

Interview:

Wir hinken hinterher

Politikwissenschaftlerin Sieglinde
Rosenberger über Gleichstellung

8

Schwerpunkt:

Männer in Frauenberufen

Auch das ist Gender Mainstreaming:
die etwas andere Karriere

22

Internationales:

Marokko

Immer mehr islamische Fundamen-
talisten im Mittelmeerstaat

44

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

N° 3 | 2009 | 63. Jahrgang | € 2,-

www.arbeit-wirtschaft.at



© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

K(r)ampf der Geschlechter?

ab Seite 8



8



12



26



28

Schwerpunkt:

Der große Unterschied

12

Im Jahr 2005 verdienten Frauen in Österreich um 35 Mrd. Euro weniger als die Männer, ein Grund dafür ist Diskriminierung.

GM im KV

14

Gender Mainstreaming im Kollektivvertrag heißt, wesentlich mehr als nur das »Binnen-I« zu ergänzen.

Die Budget, der Budget?

16

Gender Budgeting ist ein wichtiges und notwendiges Instrument für die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Mehr als -Innen

18

Immer mehr GewerkschafterInnen begreifen, dass hinter Gender Mainstreaming mehr steckt als leere Phrasen und ein großes I.

Viele kleine Unterschiede

20

Nur langsam breitet sich Gender Mainstreaming in sämtlichen Bereichen des Gesundheitswesens aus.

Männer vor bitte!

22

Männer haben es nicht immer einfach, wenn sie sich für einen klassischen Frauenberuf entscheiden.

Frauen ohne Obdach

24

Das FrauenWohnZentrum in Wien bietet wohnungslosen Frauen seit 2005 Hilfe in Notsituationen.

Konfliktstoff Kopftuch

26

Das Kopftuch symbolisiert für viele die Unterdrückung der Frau im Islam. Das Thema ist komplizierter als es scheint.

»Wie ein Dienstmädchen«

28

Zu Besuch bei Ausnahmemalerin Maria Lassnig, der es gelang, in der männerdominierten Kunst die Weltspitze zu erklimmen.

Was mir zusteht

30

Fairness für die Beschäftigten im Handel bedeutet mehr Chancen und bessere Bezahlung für Frauen.

Interview:**Ein Überlebensgut 8**

Österreich hinke in Gleichstellungsfragen hinterher, meint Politikwissenschaftlerin Sieglinde Rosenberger.

Standards:**Standpunkt: Da ist mehr drInnen! 4****Veranstaltungen 5****Aus AK & Gewerkschaften 6/7****Historie 11/33****Internationale Meldungen 43****Man kann nicht alles wissen 46**

Erklärungen aller grün-markierten Worte.

Aus Arbeiterkammern & Gewerkschaften:**90 Jahre Mitsprache 32****Mitbestimmen 34****Wirtschaft&Arbeitsmarkt:****Wankende Säule 36****Zukunftsängste 39****Verbraucherpreise 42****Meinung:****E-Government 38****Schlechte Bank 40****Internationales:****EU-Nachbar Marokko 44**

www.arbeit-wirtschaft.at

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

Von Frauen und Männern**Redaktion intern**

Männer und Frauen sind verschieden, das ist nicht nur allgemein bekannt, sondern auch gut so. Weniger gut ist, dass die beiden Geschlechter in unserer Gesellschaft nach wie vor nicht wirklich gleichberechtigt sind. Allzuoft resultiert daraus ein »K(r)ampf der Geschlechter« – und der ist auch Thema der »Arbeit&Wirtschaft«, Nr. 3/2009.

Einer der Gründe, wieso Österreich in Gleichstellungsfragen nach wie vor hinterher hinke, sei, dass Männer noch immer als Familienernährer gelten, erklärt Politikwissenschaftlerin Sieglinde Rosen-

berger im Interview ab Seite 8. Im Anschluss erinnern wir an 90 Jahre Frauenwahlrecht in Österreich und befassen uns mit Einkommensunterschieden (Seite 12), Gender Mainstreaming (GM) im Kollektivvertrag (Seite 14) und Gender Budgeting (Seite 16). Ab Seite 18 gewinnen Sie Einblick in die GM-Kurse des VÖGB und verstehen dann vielleicht, dass sich der große, kleine Unterschied durch sehr viele Bereiche unseres Lebens zieht. Uns war es auch wichtig, aufzuzeigen, dass GM keine reine »Frauensache« ist, sondern dass auch Männer davon pro-

fitieren sollen (Seite 22). Weitere Themen sind 90 Jahre Betriebsrätegesetz (Seite 32), der erste Teil unserer Serie über die Rechte von ArbeitnehmerInnenvertretungen in Krisenzeiten (Seite 34) und vieles mehr.

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

Für das Redaktionskomitee
Katharina Klee



Da ist mehr drInnen!

Da bleibt das Auge daran hängen, das tut förmlich weh«, kommentierten vor etwa 15 Jahren meine männlichen Kollegen das gerade vermehrt aufkommende sogenannte »Binnen-I«. Wenn es mir ein Anliegen sei, stünde es mir frei, Arbeiterinnen und Arbeiter zu schreiben – länger dürfe der Text deswegen allerdings nicht werden, wurde mir erklärt. In keiner anderen Sprache sei so etwas üblich, meinten sie, ein Großbuchstabe im Wort, Bezeichnungen wie Landeshauptfrau und die ganze Gender-Sache. Dabei seien Frauen doch eh immer mitgemeint. Und überhaupt: Hätten die Frauen denn nicht andere Probleme?

Frauenprobleme

Haben sie und hatten sie damals auch, die Frauen, und daher stimmte ich meinen Herrn Kollegen meist zu, schloss mich ihren Scherzen an und verzichtete auf das »schmerzhaft« große I mitten im Wort. Schließlich wollte ich nicht zickig wirken. Stattdessen schrieb ich über die anderen Probleme der Frauen: Über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sexuelle Belästigung, die gläserne Decke, die Einkommensschere und mehr. Meist rund um den 8. März, dann hatten diese Themen Hochkonjunktur. Die übrige Zeit des Jahres liest man so etwas ja nicht

so gerne. Da waren die Frauen dann wieder mitgemeint: Als Arbeitnehmer und Arbeitgeber, als Kollegen, als Politiker, Künstler, Bürger. Aber wurden sie auch mitgedacht? Wird tatsächlich immer mitgedacht, was eine Arbeitszeitregelung, ein Betriebsausflug, ein politisches Amt, ein künstlerischer Akt, das Leben im öffentlichen Raum, eine Wirtschaftskrise für Frauen bedeutet? Auch, aber nicht nur in Hinblick auf die »Frauenprobleme« Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sexuelle Belästigung, die gläserne Decke, die Einkommensschere und mehr?

Oh, es hat sich eine Menge getan für uns Frauen, seit vor 101 Jahren erstmals am 8. März der Frauentag begangen wurde. Seit 90 Jahren haben Frauen in Österreich das Wahlrecht, seit mehr als 35 Jahren müssen sie ihre Ehemänner nicht mehr um eine »Arbeiterlaubnis« bitten, seit elf Jahren können Frauen zum Bundesheer. Sie dürfen zur Feuerwehr und zu den Philharmonikern, sie können sich ihren Platz erobern in der Männerwelt. Sie sind Pilotinnen, Automechanikerinnen, Boxerinnen und Triathletinnen. In Österreich haben mehr Frauen akademische Abschlüsse als Männer. All das ist für Frauen möglich, wenn sie sich Platz schaffen und darum kämpfen, wenn sie Widerstände überwinden.

Nicht jede kann und will das. Nicht jede schreit laut genug, um wahrgenom-

men zu werden. Viele verzichten darauf, um nicht zickig zu wirken, wie einst ich. Vielleicht ist das mit ein Grund, warum Österreich im EU-Vergleich der »gender pay gap«, des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, an 26. also vorletzter Stelle liegt. Hierzulande verdienen Frauen um 25,5 Prozent weniger als Männer.

Sex und Gender

Der ÖGB-Bundeskongress hat sich 2004 zu Gender Mainstreaming (GM) bekannt. Gewerkschaften und Arbeiterkammern bieten GM-Schulungen an. Kollektivverträge werden nach GM-Kriterien verhandelt. Da oder dort haben bereits einige begriffen und gelernt, dass man zwischen biologischem Geschlecht (Sex) und sozialem, anerzogenem Geschlecht (Gender) unterscheiden kann. Eine für uns alle gerechtere Welt macht notwendig, dass wir versuchen, jede Maßnahme aus der Sicht beider Geschlechter zu sehen. Das vergessen wir manchmal.

Das Binnen-I setzt sich immer mehr durch. Es signalisiert uns, dass Frauen nicht nur mitgemeint sein wollen, sondern auch ein Recht darauf haben, mitgedacht zu werden. Wenn wir also wieder einmal mit dem Auge daran hängen bleiben, könnte es uns daran erinnern, Frauen- und Männersichtweisen mitzudenken. Das tut gar nicht weh.

In der Fachbuchhandlung

Stress- und Burn-out-Prävention war Thema einer Veranstaltung am 26. Februar 2009. Am 19. März präsentierte Wolfgang Greif sein neues gewerkschaftliches Handbuch »Der Europäische Betriebsrat«.

Gut besucht und sehr geschätzt sind mittlerweile die abwechslungsreichen Veranstaltungen in der Fachbuchhandlung des ÖGB in Wien. So nützten zahlreiche Interessierte die Möglichkeit, sich am 26. Februar bei einer Buchpräsentation und einem Themenabend über Stress- und Burn-out-Prävention zu informieren. Neben der Autorin Dr. Natascha Wendt diskutierten, moderiert von Reinhardt Stefan Tomek, Anton Hiden (GMTN), Univ.-Doz. Dr. Johannes Gärtner (Ximes Arbeitszeitmodelle), Mag. Isabel Koberwein (GPA-djp, Gesundheit) und IFES-Experte Georg Michenthaler.

Stress ist Europäischen Betriebsräten (EBR) wohl bekannt. Um sie bei ihrer Arbeit zu unterstützen, verfasste GPA-djp-Experte Wolfgang Greif ein Gewerkschaftliches Handbuch »Der Europäische Betriebsrat«, das bei einer Podiumsdiskussion mit EU-Wahlkandidatin Mag. Evelyn Regner, Novartis-EBR Ingrid Stipanovsky und Arbeitsrecht-Koryphäe Hon.-Prof. Dr. Josef Cerny vorgestellt wurde.

GPA-djp-Vorsitzender und ÖGB-Europasprecher Wolfgang Katzian ließ es sich nicht nehmen, einleitende Worte zu sprechen.

BUCHTIPP

Wolfgang Greif: Der Europäische Betriebsrat

Reihe: Betriebsarbeit
kompakt, 2009
320 Seiten, € 28,50
ISBN: 978-3-7035-1350-3



Bestellung:

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



Stress- und Burn-out-Prävention: Isabel Koberwein, Anton Hiden, Reinhardt Stefan Tomek, Johannes Gärtner und Georg Michenthaler.



Autorin Natascha Wendt erklärt in ihrem Buch die Möglichkeiten der persönlichen Bewältigung von Stress.



Europäischer Betriebsrat: Wolfgang Katzian, Evelyn Regner, Wolfgang Greif, Katharina Klee, Ingrid Stipanovsky und Josef Cerny.



Autor Wolfgang Greif bietet in seinem gewerkschaftlichen Handbuch EBRs viele nützliche Werkzeuge und Informationen.

IMPRESSUM

Redaktion »Arbeit&Wirtschaft«:

Laurenzerberg 2, 1011 Wien,
Telefon: (01) 534 44, Fax: (01) 534 44-595,
Katharina Klee (Chefredakteurin): Klappe 304,
Sonja Adler (Sekretariat): Klappe 340 (von 8 bis 12 Uhr)

E-Mail: aw@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

Karin Stieber, 1231 Wien, Altmannsdorfer Straße 154–156,
Telefon (01) 662 32 96-6344 Dw., Fax Dw. 6385;
E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

Redaktionskomitee

Arthur Ficzo (Vorsitz), Annemarie Kramser (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),
Walter Schauer (Grafik und Layout)

Mitarbeiter/-innen dieser Ausgabe:

Katharina Klee (Chefredaktion), Sonja Adler, Mag. Lucia Bauer,
Mag. Kai Biehl, Mag. Martin Bolkovac, Astrid Fadler,
Franz Fischill, Dr. Sibylle Fritsch, Dagmar B. Gordon,
Mag. Gerald Klec, Univ. Prof. Ing. Dr. Karl Kollmann,
Barbara Krcal, Bernd Kulterer, Dr. Barbara Lavaud,
Mag. Gabriele Müller, Dr. Brigitte Pellar, Sybille Pirklbauer,
Mag. Reinhold Russinger, Mag. Hannes Schneller,
Anita Stavik, Mag. Sepp Zuckerstätter

Herausgeber:

Bundesarbeitskammer, 1040 Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, und Österreichischer
Gewerkschaftsbund, 1011 Wien, Laurenzerberg 2

Medieninhaber:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH,
1230 Wien, Altmannsdorfer Straße 154–156,
Tel. (01) 662 32 96, Fax (01) 662 32 96-6385,
E-Mail: Renate.Wimmer@oegbverlag.at,
Internet: www.oegbverlag.at

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):

Einzelnummer: € 2,-; Jahresabonnement Inland € 20,-;
Ausland zuzüglich € 12,- Porto; für Lehrlinge, Studenten und
Pensionisten ermäßigtes Jahresabonnement € 10,-.
Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1231 Wien,
Altmannsdorfer Straße 154–156,
Tel. 662 32 96, Klappe 6344 (Dw.).

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.

GPA-djp:

Es Ist Zeit!

IT-Branche kämpft für Ist-Gehaltserhöhung.

Trotz nasskaltem Wetter nahmen am 26. Februar 2009 über tausend BetriebsrätInnen der IT-Branche und GewerkschafterInnen an einer Demonstration zur Durchsetzung einer tatsächlichen Gehaltserhöhung im IT-Kollektivvertrag in der Wiener Innenstadt teil. Die Abschlusskundgebung fand vor dem Haus der Raiffeisen Informatik GmbH statt, weil sich VertreterInnen des Raiffeisenkonzerns im Verhandlungsteam der Arbeitgeber bislang besonders massiv gegen die Forderung der Beschäftigten gewandt haben.

Bislang wurden in der IT-Branche jährlich nur die kollektivvertraglichen Mindestgehälter erhöht. Durch eine, wie in den meisten anderen Branchen übliche IST-Erhöhung würden auch die tatsächlichen Gehälter angehoben werden. Profitieren würden davon vor allem die über dem Min-

destgrundgehalt bezahlten IT-Beschäftigten, in der Summe der überwiegende Teil der Betroffenen. Die Kollektivvertragsverhandlungen für die etwa 35.000 Beschäftigten der IT-Branche haben bisher zu keinem Ergebnis geführt.

Der Fachverband Unternehmensberater und Informationstechnologie (UBIT) in der Wirtschaftskammer hat sich gegen eine tatsächliche Erhöhung der IST-Gehälter im Kollektivvertrag ausgesprochen. Die bisherigen fünf Verhandlungsrunden blieben ohne Ergebnis.

Ab 16. März 2009 protestierten täglich (Stand Redaktionsschluss am 20. März) GPA-djp-AktivistInnen vor der WKO-Zentrale in Wien.

Liveberichterstattung von der Protestaktion:

http://blogs.gewerkschaften-online.at/gpa-djp/es_ist_zeit/

ÖGJ:

31. Bundesjugendkongress

Motto: Bildungswende statt Dividende.

Der 31. Bundesjugendkongress der ÖGJ unter dem Motto »Bildungswende statt Dividende« findet am Sonntag, dem 18. April 2009 im Museumsquartier Halle E statt. Einlass ist um neun Uhr, Beginn um zehn Uhr. Neben der Wahl von ÖGJ-Vorsitzendem, Präsidium sowie Kontrolle stehen viele Beschlüsse am Programm. Hauptschwerpunkt des Kongresses ist das Thema Bildung. Das wird durch die massiv steigende Jugendarbeitslosigkeit und die wachsende Lehrstellenlücke leider besonders aktuell, denn eine gute Ausbildung ist immer noch der beste Weg, um künftige Arbeitslosigkeit zu verhindern.

Als Vorsitzender der ÖGJ wird Jürgen Michlmayr erneut kandidieren.

Für die »Arbeit&Wirtschaft« ist der Kongress Anlass, ihren nächsten Themenschwerpunkt der Jugend von heute zu widmen.

Mehr Infos:

www.oegb.at



AK-Wahl 2009:**Tirol: Absolute für Präsident Zangerl****AAB/FCG stellt Präsident und alle VizepräsidentInnen.**

Die **Tiroler Arbeiterkammer** bleibt nach 25 Jahren in der Hand der AAB/FCG-Fraktion. AK-Präsident Erwin Zangerl konnte die absolute Mehrheit der ChristgewerkschafterInnen mit einem Plus von 1,7 Prozent auf 63 Prozent ausbauen (2004: 61,3 Prozent). Das bedeutet einen Zugewinn von zwei Kammerstitzen von 44 auf 46.

Die Fraktion Sozialdemokratische GewerkschafterInnen (FSG) fiel mit einem Minus von 4,4 Prozent auf einen Stimmenanteil von 19,9 Prozent zurück (2004: 24,3 Prozent). Das bedeutete für den FSG-Spitzenkandidat Otto Leist nicht nur ein Minus von drei Mandaten im Kammerparlament, sondern auch den

Verlust des AK-Vizepräsidenten und eines Sitzes im AK-Vorstand.

Die AAB-FCG-Fraktion wird also in Zukunft neben dem Präsidenten auch alle drei VizepräsidentInnen stellen.

Grund zur Freude gab es dagegen für die Freiheitlichen Arbeitnehmer (FA), die mit einem Stimmenzuwachs von 2,8 Prozent auf 5,9 Prozent ihre Mandate im AK-Parlament auf vier verdoppeln konnten (2004: 3,1 Prozent). Annähernd stabil blieben die Grünen GewerkschafterInnen mit einem leichten Minus von 0,1 Prozent. Sie erreichten 6,8 Prozent der Stimmen (2004: 6,9 Prozent). Die Grünen behielten also ihre fünf Kammerstitze. Generell sei das Ergebnis »akzeptabel«.

Die Liste Solidarität für Tirol (SOLI) büßte einen Kammerstitz ein. Sie fuhr ein Minus von 1,7 Prozent ein und verlor mit einem Stimmenanteil von zwei Prozent ein Mandat (2004: 3,7 Prozent).

Die restlichen drei Listen, die parteiunabhängige Liste Galip Kus, der Gewerkschaftliche Linksblock und die Neue Bewegung für die Zukunft (NBZ), verfehlten den Einzug. Die Wahlbeteiligung sank auf 52,4 Prozent (2004 noch 55,1 Prozent). Von den 219.518 Wahlberechtigten hatten 113.978 gültige Stimmen abgegeben. 2.264 wählten ungültig.

Ergebnis im Detail:

www.ak-tirol.com/online/endergebnis-der-ak-wahl-tirol-2009-46868.html

Jubiläumsveranstaltung**»90 Jahre Betriebsrätegesetz«**

Datum: Donnerstag, 16. April 2009, 15 bis 18 Uhr

Ort: BIZ, Großer Saal

Festveranstaltung mit Begrüßungsworten von gf. ÖGB-Präsident Erich Foglar und AK-Präsident Herbert Tumpel, einem Impulsreferat von Univ.-Prof. F. Karlhofer (Politikwissenschaften Innsbruck) und einer Podiumsdiskussion zum Thema »BetriebsrätInnen in Gegenwart und Zukunft« mit Eva Zeglevits (SORA; ehem. BR), Christa Boller (ehem. AngBRV, Caritas) und Konrad Kölbl (ArbBRV, VAMED).

Moderation: Katharina Klee, Chefredakteurin Arbeit&Wirtschaft

Mit anschließendem Buffet. Eintritt frei!

Info und Anmeldung: klaus.mulley@akwien.at, Tel.: 01 501 65-2333

**Podiumsdiskussion****Hoffnungsträger Zivilgesellschaft****Wie wir von »Non Profit« profitieren**

Datum: Donnerstag, Donnerstag, 16. April 2009, 18.30 Uhr

Ort: Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags, Rathausstraße 21, 1010 Wien

Podiumsdiskussion mit VertreterInnen aus Wissenschaft und Forschung, NPO-Organisationen und Interessenvertretungen.

Moderation: Katharina Klee, Chefredakteurin Arbeit&Wirtschaft

Mit anschließendem Buffet. Eintritt frei!

Info und Anmeldung: rene.wimmer@oegbverlag.at



Ein Überlebensgut

Österreich hinke in Gleichstellungsfragen hinterher – noch immer würden hier Männer als Familienernährer gesehen, meint Politikwissenschaftlerin Rosenberger.

ZUR PERSON



Univ.-Prof. Dr. Sieglinde Rosenberger

ist Professorin am Institut für Politikwissenschaft an der Universität Wien, Mitglied im Senat der Universität Wien und Universitätsrätin der Universität Graz.

Ihre Forschungsschwerpunkte sind **Governance** und religiöse, kulturelle **Diversity**, österreichische Politik, Geschlechter- und Demokratieforschung, Gleichstellung und Wohlfahrtsstaat sowie politische Partizipation.

Sie ist Mitglied der Österreichischen Gesellschaft für Politikwissenschaft (ÖGPW), deren Vorsitzende sie 2006 bis 2007 war. Sie ist weiters Vorsitzende des Demokratiezentrum Wien, im Beirat der Zeitschrift für Frauenforschung, Mentorin des Ludwig-Boltzmann-Instituts »European History and Public Spheres« und war Mitinitiatorin des Volksbegehrens »Sozialstaat Österreich«.

Arbeit&Wirtschaft: Frau Univ.-Prof. Dr. Sieglinde Rosenberger, als Politikwissenschaftlerin gehört Geschlechter- und Demokratieforschung zu Ihren Schwerpunkten. Wie unterscheiden sich Frauen und Männer, wie definieren Sie den Begriff Geschlecht?

Sieglinde Rosenberger: Aus der politikwissenschaftlichen Perspektive ist neben der Tatsache, dass es Unterschiede gibt, interessant, warum es Unterschiede gibt, und wie Frauen und Männer verschieden gemacht werden – gemacht werden durch Verhältnisse, die ganz wesentlich mit Politik zu tun haben. Gesellschaft und Politik »machen« Geschlechter, z. B. indem Frauen und Männer unterschiedlich bewertet werden, ihnen unterschiedliche Eigenschaften, Rollen, Kompetenzen und Arbeiten zugeschrieben werden. Hinter der sozialen Verschiedenheit von Frauen und Männern stehen unterschiedliche Macht- und Interessenkonstellati-

onen. Über die Geschlechtszugehörigkeit werden Karrieren, Plätze, Einkommen und Belastungen in unserer Gesellschaft und im politischen System verteilt.

Wie sind diese Plätze in Österreich im europäischen Vergleich verteilt?

In Europa gibt es seit den 1970er-Jahren die Gleichstellungspolitik als ein Politikfeld, das darauf abzielt, materielle und rechtliche Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu beseitigen, Gleichbehandlungsgesetze und -institutionen spielen dabei eine wesentliche Rolle. Für den Erfolg von Gleichstellungspolitik zwischen den Geschlechtern sind eine Reihe von Faktoren verantwortlich. Ein Faktor ist der Stellenwert von Gleichheit insgesamt sowie die Haltung gegenüber Antidiskriminierung. Wenn eine Gesellschaft sich als egalitär versteht, Gleichheit also in gewisser Weise zum Selbstverständnis gehört, dann hat diese Einstel-

lung auch eine positive Auswirkung auf die Geschlechtergleichstellung.

In Großbritannien etwa gibt es eine viel längere Tradition an Gesetzen und Maßnahmen zu Antirassismus und Antidiskriminierung. In sozialer Hinsicht ist die britische Gesellschaft zwar ungleich strukturiert, die politischen Instrumente gegen individuelle Ungleichbehandlung aufgrund von ethnischer Herkunft und Religion sind aber viel stärker ausgebaut als etwa in Österreich.

In den skandinavischen Ländern wiederum hat strukturelle Gleichheit einen großen Stellenwert. In den mitteleuropäischen Ländern schließlich wie Österreich haben weder Gleichstellung noch Antidiskriminierung Tradition. Gleichstellung der Geschlechter begann erst in den späten 1970er-Jahren, Antidiskriminierung ist überhaupt erst ein Produkt der Europäisierung österreichischer Politik. Aktuell entsteht der Eindruck als wäre Gleichstellungspolitik am »Verhungern«.

Hinter der sozialen Verschiedenheit von Frauen und Männern stehen unterschiedliche Macht- und Interessenkonstellationen. Über die Geschlechtszugehörigkeit werden Karrieren, Plätze, Einkommen und Belastungen in unserer Gesellschaft und im politischen System verteilt.



In Österreich »verhungert« die Geschlechtergleichstellung – wann haben wir da den Anschluss verpasst?

Österreich hat weder eine Geschichte der Geschlechtergleichstellung – erst 1975 wurde das männliche Oberhaupt aus dem Familienrecht entfernt – noch Verständnis von Antidiskriminierung, d. h. Diskriminierung wird nicht als Diskriminierung wahrgenommen, weder in Bezug auf Geschlecht noch in Bezug auf andere Diskriminierungstatbestände wie Ethnizität, sexuelle Orientierung, Religion.

Ich würde aber nicht unbedingt sagen, dass wir da den Anschluss verpasst haben. In Österreich ist die Politik der Geschlechtergleichstellung viel stärker als in anderen Ländern im Konflikt mit sozial- und familienpolitischen Interessen, die nach wie vor eher einer rollenorientierten Familienform anhängen als einer partnerschaftlich ausgerichteten. Das trifft z. B. für die skandinavischen Länder nicht zu, die Familienpolitik orientiert sich an der Gleichheit der Geschlechter, an der Berufstätigkeit der Eltern. Die Gleichstellungspolitik hat in Österreich seit den Siebzigerjahren starke Kontrahenten im sozial- und familienpolitischen Bereich gehabt. Geschlechterbilder, Frauen- und Männerbilder wurden in einem familienpolitischen Kontext gezeichnet, die politischen Maßnahmen richteten sich an traditionellen Mustern aus. Die österreichische Frauenpolitik hat diese Auseinandersetzung geführt und tatsächlich auch einige Erfolge erreicht. Die Institutionalisierung der Gleichstellung in diversen Einrichtungen ist ein Teil davon (Frauenbüros, Gleichstellungsstellen etc.).

Gegenwärtig aber haben wir im Bereich der politischen Repräsentation Stillstand. Der Frauenanteil im Parlament wie in der Regierung ist im Sinken. Wir haben 25 bis 30 Prozent Frauen in Regierungen und Parlamenten – die jetzige Regierung hat einen niedrigeren Frauenanteil als die ÖVP/FPÖ-Regierung (ab 2000–2002). Was ebenfalls in den vergangenen zehn Jahren zu beobachten ist: Wenn Gleichstellungseinrichtungen in Österreich geschaffen werden, dann aufgrund der Mitgliedschaft Österreichs in der Europäischen Union. Gleichstellung ist europäisiert – aber nicht nur, weil die EU so offensiv wäre, sondern weil die nationale Politik so etwas wie Politikvermeidung auf dem Feld der Geschlechtergleichstellung betreibt. Alle Gleichstellungsinstitutionen der letzten Zeit gehen auf die **Implementierung** europäischer Bestimmungen zurück. So z. B. die Institutionalisierung rund um Gender Mainstreaming auf den Amsterdamer Vertrag. Auch die bereits angesprochene Antidiskriminierungsgesetzgebung und ihre Institutionalisierung kommen von der EU.

Müsste man die österreichische Sozialpolitik neu denken?

Ja, und zwar nicht nur, aber auch aus frauenpolitischen Überlegungen. Zweifelsohne ist die Sozialpolitik bereits ein Stück weit mit Gleichstellungsanforderungen harmonisiert worden. Es bleibt aber immer noch ein großes Stück zu tun. Erwähnenswert in diesem Zusammenhang ist aber ein Bereich, in dem Österreich tatsächlich innovativ und vorbildhaft war, nämlich die Steuerpolitik. In Österreich

BUCHTIPP

Österreichische Politik. Grundlagen, Strukturen, Trends.

Wien: Wiener Universitätsverlag WUV, 3. aktualisierte Auflage (gemeinsam mit Anton Pelinka) 2007.

Bestellung:

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

wurde bereits Anfang der Siebzigerjahre vom Familiensplitting abgegangen und folglich die Berechnung der Lohn- und der Einkommensteuer individualisiert. Das ist auch eine frauenpolitische Errungenschaft gewesen und sollte keineswegs heute leichtsinnig aufgegeben werden! Anders als die Steuerpolitik ist die Sozialpolitik viel länger dem idealtypischen Ernährermodell, das davon ausgeht, dass Männer das Geld verdienen und Frauen höchstens dazuverdienen, nachgehangen. Eine Reihe von sozialpolitischen Maßnahmen basierte auf dieser Annahme, wie z. B. Notstandshilferegulungen. Mittlerweile ist das Ernährermodell aufgrund von Veränderungen der Arbeitswelt passé. Immer weniger Menschen, in diesem Fall Männer, sind in Arbeitsverhältnissen tätig, die dem Anspruch, ein Familieneinkommen zu verdienen, gerecht werden. Ein anderer Faktor bei der Gestaltung der Gleichstellungspolitik ist die Familienpolitik. In diesem Fall bin ich skeptisch, was eine egalitäre, partnerschaftliche Ausrichtung und Konzeptualisierung betrifft. In

WEBLINKS

Projektzentrum Genderforschung
www.univie.ac.at/gender/

Österreich wird sehr viel Geld in die Familien investiert. Einerseits in Infrastrukturmaßnahmen wie z. B. in Kindergärten, andererseits in direkte Transferzahlungen an die Familien. Letztere haben vergleichsweise geringere gleichstellungsfördernde Effekte als Sachleistungen.

Wenn Familienpolitik gleichstellungsorientiert sein soll, müsste sie mehr in Sachleistungen und Infrastruktur investieren – also eben Kindergärten und in ähnliche vereinbarungsunterstützende Maßnahmen. Je stärker sie aber an Geldleistungen orientiert ist, desto weniger sind Gleichstellungseffekte zu beobachten.

Für wie erfolversprechend halten Sie es, Quoten in unterschiedlichen Bereichen einzuführen?

Quoten sind ein sehr effizientes Instrument, um Zusammensetzungen von Gremien personell zu gestalten bzw. zu verändern. Folglich gilt, wenn jemand die geschlechterregalitäre Zusammensetzung einer Vertretungseinrichtung befürwortet, dann wird diese Person für Quotenbestimmungen eintreten. Wenn jemand tendenziell gegen die Gleichverteilung von Mandaten und Ämtern ist, dann wird diese Person Quotenbestimmungen ablehnen, deren Sinnhaftigkeit anzweifeln bzw. die Qualifikation in Frage stellen. Ein Beispiel für nicht kritisierte Quotenbestimmungen ist die Zusammensetzung des österreichischen Parlaments entsprechend der Bevölkerungsstärke der Bundesländer. So hat beispielsweise das Bundesland Vorarlberg einen bestimmten Anteil an Abgeordneten ebenso das Burgenland und alle weiteren sieben Bundesländer. Es wird in keiner Weise die Frage gestellt, ob die Vorarlberger Abgeordneten gleich befähigt sind für ein parlamentarisches Mandat wie die BurgenländerInnen oder die WienerInnen. In diesem Beispiel sind Quoten völlig außer Frage gestellt. Ähnliches könnte auch für Geschlechterquoten zutreffen.

Sie haben gesagt, dass der Anteil der Frauen im Parlament zurückgeht. Woran liegt das?

Der Rückgang des Frauenanteils hat verschiedene Ursachen. Eine ist, dass Zusammensetzungen entlang der Geschlechtszugehörigkeit immer auch mit den Stärkeverhältnissen der politischen Parteien zusammenhängen. Das heißt, wenn Mittellinksparteien, die tendenziell frauenfreundlicher sind, politisch schwächer sind, dann führt das tendenziell auch zu einer geänderten Zusammensetzung im Parlament. Wenn Parteien, denen Gleichstellung ein nicht sehr wichtiges Anliegen ist, im Parlament vertreten sind, dann hat dies unter Umständen Auswirkungen auf Geschlechterverteilung.

Nun gab es aber gerade während der Phase der schwarz-blau-orangen Regierung mehr Frauen im Parlament und in der Bundesregierung.

Dass gerade im Jahr 2000 relativ viele Frauen in die Regierung aufgenommen wurden, hing einerseits damit zusammen, dass man parallel dazu das Frauenministerium aufgelöst hat und in der Folge bewusst ein anderes Signal setzen wollte. Zum Zweiten hing es damit zusammen, dass eine Reihe von Männern in der FPÖ vermutlich nicht die nötige nationale wie internationale Reputation hatten. Frauen bekamen vermehrt deshalb eine Chance, weil sie weniger problematische Rollen und Vergangenheiten aufwiesen.

Was würden Sie sich an konkreten Maßnahmen wünschen?

Was ganz massiv fehlt, ist eine nicht Konflikt-vermeidende Debatte über Gleichstellung. Wer will welche Instrumente zur Erreichung von Gleichstellung, wer will diese nicht? Derzeit gibt es aber beinahe innenpolitisches Stillschweigen zur Gleichheit bzw. Ungleichheit der Geschlechter. Lediglich eine EU-Studie hat die Situation vor Ort wieder problematisiert. Die jetzige Gleichstellungspolitik ist sicherlich dahingehend zu kritisieren, dass sie in der öffentlichen Auseinandersetzung und Debatte wenig aktiv ist. Gleichstellung ist kein Luxus, sie will vielmehr Ungleichheit verhindern, die als ge-

sellschaftliches Übel zu sehen ist. Unter dem Eindruck von Krise und Arbeitslosigkeit scheint der Gleichstellung der Wind wieder mehr entgegenzublasen. Es wird wieder auftauchen, dass Frauen einen Alternativjob im Haushalt hätten, dass Männer die Familienernährer wären. Es ist eine große Herausforderung an die Frauenpolitik, zu klären, dass der Rückgriff auf diese Denkmuster keine Antwort auf die Probleme darstellt. Frauen haben keine Alternative, sie müssen für sich und andere den Lebensunterhalt verdienen. Folglich ist für Frauen die Gleichstellung kein Luxus, sondern ein Überlebensgut.

Als Gewerkschafterinnen interessiert uns natürlich auch Ihr Bild von der Gewerkschaft. Sind Gewerkschaften für Sie männlich?

In den Gewerkschaften gibt es Initiativen und Personen, die sich sehr engagiert um Gleichstellung bemühen. Allerdings wird dieses Engagement öffentlich nicht sehr stark wahrgenommen. Die äußere Wahrnehmung einer Institution hängt vor allem davon ab, wer die Exponenten sind – und die sind im Falle der Gewerkschaften männlich. So gesehen ist der ÖGB als männlich zu bezeichnen. Wenn die Gewerkschaft jedoch will, dass sie als für Frauen und für Männer offen und zugänglich wahrgenommen wird, müsste auch sie Quoten in allen Organisationseinheiten und Führungsetagen einführen und umsetzen. Bedenkt man, dass die Gewerkschaft mit Mitgliederschwund zu kämpfen hat, müsste sie eigentlich dort Akzente setzen, wo sie neue Mitglieder gewinnen könnte, also z. B. bei den Frauen. Insofern wäre mehr Gleichstellung im Erscheinungsbild der Gewerkschaft durchaus wünschenswert.

Wir danken für das Gespräch.

Barbara Lavaud und Lucia Bauer für Arbeit&Wirtschaft

KONTAKT

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

Starke Frauen

Im Februar 1919 zogen die ersten Gewerkschafterinnen als Abgeordnete ins österreichische Parlament ein.

Seit 90 Jahren dürfen Frauen im demokratischen Österreich das Parlament wählen und als gewählte Abgeordnete die Politik mitgestalten. Elf Frauen schafften es in die am 16. Februar 1919 gewählte konstituierende Nationalversammlung. Neun der ersten Parlamentarierinnen kamen aus der SDAP, der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei, die Christlichsozialen und die Großdeutschen stellten je eine Abgeordnete. Nur eine der Frauen kam nicht aus Wien/Niederösterreich: Die Kärntner Gewerkschafterin Maria Tusch.

Maria Tusch war eine der drei aktiven Gewerkschafterinnen unter den neuen Abgeordneten, die anderen hießen Anna Boschek und Therese Schlesinger. Sie sind es wert, dass ihr Leben und ihre Leistungen nicht in Vergessenheit geraten.

Anna Boschek, Jahrgang 1874, kann als die „Maria Theresia der österreichischen Demokratie“ bezeichnet werden. Nach der Herrscherin im 18. Jahrhundert war die Arbeiterin 1894 die erste Österreicherin mit einem offiziellen politischen Amt: Sie wurde damals als Mitglied des Führungsteams der sozialdemokratischen Gewerkschaftskommission angestellt. Ab 1928 baute sie die Frauenabteilung im Bund der Freien Gewerkschaften auf, die sie bis zum Verbot staatsunabhängiger ArbeiterInnenorganisationen durch das austrofaschistische Regime 1934 leitete. 1934 verlor sie auch ihr Abgeordnetenmandat. Aber sie überlebte Diktatur und Faschismus und konnte bis zu ihrem Tod 1957 noch den Aufbau des ÖGB miterleben. Im Parlament der Ersten Republik hatte sie wesentlichen Anteil am Zustandekommen des Achtstundentagsgesetzes und des Hausgehilfennengesetzes.



Im Parlament 1919: Maria Tusch (3. Reihe), Therese Schlesinger (2. Reihe rechts) und Anna Boschek (1. Reihe rechts).

Maria Tusch wurde 1868 geboren. Sie musste schon mit zwölf in der Klagenfurter Tabakfabrik arbeiten. Ihre KollegInnen bestellten sie zur gewerkschaftlichen Vertrauensperson und wählten sie 1919 zur Betriebsratsvorsitzenden. Gleichzeitig war sie sozialdemokratische Landesfrauenvorsitzende. Sie verlor 1934 ebenfalls ihr Abgeordnetenmandat und starb 1939. Als Sozialpolitikerin war ihr die Hilfe für die Kriegsversehrten ein besonderes Anliegen, sie galt aber auch als Expertin für das österreichische Tabakmonopol.

Anna Boscheks Vater war Schlosser bei der Bahn, ihre Mutter Land- und Heimarbeiterin, Maria Tusch wurde als lediges Kind einer Magd geboren. Therese Schlesinger, Jahrgang 1863, kam dagegen aus einer fortschrittlichen jüdischen Fa-

brikantenfamilie. Sie fand über die Frauenrechtsbewegung zur Sozialdemokratie und zur Gewerkschaftsbewegung. Sie baute die Frauenorganisation der BuchbinderInnen und der HandlungsgehilfInnen auf und vertrat die HandlungsgehilfInnen auch im sozialdemokratischen Frauenreichskomitee. Sie engagierte sich besonders in der Bildungs- und Informationsarbeit von Partei und Gewerkschaft. Als Jüdin konnte sie sich 1938 nur durch Emigration nach Frankreich vor der Verfolgung durch die Nationalsozialisten retten. Sie starb 1940 in Paris.

Ausgewählt und kommentiert von
Dr. Brigitte Pellar
brigitte.pellar@aon.at

Der große Unterschied

*2005 verdienten Frauen in Österreich um 35 Mrd. Euro weniger als die Männer.
Ein Teil des Einkommensunterschieds beruht auf Diskriminierung.*

Autor: Mag. Sepp Zuckerstätter

AK Wien, Lohn- und Einkommensentwicklung, Lohnstruktur, Arbeitsmarkt

In einer gleichberechtigten Gesellschaft sollten Einkommen, berufliche Chancen, kurz alle für die Verwirklichung von Lebenschancen notwendigen Voraussetzungen in etwa gleich auf die Geschlechter verteilt sein. Dieser Zustand ist in Österreich derzeit noch keineswegs erreicht.

Österreich hatte im Jahr 2005 – das aktuellste für das es Daten gibt – eine Bevölkerung von ca. 8,2 Millionen Menschen, wobei die Frauen mit 4,2 Mio. zu 4,0 Mio. leicht in der Überzahl waren. Beim Einkommen hingegen treten massive Unterschiede zu Tage: So verdienten die Männer 2005 in Summe 83,4 Mrd. Euro, während die Frauen 48,3 Mrd. Euro an Einkommen verbuchten.

Eine Analyse, die Einkommensunterschiede auf unterschiedliche Erwerbsbeteiligung, Arbeitszeiten, Ausbildungen usw. zurückführt, ist im Kern nur eine Darstellung verschiedener Formen von Ungerechtigkeit. Bei jeder Form der Ungleichheit, sei es bei der Erwerbsbeteiligung oder der Arbeitszeit, ist zu fragen, warum gerade das Geschlecht einen Grund für die unterschiedliche Behandlung von Menschen ergeben soll.

Chance auf eigenes Einkommen

Die Ungleichbehandlung in Hinblick auf das Einkommen beginnt bei der Chance

auf ein eigenes Einkommen. Die Altersverteilung der EinkommensbezieherInnen zeigt, dass von den Frauen zwischen 19 und 25 Jahren 81 Prozent über ein eigenes Einkommen verfügen gegenüber 87 Prozent bei den Männern. Der Unterschied in dieser Altersgruppe ist also noch gering. Von 25 bis 40 macht sich dann die nach wie vor häufig traditionelle Arbeitsteilung bemerkbar. In dieser Altersgruppe haben nur 77 Prozent der Frauen ein eigenes Einkommen, aber 93 Prozent der Männer. In der Altersgruppe von 40 bis 50 holen die Frauen dann wieder deutlich auf, dort verfügen 85 Prozent über ein eigenes Einkommen. Mit Beginn der Pensionsphase steigt der Anteil der Frauen mit eigenem Einkommen weiter, da dann sowohl eigene Pensionsansprüche aus früherer Berufstätigkeit als auch Hinterbliebenpensionen hinzukommen.

Die Erwerbsbeteiligung über die Altersgruppen zeigt, dass sich die Erwerbsquoten von kinderlosen Männern und Frauen bis zum Alter von 30 Jahren sehr ähnlich sind. Der einzige wesentliche Unterschied ist, dass Frauen eher in schulischer Ausbildung sind, während Männer eher eine Lehrausbildung wahrnehmen. Ab 30 beginnen allerdings auch bei den Kinderlosen die Anteile der ausschließlich haushaltsführenden Frauen zu steigen. Allerdings wird der Unterschied wiederum deutlich kleiner, wenn man Arbeitslose und ausschließlich Haushaltsführende zusammenfasst. Offenbar werden Frauen, die aus dem Erwerbsleben herausfallen, nach wie vor in ihre Alternativrolle als Hausfrau gedrängt. Der wesentliche Unterschied in der Erwerbsbeteiligung tritt auf, wenn Kinder im Haushalt sind. Frauen mit Kindern

WEBLINKS

Die Seite der EU-Kommission zu Equal Pay bietet Material und Daten zum Thema unter

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=de>

Die Arbeiten von Dr. Christine Zulehner sind unter dem Link Research auf

<http://christine.zulehner.wifo.ac.at/>

zu finden. Die Studien von Dr. Doris Weichselbaumer sind unter dem Link zu Publikationen auf

www.economics.uni-linz.ac.at/Weichselbaumer/

verfügbar. Weitere interessante Publikationen zu Lohndiskriminierung von Prof. Dr. Margareta Kreimer sind unter www.uni-graz.at/margareta.kreimer/forsch.html

zum Download aufgelistet.

sind bei den unter Dreißigjährigen weniger als halb so häufig berufstätig oder in Ausbildung wie Frauen ohne Kinder oder Männer. Mit zunehmendem Alter nimmt der Anteil der Erwerbstätigen aber wieder deutlich zu.

Traditionelle Arbeitsteilung

Die erste Ursache für den geringen Anteil der Frauen an den gesamt erzielten Einkommen liegt in der nach wie vor verbreiteten traditionellen Arbeitsteilung. Männer übernehmen die Rolle der Erhalter, Frauen die Hausarbeit. Sobald die Verpflichtungen durch die Kinderbetreuung wegfallen oder weniger werden, kehren



Selbst wenn man schlechtere Aufstiegschancen, Berufsunterbrechungen und geringere Einkommen in frauendominierten Branchen usw. herausrechnet, verbleibt ein deutlicher Einkommensunterschied, der nur durch Diskriminierung erklärt werden kann.

Frauen wieder in die Erwerbstätigkeit zurück. Der Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frauen war in den vergangenen Jahrzehnten die massivste Änderung am Arbeitsmarkt. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen stieg von 1971 bis 2008 von knapp 50 Prozent auf über 63 Prozent. Dies vor dem Hintergrund einer sinkenden Erwerbsquote der Männer, die in diesem Zeitraum von 87 Prozent auf knapp 80 Prozent zurückging. Die Frage der Erwerbsbeteiligung darf auch bei internationalen Vergleichen nicht übersehen werden, denn ein sehr geringer Lohnunterschied kann auch auf eine sehr geringe Erwerbsbeteiligung der Frauen zurückgehen. All jene Frauen, die aufgrund von Diskriminierung aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden, sind in den Einkommensdaten unsichtbar.

Frauen haben auch höhere Anteile an Teilzeitarbeit. Hier wiederholt sich das Muster. Frauen leisten mehr unbezahlte Arbeit und so bleibt weniger Möglichkeit für bezahlte Arbeit. Bei erwerbstätigen Frauen ohne Kinder, beträgt die Teilzeitquote 25 Prozent im Vergleich zu sechs Prozent bei den Männern. Sobald es Kinder im Haushalt gibt, steigt die Teilzeitquote deutlich an. Ist das jüngste Kind unter sechs so arbeiten ca. 70 Prozent der Frauen Teilzeit, ist es zwischen sechs und 14 sind es 60 Prozent, die Mütter älterer Kinder arbeiten nur noch zu knapp 40 Prozent in Teilzeit. In Summe führt die höhere Teilzeitquote der Frauen zu einer um ca. zehn Stunden geringeren mittleren Erwerbsarbeitszeit der Frauen verglichen mit den Männern.

Fasst man in einer ganz groben Rechnung den Effekt der Erwerbsbeteiligung

und der Arbeitszeiten zusammen, so kann man festhalten, dass von den 35 Mrd. Euro, die Frauen weniger verdienen, etwa zehn Prozent oder drei Mrd. Euro verschwinden würden, wenn Frauen im gleichen Ausmaß wie Männer Einkommen beziehen würden. Bei gleicher Arbeitszeit würde sich der Unterschied um 14 Mrd. auf 20 Mrd. Euro reduzieren. Bei gleicher Erwerbsbeteiligung und höheren Arbeitszeiten würden Frauen in Österreich immer noch um 19 Mrd. Euro weniger erhalten als Männer. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, bessere Kinderbetreuung usw. sind also nur der halbe Weg zur Gleichberechtigung.

Die Untersuchungen der Lohnunterschiede sind inzwischen sowohl international als auch national deutlich detaillierter durchgeführt worden. So zeigt eine Studie von Christine Zulehner, dass bei einer weiteren Aufschlüsselung der Diskriminierungen ein nicht „erklärbarer“ Einkommensnachteil der Frauen von zwölf Prozent verbleibt. Das bedeutet, selbst wenn man schlechtere Aufstiegschancen, Berufsunterbrechungen und geringere Einkommen in frauendominierten Branchen usw. herausrechnet, verbleibt ein deutlicher Einkommensunterschied, der nur durch Diskriminierung erklärt werden kann.

Reine Diskriminierung

Ein Überblick von Doris Weichselbaumer über 250 internationale Studien zum Thema zeigt einen noch höheren Anteil reiner Diskriminierung. Ein Einkommensnachteil von 19 Prozent von Frauen gegenüber Männern kann nicht „objektiv“ erklärt

werden. Bemerkenswert ist auch, dass keine Studie einen Einkommensvorteil der Frauen fand.

Welche Maßnahmen sollten nun gesetzt werden, um diese Ungerechtigkeit zu beseitigen? In Zeitvergleichen, sowohl international als auch national, zeigte sich, dass der Rückgang der Lohn Differenz seit Mitte des vorigen Jahrhunderts vor allem auf die steigende Erwerbsbeteiligung, Ausbildung und Erwerbsbindung der Frauen zurückging, also vereinfacht gesagt von Frauen erarbeitet wurde. Die reine Diskriminierung geht dagegen nur sehr langsam zurück.

Zur Überwindung der Diskriminierung ist eine Kombination aus vielen Maßnahmen nötig, beginnend bei Mindestlöhnen, um im unteren Einkommensbereich Diskriminierung zu erschweren, über Kinderbetreuungseinrichtungen und die verstärkte Einbindung der Männer in die unbezahlte Arbeit bis zu Quotenregelungen und positiver Diskriminierung, um die Nachteile bei den Aufstiegschancen zu bekämpfen. Die Beseitigung einer derartig eklatanten Ungerechtigkeit wie der Einkommensdiskriminierung von Frauen muss ein Kernanliegen jeder demokratischen und freien Gesellschaft sein.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor

josef.zuckerstaetter@akwien.at
oder die Redaktion

aw@oegb.at

GM im KV

Gender Mainstreaming im Kollektivvertrag heißt, wesentlich mehr als nur das »Binnen-I« zu ergänzen.

Autor: Bernd Kulterer

GPA-djp Geschäftsbereich
Interessenvertretung

Wieder ein Artikel über Gender Mainstreaming. Da geht es doch nur darum, überall in Formulierungen das »Binnen-I« durchzusetzen, jetzt halt auch in Kollektivverträgen – wen interessiert das schon?

Stopp! Gender Mainstreaming lässt sich mitnichten auf geschlechtssensible Verwendung von Sprache reduzieren! Auch wenn es schon oft gesagt wurde, sei es hier noch einmal wiederholt: Gender Mainstreaming (GM) bedeutet, Maßnahmen, Regelungen, Gesetze usw. auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen auf Frauen wie auch auf Männer hin zu untersuchen und soll als Instrument zur Durchsetzung von mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern dienen.

Gerade die jüngst von Eurostat veröffentlichten Rohdaten zur Einkommensschere zwischen den Geschlechtern, die Österreich den wenig berauschenden vorletzten Platz in der EU zuweisen, zeigen auf, dass hier nach wie vor großer Handlungsbedarf besteht. Es reicht sicher nicht, auf die hohe Teilzeitquote in Österreich hinzuweisen, wenn in Ländern mit vergleichbarer Quote die Lücke weniger weit auseinanderklafft.

Eines der wichtigsten Instrumente, Entgeltentwicklungen zu gestalten, ist ganz ohne Zweifel der Kollektivvertrag. Österreich hat mit einer kollektivvertrag-

lichen Flächendeckung von ca. 97 Prozent die besten Voraussetzungen, aber auch die größte Verantwortung, auf dieser Ebene nachhaltige Beiträge für mehr Gerechtigkeit in der Entgeltfindung zu leisten. Damit das auch so bleibt, ist es besonders wichtig, die fast durchgehende Erfassung österreichischer ArbeitnehmerInnen durch Kollektivverträge weiter zu sichern und auszubauen.

Mehr als Lohnerhöhung

Kollektivvertragsabschlüsse werden in der öffentlichen Wahrnehmung gerne auf die prozentuelle Anhebung von Gehältern und Löhnen reduziert. Das greift aber, ähnlich wie die Reduzierung von Gender Mainstreaming auf das »Binnen-I«, zu kurz. Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmenrecht, aber auch in den verschiedenen Varianten eines Lohn-/Gehaltsabschlusses sind die eigentlichen Stellschrauben, an denen gedreht werden kann, um dem Ziel von mehr geschlechtsspezifischer Gerechtigkeit näherzukommen. Einige dieser Stellschrauben, an denen in der Vergangenheit in verschiedenen Kollektivverträgen mit Erfolg gedreht wurde, sollen in der Folge kurz vorgestellt werden.

Anrechnung von Karenzzeiten

Die Anrechnung von Karenzzeiten auf Ansprüche, die sich aus der Dauer der Betriebszugehörigkeit ergeben, ist ein ganz zentrales Betätigungsfeld für KV-VerhandlerInnen, wenn es darum geht, Benachteiligungen hintanzustellen. Es geht dabei um Vorrückungen im Ge-

WEBLINKS

Broschüre »Mit gutem Beispiel voran«

www.gmtn.at/servlet/ContentServer?pagename=GMT/Page/GMT_Index&n=GMT_25.3

haltsschema, das Erreichen von Dienstjubiläen, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsansprüche, Kündigungsfristen, Abfertigung alt, oder speziellere auf Senioritätsprinzip beruhende Ansprüche die sich nicht in allen Kollektivverträgen finden. Hier gibt es derzeit durchaus verschiedene Regelungen, die von einer teilweisen Anrechnung über die volle Anrechnung aller Zeiten auf alle Ansprüche, bis zu einem völligen Fehlen entsprechender Formulierungen reichen. Karenzzeitrechnungen wirken sich in erster Linie positiv für Frauen aus, das ist nicht zwingend so, aber eine Folge der gesellschaftlichen Realität, dass das Aufziehen und Betreuen von Kindern zum überwiegenden Teil in den Händen von Frauen liegt. Eine Attraktivierung der Elternkarenz ist auf jeden Fall wünschenswert, auch um sie Männern in vermehrtem Ausmaß schmackhaft zu machen.

Ähnliches gilt für Verbesserungen in der Elternteilzeit, die der Kollektivvertrag gegenüber dem Gesetz für seinen Geltungsbereich festschreiben kann. Hier gibt es positive Beispiele im Sparkassen-, Forschungs- und Industriebereich mit Regelungen, die sich auf Pensionskassenbeitragsleistungen während der Karenz-

Gender Mainstreaming (GM) bedeutet, Maßnahmen, Regelungen, Gesetze usw. auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen auf Frauen wie auch auf Männer hin zu untersuchen und soll als Instrument zur Durchsetzung von mehr Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern dienen.



zeit, verkürzte Anwartschaftszeiten, flexiblere Gestaltung von Lage, Ausmaß und Dauer sowie eine Verpflichtung der ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen schriftlich vom Auslaufen der Karenzzeit zu informieren, beziehen. Letztere Regelung ist vor allem insofern von Bedeutung, als es noch immer das verbreitete Missverständnis gibt, die Bezugszeit des Kindergeldes und der Kündigungsschutz während der Karenzzeit seien deckungsgleich, was zu einer **veritablen** Falle für ArbeitnehmerInnen werden kann, die am Ende des Kindergeldbezugs unter Umständen plötzlich ohne Job dastehen.

Bessere Vereinbarkeit

Generell sind Regelungen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen, frauenfördernd. Sei es die Verpflichtung von ArbeitgeberInnen für adäquate Kinderbetreuungsangebote zu sorgen oder die Anrechnung von Kindererziehungszeiten als Vordienstzeiten, die sich in einigen Kollektivverträgen findet. Zwar kann trefflich darüber gestritten werden, ob familienfördernde Maßnahmen tatsächlich mit frauenfördernden gleichzusetzen sind, allerdings bleibt diese Diskussion eine akademische, so lange sich in unserer Gesellschaft tradierte Rollenbilder nicht grundlegend ändern.

Teilzeitarbeit, ob freiwillig oder unfreiwillig geleistet, ist ein sich immer weiter verbreiterndes Phänomen, und auch hier ist der Großteil der Betroffenen weiblich. Verbesserungen in diesem Bereich sind also auch ein probates Mittel, die Einkommensschere zwischen den Ge-

schlechtern ein Stück weit zuzudrücken. Die gesetzliche Einführung des Mehrarbeitszuschlags für Teilzeitkräfte war ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung, trotzdem kann auch auf kollektivvertraglicher Ebene noch einiges getan werden. Die Berücksichtigung von Mehrarbeitsstunden beim 13. und 14. Gehalt oder ein verbesserter Normalstundenteiler, der zu effektiv höheren Stundenlöhnen bei Teilzeitbeschäftigten führt, sind gute Beispiele für existierende KV-Regelungen.

Höhere Qualifikation

Aus- und Weiterbildung zu fördern, um ArbeitnehmerInnen die Chance zu höherer Qualifikation zu geben, hat ebenso verteilungspolitisch günstige Auswirkungen, nicht zuletzt deshalb, weil Frauen oft eher gewillt sind, entsprechende Angebote zu nutzen. In einigen Kollektivverträgen sind Bildungsfreistellungen vorgesehen, die den ArbeitnehmerInnen eine Woche Weiterbildung pro Jahr bei voller Entgeltfortzahlung zugestehen.

Frauen werden gerne schlechter im Gehaltsschema eingestuft als Männer, wobei diese Diskriminierung seltener unmittelbar, dafür häufig mittelbar passiert. »Typische« Frauenarbeitsplätze werden generell schlechter bezahlt bzw. werden frauentypische Ausbildungsabschlüsse geringer bewertet als männertypische. In den Industriekollektivverträgen ist aus diesem Grund ein Mitspracherecht des Betriebsrats bei Einstufungen festgeschrieben, um derartige Praktiken innerbetrieblich besser unterbinden zu können. Ganz allgemein zahlt es sich aus, Einstufungskriterien genau

unter die Lupe zu nehmen und auf Genderkriterien abzuklopfen.

Abschlussvarianten

Last, but not least sei noch der Genderaspekt von verschiedenen Abschlussvarianten erwähnt. Leider muss generell gesagt werden, dass Abschlüsse von denen BezieherInnen niedriger Einkommen relativ stärker profitieren, vor allem Frauen zugute kommen. Leider deshalb, weil Frauen in den unteren Einkommensgruppen die Mehrheit bilden und dieser Effekt der eingangs kritisierten gesellschaftlichen Realität Rechnung trägt.

Solche Abschlussvarianten sind z. B. Verteiloptionen, in denen eine prozentuelle Erhöhung der gesamten Gehaltssumme in der individuellen Verteilung dazu genutzt werden kann, Geschlechterdiskriminierung zu verhindern. Abschlüsse mit Mindestbeträgen, Sockelbeträge auf die eine prozentuelle Erhöhung aufgesetzt wird oder die unterschiedlich starke Anhebung von kollektivvertraglichen Mindestgehältern und Überzahlungen (»Ist-Gehälter«) können ebenfalls mithelfen, Österreichs Ranking in der nächsten Statistik zur Einkommensschere ein Stück weit zu verbessern.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
bernd.kulterer@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Die Budget, der Budget?

Gender Budgeting ist ein wichtiges und notwendiges Instrument für die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Autorin: Sybille Pirklbauer

AK Wien – Abteilung Frauen-Familie

Money talks« – »Geld spricht«. Und sagt dann so einiges. Zum Beispiel darüber, welche politischen Zielsetzungen verfolgt werden. Schließlich ist Geld ein zentrales Mittel der Politikgestaltung. Daher war es nur logisch, dass sich die VerfechterInnen einer Politik, die die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel hat, auch der Erstellung von (öffentlichen) Budgets zuwandten. Das Prinzip der geschlechtergerechten Haushaltsführung ist unter dem Schlagwort »Gender Budgeting« mittlerweile zu einem breit diskutierten Konzept avanciert.

Bereits vor 80 Jahren

Die Idee ist älter, als man glauben möchte. So hat die Sozialdemokratin **Gabriele Profert** bereits 1928 im österreichischen Nationalrat kritisiert, wie viele der gesellschaftlich notwendigen Arbeiten von Frauen erledigt werden, und wie wenig ihnen dafür aus den Budgetmitteln zugute kommt. Beides sind zentrale Aspekte von Gender Budgeting.

Ausgangspunkt ist das (soziale) Geschlecht als eine der zentralen Achsen, die die Gesellschaft bestimmen. Auch bei jeder anderen Betrachtung wie etwa nach Klasse, Bildung, Herkunft oder Tätigkeit ist auch das Geschlecht von

Bedeutung. Aufgrund der unterschiedlichen Lebenszusammenhänge, gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Positionen von Frauen und Männern ist grundsätzlich davon auszugehen, dass jede politische Maßnahme geschlechtsspezifisch unterschiedliche Wirkung hat. Daher ist Budgetpolitik immer auch Geschlechterpolitik.

Staat gegendert, privat unverändert?

Die viel zitierte Definition des Europarats sieht Gender Budgeting »als die Anwendung von Gender Mainstreaming im Budgetierungsprozess. Es bedeutet eine gender-relevante Bewertung der Budgets durch Einbringung einer Genderperspektive in allen Stadien der Budgeterstellung, den (staatlichen) Einnahmen und Ausgaben zur Förderung der Geschlechtergleichstellung.«

Während das englische Original neutral von Budget spricht, wird in der deutschen Übersetzung ein »staatlich« hinzugefügt. Die Einfügung spiegelt wider, dass der deutsche Begriff Budget wesentlich enger gefasst ist als das englische »budget«, das jede Art von Haushaltsplan umfasst. Mit der Einschränkung auf staatliche Budgets würden aber wesentliche Bereiche nicht erfasst, z. B. Firmen, Nichtregierungsorganisationen und ehemals öffentliche, nunmehr ausgelagerte bzw. privatisierte Betriebe.

Selbstverständlich gibt es aber auch dort viele Fragen, die mit Gender Budgeting behandelt werden können. Etwa, wie sich die Löhne und Gehälter in einem Betrieb auf Männer und Frauen verteilen, oder nach welchem Prinzip

WEBLINKS

Mehr Infos zum Thema:
www.lrsocialresearch.at/files/Sybille_Pirklbauer.pdf

Zulagen und Prämien vergeben werden. Bislang galt bei Budgeterstellung als entscheidend, wie viel an Geld für eine Maßnahme zur Verfügung gestellt wird. Obwohl dieser Seite des »Inputs« selbstverständlich große Bedeutung zukommt, würde eine Beschränkung darauf aus dem Blickwinkel der Geschlechtergerechtigkeit zu kurz greifen. Denn noch wesentlicher ist die Frage, was mit diesem Geld bewirkt wird.

Ressource Zeit berücksichtigen

Eine besondere Rolle bei der geschlechtergerechten Budgeterstellung spielt der bislang kaum berücksichtigte Beitrag zur Gesamtwirtschaft, der in Form gesellschaftlich notwendiger, unbezahlter Arbeit überwiegend von Frauen erbracht wird. So führt beispielsweise eine Kürzung der Nachbetreuung im Krankenhaus dazu, dass die Pflege der Kranken privat, unbezahlt und dabei zumeist von Frauen übernommen werden muss. Die Einsparungen im Gesundheitssystem gehen somit auf Kosten der Frauen. Gender Budgeting berücksichtigt auch diese Form der Umverteilung und geht somit über den konventionellen Budgetbegriff deutlich hinaus.

Zugespielt gesagt, ist die Berücksichtigung der Ressource »Zeit« eines der

Wird davon ausgegangen, dass Frauen grundsätzlich »anders« sind als Männer, kommt man bisweilen zu gänzlich anderen Entscheidungen, als wenn von ähnlichen Bedürfnissen ausgegangen wird.



Kern-Elemente einer feministischen wirtschaftlichen Analyse. Gender-Budgeting kann also als ein Ansatz interpretiert werden, die Prozesse und Ergebnisse der Ressourcenverteilung – und zwar Geld und Zeit – zwischen den Geschlechtern sichtbar zu machen und in Richtung Gleichstellung zu verändern.

Das Prinzip der »Wirkungsorientierung« soll in Zukunft auch im österreichischen Bundeshaushalt zum Einsatz kommen. Die Reform kommt in zwei Etappen. Ab 2009 sollen der neue Finanzrahmen und die Möglichkeit zur Bildung von Rücklagen den einzelnen Ressorts mehr Flexibilität geben. Schon in dieser Etappe gilt die Gleichstellung von Frauen und Männern als Staatsziel. Ab 2013 sollen die Budgets im Hinblick auf ihre Wirkungen erstellt werden, wobei als eines der Wirkungsziele die Gleichstellung von Frauen und Männern verankert wurde.

Bei der Umsetzung sind jedoch viele Fragen offen. So fehlt eine institutionelle Verankerung in Form zuständiger Gremien und Personen, und die Festlegung, welches Gleichstellungsziel verfolgt werden soll, bleibt den Ressorts überlassen. Gerade diese Ziele haben aber große Auswirkungen auf die konkrete Politik.

Was ist das Ziel?

Ohne klare Zieldefinitionen kann keine sinnvolle Strategie erarbeitet werden. Die Vorstellungen darüber, welche Form der Gleichstellung erstrebenswert ist, ist in hohem Maße Wertvorstellungen unterworfen. Wird davon ausgegangen, dass Frauen grundsätzlich »anders« sind als Männer, kommt man bisweilen zu gänzlich

anderen Entscheidungen, als wenn von ähnlichen Bedürfnissen ausgegangen wird. Bei ersterer Sicht müsste zum Beispiel bei einem Sportbudget, das bislang vor allem Männer-Fußball finanziert hat, auch Geld für Frauensportarten reserviert werden. Wird hingegen von ähnlichen Bedürfnissen ausgegangen, wäre zu überlegen, ob das Geld nicht für die Gründung eines Frauenfußballvereins verwendet werden soll.

Die Zieldefinitionen sind also entscheidend für die Ableitung von politischen Maßnahmen. Daher sollten sie in einem breiteren Prozess unter Einbindung von ExpertInnen und der Zivilgesellschaft erarbeitet werden.

Männer entscheiden

Generell befasst sich Gender Budgeting auch damit, wie Budgetentscheidungen getroffen werden. Da fällt etwa ins Auge, dass in Österreich ein männlicher Finanzminister und zwei männliche Staatssekretäre den Budgetentwurf erstellen. Der wird dann im Finanzausschuss des Parlaments, der zu vier Fünftel mit Männern besetzt ist, behandelt. Über das Ergebnis stimmen die Abgeordneten – zu 72 Prozent Männer – ab. Ob in diesem Prozess Fraueninteressen ausreichend vertreten sind, ist in Frage zu stellen.

Konzepte zur Berücksichtigung von Frauen und Fraueninteressen gehen größtenteils mit einer breiteren Einbindung der Bevölkerung einher. Gerade auf lokaler Ebene bietet sich die Chance, so Budgetentscheidungen zu demokratisieren. So könnte in einer Gemeinde diskutiert werden, ob die vorhandenen

Mittel für das Schwimmbad, den Sportplatz oder lieber den Kindergarten eingesetzt werden sollen.

Das derzeit in Verhandlung befindliche Bundesbudget muss die Gleichstellung von Frauen und Männern bereits als Staatsziel berücksichtigen. Diese Frohbotschaft wird allerdings ein wenig getrübt. Neben etlichen offenen Punkten hinsichtlich der Umsetzung ist es vor allem eine andere Zielbestimmung, die Skepsis aufkommen lässt. Nunmehr sind nämlich auch »nachhaltige Finanzen« ein in der Verfassung verankertes Budgetziel. Dieses ist zumindest interpretationsbedürftig und kann im schlechtesten Fall als die Festschreibung des »Nulldefizits« verstanden werden. Gerade vor dem Hintergrund der Finanzkrise braucht es jedoch die Möglichkeit, öffentliche Dienstleistungen und soziale Sicherungssysteme nicht nur zu erhalten, sondern auszubauen. Ohne ausreichende fiskalpolitische Spielräume ist da keine gendergerechte Politik zu machen. Es reicht eben nicht, die einzelnen budgetären Maßnahmen auf ihre gendropolitischen Wirkungen hin zu prüfen. (Wirtschafts-)Politik muss insgesamt unter diesem Aspekt beleuchtet und gestaltet werden.

KONTAKT

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

Mehr als -Innen

Immer mehr GewerkschafterInnen begreifen, dass hinter Gender Mainstreaming mehr steckt als leere Phrasen und ein großes I.

Autorin: Barbara Krcal

*Pädagogische Mitarbeiterin
VÖGB – Verband Österreichischer
Gewerkschaftlicher Bildung
ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit und Kultur*

Freiwillig« wurde Arbeiterbetriebsrat Franz Adlbrecht von seinem Gewerkschaftssekretär zum Gender-Mainstreaming-Beauftragten gemacht, und ebenso »freiwillig« saß er auch neben mir im Lehrgang »Doing gender« der ReferentInnenakademie, um sich geschlechtergerechten Arbeitsbedingungen und der Auseinandersetzung mit männlichen und weiblichen Klischeebildern und deren Berechtigung zu widmen. Seine Begeisterung darüber stand ihm ins Gesicht geschrieben.

Als guter Gewerkschafter sei er jetzt da, meinte er, obwohl er nicht genau wüsste, was man – Mann?/Frau? – jetzt eigentlich wieder von ihm wollte. Es gäbe eh schon die Frauenförderung, brummte er, und mit der sei er nicht immer einverstanden. Da würde oft nicht nach der bestqualifizierten Person gesucht, sondern die Hauptsache wäre, dass eine Frau einen Posten bekäme. Und außerdem – wenn er mit Frauen diskutiert hatte, waren sie oft nicht auf den Inhalt seiner Aussagen eingegangen, nein, dass er das »-Innen« vergessen hatte, das hatten sie ihm vorgeworfen. »Haben die keine anderen Sorgen?«, hatte er sich damals doch einigermäßen vergrämt gefragt, der Franz, und der Begriff Gender Mainstreaming war ihm dadurch nicht wirklich sympathischer geworden.

Als Michl-Gradheraus, so lernte ich Franz Adlbrecht gleich zu Beginn unserer gemeinsamen Ausbildung kennen, als einen, der sagte, was ihm nicht passte und was er dachte: Wie zum Beispiel, dass er erwartet hatte ein Rudel Frauen vorzufinden, die über ihn herfallen würden. Aber auch was ihm gut gefiel, sagte er: Dass eine Frau und ein Mann gemeinsam das Seminar leiteten, und dass auch gleich viele Männer und Frauen daran teilnahmen.

Es gefiel dem Franz noch vieles mehr im Laufe des Seminars. War sein Blick anfänglich noch skeptisch und seine Arme fest verschränkt, hörte er immer öfter mit seitlich geneigtem Kopf zu, strich sich nachdenklich durch den Bart, stellte Fragen, polterte hin und wieder und hatte offensichtlich jeden Tag mehr zu Lachen.

Als »doch auch ein Stück Macho« hatte er sich anfänglich selbst beschrieben, als einen Menschen mit einem ausgeprägten Gerechtigkeitssinn, Feingefühl und viel Gespür für Zwischentöne habe ich ihn im Laufe des Lehrganges »Doing Gender« kennengelernt.

Kooperieren statt konkurrieren

Franz Adlbrecht – Michl-Gradheraus – hat er dir was gebracht, der Lehrgang, hat sich was verändert, frage ich ihn jetzt, fast ein Jahr später. Er ist jetzt wirklich freiwillig Gender-Mainstreaming-Beauftragter, sagt er, der Franz, und lacht: »Früher hab ich geglaubt, die Frauen wollen uns Männern was wegnehmen, aber um das gehts überhaupt nicht.« Und dass er schon froh ist, dass er diese Ausbildung gemacht hat, weil er ohne die Übungen »das, was schon immer so war« allein nicht so gut

INFO & NEWS

BESCHLUSS des ÖGB-Bundesvorstandes vom 30. Juni 2004:

Der Bundesvorstand des ÖGB beschließt die verbindliche Umsetzung von Gender Mainstreaming im gesamten Organisationsbereich nach dem vorgelegten Bericht der Projektgruppe »Gender Mainstreaming im ÖGB«.

Unser Geschlecht, Mann oder Frau, ist in unserer Gesellschaft nicht nur ein individuelles Merkmal einer Person. Unser Platz und unsere Möglichkeiten in der Gesellschaft hängen davon ab, ob wir Frau oder Mann sind. Diese Bewertung aufgrund des Geschlechts hat aber keine biologische Begründung, sie ist nur durch die Gesellschaft geprägt. Auch welches Aussehen und welches Benehmen als »männlich« oder »weiblich« gilt, ist zu verschiedenen Zeiten oder in verschiedenen Kulturen unterschiedlich.

Als Gewerkschaft unserer Zeit – als Organisation, deren Essenz Solidarität ist – können wir nur den Weg der gleichen Bedingungen für alle gehen wollen.

Gender Mainstreaming umsetzen = Solidarität leben!

hinterfragen hätte können und vielleicht vieles nicht bemerkt hätte. Gerechtigkeit war ihm schon immer wichtig, Solidarität auch, jetzt ist ihm die konstruktive Zusammenarbeit von Frauen und Männern noch wichtiger geworden, kooperieren statt konkurrieren. Dass er seinen Kolle-



Dass er seinen KollegInnen rüberbringen kann, dass Frauenarbeit und Männerarbeit gleich viel wert ist, dass Frauen keine »besseren Männer« sein müssen, um Führungspositionen zu erreichen – das ist ihm wichtig.

gInnen rüberbringen kann, dass Frauenarbeit und Männerarbeit gleich viel wert ist, dass Frauen keine »besseren Männer« sein müssen, um Führungspositionen zu erreichen – das ist ihm wichtig. Er grinst: »Und: Ich muss nicht immer ein Macho sein.«

Was ist für ihn eigentlich die Bedeutung von Gender Mainstreaming? Er streicht sich eine ganze Weile durch den Bart, bevor er mir antwortet: Dass jedem Menschen das Gleiche zusteht, Mann und Frau. Warum sollen seine beiden Töchter in ihrem Job weniger Geld verdienen als ein Mann? Die Löhne für gleichwertige Arbeiten müssen gleich sein, aber auch das Familiengesetz und Sorgerechtsfragen findet er überdenkenswert, politische Entscheidungen für genug Kinderbetreuungsplätze und für die Gesamtschule muss es geben, das bringt uns näher zu gleichen Chancen und Bedingungen. Und in den Berufsschulen, sagt Franz Adlbrecht, da muss Gender Mainstreaming besonders präsent sein, da werden Berufsbilder und Images für morgen geprägt. Wie Frauen und Männer in den Medien dargestellt werden, spielt natürlich auch eine große Rolle, meint er abschließend, da hat sich schon einiges geändert in den vergangenen Jahren, aber trotzdem gäbe es noch genug zu verbessern.

Es tut sich was

So wie bei ihm in der Pensionsversicherungsanstalt, für seine Arbeiterinnen und Arbeiter, da gibt es für ihn auch genug zu tun. Lange Zeit haben am Empfang nur Portiere, nur Männer, gearbeitet, obwohl Frauen auch gern dort arbeiten wollten.

Franz mit seinem Gerechtigkeitsinn und einer Portion Hartnäckigkeit hat sich durchgesetzt: Jetzt arbeiten Frauen und Männer am Empfang: gleich gut – gleich bezahlt. Gut so. Aber das ist noch lange nicht bei allen Arbeiterinnen und Arbeitern in der PVA so. Die Technik ist männlich in der PVA, keine einzige Frau, schüttelt Franz verneinend den Kopf. Das haus-eigene Reinigungspersonal besteht dafür nur aus Frauen, beim zugekauften Reinigungspersonal gibt es schon Männer, die sind die Vorarbeiter. Beim Küchenpersonal ist es ähnlich, es gibt zwar Frauen und Männer, Küchenchefs sind aber nur Männer. Es tut sich schon was, das sieht er, aber was so lang in den Köpfen war, bringt man halt nicht von heute auf morgen raus.

Dann wird er kurz ein bisserl grantig, was er gar nicht leiden kann ist, wenn die gleichen Personen, die für Frauenförderung zuständig sind, dann gleich Gender Mainstreaming »mitmachen« sollen – quasi in einem Aufwaschen – das wird nix, da ist er sicher.

Jetzt interessiert mich natürlich noch brennend, wie das bei ihm zu Hause eigentlich so ist mit Rollen und Arbeitsverteilung. »Ich kann alles«, lacht Franz, Waschen, Bügeln, Kochen, beim Bundesheer hat er das schon gelernt und in Zeiten, in denen er allein gelebt hat, hat er ja auch alles selbst gemacht. Jetzt ist er in zweiter Ehe verheiratet, seine Frau ist zu Hause und übernimmt deswegen den Großteil der Hausarbeit. Er hilft aber immer mit. Hemden bügelt er besonders gern, nur für den Geschmack seiner Frau nicht immer schön genug. Dafür schlägt er noch die Nägel ein – wie hat er selbst gesagt, so schnell ändern sich alte Gewohnheiten

WEBLINKS

10 Tipps: Gender Mainstreaming richtig falsch gemacht!

von Mag. Barbara Korb

www.voegb.at/bildungspolitik/Gendermainstreaming/

Mehr Infos unter:

VÖGB: www.voegb.at/bildungsangebote

ÖGB: www.oegb.at

vida: <http://gender.vida.at>

GPA-djp: www.gpa-djp.at

GMTN: www.gmtn.at

Chemiegewerkschaft:

www1.oegb.or.at/chemie

GÖD: www.goed.at

AK-Wien: www.akwien.at

halt nicht. Und seine Töchter? Die Ältere lebt mit 3-fach-Belastung, erzählt Franz, arbeitet in der Firma ihres Mannes mit, macht den Haushalt und versorgt die drei gemeinsamen Kinder, bei der Jüngeren sind auch beide berufstätig, aber bei ihnen wird die Erziehung und Betreuung ihres Kindes und die Arbeit im Haushalt genau Hälfte-Hälfte aufgeteilt.

Es tut sich was. Vielleicht schau ich in einem Jahr wieder vorbei, Franz ...

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an

barbara.krcal@oegb.at

oder die Redaktion

aw@oegb.at

Viele kleine Unterschiede

Nur langsam breitet sich Gender Mainstreaming in sämtlichen Bereichen des Gesundheitswesens aus.

Autorin: Astrid Fadler

Freie Journalistin

Gesundheit ist für viele Frauen ein wichtiges Thema, sie lesen spezielle Magazine und Bücher, sie kümmern sich um Gesundheit und Wohlergehen ihrer Kinder (nicht selten auch um die des Partners). Frauen gehen häufiger zum Arzt als Männer – und sie arbeiten auch häufiger für diese Ärzte. Mehr als 78 Prozent der im Gesundheits- und Sozialwesen Beschäftigten sind Frauen.

Doch damit hat sich auch schon mit der weiblichen Domäne im Gesundheitsbereich: Obwohl offiziell im Sprachgebrauch schon einige Jahre auch die weiblichen Endungen vorkommen, ist es bis zur echten Gleichstellung noch weit. So schließen beispielsweise in Wien zwar mehr Frauen als Männer das Medizinstudium ab, auf dem Weg zur Spitze gehen die Ärztinnen allerdings sukzessive verloren. Der Anteil weiblicher Professorinnen beträgt dann nur noch acht Prozent! Der niedrige Frauenanteil in den Chefetagen allein reicht allerdings nicht als Erklärung dafür, dass die vielen Unterschiede zwischen Männern und Frauen Jahrzehnte hindurch nicht ausreichend beachtet wurden.

Angeregt durch die Frauenbewegung begann man – vielmehr frau – nachzudenken und gezielt nachzuforschen, welche konkreten Nachteile das männerzentrierte Weltbild der Mediziner mit sich bringt. Mittlerweile häufen sich die Erkenntnisse:

■ Die Symptome eines Herzinfarkts können bei Frauen weniger dramatisch sein. Übelkeit, diffuse Brust- und Bauchschmerzen wurden und werden manchmal leider noch immer fälschlich für harmlos gehalten. Dies war vermutlich auch einer der Gründe dafür, dass Frauen bei Herzerkrankungen deutlich seltener als ihre männlichen Leidensgenossen die Chance hatten/haben, zur Spitzenmedizin vorzudringen.

■ Ein neuralgischer Punkt im weiblichen Skelett ist das Knie, weil es durch das breitere Becken anders belastet wird. Zwei Drittel der künstlichen Kniegelenke werden Frauen implantiert.

■ Frauen erwachen schneller aus der Narkose und leiden häufiger an postoperativen Komplikationen wie Übelkeit und Erbrechen.

■ Manche Medikamente wie z. B. Aspirin zur Schlaganfall-Prophylaxe haben etwas unterschiedliche Wirkungen bei Männern und Frauen.

In den vergangenen Jahren wurde so mancher Mangel aufgedeckt und manches verändert: Während früher in klinischen Studien Frauen oft deutlich unterrepräsentiert waren (wegen der zyklusbedingten Hormonschwankungen und möglichen Schwangerschaften), müssen heute an Medikamentenstudien auch 40 Prozent weibliche Probandinnen teilnehmen.

Der Oberste Sanitätsrat, das höchste medizinische Beratungsgremium des Gesundheitsministeriums, hat durch einen ungewöhnlich hohen Frauenanteil von 20 zu 19 ein deutliches Zeichen gesetzt. Gender Mainstreaming muss in den Führungsetagen beschlossen werden, mit entsprechenden Prioritäten kann man ein

WEBLINKS

Dokumentation der grenzüberschreitenden Veranstaltungsreihe Gender Medizin:

www.vorarlberg.at/pdf/dokumentation-gendermediz.pdf

Englische Fachseite:

www.gendermedjournal.com/

deutliches Zeichen setzen. Bis sich in den Köpfen der Menschen etwas ändert, das dauert dann meist ohnehin etwas länger. So kann es leider auch heute noch vorkommen kann, dass ein Gynäkologe von »meinen Patienten« spricht – obwohl an den Universitäten schon seit einigen Jahren Gender-Medizin unterrichtet wird. »Von diesen Veränderungen können Männer genauso profitieren«, erklärt die Internistin und Gender-Medizin-Expertin Univ.-Prof. Dr. Margarethe Hochleitner »denn z. B. auch Klischees wie Osteoporose als typisch weibliches Problem werden so revidiert.«

Täglicher Spagat

Apropos typisch weiblich: Unzureichende Kinderbetreuungseinrichtungen, ein schlechtes Gewissen gegenüber den Sprösslingen, ständiges Jonglieren mit Terminen wie Elternsprechtagen und Ferien, ganz zu schweigen von plötzlichen Krankheiten sind Stressfaktoren, die wohl die meisten Mütter kennen. Und je niedriger das Einkommen, desto geringer sind die Möglichkeiten, auf eventuelle Betreuungsengpässe flexibel zu reagieren.



Auch im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung wurde »der kleine Unterschied« bisher zu wenig berücksichtigt.

Viele Frauen wechseln täglich nach der Erwerbsarbeit nahtlos in die Arbeitswelt zu Hause mit Aufgabenbetreuung, Kochen, Putzen etc. Der Spagat zwischen Beruf und Privatleben wird anfangs häufig als Kunststück erlebt und entwickelt sich nicht selten irgendwann zum Risikofaktor.

Wertschätzung fehlt

Nicht wenige junge Mütter reduzieren von Anfang an die Erwerbsarbeit. Nach einer Synthesis-Studie aus dem Jahr 2005 nehmen nach der Elternkarenz nur 40 Prozent der Frauen ihre Vollzeittätigkeit wieder auf. Doch Teilzeitarbeit ist meist bloß auf den ersten Blick eine attraktive Möglichkeit, Kinder und Beruf zu vereinbaren. Denn diese ist vor allem in den Branchen mit an sich prekären Arbeitsbedingungen möglich – wie beispielsweise im Handel. »Hier haben sich in den vergangenen Jahren die Arbeitsbedingungen massiv verschlechtert«, so Ilse Fetik, Bundesfrauenvorsitzende der GPA-djp, »seit dem Jahr 2000 hat die Teilzeitarbeit um beinahe 50 Prozent zugenommen, und dabei sind fast neun von zehn Betroffenen Frauen.« Die Statistik für geringfügig Beschäftigte zeigt einen ähnlichen Trend.

Viele Teilzeitangestellte im Handel arbeiten auf Abruf von einem Tag auf den anderen oder in zerrissenen Blöcken, etwa mit einer Mittagspause von vier Stunden. »Was sollen sie in der Zwischenzeit machen?«, fragt sich nicht nur Fetik. Oft bleibt Arbeit außerhalb der (ohnehin ständig ausgedehnten) Öffnungszeiten unbezahlt. Privilegiert sind hier diejenigen,

deren Arbeitgeber einen Betriebskindergarten unterhält. Immerhin hat Teilzeitarbeit den Vorteil, dass ungünstige Arbeitsbedingungen besser kompensiert werden können – was unter anderem für den Arbeitgeber den Vorteil hat, dass die Zahl der Krankenstandstage niedriger ist.

Neben der geringen sozialen Absicherung hat Teilzeitarbeit auch den Nachteil, dass die Zuständigkeit der Frau für Haushalt und Kinder quasi einzementiert wird. Außerdem sind die typischen Teilzeitjobs in der Regel mit eher geringem sozialem Ansehen verbunden und ermöglichen nur wenig Handlungsspielraum und Erfolgserlebnisse. Gemeinsam mit schlechter Bezahlung führt das nicht selten zu Frust und schwindender Motivation. ÖGB-Frausensekretärin Sylvia Ledwinka: »Die partnerschaftliche Teilung der Kinderbetreuung, der längst fällige Abbau von Einkommensunterschieden und 1.100 Euro Mindesteinkommen würde für viele Frauen spürbare Erleichterungen bringen.«

Gleichstellung statt Gleichmacherei

Auch im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung wurde »der kleine Unterschied« bisher zu wenig berücksichtigt. So wurden im Rahmen des Projekts »Gender Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung« verschiedene standardisierte Fragebögen gesichtet. Dabei wurde deutlich, dass für Frauenarbeitsplätze typische Belastungen wie häufiges Heben kleiner Lasten, Vereinbarkeit und Doppelbelastung, Gewalt bzw. Einschüchterung und sexuelle Belästigung nicht berücksichtigt wurden. Es fehlten aber auch Konzepte und Me-

BUCHTIPP

Anita Rieder/Brigitte Lohff:
Gender Medizin
 Springer Verlag, 2008
 542 Seiten, € 99,95
 ISBN 3-211-68289-9



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

thoden zur Bearbeitung mänderspezifischer Probleme wie Neigung zu Risikoverhalten (Arbeitsunfälle), Belastungen als »Hauptverdiener«, Karenz für Väter etc. Mehr Gender-Bewusstsein kann auch in diesem Bereich Männern durchaus Verbesserungen bringen. Ein gutes Einkommen allein garantiert noch nicht unbedingt Zufriedenheit; Überlastung, Überstunden, Zeitdruck und Angst um den Arbeitsplatz machen dem »starken Geschlecht« zu schaffen. Laut Arbeitskräfteerhebung 2007 der Statistik Austria fühlen sich 55 Prozent der Männer (40,5 Prozent der Frauen) durch ihren Job physisch, 37,9 Prozent psychisch (Frauen: 29,5 Prozent) belastet.

KONTAKT

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

Männer vor bitte!

Dass es Frauen in Männerberufen nicht immer einfach haben, ist bekannt. Aber auch Männer haben es schwer in klassischen Frauenbranchen.

Autorin: Dagmar B. Gordon

Freie Journalistin

Männer in Frauenjobs sind eine rare Spezies. Doch es tut beiden Seiten gut, wenn die Trennung zwischen klassischen Männer- und Frauenjobs endlich aufhört.

Früher einmal war die PR vorwiegend ein Männerberuf und überaus lukrativ bezahlt. Wer in dieser Branche einen Job hatte, war gut dran. Dann drängten gut ausgebildete und hoch motivierte Frauen in diesen Beruf. Und ganz hurtig mutierte die PR zu einem Berufsfeld mit sinkenden Honoraren und Gehältern. Dieser Automatismus lässt sich auch in anderen Berufen beobachten.

Umgekehrt haben es auch die Männer nicht ganz leicht, die es in sogenannten »klassische Frauenberufe« zieht: Sie müssen mit dem niedrigen Lohnniveau klarkommen, mit Vorurteilen in ihrer Umwelt und mit erstaunten Blicken der Kolleginnen. Auf der anderen Seite, dort wo zunehmend auch Männer ihr berufliches Glück suchen, steigt das soziale Ansehen von Jobs und damit über kurz oder lang auch die Löhne.

In Wien arbeiten derzeit neben 6.343 Frauen genau 60 Männer als Kindergartenpädagogen oder Assistenten in den städtischen Kindergärten. Wie viele Männer in privaten Einrichtungen zwischen Puppenecke und Morgenkreis ihren Lebensinhalt finden, ist statistisch nicht erfasst.

Männer im Kindergarten sind, wie auch Männer in Volksschulen, Exoten. Und das, obwohl Studien beweisen, dass es auch den Kindern gut tut, wenn sie Frauen und Männer als Rollenvorbilder haben. Wenn ein junger Mann diesen Job wählt, kann es ihm durchaus passieren, dass man ihn verdächtigt, nicht ganz normal zu sein. So ging es dem Deutschen Erzieher Andreas Ankert, der trotz Mangels an männlichen Kollegen 14 Monate arbeitslos war, bevor er als Kinderpfleger in einem Hort bei München eingestellt wurde. Ankers Fazit: »Viele Menschen betrachten einen Mann, der Kinder mag, gleich als pervers.«

In Rollenklischees feststecken

»Wir haben es mit tief verwurzelten Rollenklischees zu tun, die sich in der Berufswahl der Erzieher niederschlagen«, sagt Melitta Walter. Die auf Geschlechterfragen spezialisierte Pädagogin und Buchautorin hat die Beobachtung gemacht: »Männer sollen echte Kerle sein: Automechaniker oder Polizisten, aber keine Kindergärtner.« Die bekennende Feministin ärgert sich darüber: »Da reden wir über Vätermonate und Elterngeld, aber dort wo das Ganze ansetzen könnte, lernen die Kinder als einzigen Mann den Hausmeister kennen.«

Aber nicht nur die Kleinkinderpädagogik ist ein Feld, das Männer fast ausschließlich den Frauen überlassen: Ordinationshilfen, Floristen und das männliche Gegenstück zur klassischen Sekretärin sind Berufe, die Männer nur in seltenen Ausnahmefällen wählen. Und das, obwohl Untersuchungen nahelegen,

dass Männer in überwiegend von Frauen dominierten Berufen, schneller Karriere machen als in sogenannten klassischen Männerberufen. Sie fallen eher auf und werden auch oft von Kolleginnen und Vorgesetzten stärker gefördert als Frauen in derselben Position. Dennoch ist es nicht leicht, vor allem als sehr junger Mensch seinen Freunden gegenüber, die ausgefallene Berufswahl zu begründen: Immer noch wird von Burschen erwartet, »männliche« Berufe zu wählen, um nicht als »Weichei« dazustehen.

Andere Kommunikation

Wer Blumenbinder, Sekretär oder Ordinationshelfer werden will, ist normalerweise hoch motiviert, gegen die immer noch auftauchenden Vorurteile anzukämpfen: Nicht selten wird als Erklärung, warum so wenige Männer in Pflegeberufen oder im Kindergarten arbeiten, ihr angeblich mangelndes Verständnis für Kleinkinder und ihre fehlende Bereitschaft zu pflegen herangezogen. Dabei wenden sich interessierte Männer vor allem deshalb von diesen Jobs ab, weil sie oftmals schlecht bezahlt sind und dafür anstrengend. Da macht das fehlende Sozialprestige schon gar nicht mehr so viel aus.

Wer sich aber dennoch dafür entscheidet, kann beide Seiten der Medaille kennenlernen: Zwar werden Männer in Frauenberufen oft schneller befördert als ihre weiblichen Kolleginnen, an den manchmal doch sehr anderen Kommunikationsstil in Teams mit vielen Frauen müssen sich die jungen Männer allerdings auch erst gewöhnen.



Dennoch ist es nicht leicht, vor allem als sehr junger Mensch seinen Freunden gegenüber, die ausgefallene Berufswahl zu begründen: Immer noch wird von Burschen erwartet, »männliche« Berufe zu wählen, um nicht als »Weichei« dazustehen.

Martin Haase, der in der Handelskammer Hamburg seine Ausbildung zum Sekretär absolvierte, sieht den Unterschied so: »Frauen reden im Allgemeinen viel mehr als Männer bevor sie auf den Punkt kommen und brauchen dementsprechend länger. Außerdem fragen sie mich oft nach meinem Privatleben aus.«

Oft kommt es auch zu Verwechslungen. So können Arzthelfer schon öfter einmal neue PatientInnen aufklären, dass sie nicht der »Herr Doktor« sind. Ein Fall, der weiblichen Ordinationshilfen (im Vorzimmer weiblicher Ärztinnen) nur höchst selten unterkommt. Auch der Sekretär in der Hamburger Handelskammer kann von Verwechslungsfällen erzählen: Chefs großer Unternehmen unterhalten sich jovial mit ihm, weil sie glauben, dass der junge Mann eine »bedeutendere« Stellung einnimmt.

Es gibt aber auch erste Rollenvorbilder von Männern in Frauenberufen, die erfolgreich ein neues Bild von Männlichkeit an ihre Söhne weitergeben. Sven Walenta, der in einem städtischen Kindergarten in Wien 9 arbeitet, ist so ein »neuer Mann«. »Meine Mutter war als ich vor der Jobwahl stand Tagesmutter, und immer wenn ich nach Hause kam, wollten die Kinder mit mir spielen. Irgendwie hat es sich dann ganz natürlich ergeben, dass ich diese Laufbahn ergriffen habe. Und ich würde jederzeit wieder so entscheiden.«

Walenta hört man die Begeisterung für seinen Beruf, den er seit 17 Jahren mit Engagement ausübt, bei jedem Satz an. So wundert man sich dann gar nicht, wenn man hört, dass Walentas 14-jäh-

riger Sohn in die Fußstapfen seines Vaters gestiegen ist und ebenfalls eine Ausbildung zum Kindergartenpädagogen macht.

Und obwohl Walenta rundum zufrieden ist mit seinem Job, gibt es doch einen Wermutstropfen für den engagierten Kindergärtner: »Im Gegensatz zu den Lehrern ist das Gehalt – vor allem die Anfangsgehälter – schon sehr schlecht, dabei tragen wir genauso viel Verantwortung und legen den Grundstein bei den Kindern«, meint Walenta.

Deshalb ist er auch sehr dafür, dass Mädchen in Burschenberufen arbeiten und umgekehrt: »Wenn alles ein bisschen durchgemischt wird, verschwinden die starken Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern.«

Alltagsschwierigkeiten

Doch nicht nur im Berufsleben haben es Männer in manchen Branchen gar nicht so leicht, ihren Platz zu finden: Immer öfter beschweren sich Männer, die sich gleichberechtigt um ihre Kinder kümmern: Sie stoßen trotz entsprechender Regelungen im Beruf öfter auf Vorurteile und festgefahrene Rollenklischees als man annehmen möchte: »Wenn die Kinder krank sind und nicht in den Kindergarten und in die Schule gehen können, und meine Frau in ihrem Job an einem wichtigen Projekt arbeitet, nehme ich mir eben Pflegeurlaub und kümmere mich um die beiden. Manche Kollegen fragen, warum ich das tue und nicht meine Frau daheim bleibt«, erzählt ein Computerfachmann, der seinen Namen lieber nicht in der Zeitung lesen

WEBLINKS

IHS-Studie zum Thema:

http://femtech.at/fileadmin/downloads/Wissen/Themen/Gender_allgemein/Frauenberufe_Maennerberufe.pdf

will, es ist eben noch nicht selbstverständlich, dass auch Männer ihren Teil der Verantwortung in Sachen Familienarbeit übernehmen.

Damit schlagen sich junge Väter auch in zahllosen Lokalen und Geschäften herum: So ist es zum Beispiel mittlerweile so, dass es zwar auf vielen Toiletten von Lokalen, die man auch mit Kindern aufsuchen kann, Wickeltische gibt. Leider werden die meist nach wie vor hartnäckig auf den Damentoiletten angebracht. »Da kommt man sich schon komisch vor: Da wechselt man vom ersten Tag an die Windeln, und dann kann man sich auch noch komisch anschauen lassen, wenn man zum Wickeltisch will«, klagt ein engagierter Vater stellvertretend für viele.

Es ist also noch ein weiter Weg auch für Männer, die Gleichberechtigung wirklich leben wollen. Aber es ist schon eine ganze Menge auf diesem Weg.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
d.gordon@ideenmanufactur.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Frauen ohne Obdach

Wohnungslose Frauen haben im öffentlichen Raum keinen Schutz. Das FrauenWohnZentrum in Wien bietet ihnen seit 2005 Hilfe in Notsituationen.

Autorin: Mag. Gabriele Müller

Freie Journalistin

Es waren nur ein paar Schritte«, erzählt die 27-Jährige, die Augen der Eltern aber hätten gestrahlt. Sie berichtet von ihrer früheren Arbeit als Kindergärtnerin bei Schwerstbehinderten. »Ich habe ihre Sprache verstanden«, sagt sie, »nicht diese Sprache mit den Worten, die andere halt. Einer konnte sogar wieder gehen, ein bisschen wenigstens.« Die ehemalige Kindergärtnerin ist jetzt Frühpensionistin. Sie kommt nur auf Besuch ins FrauenWohnZentrum in Wien Leopoldstadt. Gerne bemalt sie Seidentücher, mit Leoparden und Drachen. Sie trägt eine schwarz gehäkelte Mütze und einen großen Jogginganzug. Einmal da hatte sie einen Husky mit blauen Augen. Aber das ging nicht gut, er brauchte zu viel Auslauf, sagt sie.

Tiere erlaubt

Ins FrauenWohnZentrum in der Springergasse hätte sie Sheila schon mitnehmen können. Tiere sind hier erlaubt, selbst wenn es dadurch Probleme gibt. »Haustiere sind auch ein therapeutisches Mittel«, meint Elvira Loibl, Leiterin und Mitbegründerin des FrauenWohnZentrums. »Es ist eine bedingungslose Liebe, mit allen Auseinandersetzungen, die es rund um Beziehungen gibt.«

Im TagesWohnZimmer (WoZi) wird gerade das Geburtstagsfest einer Bewoh-

nerin vorbereitet. Feste und Rituale gehören hier zum Hausgebrauch. Gerda* im rosa Pulli trägt ein Plastikschwert. Sie erzählt Geschichten, als liefe ein Film mit mehreren Handlungen. Von Gewalt ist die Rede und von Tod, aber auch, dass sie jetzt ihre blonden Haare zu Zöpfen geflochten haben will. Sie hat schon genug Pech gehabt im Leben, jetzt will sie, wenn möglich, das blaue Band ins Haar, oder das rote.

Männer verboten

Kurz vor Weihnachten 2005 war das vierstöckige Haus in der Springergasse auf Initiative einer Gruppe von Sozialarbeiterinnen für wohnungslose oder von Wohnungslosigkeit bedrohte Frauen eröffnet worden. Finanziert wird das Caritas-Projekt vom Fonds Soziales Wien (FSW), das Tageszentrum wird zusätzlich aus Mitteln des Bundesministeriums für Frauen gefördert. Zielgruppe sind Frauen, die von anderen Einrichtungen nicht aufgenommen werden (können), Frauen mit psychischen Problemen und/oder Suchterkrankungen und Frauen, die sich nicht von ihren Haustieren trennen wollen.

Männern hingegen, und das ist eine der wenigen unumstößlichen Regeln des Hauses, ist der Zutritt verboten. »Das Strukturierungsmerkmal: ›Wer gefällt wem?‹ fällt dadurch weg«, meint Elvira Loibl. Auch die Antwort auf die Frage, welche – fiktiven oder begründeten – Ängste mit Männern verbunden sind, könne dadurch aufgeschoben werden:

* Name v. d. Red. geändert

INFOS

Kontakt für alle Angebote:

FrauenWohnZentrum der Caritas der ED
Wien, Springergasse 5, 1020 Wien
Telefon: 01/971 80 07, E-Mail:
frauenwohncentrum@caritas-wien.at
www.caritas-wien.at

Caritas-Spendenkonto:

PSK 7.700.004, BLZ 60.000
Kennwort: „FrauenWohnZentrum“

»Die Frauen haben so Zeit, sich einmal mit sich selbst auseinanderzusetzen.«

Zwar ist das Bild des »Sandlers«, der unter der Brücke schläft, immer noch Symbol der Wohnungslosigkeit: Grundsätzlich sind sowohl Frauen als auch Männer von Obdachlosigkeit betroffen. »Zunehmend sind Bevölkerungsgruppen auf Unterstützung durch die Wohnungslosenhilfe angewiesen, die vor Jahren noch die Ausnahme waren«, heißt es in einem Arbeitspapier der Grundlagenabteilung der Caritas Wien vom Oktober 2008. Nämlich: »Jugendliche bzw. junge Erwachsene, hoch verschuldete ehemalige selbstständig Erwerbstätige und Menschen mit psychischen Erkrankungen.«

Der Großteil der Klientel der Wohnungslosenhilfe ist dennoch männlich. Die Angst vor sozialer Ächtung, vor alltäglicher Diskriminierung in gemischtgeschlechtlichen Einrichtungen und vor Entzug des Sorgerechtes für die Kinder ist für viele Frauen eine zu große Hürde, öffentlich nach Hilfe zu suchen. »Genau deshalb gibt es einen enormen Bedarf,



Tiere sind hier erlaubt, selbst wenn es dadurch Probleme gibt. »Haustiere sind auch ein therapeutisches Mittel«, meint Elvira Loibl, Leiterin und Mitbegründerin des FrauenWohnZentrums. »Es ist eine bedingungslose Liebe, mit allen Auseinandersetzungen, die es rund um Beziehungen gibt.«

frauenspezifische Räume zu schaffen«, meint Diplomsozialarbeiterin Elvira Loibl. »Die Frauen brauchen gerade in ihrer Veränderungslage, wo sie alle ihre Kräfte benötigen, spezifische Angebote und Unterstützung.«

Andere Strategien

Frauen ohne Bleibe wählen andere Strategien als Männer. »Sie bleiben eher in Lebensverhältnissen, die sie schädigen oder gehen Zweckgemeinschaften ein«, heißt es im zitierten Bericht der Caritas. Für die Öffentlichkeit bleibt das Problem der Wohnungslosigkeit von Frauen damit weitgehend unsichtbar.

»Wohnen hat für Frauen eine völlig andere Bedeutung«, ist Elvira Loibl überzeugt. »Bei Männern ist eher die Arbeit Identität stiftend. Bei Frauen ist es die Wohnung.« Durch die lange Wartezeit zur Aufnahme in einem Wohnheim oder für einen betreuten Wohnplatz ertragen viele Unerträgliches. »Wir bräuchten hier schnelle Lösungen«, meint Loibl. »Längeres Warten halten die Frauen nicht durch, sie arrangieren sich in der Zwischenzeit.« Das gilt auch für Jugendliche: Bereits rund ein Drittel der KlientInnen der Erstanlaufstelle P7 – Wiener Service für Wohnungslose – ist heute unter 30 Jahre alt. Damit sind die 18- bis 30-jährigen Männer und Frauen mit 31 Prozent die größte Gruppe, die von Wohnungslosigkeit betroffen ist. Aktuell stellt das von der Caritas der Erzdiözese Wien betriebene JUCA die einzige spezialisierte Wohn-Einrichtung für diese Zielgruppe in Wien dar.

Im FrauenWohnZentrum werden Topfen- und Zwetschkenstrudel serviert.

Das Geburtstagskind fährt mit einem Einkaufswagen Kindersekt besorgen. Maßvoll ist Alkohol erlaubt, auch geraucht darf werden. Zwei Fachfrauen, aus der Sozialarbeit und dem psychosozialen Bereich, haben Dienst im WoZi. Das Hausbüro ist rund um die Uhr besetzt.

Im Tageszentrum können die Frauen ihre Wäsche waschen, duschen, fernsehen und – vor allem – miteinander oder mit einer der Betreuerinnen reden. Oberster Grundsatz für das Team des FrauenWohnZentrums ist die Orientierung an den Ressourcen, nicht an den Defiziten der Frauen und die Beratung und Begleitung in würdevoller Begegnung. »Die Frauen sollen Kraft in einer extrem schwierigen Situation bekommen«, erläutert Elvira Loibl die Zielsetzung des Projekts. »Denn von Armut betroffen zu sein heißt auch, über so geringe finanzielle Mittel zu verfügen, dass regelmäßiges Bezahlen der Wohnkosten schwierig ist, vom Ansparen einer Kautions ganz zu schweigen. Es heißt, keine Bewegungsmöglichkeit zu haben und aus eigener Initiative niemals zu einer Wohnung kommen zu können.«

Sollen's hackl'n?

Das FrauenWohnZentrum bietet Frauen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, Hilfe in Notsituationen. Auf vier Stockwerken stehen 32 Wohnplätze zur Verfügung. Ein Teil davon, im sogenannten »niederschweligen« Bereich, steht für akute Notlagen bereit. Die Frauen können anonym und ohne eine sozialarbeiterische Betreuung eingehen zu müssen, kurzfristig hier wohnen. Die restlichen

Wohnungen, mit Kochnische und Dusche, sind für Frauen, die eine sozialarbeiterische Hilfestellung und Begleitung annehmen können.

Von den KlientInnen des P7, der zentralen Anlaufstelle für wohnungslose Menschen in Wien, ist jede achte Person erwerbstätig. »Eine Wohnungslosenhilfe-Einrichtung als Adresse, Schulden, Zahn-lücken oder Tattoos lassen die von uns betreuten Frauen und Männer für die meisten ArbeitgeberInnen wenig attraktiv erscheinen«, heißt es im Arbeitspapier zur Wohnungslosigkeit von der Caritas Wien. »Nicht wenige haben sich infolge vieler gescheiterter Anläufe, ihre Lebensumstände zu verbessern, selbst aufgegeben. Ihre vermeintliche Faulheit ist in Wahrheit Entmutigung. Wo es an Eigeninitiative mangelt, braucht es nicht Druck, sondern die Erfahrung, doch etwas schaffen zu können.«

»Unser Grundsatz ist das Recht auf Wohnen, unabhängig vom psychischen Zustand oder einer etwaigen Sucht«, meint Elvira Loibl zum Thema. Allerdings: »Arbeitsprojekte, die stundenweise Tätigkeiten erlauben, wären sehr hilfreich. Die Frauen haben Angst vor dem Versagen, sie bräuchten einen unbürokratischen Zugang zu sinnvoller Arbeit.«

KONTAKT

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

Konfliktstoff Kopftuch

Das Tragen eines Kopftuches symbolisiert für viele die Unterdrückung der Frau im Islam. Das Thema ist komplizierter als es auf den ersten Blick scheint.

Autorin: Mag. Lucia Bauer

Büro des Vorsitzenden GPA-djp

Sie prägen mehr und mehr unser Straßenbild. In Wien treffen wir sie überall, in der U-Bahn genauso wie in öffentlichen Gebäuden. Mehr als andere MigrantInnen führen uns Frauen mit Kopftüchern vor Augen, dass die Multikulturalität unserer Gesellschaft eine Tatsache ist, die wir nicht länger ignorieren können – ob uns das nun gefällt oder nicht.

Doch wie gehen wir damit um? Ist das Kopftuch eine Provokation in einer säkularen Gesellschaft, ein Symbol für die Rückständigkeit der MigrantInnen, ein Zeichen dafür, dass da eine Parallelgesellschaft existiert, in der die Moderne noch nicht angekommen ist? Oder ist das Kopftuch nicht vielmehr eine sichtbare Projektionsfläche für oft eher diffuse Ängste vor dem Fremden und Unverständlichen und seit dem 11. September auch immer mehr vor islamistischem Terrorismus und Unterwanderung durch muslimische AttentäterInnen?

Wenig überraschend hat uns die jüngste Diskussion über eine Studie zum islamischen Religionsunterricht wieder eine Unzahl von Fotos kopftuchtragender Frauen in allen Medien beschert. Das muslimische Kopftuch ist einfach das perfekte Symbol für das Thema »Integrationsprobleme von muslimischen MigrantInnen« – auch wenn die Frage nach dem Demokratieverständnis einiger islamischer Re-

ligionslehrerInnen mit dem Kopftuch eigentlich gar nichts zu tun hat.

Anders als in Deutschland oder Frankreich gibt es in Österreich keine ernsthafte Debatte über ein Kopftuchverbot – auch nicht in Schulen. Die Rechtslage ist klar. Laut Erlass des Bildungsministeriums unterliegt das Tragen eines Kopftuches der Religionsfreiheit und kann daher auch nicht verboten werden. Dennoch fallen Diskussionen zum Thema Kopftuch oft höchst emotional aus. Nicht nur für FrauenrechtlerInnen wie Alice Schwarzer ist das Kopftuch Stein des Anstoßes. Schwarzer bezeichnet es als »Flagge des Islamismus«. Laut einer vom Innenministerium in Auftrag gegebenen repräsentativen Befragung von 1.000 ÖsterreicherInnen lehnt nicht ganz die Hälfte der Befragten (muslimische) religiös motivierte Kleidung in öffentlichen Gebäuden und insbesondere in Schulen grundsätzlich ab.

Ausgrenzung hilft nicht

Selbst wenn – wie sicherlich bei Alice Schwarzer der Fall – hinter der ablehnenden Haltung die ehrliche Sorge um die Rechte der kopftuchtragenden Frau steht, die Konsequenzen der ablehnenden Haltung trägt die betroffene Frau und nicht der Ehemann oder Vater, der sie vielleicht dazu zwingt. Haben Migrantinnen ohnehin schlechtere Karten bei der Suche nach einem qualifizierten Arbeitsplatz, so sinken diese Chancen gegen null, wenn es sich bei den betreffenden Migrantinnen um Frauen und Mädchen handelt, die ein Kopftuch tragen. Eher als sie dazu zu zwingen, das Kopftuch abzulegen, drängen Verbote und Ablehnung die Betroffenen

BUCHTIPP

**Heide Oestreich:
Der Kopftuchstreit –
Das Abendland und ein
Quadratmeter Islam**

Brandes und Apsel Verlag
GmbH, 2005, 208 Seiten,
€ 16,40, ISBN 3-86099-786-6



Bestellung:

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

aus dem Arbeitsleben oder aus höheren Schulen. Man fragt sich in diesem Zusammenhang, wie es in Österreich tatsächlich um die Religionsfreiheit bestellt ist.

Eine differenzierte Sichtweise vertritt Heide Oestreich in ihrem Buch »Der Kopftuchstreit«: »Nicht alle Frauen haben das Vergnügen, superemanzipiert zu sein und in einem liberalen Umfeld zu leben. Auch nicht alle Musliminnen. Einige von ihnen müssen einen schwierigen Weg zurücklegen. (...) Sie beruhigen vielleicht ihre Eltern oder Ehemänner, die Angst um ihre moralische Integrität haben, damit, dass sie besonders wohlherzogen islamisch sind und ein Kopftuch tragen. (...) Diese Frauen gehen einen komplizierten, mühsam austarierten Weg, der mit dem Adjektiv »unterdrückt«, das die Gesellschaft auf sie klebt, nicht besonders gut beschrieben ist.« Oestreich argumentiert weiter, dass diesen Frauen nicht geholfen sei, indem man sie ablehnt. Im Gegenteil käme dadurch ein Teufelskreis in Gang. Junge muslimische Frauen und Mädchen, meint

Längst nicht alle Frauen und Mädchen, die ein Kopftuch tragen, werden von der Familie dazu gezwungen. Die deutsche Psychologin Birgit Rommelspacher meint, das Kopftuch könne sowohl emanzipatorische Bedeutung haben und Zeichen des Widerstands gegen erzwungene Assimilation sein wie ein Zeichen der Unterdrückung.



sie, die wegen ihres Kopftuchs keinen Ausbildungsplatz bekämen, landeten tatsächlich mit hoher Wahrscheinlichkeit hinter dem Herd und blieben gettoisiert.

Gründe, ein Kopftuch zu tragen

Längst nicht alle Frauen und Mädchen, die ein Kopftuch tragen, werden von der Familie dazu gezwungen. Die deutsche Psychologin Birgit Rommelspacher meint, das Kopftuch könne sowohl emanzipatorische Bedeutung haben und Zeichen des Widerstands gegen erzwungene Assimilation sein wie ein Zeichen der Unterdrückung. Vor allem junge türkische Frauen in der BRD, so meint sie, würden sich oft bewusst für das Kopftuch entscheiden und sähen darin einen selbst bestimmten Akt.

Ihnen ginge es vor allem darum, für sich selbst einen Standort zu finden zwischen der Kultur ihrer Eltern und der Aufnahmegesellschaft sowie einen eigenständigen Bezug zu weltanschaulichen Fragen. Weitergedacht bedeutet das, dass es zu einfach ist, Musliminnen, die Kopftücher tragen, als homogene Gruppe über einen Kamm zu scheren. Vielmehr müsste man eigentlich für jeden Einzelfall prüfen, welche Motive dabei im Spiel sind.

Ich versuche nicht Unterdrückung von Frauen in patriarchalen muslimischen Gesellschaften schönzureden, denn diese gibt es ohne Zweifel – genauso wie sie auch in den migrantischen Communities in Europa vorkommt. Der Aufschwung, den islamistische Strömungen in den vergangenen Jahren erfahren haben, hat die Situation der Frauen in den betreffenden Gesellschaften ebenfalls nicht verbessert.

Davor die Augen zu verschließen, wäre sicherlich naiv. Zweifellos haben Hass, Gewalt und antidemokratische Parolen in demokratischen modernen Gesellschaften nichts verloren – egal woher sie kommen. Mit dem Kopftuch hat das allerdings nichts zu tun. Wovor wir uns jedenfalls hüten sollten ist, alle MuslimInnen pauschal unter Islamismusverdacht zu stellen. Laut einer Untersuchung des **European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC)** wächst seit 2001 europaweit die Diskriminierung von MuslimInnen. Da besonders leicht als solche zu identifizieren, sind davon kopftuchtragende Frauen besonders stark betroffen.

Müsste es nicht gerade eine säkulare Gesellschaft auszeichnen, dass wir die Freiheit unserer Mitmenschen respektieren, religiöse Überzeugungen zu haben, auch wenn wir diese nicht teilen, jedenfalls so lange sie damit nicht gegen Gesetze verstoßen oder die Rechte anderer verletzen?

Soziale Lage von MuslimInnen

Doch zurück zur Frage der Integration von muslimischen MigrantInnen. Wann sind MigrantInnen erfolgreich integriert? Dazu gefragt, was für sie persönlich Integration eigentlich bedeutet, sagt eine muslimische Frau, die ein Kopftuch trägt: Für sie bedeute Integration Arbeit, Wohnung, Zugang zu Bildung und Beruf. Alles Dinge, die eigentlich selbstverständlich sein sollten. Eigentlich.

Denn die Realität sieht anders aus. Laut Angaben des Innenministeriums unterscheidet sich die Bildungsstruktur von MuslimInnen ganz wesentlich von denen

der Gesamtbevölkerung. Nur etwa 18 Prozent der muslimischen MigrantInnen haben eine Lehre abgeschlossen im Gegensatz zu 35 Prozent in der Gesamtbevölkerung.

Einen Universitätsabschluss haben laut Innenministerium nur etwa vier Prozent der MuslimInnen in Österreich. Laut einer aktuellen OECD-Studie liegt der durchschnittliche AkademikerInnenanteil unter den im Ausland geborenen Personen in Österreich mit 11,3 Prozent sogar geringfügig höher als unter der im Inland geborenen Bevölkerung (10,9 Prozent). Im Vergleich dazu liegt er bei der türkischen Wohnbevölkerung, die einen hohen Anteil von MuslimInnen hat, bei nur 2,3 Prozent.

Entsprechend höher als in der Gesamtbevölkerung ist auch die Armutsgefährdung bei MuslimInnen. Man muss nicht hellsehen können, um zu wissen, dass marginalisierte und wenig gebildete Menschen bedeutend leichter für eine ideologisierte Religion ansprechbar sind. Erfolgreiche Integration ist nicht einfach eine Aufgabe, die MigrantInnen erledigen müssen. Integration ist nicht von der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Betroffenen zu trennen, und aus der Verantwortung dafür kann sich die aufnehmende Gesellschaft nicht einfach davonstellen.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
lucia.bauer@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

»Wie ein Dienstmädchen«

Zu Besuch bei Ausnahmemalerin Maria Lassnig, der es gelang, in der männerdominierten Kunstmarkt-Szene die Weltspitze zu erklimmen.

Autorin: Dr. Sibylle Fritsch

Freie Journalistin

Großer Rummel um Maria Lassnig: 4.000 BesucherInnen bei ihrer Ausstellungseröffnung »Das neunte Jahrzehnt« im MUMOK – Museum moderner Kunst Stiftung Ludwig – in Wien. Ein Fest für einen Weltstar, der an der Seite des Bundespräsidenten Heinz Fischer, vor einem seiner Bilder steht. Kamerateams, JournalistInnen, FotografInnen, die einen so dichten Ring um die Malerin bilden, dass man sie im Blitzgewitter nicht sehen kann. Zwar fühlt sie sich geschmeichelt, aber trotzdem steht sie dieser »Internationalität« skeptisch gegenüber. »Mich gibt es ja schon lange in der Kunstszene. Aber bekannter bin ich erst über ausländische Galerien geworden. Die inländischen haben mich wie ein Dienstmädchen behandelt«, sagt Maria Lassnig mit einem kleinen Lächeln hinter der großen Brille.

Aber wer weiß schon, wie schwer die heute viel Umworbene darum kämpfen musste, als Frau die Weltspitze zu erklimmen? Und wie viel Konsequenz und Zähigkeit es bedurfte, sich in einer weltweit von Männern dominierten Kunstszene durchzusetzen? Auch um den Preis und dem Bekenntnis zur Einsamkeit: »Wenn man die Kunst ernst nimmt, geht das nicht anders als allein zu bleiben. Vor allem als Künstlerin. Da findet sich kein Mann, der ihr so untertänigst kocht und sie betreut wie es umgekehrt die Frauen

von Künstlern tun. Heute hat sich das doch etwas geändert«, sagt sie beim Interview in ihrem Wiener Loft, in dem sie arbeitet und lebt. Bescheiden. Der Wohnraum ist reduziert auf Tisch und Bett – aber das durch eine gläserne Wand getrennte Atelier großzügig genug, um ihre jüngsten Bilder zu platzieren – Bilder von einem Paar, das sie aus ihrer Kärntner Sommerfrische kennt, und das Maria Lassnig so beeindruckt hat, weil die beide sich spürbar lieben.

Körperbewusstseinsbilder

Unangepasst und frech, aber sich bescheidend in ihrem Lebensstil ist die Lassnig geblieben, obwohl ihre Bilder von umgerechnet 7.000 Euro in den Achtzigerjahren auf 300.000 geklettert sind. Es sind Arbeiten, die sich spannungsreich zwischen Körper und Geist, Innenraum und Außenraum, Todesnähe und Lebenslust bewegen. Das Thema ihrer Bilder, Zeichnungen ist sie selbst – ihr Frausein, ihre Sexualität, ihre Wut, ihr Körpergefühl; Körperbewusstseinsbilder sind es – gemalt, gezeichnet, als Trickfilm verarbeitet, zerfließend, quadratisch, monströs, selbstironisch und oft fragmentiert.

Ihre Konsequenz, bei sehr ungewöhnlich betitelten und sehr verschiedenen Bildgeschichten rund um ihr physisches Selbst zu bleiben, in einer Zeit, als Frauen in der Kunst nur als (Akt-)Modelle und Musen eine Rolle gespielt haben, machte sie zur Wegbereiterin für die nächste und übernächste Künstlerinnengeneration in Österreich: für eine **Valie Export**, **Elke Krystufek** oder **Dorit Margreiter** und andere mehr.

ZUR PERSON



Maria Lassnig

studiert 1943 bei Wilhelm Dachauer an der Akademie am Schillerplatz, muss aber die Klasse wegen entarteter Kunst wieder verlassen, kehrt nach 1945 an die Akademie, in die Klasse von **Herbert Boeckl** zurück. 1948 entstehen erste Körperbewusstseinszeichnungen in Klagenfurt, 1951 geht sie mit **Arnulf Rainer** nach Paris, lernt Surrealismus und informelle Malerei kennen und ist mit **André Breton**, **Paul Celan** in Kontakt. In den Sechzigerjahren beginnt sie großformatige Körper-Aquarelle zu malen, 1968 zieht sie nach New York. Macht einen Zeichentrickfilm-Kurs und ab 1970 ironische Zeichentrickfilme. 1980 erhält sie die Professur für Malerei an der Hochschule für angewandte Kunst in Wien und macht zahlreiche int. Ausstellungen: die Biennale Venedig, Documenta Kassel. Im MUMOK im Wiener Museumsquartier sind bis 17. Mai rund 60 Gemälde der vergangenen zehn Jahre zu sehen: »Maria Lassnig: Das neunte Jahrzehnt«, im Museum Ludwig/Köln, »Maria Lassnig. Im Möglichkeitsspiegel«, Aquarelle und Zeichnungen von 1947 bis heute. 14. März bis 14. Juni 2009.

Trotzdem ist immer noch gerade die Lassnig Exempel für die schwierige Position von Frauen in der Kunst. Ebenso wie **Louise Bourgeois** ist die gebürtige Kärntnerin, die bis zum 80. Lebensjahr



Maria Lassnig – Das neunte Jahrzehnt
Ausstellungsansicht
Hochzeitsbild, 2007/2008; Die Bewunderung, 2008.

mit dem Motorrad durch die heimatliche Landschaft kurvte, eine Ausnahmerscheinung im Kunstbetrieb geblieben und hat auch erst mit fortgeschrittenen Jahren den ganz großen internationalen Durchbruch geschafft. »Ich hatte die dumme Vorstellung, dass das Gute von selbst entdeckt wird. Die Belehrung, als ich sah, wie die Kollegen überall dabei waren und ich nicht, hat sehr geschmerzt«, erinnert sie sich an ihre Anfänge als Künstlerin.

Erste Professorin an der Kunstuni

Sie verdankt es der Frauenbewegung, dass sie 1980, 83 Jahre nachdem die erste Frau an einer österreichischen Universität ein Studium antreten durfte, als erste Frau eine Professur an einer österreichischen Kunstuniversität erhielt. »Die Frauenbewegung forderte eine weibliche Identifikationsfigur für die Kunsthochschule. Ministerin **Herta Firnberg** hatte mich mitten in der Nacht telefonisch eingela-

den, die Professur für die Malklasse zu übernehmen. Ich habe lange überlegt, mir hat es in Amerika gut gefallen«, erzählt die Malerin. Sie war 61 Jahre alt, als sie in Österreich Erfolg und Anerkennung einfuhr, und die erste bildende Künstlerin, die 1988 mit dem großen Österreichischen Staatspreis ausgezeichnet wurde. Untersuchungen zufolge, gelingt so eine Karriere unter hundert erfolgreichen Malern im Schnitt nur zwei Frauen. Wenn Maria Lassnig heute noch spitze Bemerkungen über das Unverhältnis zwischen Frauen- und Männeranerkennung im Kunstbetrieb macht, so ist das nicht nur ihr Grundgefühl aus den Siebzigerjahren: Heute noch absolvieren mehr Frauen als Männer erfolgreich eine Kunstuniversität. Europaweit sind rund 53 Prozent der Kunststudierenden weiblich, aber nur fünf Prozent der Lehrenden.

Rundherum lauter Machos

Auch was das Einkommen betrifft: So kam die von Bundesministerin Claudia Schmied in Auftrag gegebene Studie zur sozialen Lage der KünstlerInnen zum Ergebnis, dass Frauen im Kunstbereich generell 35 Prozent weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Maria Lassnig erlebt aber auch den öffentlichen Umgang mit Männern und Frauen in der Kunst als ziemlich unterschiedlich. Frauen werden da immer noch mit Alter in Zusammenhang gebracht, während die Jahreszahl des Körpers bei Männern wie etwa Picasso kein Thema war: Dementsprechend führt sie als Beispiel den Titel ihrer Ausstellung an: »Ich sehe

WEBLINKS

MUMOK – Museum Moderner Kunst
Stiftung Ludwig, Wien
www.mumok.at/programm/ausstellungen/

nicht ein, dass jeder sofort weiß, dass da ein altes Weibel malt. Eine 90-Jährige ist ein altes Weibel. In Amerika wurde ich immer gefragt: How old are you? Und ich habe zurückgefragt: Was geht Sie das an? Als ich Amerika verlassen habe, hat mich niemand mehr danach gefragt. Man muss nur stur sein! Ein Künstler darf nicht durch sein Alter **apostrophiert** werden.

Es geht mir nicht um die Vorurteile der anderen – die sind mir wurscht –, es geht um meine Vorurteile. Ich selbst werde negativ beeinflusst, wenn ich mein Alter vorgehalten bekomme. Wenn mir was weh tut, denke ich, mein Gott du bist schon so alt. Diese Altersklassifizierung hat angefangen als ich nach Wien zurückkam; John Sailer von der Galerie Ulysses hatte mein Alter in den Katalog geschrieben – und dieser Umgang damit ist geblieben. Rundherum sehe ich lauter Machos.«

BUCHTIPP

**Maria Lassnig /
Wolfgang Drechsler:
Das neunte Jahrzehnt.**
Verlag der Buchhandlung
König, 2009,
146 Seiten, € 35,00
ISBN 3-86560-601-6



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

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
s.fritsch@akis.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Was mir zusteht

Fairness für die Beschäftigten im Handel bedeutet mehr Chancen und bessere Bezahlung für Frauen.

Autorin: Anita Stavik

Sekretärin im Geschäftsbereich
Interessenvertretung in der der GPA-djp

Der Handel ist mit knapp 520.000 Angestellten der größte Arbeitgeber Österreichs. Die Branche gliedert sich in Einzelhandel, Großhandel und Kfz-Handel. Der Einzelhandel ist mit rund 271.000 Angestellten, davon 74 Prozent weibliche Angestellte, der größte Teilbereich.

Eine aktuelle Studie von **IFES** und **WIFO** nimmt unter anderem die Strukturmerkmale der Branche und die Einkommenssituation der Beschäftigten unter die Lupe. Es bietet sich daher an, die Situation der Frauen im Einzelhandel näher zu analysieren. Hier ein paar Facts:

■ Bezogen auf das Jahr 1995 registrieren wir den höchsten Anstieg an Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel, bis zu 93 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich. In Arbeitsverhältnissen mit einer vertraglichen Arbeitszeit zwischen 12 und 34 Stunden pro Woche entfallen fast alle Beschäftigungsverhältnisse auf Frauen.

■ Die Zufriedenheit mit dem Einkommen im Einzelhandel hat erheblich abgenommen. Nur noch elf Prozent der Beschäftigten sind mit ihrem Einkommen sehr zufrieden. Fast 34 Prozent der Beschäftigten im Einzelhandel fürchten, dass ihre Pension später nicht reichen wird.

■ 53 Prozent der weiblichen Angestellten im Einzelhandel sind gezwungen, mit ihrem Einkommen auch auszukommen. Sie geben an, keine weiteren Einkom-

Beschäftigte im Einzelhandel – persönliche Merkmale; nach Geschlecht (2005–2008; in %)

	GESAMT	Männer	Frauen
	954	212	742
Alter			
bis 29 Jahre	38	45	36
30 bis 44 Jahre	41	35	43
ab 45 Jahre	21	20	21
Schulbildung			
nur Pflichtschule	11	13	11
Lehre	62	51	64
Fach-, Handelsschule	15	15	15
Matura, Hochschule	12	20	10
Migrantischer Hintergrund			
	18	16	19
Familienstand			
ledig, allein lebend	27	41	24
verheiratet, in Lebensgemeinschaft	60	52	63
Kinder im Haushalt			
keine	56	73	51
bis 5 Jahre	24	14	26
ab 6 Jahre	28	19	31

Quelle: Arbeitsklimaindex der AKOÖ/IFES

mensquellen zu haben. 38 Prozent der Frauen geben an, dass sie auf finanzielle Kompensation durch den Partner angewiesen sind.

■ Der Einzelhandel bietet den Beschäftigten unterdurchschnittliche Perspektiven. 23 Prozent der Frauen wollen die Firma bzw. den Beruf wechseln. 63 Prozent der Frauen geben keine Antwort auf die Frage »Wie sehen Sie Ihre berufliche Zukunft, was streben Sie auf längere Sicht an?«

Mit der Einführung des Mehrarbeitszuschlages von 25 Prozent für Teilzeitbeschäftigte im Jänner 2008 wurde eine wichtige Forderung der Arbeiterkammer und der Gewerkschaften erfüllt. Der Zuschlag bietet eine Chance auf mehr Gehalt und ist daher im Handel speziell für Frauen ein einkommenspolitischer Meilenstein. Diese gesetzliche Regelung trägt dazu bei, dass Mehrarbeit nicht mehr so einfach verlangt wird. Für etwa ein Fünftel der Teilzeitbeschäftigten gab es da-

durch eine Erhöhung der Stundenzahl. Doch viele Handelsbeschäftigte klagen über unkorrekte Abrechnungen. Nicht wenige Unternehmen versuchen, sich am Mehrarbeitszuschlag »vorbeizumogeln« und bringen damit vor allem Frauen um Geld, das ihnen zusteht. Ein Beispiel: Eine Handelsangestellte mit 20 Stunden in der Beschäftigungsgruppe II im zehnten Berufsjahr verdient rund 750 Euro brutto ohne Zuschläge für die Lage der Arbeitszeit. Leistet sie fünf Stunden Mehrarbeit in der Woche bedeutet das am Ende des Monats knapp 51 Euro mehr Gehalt, das sind fast sieben Prozent. Die GPA-djp hat kein Verständnis dafür, dass den Teilzeitkräften im Handel, diese Summe vorenthalten wird. Was Recht ist, muss auch für die ArbeitnehmerInnen im Handel Wirklichkeit werden.

Aufgrund der Erfahrungen aus der täglichen Beratung entspricht die Anrechnung von Vordienstzeiten und bei der Einstufung in den KV nicht immer dem Recht. Die Studie zeigt auf, dass Frauen im Einzelhandel eine vergleichsweise schlechte Einkommensentwicklung aufweisen. Als Ursache dafür wird der Berufsverlauf der Frauen genannt. Dieser ist charakterisiert von Teilzeit, Unterbrechungen, langen Erwerbspausen mit vielfachem Wiedereinstieg auf einem schlechten Niveau und unterdurchschnittlichen Betriebszugehörigkeitsdauern. Frauen fallen langfristig in ihrer Einkommensentwicklung zurück.

»Fair handeln, fair teilen!«

»Fair handeln, fair teilen!« ist Gebot der Stunde. Das bedeutet nicht nur, dass die Unternehmen, die bereits geltenden Gesetze und per KV geregelten Mindeststandards einzuhalten haben. Handelskonzerne, die sehr gut verdienen, müssen ihren Beschäftigten über die Mindestverpflichtung im KV hinaus fair am Unternehmenserfolg beteiligen. Die Studie zeigt auch, dass vor allem große Handelsketten ihren MitarbeiterInnen mehr bieten sollten. Denn die Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten zeichnen sich durch die geringste Beschäftigungsstabilität aller Branchen in Österreich aus.

Die Bildungsanstrengungen der Branche fokussieren sich auf die Lehrlingsausbildung und selbst da mit unterschied-



Die GPA-djp hat zuletzt zahlreiche Aktionen gesetzt und das mit Erfolg. Mit und auch ohne öffentlichen Druck sind Dialogplattformen in großen Handelsbetrieben entstanden.

licher Qualität. Wenn es um Weiterbildung geht, konzentrieren sich die Betriebe auf Produktschulungen und nur selten auf die Entwicklung persönlicher Kompetenzen. Die Studie zeigt, dass Männer im Einzelhandel deutlich leichter Karriere machen als Frauen, Vollzeitbeschäftigte eher als solche in Teilzeit. Lernen gehört zum heutigen Berufsleben dazu, auch für die Beschäftigten im Einzelhandel. Der materielle Beitrag der Handelsbetriebe ist daher überfällig.

Lösungsansatz Dialog

Umgehung von gesetzlichen und kollektivvertraglichen Mindestnormen ist ein arbeits- und sozialrechtlicher Skandal und schädigt nicht nur die Betroffenen, sondern auch die Gesellschaft. Wirtschaftliche Vorteile, die durch unlauteren Wettbewerb entstehen bringen den Wirtschaftsstandort Österreich nicht weiter.

Behörden, wie das Arbeitsinspektorat und Abgaben einhebende Stellen wie die Gebietskrankenkassen, können und müssen einen aktiven Beitrag zur Rechtsdurchsetzung leisten. Es ist aber auch eine gewerkschaftliche Verpflichtung, für die Rechtsdurchsetzung zu kämpfen.

Die GPA-djp hat zuletzt zahlreiche Aktionen gesetzt und das mit Erfolg. Mit und auch ohne öffentlichen Druck sind Dialogplattformen in großen Handelsbetrieben entstanden.

In einem Handelskonzern wurden Schulungen des mittleren Managements auf arbeitsrechtliche Problemstellungen durch die ExpertInnen der ArbeitnehmerInnenvertretung durchgeführt. Das hatte zur Folge, dass einige Probleme auf

WEBLINKS

GPA-djp Bereich Handel
www.gpa-djp.at/handel

kurzem Weg geklärt werden konnten und jetzt in einer für ArbeitnehmerInnen besseren Qualität gelöst werden. In einem anderen großen Unternehmen wurde eine Arbeitszeitbetriebsvereinbarung mit qualitativen Verbesserungen bei Arbeitszeitaufzeichnungen abgeschlossen. Weitere Plattformen prüfen die Einstufung im KV, und haben vielen Handelsbeschäftigten zu korrekten Einstufungen verholfen. Überwiegend Frauen beziehen dadurch jetzt höhere Gehälter. Auch eine Stärkung der Interessenvertretung durch neue Mitglieder ist damit einhergegangen.

Die Ergebnisse der Studie von IFES und WIFO unterstreichen den Handlungsbedarf in der Branche. Die GPA-djp hat mit ihren Aktivitäten erste Erfolge verzeichnen können und wird den eingeschlagenen Weg konsequent weiter verfolgen. Handeln ist im Geschäft erlaubt, aber feilschen um Rechte und Mindeststandards ist schäbig und inakzeptabel.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
anita.stavik@gpa-djp.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

90 Jahre Mitsprache

Das Betriebsrätegesetz vom 15. Mai 1919 brachte den Rechtsanspruch der ArbeitnehmerInnen auf Vertretung im Unternehmen.

Autor: Franz Fischill

Mitarbeiter ÖGB-Pressereferat

Die Babywand«, antwortet Regina Kuncic, seit 1998 Betriebsrätin im Krankenhaus der Elisabethinen in Klagenfurt spontan auf die Frage: »Was würde es ohne Betriebsrat nicht geben?« »Erstaunt?«, fragt sie zurück und sorgt sofort für Aufklärung. Bis zur Wahl eines Betriebsrates im Klagenfurter Krankenhaus – die übrigens gegen den Widerstand der Geschäftsführung erkämpft wurde – herrschte eine besondere Unsitte: Wenn junge Mütter nach der Karenzzeit wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollten war dieser bereits vergeben. Kuncic: »Es gab keine Karenzvertretung und die Mütter wurden einfach auf die Straße gesetzt.«

Nachdem Kuncic zur Betriebsrätin gewählt war, ging es gleich an die Arbeit. Mit der Geschäftsführung handelte sie

eine Vereinbarung über die Karenzvertretung aus. Rund 45 Kolleginnen haben bisher davon profitiert, und von jedem Baby hat nun die engagierte Betriebsrätin ein Foto an der Wand ihres Betriebsratsbüros. Sowohl bei der Wahl des Betriebsrates als auch bei ihrer Arbeit ist das Betriebsratsgesetz eine wichtige Stütze. Die tägliche Arbeit geht allerdings weit über das Gesetz hinaus. Kuncic: »Ich bin eigentlich für alles zuständig. Das habe ich bei der Gründung des Betriebsrates nicht gewusst.« Von der Schuldnerberatung bis zur Wohnungssuche, vom organisieren der Kinderbetreuung bis zur Lohn- und Gehaltseinstufung, alles gehört zur Betriebsratsarbeit. Kuncic: »In einem Krankenhaus, einem ›Rund-um-die-Uhr-Betrieb‹, geht es vor allem immer wieder um die Arbeitszeit.«

Sprechen mit einer Stimme

»Willkür würde herrschen und fixe Arbeitszeiten wären ein Traum und nicht Realität«, sieht auch Renate Blauensteiner

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
www.betriebsraete.at

in einem »betriebsratsfreien« Betrieb wesentliche Nachteile für die Beschäftigten. Blauensteiner, seit 1988 Betriebsrätin im Opel-Werk in Wien-Aspern, muss sich aktuell mit existenziellen Sorgen der dort Beschäftigten beschäftigen. Ohne Betriebsrat hätte es sicherlich schon Kündigungen gegeben. Bei Opel in Wien-Aspern gibt es derzeit Kurzarbeit und die Details wurden von den BetriebsrätInnen ausverhandelt. Und da wurde einiges erreicht. Immerhin bekommen die Opel-Beschäftigten trotz kürzerer Arbeitszeit rund 90 Prozent ihres Gehaltes.

Und noch einen Vorteil gibt es gerade jetzt, wo es um die Existenz von Opel überhaupt geht. Blauensteiner: »Wir sprechen mit einer Stimme in Österreich und



Regina Kuncic



Renate Blauensteiner



Josef Kutrovatz



Pamela Gattringer

an allen Standorten in Europa.« Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit der BetriebsrätInnen an den verschiedenen Opel-Standorten wird durch den von der EU geschaffenen Europabetriebsrat erleichtert.

Für Josef Kutrovatz ist das Betriebsrätegesetz »die Basis der Arbeit als ArbeitnehmerInnen-Vertreter innerhalb eines Betriebes«. Er ist Betriebsratsvorsitzender bei »Neudörfler Büromöbel« im burgenländischen Mattersburg. Kutrovatz und seine KollegInnen haben schon vor Jahren in ihrem Betrieb eine neue Entwicklung vorweggenommen: Es gibt nur noch eine Betriebsratskörperschaft für alle Beschäftigten. Die Trennung von ArbeiterInnen und Angestellten ist damit zumindest bei der innerbetrieblichen Interessenvertretung aufgehoben. Er ist daher bei den Kollektivvertragsverhandlungen sowohl bei den Angestellten als auch bei den ArbeiterInnen in den Verhandlungsdelegationen. Und gerade die enge Verbindung zu den Gewerkschaften und zur Arbeiterkammer ist Kutrovatz ein besonderes Anliegen.

Der Betriebsratsvorsitzende hat aber auch konkrete Überlegung zur Weiterentwicklung des Betriebsrätegesetzes angedacht. So müsste der Kündigungsschutz auch auf die ErsatzbetriebsrätInnen ausgeweitet werden. Nach 20 Jahren Erfahrung als Betriebsrat fordert er auch, dass es freigestellte Betriebsräte in Unternehmen ab 100 Beschäftigten und nicht wie bisher erst ab 150 geben soll.

Weiterbildung ist ein Muss

Da die Arbeit als betrieblicher ArbeitnehmerInnen-Vertreter nicht nur immer umfangreicher wird, sondern auch immer mehr konkretes Wissen über Gesetze, aber auch Zusammenhänge der Ökonomie erfordert, ist Weiterbildung ein Muss. Kutrovatz fordert daher eine Woche Bildungsfreistellung pro Jahr für die BetriebsrätInnen.

Auch die Beschäftigten bei »Neudörfler Büromöbel« wissen, wie wichtig ein Betriebsrat ist. Jahrelang war es üblich, dass neben den Angestellten auch die ArbeiterInnen nach 25 Dienstjahren ein

Jubiläumsgeld bekommen haben. Nach einem Eigentümerwechsel sollte dieses mit dem Hinweis, dass der Kollektivvertrag für die ArbeiterInnen kein Jubiläumsgeld vorsehe, gestrichen werden. Der Betriebsrat klagte bei Gericht und der neue Eigentümer einigte sich außergerichtlich und zahlt weiter Jubiläumsgeld.

Bei Pamela Gattringer, sie ist Jugendvertrauensrätin bei der voest in Linz, ist es das im Jahr 1972 in Kraft getretene Jugendvertrauensrätegesetz, das ihr die Grundlage für ein engagiertes Arbeiten gibt. Die Jugendlichen bei der voest profitieren davon und haben beispielsweise jetzt eine Sportwoche sowohl im Sommer als auch im Winter.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
franz.fischill@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Betriebsräte und Gewerkschaften

Eine gemeinsame Geschichte.

Die ersten VertreterInnen der ArbeiterInnen und Angestellten im Betrieb waren gewerkschaftliche Vertrauensleute. Ihre Mitsprachemöglichkeiten wurden – oft erst nach Protestaktionen oder Streiks – in Vereinbarungen mit dem Unternehmen oder auch schon in überbetrieblichen Kollektivverträgen festgelegt. Erst das Betriebsrätegesetz der demokratischen Republik vom 15. Mai 1919 brachte den Rechtsanspruch der ArbeitnehmerInnen auf Vertretung im Unternehmen und (wenigstens teilweise) auf Mitsprache und Kontrolle durch ihre gewählten VertreterInnen. Dazu zählten Zustimmung zur Änderung der Arbeitsordnung, Kontrolle der Lohnlisten oder Einsicht in die Unternehmensbilanzen. Obwohl das Gesetz

auf einem Kompromiss zwischen der Gewerkschaftsbewegung und der UnternehmerInnenseite beruhte, kam von dort heftiger Widerstand: Es hieß, man sei nun nicht mehr „Herr im eigenen Haus“. Ganz falsch war das ja nicht, auch wenn die Mitsprache bei Managemententscheidungen nicht durchgesetzt werden konnte, und der Betriebsdemokratie trotz aller Ausweitung der Rechte nach 1945 noch immer deutlich Grenzen gesetzt blieben.

Die Gewerkschaftsbewegung war bei der Errichtung von Betriebsräten von Anfang an dabei und sah den großen Fortschritt, den sie darstellten. Sie erkannte aber auch die Gefahr, dass Betriebs-

rat und Gewerkschaft gegeneinander ausgespielt werden könnten, um so die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen insgesamt zu schwächen. Deshalb banden die Gewerkschaften von Anfang an die BetriebsrätInnen als gewerkschaftliche Vertrauensleute in ihr Organisationsnetzwerk und in die überbetriebliche Kollektivvertragspolitik ein. Das 1973 beschlossene österreichische Arbeitsverfassungsgesetz bestimmte zudem, dass sie zu ihren Beratungen immer GewerkschafterInnen beziehen können. Und in großen Betrieben haben, wo dies notwendig und sinnvoll ist, auch GewerkschafterInnen, die dort nicht beschäftigt sind, die Möglichkeit, zu BelegschaftsvertreterInnen gewählt zu werden.

Mitbestimmen

*Wichtige Rechte der ArbeitnehmervertreterInnen in Krisenphasen.
Teil 1: Informations- und Beratungsrechte.*

Autor: Mag. Hannes Schneller

AK Wien, Abt. Sozialpolitik

Das kollektive Arbeitsrecht – im Wesentlichen also das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) – ist in weiten Teilen auf Problemlagen, eben Krisen, ausgerichtet. Das verwundert nicht weiter, ist doch das soziokulturelle Instrument »Recht« ganz allgemein für Situationen geschaffen, in denen im zwischenmenschlichen, gesellschaftlichen oder wirtschaftlichen Bereich Interessenkollisionen und Konflikte auftreten.

Krisenverlauf

Ein eskalierender Krisenverlauf in einem Unternehmen lässt sich folgendermaßen grob skizzieren: Gerüchte → Nachforschungen durch den Betriebsrat (BR) → Informationen → Diskussionen → Verzerrungen oder Änderungskündigungen → Betriebseinschränkungen (Produktionsreduktionen oder Kurzarbeit) → Kündigungen → Betriebs(teil)schließung → Unternehmensverlagerung oder Insolvenz.

Für all diese Stadien hat der Gesetzgeber zumindest abstrakt vorgesorgt. Von bloßen Einsichts- und Informationsrechten bis zur Aufsichtsratsmitbestimmung oder der Befassung einer »staatlichen Wirtschaftskommission« ist, Schritt für Schritt an Intensität zunehmend, Mitbestimmung prinzipiell gegeben. Das österreichische Mitbestimmungsrecht hat

den Vorteil, als sozialpartnerschaftlich geprägtes Rechtssystem gut strukturiert und übersichtlich geregelt zu sein. In 28 zusammenhängenden und aufeinander aufbauenden Paragrafen – von § 89 bis § 112 ArbVG sind im Wesentlichen alle gesetzlichen Ansprüche aufzufinden.

Unterteilt sind die Befugnisse der Belegschaft und ihrer Organe BR (bzw. Betriebsausschuss), ZBR (Zentralbetriebsrat) und Konzernvertretung in

- Allgemeine Kontroll- und Informationsansprüche (§§ 89 bis 93)
- Soziale Mitwirkungsbefugnisse und Betriebsvereinbarungs-Tatbestände (§§ 94 bis 97)
- Personelle Mitwirkungsbefugnisse (§§ 98 bis 107)
- Wirtschaftliche Mitbestimmung (§§ 108 bis 112).

Als Nachteil könnte man das teilweise Fehlen einer »herrschenden höchstgerichtlichen Rechtsprechung« empfinden.

Interessenausgleich

Unser Mitbestimmungsrecht geht vom Prinzip aus, Konflikte zwischen BR (eigentlich: Belegschaft) und Unternehmensleitung nicht vor Gericht oder im Wege des Arbeitskampfes auszutragen, sondern möglichst lange zu verhandeln. Aus diesem »Zwang« zum Weiterverhandeln – oft unter dem Damoklesschwert einer Schlichtungsstellenentscheidung – kann vom BR mitunter vieles erreicht werden. Für die beiden Verhandlungspartner BR und Unternehmensleitung ist der »Interessenausgleich zum Wohl der ArbeitnehmerInnen und des Betriebs« als

BUCHTIPP

Josef Cerny/Sieglinde Gahleitner/Joachim Preiss/Hannes Schneller
Arbeitsverfassungsrecht
Band 3

ÖGB-Verlag, 2009,
832 Seiten, € 38,00
ISBN 978-3-7035-1309-1

Bestellung:

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



Ziel vom Gesetzgeber vorgegeben (§ 39 ArbVG). Dabei können, trotz grundsätzlich bestehender Verschwiegenheitspflichten, VertreterInnen des ÖGB bzw. der zuständigen Fachgewerkschaften und der Arbeiterkammer beigezogen werden (§ 39 Abs. 4 ArbVG).

Mitbestimmen statt zusehen

Einige wichtige Rechte aus dem Arbeitsverfassungsgesetz im Überblick:

- Kontrolle von Arbeitszeit, Entgelt samt Abzügen sowie Gesundheitsschutz und Sicherheit (§ 89)
- Information und Beratung; ehestmöglich, vollständig und durch Unterlagen belegt (§§ 91, 92, 98, 108, 109)
- Bilanz-Information und -analysemöglichkeit (§ 108)
- Innerbetriebliche Qualifizierung oder Umschulung (§ 94)
- Mitwirkung bei Einschränkung oder Einstellung betrieblicher (nicht individueller)

eller!) Sozialleistungen («Wohlfahrtseinrichtungen») – (§ 95)

– Mitsprache bei Änderung bzw. Reduktion des Entgelts einzelner ArbeitnehmerInnen oder »Änderungskündigungen«; unbezahlter Urlaub oder Bildungskarenz (§§ 96, 105-107 sowie ABGB-Vertragsrecht). Hier ist auf der individual-arbeitsrechtlichen Arbeitsvertragsebene kaum kollektive Mitwirkung rechtsverbindlich gegeben.

– Betriebspensions-Leistungen einschränken, aussetzen oder einstellen (§§ 6, 8 und 9 BPG)

– Arbeitszeit-Flexibilisierung (§ 97 Abs. 1 Z. 2 sowie §§ 4 bis 4b und 7 AZG)

– Abbau von Urlaub und Zeitausgleichsguthaben (§§ 19e und 19f AZG; § 4 UrlG; § 109)

– Kurzarbeit (§ 97 Abs. 1 Z. 13; §§ 29 und 30 AMFG)

– Einspruch gegen Versetzungen (§ 101)

– Verhinderung von »Austauschkündigungen« (§§ 99 und 105)

– Mitwirkung bei »Massenkündigungen«: Frühwarnsystem (§ 109 und § 45a AMFG)

– Verhinderung von »sozialwidrigen« Kündigungen (§§ 105 bis 107)

– Einvernehmliche Lösungen: »Überlegungsfrist« (§ 104a)

– Mitwirkung bei Verkauf oder Verpachtung an ein anderes Unternehmen/Konzern oder bei geplanter Betriebsschließung (§§ 108, 109, 110 [Aufsichtsratsmitbestimmung], 111, 112)

– Mitsprache bei Verlagerungen innerhalb von EU-Unternehmen und EU-Konzernen: Europäischer BR (§§ 171 bis 207)

– Sozialplan zur Abwendung oder Milderung der Folgen einer »Betriebsänderung« (§ 109)

– Mitwirkung in der Schlichtungsstelle, der Branchenschlichtungskommission oder der staatlichen Wirtschaftskommission (§§ 111, 112, 144 bis 146)

Information und Beratung

Je nach Krisenstadium stehen dem Betriebsrat unterschiedliche juristische »Instrumente« zur Verfügung. Ohne genaue Information über die finanzielle Situation des Unternehmens – und des mitbestimmten Betriebs im Besonderen – ist

eine Mitsprache über Gegensteuerungsmaßnahmen oder eine Beratung über Alternativkonzepte unmöglich. Daher sind Rechtzeitigkeit und Relevanz der für die jeweilige Krisenphase nötigen Informationen das Um und Auf! Die Erstinformationen durch den Betriebsinhaber (Geschäftsführung oder ManagerInnen) werden mündlich am raschesten erfolgen; die Belegung der Informationen durch schriftliche Unterlagen, Zahlen- und Datenaufschlüsselungen sowie Erläuterungen ist nur schriftlich sinnvoll. Die Informationsansprüche sind Bringschulden des Managements; die Untermauerung und Überprüfung der Informationen durch Unterlagen müssen dem Betriebsrat nur auf Verlangen (Holschuld) zur Verfügung gestellt werden.

Die Informations- und Beratungsrechte sind in den §§ 91, 92 (allgemein), 92a (technischer Arbeitsschutz) und 108 (wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte) zu finden. Daneben gibt es konkretere Informations- und Beratungspflichten der Geschäftsleitung bzw. des beauftragten Managements im Zusammenhang mit Personalaufnahme und Kündigungen (sowie Entlassungen und einvernehmlichen Lösungen), bei gravierenden betrieblichen Veränderungen, die zu einem Sozialplan führen können, und bei drohenden Betriebs(teil)übertragungen auf einen anderen Unternehmer bzw. Rechtsträger (Betriebsübergänge nach AVRAG).

Rechtzeitig

Rechtzeitig oder »ehestmöglich« bedeutet, dass bereits zu Beginn des Planungsstadiums zu informieren ist, selbst wenn ein entsprechender Businessplan oder eine Machbarkeitsstudie des Managements (noch) nicht fertiggestellt wurde.

Ist die Entscheidung bereits gefallen, wären die entsprechenden Beratungsrechte weitgehend sinnlos. Denn ihr Zweck ist es, der Belegschaft zu ermöglichen rechtzeitig Alternativvorschläge zu unterbreiten, wozu eine vorherige Beratung mit Interessenvertretungen und anderen Sachverständigen häufig unumgänglich ist. Primärer Zweck der Informations- und Beratungsvorschriften ist, dass der Betriebsinhaber nicht aus Überraschungseffekten, Zeitnot oder Desori-

entierung der Arbeitnehmerschaft und ihrer Organe Vorteile zieht, indem er diese vor vollendete Tatsachen stellt.

Beratungen zum Ausgleich der betrieblichen und sozialen Interessen sollten daher noch vor Beginn der Umsetzung einer geplanten Geschäftsführungsmaßnahme gesetzt werden. In diesen Beratungsgesprächen könnten fundierte, betriebswirtschaftlich vertretbare Alternativvorschläge seitens des BR vorgebracht werden; das hat v. a. im Rahmen der Aufsichtsratsmitbestimmung schon öfters zum Erfolg geführt.

Leider wird es dem Management leicht gemacht, die Informations- und Beratungspflicht zu ignorieren. Abgesehen von der eventuellen »Verteuerung« eines Sozialplans (gemäß § 108 Abs. 3 ArbVG) gibt es keine wirksame Strafandrohung (§ 160 ArbVG sieht in einigen Fällen Geldstrafen von maximal € 2.180 vor). Allerdings könnten vorenthaltene Informationen notfalls durch eine Leistungsklage (das heißt Klage gegen Vorstände oder Geschäftsführer, die gesetzlich zustehenden Informationen zu erteilen), in weiterer Folge mittels »Beugestrafe« erzwungen werden; dass derartige gerichtliche Exekutionsmittel in aller Regel zu spät kommen und jede weitere, eventuell doch noch vorhandene Dialogbereitschaft zerstören, ist ein gesetzliches Manko.

»Wirtschaftsdemokratie«

Mit dem 1974 in Kraft getretenen ArbVG wurde in der »Ära Kreisky« ein gewichtiges Stück an Demokratisierung des Wirtschaftslebens geschaffen. Demokratische Teilhabe an Entwicklungen im Unternehmen bedeutet aber auch eine große Verantwortung für die Betriebspartner, also Betriebsräte und Management.

Mehr dazu in der nächsten Ausgabe von A&W.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
johann.schneller@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Wankende Säule

Der Autor hat in einer Studie im Auftrag der AK-Wien Sicherungssysteme und Risikoverteilung bei Betriebspensionen untersucht.

Autor: Mag. Gerald Klec

*Ökonom und derzeit in Brüssel
beim Europäischen Wirtschafts-
und Sozialausschuss EWSA*

Betriebliche Altersvorsorge als Ergänzung zur öffentlichen Pensionsvorsorge nimmt in den Ländern der Europäischen Union einen unterschiedlich hohen Stellenwert ein. Die Ausgestaltung der betrieblichen Altersvorsorgesysteme unterscheidet sich maßgeblich von Land zu Land, das gilt unter anderem für die Verteilung von Risiko, beispielsweise im Falle nicht planmäßig hoher Kapitalmarkterträge. Ich habe in einer im Auftrag der AK Wien erstellten Studie untersucht, wie das österreichische System dabei einzuschätzen ist.

Von betrieblicher Altersvorsorge spricht man, wenn vom Dienstgeber finanzierte Altersvorsorgeansprüche in Verbindung mit einem Arbeitsverhältnis erworben werden. Die in Österreich vorherrschende Form sind Zusagen über Pensionskassen. Dies sind Einrichtungen nach dem Bankwesengesetz, die Pensionsbeiträge einnehmen, veranlagen und am Ende die Betriebspensionen auszahlen. Überbetriebliche Kassen, die im Ei-

gentum von großen österreichischen Banken und Versicherungen stehen, haben dabei zentrale Bedeutung, und auf diese Variante wird im Vergleich Bezug genommen. Ein spezifisches Versicherungsprodukt für Betriebspensionen gibt es in Österreich erst seit 2006 (»Betriebliche Kollektivversicherung«), mit derzeit noch geringer Verbreitung.

Insgesamt kommt der kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge in Österreich im Vergleich zu den anderen betrachteten Ländern¹ eine wesentlich geringere Bedeutung zu (Verbreitungsgrad rund 15 Prozent der Beschäftigten). Die bei weitem dominierende Rolle innerhalb der österreichischen Altersvorsorge spielt nach wie vor die umlagefinanzierte gesetzliche Pensionsversicherung, die im Vergleich zu anderen öffentlichen Systemen ein hohes Sicherungsniveau bietet. Die Abhängigkeit der gesamten Pensionsansprüche – öffentliche, betriebliche und private Vorsorge – von Kapitalmarktrisiken ist damit in Österreich deutlich geringer als in vielen anderen Ländern.

Kapitalmarktrisiken

Die Risiken der Kapitalveranlagung und die versicherungstechnischen Risiken (Langlebigkeit, Hinterbliebenenversorgung) sind in Österreich allein von den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zu tragen. Fallen die Kapitalmarkterträge zu gering aus, so wirkt sich das negativ auf die Pensionshöhe aus. Leistungszusagen, bei denen eine bestimmte Pensionshöhe garantiert wird, sind selten.

WEBLINKS

Die Studie ist ab 7. April 2009 bei der AK Wien erhältlich:

<http://wien.arbeiterkammer.at/online/page.php?P=3885>

»Mythos Kapitaldeckung – Die Risiken der Privatisierung des Pensionsystems«, Broschüre der GPA

www.vgkk.at/mediaDB/MMDB63726_22114.PDF

Üblicherweise werden die Pensionsbeiträge festgelegt (Beitragszusage). Die Pensionshöhe hängt infolge insbesondere von den Kapitalmarkterträgen und vom versicherungstechnischen Ergebnis ab. Es gibt keine Mindestertragsgarantie auf die eingezahlten Beiträge und auch keine garantierte Mindestleistung, wie sie bei den in manchen Ländern verbreiteten Versicherungsprodukten typisch ist. Die Pensionen können im österreichischen System stark schwanken und auch sinken, was für die Lebensplanung im Alter ein Problem darstellt.

In der ursprünglichen Fassung des Pensionskassengesetzes wurden die Pensionskassen dazu verpflichtet, mit ihrem Eigenkapital einen bestimmten Mindestertrag auf das eingezahlte Pensionskapital zu garantieren.² Nach den Pensionskassengesetz-Novellen 2003 und 2005 haben rund 80 Prozent der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten aus der (nach der Reform 2003 deutlich entwerteten) Minimalgarantie hinausoptiert, da sie mit hohen Kosten verbunden ist.

¹ In der Studie werden die Betriebspensionssysteme in sechs Ländern mit Relevanz im europäischen Kontext untersucht: Dänemark, Schweden, Niederlande, Deutschland, Vereinigtes Königreich und Belgien.

² Der jeweils auf den Durchschnitt der letzten fünf Jahre bezogene Garantiewert wurde nach einer bestimmten Rechenformel aus der Sekundärmarktrendite von österreichischen Bundesanleihen abgeleitet. Nach aktuellem Stand ergibt diese Formel einen Wert von 1,02 Prozent p. a. (nach Abzug der Kosten).

Die ArbeitgeberInnen sind bei den österreichischen Pensionskassenzusagen neben der Entrichtung der Prämie gänzlich frei von Verpflichtungen. Sie haben keine Finanzierungsverantwortung bei Unterdeckung³ wie etwa bei den Leistungszusagen im Vereinigten Königreich oder in den Niederlanden. In Belgien und bei deutschen Pensionsfonds müssen die ArbeitgeberInnen eine bestimmte Mindestverzinsung garantieren.⁴

In den Vergleichsländern dominieren auf der einen Seite Leistungszusagen⁵, die als Direktzusagen⁶ oder als Zusagen über externe Pensionsinstitute aufgebaut sind, allerdings mit Finanzierungsverantwortung der ArbeitgeberInnen. Die Begünstigten haben die Sicherheit, über eine bestimmte Pensionshöhe, der Arbeitgeber trägt die Verpflichtung, die Pension zu finanzieren.

Auf der anderen Seite gibt es Beitragszusagen mit versicherungsähnlichem Charakter, die eine garantierte Mindestleistung beinhalten und wo starke Schwankungen der Pension durch Reservenbildung vermieden werden. Dies führt zu konstanteren Pensionszahlungen als im österreichischen Pensionssystem.

Schutz bei Insolvenz

In Deutschland und Schweden spielen nicht kapitalgedeckte Direktzusagen nach wie vor eine beträchtliche – wenn gleich rückläufige – Rolle. In beiden Ländern müssen die ArbeitgeberInnen mit Direktzusagen an einem verpflichtenden Schutzmechanismus teilnehmen, der bei Insolvenz eines Trägerunternehmens die Pensionsverpflichtungen und die unverfallbaren Anwartschaften zur Gänze und »lebenslanglich« absichert. Für das Schutzsystem sind von den betroffenen Unternehmen Prämien zu entrichten, die sich an der Höhe der Pensionsverpflich-

³ Unterdeckung bedeutet, dass die zugesagte Leistung nicht durch entsprechendes Kapital abgedeckt ist. Bei Beitragszusagen gibt es definitionsgemäß keine Unterdeckung.

⁴ In Belgien gilt für Eigenbeiträge der ArbeitnehmerInnen eine Mindestverzinsung von 3,75 Prozent p. a., nach Abzug der Risikoprämien für die Deckung der Risiken Invalidität und Tod. Bei den Beitragszusagen gilt zusätzlich eine Mindestrendite auf die Beiträge des Arbeitgebers von derzeit 3,25 Prozent p. a. In den deutschen Pensionsfonds gilt eine Nullverzinsung, also eine Nominalwertgarantie auf die eingezahlten Beiträge.

⁵ In den Niederlanden sind beispielsweise mehr als 90 Prozent aller Betriebspensionszusagen Zusagen mit definierter Pensionsleistung (Leistungszusagen).

⁶ Der Arbeitgeber bezahlt selbst die Betriebspension.

Die Risiken der Kapitalveranlagung und die versicherungstechnischen Risiken (Langlebigkeit, Hinterbliebenenversorgung) sind in Österreich allein von den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten zu tragen.

tungen orientieren. Das Kollektiv der ArbeitgeberInnen mit Direktzusagen garantiert damit für den Ausfall einzelner ArbeitgeberInnen.

In Österreich ist die Absicherung bei Direktzusagen vergleichsweise schlecht und reicht nur bis zu 24 Monatspensionszahlungen. Das war mit ein Grund für die massive Umwandlung von Direktzusagen in Pensionskassenlösungen ab der Schaffung des Pensionskassengesetzes 1990. Mit dieser Umwandlung ging auch vielfach eine Änderung von Leistungs- zu Beitragszusagen einher.

Im Vereinigten Königreich gibt es für kapitalgedeckte Leistungszusagen ein verpflichtendes Schutzsystem gegen die Gefahr der Insolvenz des Arbeitgebers. Alle ArbeitgeberInnen mit Leistungszusagen müssen an diesem Sicherungssystem teilnehmen und Prämien für die Absicherung entrichten. Ist die Zusage im Insolvenzfall nicht voll gedeckt, springt das Sicherungssystem ein. Die Beiträge zum Schutzsystem sind abhängig vom Risiko der Zusage, das nach Art der Durchführung, Investitionsstrategie, Kapitaldeckungsgrad und anderen Kriterien des Arbeitgebers (wirtschaftliche Situation) bestimmt wird.

Starke Schwankungen

Bereits in der Ansparphase ist in den Vergleichsländern in der Regel ein merklich höherer Anteil des Risikos nicht den ArbeitnehmerInnen zugeordnet. Noch deutlicher wird die im Vergleich wesentlich höhere Risikozuordnung zu den ArbeitnehmerInnen in Österreich bei Betrachtung der Pensionsphase. Abgesehen

von der teilweise erheblich größeren Bedeutung von Leistungszusagen in manchen Ländern sind die beitragsdefinierten Systeme in der Regel mit versicherungsähnlichen Elementen ausgestattet, die eine Glättung bei Kapitalmarktschwankungen implizieren.

Legitimer Wunsch

Reine Beitragszusagen mit der Zuordnung aller Risiken zu den Anwartschafts- und Leistungsberechtigten auch während der Pensionsphase sind in den Vergleichsländern kaum anzutreffen.

Spätestens zum Pensionszeitpunkt wird das angesammelte Pensionskapital zumeist in **Annuitäten** übergeführt und damit ab diesem Zeitpunkt eine garantierte Mindestleistung erbracht. Teils besteht Wahlfreiheit über die Art der Verrentung (konstante Rente, Indexierung, Hinterbliebenenversorgung, Einmalzahlung eines Teils des Kapitals).

Dem legitimen Wunsch der PensionsbezieherInnen nach zumindest konstanten Rentenzahlungen wird dadurch in den Vergleichsländern in der Regel wesentlich besser entsprochen als bei den in Österreich dominanten Beitragszusagen über Pensionskassen.

KONTAKT

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

E-Government

Konsumentenschützer Karl Kollmann hat seit kurzem eine sogenannte Bürgerkarte – er hält sie für eine teure Selbstbedienung in der Verwaltung.

*Autor: Univ.-Prof. Ing. Dr.
Karl Kollmann*

*Stv. Leiter der Abteilung Konsumentenpolitik
der AK Wien*

Was Handel, Tankstellen und Banken schon lange eingeführt haben: nämlich das Prinzip Selbstbedienung, scheint nun auch in der Verwaltung immer umfassender zu kommen: Selbstbedienung bei Behördenwegen.

Die Einführung der Selbstbedienung war ein raffiniertes Mittel der Unternehmen, Kosten zu sparen und notwendige Arbeiten (Service) nicht von eigenen MitarbeiterInnen, sondern vom Kunden selbst erledigen zu lassen. Das hat schon vor dreißig Jahren der britische Wirtschaftssoziologe Jonathan Gershuny in seinem Buch »Die Ökonomie der nachindustriellen Gesellschaft« festgestellt. Mittlerweile hat sich dieses Selbstbedienungs-Paradigma nicht nur in der Wirtschaft, sondern auch beim Staat, bei der öffentlichen Verwaltung, breitgemacht. Auch dort geht es um Sparen, um die Verlagerung von Arbeit und Kosten in die Sphäre der BürgerInnen.

Bürgerkarte

Unter dem Schlagwort Bürgerkarte sollen die BürgerInnen der Verwaltung Geld sparen helfen, indem sie Behördenwege selbst über häuslichen Computer und Internet durchführen, etwa bei Finanz Online, bei der Sozialversicherung usw. Dies geht allerdings nicht mit E-Mail, sondern beispielsweise mit einem PDF-Dokument, wobei die Unterschrift

in digitaler Form geleistet wird. Genau das kann die Bürgerkarte. Auch Bescheide kann man sich elektronisch zusenden lassen: »Besonders Berufstätige und ältere Personen werden es zu schätzen wissen, eingeschriebene RSA-Briefe nicht mehr vom Postamt abholen zu müssen«, wirbt man für dieses Service. Wobei die Älteren mit der Prozedur der häuslichen Einrichtung einer elektronischen Signatur vermutlich schwer zu recht kommen dürften. Dazu kommt: Die Selbstbedienung für die öffentliche Verwaltung kostet auch ganz schön.

Die Bürgerkarte ist entweder eine eigene Chipkarte oder die Bankomatkarte, gegebenenfalls auch die Sozialversicherungskarte (die haben alle diese kleinen Chips), die man bei einer Registrierungsstelle mit Hilfe des Reisepasses frei schalten lässt. Das kostet allerdings. Eine eigene Karte kostet 30 Euro, die Registrierung 12 Euro, und 15,60 Euro kommen jährlich dazu. Das ist aber noch nicht alles. Benötigt wird ein Chipkartenleser, der schon einmal an die 60 Euro oder auch mehr kosten kann. Erst mit Internetanschluss, Kartenleser und Bürgerkarte und einer PIN (Geheimzahl) kann elektronisch signiert werden.

Viel Aufwand, viele Kosten

Zuvor muss der interessierte Bürger jedoch an seinem Computer den Chipkartenleser und dann die Bürgerkartensoftware installieren. Eine hakelige Sache. Benötigt man Hilfe, dann gibt es die z. B. bei A-trust über ein relativ wenig hilfreiches Web-Forum, sonst nur über eine kostenpflichtige Hotline (1,09 Euro pro Minute).

Hat man diese Hürden endlich gemeistert und will sich nun aktiv betätigen, kommt eine weitere Schwierigkeit auf den

WEBLINKS

Weitere Infos finden Sie auf
www.buergerkarte.at

Nutzer, die Nutzerin zu. Es wird die neueste Office Software (Office 2007) benötigt oder Adobe Acrobat, sonst kann man seine selbst erstellten Dokumente, aus denen man selbst eine PDF-Datei machen muss, erst gar nicht digital signieren. Das kostet oftmals nicht nur die Software selbst, sondern unter Umständen ein neues Notebook, da Office 2007 sich auf etwas älteren Notebooks schwertut.

Fazit

Die digitale Signatur mag für professionelle AnwenderInnen oder Technikfreaks sinnvoll sein, für BürgerInnen ist sie es nicht, da zu aufwendig und zu teuer. Die öffentliche Verwaltung sollte statt auf Elektronisierung lieber auf persönliche Servicequalität setzen, also auf persönlichen Kontakt und gute Betreuung. Die BürgerInnen haben ein Recht darauf und die Interessenvertretungen haben die Aufgabe, darauf zu achten, dass bürgerfreundliche Zugangswege zur öffentlichen Verwaltung offenbleiben.

KONTAKT

Schreiben Sie uns Ihre Meinung
an den Autor
karl.kollmann@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Zukunftsängste

Die Wirtschaftskrise schlägt sich auf die Stimmung der ArbeitnehmerInnen, verrät der aktuelle Arbeitsklima-Index.

Die unselbstständig Beschäftigten sind pessimistisch, was die Zukunft Österreichs betrifft. 46 Prozent sehen aktuell schwarz für die wirtschaftlichen Aussichten, vor einem Jahr waren es noch 19 Prozent gewesen. Der Trend des vergangenen Jahres ist eindeutig: Im Frühjahr waren 29 Prozent pessimistisch, im Sommer gab es einen leichten Rückgang auf 26 Prozentpunkte. Im Herbst dann der markante Anstieg auf 35 Prozent.

Angst um Arbeitsplätze

Die schlechten wirtschaftlichen Aussichten haben auch Folgen für die Bewertung der Arbeitsplatzsicherheit. Zwei Drittel der Beschäftigten nehmen an, dass die Arbeitsplätze in Österreich »sehr« beziehungsweise »ziemlich unsicher« sind. Vor einem Jahr stufte nur rund ein Drittel der ArbeitnehmerInnen die Jobs in Österreich als gefährdet ein. Im Sommer stimmten 48 Prozent dieser Aussage zu, im Spätherbst des Vorjahres waren es bereits 58 Prozent. Auch die Zukunft des eigenen Beschäftigterbetriebes wird deutlich negativer gesehen als noch im Vorjahr. Derzeit schätzt ein Fünftel die wirtschaftliche Entwicklung des eigenen Betriebs negativ ein. Vor einem halben Jahr war es ein Siebentel gewesen.

Niedrige Bildung, große Sorgen

Besonders sorgenvoll blicken vor allem Männer mit nur Pflichtschulabschluss in die Zukunft. Laut den letzten beiden Erhebungen nehmen 37 Prozent dieser Gruppe an, dass die wirtschaftliche Zukunft ihres Betriebes gefährdet ist, vorher waren nur 14 Prozent dieser Ansicht gewesen. Der Grund für diesen starken Aus-

schlag liegt darin, dass viele Männer mit niedrigem Bildungsabschluss in Produktionsbetrieben, im Bauwesen und im Fremdenverkehr beschäftigt und gerade diese von der Wirtschaftskrise besonders betroffen sind.

Unzufriedenheit mit dem Einkommen und Sorge um den Arbeitsplatz bewirken letztlich auch einen massiven Einbruch bei der Lebenszufriedenheit. Bei den Männern mit nur Pflichtschule sind etwa nur noch 67 Prozent mit ihrem Leben zufrieden. Bei der vorhergehenden Messung waren es 89 Prozent gewesen.

Kein Einkommen zum Auskommen

Die ArbeitnehmerInnen in Österreich kommen immer öfter mit ihrem Einkommen nicht aus. Nur noch 59 Prozent sind damit »sehr« oder »ziemlich zufrieden«. Gleichzeitig steigt die Zahl derer, die auf finanzielle Unterstützung angewiesen sind. Familie, PartnerIn oder der Staat müssen einspringen, wenn das Einkommen aus der Erwerbsarbeit nicht mehr ausreicht. Aktuell berichten 43 Prozent, dass sie mit ihrem Einkommen gerade noch auskommen. Bei der Messung im vorigen Herbst lag der Anteil bei 38 Prozentpunkten. Gleich geblieben ist mit sieben Prozent der Prozentsatz derjenigen, die mit ihrem Einkommen gar nicht auskommen.

Wer eine Familie zu versorgen hat, für den reicht das Geld oft nicht aus. 26- bis 45-jährige ArbeitnehmerInnen mit Kindern unter 16 Jahren berichten häufiger über finanzielle Engpässe, neun Prozent betrachten ihre Einkommen als nicht ausreichend, weitere 46 Prozent als gerade ausreichend. Beschäftigte ohne Kinder erleben weniger häufig finanzielle Sorgen: vier Prozent klagen über zu geringes Ein-

INFO & NEWS

Der Arbeitsklima-Index ist ein Maßstab für den wirtschaftlichen und sozialen Wandel aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen. Er untersucht deren Einschätzung hinsichtlich Gesellschaft, Betrieb, Arbeit und Erwartungen.

Die Berechnung des Arbeitsklima-Index beruht auf vierteljährlichen Umfragen unter österreichischen ArbeitnehmerInnen. Die Stichprobe von 900 Befragten ist repräsentativ ausgewählt.

Der Arbeitsklima-Index wird seit dem Frühjahr 1997 zweimal jährlich (Frühjahr und Herbst) berechnet. Dazwischen (Sommer und Winter) gibt es Sonderauswertungen zu besonders interessanten Themen.

kommen, 40 Prozent sagen, es gehe sich gerade noch aus.

Finanzielle Sorgen sind vor allem für alleinvertienende Frauen mit Kindern Alltag. Acht Prozent der Alleinerzieherinnen geben an, dass das Einkommen nicht ausreicht, 57 Prozent kommen gerade noch aus. Bei jenen, die in einer Partnerschaft leben, klagen 14 Prozent über ein nicht reichendes Einkommen, 47 Prozent bezeichnen es als gerade noch ausreichend. Besonders dramatisch die Situation von Alleinerzieherinnen: 63 Prozent erhalten keinerlei Unterstützung.

WEBLINKS

Weitere Infos finden Sie auf
www.arbeiterkammer.com/online/page.php?P=147

Schlechte Bank

Die EU will allen angeschlagenen Banken die Auslagerung fauler Wertpapiere in Auffangbanken, sogenannten Bad Banks, ermöglichen.

Autor: Mag. Sepp Zuckerstätter

AK Wien, Lohn- und Einkommensentwicklung, Lohnstruktur, Arbeitsmarkt

Als ob wir nicht schon genug schlechte Banken hätten wird jetzt überlegt, noch eine oder mehrere zu gründen. Diese sogenannte »Bad Bank« soll den Banken die »notleidenden« Kredite und toxischen Wertpapiere abnehmen und ihnen (den Banken, nicht den Notleidenden) einen Neustart ermöglichen.

Diese Bad Bank sollte der Staat gründen, damit wäre auch sichergestellt, dass man den staatlichen Institutionen, die in vier bis fünf Jahren dann auf den durch die Bankenrettung gestiegenen Schulden und einer verlustreichen staatlichen Gesellschaft sitzen, wieder vorwerfen kann, sie könnten nicht wirtschaften. Schließlich hätten sich die privaten Good Banks viel schneller aus der Krise erholt als die staatlichen Institutionen, diese Schuldenermacher.

In der ganzen Debatte wird so getan als genüge es, ein schönes neues Wort in den Raum zu stellen, um die Probleme der Banken zu bewältigen. Natürlich kann man mit neuen Wörtern prima Talkshows und Fernsehkontroversen füllen. Etwa unter dem Titel: »Bad Bank ein Imageverlust für solide Kurorte?«

Dort kann dann der Bürgermeister von Bad Kreuzendorf mit einem Meinungsforscher, dem Innungsmeister der Badezimmerausstatter und einem Vertreter einer Großbank über die markenschä-

digende Wirkung gerade beim älteren deutschen Publikum diskutieren.

Die langweilige Kernfrage, wie denn so eine Rettungsaktion aussehen sollte, wird dabei wortreich umgangen. Das ist auch gut so, denn andernfalls könnte herauskommen, dass es sich bei Bad Bank nicht um einen Kurort für schlechte Wertpapiere, sondern um ein öffentlich zu erhaltendes Leichenschauhaus für Altbestände aus Bankenkellern handelt.

Giftige Anlagewerte

Wer immer ein »Bad Bank«-Konzept vorschlägt, sollte zuerst sagen, zu welchem Preis diese Sonderbank »Toxic Assets« von den Banken übernehmen soll. »Toxic Assets« – also giftige Anlagewerte – ist eine echt coole Bezeichnung für vermutlich wertlose Wertpapiere. Den Handelsreisenden des Neoliberalismus in den Redaktionsstuben einiger Zeitungen müsste die Antwort darauf leicht fallen. Sofern sie ihre Leere (Ups, Freudsche Fehlleistung), ihre Lehre der Markteffizienz je ernst genommen haben, würde ihre Antwort auf die Frage nach dem korrekten Preis für diese Wertpapiere klar und deutlich: »der Marktpreis« lauten.

Doch da jaulen ihre langjährigen Fans in den Bankvorständen auf und rufen, es gäbe gar keinen Markt für diese Papiere, weil der Markt (kurzes Schluchzen) ist ja zusammengebrochen. Doch der Markt ist nicht zusammengebrochen. Es glaubt am Markt nur niemand, dass diese Wertpapiere etwas wert sind, und daher will auch niemand dafür jenen Preis zahlen, zu dem diese Papiere bei den Banken noch in der Bilanz stehen. Selbst

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
http://de.wikipedia.org/wiki/Bad_Bank

wenn der Markt zusammengebrochen wäre, könnte man das Zeug aus der Bilanz bekommen, indem man es einfach verschenkt oder abschreibt. Allen Schlawmeiern, die auf eventuelle Nachschusspflichten etc. hinweisen, welche dem Verschenken entgegenstehen könnten, sei gesagt, dass man in diesem Fall eben noch Geld drauflegen müsste, eine bei Müll und Fluglinien durchaus übliche Praxis der Entsorgung. Diese Vorgangsweise würde allerdings auch die noch versteckten Verluste offenlegen.

Mit einer solchen Bereinigung hätte man das Problem der unglaublichen Bilanzen und des Vertrauensverlustes gelöst, ohne die Beteiligung der laut ihrer früheren Lieblingsphilosophen unfähigen staatlichen Instanzen.

Entsorgung von Krempel

In der momentanen Debatte begehen die Bankenvertreter den klassischen Fehler vieler potenziell Erbberechtigter, die behaupten, ein sandgefüllter Blechkerzenständer sei eine massiv goldene Antiquität und das Räumen der alten Wohnung sei eine Kunstauktion. Sie meinen, es gehe in der aktuellen Situation nicht um die Entsorgung von Krempel, sondern um Antiquitäten, die der Staat gefälligst zu den Preisen von Kunst kaufen soll. Die neusprachlich euphemistische Erklärung für

Ohne die Elemente Rekapitalisierung der Banken, Austausch des Managements und Neuregulierung der Finanzinstitutionen ist eine Bad Bank aber nur das, was ihr Name nahelegt: nämlich eine schlechte Bank.

diese Strategie lautet, eine andere Vorgangsweise würde das gesamte Eigenkapital der systemrelevanten Banken vernichten. Das entspricht, um beim Kerzenständer zu bleiben, der Aussage: »So lange niemand nachschaut ob da nicht vielleicht doch nur Sand drinnen ist, geht das Ding locker als Gold durch, also soll der Staat gefälligst Goldpreise dafür zahlen.«

Wenn es so ist, dass die Banken bei realistischer Bewertung ihres Vermögens insolvent sind, dann sind sie es realistisch betrachtet jetzt schon. So wie der Sand im Kerzenständer Sand bleibt, auch wenn man nicht nachsieht, genauso bleiben wertlose Wertpapiere wertlos, auch wenn man weggeschaut. Im Gegensatz zu Bankmanagern die nur ihren Bonuszahlungen und Aktionären verantwortlich sind, haben staatliche Instanzen leider – oder Gott sei Dank – eine Verantwortung für das ganze System der Marktwirtschaft, die derzeit wie wild in die Krise schlittert.

Nun gibt es zwei Möglichkeiten mit der Krise umzugehen. Die erste Möglichkeit ist, sich an den zu hängen, der die wenigsten Probleme verspricht, kauft den Banken ihre wertlosen Wertpapiere zu überhöhten Preisen ab, hofft, dass sie das Geld aus diesem Geschenk nicht gleich wieder als Bonus und Dividende ausschütten und betet, dass sich das System stabilisiert. Daneben kann man ja noch den Schalmeienklängen von angeblich guten Geschäften lauschen, die man mit diesen Wertpapieren machen kann. Dabei soll aber tunlichst nicht gefragt werden, warum die Banken dieses Geschäft nicht selbst machen wollen. Motto dieser Lösung ist: In der Krise müssen Konzernführer, ihre Nachwuchshoffnungen und

das ganze Volk vom Landwirt bis zum Großbürger zusammenstehen.

Die zweite, äußerlich vielleicht unangenehmere Vorgangsweise wäre, zu akzeptieren, dass es eben Krempel ist der da teilweise (keineswegs ausschließlich) in Banken herumliegt. Danach sollte man sich fragen, wie man das durch die Verluste beschädigte Bankensystem wieder auf die Beine bringt. Erst im letzten Schritt muss dann überlegt werden, ob man die Kosten durch eine Sanierung der wertlosen Wertpapiere tatsächlich noch begrenzen kann.

Hausverstand ausgebuht

Wäre der Hausverstand in diesem Land nicht gerade durch lukrative Werbeaufträge ausgebuht, könnte er zu dieser Vorgangsweise noch folgende Tipps geben: Lasst erst mal jene zahlen, die bisher auch die Risikoprämien kassiert haben. Die Aktionäre, die Dividenden bekamen, und die Manager, die über Prämien, Boni und sonstige Anreize mitpartizipiert haben. Eigenkapital hat die Aufgabe, bei Verlusten als erstes aufgelöst zu werden, dafür bekommt der Eigentümer ja auch Dividenden und Mitspracherechte.

Anschließend tauscht man das Management aus, denn es gibt keinen guten Grund zu glauben, dass es, nach Abziehen der Gewitterwolken, nicht wieder im alten Trott auf den nächsten Abgrund zuschlendert. Des Weiteren steckt man Geld in das System, damit die Kreditversorgung und die Zahlungsströme wieder fließen. Außerdem überlegt man Regulierungen, die eine identische Krise in Zukunft vermeiden.

INFO & NEWS

Eine **Bad Bank** (engl. für »schlechte« oder »böse Bank«) bzw. Abwicklungsbank ist ein gesondertes Kreditinstitut zur Aufnahme von Derivaten und Zertifikaten von in Zahlungsschwierigkeiten geratenen Emittenten und der Abwicklung notleidender Kredite sanierungsbedürftiger Banken. Im Rahmen der Bewältigung einer Bankenkrise (wie der aktuellen Finanzkrise ab 2007) kann die Überführung notleidender Kredite in eine Abwicklungsbank (»Bad Bank«), für deren übernommenes Kreditportfolio der Staat, ein Einlagensicherungsfonds oder eine Bankengruppe die Haftung übernimmt, eine erfolversprechende Maßnahme darstellen.

Wenn man akzeptiert, dass eine Bankenrettung notwendig ist und Geld kostet, dann kann man die Form des Geldeinzahlens auch mittels Bad Bank machen, vorausgesetzt man besucht gerne Talkshows. Ohne die Elemente Rekapitalisierung der Banken, Austausch des Managements und Neuregulierung der Finanzinstitutionen ist eine Bad Bank aber nur das, was ihr Name nahelegt: nämlich eine schlechte Bank.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung
an den Autor
josef.zuckerstaetter@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Statistiken sind Argumente

Verbraucherpreisindex

Veränderungen in Prozenten gegenüber dem Vorjahresmonat

	Harmonisierte VPI	
	Dezember 08	Jänner 09
Belgien (BE)	2,7	2,1
Deutschland (DE)	1,1	0,9
Irland (IE)	1,3	1,1
Griechenland (EL)	2,2	2,0
Spanien (ES)	1,5	0,8
Frankreich (FR)	1,2	0,8
Italien (IT)	2,4	1,4
Zypern (CY)	1,8	0,9
Luxemburg (LU)	0,7	0,0
Malta (MT)	5,0	3,1
Niederlande (NL)	1,7	1,7p
Österreich (AT)	1,5	1,2p
Portugal (PT)	0,8	0,1
Slowenien (SI)	1,8	1,4
Slowakei (SK)	3,5	2,7p
Finnland (FI)	3,4	2,5
Eurozone (VPI-EWU)	1,6	1,1p
Bulgarien (BG)	7,2	6,0p
Tschech. Republik (CZ)	3,3	1,4
Dänemark (DK)	2,4	1,7
Estland (EE)	7,5	4,7
Lettland (LV)	10,4	9,7
Litauen (LT)	8,5	9,5
Ungarn (HU)	3,4	2,4
Polen (PL)	3,3	3,1
Rumänien (RO)	6,4	6,8
Schweden (SE)	2,1	2,0
Vereinigtes Königreich (UK)	3,1	3,0
EU (EVP)	2,2	1,7p
Island (IS)	21,0	21,9
Norwegen (NO)	2,6	2,6
EWU (VPI-EWR)	2,2	1,8p
Schweiz (CH)	0,3	-0,1

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 Jänner 2009

	Stand Jän. 09	Veränderung zum Vormonat	Vorjahresmonat
Unselbst. Beschäftigung	3.338.700	-19.954	5.374
ohne KUG/Präsenzdiener	3.223.592	-19.941	5.486
ArbeiterInnen	1.255.517	-17.207	-27.558
Angestellte u. Beamte	2.083.183	-2.747	32.932
Männer	1.745.779	-17.644	-14.630
Frauen	1.592.921	-2.310	20.004
AusländerInnen	421.055	-1.505	4.778
InländerInnen	2.917.645	-18.449	596
Vorgemerkte Arbeitslose	301.529	14.382	32.777
Männer	198.959	14.630	26.811
Frauen	102.570	-248	5.966
AusländerInnen	58.739	1.327	9.423
InländerInnen	242.790	13.055	23.354
Jugendliche (bis unter 19)	11.105	-109	1.939
Jugendliche (19 bis unter 25)	37.202	1.918	7.048
Ältere (50 bis unter 55)	31.697	2.142	3.134
Ältere (55 bis unter 60)	22.094	1.444	1.187
Ältere (über 60)	5.403	239	447
Arbeitslosenquote	8,3	0,4	0,8
Offene Stellen	26.811	-3.502	-7.214
Lehrstellensuchende	5.076	-229	238
Offene Lehrstellen	2.959	132	-138
Geringfügige Beschäftigung*	287.988	-3.005	20.906
Männer	98.371	153	10.362
Frauen	189.617	-3.158	10.544
ArbeiterInnen	164.575	-1.575	13.480
Angestellte	123.413	-1.430	7.426

* nicht in der unselbstständigen Beschäftigung enthalten

Datenquellen: EUROSTAT, i.f.d. 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

Europa:

Stark vertreten in Europa

Das ÖGB-Europabüro in Brüssel – jetzt mit eigener Website.

Ab sofort sind unter www.oegb-eu.at alle relevanten Informationen zum Europa der ArbeitnehmerInnen abrufbar. Besonderer Service für Mitglieder und BetriebsrätInnen: Auf Knopfdruck ist eine Themenbank verfügbar, in der die wichtigsten EU-Dossiers mit Hintergrundinformationen aufbereitet werden. Zusätzlich bietet die neue Website aktuelle EU-News und Informationen über die gewerkschaftliche Arbeit in Brüssel aus erster Hand. In fast allen Politikfeldern werden heute die

entscheidenden Weichen auch in der EU gestellt. Österreichische und europäische Politik können nicht getrennt voneinander gesehen werden. Deshalb ist eine aktive Präsenz auf der europäischen Ebene unverzichtbar, um die Interessen der österreichischen ArbeitnehmerInnen auch in der EU erfolgreich zu vertreten. Mit dem Europabüro ist der ÖGB direkt vor Ort in der »europäischen Hauptstadt« Brüssel. Das Ziel des Europabüro-Teams: Die Rechte der ArbeitnehmerInnen und

die soziale Dimension in Europa zu stärken. Ein weiterer Schritt in diese Richtung ist die neue Website, die auch dazu dienen soll, sich in der EU-Politik besser zurechtzufinden. Der Newsletter des Europabüros kann ebenfalls online über die Website bezogen werden. Darin berichtet das ÖGB-Europabüro alle 14 Tage über die wichtigsten aktuellen Themen der EU aus Sicht der ArbeitnehmerInnen.

Mehr Infos unter:

www.oegb-eu.at

Iran:

Kampagne für Gleichberechtigung

FrauenrechtsaktivistInnen gegen diskriminierende Gesetzgebung bei Frauen.

Frauen werden im Iran rechtlich massiv diskriminiert – in der Familie, im Beruf, vor Gericht, im politischen Leben. Die Diskriminierung zieht sich durch alle Lebensbereiche. Seit dem Jahr 2006 betreiben FrauenrechtsaktivistInnen eine Kampagne mit dem Ziel, eine Million Unterschriften für das Ende der diskriminierenden Gesetzgebung gegen Frauen zu sammeln. Die iranischen Frauen, die sich für diese Kampagne engagieren, sind

Opfer von Schikanen und Repression. Die Frauen treffen sich meist privat zu Hause für Workshops, da sie keine öffentlichen Veranstaltungen abhalten dürfen. Die Website der Kampagne wird von den Behörden regelmäßig gesperrt. Aktivistinnen der Kampagne wurden daran gehindert, ins Ausland zu reisen.

Dutzende Frauenrechtsaktivistinnen wurden seit 2006 verhaftet und wegen Vergehen im Zusammenhang mit der Ver-

letzung der Sicherheit angeklagt. Die Frauenrechtsaktivistin Hana Abdi wurde im Oktober 2007 festgenommen und zu fünf Jahren Haft verurteilt. Sie hat sich für die Kampagne »1 Million Unterschriften«, die sich für Frauenrechte im Iran einsetzt, engagiert. Nach Massenprotesten wurde die Haftstrafe 2009 auf 18 Monate verkürzt, womit sie nun freigelassen wurde.

Mehr Infos unter:

www.amnesty.at/gewerkschafterInnen

Burkina Faso:

Endlich Mutterschutz

Arbeitsschutzübereinkommen in der Landwirtschaft umgesetzt.

Burkina Faso ist nach Mali das zweite afrikanische Land, das das Übereinkommen 183 über den Mutterschutz und das zweite nach Sao Tome und Principe, das das Übereinkommen 184 über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft ratifiziert. Die fünf der IUL (Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften) angeschlossenen Gewerkschaften in Burkina Faso

haben sich im Rahmen eines Arbeitsschutzprogramms aktiv für die Ratifizierung dieser Übereinkommen eingesetzt.

ILO-Arbeitsnormen definieren grundlegende Prinzipien und Rechte in der Arbeitswelt. Dazu gehören sogenannte Übereinkommen, die rechtlich bindende internationale Abkommen sind, die durch die Mitgliedsländer ratifiziert werden können. Mit der Ratifizierung verpflichtet sich das Land, das Übereinkommen

in seiner nationalen Gesetzgebung und Rechtsprechung umzusetzen. So sieht zum Beispiel das Mutterschutz-Übereinkommen einen Mutterschaftsurlaub vor und legt rechtlich fest, dass keine Frau gezwungen werden kann, während der Schwangerschaft Tätigkeiten zu verrichten, die der Gesundheit der werdenden Mutter oder dem Kind schaden.

Mehr Infos unter:

www.iuf.org und www.ilo.org

EU-Nachbar Marokko

Armut, fehlende Perspektiven und ein autoritärer Staat bringen islamischen Fundamentalisten im Mittelmeerland ungebremsten Zulauf.

*AutorInnen:
Mag. Martin Bolkovac,
Dr. Barbara Lavaud*

*Grundlagenabteilung GPA-djp,
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit GPA-djp*

2003: In der marokkanischen Hafenstadt Casablanca werden bei einem Selbstmordattentat 41 Menschen getötet und mehr als 100 verletzt. Ein 14-köpfiges Selbstmord-Kommando löst im Finanz- und Vergnügungsviertel zeitgleich fünf Explosionen aus.

2007: Im März sprengt sich in einem Internetcafé in Casablanca ein Einzeltäter in die Luft. Im April tauchen zwei Attentäter auf und führen einen weiteren Anschlag aus.

2008: 35 Personen, die in algerischen Camps als Selbstmordattentäter ausgebildet worden sind, werden verhaftet. Sie haben Anschläge in Marokko und Europa geplant.

Der islamische Fundamentalismus breitet sich unübersehbar auch in Marokko aus. Stellt er eine Bedrohung für den marokkanischen Staat und Europa dar, oder gibt es wirksame Möglichkeiten, den fundamentalistischen Tendenzen entgegenzutreten?

IslamwissenschaftlerInnen weisen schon lange darauf hin, dass die Begeisterung für religiösen Fundamentalismus vor allem in jenen Gesellschaften dominiert, in denen ein autoritärer Obrigkeitsstaat mit repressiven Machtstrukturen regiert. Und die haben in Marokko eine lange Tradition.

Das Land wurde 1912 aufgeteilt in die **Protektorate** Französisch- und Spanisch-Marokko. Aufstände nach dem Ersten Weltkrieg wurden in beiden Gebieten niedergeschlagen. Nach und nach formierte sich eine Unabhängigkeitsbewegung. Frankreich, geschwächt durch koloniale Konflikte in Indochina und Algerien, konnte seine Protektorsmacht nicht aufrechterhalten. Marokko gewinnt 1956 seine staatliche Unabhängigkeit.

Die Franzosen unterdrückten in ihrer Kolonie dieselben demokratischen Ideale, die sie daheim in Europa predigten. Auch nach der Unabhängigkeit regierten die marokkanischen Könige **Mohammed V** (1955–1961) und **Hassan II** (1961–1999) weiterhin mit eiserner Hand, vom Westen aus reiner Rationalität unterstützt. Wie heuchlerisch und wenig glaubhaft müssen einem Marokkaner/einer Marokkanerin bei diesen Erfahrungen die europäischen Werte der Aufklärung erscheinen?

Unterdrückte Opposition

Demokratische Beteiligung war Islamisten wie Linken bis in die Neunzigerjahre hinein gleichermaßen untersagt. Der populäre Linkspolitiker **Ben Barka** wurde im Auftrag von König Hassan II ermordet. Unzählige Oppositionelle verschwanden in geheimen Gefängnissen, wo sie oft jahrelang gefoltert wurden oder starben.

In den 90er-Jahren wurde die Volkswahl für die 1. Kammer des Parlamentes eingeführt, doch durfte die größte islamistische Bewegung »Al-Adl Wal-Ihsan« (wörtl.: »Gerechtigkeit und Spiritualität«) daran nicht teilnehmen. Im Gegenteil, ihr beliebter populistischer Führer **Abdessa-**

WEBLINKS

Mehr Infos unter:
de.wikipedia.org/wiki/Marokko

lam Yassine verbrachte lange Jahre im Gefängnis.

Der derzeit regierende König Mohammed VI war 1999 schließlich mit drei großen Reformzielen angetreten: Armutsbekämpfung, Emanzipation der Frauen sowie Durchsetzung eines Rechtsstaates.

Reformen

Es gibt tatsächlich merkbare Verbesserungen für die rechtliche Situation der Frauen, wie die Abschaffung des familiären Ehezwanges oder die Einführung eines Mindestheiratsalters und des Scheidungsrechtes für Frauen. Durch die Einführung einer nationalen Frauenliste wurde ein merklicher Fortschritt erreicht, fünfunddreißig Frauen wurden ins Parlament gewählt. Sie stellen nun 10,8 Prozent der Abgeordneten.

Das Gewicht der Frauen in der Politik ist aber nach wie vor äußerst gering. Und auch die Bildung spricht hier eine deutliche Sprache: Beträgt doch die Alphabetisierungsrate der Frauen nur 38 Prozent, während die männlichen Marokkaner zu über 60 Prozent Lesen und Schreiben können.

Auch im rechtsstaatlichen Bereich bewegt sich etwas: So wurde eine Wahrheitskommission eingerichtet, die die schlimmsten Fälle von politisch motivierter Folter und Ermordung aufklären soll und auch Entschädigungszahlungen bereitstellt.



Jeder/jede fünfte MarokkanerIn lebt von weniger als einem Euro pro Tag. Nur ein Drittel der Bevölkerung hat Zugang zu sauberem Trinkwasser, die Jugendarbeitslosigkeit liegt bei über 30 Prozent und der Analphabetismus ist ungebremst hoch.

Warum bekommen islamische Fundamentalisten aber dennoch noch ungebremsen Zulauf? Der Politikwissenschaftler Mohammed Khallouk hält die Unterdrückung der größten islamistischen Oppositionsbewegung Al-Adl Wal-Ihsan für einen schwerwiegenden Grund. Al-Adl Wal-Ihsan ist zwar nicht gewaltbereit, lehnt aber das System der Monarchie ab und stellt damit das marokkanische Staatswesen als solches in Frage.

Untersagt man der Bewegung jedoch die Teilnahme am demokratischen Prozess, so Khallouk, würden viele streng religiöse Muslime in die Arme radikalerer und gewaltbereiterer Gruppen getrieben. Khallouk empfiehlt daher, beim Entgegentreten gegenüber islamistischen Strömungen noch stärker zwischen gewaltbereiten und gewaltfreien Gruppierungen zu unterscheiden.

Wenig Armutsbekämpfung

Dazu kommt, dass Mohammed VI bei der Armutsbekämpfung – einem seiner drei Reformziele – keine guten Ergebnisse vorweisen kann: Jeder/jede fünfte MarokkanerIn lebt von weniger als einem Euro pro Tag. Nur ein Drittel der Bevölkerung hat Zugang zu sauberem Trinkwasser, die Jugendarbeitslosigkeit liegt bei über 30 Prozent und der Analphabetismus ist ungebremst hoch. Der Zugang zu Gesundheitsleistungen ist begrenzt und die Qualität schlecht.

Islamistische Bewegungen springen hier oft ein, indem sie den Ärmsten Bildung und soziale Unterstützung zukommen lassen. Von Gesundheitsdienstleistungen bis zur Betreuung alter Menschen

und Hausaufgabenunterstützung für unterprivilegierte Kinder reicht die Bandbreite, religiöse Indoktrinierung freilich inbegriffen. Ohne das sozialpolitische Versagen des marokkanischen Staates könnte ein so dichtes Netzwerk in dieser Form gar nicht entstehen.

Die Al-Adl Wal-Ihsan hat sogar eine Gewerkschaftsabteilung eingeführt, um sich auch um die Interessen der ArbeitnehmerInnen und arbeitsmarktbezogene Fragen kümmern zu können.

Mit einer Bevölkerung von mehr als 30 Mio. EinwohnerInnen ist Marokko das bevölkerungsreichste Land des Mittelmeerraumes. Die EU hat großes Interesse daran, dass in Marokko – wie in den anderen Ländern des Mittelmeerraumes und des Nahen Ostens – Wohlstand und Stabilität herrschen.

Dazu hat die EU 1995 den Prozess der Partnerschaft Europa-Mittelmeer (»Barcelona-Prozess«) auf den Weg gebracht und in der Folge 2004 die Europäische Nachbarschaftspolitik eingerichtet. Unter französischer Ratspräsidentschaft wurde schließlich die Mittelmeer-Union aus der Taufe gehoben.

Brüssel will damit an seinen Außengrenzen eine Art »Cordon Sanitaire« schaffen, der neben wirtschaftlichen Interessen vor allem der politischen Stabilität und der Abwehr der Terror-Bedrohung durch radikale und gewaltbereite islamistische Strömungen dient.

Die EU ist der wichtigste Markt für Ausfuhren aus Marokko und zugleich der wichtigste private und öffentliche Investor. Außerdem trägt Marokko als strategisches Transitland für das algerische Gas und als Stromexporteur nach

Spanien zur Sicherheit der Energieversorgung der EU bei.

Darüber hinaus geht es auch um die Frage der illegalen Einwanderung: Die EU ist das wichtigste Ziel für marokkanische WanderarbeiterInnen. Es wird geschätzt, dass es neben den zwei Millionen MarokkanerInnen, die sich legal in der EU aufhalten, eine weitere Million gibt, die kein Aufenthaltsrecht haben.

Perspektiven für die Jugend

Angesichts der tristen sozialen Lage ist es nur allzu verständlich, dass besonders junge Leute alles aufs Spiel setzen, um in Europa ihr Glück zu versuchen. Derzeit sehen sozial benachteiligte Jugendliche in Marokko nur zwei Wege aus ihrer Misere: Die Flucht ins Ausland oder in die Arme der politischen Extremisten.

Die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und der Bildungsdefizite muss ebenso wie eine rasche Fortführung des Demokratisierungsprozesses der Monarchie an vorderster Stelle der Reformen stehen. Um die jungen Menschen im Land zu halten, brauchen sie Perspektiven – Perspektiven, die auch die Anfälligkeit für Fundamentalismus minimieren.

KONTAKT

Schreiben Sie Ihre Meinung an die AutorInnen

barbara.lavaud@gpa-djp.at
martin.bolkovac@gpa-djp.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Annuität: jährliche Summe an Zinsen und Tilgungsraten beim Abzahlen einer Schuld/eines Kredits. (Seite 37)

apostrophen: jemand/etwas besonders hervorheben, als etwas bezeichnen. (Seite 29)

Barka, Ben: marokkanischer Oppositionspolitiker (1920–1965), organisierte nach der Verbannung von Sultan Mohammed V. den bewaffneten Widerstand, 1958 Präsident der Parlamentarischen Beratenden Versammlung. 1960 musste Barka wegen seiner Kritik an der Entlassung des Ministerpräsidenten Abdallah Ibrahim durch Mohammed V. fliehen, um einem Hochverrats-Prozess zu entgehen. 1965 wurde er in Paris von Agenten entführt und ermordet. (Seite 44)

Boeckl, Herbert: österreichischer Maler (1894–1966), gilt als einer der Hauptvertreter der Moderne, Mitglied der Wiener Secessions, 1962–65 Rektor der Akademie der Bildenden Künste. (Seite 28)

Bourgeois, Louise (sprich: burschwa): französische Bildhauerin, geb. 1911, lebt seit 1938 in New York, sie war eine der ersten Künstlerinnen, die Installationen kreierte. Außerhalb der USA wurden ihre Werke allerdings erst Ende der 80er-Jahre bekannt. (Seite 28)

Breton, André: französischer Schriftsteller (1896–1966), wichtigster Theoretiker des Surrealismus, gestaltete unter dem Einfluss Sigmund Freuds unter anderem okkultistische Themen; Werke: Nadja, Arcane 17 etc. (Seite 28)

Burkina Faso: demokratische Republik in West-Afrika, Hauptstadt: Ouagadougou, frühere französische Kolonie Obervolta, unabhängig seit 1960. Das Land ist zwar sehr arm, aber nach einem Militärputschversuch 2004 und blutigen Militärprotesten 2006/2007 derzeit eher friedlich. (Seite 43)

Celan, Paul: Der 1920 als Sohn einer deutschsprachigen jüdischen Familie in Rumänien geborene Lyriker war während der Nazi-Herrschaft mehrmals in Arbeitslagern. Sein späteres Liebesverhältnis zu Ingeborg Bachmann ist in seinem Tagebuch und in Briefwechseln festgehalten. Ab 1960 quälten Celan die Plagiatsvorwürfe der Witwe seines Freundes Yvan Goll. Er war mehrmals in psychiatrischen Kliniken und starb 1970 durch Suizid. Werke: Mohn und Gedächtnis, Von Schwelle zu Schwelle, Atemwende etc. (Seite 28)

Diversity: Vielfalt, Unterschiedlichkeit, z. B. von ArbeitnehmerInnen punkto Geschlecht, ethnischer Herkunft, Alter etc. (Seite 8)

European Monitoring Centres on Racism and Xenophobia (EUMC): 1997 gegründete Vorgängerorganisation der heutigen European Union Agency for Fundamental Rights (FRA; EU-Agentur für Grundrechte), die seit 1. März 2007 besteht. (Seite 27)

Eurostat: Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften, Sitz in Luxemburg; Eurostat spielt unter anderem eine wichtige Rolle bei der Harmonisierung von statistischen Definitionen und Berechnungsmethoden zwischen den verschiedenen EU-Staaten. (Seite 14)

Export, Valie: österreichische Medienkünstlerin, geb. 1940, erhielt 2005 das österreichische Ehrenzeichen für Wissenschaft und Kunst. (Seite 28)

Firnberg, Hertha: österreichische SP-Politikerin (1909–1994), in einem sozialdemokratischen Elternhaus aufgewachsen und über ihren Vater, der Gemeindevater war, kannte Hertha Firnberg die Nöte der »kleinen Leute«. Die studierte Wirtschafts- und Sozialhistorikerin galt bald nach dem Krieg als Expertin für Sozialstatistik, -geschichte und -politik, 1963–83 NR-Abgeordnete, 1971–83 nach Grete Rehor zweite Ministerin (Wissenschaft und Forschung) in Österreich. In ihre Amtszeit fiel unter anderem die Universitätsreform 1975. (Seite 29)

Governance: Steuerungs- und Regelungssystem eines Unternehmens, einer Organisation oder einer politisch gesellschaftlichen Einrichtung wie beispielsweise Gemeinden. (Seite 8)

Hassan II.: marokkanischer Herrscher (1929–1999), Sohn von Mohammed V., nach der Unabhängigkeit 1956 Oberbefehlshaber der Armee, 1961–1999 König von Marokko. Unter seiner Herrschaft kam es vor allem in der 1970er- und 1980er-Jahren zu schweren Menschenrechtsverletzungen. (Seite 44)

IFES: Institut für empirische Sozialforschung (Seite 30)

implementieren: in ein bestehendes System einbauen (Seite 9)

Krustufek, Elke: österreichische Malerin, Grafikerin und Performance-Künstlerin, geb. 1970, behandelt v. a. die Themen Sexualität und Körperlichkeit auf exhibitionistische und voyeuristische Art und Weise. (Seite 28)

Mali: Republik in West-Afrika, Hauptstadt: Bamako, 11 Millionen Einwohner, hoher Anteil an Analphabeten, Lebenserwartung unter 50, Mali zählt zu den ärmsten Ländern der Welt. (Seite 43)

Margreiter, Dorit: österreichische Künstlerin, geb. 1967, deren Videos und Installationen sich häufig mit feministischen Themen beschäftigen. (Seite 28)

Mohammed V.: marokkanischer Herrscher (1909–1961), ab 1927 Sultan, da es ihm nicht gelang, die Unabhängigkeit zu erreichen, wurde er 1953 abgesetzt. Wegen zunehmender Proteste aus der Bevölkerung wurde Mohammed schon 1955 aus dem Exil wieder zurückgeholt und 1957 zum König gekrönt. (Seite 44)

Proft, Gabriele: österreichische SP-Politikerin (1879–1971), die frühere Hausgehilfin und Heimarbeiterin wurde schon in jungen Jahren politisch aktiv und arbeitete dann unter anderem als führende Journalistin für »Der Kampf«. Bereits vor dem Ersten Weltkrieg und auch noch nach dem Zweiten Weltkrieg zählte Proft zu den angesehensten Politikerinnen des Landes, war insgesamt mehr als 20 Jahre lang NR-Abgeordnete und während der NS-Zeit inhaftiert. (Seite 16)

Protektorat: unter Schutzherrschaft eines anderen Staates stehendes Gebiet. (Seite 44)

Rainer, Arnulf: österreichischer Maler, geb. 1929, der vor allem durch seine Übermalungen bekannt wurde, seit 1978 Mitglied des Österreichischen Kunstsenates. (Seite 28)

São Tomé und Príncipe: demokratische (Insel-) Republik in Zentral-Afrika, Hauptstadt: São Tomé (Seite 43)

säkular: alle hundert Jahre wiederkehrend; herausragend; hier: weltlich (Seite 26)

Schwarzer, Alice: deutsche Feministin, Journalistin und Autorin, geb. 1942; erstmals Aufsehen erregte sie 1971 im »Stern« mit der Titelgeschichte zum § 218 »Wir haben abgetrieben«; 1977 gründete sie die Zeitschrift »Emma«. Bücher: »Der kleine Unterschied und seine großen Folgen«, »Romy Schneider – Mythos und Leben« etc. (Seite 26)

Senioritätsprinzip: Dieses Prinzip, nach dem gegen Ende des Erwerbslebens das Einkommen stark ansteigt, ist heute nicht mehr so ausgeprägt wie früher. Es erfolgte eine Umverteilung zugunsten der BerufseinsteigerInnen, die das Geld eher ausgeben als ältere KollegInnen und damit die Wirtschaft ankurbeln können. Andererseits ist das Senioritätsprinzip auch ein Instrument, um dort Motivation zu erzeugen, wo es gegen Ende der Berufslaufbahn keine Aufstiegschancen mehr gibt. (Seite 14)

veritabel: echt (Seite 15)

WIFO: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, analysiert die österreichische und internationale Wirtschaftsentwicklung, erarbeitet kurz- und mittelfristige Prognosen sowie Studien zur europäischen Integration, zu Wettbewerbsfähigkeit und Standortqualität. Auftraggeber sind neben heimischen Firmen und Institutionen auch ausländische Investoren sowie EU-Organisationen. (Seite 30)

Yassine, Abdessalam: marokkanischer Islam-Gelehrter, geb. 1928, gründete in den 1980ern die Vereinigung für Gerechtigkeit und Spiritualität, die laut Amnesty International zu den verbotenen islamistischen Vereinigungen zählt. Sein Projekt, die Wiedervereinigung der Muslime nach dem Vorbild des Propheten Mohammed, hat er unter anderem auch als Autor zahlreicher Bücher verfolgt. (Seite 44)



Der Europäische Betriebsrat

Das vorliegende Handbuch zum Europäischen Betriebsrat ermöglicht allen Interessierten einen Überblick zur institutionalisierten ArbeitnehmerInnenbeteiligung in grenzübergreifend tätigen europäischen Unternehmen. Darüber hinaus dient es allen BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen, die mit der Etablierung neuer europäischer Konzernvertretungen in Unternehmen zu tun haben, als praktischer Ratgeber.

Der Autor erläutert die politischen und rechtlichen Grundlagen zum Europäischen Betriebsrat, liefert gewerkschaftliche Einschätzungen und bietet wertvolle Informationen, Orientierungsrichtlinien und Tipps zur Etablierung und zum Ausbau einer länderübergreifenden ArbeitnehmerInnenvertretung. Die relevanten europäischen und österreichischen Rechtstexte sind abgedruckt.

Weiters findet sich eine Zusammenfassung und Einschätzung der im Jahr 2009 neu gefassten und künftig geltenden Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat.

Wolfgang Greif
Der Europäische Betriebsrat

2009, 320 Seiten

€ 28,50

ISBN: 978-3-7035-1350-3

Der Autor:

Mag. Wolfgang Greif, geb. 1961 in Wien, Studium der Geschichte und Politikwissenschaft in Wien; 1992-2001 tätig im ÖGB in der Aus- u. Weiterbildung für FunktionärInnen; seit Mai 2001 Leiter der Abteilung Europa, Konzerne und Internationale Beziehungen in der GPA-djp; seit Oktober 2002 für den ÖGB Mitglied im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss in Brüssel.

GARANTIERT GUT INFORMIERT
www.oegbverlag.at

Bestellung:

im Web: www.oegbverlag.at
per Mail: bestellung@oegbverlag.at oder
per Fax: 01/405 49 98-136

BESTELLSERVICE

In jeder Buchhandlung
oder direkt bei der ...

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

Fachbuchhandlung
Rathausstraße 21, 1010 Wien

Telefon: 01/405 49 98-132, Fax: DW 136
E-Mail: fachbuchhandlung@oegbverlag.at

Ja, ich bestelle _____ Exemplar/e von **Der Europäische Betriebsrat**

€ 28,50

Name	
Firma/Institution	
PLZ	Ort
Anschrift	
Telefon, E-Mail	
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 Sie darauf aufmerksam, dass Ihre 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.

**EUROPA IST DIE ZUKUNFT UNSERER JUGEND?
UNSERE JUGEND IST DIE ZUKUNFT EUROPAS?**

f i l m it!

F* IT! FILM IT!**

**Der Video-Wettbewerb zur EU-Wahl 2009 für Menschen
im Alter von 15 bis 25 Jahren.**

Ganz egal wie, ganz egal womit, ganz egal was zu EU und EU-Wahl.
Kreative Teams sind gefragt. Zu gewinnen gibt es eine Brüsselreise,
Videoworkshops, Bargeld und Sachpreise und neue Sichtweisen
auf die EU.

Am 12. Jänner 2009 geht es los!

WWW.FILM-IT.AT



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