiner Gürtellinie, wurde handgreiflich. Erst ein Passant griff nach einer Weile ein und bewahrte Bettina Gruber vor Schlimmerem. Auch im Service gefiel es Gruber nicht, schon gar nicht beim Heurigen – »dort sind die Chefs unheimlich anlassig, schlimmer als in einem Büro«. Gruber wechselte hinter die Bar: »Da habe ich wenigstens ein Gefühl von Sicherheit, weil die Bar zwischen mir und den Gästen liegt.« Auch »Frechheit« kann sich die Barfrau hinter der Theke leisten, denn Männer suchen im Alkoholrausch Gesprächstherapie und auch Streit. »Das Geschöpf hinter dem Tresen bleibt dann als Opfer über, muss Rede und Antwort stehen.« Bettina Gruber versucht, einzelne Gäste miteinander zu vernetzen – das erspart ihr die Rolle als Laien-Thera-

### **WEBLINK**

Für und Wider hinter der Bar:  
[www.barschule.info/praktische-grundlagen/barberufe.php](http://www.barschule.info/praktische-grundlagen/barberufe.php)

peutin. Den Barbesitzern liegt freilich viel am Profit, Barfrauen sollen sich einladen lassen und kräftig mittrinken. »Ich habe mir immer statt Fernet heimlich Cola eingegossen und eine Wodkaflasche mit Wasser gefüllt, damit ich nicht mitsaufen muss. Einmal habe ich dem Gast versehentlich mein Wasser statt Wodka serviert – der war natürlich sauer.«

Gute Barfrauen sind trainiert: »Sie darf sich keine Goschn anhängen lassen, muss Retourkutschen, die nicht unter der Gürtellinie liegen, austeilen können, Grenzen aufzeigen und trinkfest sein.« Was im Barfrau-Dasein »unschicklich« ist, beschreibt Bettina Gruber anhand einer Kollegin, die gar »zu intim« mit den Gästen umgeht. »Sie erzählt von Sexualpraktiken, diskutiert darüber und wundert sich dann über aufdringliche Typen.« Gruber ließ sich nie von Gästen »abschleppen«, hat aber durchaus gute Freundschaften geknüpft.

### **KONTAKT**

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[sophia.fielhauer@chello.at](mailto:sophia.fielhauer@chello.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

\* Auf Wunsch der InterviewpartnerInnen wurden die drei Namen von der Redaktion geändert.

# Lehrstellensuche als Event?

*Immer mehr Unternehmen setzen bei der Vergabe ihrer Ausbildungsplätze auf Castings. Manche Jugendliche scheitern daran.*

*Autor: Mag. Dr. John Evers*

*Pädagogischer Leiter/2. Bildungsweg,  
Projektmanager ESF-Dynamo*

Im Aufruf zur »kikamania« heisst es: *Bereite Dich bestmöglich auf diese Entscheidungsrunde vor und zeige allen, was in Dir steckt!* In einem mehrstufigen Auswahlverfahren gilt es zu beweisen, ob man ein echter »kikamaniac« werden kann. Als Hauptgewinn winkt bei dieser Castingshow allerdings kein Platten- oder Topmodel-Vertrag, sondern eine Lehrstelle.

## 100 Lehrstellen 1.000 BewerberInnen

Mehr als 1.000 BewerberInnen jährlich melden sich allein zu den kika/Leiner-Castings an. Nur rund 100 neue Lehrlinge werden allerdings aufgenommen. »Wir konnten feststellen, dass die kika/Leiner-Lehrlingscastings bei jungen Menschen sehr gut ankommen. Mit diesem jugendlichen, dynamischen Auftritt sprechen wir die richtige Zielgruppe an. Wir erreichen damit junge Menschen und können so deren Begeisterung und Interesse am Einrichtungssektor wecken.« So beschreibt Manfred Monsberger, Personalchef bei kika/Leiner, die Motivation seines Unternehmens, auf diese Form der Personalrekrutierung zu setzen. Der Möbelriese liegt mit seinem Ansatz tatsächlich voll im Trend. Zahlreiche Unternehmen präsentieren inzwischen die Vergabe ihrer Ausbildungsplätze als Event.

»Lehrlingscastings kommen vor allem im Handel, aber auch in den Bereichen der Banken und Versicherungen vor. Offensichtlich wollen die Firmen signalisieren, dass sie jung und dynamisch sind, aber was im Fernsehen funktioniert, muss nicht zwangsläufig in der Arbeitswelt funktionieren«, beschreibt Helmut Gott-hartsleitner, GPA-djp-Bundesjugendsekretär, die allgemeine Entwicklung. Zu den Vorreitern der Castings, die auch unter Titeln wie »Talenttag« oder »Lehrlings-Challenge« firmieren, gehören nicht zufällig Drogerie- und Kosmetikmärkte. BIPA sponsert schließlich auch »echte« Modelshows. In der Bewerbung sind die Unternehmen ebenfalls am Puls der Zeit: Web und Web 2.0 werden intensiv genutzt. Die zum Teil recht aggressiven Spots sind auf den diversen Internet-Channels abrufbar. Die vermittelten Botschaften haben dabei vor allem eine Zielrichtung: Nicht entweder Konsumieren oder Arbeiten, sondern einfach nur »Fun und Action« beim jeweiligen Konzern heißt die Devise. Die Personalsuche gerät damit gleichzeitig zur Marketingoffensive. Bei den Castings stellt sich allerdings schnell heraus, dass KonsumentIn und (potenzielle) ArbeitnehmerIn doch recht unterschiedliche Rollen sind.

## Die im Schatten sieht man nicht

Neben Einzel- und Gruppenwettkämpfen werden bei den Castings Selbstpräsentationen in Videoform und/oder auf einer Art Bühne verlangt. Überwacht und beurteilt wird das Spektakel in der Regel von einer Gruppe hausinterner EntscheidungsträgerInnen und ohne Beteiligung

des Betriebsrats. Die Funktion dieser »Jury« liegt auf der Hand: Es geht nicht darum, verborgene Talente – eventuell sogar schwieriger Jugendlicher – zu entdecken. Vielmehr hat sie jene Personen zu finden, die in den nächsten drei Jahren effizient im Sinne des Unternehmens funktionieren können. Wer das – aus welchen Gründen auch immer – nicht auf Anhieb ausreichend signalisieren kann fällt durch.

## Von Anfang an im Nachteil

Gerda Challupner, Leiterin der Geschäftsstelle Jugendliche, Arbeitsmarktservice Wien, sieht in diesem Zusammenhang sogar ganze Bevölkerungsschichten im Nachteil: »Jugendliche, die vom Elternhaus unterstützt werden und einen entsprechenden sozialen Background haben, werden diese Situationen sicherlich meistern. Speziell Jugendliche aus sozial schwachen, bildungsfernen Familien oder auch Jugendliche mit einem Migrationshintergrund der 1. und 2. Generation werden, geprägt durch das soziale Umfeld, nur schwer mit diesen Herausforderungen fertig.«

Neben individuellem Coaching- und Förderprogrammen bleibt diesen benachteiligten Jugendlichen oft nur noch eine Alternative: »Das AMS bietet neben Unterstützung bei der Integration am Lehrstellenmarkt auch die Möglichkeit an, über eine überbetriebliche Ausbildung ins Berufsleben einzusteigen.«

Neben dem Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen und den steigenden Anforderungen an die jugendlichen BewerberInnen, weist Gotthartsleitner von der GPA-djp-Jugend zum Thema Cas-

»Neben Einzel- und Gruppenwettkämpfen werden bei den Castings Selbstpräsentationen in Videoform und/oder auf einer Art Bühne verlangt. Überwacht und beurteilt wird das Spektakel in der Regel von einer Gruppe hausinterner EntscheidungsträgerInnen und ohne Beteiligung des Betriebsrats.«

tings noch auf weitere Schattenseiten, nämlich jene im Alltag von Lehrlingen, hin: »Den jungen Menschen wird damit vermittelt, dass es um eine angebliche Talentsuche geht, dass sie bei diesen Lehrlingscastings als die großen Stars entdeckt werden, und es werden Hoffnungen geweckt, die in der Regel nicht erfüllt werden. Es ist wohl kaum der ›Traum‹ eines/ einer Jugendlichen sich die Kosten für das Berufsschulinternat selber zahlen zu müssen oder Regale zu schlichten.«

Challupner thematisiert demgegenüber auch die angespannte interne Situation vieler Unternehmen: »Die grundsätzliche Belastung für MitarbeiterInnen in Betrieben ist stark gestiegen, dadurch stehen oftmals nur wenige Ressourcen für die Betreuung und Begleitung der Jugendlichen zur Verfügung. Probleme der Lehrlinge können dadurch nicht ausreichend behandelt werden, und die Jugendlichen fühlen sich oftmals mit ihren Problemen alleingelassen.«

### Jeder 6. scheitert am Abschluss

Wie stark mitunter die Qualität in der Ausbildung leidet, wurde erst jüngst dokumentiert: So schaffte in Wien im vergangenen Jahr jeder sechste angetretene Lehrling seine Abschlussprüfung nicht. Gerade im Zusammenhang mit diesem Themenfeld beurteilt GPA-djp-Jugendvorsitzender Rene Pfister die Rolle von Lehrlingscastings kritisch: »Die Betriebe fordern immer wieder ein, dass sich die Lehrlinge ›mehr anstrengen‹ sollen und beklagen immer wieder, dass es nicht genug qualifizierte junge Menschen gibt, die sich für die Lehrlingsausbildung

›eignen‹, dabei nehmen gerade die Firmen mit solchen Aktionen der Lehrlingsausbildung ihre Ernsthaftigkeit.«

In der Realität gibt es oft bereits am Beginn des jeweiligen Castings ein böses Erwachen. Schlagartig sieht die oder der Jugendliche, dass man nicht allein ist, sondern auf jeden zu vergebenden Lehrplatz zehn oder mehr BewerberInnen kommen. Was dies für die Psyche von jungen Menschen bedeuten kann, umreißt Gerda Challupner: »Die meisten Jugendlichen stehen zum ersten Mal in ihrem Leben vor einer Bewerbungssituation, dementsprechend hoch ist der emotionale Druck. Oftmals haben die Jugendlichen medial ausgelöst falsche Erwartungen an Casting-Situationen (z. B. Talentshows ...). Castingsituationen entsprechen mehr einer Wettbewerbssituation als traditionelle Bewerbungsgespräche. Entsprechende Vorbereitung und gezieltes (Persönlichkeits-)Training kann diesen Druck verringern.«

Während das AMS gegenüber solchen neuen Anforderungen wohl nur reagieren kann, haben die Gewerkschaften das Thema Casting bisher vor allem dann offensiv aufgegriffen, wenn es um »schwarze Schafe« ging.

### Vier Wochen Intensivtraining

Konkret berichtete die Gewerkschaft vda beispielsweise von einem Friseurbetrieb in Villach, der als Aufnahmevoraussetzung ein immerhin vierwöchiges »Intensivtraining« inklusive Prüfungen vorschrieb. Für dieses Auswahlverfahren mussten die Jugendlichen zudem insgesamt 600 Euro bezahlen! Doch ist das

## WEBLINK

Infos für Lehrlinge:  
[www.oegj.at](http://www.oegj.at)

Thema Casting mit dem Einschreiten gegenüber solchen Skandalbetrieben bereits erledigt?

### Image statt Qualifikation

Rene Pfister kritisiert hier nicht nur den wachsenden Druck und den Vorführeffekt, dem Jugendliche bei Castings ausgesetzt sind. Vielmehr sieht der GPA-djp-Jugendvorsitzende inzwischen grundsätzlichen gewerkschaftlichen Diskussionsbedarf: »Bedenklich ist, dass mit diesem Lehrlingscastings signalisiert wird, dass nur die besten, schönsten und coolsten Lehrlinge genommen werden, und dass es anstelle von Qualifikationen nur noch um das Image geht, und damit auch wieder eine Schubladisierung der Jugendlichen passiert. Außerdem wird der Wettbewerb unter den jungen Menschen noch mehr angeheizt, geht es doch bei Castingshows vor allem darum, die/den andere/n auszustechen und selber der/die bessere zu sein.«

## KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[john.evers@vhs.at](mailto:john.evers@vhs.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Libidokiller Stress

*Zunehmender Arbeitsdruck führt bei immer mehr Menschen zum Lustverlust – viele versuchen dann die fehlende Sexualität mit noch mehr Arbeit auszugleichen.*

Autor: Thomas Varkonyi

Freier Journalist

**W**ilhelm Busch hat vor 100 Jahren schon geschrieben: »Ohne ihn war nichts zu machen, keine Stunde hatt' er frei. Gestern, als sie ihn begruben, war er richtig auch dabei.« Vor einigen Jahren lautete ein provokanter Slogan des DGB: »Hätt' er Teilzeit könnt er länger!« Diese spaßigen Sprüche sind allerdings mehr, als nur amüsante Andeutungen. Stress in der Arbeit und die veränderten Arbeitsbedingungen verursachen Probleme, bei denen herkömmliche Lösungsansätze zu kurz greifen.

## Jeden Sturm überstehen

Der Soziologe Richard Sennett beschreibt in seinem Buch »Die Kultur des neuen Kapitalismus« die veränderten Zustände in der Arbeitswelt. In seinem kulturkritischen Werk legt er dar, dass Bürokratien und Firmen im Hochkapitalismus auf Dauer angelegt waren. »Das Wesen dieses Modells ist die Zeit«, schreibt Sennett. Die Institution war darauf ausgerichtet, dass sie »jeden Sturm da draußen überstehen« könnte. Das gab den Subjekten Sicherheit, und damit die Freiheit, Potenziale nicht nur zu besitzen, sondern auch zu entwickeln. Man wusste, man wird »handwerklich« in zehn Jahren mehr können und in der Hierarchie weiter oben sein. Es gab klare Muster, das Zwischenmenschliche, das Kommunikative etwa, stand weniger im Zentrum. Heute gilt die »Bereitschaft,

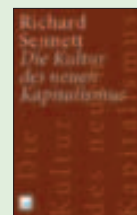
die eigene Organisation zu destabilisieren, plötzlich als positives Signal«, so Sennett. Die **paradigmatische** Figur ist der Unternehmensberater, der das Unternehmen aufmischt. Seine Anwesenheit ist ein »Zeichen für die Investoren, dass im Unternehmen etwas geschieht«. Gefragt sind nun MitarbeiterInnen mit einem weiten Spektrum an Potenzialen, die nichts Spezielles können. Wichtig ist, den Chefs das Gefühl zu geben, man werde in jeder Situation schon wissen, was zu tun ist. Dass solche Szenarien mit teilweise extremen Stressentwicklungen einhergehen können, liegt auf der Hand. Laut einer Studie plagt der Stress EU-weit 28 Prozent der ArbeitnehmerInnen, allerdings sind in Betrieben mit 50 bis 500 MitarbeiterInnen die Beschäftigten noch öfter gestresst, hier leiden bis zu 35 Prozent unter Stress.

Zu viel Verantwortung, keine Arbeitsplatzgarantie, unregelmäßige Dienstzeiten, Lärm oder Mobbing – das alles kann stressen. Stress ist zwar keine Krankheit, kann aber zu geistigen und körperlichen Erkrankungen führen. Einige Beispiele für chronische Beschwerden und Erkrankungen, zu denen arbeitsbedingter Stress führen kann: Depressionen, Angst, Nervosität, Ermüdung, Verdauungsprobleme oder Herzerkrankungen.

Es gibt aber auch zahlreiche Hinweise, dass unser stressiges Arbeitsleben die Libido unterdrückt. Eine Untersuchung, die in England und den USA durchgeführt wurde, weist nach, dass über 40 Prozent der berufstätigen Frauen zwischen 18 und 59 Jahren über Lust-Mangel klagen. Lange Zeiten von sexuellen »Dürreperioden« werden durch Arbeitsstress ausgelöst. Und doch schämen sich viele Frauen im-

## BUCHTIPP

Richard Sennett  
**Die Kultur des neuen Kapitalismus**  
BVT Berliner Taschenbuch Verlag, 2007,  
160 Seiten, € 8,90  
ISBN 978-3-8333-0413-2



### Bestellung:

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

mer noch (genau wie die Männer) über diese Probleme zu reden – man kehrt lieber alles weiter unter den Teppich.

## Kuscheln statt Sex

Allerdings scheint der Frust sogenannte Karriere-Frauen, die mit ihrem Job zufrieden sind, weniger zu treffen. Besonders Sex-abgeneigt sind diejenigen, die Stress und Mobbing am Arbeitsplatz erfahren. Wenn der gesamte Arbeitsalltag nicht mehr lustig ist, scheint es unmöglich, sich die Freude am Sex zu erhalten.

Jobangst und damit einhergehende Geldsorgen beeinflussen unser Liebesleben massiv. Das bestätigen aktuelle Studien, z. B. die des Sexualforschers Jakob Pastötter, Leiter der Deutschen Gesellschaft für sozialwissenschaftliche Forschung: Er beobachtet seit Rezessionsbeginn ein gesteigertes Nähe- und Sicherheitsbedürfnis. Und die Anthropologin Helen Fisher von der Rutgers University, New Jersey, meint: Jobangst und Arbeits-



Es gibt aber auch zahlreiche Hinweise, dass unser stressiges Arbeitsleben die Libido unterdrückt. Eine Untersuchung, die in England und den USA durchgeführt wurde, weist nach, dass über 40 Prozent der berufstätigen Frauen zwischen 18 und 59 Jahren über Lust-Mangel klagen.



stress steigern die Dopamin-Ausschüttung im Gehirn. Der Botenstoff wird mit romantischer Liebe und Glücksgefühlen assoziiert, die Anziehungskraft wird deutlich gesteigert. Doch Nähe ist nicht gleich Sex. Im Gegenteil meinen SexualforscherInnen. »Wenn Paare viel kuscheln, haben sie erfahrungsgemäß weniger Sex«, so Pastötter. Denn Stress reduziert die Libido, statt Testosteron bestimme das Bindungshormon Oxytocin die Intimität. Sogar Männer mit bislang aggressivem Sexualverhalten reagierten unter psychischer Belastung wie Buben, die von Mama getröstet werden wollen.

### Teufelskreis

Es kommt zum Teufelskreis: Stress bremst das Sexleben, zu wenig Sex wiederum steigert den Stress. Wenn sie sich höchstens einmal pro Woche beim Sex austoben können, stürzen sich 36 Prozent der Männer und 35 Prozent der Frauen in die Arbeit und sonstige Aktivitäten, um dadurch den Frust über ihr unbefriedigendes Sexleben zu vergessen. Hat ein Paar überhaupt keinen Sex mehr, stressen sich Mann und Frau noch mehr: 45 beziehungsweise 46 Prozent der Sexlosen suchen sich anderweitig Beschäftigung. Wer die körperliche Liebe dagegen mindestens zweimal in der Woche genießt, hat überhaupt keine Lust auf zusätzliche Arbeit: Lediglich je fünf Prozent dieser Männer und Frauen suchen den Aktivitätsstress von sich aus. Dass Stress sich störend auf das Sexleben auswirkt, ist bekannt. Wenn aber umgekehrt der Mangel an Sex den Stresspegel erhöht, entsteht eine Abwärtsspirale, aus der Paare nur schwer wieder herausfinden.

Da hört man dann das Ergebnis einer anderen Studie gerne: Wer pro Woche weniger arbeitet, schafft pro Stunde mehr. Die EU-Länder mit den kürzesten Arbeitszeiten haben die höchste Produktivität. Das geht aus einer Auswertung des WSI-Arbeitsmarktexperten Hartmut Seifert hervor. Der Wissenschaftler hat vom europäischen Statistikamt erhobene Zahlen zur Arbeitszeit mit den Werten für die sogenannte Stundenproduktivität verglichen. Der Zusammenhang zwischen beiden Datensätzen sei statistisch gut gesichert, sagt Seifert.

Zwei mögliche Erklärungen für die Beobachtungen: Der Spielraum für Arbeitsverkürzungen könnte in der Vergangenheit dort am größten gewesen sein, wo besonders effizient gearbeitet wurde. Zum anderen ermöglichen kürzere Wochenarbeitszeiten aber auch eine höhere Leistung pro Stunde. Das macht die Teilzeitarbeit für viele Unternehmen attraktiv, so der Forscher. Und nicht nur aus der betriebswirtschaftlichen Perspektive haben verringerte Wochenarbeitszeiten Vorteile. Sie reduzieren auch die Arbeitslosigkeit. Nach einer Überschlagsrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat der Trend zur Teilzeit allein zwischen 1994 und 2004 etwa 2,6 Mio. Jobs in Deutschland geschaffen oder gesichert.

### Impulse gegen Stress

Unter ExpertInnen bestehe weitgehende Einigkeit über die positive Beschäftigungswirkung der Teilzeitarbeit, stellt Seifert fest. Umso merkwürdiger sei es, dass Arbeitszeitverkürzungen für Vollzeitbeschäftigte dagegen häufig kritisch gesehen

### WEBLINK

Mehr Infos unter:  
[www.impulstest.at](http://www.impulstest.at)

werden. Schließlich gebe es «keine grundsätzlichen Unterschiede in den Wirkungsmechanismen beider Formen der Arbeitszeitverkürzung». Entscheidend seien immer die konkreten Bedingungen, vor allem die Frage des Lohnausgleichs. Dass diese Problematik kein Orchideenthema ist, sollte klar sein. Wer unglücklich ist, gestresst und gehetzt, hat kein Interesse, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, hat wortwörtlich keine Lust, und zieht sich immer mehr zurück. Abgesehen von den psychische Folgen ist das natürlich auch ein gesamtgesellschaftliches und wirtschaftliches Problem. Drei Arbeitspsychologinnen aus Österreich haben in einem von der EU geförderten Projekt einen Test und eine Broschüre gestaltet: Damit sollen Betriebe Stressfaktoren erkennen und Impulse für Veränderungen setzen können. Der Name des Projekts: Impuls. Die Broschüre gibt Tipps, wie jeder Einzelne den Stress abbauen kann oder was der Betrieb dazu beitragen kann und kann bei ÖGB und AK bestellt werden.

### KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[dinomail@gmx.at](mailto:dinomail@gmx.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Ein Nein ist ein Nein?

*Fast jede Frau ist im Laufe ihres Arbeitslebens schon einmal sexuell belästigt worden.  
Die meist männlichen Täter wollen die Grenzen oft nicht erkennen.*

Autorin: Dagmar Gordon

Freie Journalistin

**S**o gut wie jeder Frau ist es schon einmal passiert: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, und doch rangieren diese Übergriffe in den Hirnen vieler Männer immer noch als Kavaliersdelikte. Doch Kavaliere benehmen sich anders. Kavaliere starren nicht und grapschen nicht. Sie erzählen keine zotigen Witze und machen keine Anspielungen auf das Sexualleben der Umstehenden. Und vielleicht das Wichtigste: Kavaliere verstehen das Wort Nein. Ohne Widerrede. Einfach so wie es gemeint ist: Nein.

Die Zeit der Kavaliere ist wohl schon lang vorbei, und vor dem Gesetz steht sexuelle Gewalt – oder wie es auch ver harmlosend heißt – sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – unter Strafe.

## Grenzen achten

Was ist eigentlich sexuelle Gewalt oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz? Silvia Ledwinka, ÖGB-Frauensekretärin, bringt es auf den Punkt: »Das Besondere ist das individuelle Empfinden. Es mag sein, dass es in einem Betrieb 15 Frauen gibt, die sich durch Schmähs nicht belästigt fühlen. Aber wenn es eine nicht erträgt und es abgestellt haben will, dann zählt das und ist zu respektieren. Diese Grenze ist einfach zu achten, und die liegt bei jedem Menschen woanders.« Auch die Gleichbehandlungsanwältin, Mag.

Cornelia Amon-Konrath meint: »Es kommt auf die Betroffene an und nicht auf die Absicht, die dahinter steckt.« Wem das zu heftig klingt, dem rät die Anwältin zur Lektüre eines OGH-Urteils samt Begründung, in dem es heißt: »Sexualität wird vom Belästiger vielfach eingesetzt, um Macht zu demonstrieren und auszuüben. So vermittelt es offenbar Männern das Gefühl von Dominanz, wenn sie verbale Urteile über körperliche Merkmale von Frauen abgeben.«

## Klare Kommunikation

Nachdem sowohl einschlägige Untersuchungen als auch nicht wissenschaftliche Umfragen im Bekanntenkreis übereinstimmend ergeben, dass fast jede Frau schon zumindest einmal sexuell belästigt wurde, stellt sich die Frage, wie man sich im Arbeitsleben vor diesen erniedrigenden Erlebnissen schützen kann. Erste Regel ist klare Kommunikation: Stopp sagen, ist nicht nur für Betroffene selbst wichtig, es ist unabdingbar notwendig, um später zu seinem Recht zu kommen. Es ist sinnvoll, sich an den Betriebsrat oder an Vorgesetzte zu wenden. Nur so kann der Arbeitgeber im Falle eines Gerichtsverfahrens auch zur Verantwortung gezogen werden. Mag. Cornelia Amon-Konrath: »Betroffene sollten möglichst bald nach einem Vorfall ein genaues Gedächtnisprotokoll anfertigen und ausdrucken. Ein Teil der Vorfälle wird mit der Zeit verdrängt und es kann sein, dass nach Meldung eines solchen Vorfalles, Mailaccount und Zugang zum Computer gesperrt werden. Dann ist es gut, einen Ausdruck zu haben. Das gilt auch für

## INFO & NEWS

### Seit 1979 gibt es das Gleichbehandlungsgesetz

**§ 6 Abs. 2:** »Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder von Vorgesetzten oder Kollegen/innen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.«

### Anwaltschaft für Gleichbehandlung

1040 Wien, Taubstummengasse 11  
[www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at)  
 aus ganz Österreich zum Nulltarif:  
 0800 206 119

### ÖGB-Bundesfrauenabteilung

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1  
 Tel.: 01/534 44-39042  
 E-Mail: [frauen@oegb.at](mailto:frauen@oegb.at)

**Kavaliere starren nicht und grapschen nicht. Sie erzählen keine zotigen Witze und machen keine Anspielungen auf das Sexuelleben der Umstehenden. Und vielleicht das Wichtigste: Kavaliere verstehen das Wort Nein.**

schriftliche Belästigungen, die via Mail ins Postfach eintrudeln.« Diese sollte man auch an einen anderen eigenen Account weitersenden.

Silvia Ledwinka ergänzt: »Schon beim Einstieg ins Berufsleben sollten junge Menschen wissen, dass ihnen so etwas passieren kann, an wen sie sich wenden können, und was ihre Rechte sind.«

### Konsequenzen für die Täter

Ebenfalls hilfreich ist eine Betriebsvereinbarung, in der klar kommuniziert wird: Sexuelle Belästigung hat in unserem Unternehmen nichts verloren und hat für den Täter Konsequenzen. Das ist leider immer noch nicht selbstverständlich, denn ein Großteil der Frauen, die versuchen sich gegen ihren Peiniger zur Wehr zu setzen, verlassen am Ende das Unternehmen und das meist nicht freiwillig. In Unternehmen, die ernsthaft gegen sexuelle Belästigung vorgehen, geht der Belästiger (wenn gelindere Mittel nicht greifen). Ilse Fetik, Betriebsrätin der Erste Bank: »Für die Betroffenen ist es immer sehr schwer, so etwas öffentlich zu machen, und ich glaube, es ist für viele leichter zu einer Frau zu gehen, um sich auszusprechen. Man muss diskret damit umgehen und darf auf gar keinen Fall werten, denn was für mich gerade noch erträglich ist, kann für eine andere schon eine echte Belästigung sein.« Ilse Fetik hütet sich vor »allgemeingültigen Rezepten«: »Man muss zur jeweiligen Person angepasst reagieren.« Es sei wichtig, zuzuhören, sich in die betroffene Person versetzen können, nächste Schritte verbindlich zu vereinbaren und gegebenenfalls Hilfe dazu

zu holen. Denn auch die beste Vertrauensperson oder der engagierteste Betriebsrat ist kein Therapeut und kein ausgebildeter Psychologe.

Den meisten betroffenen Frauen geht es übrigens nicht um Rache, nicht um Strafe, sondern darum, einfach in Ruhe weiterarbeiten zu können. Sowohl Silvia Ledwinka als auch Cornelia Amon-Konrath bestätigen aus ihrer langjährigen Erfahrung: »Die Frauen sind auf den Job angewiesen.« Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz schadet, wenn sie nicht schnellstmöglich abgeschaltet wird, nicht nur den Opfern, sondern auch dem Betrieb. Und daher ist es für jedes Unternehmen – denn anders als Mobbing kommt sexuelle Belästigung nahezu in jedem Unternehmen einmal vor – wichtig, präventiv etwas gegen dieses Phänomen zu unternehmen.

### Nicht verharmlosen

Wichtig für Unternehmen ist, das Thema nicht zu verharmlosen, meint auch Ilse Fetik: »Wenn das Thema aus dem Tabu rausgeholt wird und man Rahmenbedingungen schafft, in denen man darüber reden kann, ändert sich das Klima.« Betriebsvereinbarungen, wie z. B. der ÖGB oder auch die Erste Bank eine haben, können zu einem Betriebsklima beitragen, in dem klar ist: Die Vorgesetzten dulden so ein Verhalten auf gar keinen Fall. Schulungen sind ein weiterer Baustein an einer Mauer gegen sexuelle Belästigung.

Obwohl Österreich, nicht zuletzt auch wegen der Initiative der EU ein relativ gutes Gesetzeswerk hat, das sowohl



### WEBLINK

Mehr Infos unter:

[www.tatortarbeitsplatz.at](http://www.tatortarbeitsplatz.at)

Dort finden sich Studientexte, aber auch eine Musterbetriebsvereinbarung

im Gleichbehandlungsgesetz als auch im Strafrecht brauchbare Regelungen gegen sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz bereithält, gibt es doch auch Kritik: »Die Strafsätze sind viel zu niedrig. Da wird nicht kommuniziert, dass das einen **pönalen** Charakter hat«, erklärt die Arbeitsrechtsexpertin Dr. Sieglinde Gahleitner: »Wir haben leider keine Rechtstradition für immateriellen Schaden – eine effektive Rechtsdurchsetzung wird aber von der EU in dieser Angelegenheit verlangt. Und an den niedrigen Schadenersatzhöhen kann man halt sehen, wie wichtig das der Rechtsordnung ist.« Die engagierte Anwältin wünscht sich gravierende Schadenersatzzahlungen: »Wenn dem Geschäftsführer einmal Grapschen 30.000 Euro kostet, wird der Unwert dieser Handlung wirklich klar.« Silvia Ledwinka stößt ins gleiche Horn: »Sexuelle Gewalt am Arbeitsplatz muss gesellschaftlich geächtet werden.«

### KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[d.gordon@ideenmanufactur.at](mailto:d.gordon@ideenmanufactur.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Sucht im Job

*Nicht immer sind die Symptome so deutlich wie bei Kollegen F., der öfters stark angeheitert aus der Mittagspause kommt.*

*Autorin: Astrid Fadler*

*Freie Journalistin*

**W**ohl jede/r kennt das: Ein Raucher, der gerade mal einen Film lang ohne Zigarette durchhält, behauptet »wenn ich wollte, dann könnt ich es mir jederzeit abgewöhnen. Aber noch macht es mir einfach Spaß und schmeckt«.

## Vom Genuss zum Missbrauch

Die Übergänge von Vergnügen und Genuss zu Missbrauch und später zu Abhängigkeit sind in der Regel fließend und verlaufen individuell unterschiedlich. Mitunter werden negative Konsequenzen allerdings deutlich, lange bevor sich die Betroffenen eines Problems bewusst sind. Denn Alkohol, Drogen und Medikamente gefährden die Sicherheit am Arbeitsplatz. Man schätzt, dass 15 bis 20 Prozent der Arbeitsunfälle durch Alkohol verursacht werden. Insgesamt gelten rund fünf Prozent aller Beschäftigten als alkoholkrank, weitere zehn Prozent als gefährdet. Aber nicht nur die Volksdroge Alkohol ist relevant: In der sechsten Kaufsuchtgefährdungsstudie der AK-Wien wurde 2009 ein neuerlicher Anstieg der stark Kaufsucht-Gefährdeten auf zehn Prozent der Gesamtbevölkerung festgestellt. Schon in Betrieben mittlerer Größe ist daher die Wahrscheinlichkeit hoch, dass man mit Abhängigkeit und Missbrauch konfrontiert wird.

In den meisten Fällen vergeht einige Zeit bis eine Suchterkrankung am Arbeits-

platz virulent wird. Selbst bei Alkohol kann es bis zu zehn Jahre dauern, bis die Krankheit offensichtlich wird – obwohl dessen Missbrauch durch Ausfallerscheinungen und Alkoholfahren bzw. den Versuchen, diese mit Kaugummis etc. zu überdecken, relativ auffällig sein kann. Aber auch die nicht-substanzgebundenen Suchtformen (Spiel-, Kauf-, Sex- oder Esssucht) führen mit der Zeit zu offensichtlichen Problemen und Verhaltensänderungen. Schwierigkeiten innerhalb der Familie, Geldsorgen etc. beeinträchtigen schließlich die Leistungsfähigkeit im Job. Alkoholranke fehlen 16-mal häufiger im Job und sind 2,5-mal öfter im Krankenstand. Depressionen und Suizidgedanken sind bei Suchtkranken und -Gefährdeten deutlich häufiger als bei der restlichen Bevölkerung.

Welches Suchtmittel auch immer im Spiel ist, die Symptome und daraus entstehende Probleme sind ähnlich:

■ **Kontrollverlust:** Betroffene vergessen auf Termine, auf Verabredungen und haben nur noch das Eine im Sinn. Am Arbeitsplatz bedeutet das: häufiges Zuspätkommen, Kurz-Krankenstände (die Entschuldigung erfolgt meist durch Dritte), der Betroffene ist telefonisch oft lange Zeit nicht erreichbar, wenn er/sie endlich zurückruft, dann folgen unglaubliche Erklärungen oder Wutausbrüche und Verweigerung.

■ **Soziale Kontakte werden vernachlässigt,** weil im Vordergrund immer die Sucht steht.

■ **Geldprobleme** schränken das soziale Leben ebenfalls ein. Sie entstehen direkt

(Kauf-, Spiel- oder Drogensucht) oder indirekt, weil Süchtige andere Lebensbereiche vernachlässigen oder den Job verlieren. Typische Alarmzeichen: Betroffene nehmen kaum oder nicht mehr an Gemeinschaftsaktivitäten teil, sobald diese mit Geldausgeben verbunden sind. Sie haben etwas anderes vor, sagen mit Ausreden in letzter Minute ab, kritisieren die geplanten Aktivitäten, fangen Streit an etc. Sie fahren nicht mehr auf Urlaub, brauchen Gehaltsvorschuss etc.

■ **Entzugerscheinungen** wie psychosomatische Beschwerden, Unruhe, Gereiztheit, erhöhte Empfindlichkeit sowie Aggressionen gegen Schwächere (im Pflegebereich auch gegen PatientInnen) können durch finanzielle Probleme und (Suchtbedingte) Schwierigkeiten in der Familie zusätzlich verstärkt werden.

■ **Verheimlichen:** Theoretisch könnte die Tatsache, dass man in Zusammenhang mit Alkoholkonsum, Einkäufen etc. die Unwahrheit sagt, für Betroffene ein erstes deutliches Alarmzeichen sein. Leider erklären die meisten ihre Lügen und Heimlichkeiten aber mit dem Unverständnis von Familie, Freunden und Kollegen.

## Arbeiten bis zum Umfallen

Sämtliche dieser Symptome treffen übrigens auch auf Arbeitssucht zu, Workaholics vernachlässigen alles außer ihren Job und finden immer wieder neue (für andere nicht nachvollziehbare) Erklärungen, warum sie so viel arbeiten. Lediglich die bei vielen Suchtkranken irgendwann einsetzenden Geldprobleme fehlen. Die könnten



Aber nicht nur die Volksdroge Alkohol ist relevant: In der sechsten Kaufsuchtgefährdungsstudie der AK-Wien wurde 2009 ein neuerlicher Anstieg der stark Kaufsucht-Gefährdeten auf zehn Prozent der Gesamtbevölkerung festgestellt.

allerdings dann später folgen, denn nicht therapierte Workaholics gehen meist sehr früh in Pension, haben Stress-bedingte Gesundheitsprobleme und sterben nicht selten jung. In Japan beispielsweise gibt es daher bereits mehr als 300 spezielle Workaholics-Behandlungszentren.

Aber selbst wenn Arbeitssucht gesellschaftlich weniger stigmatisiert ist als etwa Alkoholabhängigkeit oder Spielsucht, sind Betroffene typischerweise nicht sofort einsichtig oder bereit zur Therapie. Die Abgrenzung zu normalem Arbeitspensum kann ähnlich schwierig sein wie bei Kaufsucht oder Essstörungen. Im Gegensatz zu Drogen, Spielen oder Alkohol kann man auf Einkaufen, Arbeiten und Essen schließlich nicht gänzlich verzichten.

Wegschauen und das Beste hoffen, ignorieren, kündigen – so sollten KollegInnen, Vorgesetzte und BetriebsrätInnen besser nicht reagieren. Suchterkrankungen sind ein ernstes Problem und sollten nicht heruntergespielt oder verleugnet werden. Leider führt ein direktes Gespräch unter KollegInnen so gut wie sicher zu Frusterelebnissen auf der einen Seite und Misstrauen bei den Betroffenen. Besser ist es, entsprechende Verdachtsmomente direkt mit dem Betriebsarzt oder Betriebsrat zu besprechen. Denn selbst wenn es sich »nur« um Missbrauch handelt, Betroffene sind in der Regel durch ein kollegiales oder freundschaftliches Gespräch nicht zu Verhaltensänderungen zu bewegen.

### Stufenplan

In einem Vier-Augen-Gespräch können BetriebsrätInnen/-ärzte, -ärztinnen und Vorgesetzte vermitteln, dass der/die Mit-

arbeiterIn wertvoll für das Unternehmen ist, aber durch verschiedene (möglichst genau protokollierte) Auffälligkeiten derzeit der Job auf dem Spiel steht. Für die nächsten drei Monate sollten konkrete Vereinbarungen getroffen werden (Einhaltung der Arbeitszeit, keine eintägigen Krankmeldungen etc.). Dieses Gespräch sollte in ruhiger Atmosphäre und keinesfalls im Akutfall, womöglich mit einem angeheiterten Mitarbeiter, stattfinden. Dabei sollte man sich nicht in Diskussionen über Trinkmengen oder Trinkgründe u. ä. verwickeln lassen, sondern auf entsprechende Einrichtungen verweisen. Univ.-Prof. Dr. Michael Musalek, Leiter des **Anton-Proksch-Instituts** in Wien-Kalksburg, der größten Suchtklinik Europas: »Wichtig ist ein gutes Vertrauensverhältnis, und dass nicht sofort mit Sanktionen gedroht wird. Laien sollten keine Diagnosen stellen, sondern etwa eine Beratung an unserem Institut anbieten. Hier kann auch der Grad der Abhängigkeit festgestellt werden.« Günstig sind während der »Probezeit« monatliche Feedback-Gespräche. Ändert sich nach dieser Frist das Verhalten nicht, dann empfiehlt sich ein Konfrontationsgespräch mit mehreren TeilnehmerInnen wie Betriebsrat, Vorgesetzten, Betriebsarzt und wenn möglich ExpertInnen aus einer entsprechenden Beratungseinrichtung. Die daraus resultierenden Vereinbarungen sind nicht mehr vertraulich, sondern offiziell und werden schriftlich festgehalten. Danach empfiehlt es sich, die Situation rund ein halbes Jahr lang zu beobachten. Erst wenn nach diesem Zeitraum keine deutliche Verbesserung merkbar ist, sollten weitere Schritte (Personalabteilung, Ab-

### WEBLINK

Anton-Proksch-Institut:

[www.api.or.at](http://www.api.or.at)

Online-Infos zu verschiedenen (auch nicht-stofflichen) Suchtformen; Online-Test zu Alkohol und Nikotin

mahnung etc.) gesetzt werden. ExpertInnen sprechen hier von konstruktivem Leidensdruck, das bedeutet, Hilfe anzubieten, aber auch Konsequenzen zu vereinbaren und einzuhalten, wenn die Situation sich nicht bessert.

### Offizielle Suchterkrankung

Erst durch ein fachärztliches Gutachten wird eine Suchterkrankung quasi offiziell. Nur so hat man im Krankenstand Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Vorübergehende Abwesenheit etwa durch Alkoholmissbrauch hingegen gilt als grob fahrlässig. Ein Entlassungsgrund liegt dann vor, wenn ein/e ArbeitnehmerIn dem Unternehmen nachweislich schadet. Einmaliger Alkoholmissbrauch ist dafür in der Regel allerdings nicht ausreichend – außer bei MitarbeiterInnen, die das Unternehmen nach außen repräsentieren.

### KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin  
[afadler@aon.at](mailto:afadler@aon.at)  
 oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Leidensdruck im Freudenhaus

*Berufliches Rotlicht heißt rechtliches Zwielficht:  
Von der schwierigen Lage der SexarbeiterInnen in Österreich.*

*Autor:  
Mag. (FH) Markus Zahradnik*

*Freier Journalist*

**B**itte versetzen Sie sich in die folgende Situation: Sie suchen ihren Arbeitsplatz auf und erbringen eine vereinbarte Arbeitsleistung – aber die abgemachte Entlohnung bleibt aus. Gut, dass Sie die Übereinkunft schriftlich festgehalten haben! Doch als Sie versuchen, Ihr Entgelt einzuklagen, stellt sich heraus: Der Vertrag ist ungültig. Nicht etwa wegen eines Formfehlers, sondern weil Sie über die Erwerbstätigkeit, der Sie legal und steuerpflichtig nachgehen, prinzipiell keine gültigen Verträge abschließen können.

## Selbstständig oder angestellt?

Szenenwechsel: Sie finden in Ihrem Postfach Zahlungsaufforderungen von Finanzamt und Sozialversicherung. Da Sie überzeugt sind, dass die Steuern und Beiträge von Ihrem Arbeitgeber abgeführt werden, gehen Sie der Sache nach und müssen herausfinden: Jene Person, für die Sie regelmäßig eine orts- und weisungsgebundene Leistung erbringen, ist gar kein Arbeitgeber, der diese Abgaben entrichten müsste oder könnte.

Rechtlich sind Sie eigentlich selbstständig erwerbstätig, auch wenn praktisch nichts darauf hindeutet. Inwiefern Ihnen nun etwaige anderslautende Verträge weiterhelfen, können Sie dem vo-

rigen Absatz entnehmen – und nun widmen Sie sich bitte den Zahlungsaufforderungen.

Die beiden eingangs geschilderten Szenarien erscheinen vielleicht, als wären sie einem kafkaesken ArbeitnehmerInnen-Albtraum entnommen oder konstruierte Gedankenexperimente zur Verbildlichung einer hypothetischen Welt ohne Arbeitsrecht, und doch sind sie in Österreich für eine Gruppe von Erwerbstätigen aktuelle Realität. »SexarbeiterInnen haben wenig, worauf sie pochen können. Es gibt für sie keine Rechtssicherheit«, sagt, Mag. Eva van Rahden, Leiterin der Wiener Beratungseinrichtung »SOPHIE-BildungsRaum für Prostituierte«. Dies zeigt sich bereits ganz banal und vordergründig in der Terminologie.

Während in Gesetzestexten die negativ konnotierten Begriffe »Prostitution« oder auch »gewerbsmäßige Unzucht« verwendet werden, hat sich im Fachdiskurs die wertneutrale Bezeichnung »SexarbeiterIn« etabliert, die genau genommen jedoch nicht der Situation in Österreich entspricht: Denn ArbeiterInnen (oder auch Angestellte) können Personen, die aus freien Stücken und legal sexuelle Dienstleistungen direkt an Kunden/Kundinnen anbieten, hierzu-lande nicht sein.

## Legal oder egal?

Diese Differenzierung führt zum Kern des Problems. Sexarbeit ist seit 1975 grundsätzlich legal, seit 1984 sind Einkommen aus dieser Tätigkeit steuerpflichtig und seit 1998 besteht Sozial-

versicherungspflicht. Und dennoch ist freiwillige Prostitution bis heute offiziell »sittenwidrig«. Die zugrunde liegende Entscheidung des Obersten Gerichtshofs aus dem Jahr 1989 ist zwar keine moralische Bewertung der Arbeit an sich, sondern bezieht sich vor allem darauf, dass die Triebhaftigkeit oder Trunkenheit von Kunden/Kundinnen ausgenutzt werden könnte.

Allerdings hat die Sittenwidrigkeit tiefgreifende Auswirkungen, da sie sämtliche Verträge, die sexuelle Dienste gegen Entgelt zum Inhalt haben, für nichtig erklärt. Dies verhindert einerseits, dass nicht entrichtete Honorare für erbrachte Leistungen eingefordert werden können. Andererseits gibt es deshalb nicht die Möglichkeit unselbstständiger Dienstverhältnisse und der damit verbundenen ArbeitnehmerInnenrechte, selbst wenn – wie in der Praxis oft üblich – von BordellbetreiberInnen die Anwesenheitszeiten sowie Preise vorgeschrieben und Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt werden.

## Pikant oder prekär?

Sexarbeit ist also selbstständige Erwerbstätigkeit mit allen damit verbundenen Risiken, aber ohne Rechtsmittel gegen säumige Kunden.

Dennoch handelt es sich bei Sexarbeit nicht um prekäre Arbeit. »Dieser Begriff ist dort anzuwenden, wo ArbeitgeberInnen ihre Lasten und Pflichten auf die ArbeitnehmerInnen abwälzen«, weiß Helga Hess-Knapp, Expertin der Abteilung Frauen und Familie der AK Wien: »Sexarbeit hat dagegen das Pro-



ZIMMERPREISE  
»BESTIMMEN  
DIE DAMEN

Andererseits gibt es nicht die Möglichkeit unselbstständiger Dienstverhältnisse und der damit verbundenen ArbeitnehmerInnenrechte, selbst wenn – wie in der Praxis oft üblich – von BordellbetreiberInnen die Anwesenheitszeiten sowie Preise vorgeschrieben und Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt werden.

blem, überhaupt als Arbeit anerkannt zu werden, aus der sich arbeitsrechtliche Ansprüche ergeben.«

Wenn schon das Arbeitsrecht für SexarbeiterInnen nicht ganz optimal gelöst zu sein scheint, sollte das »älteste Gewerbe der Welt« zumindest gewerberechtlich gut aufgestellt sein. Ist es aber nicht. Vielmehr wird die freiwillige Ausübung von Prostitution gar nicht als gewerbliche Tätigkeit im Sinne der bundesweiten Gewerbeordnung angesehen und stattdessen durch neun Landespolizei- und Prostitutionsgesetze reglementiert, die stark voneinander abweichen: Das Mindestalter von SexarbeiterInnen variiert zwischen 18 und 19 Jahren; in zwei Bundesländern besteht keine gesetzliche Registrierungspflicht; die Anbahnung und Erbringung ist entweder nur in genehmigten Bordellen gestattet oder nur an bestimmten Orten untersagt; und in Vorarlberg ist Sexarbeit für Männer implizit verboten, was sich aber durch das faktische allgemeine Sexarbeitsverbot – mangels der nötigen Bordellgenehmigungen im gesamten Bundesland – erübrigt.

Doch in einem Punkt jenseits der legalen Prostitution sind sich die Landesgesetze einig: Bieten Personen unter dem gesetzlichen Mindestalter sexuelle Dienstleistungen an, machen sie sich strafbar – ihre Kunden/Kundinnen jedoch nicht.

### Vorurteile oder Stigmata?

Die arbeitsrechtliche Situation von sexuellen DienstleisterInnen mag schwierig erscheinen. Doch zumindest außer-

halb der Arbeitszeiten gelten für sie die gleichen Rechte wie für alle anderen. Oder? »Oft haben SexarbeiterInnen die arbeitsbezogenen Ausgrenzungen so sehr verinnerlicht«, so van Rahden, »dass sie die Rechtlosigkeit in anderen Bereichen prolongieren.« Etwa wenn Wohnungen ohne Vertrag gemietet werden, da ja aus dem Beruf bekannt ist, dass Verträge das Papier nicht wert sind, auf dem sie geschrieben stehen. Oder wenn die betreffenden Personen vor Behördenwegen oder Beratungsangeboten zurückschrecken, im Zuge derer sie ihre Profession offenbaren müssten. Hess-Knapp: »SexarbeiterInnen werden im Beruf latent mit Vorurteilen und Verachtung konfrontiert und trauen sich häufig nicht zu offiziellen Institutionen, da sie befürchten, ihre Anliegen würden nicht akzeptiert.«

### Freiwillig oder Opferrolle?

Manchmal kann sich diese Stigmatisierung aber auch völlig konträr äußern, weiß van Rahden: »Da die Dienstleistungen mehrheitlich von Frauen angeboten und von Männern nachgefragt werden, entwickelt sich der Umgang mit dem Thema schnell zum Geschlechterrollen- und Opferdiskurs. Auch Frauen fällt es oft schwer, anderen Frauen die freie Entscheidung für diese Form der Erwerbstätigkeit zuzugestehen.«

Im großen nördlichen Nachbarland gibt es das gesetzliche Zugeständnis zur freien Entscheidung für diese Form der Erwerbstätigkeit bereits seit 2002 – und zwar mit der Möglichkeit unselbstständiger Dienstverhältnisse und dem Recht

### W E B L I N K S

Sexworker, das Forum von und für Profis:  
[www.sexworker.at](http://www.sexworker.at)

Sophie Bildungsraum für Prostituierte:  
[de.sophie.or.at](http://de.sophie.or.at)

auf gewerkschaftliche Vertretung (durch die ver.di), aber ohne die Restriktion der »Sittenwidrigkeit«, die damals von einem Gericht sinngemäß als nicht mehr zeitgemäß negiert wurde. In Österreich ist sie zwar rein legislativ noch immer zeitgemäß, doch laut Hess-Knapp ist die Gesellschaft bereits »weiter, als es die Gesetzeslage vermuten lässt.

Ganz gleich, mit wem ich darüber rede: Alle wären dafür, Sexarbeit in einen Rechtsstand zu erheben, der geregelte, würdevolle Arbeitsverhältnisse ermöglicht.« Die Legitimierung von Sexarbeit ist außerdem ein Schlüssel zur Bekämpfung von Ausbeutung und Zwangsverhältnissen, so van Rahden: »Nur wenn eindeutig und offiziell reglementiert ist, wie gute Arbeitsbedingungen auszusehen haben, lassen sich schlechte sanktionieren.«

### K O N T A K T

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[markus.zahradnik@googlemail.com](mailto:markus.zahradnik@googlemail.com)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Freier statt Freiheit

*Die Hoffnung auf ein besseres Leben in Europa lässt sie ihre Heimat verlassen. Hier angekommen, landen viele Migrantinnen in der Prostitution.*

Autorin: Astrid Fadler

Freie Journalistin

Ich konnte nicht nach Nigeria zurück. Ich hatte kein Geld und mein Pass war spurlos verschwunden. Tony behauptete, er müsse verloren gegangen sein. Als gute Ehefrau hatte ich alle meine Ersparnisse meinem Mann überlassen: 40.000 Euro Erlös aus dem Verkauf meiner Boutique! Vorher hatte ich fünfzehnhundert für das Ritual ausgegeben.«\* Erst nachdem sie sich einem einwöchigen Voodoo-Ritual unterzogen hat, kann die junge Nigerianerin Joana Adesuwa zu ihrem Mann Tony nach Wien reisen. Angeblich besitzt er dort ein Reisebüro, tatsächlich verdient Tony sein Geld als Mädchenhändler und Zuhälter. Joana soll als »Madame« die Frauen beaufsichtigen. Sie verlässt ihren Mann und beginnt, sich ein eigenes Leben aufzubauen – ständig mit der Angst vor der Rache ihres Mannes oder bösem Voodoo-Zauber aus Nigeria im Nacken.

## Ausstieg geschafft

Joana Adesuwa ist eine der wenigen, denen frühzeitig der Ausstieg gelungen ist. Mehr noch, sie schaffte es auch, aus der Anonymität zu treten, gründete 2006 den Verein EXIT, der sich für vom Menschenhandel betroffene Frauen und Mädchen einsetzt. 2008 erschien ihr Buch »Die Wassergöttin«, in dem sie ihre Jugend in Nigeria und die ersten Monate in Wien beschreibt.

Vielen Afrikanerinnen, Asiatinnen und Südamerikanerinnen, die von einem regelmäßigen Einkommen, von Sicherheit und einem selbstbestimmten Leben träumen, ergeht es noch viel schlechter als Joana. Ihnen wird versprochen, dass sie in Europa oder den USA studieren, als Kellnerin, Stubenmädchen oder Tänzerin arbeiten können. Sie stürzen sich in Schulden, erleben Traumatisches auf strapaziösen Reisen, müssen hungern, werden ständig geschlagen, zur Prostitution gezwungen – und dann womöglich wieder abgeschoben.

Nach dem kürzlich präsentierten Bericht des UN-Büros für Drogen- und Verbrechensbekämpfung (UNODC) werden in Europa jährlich 140.000 Menschen Opfer von Menschenhandel (human trafficking). Der neueste Trend sind SüdamerikanerInnen, darunter auch Transgender aus Brasilien. Laut OSZE sind 50 bis 75 Prozent aller Prostituierten durch Schlepper ins Land gekommen. Mit einem geschätzten Jahresumsatz von zwölf Mrd. US-Dollar weltweit rangiert Frauenhandel nach Waffen- und Drogenhandel an dritter Stelle. Die meisten Frauen (und Mädchen) werden in der Sexindustrie eingesetzt, aber auch als Hausangestellte, Kranken- und AltenpflegerInnen. In der Regel wird den betroffenen Frauen der Pass weggenommen, und sie müssen in einer Art moderner Sklaverei leben ohne Rechte, Sozialleistungen etc.

Die Gründe dafür, dass (junge) Frauen ans Auswandern denken sind vielfältig: In Filmen, Videoclips und in Touristengebieten quasi direkt vor der Haustür sehen sie nicht nur, dass es manchen Frauen finanziell viel besser geht, sondern auch

dass diese wesentlich mehr Freiheiten haben. Moderne Frauen können selbst entscheiden, welchen Beruf sie ergreifen, ob und wo sie studieren möchten, wie sie sich kleiden, mit wem sie sich treffen und in welchem Lokal, wen sie heiraten etc. Der Unterschied zu der oft noch von Traditionen geprägten (Macho-)Welt ist enorm: »Seit Jahren hatte ich niemandem auf Knien das Essen gereicht. In ganz Nigeria war diese Tradition mit der Zeit verschwunden. Entweder war das noch nicht bis zu meinem Mann vorgedrungen, oder er wollte vor seinen Freunden nicht als Idiot dastehen.«\* Religiöse Vorschriften und Aberglauben schränken das Leben und die Entscheidungsfreiheit vor allem von Frauen stark ein. So werden in vielen Teilen Westafrikas nach wie vor Frauen als Hexen oder für besessen erklärt und für sämtliches Unglück in einer Familie verantwortlich gemacht, gequält, verfolgt und mitunter getötet.

## 50 Nationalitäten am Strich

Österreich ist durch seine geografische Lage sowohl Transit- als auch Zielland für den Menschenhandel aus Zentral- und Osteuropa. 60 bis 80 Prozent der Sexarbeiterinnen sind Migrantinnen, viele davon nicht registriert. Asylwerberinnen haben selbst wenn sie eine Arbeitsbewilligung bekommen meist schon wegen mangelnder Sprachkenntnisse schlechte Jobchancen. Da erscheint die Prostitution oft als einzige Alternative. Die Globalisierung macht sich auch in

\* Aus: Joana Adesuwa-Reiterer: Die Wassergöttin – Wie ich den Bann des Voodoo brach; Knauer-Verlag





**Die Gründe dafür, dass (junge) Frauen ans Auswandern denken sind vielfältig: In Filmen, Videoclips und in Touristengebieten quasi direkt vor der Haustür sehen sie nicht nur, dass es manchen Frauen finanziell viel besser geht, sondern auch dass diese wesentlich mehr Freiheiten haben.**

diesem Bereich bemerkbar. Wurden 1994 noch zwölf verschiedene Nationalitäten unter den Prostituierten in Holland, Deutschland, Italien und Österreich gezählt, so waren es zehn Jahre später bereits 50. Gar nicht so selten zählen auch Frauen zu den Täterinnen. So führte etwa die Wirtschaftskrise in Nigeria in den 1980er-Jahren dazu, dass Frauen vom Handel mit Gold und Handtaschen auf Mädchenhandel umgestiegen sind.

Endlich im »gelobten Land«, irgendwo im reichen Europa, wo alle eine fremde Sprache sprechen, das Leben oft ganz anders verläuft als in der Heimat, werden die Frauen und Mädchen weiter unter Druck gesetzt – ohne Papiere, mit Tausenden Euros Schlepper-Schulden, dazu kommen noch horrenden Kosten für die Unterkunft. Durch Unwissenheit gefährden vor allem illegale Prostituierte oft ihre Gesundheit (und die ihrer Kunden), wenn sie ohne Kondom arbeiten und nicht regelmäßig zum Arzt gehen. Viele haben mehr Angst vor einer Schwangerschaft als vor Geschlechtskrankheiten, und so manche denkt, dass die Pille auch gegen Krankheiten schützt.

### **Mehr Rechte für Betroffene**

Das Beratungszentrum LEFÖ in Wien bietet seit 1991 Beratung, Bildung und Begleitung für Migrantinnen an, basierend auf Partizipation und Empowerment. LEFÖ ist unter anderem Partnerin des europäischen Netzwerks **TAMPEP** (European Network for HIV/STI Prevention and Health Promotion Among Migrant Sex Workers). Außerdem befindet sich hier die österreichweit einzige

Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel (IBF). TAMPEP bietet bundesweit aufsuchende Gesundheitsprävention direkt am Arbeitsplatz der Sexarbeiterinnen, muttersprachliche Beratung sowie Begleitung zu Behörden. IBF hilft von Menschenhandel betroffenen Frauen in sämtlichen Lebensbereichen (Notwohnungen, Unterstützung bei Behörden und Prozessbegleitung, Deutschkurse, Rückkehrvorbereitung etc.). Renate Blum: »Die meisten Frauen kommen über Vermittlung der Polizei oder NGOs zu uns, rund 50 Prozent stammen derzeit aus den neuen EU-Ländern.«

Verurteilungen wegen Frauenhandel gibt es relativ selten, denn nur wenige Opfer erstatten tatsächlich Anzeige. Sie haben Angst vor Rache, sehen oft keine anderen Job-Chancen und befürchten schließlich die Ausweisung. Bisweilen werden die Frauen offiziell auch als Table-Tänzerinnen o. ä. engagiert und theoretisch können sie selbst entscheiden, wie weit sie mit einem Kunden gehen. Damit sind Menschenhandel und Prostitution vor Gericht nur sehr schwer zu beweisen. Großeinsätze wie im vergangenen April, als mit einem Schlag mehr als zehn »Gürtel-Größen« wegen schwerer Erpressung, schwerer Körperverletzung und Menschenhandel verhaftet wurden, sind selten – und noch sind die Angeklagten nicht verurteilt. Im Rahmen des nationalen Aktionsplans zur Bekämpfung des Menschenhandels für 2009 bis 2011 sollen unter anderem die bundesweite, aber auch die internationale Zusammenarbeit bzw. die Kooperation zwischen Polizei, Beratungseinrichtungen und Behörden verbessert sowie das Pro-

### **WEBLINK**

Verein Exit:  
[www.adesuwainitiatives.org](http://www.adesuwainitiatives.org)

blembewusstsein in der Öffentlichkeit erhöht werden. In Österreich können die Behörden derzeit Zeugen/-innen und Opfern von Menschenhandel eine humanitäre Aufenthaltserlaubnis von mindestens sechs Monaten (meist ein Jahr) gewähren. Entsprechende Anträge müssen binnen sechs Wochen bearbeitet werden. Ein positiver Bescheid beinhaltet allerdings noch keine Arbeitsgenehmigung.

### **Zugang zur Gewerkschaft gewünscht**

Die Öffnung des Arbeitsmarktes für MigrantInnen bzw. AsylwerberInnen ist daher eines der wichtigsten Anliegen von LEFÖ. Außerdem sollten Betroffene Zugang zum Gesundheitssystem und Bildungseinrichtungen bekommen. Und – angesichts der Tatsache, dass SexworkerInnen in Österreich noch nicht in der Gewerkschaft vertreten sind – dass auch Personen zu Gewerkschaften Zugang bekommen, die bisher ausgeschlossen waren.

### **KONTAKT**

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[afadler@aon.at](mailto:afadler@aon.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Pseudo-Befreiung

*Ein Kommentar des Konsumentenpolitikers Karl Kollmann zum Geschäft mit dem Glück, dem Sex und dem Herzeigen, dass man Geld hat.*

Autor: Univ.-Prof. Dr. Karl Kollmann

Stv. Leiter Konsumentenpolitik der AK Wien

**W**as vor dreißig Jahren noch niemand geglaubt hätte, ist heute Alltag geworden: Das Geschäft mit Sex, Glück und dem »Angeben« ist groß geworden. Was früher tabu war und in dunklen Nischen blieb, hat der fortgeschrittene Kapitalismus in seine Verwertung aufgenommen. Erotik und Sex sind fester Bestandteil von Werbung, ebenso das unverhohlene »Zeigen« von Luxusgütern, Urlauben und Freizeitbeschäftigungen. Massive Glücksspielwerbung umrahmt die TV-Abendnachrichten. In vielen elektronischen Spielen und Filmen dominieren Gewalt und Aggression. Das ist nicht nur Werbung, sondern Geschäftsinhalt. Käuflicher Sex, erkaufte Anerkennung, Geld verspielen und Gewalt sind fette Geschäftsfelder geworden.

## Was hat sich da ereignet?

Die bürgerlichen und humanistischen Werte: friedlicher Umgang miteinander, Sparen, überlegter Konsum, Befriedigungsaufschub, **Sublimieren**, waren in einer Mangelgesellschaft mit scharfen Klassengegensätzen notwendig, um Ruhe und Ordnung zu erhalten. Unzufriedene Menschen wurden keine TerroristInnen, sondern KünstlerInnen, Gelehrte, PolitikerInnen und AbenteurerInnen, um das salopp zu sagen. Denn, wer aufständisch war und gegen geltende, bspw. sexuelle Normen sichtbar aufmuckte, landete in

sozialer Isolation oder im Gefängnis. Was hier stattfand, war eine repressive Sublimierung – für die klassische Psychoanalyse (Sigmund Freud) entstand daraus Kultur im weitesten Sinn: nicht nur Hochkultur, also Kunst, sondern eben auch anständiges Benehmen, ziviler Umgang miteinander.

Mit dem Übergang von der Mangel- zur Überflusgesellschaft wurde diese Haltung überflüssig. Wo Konsum dominiert, ist Verzicht schädlich für Geschäfte und Wirtschaft. Das gesellschaftliche Anerkennungsmuster wechselte – statt sozialer Konformität fand nunmehr demonstrativer Konsum hohe Anerkennung. Dazu kam, dass die Wirtschaft umfassend nach ökonomischer Verwertung neuer Bereiche des Lebens suchte. Wenn gesellschaftliche Tabus schwächer werden, lassen sich mit rauschenden Festen, mit Angeberei, Sex, Glücksspiel, Gewalt und Luxuskonsum neue lukrative Geschäfte machen.

Diese Rücknahme von Verfeinerung und Verzicht (= Entsublimierung), diese Enttabuisierung bislang als Schmutz und Schund geächteter dunkler Gassen, blieb aber **repressiv**. Statt Sparsamkeit und überlegtem Konsum gilt heute Konsumzwang. Wer hier nicht mithält, ist »draußen«, gehört nicht »dazu«. Darum der Ausdruck: repressive Entsublimierung oder repressive Toleranz. Er kommt aus der Kritischen Theorie, eine Gesellschaftskritik, die sich intensiv mit Marx und Freud beschäftigte. Bekannte Vertreter waren Herbert Marcuse, Theodor W. Adorno, Max Horkheimer.

Auch wenn sich das Korsett des erwünschten Verhaltens gelockert hat, frei ist diese Gesellschaft, sind die Menschen nicht. Verwertungschancen für Unterneh-

men wurden größer, Konsummöglichkeiten stiegen ins Ungeahnte. Das wird nur ungern kritisch hinterfragt. Äußert sich doch wer kritisch zu Werbung oder Glücksspiel – immerhin frisst Werbung schon rund ein Zwölftel des Konsumbudgets, die Ausgaben für Glücksspiele sind noch wesentlich höher – kommt rasch der Vorwurf von Zensur und Entmündigung.

## Neue Anerkennungsformen

Gründe für die Liebe zum Konsum und die Bereitschaft vieler Menschen, sich seinen Zwängen zu unterwerfen, liegt wohl darin, dass Konsumieren heute eigentlich das einzige Lebensfeld ist, das seine Glücksversprechen halbwegs hält. Zufriedenstellende, sichere Arbeitsverhältnisse sind selten geworden, Liebesbeziehungen zerbrechen schnell, und Kinder verursachen Ärger mit ihrer entfesselten Konsumgier.

Auch haben die Enttabuisierung von Sexualität und ihre universelle Präsenz in Werbung und Medien zu neuen Zwängen geführt. Eine Sechzehnjährige, die noch Jungfrau ist, wird heute von ihrer Umwelt, den Gleichaltrigen und Medien, dazu gebracht, sich als nicht normal zu empfinden. Den wirtschaftlich Schwachen geht es mit ihren gefühlten Konsumdefiziten nicht anders.

## KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[karl.kollmann@akwien.at](mailto:karl.kollmann@akwien.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Lust, Liebe usw.

*ÖGB und Arbeiterkammer bieten jede Menge Broschüren und Rechtsinfos rund um unser Schwerpunktthema an.*

**L**ust und Liebe stehen am Anfang – mit ein bisschen Glück und gutem Willen wird manchmal auch eine Familie draus. Die hat in unserem Sozialstaat alle möglichen Rechte und Pflichten.

ÖGB und Arbeiterkammer bieten jede Menge Rechtsinformationen zu diesem Themenbereich an.

So wurde das neue Baby-Package mit den Inhalten der Broschüren »Elternteilzeit« und »Hurra, ein Kind ist da« kombiniert, um ein kompakteres Serviceangebot für Gewerkschaftsmitglieder bereitzustellen.

Mitglieder finden alle Infos im Internet auf [www.oegb.at/frauen](http://www.oegb.at/frauen) unter Rechtsinfos. Die ÖGB-Frauen Rechtsinfos leisten als Rechts- und Beratungsfaden in diversen Arbeits- und Lebensphasen nicht nur für Frauen Hilfestellung. 2009 haben sie ihr Rechtsinfo-Sortiment nach Themenbereichen abgestimmt und eine zielgruppenorientierte Zusammenführung vorgenommen.

## Die Inhalte im Überblick

### Baby-Package inklusive Bildungskarenz Nr.1 / Stand Jänner 2010

1. In der Schwangerschaft
2. Nach der Geburt
3. Die Elternteilzeit
4. Geldleistungen
5. Bildungskarenz
6. Beihilfen und steuerliche Vergünstigungen
7. Terminkalender
8. Musterformulare
9. Adressen der ÖGB-Frauen

### Gleichbehandlung in der Arbeitswelt inklusive Hilfe bei sexueller Belästigung Nr. 2 / Stand Jänner 2010

1. Das Gleichbehandlungsgesetz
2. Diskriminierung
3. Belästigung und sexuelle Belästigung
4. Wie kann ich mich wehren?
5. Wer muss was beweisen – Beweislast
6. Rechtliche Möglichkeiten für Betroffene
7. Hier gibt es Hilfe für Betroffene!
8. Nicht zuschauen – Handeln! Courage ist wichtig!
9. Aus der Praxis: Entscheidungen der Kommission
10. Nützliche Adressen

### Der Dienstleistungsscheck Nr. 3 / Stand Jänner 2010

1. Anwendungsbereich
2. Wert und Kosten des Dienstleistungsschecks
3. Wo gibts den Dienstleistungsscheck?
4. Rechte und Pflichten
5. Sonstiges
6. Adressen der ÖGB-Frauen

### Familienhospizkarenz Nr. 4 / Stand Jänner 2010

1. Grundsätzliches
2. Arbeitsrechtliche Bestimmungen
3. Sozialversicherungsrechtliche Absicherung
4. Der Familienhospiz-Härteausgleich
5. Anhang: Formulare

**Rechtsinfos als Druckversion  
Bestellung unter [frauen@oegb.at](mailto:frauen@oegb.at)  
oder Tel. 01/534 44-39042**

Und auch am Portal der Arbeiterkammer finden Sie umfangreiche Informationen zum Thema Beruf und Familie auf [www.arbeiterkammer.at/berufundfamilie.htm](http://www.arbeiterkammer.at/berufundfamilie.htm)

Neben Informationen zu Kindergeld oder Karenzteilung stellt die AK auch einen Familienbeihilfen- oder einen Haushaltsbudgetrechner zur Verfügung.

Ausführliche Informationen und weiterführende Links finden Sie unter: [www.arbeiterkammer.at/arbeitsrecht/arbeitsklima.htm](http://www.arbeiterkammer.at/arbeitsrecht/arbeitsklima.htm) – hier geht es um Gleichbehandlung, Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder HIV und Aids in der Arbeitswelt.

## BUCHTIPP

Eine übersichtliche Aufzählung sämtlicher Sozialleistungen ist im ÖGB-Verlag erschienen:

### Sozialleistungen im Überblick

Lexikon der Ansprüche und Leistungen

Reihe: Ratgeber

Herausgeber:  
Kammer für Arbeiter  
und Angestellte  
für Wien

2008, 384 Seiten

€ 23,80 (inkl. Ust., exkl. Versandkosten)

ISBN 978-3-7035-1326-8

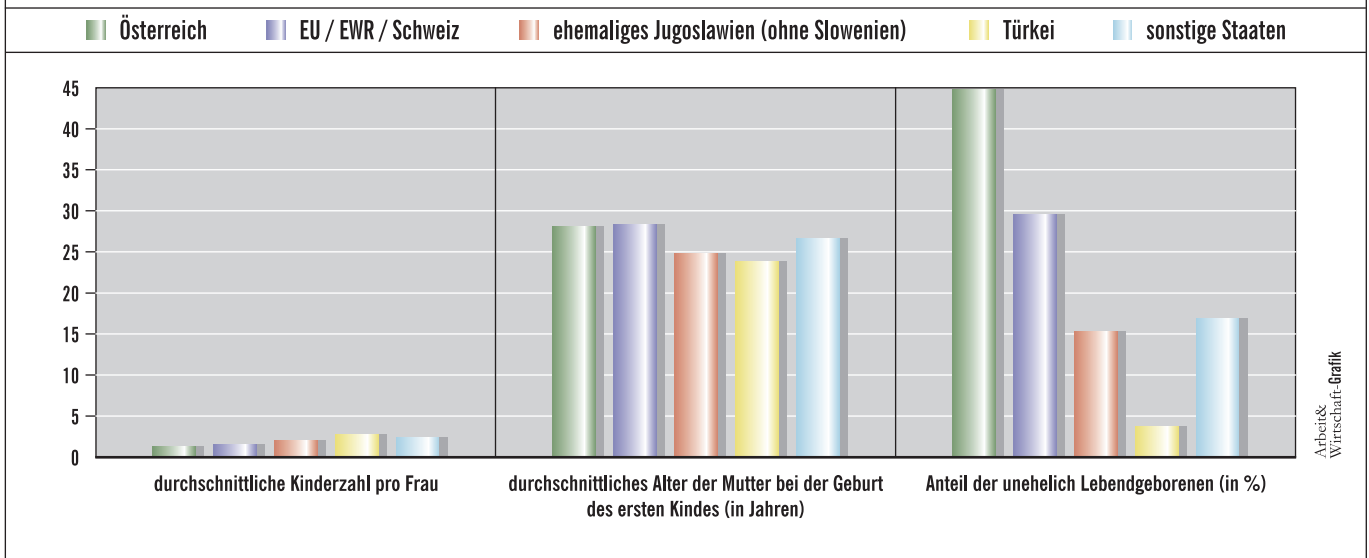
### Bestellung:

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



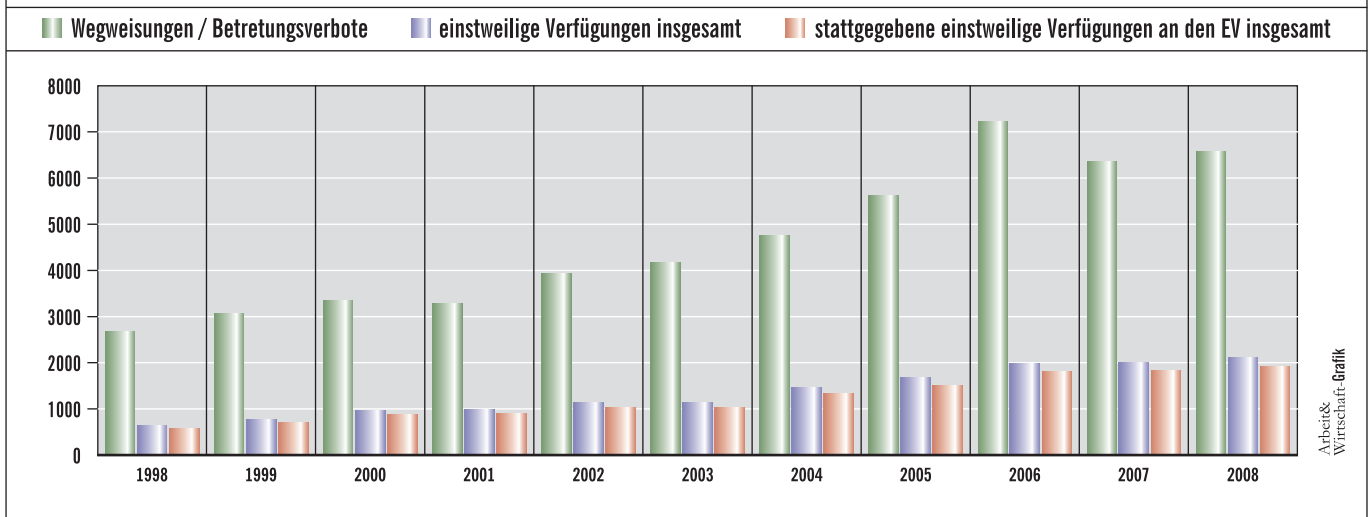
# Zahlen, Daten, Fakten

## Geburtenstatistische Merkmale nach Staatsbürgerschaft der Mutter 2008



Quelle: Statistik Austria, Statistik der natürlichen Bevölkerungsbewegung (2008)

## Beziehungsgewalt gegen Frauen: Wegweisungen – Betretungsverbote – Einstweilige Verfügungen



Quelle: Interne Statistiken des Bundesministeriums für Inneres bzw. für Justiz

# Statistiken sind Argumente

## Veränderungen in Prozenten gegenüber dem Vorjahresmonat

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

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.

## Der Arbeitsmarkt im Mai 2010

	Stand Mai 10	Veränderung zum Vormonat	Vorjahresmonat
<b>Unselbst. Beschäftigung</b>	<b>3.388.464</b>	<b>25.043</b>	<b>17.374</b>
ohne KUG/Präsenzdiener	3.281.073	25.029	26.513
ArbeiterInnen	1.295.730	24.010	7.110
Angestellte u. Beamte	2.092.734	1.033	10.264
Männer	1.800.822	15.133	6.990
Frauen	1.587.642	9.910	10.384
AusländerInnen	445.121	13.999	16.537
InländerInnen	2.943.343	11.044	837
<b>Vorgemerkte Arbeitslose</b>	<b>227.089</b>	<b>-22.590</b>	<b>-12.688</b>
Männer	124.328	-13.733	-11.986
Frauen	102.761	-8.857	-702
AusländerInnen	42.783	-6.145	-1.806
InländerInnen	184.306	-16.445	-10.882
Jugendliche (bis unter 19)	7.687	-1.064	-679
Jugendliche (19 bis unter 25)	27.791	-3.849	-3.572
Ältere (50 bis unter 55)	25.367	-2.106	332
Ältere (55 bis unter 60)	18600	-1.345	500
Ältere (über 60)	4932	-192	4
<b>Arbeitslosenquote</b>	<b>6,3</b>	<b>-0,6</b>	<b>-0,4</b>
Offene Stellen	33.115	1.970	5.276
Lehrtellensuchende	4.276	-122	-108
Offene Lehrstellen	2.911	-24	-60
<b>Geringfügige Beschäftigung *</b>	<b>296.589</b>	<b>3.212</b>	<b>9.964</b>
Männer	102.651	1.080	5.464
Frauen	193.938	2.132	4.500
ArbeiterInnen	167.256	2.347	5.454
Angestellte	129.333	865	4.510

\* nicht in der unselbstständigen Beschäftigung enthalten

**Datenquellen:** EUROSTAT, Itrd. 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.  
 EWU = Europäische Währungsunion; EWR = Europäischer Wirtschaftsraum. Die Schweiz berechnet seit Jänner 2008 einen HVPI.  
**r = revidiert; p = vorläufig; -- = Daten nicht verfügbar**

# Boomzeit für Zeitarbeit

*Zeitarbeit kann nicht mehr unterbunden werden. BetriebsrätInnen haben sich nun zusammengetan, um sie wenigstens sozial verträglich zu gestalten.*

Autor: KR Josef Steinböck

BRV Umdasch AG

**F**rühling in der Zeitarbeiterbranche« titelte das Wirtschaftsblatt vor kurzem. Vom kritischen »überdenken« der Beweggründe bis hin zu den Erwartungen und durchaus berechtigten Hoffnungen der Arbeitskräfteüberlasser auf kommende »Boomzeiten« war darin zu lesen. Gerade nach der Krise würden viele Unternehmen versuchen, zunächst alle Neueinstellungen über Leiharbeitsfirmen vorzunehmen. Auch der schwindende Mut und Wille der UnternehmerInnen, den zarten Aufschwung nach der Krise wieder mit eigenen MitarbeiterInnen zu bestreiten, würden das ihrige dazu beitragen. Für die Arbeitskräfteüberlasser bedeutet das: Rüsten für die nächste Expansionswelle.

Was bedeutet dieser Boom für den Arbeitsmarkt und dessen Arbeitskräfte? Wer und vor allem wie viele Menschen werden noch das »Privileg« eines sogenannten »Stammarbeitsplatzes« haben?

Wird das Handels- und Logistik-Credo »Just in time« auch die Zukunftsdevise für die »Haltung« von Beschäftigten sein?

## Zeitarbeit im Wandel

Zeitarbeit wandelte sich vom ursprünglichen Ad-hoc-Einsatz bei kurzfristigem Personalausfall in den 1970er-Jahren zunehmend zu einem strategischen Instrument zur Profitsteigerung.

Der Arbeitsmarkt verändert sich. Das traditionelle Arbeitsverhältnis verliert an Relevanz, während atypische Beschäftigungsverhältnisse rasant zunehmen. Für sozial- und gesellschaftspolitischen Sprengstoff ist daher auch in Zukunft gesorgt. Auch Gewerkschaften und BetriebsrätInnen werden durch diese Entwicklungen enorm gefordert. Plötzlich im Schnittpunkt »zweier Klassen« von MitarbeiterInnen im eigenen Betrieb zu stehen, bedeutet für viele BelegschaftsvertreterInnen mit Neuem und Unbekanntem konfrontiert zu sein. Auch das Spannungsfeld zwischen Stammelegschaft und Zeitarbeitskräften kann, speziell in größeren Unternehmungen, von BetriebsrätInnen so manchen Spagat abverlangen. Verdichtet wird diese Anspannung auch noch durch die Interessen der Unternehmensführung.

Mit den Anforderungen in diesem Spannungsdreieck beschäftigen sich auch Arbeiterkammern und Gewerkschaften schon länger intensiv. Die Erkenntnis, dass Zeitarbeit, mit all ihren Facetten, realistisch gesehen nicht mehr unterbunden werden kann, ist ein Faktum. Es verlangt aber von allen »Beteiligten«, diese sozialverträglich und vor allem menschenwürdig zu gestalten.

Nicht alle dieser Zeitarbeitsverhältnisse laufen rechtlich und menschenfreundlich ab. Trotz gesetzlicher und kollektivvertraglicher Regelungen tauchen immer noch vermehrt »Bad Practices«, wie aus den frühen Tagen der Arbeitskräfteüberlassung bekannt, auf.

Im Rahmen des GeDiFo innerhalb der AK beschäftigte sich im vorigen Jahr eine BetriebsrätInnen-Projektgruppe mit

## INFO & NEWS

**Projektgruppe »Zeitarbeit«:** Claudia Jusits BRV-Stv. PayLife Bank, Gabriele Zeman BRV-Stv. Manpower, Karin Sommer BRV-Stv. Flexwork, Alfred Waidringer BRV PayLife Bank, Josef Steinböck BRV Umdasch AG, Manfred Fiala BRV LaFarge, Ulrich Schönbauer AK Wien, Marion Ibetsberger AK NÖ.

der Situation von Belegschaftsvertretungen in Unternehmen, welche Zeitarbeitskräfte beschäftigen oder zur Verfügung stellen.

GeDiFo ist die Abkürzung für »Gesellschaftspolitisches Diskussions-Forum«, welches formfreie Diskussionen aller Art fördert, die ausgehend von der aktuellen gesellschaftspolitischen Strömung die Situation der arbeitenden Menschen beleuchten und sich als Plattform für Projekte zur Verfügung stellt, die die Verbesserung dieser Situation anstreben.

Die Projektgruppe »Zeitarbeitskräfte – BetriebsräteNetzwerk« ist primär aus zwei Gründen entstanden:

■ BetriebsrätInnen in Überlasserfirmen (die Leih- und Zeitarbeitskräfte zur Verfügung stellen) haben spezielle Herausforderungen, denen sie am besten gemeinsam mit den BetriebsrätInnen jener Unternehmen begegnen können, in welchen diese Arbeitskräfte beschäftigt sind.

■ BetriebsrätInnen in Beschäftigerfirmen (welche Leih- und Zeitarbeitskräfte



**Wird das Handels- und Logistik-Credo  
»Just in time« auch die Zukunftsdevise für  
die »Haltung« von Beschäftigten sein?**

von Überlassern einstellen) fühlen sich oft sehr gefordert, Leih- und Zeitarbeitskräfte gleich gut zu betreuen/vertreten, wie ihre »alte« Stammebelegschaft.

Beiden Gruppen ist mit einem praxisorientierten Erfahrungsaustausch gedient. Die Zusammenarbeit sowohl innerhalb der jeweiligen Gruppe als auch zwischen VertreterInnen der jeweils anderen Gruppe scheitert aber bisher oft an der Unkenntnis der potenziellen AnsprechpartnerInnen. Als Ergebnis dieser Projektarbeit entstand eine Web-Plattform, die Zusammenarbeit und Dialog zwischen den BelegschaftsvertreterInnen fördern soll.

Über alle Grenzen hinweg, unabhängig von Fraktionen, Fachgewerkschaften usw. soll die Vernetzung von BelegschaftsvertreterInnen, Gewerkschaften und Arbeiterkammern im Vordergrund stehen. Sehr wichtig war außerdem, nicht eine starre/statische, sondern eine möglichst lebendige, schnelle und (inter)aktive Plattform zu kreieren.

### **Weblog als Diskussionsplattform**

In Form eines Weblogs ([blog.betriebsraete.at/zeitarbeit](http://blog.betriebsraete.at/zeitarbeit)) soll alles für BetriebsrätInnen wichtige, zur Zeitarbeit, deren Voraussetzungen, aber auch bekannte Probleme, gebündelt und einfach abrufbar sein.

Von den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Grund-/Basisinformationen über erläuternde Artikel zum Thema, FAQ's für betroffene BetriebsrätInnen, Erfahrungsberichten sowie, zu einem späteren Zeitpunkt geplant, auch

ein Erfahrungsranking von Überlasserbetrieben wird auf der Plattform zur Verfügung stehen.

In beliebiger Art und Weise kann/soll auch jede/r interessierte Betriebsrät seine ganz persönlichen Erkenntnisse oder Fragen zur Zeitarbeit im Blog posten. Das Herzstück bildet aber eine interaktive Datenbank, in der sich BelegschaftsvertreterInnen mit Erfahrung zum Thema Zeitarbeit als AnsprechpartnerInnen eintragen und ihr Wissen so weitervermitteln können. Auch VertreterInnen von Gewerkschaften und Kammer werden in dieser Datenbank auffindbar sein. Dadurch eröffnet sich die Möglichkeit für den »suchenden/unerfahrenen« Betriebsrät ohne Umständlichkeiten, einfach per Mausklick, durch ein Telefonat oder einfach »Face to Face« mit »wissenden/erfahrenen« BetriebsrätInnen in Kontakt zu treten.

Alle genannten Personen sind zur Mitgestaltung der weiteren Entwicklung dieses BetriebsrätInnen-Netzwerks eingeladen. Je umfangreicher diese »Selbsthilfe«-Plattform für BetriebsrätInnen gedeiht, umso mehr Wissen und Kenntnis kann rund um die Zeitarbeit weitervermittelt werden.

### **Druck wächst**

Zeitarbeitskräfte waren in Österreich vornehmlich und in hoher Anzahl in den industriellen Fertigungsbereichen beschäftigt. Gefolgt vom Bau und dem Dienstleistungssektor. Durch die krisenbedingte Reduktion von Vermittlungen in diese Bereiche haben Personaldienstleister aber auch zunehmend die **KMU**s

### **WEBLINK**

Mehr Infos unter:  
[blog.betriebsraete.at/zeitarbeit](http://blog.betriebsraete.at/zeitarbeit)

für ihre Vermittlungsgeschäfte entdeckt. Auch bei den klassischen »Angestellten«-Tätigkeiten ist ein extrem gesteigerter Druck zur Arbeitskräfteüberlassung festzustellen. Eine stete Zunahme ist und wird in allen Bereichen unserer Arbeitswelt zu verzeichnen sein.

Als Betriebsrät darauf zu achten, dass Menschen, die in Zeitarbeitsverhältnissen tätig sind, gleichberechtigt und gleichwertig behandelt werden, dient primär auch dem Schutz der Stammebelegschaften. Auch sie stehen unter extremem »Wettbewerbsdruck« am Arbeitsplatz.

Ein System, das rechtliche, finanzielle oder gar gesellschaftliche Mankos einer ArbeitnehmerInnen-Gruppe zum Vorteil macht, darf nicht zur gesellschaftlich geduldeten Lehre werden. »Just in time« den Lebensunterhalt zu verdienen kann nicht das Ziel einer modernen Gesellschaft werden. Der Druck auf alle Betroffenen nimmt zu. Unternehmen wie mit diesem neu geschaffenen Werkzeug gemeinsam etwas dagegen!

### **KONTAKT**

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[steinboeck.josef@gmx.at](mailto:steinboeck.josef@gmx.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Zögerliche Erholung

*Nach der Krise boomt nun die Weltwirtschaft endlich wieder, Europas Konjunktur hinkt allerdings nach.*

Autor: Mag. Thomas Delapina

Abteilung Wirtschaftswissenschaften  
und Statistik der AK Wien

Zwischen Mitte 2008 und 2009 durchlebte die Weltwirtschaft die schwerste Rezession nach dem Zweiten Weltkrieg. Seit Jahresmitte 2009 hat sie – nicht zuletzt dank massiver wirtschaftspolitischer Hilfestellung – die Rezession überwunden und entfaltet wieder eine hohe Dynamik. Das Wachstum von Welthandel und Weltwirtschaft liegt fast schon wieder auf demselben Niveau wie vor der Krise. Allerdings existieren dabei große regionale Wachstumsunterschiede.

## Wachstum in China, Indien, Brasilien

Besonders kräftig ist derzeit das Wachstum in Schwellenländern wie China, Indien und Brasilien. Aber auch die USA und Japan verzeichnen ein dynamisches Wachstum, da die Wirtschaftspolitik in diesen Ländern wesentlich üppigere Sanierungspakete schnürte als es etwa in Europa der Fall war. Die Erholung im Euroraum fällt dagegen äußerst schaumgebremst aus. Die weiterhin schwache **Binnennachfrage** bremst das Wachstum nach wie vor, und die makroökonomischen Ungleichgewichte zwischen einzelnen Mitgliedsstaaten der Währungsunion machen KonsumentInnen und Investoren sowie die Finanzmärkte nervös, wie die jüngsten Turbulenzen zeigen. In seiner neuesten Konjunkturprognose von Anfang Juli 2010 rechnet das Österreichische Institut

## Wichtigste Wirtschaftsdaten Österreich 2007–2011 (%)

	2007	2008	2009	2010	2011
BIP-Wachstum	3,5	2,0	-3,5	1,2	1,6
Priv. Konsum	0,8	0,8	0,4	0,9	0,6
Investitionen	3,8	1,0	-8,1	-3,2	1,9
Exporte	9,0	0,3	-18,2	5,8	6,6
Reallöhne netto	0,4	-0,5	2,3	-0,5	-0,5
Inflationsrate	2,2	3,2	0,5	1,8	2,1
Beschäftigung	2,1	2,4	-1,4	0,5	0,5
Arbeitslosenquote (nationale Definition)	6,2	5,8	7,2	7,2	7,3

Quelle: WIFO-Prognose Juli 2010

für Wirtschaftsforschung (WIFO) für den Euroraum mit Wirtschaftswachstumsraten (reales BIP) in der Höhe von 0,9 und 1,2 Prozent für die Jahre 2010 und 2011. Da in Europa die Wachstumsimpulse von außen und nicht von innen kommen, wachsen stark exportorientierte Länder wie Deutschland – auch dank niedrigem Euro-Kurs – überdurchschnittlich, wovon wiederum Österreich profitieren kann.

Zwar musste das WIFO die Wachstumsprognose für Österreich im Jahr 2010 geringfügig reduzieren, doch ist dies dem enttäuschenden Ergebnis des ersten Quartals zuzuschreiben, in dem die Investitionen erneut negativ ausfielen und auch das schlechte Wetter bremsend wirkte. Es wird ab dem zweiten Quartal wieder mit kräftigerem Wachstum gerechnet, insbesondere da die Exporte wieder spürbar anziehen.

Die Bruttoanlageinvestitionen werden nach dem Einbruch im Vorjahr auch heuer zurückgehen, da die Kapazitäten bei weitem nicht ausgelastet sind. Im Laufe des Jahres wird aber durch Erholung des

Welthandels, Stärkung des Vertrauens, bessere Finanzierungsbedingungen und eventuell Vorzieheffekte wegen des Auslaufens steuerlicher Investitionsbegünstigungen eine leichte Wiederbelebung erwartet.

## Ein Beschäftigungswunder?

Im Verhältnis zu den schwachen Ergebnissen bei Produktion und Investitionen überaus erstaunlich entwickelt sich die Beschäftigung. Die Verschlechterung am Arbeitsmarkt fiel – so negativ diese insbesondere für die direkt Betroffenen auch ist – deutlich schwächer aus als erwartet. Nach einem Anstieg der Zahl der aktiven Beschäftigten um über 80.000 im Jahr 2008 ging diese 2009 um knapp 40.000 zurück, doch 2010 und 2011 wird wieder ein Anstieg um 16.000 bzw. 18.000 (oder um jeweils 0,5 Prozent) prognostiziert. Dennoch steigt die Arbeitslosigkeit weiter, da sich auch das Arbeitskräfteangebot ausweitete. Nach dem Tiefpunkt der Arbeitslosenzahl von ca. 212.000 im Jahr 2008 wird diese bis 2011 auf 269.000 ansteigen, was



Der Wirtschaftsaufschwung ist weiterhin ein zartes Pflänzchen, welches eines sorgsamem Umgangs bedarf, um nicht gleich wieder abgewürgt zu werden. Es reichen die Bedrohungen aus den Unsicherheiten und Risiken auf den überaus nervösen Finanzmärkten.

einer Arbeitslosenquote von 7,3 Prozent nach nationaler Definition bzw. von 5,0 Prozent nach EU-Definition entspricht. In der Eurozone erreichen nur die Niederlande einen ähnlich niedrigen Wert.

Hier zeigt sich wieder einmal die große Bedeutung der Rolle der Sozialpartner und der öffentlichen Hand. Im Wesentlichen gibt es drei Gründe dafür, dass die Auswirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt so weit abgefedert werden konnten: Erstens die Kurzarbeitsmodelle, zweitens die Ausweitung der Schulungsmaßnahmen, und drittens der Beschäftigungszuwachs in öffentlichkeitsnahen Dienstleistungen (vor allem Erziehung und Unterricht sowie Sozialwesen). Mit der Konjunkturbelebung sollte sich langsam auch die Beschäftigung in der Sachgüterproduktion wieder erholen, allerdings aufgrund des »Hortens« von Arbeitskräften durch Kurzarbeit nur sehr zögerlich.

### Netto-Reallohne sinken wieder

Während die realen Pro-Kopf-Einkommen im Vorjahr – als Folge kräftiger Lohnabschlüsse im Herbst 2008, der Entlastung durch die Steuerreform und durch das Sinken der Inflationsrate – relativ kräftig (um 2,3 Prozent) angestiegen waren, wird für 2010 und 2011 jeweils ein Rückgang um einen halben Prozentpunkt erwartet. Dazu tragen der stärkere Preisauftrieb infolge der Belebung des Welthandels, aber auch schwächere Bruttozuwächse bei, welche aus der angespannten Lage der Sachgüterproduktion zu erwarten sind. Die Konsumnachfrage, bislang die wesentlichste Konjunkturstütze, wird weiterhin leicht positiv bleiben. Denn einerseits

steigen die Einkünfte aus Besitz und Unternehmen zyklisch bedingt wieder kräftig, sodass sich gesamtwirtschaftlich ein Zuwachs der verfügbaren Einkommen ergibt, andererseits senken die Haushalte ihre – auch weiterhin recht hohe – Sparquote etwas ab, um Einkommenseinbußen zu kompensieren.

### Keine übereilten Sparpakete

Ein Fragezeichen für die weitere Entwicklung des privaten Konsums ergibt sich allerdings aus den Sparplänen der Regierung. Noch sind dazu keine Details bekannt, dennoch ist es offensichtlich, dass Budgetsanierungsmaßnahmen im angekündigten Umfang eine spürbare Dämpfung sowohl für Investitionen als auch für den privaten Konsum darstellen und somit das Wirtschaftswachstum um einige Zehntel Prozentpunkte reduzieren werden. Zusätzlich könnte eine Erhöhung von Steuern und Abgaben die Inflationsrate um bis zu einem halben Prozentpunkt erhöhen, was sich wiederum negativ auf Realeinkommen und damit den Konsum auswirkt.

Der Wirtschaftsaufschwung ist weiterhin ein zartes Pflänzchen, welches eines sorgsamem Umgangs bedarf, um nicht gleich wieder abgewürgt zu werden. Es reichen die Bedrohungen aus den Unsicherheiten und Risiken auf den überaus nervösen Finanzmärkten. Eine zusätzliche Bedrohung durch übereilten Sparaktivismus in der Budgetpolitik ist derzeit mehr als verzichtbar. Ein nachhaltiger selbsttragender Wirtschaftsaufschwung ist weiterhin nicht in Sicht. Einzig die Unternehmensgewinne erholen sich schon wieder, bei den Unselbstständigen ist dagegen –

## WEBLINK

Österreichisches Institut  
für Wirtschaftsforschung:  
[www.wifo.ac.at](http://www.wifo.ac.at)

wie die weitere Verschlechterung der Nettoeinkommen und der Arbeitslosenquote zeigt – von Erholung noch nichts zu spüren. Deshalb forderte AK-Präsident Tumpel, bei der Budgetkonsolidierung insbesondere auf folgende Punkte zu achten:

■ »Gemäß dem Konjunktur-Vorbehalt darf jetzt nicht mit radikalen Sparmaßnahmen begonnen werden, bevor mehr Sicherheit über eine positive Konjunktur-entwicklung besteht.

■ Es darf nicht bei wichtigen Zukunftsbereichen wie Forschung, Bildung, Gesundheit und Beschäftigung gespart werden. Stattdessen braucht es in diesen Bereichen zusätzliche Investitionen.

■ ArbeitnehmerInnen haben bereits mehrfach für eine Krise gezahlt, die sie nicht verursacht haben. Es darf daher nicht auch noch die Konsolidierung zu Lasten der ArbeitnehmerInnen gehen.«

## KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[thomas.delapina@akwien.at](mailto:thomas.delapina@akwien.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# Lohnverhandlungen in Ungarn

*Bei unseren Nachbarn sind die KV-Verhandlungen stärker dezentralisiert und für die Entwicklung der Effektivverdienste nicht so bedeutend.*

*Autor: Mag. Dr. Michael Mesch*

*Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik  
AK Wien, geschäftsführender Redakteur  
der Zeitschrift »Wirtschaft und Gesellschaft«*

**D**ie Lohnfestsetzung in Ungarn unterscheidet sich stark von jener in Österreich. Dort sind die KV-Verhandlungen stärker dezentralisiert, ihre Bedeutung für die Entwicklung der Effektivverdienste ist viel geringer. Kollektive Lohnverhandlungen finden in Ungarn auf drei Ebenen statt: auf der gesamtwirtschaftlichen, der Branchen- und der Unternehmensebene.

## Die gesamtwirtschaftliche Ebene

Seit 1990 dient der dreiseitige »Interesenabstimmungsrat« (OÉT) als Forum für Informationsaustausch, Beratung und Begutachtung, Verhandlungen sowie den Abschluss von Abkommen. Vertreten sind dort neben der Regierung die repräsentativen Gewerkschaftsdachverbände und die neun wichtigsten Arbeitgeberdachverbände.

Sechs nationale Gewerkschaftskonföderationen erfüllen die Kriterien der Repräsentativität:

- der sozialdemokratisch orientierte »Landesverband der Ungarischen Gewerkschaften« (MSZOSZ), der größte Dachverband im privatwirtschaftlichen Sektor;
- der »Bund Autonomer Gewerkschaften« (ASZSZ), ein parteipolitisch neutraler Dachverband;

- das »Gewerkschaftliche Kooperationsforum« (SZEF), parteipolitisch neutrale Interessenvertretung der öffentlich Bediensteten;
- die »Gewerkschaftliche Vereinigung der Intelligenz« (ÉSZT), Vertretung der akademischen öffentlich Bediensteten;
- die »Demokratische Liga Unabhängiger Gewerkschaften« (LIGA);
- der christlichsoziale »Landesverband der Arbeiterräte« (MOSZ).

Die bis heute nicht überwundene Zersplitterung der Gewerkschaftsbewegung war das Ergebnis des politischen Umbruchs um 1989. Damals entstanden neue politische Parteien sowie neue Gewerkschaften, die sich entweder mit einer der Parteien verbündeten oder sich parteipolitisch neutral erklärten. Der OÉT dient erstens als Plattform für Informationsaustausch und Beratungen über die Wirtschafts- und Sozialpolitik. Zweitens verhandeln alljährlich im Herbst Sozialpartner und Regierung über eine Empfehlung an die Kollektivvertrags(KV)-Partner des privaten Sektors bezüglich des Anstiegs der KV-Löhne im jeweils folgenden Jahr und über das Ausmaß der Anhebung des nationalen Mindestlohns. Lohnempfehlung und Mindestlohnanpassung dienen für die KV-Verhandlungen auf Branchen- und Unternehmensebene als wichtige Orientierung. Die Mitwirkung am sozialen Dialog auf gesamtwirtschaftlicher Ebene sichert den Gewerkschaften doch einen gewissen Einfluss auf die Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Branchen-KV bestehen nur in wenigen Wirtschaftszweigen, etwa im Bereich der Energieversorgung, des öffentlichen Verkehrs und der Post. Viele dieser KV

sind wenig konkret, enthalten keine Festlegung des jährlichen Lohnanstiegs oder eines Lohntarifs.

Die Gründe für die schwache Regulierungseffektivität auf der Branchenebene sind in den meisten Ländern Mitteleuropas ähnliche wie in Ungarn: Erstens fehlt es den Branchengewerkschaften an den für eine effektive Interessenvertretung notwendigen finanziellen Ressourcen. Das hat nicht zuletzt mit dem hohen Grad an Autonomie der betrieblichen Basisorganisationen zu tun, von denen viele als eigenständige rechtliche Einheit registriert sind.

Und zweitens ziehen die ArbeitgeberInnen kollektive Lohnverhandlungen – falls überhaupt – auf der Unternehmensebene oder individuelle Lohnfestsetzung vor. Aus diesem Grund existiert in nicht wenigen Branchen gar kein Arbeitgeberverband. Die Branchenebene stellt also – im Gegensatz zu Österreich – den Schwachpunkt des Lohnverhandlungssystems dar.

## Die Unternehmensebene

Die wichtigste Ebene der kollektiven Lohnverhandlungen ist in Ungarn die Unternehmensebene. Nur im jeweiligen Unternehmen repräsentative Gewerkschaften sind berechtigt, einen KV auszuhandeln und abzuschließen – dazu müssen sie mindestens zehn Prozent der Stimmen bei der jüngsten Betriebsratswahl erreicht haben.

KV-Bestimmungen sind rechtlich bindend. Rechtsstreitigkeiten fallen in die Zuständigkeit spezieller Arbeitsgerichte. Gemäß dem 1992 beschlossenen Arbeitsgesetzbuch können Gewerkschaften nicht unmittelbar wegen eines Verstoßes im Na-

**Somit steigt das Risiko einer Abwärtsspirale: Sinkender Organisationsgrad bedeutet unter den Bedingungen von Unternehmenskollektivverträgen fallenden Deckungsgrad, was wiederum die Gewerkschaften schwächt usw.**

men eines Mitglieds Klage führen, sondern dieses muss selbst aktiv werden. Unternehmens-KV haben Außenseiterwirkung auch auf jene Beschäftigte des abschließenden Arbeitgebers, die nicht Mitglied der abschließenden Gewerkschaft sind. Entsprechend dem Günstigkeitsprinzip dürfen Unternehmens-KV nur für die ArbeitnehmerInnen günstige Abweichungen von einem Branchen-KV oder vom Arbeitsgesetzbuch enthalten.

### Kollektivverträge fehlen

2008 waren 1.040 Unternehmens-KV für rund 562.000 Beschäftigte des privaten Sektors in Kraft. Von diesen KV wurden 2008 lediglich 216 wiederverhandelt oder erstmals abgeschlossen. Im großen Bereich der Kleinunternehmen sind Gewerkschaften kaum vertreten – allein schon deshalb, weil für die Gründung einer betrieblichen Gewerkschaftsvertretung zehn Beschäftigte benötigt werden. Daher fehlen dort auch KV – abgesehen von den wenigen Branchen, wo ein KV allgemeinverbindlich erklärt wurde.

Viele ungarische Unternehmens-KV sind keine ausverhandelten Vereinbarungen, sondern wurden entweder einseitig vom Arbeitgeber vorgegeben oder wiederholen Passagen aus dem Arbeitsgesetzbuch. Fast 40 Prozent enthalten keine Festlegung des jährlichen Lohnanstiegs oder eines Lohntarifs. ArbeitgeberInnen haben also, selbst wenn ein Unternehmens-KV besteht und ein Abkommen über einen Lohntarif enthält, großen Spielraum.

Wird in einem Unternehmens-KV der jährliche Lohnanstieg geregelt, dann in der Form eines Anhangs, dem sog.

»Lohnabkommen«. Diese regeln jedoch meist nur die Anhebung der niedrigsten Basislöhne. Alles in allem bestanden 2008 in Ungarn 2.309 KV für rund eine Mio. Beschäftigte. Der Deckungsgrad der KV betrug – unter Berücksichtigung des Effekts von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen – 36 Prozent. Erwartungsgemäß zog der starke Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades – nur noch rund 17 Prozent – ein Absinken der Zahl der Unternehmens-KV und ein Fallen des Deckungsgrades nach sich. In einer derartigen Situation verstärkt sich für UnternehmerInnen mit gewerkschaftlich organisierter Belegschaft der Anreiz, auf einen Antigewerkschaftskurs einzuschwenken. Somit steigt das Risiko einer Abwärtsspirale: Sinkender Organisationsgrad bedeutet unter den Bedingungen von Unternehmenskollektivverträgen fallenden Deckungsgrad, was wiederum die Gewerkschaften schwächt usw.

### Lohnentwicklung

Die Lohnentwicklung in Ungarn wird seit 1989 – auch weil die Gewerkschaften in einigen Bereichen nur schwach vertreten sind – v. a. durch direkte Wirtschafts- und Arbeitsmarkteinflüsse sowie durch massive staatliche Eingriffe bestimmt.

Die Weltwirtschaftskrise, die im September 2008 einsetzte, hat in Ungarn besonders schwerwiegende Auswirkungen, weil sich diese Volkswirtschaft bereits vor der Krise durch starke makroökonomische Ungleichgewichte auszeichnete (Haushaltsdefizit, Auslandsverschuldung, Leistungsbilanzdefizit). 2009 verringerte sich die reale Wirtschaftsleistung um 6,3 Pro-

### WEBLINK

Gewerkschaftskooperation  
Österreich-Ungarn:  
[www.sk-at.eu/at-hu/de/news.php](http://www.sk-at.eu/at-hu/de/news.php)

zent. Die Arbeitslosenquote stieg von 7,8 Prozent 2008 auf zehn Prozent 2009. Der Lebensstandard der unselbstständig Beschäftigten sinkt erheblich: Der Reallohnrückgang zwischen 2006 und 2010 wird auf insgesamt 9,7 Prozent geschätzt.

Sozialpartner und Regierung vereinbarten im Dezember 2009 im Interessenabstimmungsrat eine Anhebung des monatlichen Mindestlohns per 1. 1. 2010 um 2,8 Prozent auf 73.500 HUF (279 Euro), bei einer prognostizierten Teuerungsrate von 3,9 Prozent. Die Empfehlung an die KV-Verhandler im privaten Sektor lautet, Sorge zu tragen, dass 2010 die Reallöhne aufrecht erhalten werden, und dort, wo die betriebliche Situation dies erlaubt, sogar steigen. Angesichts der Krise und der damit einhergehenden weiteren Schwächung der Gewerkschaften ist die Tatsache, dass Vereinbarungen zustande kamen, an und für sich schon bemerkenswert. Aus der Sicht der Gewerkschaften stellt bereits dieses Faktum allein einen Erfolg dar.

### KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an den Autor  
[michael.mesch@akwien.at](mailto:michael.mesch@akwien.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

# »Go ›in‹ China«

*Österreichische BetriebsrätInnen begaben sich im Frühling dieses Jahres auf gewerkschaftliche Spurensuche in China.*

Autorin: MMag. Claudia Schürz

*Projektleiterin weltumspannend arbeiten*

**W**eltumspannend arbeiten – der Entwicklungspolitische Verein des ÖGB – hat im März 2010 eine sechzehntägige Begegnungsreise für österreichische BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen nach China organisiert.

Ziel der Reise war, neben Betriebsbesuchen in österreichischen Niederlassungen (Voith Paper in Kunshan, AT&S in **Schanghai**), chinesisch-österreichischen **Joint Ventures** (CPBM-KEBA in Peking, Lenzing Nanjing Fibers in Nanjing) und rein chinesischen Produktionsstätten (Seidenfabrik in Suzhou, Stofftierfabrik in **Nanjing**), Kontakt zu ArbeitnehmerInnenvertretungen, Gewerkschaften, aber auch zu zivilgesellschaftlichen Gruppen wie Nichtregierungsorganisationen (NGOs) aufzunehmen. Diese Reise ist Teil des Projekts »Go ›in‹ China – Work ›in‹ China« von weltumspannend arbeiten, das durch die Austrian Development Agency gefördert wird.

## Nur zwei mit Arbeitskomitee

Laut Arbeitsvertragsgesetz von 2008 müssen sämtliche betriebsinternen Regelungen, welche die Interessen der ArbeitnehmerInnen betreffen, – Lohn, Arbeitszeit, Pausen, Urlaub, Sicherheit, Hygiene, Versicherung, Fortbildung – mit der ArbeitnehmerInnenvertretung

– in China Arbeitskomitee genannt – diskutiert werden. Doch von den sechs Unternehmen, die wir auf unserer Reise besuchten, gibt es nur in zweien ein Arbeitskomitee – in der staatlichen Seidenfabrik in Suzhou und im Joint Venture Lenzing Fibers mit Nanjing Chemical Fibers in Nanjing.

Bei einem Treffen mit Zhang Guo Xian, dem stellvertretenden Vorsitzenden des All-Chinesischen Gewerkschaftsbundes (ACGB), wurde uns der niedrige Organisationsgrad bestätigt. Betriebsgewerkschaften gibt es fast ausschließlich in Staatsunternehmen. Aufgrund der Tatsache, dass der ACGB unter der Führung der Kommunistischen Partei Chinas (KPCh) steht, befürchten private Unternehmen eine zu starke Verflechtung mit der Politik und eine mögliche Einmischung der Partei in Firmenbelange.

## Zehn Branchengewerkschaften

Der ACGB hat 210 Mio. Mitglieder und ist in zehn nationale Branchengewerkschaften und 31 Provinzgewerkschaften gegliedert. Die Basis bilden die Betriebsgewerkschaften. In organisierten Betrieben ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Gewerkschaftsbeitrag einzuheben und zu verwalten. Dieser beträgt zwei Prozent der Lohnsumme. Der AN-Anteil davon beträgt 0,5 Prozent.

Von diesen Beiträgen bleiben 60 Prozent bei der Betriebsgewerkschaft, 35 Prozent gehen an die Gewerkschaftsorganisationen auf Provinz-, Kreis- oder Stadtebene und fünf Prozent an den Dachverband in Peking.

Als eine der wichtigsten Herausforderungen des ACGB wird die Beseitigung der sozialen Unterschiede genannt. Das größte Problem in China ist derzeit die schlechte soziale Stellung der WanderarbeiterInnen.

## Landflucht und Hukou

Im Gespräch mit NGO-MitarbeiterInnen und SozialwissenschaftlerInnen der Universität Peking wurde diese Problematik offen angesprochen. Bauern, die am Land keine Arbeit finden und meist schlecht ausgebildet sind, ziehen in die boomenden Städte im Osten Chinas, um dort Arbeit zu finden.

Ohne Registrierung (Hukou\*) können diese Menschen keine Sozialleistungen in Anspruch nehmen und zählen deshalb zu den Ärmsten. Einen staatlichen Mindestlohn gibt es nicht. »Mindestlöhne« sind regional sehr unterschiedlich. Sie betragen im »Speckgürtel« an der Süd-Ost-Küste derzeit bereits an die 1.000 RMB/Monat (1 RMB = € 11,92),

\* Das Hukou (Wohnsitzkontrolle) wurde 1958 eingeführt und teilt die Bevölkerung Chinas in »StadtbewohnerInnen« und »LandbewohnerInnen«. Können sich erstere ungehindert in jeder beliebigen Stadt niederlassen, so haben letztere ein befristetes Bleiberecht für die Dauer eines Arbeitsverhältnisses. Um ein Stadt-Hukou zu bekommen, verlangen die Städte einen Arbeitsvertrag oder eine Arbeitserlaubnis. Hinzu kommen Ausstellungsgebühren und Schmiergelder. Der Großteil der WanderarbeiterInnen hat weder alle nötigen Dokumente noch das Geld dafür, die meisten bleiben ohne Papiere illegal in den Städten – so geschätzte 200 Mio. »LandbewohnerInnen«. Ohne Papiere haben sie keine soziale Absicherung, keine medizinische Versorgung, keinen Zugang zu Bildung und kein Recht auf eine Wohnung. Obwohl die chinesische Verfassung jedem/r BürgerIn das Recht auf eine neunjährige Schulausbildung garantiert, ist den Kindern von WanderarbeiterInnen der Zugang zu öffentlichen Kindergärten und Schulen untersagt. Viele lassen deshalb ihre Kinder in der ländlichen Heimat zurück und geben sie in die Obhut der Großeltern oder Verwandten. Geschätzte 23 Mio. Kinder wachsen auf dem Land ohne Eltern auf.



**Wir besuchten zwei Schwestern, die in traditionellen Lößhöhlen am Land, die heute mehr und mehr aufgegeben werden, leben. Diese Begegnung war ein unfassbarer Gegensatz zu den Wolkenkratzern und Luxuseinkaufszentren in Peking und Schanghai.**

in manchen Regionen im Landesinneren nur 400 bis 500 RMB.

Die (Wander-)ArbeiterInnen arbeiten nach wie vor oft unter verheerenden Bedingungen wie giftigen Dämpfen, Lacken, Klebstoffen und sonstigen Chemikalien, die z. B. bei der Herstellung von Spielzeug, Kleidung, Schuhen und elektronischen Geräten verwendet werden. Sie leben in menschenunwürdigen Unterkünften und haben keinen Versicherungsschutz. Viele Rechte werden ihnen verwehrt. Der ACGB und die chinesische Regierung sind sich des wachsenden Problems der Unzufriedenheit zwar bewusst, NGOs sehen aber noch mehr Schwierigkeiten auf das Land zukommen.

### Leer gefegte Dörfer

Die Reise führte uns aber auch ins Landesinnere. Der Unterschied zwischen Stadt und Land ist unübersehbar. Außerhalb der Metropolen hat China ein ganz anderes Gesicht. Menschen leben in Armut. Dörfer sind leer gefegt – Kinder mit ihren Großeltern die einzigen, die wir antreffen. »Jeder, der arbeiten kann, geht in die Stadt, um Geld für die Familie zu verdienen«, sagt Wei Wei, ein ehemaliger Wanderarbeiter, der eine Hotline betreibt, bei der sich WanderarbeiterInnen telefonisch über ihre Rechte informieren können.

Wir besuchten zwei Schwestern, die in traditionellen Lößhöhlen am Land, die heute mehr und mehr aufgegeben werden, leben. Diese Begegnung war ein unfassbarer Gegensatz zu den Wolkenkratzern und Luxuseinkaufszentren in Peking und Schanghai.

Am Ende, nach mehr als 5.600 km, verließ unsere Reisegruppe das Land mit vielen bohrenden Fragen im Kopf. Die ökonomischen Fortschritte Chinas sind faszinierend. Gleichzeitig tauchen ökologische Bedenken auf. Die Menschenrechtssituation ist laut Informationen von NGOs in manchen Regionen haarsträubend.

Die tausendfach vollstreckte Todesstrafe schwebt als Damoklesschwert über jedem politischen Engagement. Gleichzeitig gibt es Situationen, in denen auch kritische BesucherInnen fasziniert sind vom ehrlichen Fortschrittswillen der Regierung, der Gewerkschaftsvertretungen und vieler Einzelpersonen. So wurde z. B. 2008 im Zuge der Olympischen Spiele in Peking eine große Anzahl von Umweltverschmutzenden Fabriken geschlossen, der Pkw-Verkehr durch Fahrverbote eingeschränkt (je ein Tag nur Autos mit geraden bzw. ungeraden Autokennzeichen) und benzinbetriebene Zweiräder wurden generell verboten. Viele meinten, dass diese Maßnahmen nach der Beendigung der Olympischen Spiele wieder ausgesetzt werden würden.

### Ausgestreckte Hände annehmen

Alle Auskunftspersonen berichteten uns, dass das Gegenteil der Fall sei: die Autokennzeichenregelung blieb, die Dreckschleuder-Fabriken wurden nicht mehr aufgesperrt, sondern neue, bessere außerhalb der Stadt errichtet, es gibt nur noch leise Elektromotorräder. Peking hat jetzt wieder über 200 Sonnentage pro Jahr – das hat es jahrzehntelang nicht mehr gegeben.

### W E B L I N K

weltumspannend arbeiten:  
[www.weltumspannend-arbeiten.at](http://www.weltumspannend-arbeiten.at)

Mitgenommen haben wir eine für viele vielleicht überraschende Beobachtung: Die Menschen, die Regierung und die Gewerkschaften suchen nach positiven Auswegen aus den Dilemmata, die sich diesem Land stellen. Und es gibt große Chancen auf dem Wege der Zusammenarbeit, gerade auf gewerkschaftlichem Sektor, positive Ergebnisse für die ArbeitnehmerInnen in China wie auch letztlich bei uns zu erreichen. In diesem Sinne werden wir die ausgestreckten Hände zur Kooperation nicht abweisen.

### Ausführlicher Bericht demnächst

Ein ausführlicher Ergebnisbericht mit einer Bild- und Mediendokumentation ist gerade im Entstehen und wird im Herbst 2010 veröffentlicht und kann bei [claudia.schuerz@oegb.at](mailto:claudia.schuerz@oegb.at) bestellt werden.

### K O N T A K T

Schreiben Sie Ihre Meinung  
an die Autorin  
[claudia.schuerz@oegb.at](mailto:claudia.schuerz@oegb.at)  
oder die Redaktion  
[aw@oegb.at](mailto:aw@oegb.at)

**Anton-Proksch-Institut:** 1961 als Genesungsheim Kalksburg im 23. Wiener Gemeindebezirk nach einer Idee von Univ.-Prof. Dr. Hans Hoff (unter Sozialminister Anton Proksch) zur Behandlung von Alkoholkranken eröffnet; das Konzept (freiwillige Aufnahme, Behandlung innerhalb einer therapeutischen Gemeinschaft, ambulante Nachbehandlung) war damals revolutionär. Für Erstgespräche, Krisenintervention etc. wurde 1968 ein Ambulatorium auf der Wiedner Hauptstraße eröffnet, 1969 wurde eine kleine Frauenstation errichtet. Heute werden vom Anton-Proksch-Institut Drogen-, Medikamenten-, Nikotin- und Alkoholabhängige sowie Internet-, Computer- und Spielsüchtige (in Langzeittherapie) sowohl ambulant als auch stationär betreut. (Seite 29)

**Ariadnefaden:** Gestalt der griechischen Mythologie, Tochter des Kreter Königs Minos. Der Minotaurus, ein Wesen mit dem Kopf eines Stiers und dem Körper eines Menschen, lebte in einem Labyrinth in Knossos auf Kreta. Alle neun Jahre mussten ihm sieben Jünglinge und sieben Jungfrauen aus Athen geopfert werden. Theseus, der spätere König von Athen, wollte den Minotaurus töten – was ihm auch gelang. Und mit Hilfe eines Fadens, den ihm Ariadne mitgegeben hatte, konnte er danach wieder aus dem Labyrinth herausfinden. (Seite 20)

**Bad Practices:** schlechte Praktiken (Seite 38)

**Binnennachfrage:** Nachfrage nach Konsum- und Investitionsgütern innerhalb eines Staates bzw. eines abgegrenzten Gebietes. (Seite 40)

**Code of Conduct:** Verhaltenskodex (Seite 14)

**Compliance (englisch; sprich:** kompliens): Einhaltung von Verhaltensregeln, Gesetzen und Richtlinien (Seite 14)

**Dollfuß, Engelbert:** österreichischer Politiker (1892–1934), Mitbegründer der Deutschen Studentenschaft, die ab 1931 vom NS-Studentenbund beherrscht wurde. Er wirkte außerdem mit bei der Errichtung der NÖ-Landwirtschaftskammer, ab 1931 Landwirtschaftsminister. Am 1. März 1933 nutzte Dollfuß eine vorübergehende Beschlussunfähigkeit des Parlaments zur Machtergreifung. Nach der Ausschaltung von Parlament und Opposition regierte er diktatorisch per Notverordnungen. Dollfuß, der dem italienischen Faschismus und der Kirche nahestand und die Nazis ablehnte, wurde während des Juliputschs österreichischer Nationalsozialisten ermordet. (Seite 11)

**Familienhospizkarenz:** ermöglicht ArbeitnehmerInnen, sich für die Begleitung sterbender Angehöriger oder schwersterkrankter Kinder vorübergehend karenzieren zu lassen, die Arbeitszeit zu verkürzen oder zu verändern. (Seite 13)

**FAMRÄG 2009:** Familienrechts-Änderungsgesetz, mit dem per 1. Jänner 2010 unter anderem das Unterhaltsvorschussrecht und die Rechte von Lebensgefährten novelliert wurden. (Seite 12)

**Homophobie:** krankhafte Angst vor bzw. Abneigung gegen Homosexualität (Seite 9)

**Homosexuellen Initiative (HOSI):** wichtigste politische Interessenvertretung für Schwule und Lesben in Österreich, gegründet 1979. (Seite 16)

**implementieren:** in ein bestehendes System einbauen (Seite 14)

**Joint Venture:** grenzüberschreitende Zusammenarbeit von eigenständigen Unternehmen (Seite 44)

**Just in Time (JIT):** Computer-gesteuerte Zulieferung von Produktionskomponenten genau zu jenem Zeitpunkt, wenn diese in der Fertigung gebraucht werden, was unter anderem die Lagerhaltungskosten verringert. (Seite 38)

**KMU:** Klein- und Mittelunternehmen, selten: KMB (Klein- und Mittelbetriebe); Sammelbegriff für all jene Unternehmen, die eine bestimmte Beschäftigtenzahl und/oder einen bestimmten Umsatzerlös nicht überschreiten. Laut EU liegen diese für Kleinbetriebe bei 50 Beschäftigten und weniger als zehn Millionen Euro Geschäftserlös/Bilanzsumme, für Mittelbetriebe bei 250 Beschäftigten und 50 Millionen Euro Geschäftserlös bzw. 43 Millionen Bilanzsumme. 2007 hatten in Österreich mehr als 87 Prozent der rund 294.000 Unternehmen weniger als zehn Beschäftigte (Kleinstbetriebe), insgesamt sind mehr als 99 Prozent Klein- und Mittelbetriebe, die rund 60 Prozent der Bruttowertschöpfung erarbeiten. (Seite 39)

**Lennox, Annie:** schottische Sängerin und Songwriterin, geb. 1954, wurde berühmt als Sängerin des Pop-Duos Eurythmics, Solo-Karriere ab 1992; Lennox setzt ihre Popularität immer wieder für soziale und politische Zwecke ein, unter anderem ist sie seit Jahren Botschafterin der Entwicklungshilfeorganisation Oxfam. (Seite 5)

**Nanjing:** früher Nanking, nach Shanghai zweitgrößte Stadt in Ostchina mit mehr als sechs Millionen Einwohnern. Nanjing liegt am Beginn des Jangtse-Deltas und hat subtropisches Monsunklima; wichtige Industriestadt mit zahlreichen Niederlassungen ausländischer Firmen. Aber auch die Bedeutung des Dienstleistungssektors nimmt laufend zu. (Seite 44)

**NAP:** Nationaler Aktionsplan (Seite 7)

**normativ:** maßgebend, als Norm geltend (Seite 18)

**OSZE (OSCE):** Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa, gegründet 1975, bis 1995 KSZE (Konferenz über Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa), 56 Teilnehmerstaaten (alle europäischen Länder, die Nachfolgestaaten der Sowjetunion, USA und Kanada); Sitz des Generalsekretariats ist in Wien. (Seite 32)

**paradigmatisch:** als Leitlinie bzw. Richtschnur geltend/wirkend (Seite 24)

**Pönale:** Vertragsstrafe (Seite 27)

**Postmoderne:** in der Kunst wurde der Begriff bereits um 1870 erstmals verwendet, als philosophisch geprägter Kulturbegriff 1917 von dem deutschen Schriftsteller und Philosophen Rudolf Pannwitz. Wirklich populär wurde die Bezeichnung erst durch Jean François Lyotard mit seiner 1979 erschienenen Schrift »Das postmoderne Wissen«, mit der Grundidee, dass der postmoderne Mensch als emanzipiertes und unabhängiges Individuum keine großen Ideologien oder Ideen braucht, nach denen er sich im Leben orientieren kann. (Seite 8)

**repressiv:** unterdrückend, hemmend (Seite 34)

**RMB:** in China übliche Abkürzung für die chinesische Währung Renminbi, international: CNY; die Einheiten der Währung sind Yuán (= 10 Jiào = 100 Fēn), sie ist an den US-Dollar gekoppelt. (Seite 44)

**Shanghai (früher: Schanghai):** chinesische Hafenstadt mit einem Verwaltungsgebiet von rund 19 Millionen Einwohnern; bereits Anfang des 20. Jahrhunderts war Shanghai eine Weltstadt. Hier wurde die Kommunistische Partei gegründet und während der Japanisch-Chinesischen Kriege in den 1930er-Jahren erbittert gekämpft. (Seite 44)

**SOPHIE:** Beratungsstelle und Bildungsraum für weibliche Prostituierte in Wien, Träger ist die Volkshilfe. Die Betreuung/Beratung erfolgt muttersprachlich und auf Wunsch anonym. (Seite 30)

**sublimieren:** veredeln, auf eine höhere Ebene heben (Seite 34)

**TAMPEP:** Europäisches Netzwerk zur Prävention von HIV und sexuell übertragbaren Krankheiten und Gesundheitsförderung für Migrantinnen in der Sexarbeit, tätig in 25 Ländern, finanziert von der Europäischen Kommission sowie von nationalen NGOs und Regierungsorganisationen. (Seite 33)

**taxativ:** den (Geld-)Wert bestimmend (Seite 12)

**UNODC:** United Nations Office on Drugs and Crime – Büro der Vereinten Nationen für Drogen- und Verbrechensbekämpfung, 1997 gegründet, mit Sitz in Wien, weltweit rund 500 MitarbeiterInnen. (Seite 32)

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](http://www.oegbverlag.at) || per Mail: [bestellung@oegbverlag.at](mailto:bestellung@oegbverlag.at)

per Fax: +43 1 405 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.

„Die Pensionisten machen sich auf unsere Kosten einen schönen Lebensabend.“  
„Nur studieren und nix arbeiten, aber sich von den Alten aushalten lassen.“  
Vorurteile gibt es von beiden Seiten. Aber Junge und Ältere sind weniger weit auseinander als man denkt.

Und so lange sich Alte und Junge gegeneinander ausspielen lassen, spielen sie genau denen in die Hände, die beiden Gruppen etwas wegnehmen wollen. Solange gestritten wird, wer weniger vom Sozialstaat bekommen soll, wird bestens davon abgelenkt, wo es wirklich was zu holen gibt: von den Reichen.

**Auch bei jung und alt gilt: Es ist genug für alle da.**



**WIR MÜSSEN**

**DIE JUNGEN GEGEN DIE ALTEN AUS ZUSAMMENSPIELEN**

[WWW.FAIRTEILEN.AT](http://WWW.FAIRTEILEN.AT)

[WWW.FACEBOOK.COM/FAIRTEILEN](http://WWW.FACEBOOK.COM/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