

Arbeit & Wirtschaft

Herausgegeben von AK und ÖGB

www.arbeit-wirtschaft.at

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm



Femme geniale ab Seite 8

Interview:
Positiver Zugang zur Macht

NR-Präsidentin Barbara Prammer darüber, wie und warum sie Feministin wurde **8**

Schwerpunkt:
Auf einem Auge blind?

Seit 2009 ist Gender Budgeting in Österreichs Verfassung verankert **16**

Aus AK und Gewerkschaften:
His- und Herstory

Der von der Historikerin Edith Saurer gegründete Fonds vergibt Stipendien **42**



8

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm



18

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm



28

© ÖGB-Verlag/Michael Mazohl



42

© Klaus-Dieter Mulley

Schwerpunkt:

- Feminismus – was steckt dahinter?** 12
Gedankengänge einer 28-jährigen Frau zu einem Begriff mit Geschichte.
- Was will die Frau?** 14
Politisch aktiv sein, Medizin studieren, ein Flugzeug steuern, selbstbestimmt leben – dafür mussten Frauen lange kämpfen.
- Einäugige Wirtschaftspolitik** 16
Vor fünf Jahren hat Österreich Gender Budgeting in der Verfassung verankert. Das erweist sich in Krisenzeiten als wichtig.
- Vom Binnen-I zur Mann** 18
Das maskuline Geschlecht wird durch die deutsche Sprache verwöhnt. Dem muss nicht so sein, meinen Linguistinnen.
- Von schlaunen Frauen** 20
Frauen sind immer besser ausgebildet. Das spiegelt sich aber nur unzureichend in den Berufschancen wider.
- Im Reich der Männer** 22
Mit einer informellen Männerquote von fast 90 Prozent in Aufsichtsräten gerät Österreich unter Druck.
- Mama kommt heut später** 26
Über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im betrieblichen Alltag aus der Sicht berufstätiger Eltern.
- Wer hat Zeit?** 28
Nicht nur Einkommen auch Arbeitszeit sind in Österreich sehr ungerecht verteilt. Männer arbeiten Vollzeit, Frauen Teilzeit.
- #aufschrei gegen Sexismus** 30
Anfang 2013 löste ein Portrait des FDP-Politikers Brüderle eine Debatte über Sexismus aus. Was blieb ein Jahr später?
- Geschlechtertrennung im Kinderzimmer** 32
Süße Prinzessinnen und abenteuerlustige Helden bevölkern die Regale der Spielzeugindustrie – dahinter steckt Gender Marketing.
- Ein Viertel ist nicht genug!** 34
Nur bei 25 Prozent der österreichischen Filmproduktion führen Frauen Regie – obwohl 50 Prozent Frauen im Publikum sitzen.
- Frauen im Arabischen Frühling** 36
Die arabische Welt kann mit 22 Staaten und 200 Mio. Menschen nicht über einen Kamm geschert werden.

Interview:

Frauen, es ist gut und richtig, was ihr tut. 8
Nationalratspräsidentin Barbara Prammer über Feminismus, Demokratie und Gender Budgeting.

Aus AK und Gewerkschaften:

Soziale Ungleichheit als Forschungsaufgabe 42
Der „Edith Saurer Fonds zur Förderung geschichtswissenschaftlicher Projekte“.

Kurzkrimi:

Von Rollenbildern und „Männerfallen“ 38
Eva Rossmann hat einst das Frauenvolksbegehren mitinitiiert. Ihr aktueller Mira-Valensky-Krimi handelt von Rollenbildern.

www.arbeit-wirtschaft.at

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



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

Standards:

Standpunkt: Alles Rosen, oder was? 4
Veranstaltung: 8. März Frauentag 5
Aus AK und Gewerkschaften 6/7
Historie: Mit 19 gegen die Männerbastion 11
Zahlen, Daten, Fakten 24
Wir sind Europa 40
Rück-Blog 44
Nicht zuletzt – von Ingrid Moritz 45
Man kann nicht alles wissen 46
Erklärungen aller grün-markierten Worte.

blog.arbeit-wirtschaft.at
[www.twitter.com/arbeit.wirtschaft](https://twitter.com/arbeit.wirtschaft)
www.facebook.com/arbeit.wirtschaft
www.arbeit-wirtschaft.at/kiosk

Weiberwirtschaft

Redaktion intern

„Frauen vergeben sich nichts, wenn sie einen Teil der Hausarbeit oder der Kinderbetreuung abgeben, ihren Rucksack ein Stück weit leeren und den der anderen ein bisschen füllen“, betont Parlamentspräsidentin Barbara Prammer. Als formal mächtigste Frau im Lande ist Prammer eine „Femme geniale“, wie wir unser Schwerpunktthema diesmal genannt haben. Es geht um Frauen und ihre Rechte, die noch immer nicht ganz gleichgestellt mit denen der Männer sind.

Der Feminismus im Jahr 2014 sieht zwar anders aus als vor 50 Jahren, erklärt ÖGB-Frauensekretärin Isabella Guzi (S. 12), wir

Frauen dürfen Skispringen (S. 14) und Gender Budgeting (S. 16) ist in der Verfassung verankert. Und doch – obwohl wir besser ausgebildet sind, haben wir am Arbeitsmarkt schlechtere Chancen (S. 22), die Aufsichtsräte sind männerdominiert (S. 24), die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (S. 26) ist genauso ein Frauenproblem wie die Teilzeitfalle (S. 28). Ganz zu schweigen vom Alltagssexismus (S. 30). Die Wurzeln dafür liegen in Frauenbildern, wie sie bereits im Kinderzimmer (S. 32) oder später im Kino (S. 34) vermittelt werden. Rollenbilder eben, wie sie Eva Rossmann auf Seite 38 literarisch vermittelt. Den von

einer „Femme geniale“, nämlich der Historikerin Edith Saurer, gestifteten Fonds stellen wir auf Seite 42 vor.

Im „Rück-Blog“ lesen Sie eine Zusammenfassung der Top 3 aus unserem neuen ExpertInnenblog blog.arbeit-wirtschaft.at, der in diesen Tagen seinen ersten Geburtstag feiert.

Auch in Zukunft finden Sie uns auf unserer Homepage www.arbeit-wirtschaft.at sowie auf www.facebook.com/arbeit.wirtschaft und twitter.com/AundW. Wir freuen uns stets über Kritik und Anregungen: aw@oegb.at

Für das Redaktionskomitee
Katharina Klee



Katharina Klee
Chefredakteurin

© ÖGB-Verlag/Paul Sturm

Standpunkt

Alles Rosen, oder was?

Internationaler Frauentag: Sympathische Geste mit Tradition – Wir lieben Floristik“ – Facebook meint, das könnte mir gefallen an diesem 8. März 2014. Oh ja, das stimmt schon. Eine sympathische Geste ist es, dass wir Frauen an diesem einen Tag in allen Medien gefeiert werden. Die Tiroler Tageszeitung widmet uns z. B. gleich vier rosa unterlegte Seiten. „Von Gleichberechtigung sind wir noch weit entfernt“, lese ich. Und dass in Tiroler Gemeinderäten nur 16 Prozent Frauen sitzen. Im Österreichschnitt schaut das nicht viel besser aus: Nur etwa ein Fünftel beträgt der Frauenanteil. Noch trauriger schaut es – wie auch in der Privatwirtschaft – in den Führungsgremien aus. Nur 132 der 2.353 Gemeinden in Österreich – ohne Wien – haben eine Bürgermeisterin. Ich fürchte, das macht das seit 2009 in der Verfassung verankerte Gender Budgeting noch ein wenig schwieriger. Und die Geste mehr zur Geste.

Seit mehr als 100 Jahren

Auch das mit der Tradition hat was. Seit über 100 Jahren, seit dem 19. März 1911, gibt es einen Frauentag: Für das Wahlrecht gingen damals die Frauen auf die Straße – und Männer mit ihnen. 20.000 Menschen versammelten sich damals auf

der Wiener Ringstraße. Während der NS-Zeit wurde der Frauentag durch den Muttertag ersetzt. Im internationalen Jahr der Frau 1975 richteten die Vereinten Nationen erstmals am 8. März eine Feier aus. Seitdem weiß man nicht immer recht, wie mit der Tradition umzugehen sei. Die einen verteilen Blumen, die anderen veranstalten Konzerte. Großer Frauenpolitikerrinnen wird gedacht und „Frauthemen“ beherrschen alljährlich Anfang März die Medien. Da oder dort wird auch Woman's Day Sale daraus mit dem 1. Gebot: „Du sollst jeden Tag himmlisch duften.“

Es wundert mich nicht, wenn sich Frauen wie EU-Kommissärin Viviane Reding gegen das „Feigenblatt eines symbolhaften Tages“ aussprechen. Und doch bin ich davon überzeugt, dass wir noch weit davon entfernt sind, solche Tage nicht mehr zu brauchen. Noch verdienen Frauen 23,7 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Damit liegen wir weit hinter dem EU-Schnitt von 16,2 Prozent. Und das obwohl wir eine hohe Erwerbstätigenquote haben. Aber mehr denn je arbeiten Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren Teilzeit. Weit beunruhigender als diese Zahlen ist die Studie der Grundrechte-Agentur FRA im Auftrag des EU-Parlaments, bei der insgesamt 42.000 Frauen im Alter zwischen 18 und 74 Jahren zu ihren Gewalter-

fahrungen befragt wurden. 33 Prozent dieser Frauen gaben an, dass sie mindestens einmal im Leben körperlicher oder sexueller Gewalt ausgesetzt waren. Jede fünfte Frau wurde bereits am Arbeitsplatz sexuell belästigt. Interessant dabei: 75 Prozent der weiblichen Top-Managerinnen waren schon Opfer solcher Angriffe, offenbar eine beliebte Ellbogen-technik im Karrierekampf.

Alltäglicher Sexismus

Der nach wie vor alltägliche Sexismus ist mit schuld an diesem gewaltigen Problem, das keines der Frauen allein, sondern der ganzen Gesellschaft ist. Solange sich das Frauenbild in Medien, Werbeagenturen, im Kino und im Internet nicht ändert, wird alles beim Alten bleiben. Doch es gibt sie, die Frauen, die sich 365 Tage im Jahr gegen Diskriminierung und überkommene Rollenbilder wehren, die sich für Frauen- und damit Menschenrechte einsetzen, die riskieren, deshalb angegriffen zu werden, als humorlos, spießig oder verbiestert zu gelten, und die stolz darauf sind, Feministinnen zu sein.

Uns Frauen wünsche ich nicht nur zum Frauentag: Brot (ein Einkommen zum Auskommen) und Rosen (ein erfülltes, schönes Leben)! Wir lieben Floristik, oder?

Brot und Rosen

Der Internationale Frauentag stand bei den ÖGB-Frauen heuer unter dem Motto „Brot und Rosen“. Brot als Symbol für ein eigenständiges Leben und Rosen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

„Frauen wollen Brot und Rosen“, unter diesem Motto stand für die ÖGB-Frauen der heurige Frauentag. „Brot steht für ein eigenständiges Leben der Frauen, mit einem Arbeitsplatz, der ihrer Qualifikation entspricht, und einem gerechten Einkommen. Rosen stehen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“, erklärt die ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende und Vizepräsidentin Sabine Oberhauser. In Wien verteilten die ÖGB-Frauen am 7. März im Wiener Stadion Center Rosen an die Beschäftigten und Kundinnen.

Verteilaktionen fanden in ganz Österreich statt. „Der internationale Frauentag ist immer ein Zeitpunkt einerseits Bilanz zu ziehen und unser Arbeitsprogramm neu auszurichten, aber auch Danke zu sagen für das tägliche Engagement der Frauen sowohl im Beruf als auch in den Familien. Als Frauen haben wir in den vergangenen Jahren einiges erreicht, neue Herausforderungen wie zum Beispiel das Thema der steigenden Arbeitsbelastung kommen aber dazu“, stellt Oberhauser fest. Ein wichtiges Thema ist daher die

Diskussion, was Vollzeitarbeit im Jahr 2014 heißt. Während einige gesundheitsgefährdend viel arbeiten, arbeiten noch immer viele Frauen Teilzeit. Längere Phasen von Teilzeit, aber auch Unterbrechungen der Erwerbsarbeit aufgrund von Betreuungspflichten und das oft niedrigere Lohnniveau in „typischen Frauenberufen“ halten die Einkommensschere noch immer viel zu weit offen. Viele Frauen werden ganz einfach in die Teilzeit gedrängt.

Mehr Infos unter: www.oegb.at/frauen



Wien: ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende und Vizepräsidentin Sabine Oberhauser und ihr Team stellten sich im Wiener Stadion Center mit den Rosen ein.



Tirol: Karin Brennsteiner (vorne links) und Karin Flöck (vorne rechts) beim ÖGB-Stand in der Maria-Theresien-Straße vor der Annasäule in Innsbruck.



Kärnten: PRO-GE-Landessekretär Gernot Gleißner und PRO-GE-Frauenvorsitzende Petra Thaler verteilten die Rosen zum Frauentag gemeinsam.



Vorarlberg: In Bregenz stellten sich ÖGB-Landesfrauensekretärin Sabine Rudigier, Elke Zimmermann (BRV KH Bludenz) und ÖGB-Landesfrauenvorsitzende Doris Pfeiffer mit Brot, Rosen und Informationen ein.

I M P R E S S U M

Redaktion „Arbeit&Wirtschaft“:

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

E-Mail: sonja.adler@oegb.at

Internet: www.arbeit-wirtschaft.at

Abonnementverwaltung und Adressänderung:

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

Redaktionskomitee:

Markus Marterbauer (Vorsitz), Nani Kauer (Stellvertretender Vorsitz), Katharina Klee (Chefredakteurin), Thomas Angerer, Gerhard Bröthaler, Adi Buxbaum, Lucia Bauer, Georg Feigl, Thomas Fessler, Andreas Gjecaj, Elisabeth Glantschnig, Richard Halwax, Karin Hinteregger, Georg Kovarik, Florian Kräftner, Sabine Letz, Pia Lichtblau, Klaus-Dieter Mulley, Ruth Naderer, Brigitte Pellar, Elke Radhuber, Charlotte Reiff, Alexander Schneider, Georg Sever, Barbara Stöger, Paul Sturm, Erik Türk, Christina Wieser, Gabriele Zgubic, Karin Zimmermann, Josef Zuckerstätter

Redaktionsmitglieder:

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

MitarbeiterInnen dieser Ausgabe:

Katharina Klee (Chefredaktion), Sonja Adler, Muna Duzdar, Astrid Fadler, Sonja Fercher, Franz Fischill, Alexander Franz, Isabella Guzi, Gerlinde Hauer, Katharina Mader, Michael Mazohl, Ingrid Moritz, Klaus-Dieter Mulley, Gabriele Müller, Brigitte Pellar, Sybille Pirklbauer, Julia Pühringer, Charlotte Reiff, Eva Rossmann, Christa Schlager, Elfriede Schober, Georg Sever, Irene Steindl, Paul Sturm, Claudia Sorger, Petra Völkerer, Christina Wieser

Herausgeber:

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

Medieninhaber:

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

Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH

Verlagsort: Wien

Herstellungsort: Wien

Preise (inkl. MwSt.):

Einzelnummer: € 2,50; Jahresabonnement Inland € 20,-; Ausland zuzüglich € 12,- Porto; für Lehrlinge, Studenten und Pensionisten ermäßigtes Jahresabonnement € 10,-. Bestellungen an den Verlag des ÖGB, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: (01) 662 32 96-39738 Dw., E-Mail: karin.stieber@oegbverlag.at

Offenlegung gemäß Mediengesetz, §25:

www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung

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 eingesandte Manuskripte.

Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

Arbeiterkammer:

Deine Idee, dein Europa!

Alle zwischen 16 und 30 Jahren haben noch bis zum 30. März die Chance eine Reise zu gewinnen.

Deine Idee ist gefragt!

Wie kann/soll in den nächsten Jahren ein gemeinsames Miteinander in der EU aussehen? Wie kann ein Europa der Zukunft lebenswerter gemacht werden? Was kann getan werden, um näher zusammenzurücken? Was liegt DIR am Herzen?

Was wir erwarten?

Wir wollen, dass du dich kritisch/kreativ mit dem Thema Europa/Europäische Union auseinandersetzt, Probleme identifizierst und Verbesserungen beziehungsweise nötige Entwicklungen aufzeigt, die die Europäische Union braucht, um mehr Akzeptanz zu erhalten.

Die Aufgabe

Konstruktive Inputs/Ideen, Vorstellungen, Änderungsvorschläge, Denkanstöße ... zum Thema Europa/Europäische Union. Deine Idee soll schriftlich ausgearbeitet werden, wobei alle Textformen erlaubt sind. Die Gedanken können in max. 2.500 Zeichen (inkl. Leerzeichen) als Gedicht, Kommentar, Rap, Essay, Kurzgeschichte ... eingereicht werden. Lass deiner Kreativität einfach freien Lauf!

Wir suchen dich!

Hoffnungslose/r OptimistIn, zukunfts-trächtige/r UtopistIn, kreative/r KritikerIn, PionierIn, IdealistIn, IllusionistIn, mutige/r HimmelsstürmerIn, zuversichtliche/r FantastIn, bejahende/r WeltverbessererIn, Tag-träumerIn ...

... kurz gesagt: JEDE/N zwischen 16 und 30 Jahren mit einer konstruktiven Idee zur Verbesserung unseres EUROPAS!

Die Teilnahme ist als Einzelperson oder in Zweier-Teams möglich!

Was ihr davon habt?

Neben der Möglichkeit, die Ideen vor einer hochkarätigen Fachjury aus Europa-Exper-

ten zu präsentieren und gemeinsam über die Gedanken zu diskutieren, reisen die Autorinnen und Autoren der besten drei Beiträge von 9. bis 11. Mai 2014 zum Europäischen Jugendevent EYE (European Youth Event) des Europäischen Parlaments nach Straßburg. Dort gibt es die Möglichkeit, Jugendliche aus ganz Europa kennenzulernen, die eigenen Ideen einzubringen und gemeinsam mit europäischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern sowie Vortragenden Gedanken und Perspektiven auszutauschen und weitere Ideen für eine gemeinsame Zukunft zu erarbeiten.

Hard Facts

- » Start: 3. März 2014
- » Einreichfrist: 31. März 2014
- » Präsentation der Ideen und anschließendes Get-together mit der Jury am 7. April 2014 in Wien.

Wohin mit meiner Idee?

Einreichung unter „Europa, was ist jetzt?“ oder per E-Mail an:

europa@wasistjetzt.eu

Die vier österreichischen Sozialpartner Bundesarbeitskammer (BAK), Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Landwirtschaftskammer Österreich (LKÖ) und Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) führen gemeinsam mit der Österreichischen Gesellschaft für Europapolitik (ÖGfE) eine EU-Informationsoffensive für junge Menschen zur Europawahl 2014 durch. Der Dialog mit den Jugendlichen findet via Homepage www.wasistjetzt.eu, Facebook-Plattform „EUROPA was ist jetzt?“, www.facebook.com/wasistjetzt, statt. Hier können Fragen und Diskussionsbeiträge zu Europa und der Europawahl 2014 gepostet werden. Zusätzlich kann man über die Plattform bei diversen Aktionen und Gewinnspielen teilnehmen sowie via Live Tracking bei ausgewählten Veranstaltungen mitmachen.

vida:

Frauen vor Gewalt im Beruf schützen

Hilfestellungen zur Gewaltprävention am Arbeitsplatz: www.tatortarbeitsplatz.at

„Wenn bereits über 60 Mio. Frauen in der EU Opfer von Gewalt sind, dann läuten die Alarmglocken“, sagt Elisabeth Vondrasek, Vorsitzende der Abteilung Frauen in der Gewerkschaft vida, vor dem Hintergrund der aktuellen Studie der EU-Grundrechte-Agentur (FRA) zum Thema des Internationalen Frauentages am 8. März. Vondrasek nimmt dies zum Anlass, um auf die von der Gewerkschaft ins Leben gerufene Plattform „Tatort Arbeitsplatz“ hinzuweisen. „Diese Plattform haben wir initialisiert, um insbesondere der Gewalt am Arbeitsplatz keine Chance zu geben.“ Die Gewerkschaft wolle damit einerseits Bewusstsein für das Thema schaffen, biete aber auch konkrete Hilfestellungen zur Gewaltprävention

sowie Serviceleistungen für Betroffene und speziell auch für Frauen an, so Vondrasek. Diese Plattform sei auch gegründet worden, da die von der vida vertretenen Beschäftigten in den Dienstleistungs- und Verkehrsberufen in ihren unterschiedlichen und mitunter schnell wechselnden Arbeitsumgebungen besonders häufig von Konfliktsituationen und somit von Gewalt am Arbeitsplatz betroffen seien, so Vondrasek: „Der erste wichtige Schritt ist, Gewalt oder Einschüchterung im Job nicht einfach hinzunehmen, sondern nicht wegzuschauen und offen darüber zu reden.“

Auf der vida-Plattform findet sich ein Bündel an Informationen, das von Definitionen von Gewalt über Maßnah-

men und konkrete Hinweise für ArbeitnehmerInnen bis hin zu weiterführenden Link-Tipps reicht. Folgen von Gewalt für Betroffene werden genauso beschrieben wie auch Auskünfte zur rechtlichen Lage in Österreich und in der Europäischen Union (ArbeitnehmerInnenschutz) vorhanden sind.

Die Internetplattform lädt aber auch dazu ein, selbst gegen Gewalt aktiv zu werden bzw. die Initiative zu unterstützen, und vermittelt Beratungen für Betroffene. Für Gewerkschaftsmitglieder sowie Betriebsrätinnen und Betriebsräte stehen spezielle Seminarangebote zum Thema zur Verfügung.

Alle Infos unter:

www.tatortarbeitsplatz.at

MEINE STIMME FÜR EINE STARKE AK.



SO EINFACH GEHT
BRIEFWÄHLEN:



Jetzt wählen gehen – in Ihrem Betrieb oder bequem per Briefwahl:
AK-WAHL WIEN 11. BIS 24.3.2014



Frauen, es ist gut und richtig, was ihr tut.

NR-Präsidentin Barbara Prammer über Feminismus, Demokratie und Gender Budgeting.

ZUR PERSON

Barbara Prammer



Geboren am 11. Jänner 1954,
Ottnang am Hausruck, zwei Kinder
Präsidentin des Nationalrates,
Soziologin
1968–1973 Handelsakademie
in Vöcklabruck I

1973–1978 Ständesbeamtin am Gemeindeamt Ottnang
am Hausruck

1978–1986 Studium der Soziologie an der Universität Linz
(Mag. rer. soc. oec.)

1986–1989 Sozial- und Berufspädagogin im Beruflichen
Bildungs- und Rehabilitationszentrum (BBRZ) Linz

Seit 1989 beschäftigt beim Arbeitsmarktservice
Oberösterreich

Politische Funktionen:

1991–1995 Abgeordnete zum OÖ Landtag

1991–1995 2. Präsidentin des OÖ Landtages

1995–1997 Landesrätin der OÖ Landesregierung

10.5.2004–31.1.2005 Mitglied des Österreich-Konvents

1990–2005 Landesfrauenvorsitzende der SPÖ Oberösterreich

1991 Landespartei-vorsitzender-Stellvertreterin der SPÖ OÖ

seit 1995 Stv. Bundespartei-vorsitzende der SPÖ

seit 1997–2009 Bundesfrauenvorsitzende der SPÖ

28.1.1997–4.2.2000 Bundesministerin
für Frauenangelegenheiten und Verbraucherschutz

seit 1999 Abgeordnete zum Nationalrat (XXI.–XXIV. GP), SPÖ

2000–2004 Stv. Klubvorsitzende der Sozialdemokratischen
Parlamentsfraktion – Klub der sozialdemokratischen Abgeord-
neten zum Nationalrat, Bundesrat und Europäischen Parlament

16.6.2004–30.10.2006 Zweite Präsidentin
des Nationalrates

2005–2012 Vizepräsidentin SIW (Socialist International
Women)

seit 2006 Präsidentin des Nationalrates

Arbeit&Wirtschaft: Femme geniale nennen wir unser Heft zum Schwerpunktthema Feminismus. Sie sind deklarierte Feministin. Als Nationalratspräsidentin sind Sie die formal mächtigste Frau im Land. Empfinden Sie sich als mächtig?

Barbara Prammer: Ich weiß gar nicht, ob man sich so fühlen kann. Es ist mir bewusst, dass die Funktion der Nationalratspräsidentin wirklich wichtig ist. Man wächst in ein solches Amt hinein, fühlt nicht ständig nach. Ich weiß aber, dass ich eine der wenigen Frauen in so einer Position bin und dass wir Frauen einen enormen Weg hinter uns gelegt haben, um dorthin zu gelangen. Insofern ist mir das bewusst, alles andere kommt mir gar nicht in den Sinn.

Haben Frauen einen anderen Zugang zum Begriff Macht, wie gerne behauptet wird?

Oh, ich habe einen positiven Zugang zur Macht. Wer nicht Macht haben will, hat schon verloren und kann nicht mächtig sein. Wer etwas verändern und bewegen will, muss Macht haben. Sonst geht das nicht. Macht hat nichts mit Machtmissbrauch zu tun, das wird oft verwechselt. Ich glaube, es ist wichtig, dass man gerade diesen Unterschied Frauen immer wieder nahebringen muss, gerade jungen Frauen.

Auch weil es eine demokratisch legitimierte Macht ist? Sie versuchen ja mit ihrem Buch vor allem jungen Leuten das Thema Demokratie nahezubringen.

Das ist ein steiniger Weg. Uns allen war lange nicht bewusst, wie notwendig der ist. Je länger wir uns in einer Demokratie befinden, umso selbstverständlicher wird alles und umso gefährdeter zugleich. Junge Menschen machen sich vorerst nicht automatisch Gedanken über das, was verloren gehen könnte, oder darüber, dass sie plötzlich in einer ganz anderen Situation leben könnten oder müssten. Daher ist es notwendig, darauf hinzuweisen, was Demokratie ist oder sein kann. Und dass Demokratie nur funktioniert, wenn möglichst viele – am besten alle – daran teilhaben.

Wie sind Sie eigentlich Feministin geworden?

Ich hatte Glück: Ich bin in einer zwar sehr traditionellen Familie in Oberösterreich aufgewachsen – wir waren vier Kinder, die Mutter war immer Hausfrau. Aber sie war immer die technisch Versierte in der Familie, die mit Hausverstand und goldenen Handwerkerhänden, sie hat das Geld verwaltet etc. Ganz ungewöhnlich im Grunde genommen. Für uns war selbstverständlich, dass meine Mutter das alles macht. Mein Vater war politisch sehr engagiert. Meine Mutter auch – aber mit vier Kindern?

Vor allen Dingen war es aber meinen Eltern sehr wichtig, dass wir Kinder, drei Mädchen und ein Bub, alle Bildungschancen haben. Wir waren eine klassische Arbeiterfamilie. Bis heute wird in Österreich der Bildungsstand vererbt. Da waren wir auch eine Ausnahme. Meine Eltern haben immer gewusst, das Wertvollste, das sie ihren Kindern mitgeben

Oh, ich habe einen positiven Zugang zur Macht. Wer nicht Macht haben will, hat schon verloren und kann nicht mächtig sein. Wer etwas verändern und bewegen will, muss Macht haben. Sonst geht das nicht.



können, ist gute Bildung und Ausbildung. Also hatte ich doppeltes Glück.

Aber dann ist es losgegangen: Immerhin war ich kurz vor der Matura schwanger. Ab dieser Zeit habe ich – erst vielleicht unbewusst – die Positionen des Feminismus ergriffen. Als junger, lediger Mutter am Land hat man es mir nicht leicht gemacht. Im ersten Job habe ich dann auch schnell die gläserne Decke gespürt. Daher war es wohl nur eine Frage der Zeit, bis ich das alles auch formulieren konnte. Irgendwann zieht man aus dem, was man erlebt hat, aus dem, was Überzeugungen sind, den Schluss: Ich bin Feministin.

Und ich wehre mich jetzt?

Das war für mich soundso immer das Grundprinzip. Nicht nur mich zu wehren, sondern auch für andere einzutreten. Geschimpft ist schnell. Ich verlange von den Menschen, dass sie an die Demokratie nicht nur ihre Anliegen stellen, ihre Rechte einfordern, sondern, dass sie auch ihre Pflichten wahrnehmen. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten – manche haben mehr, manche weniger. Es geht darum, auch für die anderen einzustehen. Der wichtige Begriff Solidarität gehört immer wieder neu in den Mittelpunkt gerückt.

Ist der Feminismus für junge Frauen heute noch zeitgemäß?

Ich glaube, es hat sich gar nicht so viel verändert, nur verschoben. Als ich ein junges Mädchen war, machten wir früher als heute negative Erfahrungen. Die jungen Frauen haben statistisch betrachtet

die höhere Ausbildung und kommen später in die Situation, möglicherweise Diskriminierung zu erfahren.

Natürlich kann man mit den jungen Frauen reden und sie warnen – es nützt oft nur wenig. Ich glaube, dass viele die eigene Erfahrung machen müssen, um das zu begreifen. Es tut zwar weh, das zu sehen, aber es war bei uns nicht anders.

Politisch kann man nur daran arbeiten, so selten wie möglich Situationen zu schaffen, in denen Frauen solche Erfahrungen machen. Das ist die Herausforderung.

Sie setzen auch große Hoffnung in die Zivilgesellschaft. Hat Feminismus Platz im Netz?

Auch da muss man sehr aufpassen. Vieles neuen, auch politischen Bewegungen ist z. B. Quote völlig egal. Da sitzen wieder nur Männer in Leitungspositionen. Vieles erscheint da nicht mehr wichtig. Das macht mir Sorgen. Es ist zwar schön, wenn man merkt, da wehrt sich auch jemand. Aber die große Gefahr ist der Schlendrian bei vielen jungen Menschen, dieses „nicht genau Hinsehen“. Vielleicht ist es sogar schwieriger geworden, sich zu organisieren, so absurd es scheint.

Es gäbe alle Möglichkeiten, aber letztlich brauchen wir wirklich jemanden, dem wir die Hand geben können. Es reicht nicht, auf eine Taste zu drücken. Das sind die Herausforderungen, die natürlich vor allem die jungen Menschen bewältigen müssen.

Es ist schon eine sehr fragile Zeit, in der wir leben. Ich bin aber nicht von vorneherein pessimistisch.

Glauben Sie, dass so etwas wie das Frauenvolksbegehren heute noch einmal möglich wäre? Oder wäre es gar nicht mehr notwendig?

Notwendig ist es immer, für die Rechte und Anliegen von Frauen, gegen Benachteiligungen einzutreten. Wir sind noch lange nicht am Ziel. Da muss ich mir nur die Einkommensschere ansehen oder was alles noch zu tun ist, um Gewalt gegen Frauen zu bekämpfen usw. Die Liste ist lang. Man darf auch nicht übersehen, was inzwischen geschehen ist. Ich war 1997 zur Zeit des Frauenvolksbegehrens Frauenministerin. Wir haben damals von einem einigermaßen flächendeckenden Netz von Kinderbetreuungseinrichtungen geträumt. Heute reden wir „nur noch“ von den Öffnungszeiten. Kaum jemand würde heute noch die Sinnhaftigkeit dieser Entwicklung ernsthaft hinterfragen. Da sind auch andere Zugänge: Einen Kindergarten brauche ich ja nicht nur, um berufstätig zu sein, sondern um meinem Kind das Beste mit auf den Weg zu geben.

Es ist viel passiert: Es ist natürlich großartig, dass die Frauen den höheren Bildungsgrad erreichen. Nur müssen sie dann auch die Chance haben, etwas daraus machen zu können. Und da fehlt es noch, an diesen Chancen.

Seit 2009 ist Gender Budgeting in der Verfassung verankert – woran merkt man das?

Ich halte Gender Budgeting für wichtig. Aber da ist noch sehr viel Lernbedarf da. Ich bin ja selbst ein „haushaltsführendes

Organ“, wie man so schön sagt, wie eine Ministerin, ein Minister. Ich muss natürlich auch Gender Budgeting für das Parlamentsbudget umsetzen. Und das ist wirklich nicht leicht.

Man muss sich von vorneherein überlegen: Wie messe ich, was will ich messen? Wir müssen eine bestimmte Anzahl von Haushaltsansätzen vorweisen, die „gegendert“ sind. Eigentlich müssten wir jede Zahl überprüfen. Ich habe mir das selbst einfacher vorgestellt. Es gibt immer wieder Irrtümer. Manche glauben, wenn wir ein „Frauenprojekt“ machen, ist das schon Gender Budgeting. Das ist es natürlich nicht.

Aber das ist genau das Positive daran: Jetzt müssen alle genau hinsehen und sich anstrengen. Auch wenn es nicht immer gleich gelingt: Wir müssen uns anstrengen und nachdenken. Das ist die große Veränderung.

Ist Gender Budgeting die logische Folge von Gender Mainstreaming?

Was Gender Mainstreaming betrifft, war ich immer auch ein wenig skeptisch. Als vor etwa 15 Jahren Gender Mainstreaming eingeführt wurde, hat die Gefahr bestanden, dass es die klassische Frauenpolitik verdrängen könnte. Das hätte ich für falsch erachtet. Das hat sich dann aber nicht so entwickelt, weil es immer sorgfältig prüfende und kritische Frauen gibt. Mir ist es aber lieber, es wird strikte Frauenpolitik gemacht und man definiert zwei, drei Ansätze als die wirklich großen Herausforderungen. Wenn man alles gleichermaßen im Blick hat, bleibt man überall oberflächlich.

Konkrete Frauenpolitik, aber es gibt kein eigenes Frauenministerium mehr?

Wir haben eine Frauenministerin und einen Wissenschaftsminister. Natürlich sind Symbole wichtig. Aber es gibt auch die Macht des Faktischen dahinter. Es hat meines Erachtens noch nie so eine mächtige Frauenministerin gegeben wie heute, mit einem derart großen Ressort, mit so vielen Einflussmöglichkeiten. Das wird sich auf die Frauenpolitik auswirken – und davon bin ich überzeugt, weil Gabi Heinisch-Hosek auch sorgfältig genug sein wird. Und wenn man noch dazu das

Unterrichtsressort betrachtet: Die Lehrerinnen sind klar die Mehrheit. Es ist das also eine gute Kombination der Ressorts.

Eine positive Entwicklung also?

Wir kennen die Geschichte: Zuerst war das Staatssekretariat, dann kam sehr spät eine Frauenministerin – kein Frauenministerium – im Bundeskanzleramt angesiedelt. Erst zu meiner Zeit – und ich war die dritte Frauenministerin – ist das erste Mal im Bundeskanzleramt eine Frauensektion entstanden. Vorher mussten irgendwelche Sektionen Frauenangelegenheiten irgendwie mitbearbeiten. Dass z. B. ich aber damals Konsumentenschutz dazubekommen habe, war die Chance schlechthin. Ein eigenständiges Frauenministerium ist nicht machbar, da lügt man sich in die Tasche. Das macht keinen Sinn, wenn man die Strukturen kennt. Eine Frauenministerin muss ein Standing haben, das auch im zugeteilten Ressort gründet. Sie muss gehört werden und sie muss so viel wie möglich Macht und Einfluss haben. Und ich glaube, das sind wir auf einem guten Weg.

Manchmal wird vergessen, dass Frauenpolitik mehr ist als das oft angefeindete Binnen-I. Wie wichtig ist gegenderte Sprache?

Sehr wichtig. Wenn ich im Parlament den Vorsitz habe, höre ich nach wie vor oft: Frau Präsident. Ich kann es nicht ständig einfordern. Aber das wird noch immer gerne vernachlässigt. Die lustigste Geschichte in diesem Zusammenhang war, als ich zweite Nationalratspräsidentin wurde, wurde gerade die Website des Parlaments umgestellt. Natürlich wollte man alles – wie gehabt – männlich formulieren. Andreas Khol, damals Nationalratspräsident, war da aber vorsichtig. Er wollte sich zu Recht keine Flanke aufmachen. So hat er die Beamten damals zu mir geschickt. Die haben mir erklärt, dass „gendern“ unmöglich ginge: Beide Geschlechter gingen nicht, das große I schon gar nicht. „Dann nehmen wir halt die weibliche Form und die Sache ist erledigt“, war mein Vorschlag. Und plötzlich wurde eine Lösung gefunden.

Leider wird die Sichtbarmachung durch die Sprache nach wie vor unter-

schätzt. Es gibt mittlerweile viele Frauen, die sensibel sind und sich fragen, warum muss ich mich mit der männlichen Form ansprechen lassen.

Was sind die dringlichsten Probleme der Frauen in Österreich 2014?

Die Einkommensfrage ist das Wichtigste. Und der katastrophale Umstand, dass es in Österreich so viele Frauen gibt, die Teilzeit arbeiten – freiwillig oder unfreiwillig. Das ist die Armutsfalle pur. Beschäftigung und Einkommen sind meiner Ansicht nach zentrale Fragen. Unabhängigkeit und eigenes Einkommen bewirken, dass Frauen sich auch gegen Gewalt schützen können, dass sie andere Wege einschlagen können usw. Daher muss darauf der größte Wert gelegt werden. Da sind wir nicht gut in Österreich, das muss man ehrlich sagen.

Ich glaube, den Frauen muss immer wieder der Rücken gestärkt werden: Sie vergeben sich nichts, wenn sie einen Teil der Hausarbeit oder der Kinderbetreuung abgeben, ihren Rucksack ein Stück weit leeren und den der anderen ein bisschen füllen. Daher ist es so wichtig, eine Frauenministerin zu haben. Es muss immer jemanden geben, der sagt: Frauen, es ist gut und richtig, was ihr tut.

Was für eine Welt wünschen Sie sich für Ihre Enkeltochter?

Ich wünsche mir und ihr eine Welt, die Perspektiven hat, die Möglichkeiten eröffnet anstatt Türen schließt. Das ist das Wichtigste, was man heute den Kindern und den jungen Menschen wünschen muss. Während unsere Eltern noch sehr beruhigt sein konnten, dass ihre Kinder in eine bessere Welt gehen, können wir das für unsere Kinder und Enkelkinder nicht mehr so sehen. Daran müssen wir arbeiten.

Wir danken für das Gespräch.

Das Interview führte Katharina Klee für Arbeit&Wirtschaft.

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

Mit 19 gegen die Männerbastion

1893 ergriff Maria Krasa das Wort, als die Männer beim ersten Gewerkschaftskongress schon fast auf ihre Kolleginnen vergessen hatten.

In der Wohnung ihres Vaters, eines Schusters, trafen sich in den 1880er-Jahren Aktivistinnen der damals verbotenen und in den Untergrund gedrängten frühen Arbeiterbewegung.

Maria und ihre Schwester Minna, die später die Buchbinderinnen organisieren sollte, waren dabei. Im **Arbeiterinnen-Bildungsverein** und im Wahlverein (Parteien im modernen Sinn waren nicht erlaubt) erhielt die junge Textilarbeiterin ihre Schulung als Agitatorin. Und mit 19 Jahren schickte sie der Arbeiterinnen-Bildungsverein als Sprecherin für die Frauen in den Weihnachtsfeiertagen 1893 zum ersten Gewerkschaftskongress. Die männlichen Delegierten, die sie belächelten und von denen viele sie nicht für voll nahmen, konfrontierte sie mit Schein und Wirklichkeit der behaupteten Gleichberechtigung der Frauen in den Gewerkschaftsvereinen:

Aus der Statistik ersehen wir, dass es Branchen gibt, wo hauptsächlich Frauen sind, und dass die Vereine nicht einmal Frauen aufnehmen, während solche, die sie aufnehmen, keine weiblichen Mitglieder haben. Wir ersehen zum Beispiel, dass der Verein der Schneider und Schneiderinnen in Bozen und Innsbruck kein weibliches Mitglied besitzt, sich aber doch Verein der Schneider und Schneiderinnen nennt. Bei den Schuhmachern sind ebenfalls sehr viele Frauen beschäftigt, bei den Eisen- und Metallarbeitern ebenfalls ... Das sind lauter Gewerkschaften, die keine weiblichen Mitglieder zählen. Die Genossen

machen immer die Einwendung, ja, wenn die Frauen kommen werden, werden wir sie aufnehmen. Ich will keine lange Agitationsrede halten. Sie wissen ganz gut, dass es verschiedene Gewerbe gibt, wo die Frau an Stelle des Mannes um bedeutend niedrigeren Lohn arbeitet, wo wir also ... um so mehr trachten müssen, die Frauen in die Organisation einzubeziehen.

Würden wir ... alle ein Hauptgewicht darauflegen, die weiblichen Arbeiter zu organisieren, so wäre es möglich. In den Debatten wurde dies bisher nur als Nebenzweck besprochen.

Es genügt nicht, dass wir nur politisch bedacht sind, eine gesunde, kräftige Frauenbewegung zu haben ... Damit dass wir sagen, wir haben so viele gewerkschaftlich gut organisierte Genossen, damit ist nicht gedient.

Wir müssen auch auf die Arbeiterinnen hinweisen. Ebenso wie wir im politischen Kampfe sagen, die Männer werden nie etwas erreichen, wenn die Frauen nicht dabei sind, so ist es auch im gewerkschaftlichen Kampfe: die Männer allein werden nie gewerkschaftlich etwas erreichen.

Kurz nach dem ersten Gewerkschaftskongress wurde Maria Krasa Herausgeberin der Arbeiterinnen-Zeitung und behielt diese Funktion



© Bildarchiv des ÖGB, Nachlass Anna Boschek

Dieses Bildnis Maria Krasas gelangte aus dem Nachlass von Anna Boschek, die ab 1894 die Frauen in der Reichskommission der Freien Gewerkschaften vertrat, in das ÖGB-Archiv. Es ist eines der wenigen Fotodokumente aus der Gründungszeit der österreichischen Gewerkschaftsbewegung.

bis 1900. Sie zog sich dann aus der „großen Politik“ zurück, heiratete und bekam acht Kinder, von denen fünf überlebten.

Bis zu ihrem Tod 1911 setzte sie sich aber für die gewerkschaftliche Organisation der Heimarbeiterinnen ein. Sie starb an der „Proletarierkrankheit“ Lungentuberkulose.

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

Feminismus – was steckt dahinter?

Gedankengänge einer 28-Jährigen zu einem Wort der „68er“.

Isabella Guzi
ÖGB-Frauenabteilung

Das Wort Feminismus löst die verschiedensten Reaktionen aus. Einst wurde es mit Kampf, Aktionen und Demonstrationen für Gerechtigkeit assoziiert, doch wie steht es heute um den Begriff „Feminismus“ und wer gilt überhaupt noch als Feministin? Feminismus geht mit Emanzipation einher. Wie kommt es, dass der Inbegriff der Eigenständigkeit heute oftmals negativ **konnotiert** ist?

Hausfrau und Mutter

Der Widerstand einer patriarchalen Gesellschaft gegen das Erstarken von Frauen – und wir dürfen nicht vergessen, dass es noch gar nicht so lange her ist, dass der Ehemann noch die Entscheidungsmacht über das Thema Erwerbstätigkeit der Frau hatte – ist eine vollkommen natürliche Reaktion.

Wenn Sie folgende Zahlen lesen, an welches Jahr denken Sie? Mehr als jede zweite Frau (55 Prozent) „möchte [ausschließlich] Hausfrau sein und sich um den Haushalt und die Kinder kümmern“. 77 Prozent – Frauen und Männer – sind der Meinung, dass unter Dreijährige untertags hauptsächlich von den Eltern betreut werden sollen, bei unter Sechsjährigen sind 31 Prozent dieser Meinung. Die Zahlen stammen nicht aus den 70ern oder 80ern des letzten Jahrhunderts, sondern spiegeln die Meinung der 14- bis 24-Jährigen aus dem Jahr 2011 wider. Allerdings ist hier auch interessant zu

erwähnen, dass auch 34 Prozent der jungen Männer sich ein Leben als Hausmann vorstellen können, wenn die Partnerin so viel verdient, dass der Lebensunterhalt gesichert ist. Trennung und Pension spielen dabei keine Rolle.

So schockierend der Wert bei den jungen Frauen ausfällt, umso erstaunlicher scheint der prozentuelle Anteil jener jungen Männer, die anscheinend wirklich ausschließlich Haus- und Kinderbetreuungsarbeit leisten wollen würden, gäbe es keine finanziellen Einschränkungen.¹

Die Krux bei der Sache liegt vermutlich wie so oft an der Fragestellung. Natürlich, wenn Geld keine Rolle spielt, warum freiwillig eine Dreifachbelastung in Kauf nehmen, wenn Mensch sich selbst keine Gedanken um die Arbeitsplatzsituation machen muss und ein anderer für die finanzielle Absicherung beider arbeiten gehen kann? Die Ausgangsfrage einfach so in den Raum zu stellen ist leicht, doch wäre es nicht viel interessanter, zu ermitteln, wo der Ursprung dieser Einstellung liegt?

Fürs Leben lernen

Wir leben in einer Zeit, in der ältere ArbeitnehmerInnen immer öfter den Job verlieren und in der es auch für junge Menschen nicht leicht ist, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Unbezahlte oder schlecht bezahlte Praktika, schlechte Auszubildendenverhältnisse, (unbezahlte) Überstunden, am besten immer verfügbar sein und Probleme, eine richtige

Anstellung zu finden, prägen den schwierigen Berufseinstieg der jungen Generation. Die Jungen und die jüngeren Erwachsenen sind in und mit der Leistungs- und Spaßgesellschaft aufgewachsen. Uns wurde daher mitgegeben, dass wir nicht für die Schule, sondern für das Leben lernen, dass Bildung das Wichtigste überhaupt ist, um einen guten Job zu finden, und vor allem, dass alles möglich ist, was mensch sich vornimmt, wenn mensch nur hart genug dafür arbeitet. Hinzu kommt auch noch, dass Arbeit am besten immer Spaß macht, sonst hat der Mensch selbst in der Lebensplanung bereits versagt.

Mehr als ein Quäntchen Glück

Wir wurden von unseren Eltern teilweise auf eine Welt vorbereitet, die nicht mehr in dieser Form existiert, als zu jener Zeit, in der unsere Eltern in unserem Alter waren. Wir befinden uns in einer Zeit, in der es mehr als nur ein Quäntchen Glück braucht, um genau in jener Branche und genau in jenem Job arbeiten zu dürfen, in dem wir uns wohlfühlen, der wie für uns gemacht scheint, und dem wir mit Leidenschaft und Spaß an der Sache nachgehen können.

Dürfen ist zugleich Zauberwort und Damoklesschwert. Wir leben auch in einer Zeit, in der wir uns dessen bewusst sind, dass die wenigsten von uns für immer einen gesicherten Arbeitsplatz haben. Befinden wir uns (endlich) in einem annehmbaren Beschäfti-

¹ Vgl. BMWFJ (2011): Der neue Jugendmonitor. 4. Welle: Meinungen und Einstellungen der Jugend zur Familie.



Mehr als jede zweite Frau (55 Prozent) „möchte [ausschließlich] Hausfrau sein und [s]ich um den Haushalt und die Kinder kümmern“.



gungsverhältnis oder denken, wir hätten zumindest Aussicht auf ein solches, so setzen wir alles daran, dass wir in diesem bleiben. ArbeitnehmerInnen leisten (unbezahlte) Überstunden, gehen Beschäftigungsformen ein, die ihnen Bauchweh bereiten, doch weniger ein ungutes Gefühl auslösen, als die Vorstellung, gar keinen Job zu finden, und verschieben die persönliche Belastungsgrenze so weit, bis der Körper irgendwann aufgibt.

Die Folgen sind in den Statistiken sichtbar: Die Meldung weniger Krankenstandstage zu verzeichnen mag zwar volkswirtschaftlich gesehen Euphorie auslösen, in der Realität schleppen sich jedoch viele ArbeitnehmerInnen aufgrund der Sorge um den Arbeitsplatz auch im kranken Zustand in die Betriebe.

Es werden körperliche Symptome unterdrückt, um der Leistungsgesellschaft und den mit ihr einhergehenden Anforderungen und dem „Ideal“ der „Ressource Mensch“ für die Wirtschaft gerecht zu werden.

„Ressource Mensch“

Eines darf nicht außer Acht gelassen werden, wenn wir von Menschen und den Arbeitsbedingungen sprechen: Menschen sind noch immer Menschen und keine Maschinen. Menschen „funktionieren“ nicht jeden Tag gleich.

Einer der wichtigsten Punkte im Umgang mit Menschen ist die Wert-

schätzung. Das Gefühl, eine sinnvolle Arbeit zu verrichten, welche auch von anderen Menschen – vor allem auch von Vorgesetzten – als solche wahrgenommen und kommuniziert wird, ist vermutlich einer der Grundpfeiler, welcher mit dazu führt, gerne in die Arbeit zu kommen und länger gesund zu bleiben.

Schiefe Zähne oder Muttermal

Wie würden Sie sich fühlen, wenn Sie auf der Suche nach einem Vollzeitjob sind, sich für eine solche Stelle auch bewerben und beim Vorstellungsgespräch plötzlich erfahren, dass es sich doch nur um eine Teilzeitstelle handelt?

Und wie würden Sie sich fühlen, wenn Sie danach durch Zufall erfahren, dass es nach Ihrer Absage aufgrund der nicht gewollten Teilzeit plötzlich für jemand anderen doch eine Vollzeitstelle gab, weil dieser Mensch keine schiefen Zähne hat? Wie würden Sie sich fühlen, wenn Sie dieselbe Ausbildung, dieselben Fort- und Weiterbildungen genossen haben wie weitere Mitbewerbende und Sie aufgrund eines Muttermals im Gesicht 15 Prozent weniger Lohn bekommen würden? Oder aufgrund der Augenfarbe eine schlechtere Einstufung erhalten?

Wie würden Sie sich fühlen, wenn Sie aufgrund persönlicher Umstände temporär weniger arbeiten wollen würden und plötzlich andere Arbeiten verrichten müssten, für die Sie überqualifiziert sind? Oder erst recht so viele (unbezahlte) Überstunden machen

müssen, dass sie gar nicht reduzieren hätten müssen? Und nun setzen Sie bitte für alle angeführten körperlichen Merkmale zwei X-Chromosomen ein.

Brot und Rosen

Geschätzte LeserInnen, Sie fragen sich vielleicht, wie Feminismus mit all jenen Dingen zusammenhängt, die bis jetzt angesprochen wurden, und warum so selten das Wort „Frau“ oder „Mann“ vorkam.

Es ist nicht der Feminismus in der Krise, sondern die gesamte Gesellschaft. Es geht um Gerechtigkeit, es geht um Wertschätzung, gleiche Chancen für alle und Respekt. Kurz: Es geht um Menschen. Wie Johanna Dohnal einst sagte: „Die Vision des Feminismus ist nicht eine ‚weibliche Zukunft‘. Es ist eine menschliche Zukunft.“² Daher setzen wir ÖGB-Frauen uns für Brot (gerechten Lohn) und Rosen (menschwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen) ein.

Internet:

ÖGB-Frauenabteilung:
tinyurl.com/pzbcz26

Frauenpolitische Abteilung
der Bundesarbeitskammer:
tinyurl.com/p9obynv

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
isabella.guzi@oegb.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

² Dohnal, Johanna (22. März 2004): Gastvortrag an der Technischen Universität Wien, WIT-Kolloquium.

Was will die Frau?

Politisch aktiv sein, Medizin studieren, ein Flugzeug steuern, selbstbestimmt leben – dafür mussten viele Frauen lange kämpfen und viel einstecken.

Astrid Fadler
Freie Journalistin

Die Frau soll zu jedem Beruf berechtigt sein“ – Mit ihrer Rede vor dem „Wiener Frauenerwerbsverein“ forderte Marianne Hainisch, eine der Leitfiguren der österreichischen Frauenbewegung, 1870 das Recht auf höhere Bildung auch für Mädchen.

Was heute harmlos klingt, war damals ein aberwitziges und radikales Ansinnen. Koedukation, das bedeutete Sittenverfall – und ohnehin wäre das Frauenhirn größeren Anstrengungen nicht gewachsen.¹

„In brüderlicher (!) Einigkeit“

Während die sozialistische Frauenbewegung vor allem für das Wahlrecht kämpfte und überzeugt war, dass in brüderlicher (!) Einigkeit zuerst die bestehende Gesellschaftsordnung revolutioniert werden müsste, konnten sich die bürgerlichen Frauenrechtlerinnen – in der Regel unbehelligt vom Kampf um das tägliche Brot – voll auf ihre Anliegen (Gleichberechtigung in allen Lebensbereichen) konzentrieren.

1866 hatten Iduna Laube, Ehefrau des späteren Burgtheaterdirektors und die Schriftstellerin **Auguste Littrow-Bischoff** den „Wiener Frauenerwerbsverein“ gegründet, um vor allem Kriegerwitwen und Waisen Ausbildungsmöglichkeiten zu bieten. Begonnen wurde

traditionell mit einer Weißnähschule, 1867 folgte die Handelsschule.

Zölibat für Lehrerinnen

Bis dahin waren Lehrerinnenbildungsanstalten für Frauen die einzige Quelle höherer Bildung im Sinne von Ausbildung. Allerdings verdienten Lehrerinnen nicht nur um ein Drittel weniger als ihre männlichen Kollegen, sie waren auch zum Zölibat verurteilt. Im Falle einer Heirat verloren sie die Stelle samt allen Pensionsansprüchen.

1871 entstand der erste Arbeiterinnen-Bildungsverein, er löste sich jedoch relativ bald wieder auf. 1890 wurde der Verein mit Unterstützung von **Victor Adler** neu gegründet und bildete die Wurzel der sozialdemokratischen Frauenbewegung. Er verlor allerdings durch die neu gegründeten Gewerkschaftsorganisationen bald wieder an Bedeutung.

Die negativen Auswirkungen der industriellen Revolution und des amerikanischen Bürgerkriegs (1861–1865) waren in fast allen Gesellschaftsschichten spürbar. Die Baumwoll-Lieferungen blieben aus, zahlreiche kleine Betriebe gingen bankrott. Väter konnten ihre Familien nicht mehr ernähren. Eine der Betroffenen war die spätere Frauenrechtlerin und Sozialistin Adelheid Popp (1869–1939), geb. Dworak, deren Vater, ein Weber, nach dem Aufkommen der mechanischen Webstühle seine Familie kaum ernähren konnte. Die Familie mit mehreren Kindern lebte in einem einzigen Raum. Adelheid arbeitete schon als Kind zwölf Stunden täglich in der

Fabrik – so lange, bis sie irgendwann, erschöpft und unterernährt, ohnmächtig wurde, fantasierte und in die Psychiatrie kam. Das Personal dort pflegte sie liebevoll und versorgte sie mit Büchern. Später bezeichnete Adelheid Popp den Aufenthalt als die schönste Zeit ihrer Kindheit. Mit nur drei Jahren Volksschule erarbeitete sie sich ihre Bildung weitgehend selbst – auch noch als Redakteurin der **Arbeiterinnen-Zeitung** im Arbeiter-Bildungsheim, wo die Frau von Victor Adler (die aus einer liberal-jüdischen Unternehmer-Familie stammte) Kurse abhielt.

Reife Mädchen

1892 wurde in Wien mit privaten Mitteln die erste gymnasiale Mädchenschule gegründet. Als die ersten fünf Mädchen zur Reifeprüfung antraten, fielen sie alle durch. Eine von ihnen stürzte sich aus Verzweiflung in die Donau, konnte aber gerettet werden. Danach traten die fünf Mädchen in Prag zur Wiederholungsprüfung an – alle fünf bestanden mit Auszeichnung.

Erst ab 1897 durften Frauen in Österreich-Ungarn als ordentliche Hörerinnen studieren – vorerst nur an der philosophischen Fakultät. Drei Jahre später folgte die medizinische Fakultät. Die juristische Fakultät und die TU ermöglichten Frauen erst 1919 das reguläre Studium. Zwar war Frauen das Studium nirgends ausdrücklich verboten, aber die traditionelle Zuweisung der Geschlechterrollen und die männerbündischen Strukturen der Universitäten ließen schon den Gedanken an ein for-

¹ Thea Leitner (1991): Fürstin, Dame, Armes Weib – Ungewöhnliche Frauen im Wien der Jahrhundertwende. R. Piper, München.

Staaten, die ein weibliches Staatsoberhaupt oder/und einen weiblichen Regierungschef haben, sind rotorange eingefärbt; Staaten, die bereits ein weibliches Staatsoberhaupt oder/und einen weiblichen Regierungschef hatten, sind in hellem Orange eingefärbt. (Stand: Januar 2014)



males Studium von Frauen unmöglich erscheinen. Als erste deutschsprachige Hochschule hat die Universität Zürich ordentliche Studentinnen zugelassen, ambitionierte Frauen aus vielen Ländern waren dort inskribiert. 1867 promovierte dort die Russin Nadeschda Suslova als erste Frau im deutschen Sprachraum.

Das erste Mal

Erste Professorin in Österreich: 1905 wurde Elise Richter (1865–1943) an der Philosophischen Fakultät habilitiert, 1921 wurde sie außerordentlicher Professor. 1922 gründete sie den „Verband der akademischen Frauen Österreichs“. Obwohl ihr sprachwissenschaftliches Werk international große Beachtung fand, wurde ihr die ordentliche Professur versagt.

Erste Nobelpreisträgerin: Marie Curie (1867–1934) verließ ihre Heimat, das heutige Polen, um 1891 in Paris ein Studium zu beginnen. Sie studierte und arbeitete unter schwierigsten Bedingungen. 1903 erhielt sie gemeinsam mit Henri Becquerel und ihrem Mann Pierre den Nobelpreis für Physik für die Erforschung der Radioaktivität. Als bisher einzige Frau ist sie zweifache Nobelpreisträgerin (1911 Nobelpreis für Chemie). Curie war die erste Frau, die an der **Sorbonne** lehrte. 24 Jahre danach erhielt ihre Tochter **Irène Joliot-Curie** den Chemie-Nobelpreis. Die beiden sind damit das bislang einzige Mutter-Tochter-Gespann unter den Preisträgerinnen. Mehrere Jahre nach ihrem ersten Nobelpreis bewarb sich Marie Curie um einen Platz in der französischen Akade-

mie der Wissenschaften und wurde abgelehnt. Die gesamte Presse nahm an diesem Vorgang regen Anteil, konservative und rechte Medien höhnten unter anderem, „man solle nicht versuchen, die Frau dem Manne gleichzumachen.“

Erst 1962, mehr als 50 Jahre später, wurde mit **Marguerite Perey** eine Frau in die Akademie der Wissenschaften aufgenommen. Erstes weibliches Mitglied der Österreichischen Akademie der Wissenschaften war 1973 die Physikerin **Berta Karlik** (1904–1990).

Nach der Einführung des Frauenwahlrechts 1918 zogen 1919 acht weibliche Abgeordnete ins Parlament ein: Anna Boschek, Emmy Freundlich, Adelheid Popp, Gabriele Proft, Therese Schlesinger, Amalie Seidel und Maria Tusch für die Sozialdemokraten sowie Hildegard Burjan für die Christlichsoziale Partei. Die erste Ministerin war Sozialministerin Grete Rehor (ÖVP) von 1966 bis 1970. Sie richtete eine eigene Frauenabteilung im Ministerium ein.

Erste ÖGB-Vizepräsidentin: 1979 **Maria Metzker** (1916–2010), damals wurde festgelegt, dass eine der VizepräsidentInnen eine Frau sein muss.

Die erste Österreicherin, die mit Polizeiaufgaben betraut wurde, begann ihren Dienst im Juli 1909 in Wien als „Polizeiasistentin für Jugendfragen“: Franziska Wessely hatte eine pädagogische Ausbildung und war seit 1904 in der Verwaltung der Polizeidirektion Wien beschäftigt.

Die ersten österreichischen Soldatinnen wurden 1998 angelobt. Leicht haben es Soldatinnen dort vermutlich bis heute nicht, 2010 ergab eine Studie,

dass weibliche Soldaten mehr als drei Mal häufiger gemobbt wurden als männliche.

Am großen Sprung

Amelia Earhart (1897–1937) war die erste Frau, die einen Pilotenschein des internationalen Luftsportverbandes FAI (Fédération Aéronautique Internationale) erhielt. Sie überquerte 1932, fünf Jahre nach Charles Lindbergh, als erste Frau den Atlantik im Alleinflug. Die erste Frau, die sich in die Lüfte erhob, war übrigens die Opernsängerin Élisabeth Thible. Im Juni 1784 unternahm sie in Lyon eine 45-Minuten-Ballon-Fahrt vor den Augen des Königs von Schweden. Sie war als Minerva verkleidet, um ihre Angst zu überdecken, sang sie die ganze Zeit lang Arien. Im Cockpit moderner Linieneinflugzeuge sitzen Frauen etwa bei der Lufthansa seit 1988, allerdings bis zum Jahr 2000 nur als Kopilotinnen.

Und selbst heute noch gibt es männliche Bastionen zu erobern, so durften etwa in Sotschi erstmals auch weibliche Skispringerinnen um Olympia-Medailen kämpfen.

Internet:

Frauenforschungsprojekt der Österreichischen Nationalbibliothek:
tinyurl.com/obqu44p

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

Einäugige Wirtschaftspolitik

*Vor fünf Jahren hat Österreich Gender Budgeting in der Verfassung verankert.
Das erweist sich besonders in Krisenzeiten als wichtig.*

Katharina Mader

Habilitationsassistentin an der WU Wien

Christa Schlager

*Mitarbeiterin der Abteilung
Wirtschaftswissenschaft in der AK-Wien*

Österreich zählt mit seiner verfassungsmäßigen Verankerung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Jahr 2009 als Vorbildland. Das Erfordernis, die Budgets gemäß den Bedürfnissen der Frauen und Männer auszurichten, wird Gender Budgeting genannt.

Es ist mitunter ein schwieriges, jedenfalls aber ein lohnendes Unterfangen. Schließlich haben Budgets das Ziel, die Lebensverhältnisse der Menschen zu verbessern.

Verteilung, Steuerung, Kontrolle

Budgets sind zentrale wirtschaftspolitische Instrumente der Verteilung, Steuerung und Kontrolle. Mittels Haushalten werden somit entscheidende Weichenstellungen hinsichtlich der Ausrichtung von Wirtschaftspolitik und der Verteilung von Ressourcen getroffen.

Insofern ist das Budget in Zahlen gegossene Gesellschaftspolitik. Es reflektiert also die ökonomischen, sozialen und gesellschaftlichen Prioritäten eines Staates und bildet so die Machtverhältnisse einer Gesellschaft ab. Nicht umsonst wird im Französischen das Wort „État“ für Staat und Budget synonym verwendet.

Während Budgets formal gesehen Gegenüberstellungen von Einnahmen und Ausgaben sind, ist die Ausgestaltung und Wirkung dieser Einnahmen und Ausgaben allerdings alles andere als „neutral“. Mit Einführung der sogenannten wirkungsorientierten Haushaltsführung auf Bundesebene ist in Österreich mittlerweile jedes Ministerium verpflichtet, Gleichstellungsziele, -Maßnahmen und -Projekte zu formulieren. Aber auch auf Länder- und Gemeindeebene gibt es Initiativen, wie beispielsweise in Oberösterreich, Wien, Tulln oder Klosterneuburg.

BürgerInnen bestimmen mit

Weltweit werden zwischen 60 und 70 Gender-Budgeting-Initiativen gezählt. Die Erfahrungen zeigen deutlich, dass – trotz einiger Hürden und Probleme – Gender Budgeting großes emanzipatorisches Potenzial hat, indem es die demokratischen Einflussmöglichkeiten auf Budgets erweitern und Budgetpolitik so umgestalten will, dass Geschlechtergleichstellung und Empowerment von Frauen und Männern forciert werden.

Hierfür braucht es ein demokratisches wirtschaftspolitisches System, indem Budgets transparent, rechenschaftspflichtig und partizipativ sind und soziale Bewegungen und BürgerInnen die Möglichkeit der Beteiligung an wirtschaftspolitischen Entscheidungsprozessen bekommen.

Dass dies nicht utopisch ist, zeigen regionale und lokale Initiativen in

BUCHTIPP

Bettina Haidinger,
Käthe Knittler:
Feministische Ökonomie
INTRO. Eine Einführung
Mandelbaum-Verlag, 2013,
167 Seiten, € 12,-
ISBN: 978-3-85476-629-2



Bestellung:

www.besserewelt.at

Brasilien, Spanien, Deutschland und Großbritannien, wo BürgerInnen über wichtige Budgetfragen abstimmen können. Es muss davon abgekommen werden, dass Budgets als neutrale Instrumente dargestellt werden, die eine diffizile technische Angelegenheit sind und daher besser den „Expertinnen“ und „Experten“ überlassen werden sollten.

Frauen in Entscheidungspositionen

Gender Budgeting wendet sich auch gegen die engen Fiskalregeln, die zurzeit auf EU-Ebene erlassen werden und die demokratischen Mitspracheregeln des Souveräns einengen.

Insbesondere nationale Parlamente verlieren durch die Verschiebungen hin zu regelgebundenen, bürokratischen Verfahren an Einfluss, was wesentliche Auswirkungen auf die Repräsentation und den Einfluss von Frauen auf Entscheidungsprozesse hat. Während der Anteil von Frauen und ihr Einfluss in demokratischen Institutionen über die letzten Jahr-



Es geht dabei nicht nur darum, dass in diesen Institutionen in Entscheidungspositionen fast ausschließlich Männern zu finden sind, sondern auch darum, dass in den Institutionen, Strukturen und Verfahren selbst traditionelle Männlichkeitsbilder und Wertvorstellungen vertreten werden.

zehnte langsam, aber stetig zugenommen hat, hat sich die tatsächliche Entscheidungsmacht auf ausgewählte EU-Institutionen und andere internationale Institutionen, wie den Internationalen Währungsfonds, multinationale Unternehmen sowie Finanzinstitutionen und -märkte, verschoben, wo männliche Normen dominieren.

Es geht dabei nicht nur darum, dass in diesen Institutionen in Entscheidungspositionen fast ausschließlich Männer zu finden sind, sondern auch darum, dass in den Institutionen, Strukturen und Verfahren selbst traditionelle Männlichkeitsbilder und Wertvorstellungen vertreten werden.

Es geht um politisches Umsteuern

Aber es ist nicht nur die demokratische Einbindung, sondern auch das politische Umsteuern zugunsten geschlechtergerechter Verteilung öffentlicher Mittel ein Kernanliegen von Gender Budgeting.

Ziel von Gender Budgeting ist zu untersuchen, inwieweit öffentliche Haushalte Geschlechtergerechtigkeit fördern oder verhindern können oder sie unverändert lassen. Dabei geht Gender Budgeting weiter als übliche Analysen, weil es in seiner Betrachtung

ungsweise auch die Auswirkung auf die unbezahlte Arbeit miteinbezieht. Der Fokus auf unbezahlte Arbeit ist der Schlüsselaspekt, der Gender-Budget-Initiativen von anderen Budget-Initiativen unterscheidet oder unterscheiden sollte. Die Auswirkung eines Budgets auf die soziale Gleichstellung von Frauen und Männern zeigt sich in seinem Effekt auf das Maß an unbezahlter Arbeit, die erbracht werden muss.

Frauen sind in der Regel stärker von den Zweitrundeneffekten von Krisen betroffen. Analysen der Austeritätspolitik in den jeweiligen Staaten zeigen, dass Ausgabenkürzungen insbesondere bei öffentlichen Dienstleistungen und Sozialleistungen gemacht werden, die im großen Maße Frauen treffen, beispielsweise Leistungen für AlleinerzieherInnen, Leistungen für Kinder und andere Sozialleistungen¹. Derartige Kürzungen machen es auch schwieriger für Frauen, Betreuungspflichten mit bezahlter Arbeit zu vereinbaren.

Sparpakete werden in Zeiten angespannter wirtschaftlicher und sozialer Situationen geschnürt und es entstehen dabei soziale Kosten, die nirgends dokumentiert werden.

So sind die Auswirkungen der Krise, der Konjunkturprogramme und der Konsolidierungs- und Sparpolitiken nur dann wirklich erfasst, wenn untersucht wurde, wie sich die unbezahlt geleistete Arbeit damit geändert hat. Deren Wert variiert je nach Schätzung, nach Berechnung und Wohlfahrtsstaatsmodell.

Für die Schweiz hat Mascha Madörin² ein Plus von 70 Prozent des BIP errechnet. In einem erweiterten BIP wäre ihren Berechnungen nach das Verhältnis von unbezahltem Sektor zu bezahltem Sektor 41 Prozent zu 59 Prozent. Die Hausarbeit hätte den höchsten Wertschöpfungsanteil von 29 Prozent des BIP, der Industrie- und Gewerbeproduktion kämen hingegen nur elf Prozent zu.

„Airbag“-Funktion

Frauen übernehmen mit ihrer unbezahlten Arbeit auch eine „Airbag“-Funktion in der Gesellschaft, sie versuchen die Anpassungslasten von Krisenpolitiken abzufedern und zu kompensieren. Diese stabilisierende Rolle wird in der Krisenpolitik und bei den Krisenmaßnahmen nie berücksichtigt. Die Wirtschaftspolitik bleibt damit weiterhin auf einem Auge blind.

Internet:

Intraministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting:
tinyurl.com/qbfachy

AK Wien Gender Budgeting:
tinyurl.com/pncf566

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorinnen
christa.schlager@akwien.at
katharina.mader@wu.ac.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

¹ European Parliament, Gender aspects of the effects of the economic downturn and financial crisis on welfare systems (2013), tinyurl.com/bwqbfnd.

² Madörin, Mascha (2007): Neoliberalismus und die Reorganisation der Care-Ökonomie, eine Forschungsskizze, in Denknetz Jahrbuch 2007, 141–162.

Vom Binnen-I zur Mann

Das maskuline Geschlecht wird durch die deutsche Sprache gewohnheitsmäßig verwöhnt. Dem muss nicht so sein, meinen Linguistinnen.

Gabriele Müller

Freie Journalistin

Eine davon ist Horst Simon, Professor für historische Sprachwissenschaft an der freien Universität Berlin. Vor seinen Studierenden bezeichnet er sich gerne als Linguistin. Eine allgemeine Bezeichnung, die im Vorjahr für Aufsehen sorgte. Hatte doch die Universität Leipzig (ebenso wie die Uni Potsdam zuvor) im Sommer 2013 das „generische Femininum“ in ihrer Verfassung verankert. In allen offiziellen Schreiben der beiden Bildungseinrichtungen wird nunmehr ausschließlich die weibliche Form verwendet, um Personen zu benennen. Frauen seien an dieser Einrichtung schließlich in der Mehrheit, lautete die Begründung. Doch dürften sich Männer durchaus mitgemeint fühlen. „Irrsinn an der Universität“, betitelte Bild-Online den ketzerischen Schritt.

Das amüsierte ihn, kommentierte Horst Simon. Beim feministischen Sprachgebrauch zeigten vor allem Männer immer wieder Furcht, ihre Pfründe zu verlieren. „Wenn man nicht glaubt, dass Männer die Normalos unter den Menschen sind und Frauen nur Sonderfälle, muss man dies auch sprachlich sichtbar machen.“ Schließlich zeigen Studien, vor allem bei Kindern, dass nicht alle sich angesprochen fühlen, wenn etwa von „fünf Professoren“ die Rede ist.

Sprachliche Burka

Sprache bildet die Wirklichkeit nicht nur ab, sie konstruiert sie auch mit, das ist mittlerweile nicht nur in der Sprachwis-

senschaft bekannt. Im Deutschen vermag es das „generische Maskulinum“ (d. h. ein grammatikalisch männliches Substantiv bezeichnet beide Geschlechter) Frauen sprachlich zum Verschwinden zu bringen. „Es macht jede Frau besser als jede Burka unsichtbar, nämlich scharenweise“, schrieb die Sprachwissenschaftlerin **Luise F. Pusch** in ihrem Pionierwerk (1984) „Das Deutsch als Männersprache: Aufsätze und Glossen zur feministischen Linguistik“.

Seit dem von Pusch zum Klassiker gemachten Satz „Die Menstruation ist bei jedem anders“ weist die Emanzipation der deutschen Sprache durchaus Erfolge auf. In Österreich sind geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen seit 1985 verboten, 1990 wurde die sprachliche Gleichbehandlung im Bundesrecht verabschiedet, seit 2001 wird geschlechtergerechter Sprachgebrauch in der gesamten Bundesverwaltung angeordnet. Der ÖGB hatte im Jahr 2004 beschlossen, Gender Mainstreaming auch sprachlich umzusetzen. „Die deutsche Sprache bietet genug Möglichkeiten, um auszudrücken, dass es zwei Geschlechter gibt“, heißt es dazu etwa in der Broschüre „Ich Tarzan – Du Jane: Anleitung zur gendergerechten Mediengestaltung“.

Binnen-I

In der feministischen Linguistik ist das Binnen-I eine der am weitest verbreiteten Methoden zur Demokratisierung der deutschen Sprache. 1984 eingeführt von der Zürcher Wochenzeitung WoZ, fand es über die deutsche Tageszeitung taz Ein-

BUCHTIPP

Luise F. Pusch:

Gerecht und Geschlecht

Neue sprachkritische
Glossen

2014, 140 Seiten, € 10,20

ISBN: 978-3-8353-1428-3



Bestellung:

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

gang in die offiziellen Leitfäden zu geschlechtergerechter Sprache.

Nach neutralen Umschreibungen als zweitbeste aller Lösungen bezeichnete die deutsche Journalistin Ute Scheub die Binnen-Majuskel bereits 1983 in einem Vortrag über den Marsch des „I“ durch (alternative) Medien und Institutionen. Mittlerweile wird es aber auch von Frauen kaum noch in der taz verwendet. „Entweder, um nicht als ‚Feministin‘ zu gelten“, meint Scheub. „Oder, falls es sich um eine Feministin handelt, um nicht als ‚altbacken‘ zu erscheinen.“

Seit den „linguistischen Empfehlungen zur sprachlichen Gleichbehandlung von Mann und Frau im öffentlichen Raum“, 1988 vom damaligen Arbeitsministerium in Österreich herausgegeben, wurde gendergerechte Sprache stets weiterentwickelt. Die Generalklausel „personenbezogene Ausdrücke erfassen Frauen und Männer gleichermaßen“ sind (eigentlich) von gestern. Grauenhafte Ableitungen und Aufzählungen oder die „Holzfällerme-

Sprache bildet die Wirklichkeit nicht nur ab, sie konstruiert sie auch mit, das ist mittlerweile nicht nur in der Sprachwissenschaft bekannt. Im Deutschen vermag es das „generische Maskulinum“ (d. h. ein grammatikalisch männliches Substantiv bezeichnet beide Geschlechter) Frauen sprachlich zum Verschwinden zu bringen.



thode“ durch Schrägstriche, die jede/n Sprachempfindliche/n schmerzen und bei ihm/ihr das Gegenteil zu bewirken imstande sind, gehören eher den Anfängen bzw. dem sprachlichen Instrumentarium von behäbigen Behörden an. Ute Scheub etwa hat das Wort „jede/r“ aus ihrem Wortschatz gestrichen und es durch „alle“ ersetzt.

Künstliche Konstruktion

In seinem Aufsatz „Wort und Wirklichkeit: Kann Sprache diskriminieren?“, stellt der Sprachwissenschaftler Anatol Stefanowitsch die grundsätzliche Frage nach der Bedeutung der Differenzierung der Geschlechter in Texten. „Diese Unterscheidungen kommen uns natürlich vor, aber sie haben tatsächlich nichts mit objektiver Realität zu tun, sondern werden durch die Sprache überhaupt erst konstruiert.“ Ungeachtet dessen muss weiterhin daran gearbeitet werden, die gesellschaftliche Realität auch in der Sprache abzubilden. Denn, so etwa die Literaturwissenschaftlerin Anna Babka: „Es geht immer um Sichtbarmachen und um Symmetrie. Indem man Frauen über die Sprache sichtbar macht, verändert man ihre Realität. Weil Sprache **performativ** ist und das, was sie beschreibt, auch hervorbringt.“

Die Idee, in geschlechtsabstrahierenden Zusammenhängen oder bei gemischtgeschlechtlichen Personengruppen das Femininum zu verwenden, stammt, ebenso wie der Fachbegriff „generisches Femininum“, aus Luise F. Puschs 1988 erschienenem Aufsatz „Totale Feminisierung: Überlegungen

zum umfassenden Femininum“. „Dass diese Idee und die Bezeichnung dafür es in nur fünfundzwanzig Jahren in die Satzung einer großen deutschen Universität und in Deutschlands auflagenstärkste Zeitung geschafft haben, ist ein beeindruckendes Zeugnis für Puschs Reichweite. Und für die Unaufmerksamkeit ihrer Ideen“, schreibt Anatol Stefanowitsch in seinem Aufsatz zum „Maskulinum, Femininum und darüber hinaus“, der in der Festschrift „Die Sprachwandlerin – Luise F. Pusch. Zurufe und Einwürfe von Freundinnen und Weggefährtinnen“ heuer erschienen ist.

Nicht das Gelbe vom Ei

Das Aufleben der Bewegung gegen Sexismus in der Sprache, die Emma-Kampagne gegen Prostitution bis hin zur institutionellen Verwendung der weiblichen Form in offiziellen Schreiben: 2013 gilt unter den Pionierinnen und emanzipatorischen Linguistinnen als Jahr der Erfolge.

„Mir war, als würde plötzlich eine Ernte eingefahren nach Jahrzehnten des Ackerns“, schreibt Luise F. Pusch im Vorwort ihres 2014 erschienenen Buches „Gerecht und Geschlecht: Neue sprachkritische Glossen“. Das Resultat unserer Bemühungen, meint Ilse F. Pusch, die in den 70er-Jahren gemeinsam mit Senta Trömel-Plötz die feministische Linguistik begründet hatte, „wird zusammengefasst in dem Slogan: Das Maskulinum ist nicht mehr das, was es einmal war“. Es habe seine Unmarkiertheit verloren, die Möglichkeit,

per se für beide Geschlechter stehen zu können.

Gerne erinnert die streitbare 70-Jährige in diesem Zusammenhang auch an ihren Vorschlag, den sie vor rund 30 Jahren erstmals zur Sprache brachte: „Was wäre“, sagte sie damals, „für all jene Mitteilungszusammenhänge, in denen das Geschlecht keine Rolle spielt, das Neutrum zu verwenden? Gesucht würde demnach ein Professor, das sich in feministischer Theorie auskennt.“ Zwar ist es schon einige Jahrtausende her, dass sich das männliche Geschlecht asymmetrisch in der Sprache niedergelassen hat und rein nach dem Rotationsprinzip wäre es an der Zeit für eine kleine Übung in Empathie. Doch ist das irgendwie Mitgemeint-sein vielleicht auch nicht ganz das Gelbe vom Ei?

Weitgehend unbeachtet von der Öffentlichkeit trat Ende 2013 das Tiroler Kinder- und Jugendwohlfahrtsgesetz in weiblicher Form in Kraft. Zu vermuten ist, dass Ähnliches im Falle der sprachlichen Gleichbehandlung etwa von Aufsichtsrätinnen Aufruhr verursachen würde.

Internet:

Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und eine diskriminierungsfreie Bildsprache:

tinyurl.com/nc8tjwh

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin

gabriele.mueller@utanet.at

oder die Redaktion

aw@oegb.at

Von schlaunen Frauen

Frauen sind immer besser ausgebildet. Das spiegelt sich aber nur unzureichend in den Berufschancen wider.

Sybille Pirklbauer

Abteilung Frauen-Familie der AK Wien

Petra Völkerer

Abteilung Bildungspolitik der AK Wien

In den letzten drei Jahrzehnten haben Frauen in Sachen Bildung einen enormen Schub gemacht. Das zeigt sich an beiden Enden der Qualifikationsstufen. Auf der einen Seite ist der Anteil an Frauen mit höchstens Pflichtschulabschluss in den letzten Jahren von der Hälfte auf nunmehr ein Fünftel geschrumpft. Auf der anderen Seite haben Frauen bei der höheren Bildung die Männer klar überholt: Der Anteil an Maturantinnen hat sich auf 19 Prozent mehr als verdoppelt, der Anteil an Hochschulabsolventinnen und -absolventen hat sich auf 16 Prozent sogar vervierfacht! Von den Männern können dagegen „nur“ 15 Prozent Matura und weitere 14 Prozent einen Hochschulabschluss vorweisen. Die Lehre bleibt allerdings eine Männerdomäne. So verfügten im Jahr 2010 knapp die Hälfte der Männer, aber weniger als ein Drittel der Frauen über einen Lehrabschluss. Das wird sich auch künftig nicht ändern, denn nur ein Drittel aller Lehrstellen wird mit Mädchen besetzt.

Mehr Frauen erwerbstätig

Mit der höheren Bildung ist auch die Erwerbsbeteiligung der Frauen deutlich angestiegen, während die der Männer fast unverändert blieb. Damit ist der Unterschied in der Erwerbstätigenquote deutlich gesunken. Heute sind 88 Prozent der Männer und 67 Pro-

zent der Frauen im Erwerbsalter erwerbstätig. Der Dienstleistungssektor ist schon seit vielen Jahren der wichtigste Beschäftigungsbereich für Frauen. Allerdings gab es innerhalb des Sektors bemerkenswerte Verschiebungen. So war vor dreißig Jahren im Bereich der „einfachen“ Dienstleistungen („Grundversorgung“ wie z. B. Handel, Beherbergungs- und Gaststättenwesen) mit einem Drittel ein ähnlich hoher Anteil von Frauen beschäftigt wie bei wissensbasierten Dienstleistungen (wie öffentliche und private Verwaltung, Forschung oder Management). 2010 zeigt sich ein deutlich anderes Bild: Mehr als jede zweite Frau ist dem Bereich der wissensbasierten Dienstleistungen zuzuordnen, womit diese zum eindeutig wichtigsten Beschäftigungsbereich geworden sind.

Teilzeitquote angestiegen

Die steigende Zahl von erwerbstätigen Frauen ist aber nicht mit einer entsprechenden Ausweitung der Arbeitsstunden einhergegangen – die Zunahme weiblicher Erwerbstätigkeit war mit einem enormen Anstieg der Teilzeitquote von Frauen verbunden: von 16 Prozent (1981) auf 45 Prozent (2012) – das sind über 870.000 teilzeitbeschäftigte Frauen im Jahr 2012. Für Frauen mit Betreuungspflichten ist Teilzeit überhaupt zur deutlich dominierenden Beschäftigungsform angewachsen: Mittlerweile sind sieben von zehn Frauen mit Kindern unter 15 Jahren teilzeitbeschäftigt. Bei den Männern bleibt diese Beschäftigungsform ein Programm für eine kleine Minderheit: Nur neun Prozent haben einen

Teilzeitjob. Höhere Bildung heißt nicht, dass Frauen und Männer die gleichen Ausbildungswege beschreiten. Noch immer wählen junge Menschen Fachrichtungen, die „typisch“ für das jeweilige Geschlecht sind. Acht von zehn SchülerInnen in wirtschafts- und sozialberuflichen Schulen sind Mädchen. Umgekehrt ist fast ein gleich hoher Anteil an technisch-gewerblichen Schulen (HTL) männlich.

Geringere Einkommenschancen

Das schlägt sich in deutlich geringeren Einkommenschancen für Frauen nieder. So ist Handel der von Frauen am häufigsten gewählte Lehrberuf. Hier verdienen aber nur drei Prozent der Frauen nach Ende der Ausbildung zumindest 1.800 Euro brutto. Anders die jungen Männer: Bei einem „typischen“ Lehrabschluss in Maschinenbau und Metallverarbeitung geht mehr als die Hälfte beim ersten Job mit einem Lohn von 1.800 Euro oder mehr nach Hause.

Einen schulischen oder beruflichen Abschluss zu haben, ist ein Vorteil am Arbeitsmarkt, trotzdem ist damit nicht zwangsläufig auch eine entsprechende Beschäftigung verbunden: Nur zwei Drittel der Erwerbspersonen sind im Jahr 2010 „bildungsadäquat“ beschäftigt (2,5 von etwa 4 Mio. Erwerbspersonen); 22 Prozent sind unter ihrem Bildungs- bzw. Qualifikationsniveau beschäftigt. Bei MigrantInnen stehen die Chancen auf eine adäquate Tätigkeit noch schlechter: Hier sind sogar 33 Prozent unter ihrem Bildungsniveau beschäftigt.

Noch immer wählen junge Menschen Fachrichtungen, die „typisch“ für das jeweilige Geschlecht sind. Acht von zehn SchülerInnen in wirtschafts- und sozialberuflichen Schulen sind Mädchen. Umgekehrt ist fast ein gleich hoher Anteil an technisch gewerblichen Schulen (HTL) männlich.



Oberflächlich betrachtet, trifft das für Frauen und Männer im gleichen Ausmaß zu. Allerdings zeigen sich wesentliche Unterschiede nach Abschluss.

Überqualifiziert

Mit einem mittleren Abschluss finden Frauen häufiger eine Beschäftigung entsprechend ihrem Ausbildungsniveau als Männer. So finden sich Absolventinnen einer Berufsbildenden Mittleren Schule (BMS) nur zu neun Prozent in einer Tätigkeit unter ihrer formalen Qualifikation, während das für 20 Prozent der Absolventen der Fall ist.

Auch Frauen mit Lehrabschluss werden deutlich weniger oft unter ihrem Ausbildungsniveau eingesetzt (17 Prozent, Männer 24 Prozent). Dieser Befund ist jedoch mit Vorsicht zu genießen: Frauen haben nur etwa halb so oft einen Lehrabschluss und sind aufgrund der geschlechterstereotypen Lehrstellenwahl sehr stark in den Dienstleistungsberufen Einzelhandel, Friseurin, Gastronomie zu finden. Eine Tätigkeit, die ein höheres Ausbildungsniveau erfordert, geht bei Frauen daher nicht automatisch mit einem höheren Entgelt einher: So verdienen Frauen, die einen Lehrabschluss haben und in ihrem Beruf arbeiten, wie etwa eine ausgebildete Einzelhandelskauffrau, 9,50 Euro brutto in der Stunde, während ein un- oder angelernter Hilfsarbeiter durchschnittlich einen Stundenlohn von 10,30 Euro erhält (Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung 2010).

Für MaturantInnen beiderlei Geschlechts ist es am schwierigsten, eine

ihrer Ausbildung entsprechende Arbeitsstelle zu finden. Frauen mit Matura müssen sich mehrheitlich(!) mit einer Beschäftigung begnügen, die nicht ihrem Qualifikationsniveau entspricht: Sowohl für je rund 57 Prozent der AHS- als auch BHS-Absolventinnen ist das der Fall. Männer mit einem AHS-Abschluss sind dahingegen mit 48 Prozent stark, aber deutlich weniger davon betroffen. Jene mit einer BHS-Matura nur zu 30 Prozent – was vermutlich die größere Nachfrage am Arbeitsmarkt nach technischen Ausbildungen widerspiegelt.

Höhere Ausbildung lohnt sich

Jene Arbeitsplätze, die formal eine akademische Ausbildung verlangen, werden zu 85 Prozent mit einer Person mit entsprechendem Abschluss besetzt. Das trifft ebenso für technische und gleichrangige nicht-technische Berufe zu.

Umgekehrt ist ein nicht geringer Anteil von Beschäftigten mit einem hohen Ausbildungsniveau in einer Tätigkeit mit geringeren formalen Anforderungen zu finden, was daran liegt, dass diese Berufe die Spitze der Karrierepyramide darstellen. Auch AkademikerInnen sind für bestimmte Phasen damit konfrontiert, dass sie gerade keinen adäquaten Arbeitsplatz finden und sie daher „nach unten“ ausweichen müssen. Frauen sind von diesem Phänomen besonders betroffen: Mehr als ein Drittel der Akademikerinnen (35 Prozent) hatte 2010 eine solche Arbeitsstelle, bei den Männern ist es ein Viertel (26 Prozent) und damit deutlich weniger.

Dennoch lohnt sich die höhere Ausbildung, denn AbsolventInnen einer Hoch- oder Fachhochschule haben quer durch alle Tätigkeiten die höchsten Einkommen. Frauen profitieren allerdings nicht im gleichen Ausmaß davon, denn der Abstand zu den Männern ist in dieser Stufe besonders hoch (25 Prozent). Dennoch verdienen sie mehr als ihre Geschlechtsgenossinnen in allen anderen Ausbildungsstufen.

Keine Gleichstellung am Arbeitsmarkt

Insgesamt kann gesagt werden, dass hinsichtlich des formalen Bildungsniveaus mittlerweile weitgehend Gleichstellung erreicht wurde. Am Arbeitsmarkt selbst kann von Gleichstellung noch keine Rede sein.

Die Ursachen liegen nicht nur in den Bildungswegen und der Verwertbarkeit der Abschlüsse, sondern auch in traditionellen Rollenbildern und in der ungleichen Verteilung von unbezahlter Haus- und Versorgungsarbeit. Es braucht daher Maßnahmen in unterschiedlichsten Bereichen – aber auch im Bildungssystem.

Internet:

Mehr Infos unter:
tinyurl.com/k72w8hm

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

Im Reich der Männer

Mit einer informellen Männerquote von fast 90 Prozent in den Aufsichtsräten gerät Österreich im internationalen Ranking immer mehr unter Druck.

Christina Wieser

AK Wien – Betriebswirtschaft

Nicht Ausbildung und Wissen bestimmen, ob der Sprung in den Aufsichtsrat gelingt, vielmehr entscheidet das ein umtriebiger Männernetzwerk bei den Salzburger Festspielen, beim Jagdausflug in Irnding oder zwanglosen Abenden in Wiener Zigarrenklubs. Frauen exklusive. Denn Netzwerke können nicht unabhängig von Macht gedacht werden und die ist in der Hand der Männer. Netzwerkforscher Harald Katzmair vergleicht die männliche Machtlogik mit einer Beutegemeinschaft, die auf dem Prinzip wechselseitigen Nutzens beruht. Die Berufung in den Aufsichtsrat ermöglicht großes Ansehen und Prestige, kommt gewissermaßen einem Ritterschlag gleich. Die Übernahme eines oder sogar mehrerer Mandate ist gleichzusetzen mit Machtsteigerung. Je mehr Mandate jemand hält, umso mehr Federn im Häuptlingsschmuck und umso mehr Potenzsymbole kann er vorweisen, resümiert die Aufsichtsratsstudie „Blick in den erlauchten Kreis“. Angesichts dieser Systematik überrascht es nicht, dass ein überschaubarer, elitärer und blitzlichterprobter Männerzirkel die Zügel der österreichischen Unternehmensführung fest in der Hand hält.

Geschlossene Reihen

Der Frauen.Management.Report.2014 der AK Wien zeigt, dass die Repräsentanz von Frauen an der Unternehmensspitze (Geschäftsführung, Aufsichtsrat)

in den letzten Jahren konstant auf niedrigem Niveau bleibt und die oberste Führungsebene weitgehend von Männern dominiert wird: In den Aufsichtsräten der umsatzstärksten Top 200 Unternehmen des Landes stieg der Frauenanteil von 2013 auf 2014 um marginale 0,5 Prozentpunkte auf 13,9 Prozent.

Nur zehn der untersuchten Aufsichtsratsgremien erreichen derzeit den angestrebten Zielwert von 40 Prozent und mehr Frauen. In fast einem Drittel der Top 200 Unternehmen sind noch immer sämtliche Spitzenpositionen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat mit Männern besetzt. Im Gegensatz dazu sind Frauen nur in 25 Unternehmen sowohl im Aufsichtsrat als auch in der Geschäftsführung vertreten. Die Schlüsselrolle der Aufsichtsratsvorsitzenden ist lediglich in elf Unternehmen weiblich besetzt, diese Frauen stammen zumeist selbst aus einflussreichen Unternehmerdynastien wie Mathilde Um dasch oder Heidegunde Senger-Weiss.

Macht bleibt männlich

Frauenkarrieren finden ihr Ende zumeist in der zweiten oder dritten Führungsebene, dann verwehrt die gläserne Decke den Durchlass an die Spitze: In den Top 200 Unternehmen sind von insgesamt 606 Geschäftsführungen nur 34 weiblich besetzt (5,6 Prozent). Bei den meisten österreichischen Unternehmen ist eine Frau im Vorstand oder gar als Vorsitzende noch immer undenkbar. Top-Managerinnen finden sich eher in Tochterunternehmen internationaler Konzer-

INFO & NEWS

AK-Zahlen zu Frauen in Führungspositionen:

Frauen.Management.Report.2014

Diesen Report können sie downloaden unter:

tinyurl.com/o4rfkuk

ne wie Tatjana Oppitz bei IBM oder Claudia Oszwald bei H&M.

In den börsennotierten Unternehmen hat sich der Anteil von Frauen in Vorstandspositionen sogar rückläufig entwickelt und ist auf 3,1 Prozent gesunken. So sind (nach dem Ausscheiden von Ulrike Baumgartner-Gabitzer aus der börsennotierten Verbund AG) überhaupt nur mehr sechs statt sieben Frauen in den Vorständen vertreten, im vergangenen Jahr hat es nicht eine Neubesetzung gegeben. Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der börsennotierten Unternehmen hat sich trotz zahlreicher Initiativen der Wirtschaft im Jahr 2014 nur leicht erhöht und liegt mit 12 Prozent unter dem Ergebnis der Top 200 Unternehmen (13,9 Prozent). Freiwillige Berichtspflichten und Empfehlungen des Corporate Governance Kodex für börsennotierte Gesellschaften bleiben wirkungslos.

Öffentliche Unternehmen als Vorbild

Die staatsnahen Unternehmen erzielten zuletzt spürbare Fortschritte, die auf die Quotenregelung aus dem Jahr 2011 zurückzuführen sind (Stufenplan: 25 Pro-

Netzwerkforscher Harald Katzmaier vergleicht die männliche Machtlogik mit einer Beutegemeinschaft, die auf dem Prinzip wechselseitigen Nutzens beruht. Die Berufung in den Aufsichtsrat ermöglicht großes Ansehen und Prestige, kommt gewissermaßen einem Ritterschlag gleich.



zent bis 2013, 35 Prozent bis 2013): Unter den 285 vom Bund entsandten Aufsichtsratsmitgliedern sind laut jüngsten Zahlen bereits mehr als ein Drittel Frauen vertreten (2011: 26 Prozent). Die Regelung umfasst jene 55 Unternehmen, an denen der Staat mit mehr als 50 Prozent beteiligt ist. Bei 19 dieser Betriebe beträgt der Frauenanteil sogar mehr als 50 Prozent. Als Positivbeispiel ist hier die ASFINAG AG zu nennen: Trotz einer vergleichsweise niedrigen Frauenbeschäftigung von 19,7 Prozent sind im Jänner 2014 die Hälfte der AufsichtsrätInnen Frauen. Mit Claudia Kahr führt eine Vorsitzende den Aufsichtsrat an.

Öffentliche Unternehmen nehmen also eine Vorreiterrolle ein, die Privatwirtschaft und dabei besonders die Kapitalmarktunternehmen hinken bei der geschlechtergerechten Besetzung von Spitzenpositionen deutlich nach. Insgesamt ist es den österreichischen Unternehmen damit ein weiteres Jahr nicht gelungen, die männliche Dominanz im Top-Management aufzubrechen, dazu ist die Dynamik zu gering und das Ausgangsniveau zu niedrig.

EU-Vergleich: Österreich auf Rang 23

Mit dem niedrigen Frauenanteil in Führungspositionen bleibt Österreich deutlich hinter dem EU-Schnitt (17 Prozent) zurück: Die wichtigsten Impulse kommen europaweit aus jenen Staaten (z. B. Frankreich, Niederlande, Italien), die verbindliche Ziele verankert haben. Den höchsten Frauenanteil in den obersten Leitungsorganen der europäischen Wirt-

schaft halten laut Daten der EU-Kommission Island (49 Prozent) und Norwegen (42 Prozent).

Während Österreich seit Jahren auf der Stelle tritt, ist der Frauenanteil in Frankreich dank Quote von 12 Prozent im Jahr 2011 auf 27 Prozent im Jahr 2013 gestiegen. Diesem Beispiel folgt auch Deutschland, wo das Regierungsabkommen vom November 2013 eine verbindliche Quote von 30 Prozent Aufsichtsrätinnen in börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen ab 2016 vorsieht.

Kein Ziel- oder Zeitplan

Zur selben Zeit hat das EU-Parlament einen Richtlinienvorschlag ohne konkrete Zielvorgabe beschlossen: Kernstück der Richtlinie ist es, den Einstellungsprozess nach transparenten und geschlechtsneutralen Kriterien zu gestalten, bei gleicher Qualifikation soll dann das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt werden. Es bleibt allerdings abzuwarten, ob es auf diesem Weg gelingt, für mehr Frauen in Führungspositionen zu sorgen. Nun liegt es am Rat und damit an den einzelnen Mitgliedstaaten die Richtlinie mit einer verbindlichen Zielvereinbarung zu schärfen.

Das österreichische Regierungsprogramm 2013-2018 sieht im Gegensatz zum Koalitionsabkommen in Deutschland keinen konkreten Ziel- und Zeitplan zur Steigerung des Frauenanteils in Aufsichtsräten vor. Es bleibt einmal mehr bei der vagen Ankündigung von „Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen“. Frei-

willige Maßnahmen und wohlmeinende Absichtserklärungen der Wirtschaft sichern Österreich schon jetzt einen abgeschlagenen Platz im Europa-Ranking.

Die Hüter der gläsernen Decke haben die heimischen Führungsetagen fest im Griff, Frauen bleiben die absolute Ausnahme. Deshalb braucht es dringend ein entsprechendes Gesetz, das die Zielgröße von 40 Prozent Frauen für den Aufsichtsrat vorsieht, empfindliche Sanktionen bei Nichterfüllung inklusive.

Mehr Geschlechtergerechtigkeit im Top-Management trägt dazu bei eine vielversprechende, neue Unternehmenskultur einzuläuten, aus dem Quotenpionierland Norwegen berichtet dazu die Vorstandsvorsitzende Torhild Barlaup: „Bei uns gilt die Grundregel: Kein Meeting mehr nach vier Uhr. Denn die meisten sind dann bereits unterwegs, ihre Kinder abzuholen. Frauen wie Männer.“ Übrigens: Unternehmen ohne Frauen im Aufsichtsrat gelten in Norwegen als konservativ, altmodisch und verschlafen. Aufwachen, Österreich!

Internet:

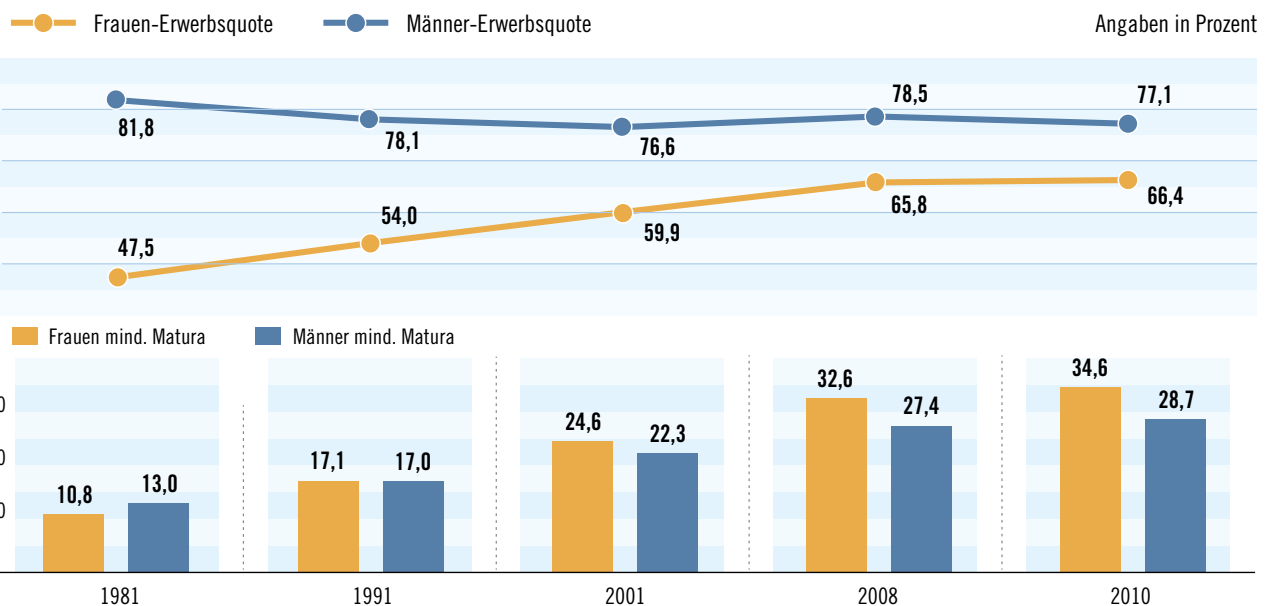
Mehr Info unter:
tinyurl.com/o4rfkuk

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

Zahlen, Daten, Fakten

Frauen sind mittlerweile exzellent gebildet und haben bei den höheren Abschlüssen die Männer bereits deutlich überholt. Sie sind auch immer stärker am Arbeitsmarkt aktiv.

Frauen haben bei den höheren Abschlüssen die Männer überholt und außerdem bei der Erwerbsquote aufgeschlossen

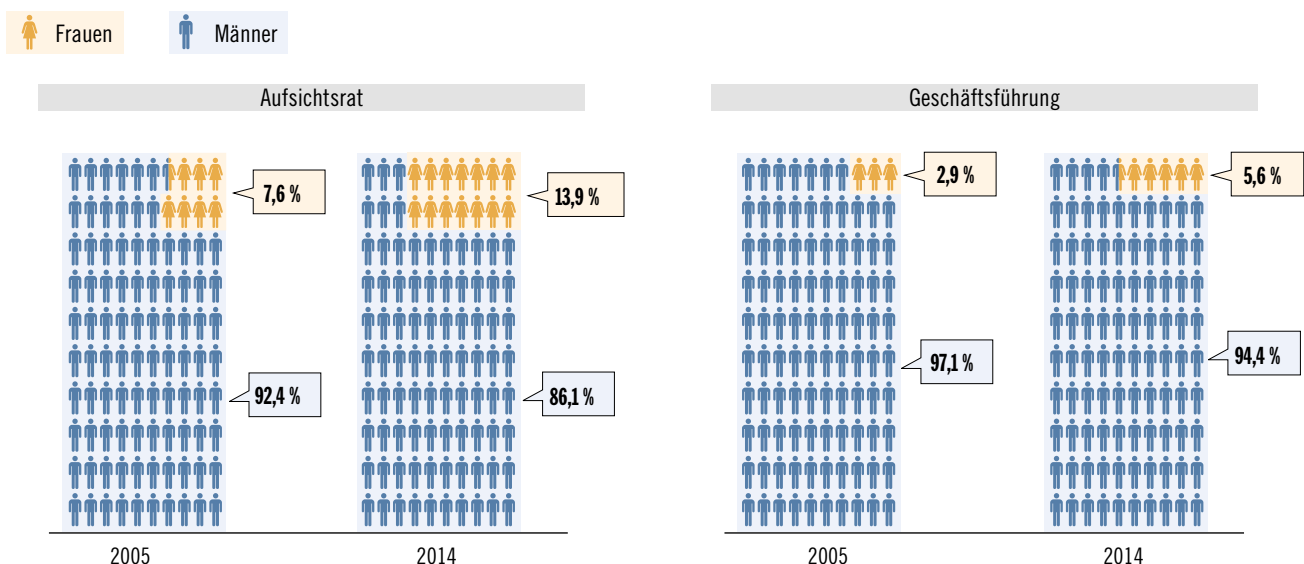


Quelle: Auswertung AKE/Mikozensus; AK/ÖGB-Darstellung

Arbeit&Wirtschaft 2/2014

ÖGB-VERLAG/APA-AUFTRAGSGRAFIK

Geschlechterverteilung in Aufsichtsrat und Geschäftsführung

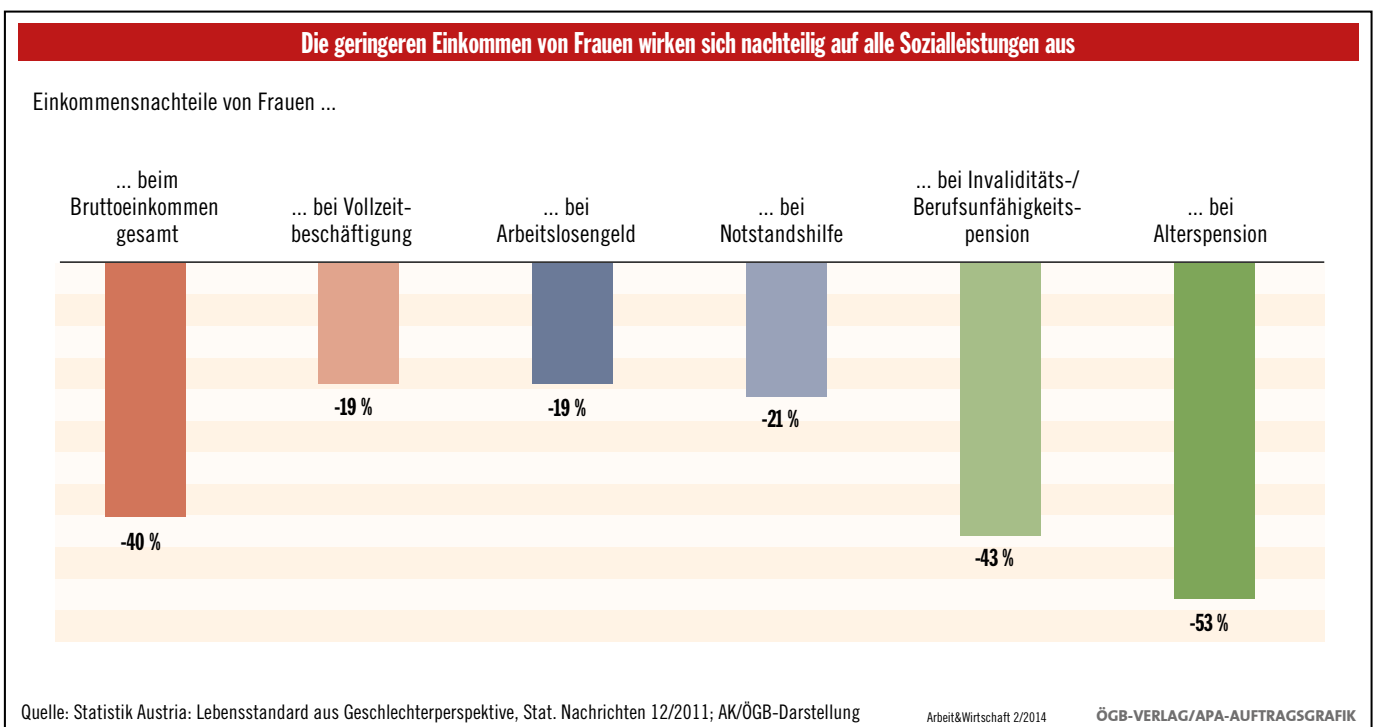
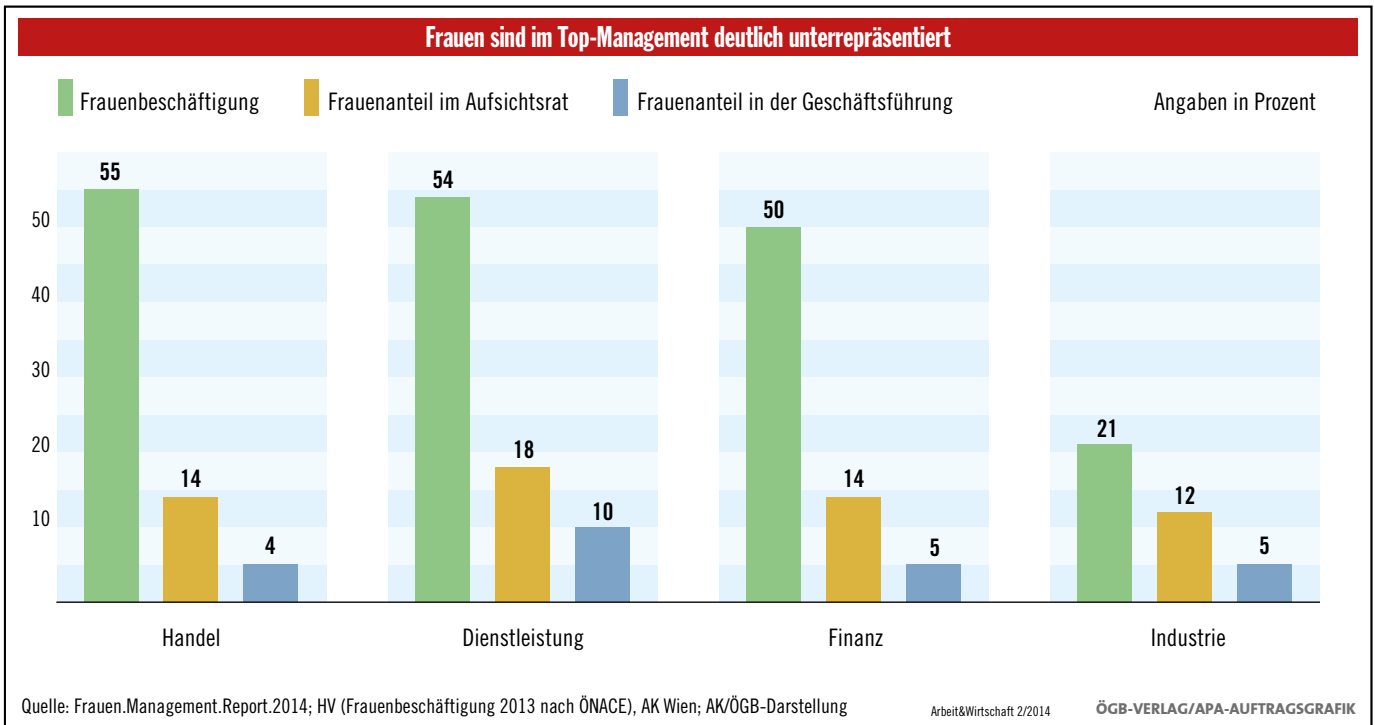


Quelle: Frauen.Management.Report.2014 (AK-Wien), Top 200-Unternehmen; AK/ÖGB-Darstellung

Arbeit&Wirtschaft 2/2014

ÖGB-VERLAG/APA-AUFTRAGSGRAFIK

Allerdings schlägt sich das noch nicht im selben Ausmaß bei den Einkommen nieder, wo Frauen noch immer deutlich schlechter entlohnt werden. Das wirkt sich auch nachteilig auf die soziale Absicherung aus. Frauen bekommen 19 Prozent weniger Arbeitslosengeld, 21 Prozent weniger Notstandshilfe, 43 Prozent weniger Invaliditätspension und 53 Prozent weniger Alterspension – ein gar nicht kleiner Unterschied!



Mama kommt heut später

Über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im betrieblichen Alltag aus der Sicht berufstätiger Eltern. Eine aktuelle Studie beweist: Mit Betriebsrat geht es besser.

Charlotte Reiff

Mitarbeiterin der Abteilung Sozialpolitik
der AK Wien

Gerlinde Hauer

Mitarbeiterin der Abteilung Frauen und
Familie der AK Wien

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nach wie vor eine wesentliche gesellschafts- und gleichstellungspolitische Herausforderung, die trotz Trend in Richtung aktive Vaterschaft und Papanonat noch immer vorwiegend Frauen betrifft. In einer nun vorliegenden Studie von L&R Sozialforschung im Auftrag der AK wird erstmalig die gelebte Praxis auf betrieblicher Ebene untersucht und in Beziehung mit der intrapartnerschaftlichen Einkommens- und Arbeitsteilung gesetzt.

Große Unterschiede

Der deutliche Unterschied zwischen Männern und Frauen bei der Erwerbsintegration und der Einkommenssituation ist bekannt. Auch in dieser Studie zeigt sich, dass das Eineinhalb-Verdiener-Modell in Haushalten, in denen beide Elternteile arbeiten, die Norm ist: Bei 70 Prozent dieser erwerbstätigen Paare ist dies der Fall, wobei in der Regel die Frau in Teilzeit beschäftigt ist, während der Mann eine Vollzeit-Tätigkeit ausübt. Bei näherer Betrachtung der Arbeitszeiten wird die Kluft zwischen den Geschlechtern noch größer: Bei Müttern sind Teilzeit-Modelle mit weniger als 20 Stunden wöchentlich do-

minierend, bei Vätern überlange Arbeitszeiten durch regelmäßige Überstundenleistung, besonders stark bei jenen, deren Partnerin nicht erwerbstätig ist. Das verstärkt die bestehenden Einkommensunterschiede zusätzlich: Fast die Hälfte der befragten Frauen gab an, nicht mehr als 1.300 Euro monatlich zu verdienen, während dies auf lediglich vier Prozent der befragten Männer zutrifft. Die Unterschiede sind jedoch nicht ausschließlich durch die Teilzeit verursacht, denn auch acht Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen müssen mit diesem niedrigen Verdienst das Auslangen finden.

Das wiederum hat weitreichende Auswirkungen auf die Aufteilung von Betreuungs- und Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen in der Partnerschaft aber auch weitreichende sozialpolitische Auswirkungen, insbesondere in Bezug auf die Pensionen. Daher braucht es eine Umgestaltung der Anreizsysteme, um partnerschaftliche Modelle attraktiv und lebbar zu machen.

Betriebliche Rahmenbedingungen haben starken Einfluss auf die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuungspflichten. Erstmals wurden in dieser Studie diese bewusst für Frauen und Männer mit Kindern bis 12 Jahre unter die Lupe genommen. Vereinbarkeit ist für beide Eltern eine Herausforderung, auch wenn in den meisten Fällen noch immer die Frauen den Großteil der Verantwortung dafür tragen. Wesentlich ist, inwieweit berufstätige Eltern ihre Arbeitszeiten auf das Familienleben abstimmen können.

Hier gibt es den größten Handlungsbedarf. Weniger als die Hälfte der befragten Eltern stuft die Familienfreundlichkeit der Arbeitszeitpolitik als sehr zufriedenstellend ein. Vor allem sollte die Überstundenunkultur, die Männer sehr stark betrifft, angegangen werden. Instrumente wie die Elternteilzeit, die den ArbeitnehmerInnen Gestaltungsspielräume bei der Arbeitszeit ermöglichen, sollten ausgebaut werden, indem der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit auch in Kleinbetrieben gelten soll. Sehr positiv sehen die Befragten die Möglichkeit, Beginn und Ende des Arbeitstages flexibel gestalten zu können. So können sie jederzeit kurzfristig auf Kinderbetreuungspflichten reagieren. Die Hälfte gibt an, diese Möglichkeit zu haben, allerdings mit großen Unterschieden je nach Branche und Betriebsgröße.

Betriebliche Fördermaßnahmen

Abgefragt wurden auch konkrete betriebliche Fördermaßnahmen, wie Betriebskindergärten, finanzielle Hilfen oder Angebote des Betriebsrats. Solche Maßnahmen gibt es häufiger in Betrieben mit Betriebsrat sowie in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten. Da verstärkt Männer in diesen Betrieben arbeiten ist es nicht weiter verwunderlich, dass jeder vierte vollzeitbeschäftigte Mann (96 Prozent der befragten Männer arbeiten in Vollzeit) angibt, in einem Betrieb mit diesen Förderangeboten zu arbeiten, aber nur jede sechste teilzeitbeschäftigte Frau (62 Prozent der befragten Frauen arbeiten in Teilzeit). Vor

Die unzureichende Bedarfsdeckung in den Schulferien zwingt Eltern dazu, sich Urlaubstage zur Überbrückung von Betreuungslücken zu nehmen.



dem Hintergrund, dass Frauen den Großteil der Betreuungsarbeit leisten, ist die Tatsache, dass Männer betriebliche Fördermaßnahmen in größerem Ausmaß nutzen können, ein doch bemerkenswertes Ergebnis.

Nicht unwesentlich ist, dass betriebliche Fördermaßnahmen – wie sich weiters in der Studie zeigt – eine vereinbarkeitsfreundliche Betriebs- und Organisationskultur positiv beeinflussen, zum Beispiel in Form einer familienfreundlichen Arbeitszeit- und Urlaubspolitik oder eines kollegialen Klimas.

Ganztagsbetreuung

In der Studie wurde auch die Organisation der Kinderbetreuung erhoben. Diese setzt sich in den meisten Fällen aus privaten (Betreuung durch den/die PartnerIn, Verwandte, Bekannte sowie Tagesmutter und Au-pair) und institutionellen Arrangements zusammen (Kindergärten, schulische Nachmittagsbetreuung, Ganztagschule). In den Ergebnissen widerspiegelt sich sowohl das sehr geringe Angebot an Ganztagsbetreuungsplätzen – nur acht Prozent der Befragten haben eine Ganztagsbetreuung für ihr Kind – als auch der große Bedarf danach. Denn mehr als jede dritte erwerbstätige Person, die Kinder zwischen 0 und 12 Jahren hat, wünscht sich explizit ein ganztägiges Betreuungsangebot.

¹ In der Studie wurde nur die Gruppe der Alleinerzieherinnen betrachtet, da Männer mit Kindern fast ausschließlich in partnerschaftlichen Kontexten leben.

In den Ferienzeiten verlagert sich die Betreuungsorganisation noch deutlich stärker in den privaten Bereich, weil viele Einrichtungen geschlossen sind. Die unzureichende Bedarfsdeckung in den Zeiten der Schulferien zwingt Eltern dazu, sich Urlaubstage zur Überbrückung von Betreuungslücken zu nehmen.

AlleinerzieherInnen

In der Studie fielen Alleinerzieherinnen¹ quer über alle untersuchten Themengebiete als eine Gruppe auf, die den größten Bedarf an mehr Unterstützung hat. Sie arbeiten öfter Vollzeit, können aber weniger bis gar nicht auf einen Partner zurückgreifen, der Betreuungsaufgaben übernehmen kann. Gleichzeitig sind sie mit den ungünstigsten Rahmenbedingungen konfrontiert. Sie können viel weniger auf kurzfristige Kinderbetreuungspflichten reagieren, sind weniger flexibel in der Arbeitszeitgestaltung und wünschen sich zu einem deutlich höheren Anteil als berufstätige Eltern in Partnerschaften eine Ganztagsbetreuungs-möglichkeit für ihr Kind. Insbesondere für diese Gruppe wären betriebliche und institutionelle Lösungsansätze besonders wichtig.

Die derzeitigen Rahmenbedingungen haben nicht nur Auswirkungen auf die Aushandlungsprozesse auf Elternebene, sondern beeinflussen auch die Verhandlungssituation mit dem/der ArbeitgeberIn. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuungspflichten vor allem für Frauen zu verbessern, muss an ver-

schiedenen Punkten angesetzt werden. Einerseits muss ein hochwertiges und flächendeckendes Angebot an sozialer Infrastruktur geschaffen werden, das Vollzeitarbeit ermöglicht.

Um die Verteilung der Arbeitszeit zwischen Müttern und Vätern egalitärer zu gestalten, muss auch die Väterbeteiligung an der Betreuungsarbeit gefördert werden, beispielsweise durch gesetzliche Anreize wie in Schweden. Hier bekommen Eltern, die die Elternzeit gleichwertig untereinander aufteilen, einen „Gleichstellungsbonus“ zusätzlich zum Elterngeld. Aber auch auf betrieblicher Ebene gibt es Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer besser zu gestalten. So sollte die Väterbeteiligung an der Betreuungsarbeit stärker gefördert werden („Papa-monat“, Väterkarenz, Elternteilzeit) und familienfreundlichere Arbeitszeitmodelle mit besseren Gestaltungsspielräumen für ArbeitnehmerInnen existenzsichernde Beschäftigung und Zeit für die Kinder für beide Elternteile ermöglichen.

Internet:

Studie der Arbeiterkammer zur Vereinbarkeit:
tinyurl.com/qf7kpxv

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorinnen
gerlinde.hauer@akwien.at
charlotte.reiff@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Wer hat Zeit?

Nicht nur das Einkommen, auch die Arbeitszeit ist in Österreich sehr ungerecht verteilt. Männer arbeiten vor allem Vollzeit, Frauen Teilzeit.

Claudia Sorger

L&R Sozialforschung

Die Lebensläufe von Frauen und Männern unterscheiden sich – abseits geschlechtsspezifischer Ausbildungs- und Berufswahl – zu einem hohen Grad durch die Verteilung der bezahlten Erwerbs- und der unbezahlten Versorgungsarbeit. In Österreich ist die Ungleichverteilung zwischen diesen beiden Arbeitssphären nach wie vor sehr ausgeprägt: Frauen leisten rund 66 Prozent der unbezahlten Arbeit und Männer 34 Prozent, während sich das Verhältnis bei der Leistung bezahlter Arbeit umkehrt. 39 Prozent der bezahlten Arbeit wird von Frauen und 61 Prozent von Männern geleistet (vgl. Statistik Austria 2009).

Ob Kinder oder keine ...

Mit der Übernahme von Versorgungspflichten für Kinder findet im Normalfall eine Umschichtung der bezahlten und unbezahlten Arbeit von Männern zu Frauen statt. Auch wenn ein gesellschaftlicher Wandel stattgefunden hat, mit dem und durch den eine verstärkte Einbindung von Frauen in die Erwerbsarbeit einhergegangen ist, hat sich an der grundsätzlichen Zuständigkeit von Frauen für die Versorgungsarbeit wenig geändert. Eine aktuelle Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien zeigt, dass außerdem für viele Beschäftigte Arbeitszeitbedingungen bestehen, die eine Vereinbarkeit erschweren. Überlange Arbeitszeiten bedingt durch Über- und Mehrstunden stellen speziell für Männer ein Hindernis dar

(vgl. Bergmann et al. 2014). In Österreich besteht eine hohe Verbreitung der Vollzeit/Teilzeit-Haushalte mit vollzeitbeschäftigten Männern und teilzeitbeschäftigten Frauen: Gibt es zwei Erwerbseinkommen in einer elterlichen Partnerschaft, beträgt dieser Anteil 71 Prozent, in 25 Prozent der DoppelverdienerInnenhaushalte arbeiten beide PartnerInnen Vollzeit und dass beide teilzeitbeschäftigt sind, ist nur bei vier Prozent der Fall (Bergmann et al.: 91)¹. Die Arbeitszeitkultur in Betrieben, das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern, das immer noch unzureichende Angebot an Kinderbetreuung und die geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen sind für andere Formen der Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit wenig förderlich.

Die häufigste Arbeitszeitform geschlechtsspezifischer Prägung ist Teilzeitarbeit. In dieser kommen die Widersprüche der verstärkten Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt und ihrer nach wie vor bestehenden Zuständigkeit für Versorgungsarbeit zum Ausdruck. Die Analyse der Zahlen im Zeitverlauf belegt einen stetigen Anstieg der vorwiegend weiblichen Teilzeitbeschäftigten sowohl in absoluten Zahlen als auch in Relation zur Gesamtbeschäftigung. Die Teilzeitquote der unselbstständig erwerbstätigen Frauen hat sich im Zeitraum 1995 bis 2012 von 27,2 Prozent auf 45,4 Prozent erhöht (Statistik Austria 2014). In den letzten Jahrzehnten wurde die Beschäftigungszunahme bei den Frauen ausschließlich durch die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung getragen, während sich die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze seit 1995 reduziert hat.

INFO & NEWS

Zum Weiterlesen:

Sorger, Claudia (2014): Wer dreht an der Uhr? Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik. Münster: Westfälisches Dampfboot

Sonstige Quellen:

Bergmann, Nadja, Papouschek, Ulrike & Sorger, Claudia (2010): Qualität von Teilzeitbeschäftigung und Verbesserung der Position der Frauen am Arbeitsmarkt – Analyse und Umsetzungsbeispiele. Wien: Studie im Auftrag des Bundeskanzleramts Österreich, Bundesministerin für Frauen und öffentlicher Dienst

Bergmann, Nadja, Danzer, Lisa & Schmatz, Susanne (2014): Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung – betriebliche Rahmenbedingungen aus Sicht berufstätiger Eltern. Wien: Studie im Auftrag der AK Wien

Scambor, Elli, Wojnicka, Kasia & Bergmann, Nadja (Hrsg., 2013): The Role of Men in Gender Equality – European strategies & insights. Luxembourg: Publications Office of the European Union

Statistik Austria (2011): Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2010. Wien

Statistik Austria (2012): Arbeitskräfteerhebung. Ergebnisse des Mikrozensus 2011. Wien

Ohne diese stattfindende Arbeitszeitverkürzung auf individueller Ebene wäre der Anstieg der weiblichen Erwerbsar-

¹ Im Rahmen dieser Studie wurden unselbstständige Erwerbstätige befragt, die mit Kindern im Alter von 0–12 Jahren in einem Haushalt leben.

39 Prozent der bezahlten Arbeit wird von Frauen und 61 Prozent von Männern geleistet (vgl. Statistik Austria 2009).

beit bei gleichzeitiger Beibehaltung der männlichen Vollzeitarbeit in dieser Breite gar nicht möglich gewesen. Denn selbst der geringe Anstieg der teilzeitbeschäftigten Männer (mit einer Teilzeitquote von 7,7 Prozent) verweist nur zu einem minimalen Anteil auf einen Anstieg der Teilnahme an Versorgungsarbeit: Männer, die sich in einer Teilzeitbeschäftigung befinden, sind in der Tendenz jung, kinderlos und tun dies neben einer Ausbildung (vgl. Sorger 2012, Sorger 2014). Werden nur die Zahlen der Erwerbstätigen mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt herangezogen, dann beträgt die Teilzeitquote der Männer vier Prozent, während von den Frauen 62 Prozent teilzeitbeschäftigt sind (vgl. Statistik Austria 2011).

Frauen zahlen einen hohen Preis

Dafür, dass Frauen Erwerbsarbeit und unbezahlte Versorgungsarbeit parallel leisten können bzw. müssen, zahlen sie einen hohen Preis. Dieser besteht in einer überdurchschnittlichen Beschäftigung in niedriger qualifizierten Tätigkeiten mit geringem Einkommen. Und das hat wesentlichen Einfluss auf die stark ausgeprägten Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern (vgl. Bergmann et al. 2009). Der rasante Anstieg der Teilzeitbeschäftigung in den letzten Jahrzehnten bedeutet eine De-facto-Arbeitszeitverkürzung auf individueller Ebene ohne Lohnausgleich, die fast ausschließlich zu Lasten der Frauen ging. In derselben Zeit stagnierten Bestrebungen in Richtung einer generellen Arbeitszeitverkürzung. Ein weiteres geschlechts-

spezifisches Kennzeichen der Arbeitszeitstruktur des österreichischen Arbeitsmarktes ist bei den geleisteten Überstunden zu finden.

Männer, deren Erwerbsbiografien durch Vollzeitarbeit dominiert sind, weisen zusätzlich auch noch die meisten Überstunden auf, wodurch sich der Gender-Gap in der Anzahl der Arbeitsstunden weiter verschärft. Regelmäßig über die Normalarbeitszeit hinaus arbeiteten im Jahr 2011 rund 26 Prozent der männlichen und rund 12 Prozent der weiblichen unselbstständig Beschäftigten (Statistik Austria 2012). Werden nur jene betrachtet, die mehr als neun wöchentliche Überstunden aufweisen, verstärkt sich der Gender-Gap, mit 9,6 Prozent bei Männern und 3,7 Prozent bei Frauen. 75,4 Prozent der Frauen mit Überstunden erbringen bis zu neun Überstunden pro Woche, von den Männern sind es in dieser Kategorie bedeutend weniger mit 62,8 Prozent. Das bedeutet, dass 37 Prozent aller überstundenleistenden Männer mehr als 10 Stunden über ihrer festgelegten Arbeitszeit arbeiten, während dieser Anteil bei Frauen 24,6 Prozent beträgt (Statistik Austria 2012).

Emanzipatorische Arbeitszeitpolitik

Auch wenn sich unter den Auswirkungen der Wirtschaftskrise die überlangen Zeiten etwas reduziert haben, bleibt das Grundproblem der Ungleichverteilung der Arbeitszeit bestehen. Dass es auch anders geht, zeigt etwa das Beispiel Schweden, wo die Arbeitszeitreduktion beider Elternteile zur gerechteren Auf-

teilung der Kinderbetreuungspflichten in Form eines Steuerbonus finanziell unterstützt wird (vgl. Scambor et al. 2013). In Österreich hingegen sind kaum Initiativen zu verzeichnen, die eine egalitäre Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern anpeilen. In der Arbeitszeitdiskussion der letzten Jahrzehnte dominierten Fragen der Flexibilisierung und Ausweitung der Arbeitszeit (vgl. Sorger 2014).

Was wir brauchen, ist ein neues Leitbild in der Arbeitszeit und für die Arbeitszeitpolitik. Denn Vollzeit für alle (auf Basis von 40 oder mehr Wochenstunden) kann angesichts der angespannten Situation am Arbeitsmarkt, der Bedeutung von Stress für die Gesundheit und der Bereitschaft und dem Bedürfnis von immer mehr Frauen und Männern nach einer partnerschaftlichen Aufteilung der Versorgungsarbeit kein erstrebenswertes Modell sein. Ein neues Arbeitszeitregime, das einen Ausgleich zwischen kurzen und überlangen Arbeitszeiten herstellt, würde einen wesentlichen Beitrag zu einer egalitäreren Verteilung der Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern leisten.

Internet:

Claudia Sorger: Geschlechterrollen und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik:
tinyurl.com/orptjo8

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
sorger@lrsocialresearch.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

#aufschrei gegen Sexismus

Anfang 2013 löste ein Porträt des FDP-Politikers Rainer Brüderle eine breite Debatte über Sexismus aus. Was blieb ein Jahr später noch davon?

Sonja Fercher

Freie Journalistin

Am Anfang standen zwei junge deutsche Journalistinnen, die über ihre Erfahrungen mit Sexismus von Politikern berichteten. Berühmtheit erlangt hat vor allem das Porträt der Stern-Journalistin Laura Himmelreich über den FDP-Politiker Rainer Brüderle. Unter dem Titel „Der Herrenwitz“ schilderte sie unter anderem sexistische Belästigungen, die sich der Politiker ihr gegenüber geleistet hatte. Sie lieferten den Auftakt für einen #aufschrei gegen Sexismus, der zunächst auf Twitter erschallte und bald auch von fast allen deutschsprachigen Mainstream-Medien aufgegriffen wurde.

Großer Leidensdruck

Die Raute in Verbindung mit einem Stichwort wie #aufschrei ist der sogenannte Hashtag, so etwas wie ein Anker. Diesen kann man auf Twitter seinen Meldungen zuordnen, damit sie wie in einer Suchmaschine leichter gefunden werden können. Den Begriff Aufschrei hatte die Digitalstrategin Anne Wizorek in die Runde geworfen – und er wurde dankbar aufgenommen. Auf Twitter schilderten unzählige Frauen ihre Erlebnisse – von „harmlosen“, wenn auch für die Personen nicht minder demütigenden, sexistischen Äußerungen bis hin zu sexuellen Übergriffen. Wizorek selbst war von den Wellen überrascht, die diese Twitter-Diskussion geschlagen hat. Viele Frauen berichteten auf Twitter mit Namen über sexistische Erlebnisse: Innerhalb von nur

zwei Wochen seien 60.000 Beiträge zu diesem Thema auf Twitter gepostet worden, schreibt Wizorek anlässlich des Jahrestags.

60.000 Tweets

#aufschrei zeigte deutlich, wie groß der Leidensdruck bei vielen Frauen gewesen sein muss. Die Diskussion schien ihnen nun endlich ein Ventil geboten zu haben, über das sie sich Luft verschaffen konnten. Viele BeobachterInnen nahmen mit Erstaunen zur Kenntnis, wie präsent Sexismus in unserer Gesellschaft nach wie vor ist. Haben die Debatten über Väterkarenz oder Quoten für Frauen in Führungspositionen den Blick auf dieses Problem verstellt? Ina Freudenschuss relativiert: „Ich glaube in der Tat, dass #aufschrei in einer nicht-befassten Öffentlichkeit gezeigt hat: Hoppala, da gibt es ja wirklich noch ganz viele Missstände. Es kann ja wohl nicht wahr sein, dass Frauen immer noch so behandelt werden.“ Die Leiterin von dieStandard.at, dem feministischen Online-Ressort der Tageszeitung „Der Standard“, will allerdings zwischen dem Mainstream und feministischen Öffentlichkeiten unterschieden wissen. Denn in feministischen Öffentlichkeiten sei sexuelle Belästigung „natürlich immer, immer ein Thema“ gewesen. Die österreichische Netzfeministin und Gender-Forscherin Brigitte Theiß ergänzt einen weiteren Gedanken: „Es gibt diesen Diskurs, dass die Gesellschaftsstrukturen eh schon so wären, dass es in der Verantwortung der Frauen selbst liege, sich selbst zu verwirklichen. Das ist schon sehr stark verankert und deswegen

wollen sich viele nicht als Betroffene von Diskriminierungen sehen. Immerhin wird einem damit die Handlungsmacht entzogen.“

Dass #aufschrei ein so großes mediales Echo bekam, ist für die Journalistin Freudenschuss fast schon logisch: „Mainstream-Medien wie ‚Die Zeit‘ schienen direkt froh gewesen zu sein, dass sie einen Aufhänger hatten, um sexuelle Belästigung zum Thema machen zu können.“ Zu dem großen Twitter-Echo komme „ein Stück Entblößung“, das moderne feministische Protestformen charakterisiere, so Freudenschuss: „Frauen erzählen, wie sie sexuell belästigt werden. Das hat etwas Privates, Persönliches und das ist für Mainstream-Medien einfach per se schon interessant. Und dann hat es noch dazu mit Sex zu tun. Das war sozusagen eine Traumkombination.“

Alles nur „Tugendfurore“?

Die vielen, differenzierten Berichte und Kommentare in den unterschiedlichen Medien erweckten in der Tat fast den Eindruck, als hätten auch die RedakteurInnen geradezu auf dieses Ventil gewartet, um sie wieder einmal schreiben zu können. #aufschrei wurde allerdings auch kritisch rezipiert, der deutsche Bundespräsident Joachim Gauck verwendete gar den Begriff Tugendfurore. Bisweilen nahm die Debatte über Sexismus selbst sexistische Züge an: Journalistin Himmelreich wurde unterstellt, vom Stern zum Zwecke der Skandalisierung missbraucht worden zu sein. Auch dies zeigte auf, dass sich manche immer noch damit schwer tun,

#aufschrei zeigte deutlich, wie groß der Leidensdruck bei vielen Frauen gewesen sein muss. Die Diskussion schien ihnen nun endlich ein Ventil geboten zu haben, über das sie sich Luft verschaffen konnten. Viele BeobachterInnen nahmen mit Erstaunen zur Kenntnis, wie präsent Sexismus in unserer Gesellschaft nach wie vor ist.



sich Frauen als autonom agierende Subjekte vorzustellen statt nur als Objekte. Journalistin Freudenschuss schließt sich dieser Kritik an. Zugleich sieht sie den Wert der Diskussion gerade darin, dass sie so tabulos geführt wurde: „Das fand ich ganz erfrischend. Dann weiß man wenigstens, wo die Grenzen eigentlich liegen, die Verunsicherungen oder das Problem. Dann löst das im besten Fall einen Bewusstseinswandel aus.“

Mobbingform sexuelle Belästigung

Sandra Konstatzky weiß nur zu gut, dass sexuelle Belästigungen oder Diskriminierungen von Frauen nach wie vor sehr präsent in der Gesellschaft sind. Die Juristin arbeitet in der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Wie man dem Tätigkeitsbericht der Einrichtung entnehmen kann, die sich mit Diskriminierungen beschäftigt und Betroffene berät, sind sexuelle oder geschlechtsspezifische Diskriminierungen das zweithäufigste Thema bei den Beratungen. „Ich glaube, dass sexuelle Belästigung heute ein bisschen subtiler ist“, meint Konstatzky. „Und dieser Machtübergreif – denn das ist untechnisch beschrieben, was sexuelle Belästigung ist – geht immer noch eher von Männern gegen Frauen aus, weil diese eher die Macht haben.“ Die zunehmenden Belastungen und knappen Ressourcen in der Arbeitswelt wiederum würden dazu führen, „dass sich wieder sexuelle Belästigung als eine mögliche Mobbingform häuft.“ Ebenso wie die beiden anderen Interviewpartnerinnen will Konstatzky nicht, dass der Blick bei den Einzelfällen hängen bleibt: „Wir haben nach

wie vor extrem hierarchisierte und auch sexualisierte Machtstrukturen“, hält sie fest. Allerdings sei das Bewusstsein dafür in der Gesellschaft nur wenig ausgeprägt. Aber nicht nur das: Wenn sich Frauen gegen Sexismus – in welcher Form auch immer – zu wehren versuchten, müssten sie damit rechnen, nicht nur als „Spielverderberinnen“ dazustehen, wie es Netzfeministin Brigitte Theiß ausdrückt. Gleichbehandlungsanwältin Konstatzky beobachtet außerdem, dass es den Frauen sogar passieren könnte, dass sie am Ende als Täterinnen dastehen.

Auch abseits der Debatten um #aufschrei gibt es Beispiele, wie schwierig es nach wie vor ist, beim Thema sexuelle Belästigung voranzukommen. So hatte die damalige Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek noch vor #aufschrei einen Vorstoß unternommen, das sogenannte Pograpschen als Straftatbestand aufzunehmen – und war damit abgeblitzt.

Verniedlichung: „Pograpschen“

Dagegen ins Feld geführt wurden vor allem juristische Argumente, erinnert sich die Standard.at-Leiterin Freudenschuss. Zugleich aber sei das Thema auch verharmlost worden, die Journalistin zählt einzelne Argumente auf, die dagegen vorgebracht wurden: „Das ist doch kleinlich. Pograpschen ist doch nicht so tragisch. Da stellen sich die Frauen wieder als die großen Opfer dar.“ Gleichbehandlungsanwältin Konstatzky stört schon allein der Begriff: „Das ist lustig und wir müssen auch alle ein bisschen grinsen. Es wird also ein Wort verwendet, mit dem das

Ganze verniedlicht, verharmlost wird.“ Wenn es um sexuelle Übergriffe gehe, würden diese „auf eine ganz perfide Art und Weise sexualisiert“, kritisiert Konstatzky: „Wenn ein Mann seine Frau umbringt, wird er als ‚der Eifersüchtige‘ bezeichnet. Es wird immer eine Geschichte von Leiden und Sexualität und Liebe erzählt und nicht das Ding beim Namen genannt: Gewalt.“ Solange verharmlost werde und Täter die Möglichkeit hätten, für ihr Verhalten von der Gesellschaft entschuldigt zu werden, würde sich auch nur wenig ändern. „Insofern hat ein Artikel oder so eine Benennung von was natürlich eine Wahnsinns-Kraft“, kommentiert Gleichbehandlungsanwältin Konstatzky die #aufschrei-Debatte.

Doch was bleibt von der Debatte? Die Herausforderung, dass die Logik der Medien die Diskussion über strukturelle Ursachen schwer macht – diese anzugehen aber die einzige Lösung ist. Und die Feststellung, dass die Aufgabe noch vor unserer Gesellschaft liegt, den „Code zwischen den Geschlechtern“, in denen beide gleichberechtigt sind, wie es Ina Freudenschuss ausdrückt, neu zu schreiben.

Internet:

#aufschrei auf Twitter:
twitter.com/hashtag/aufschrei

Schreiben Sie Ihre Meinung
 an die Autorin
sonja.fercher@chello.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at

Geschlechtertrennung im Kinderzimmer

Süße Prinzessinnen und abenteuerlustige Helden.

Irene Steindl
Freie Redakteurin

In fast jedem Bereich der Gesellschaft spielt der Gender-Gap, die Kluft zwischen den Geschlechtern, eine Rolle. Besorgniserregend ist jener, der in einem frühen und prägenden Stadium der persönlichen Entwicklung stattfindet: beim Spielzeug. Dass beim Angebot an Spielwaren etwas massiv schief läuft, fällt mitunter den Kindern selbst auf. Seit Ende Jänner sorgt ein Brief von Charlotte Benjamin aus den USA an den Spielzeughersteller Lego für Aufsehen. Darin schreibt die Siebenjährige: „Heute war ich in einem Laden und sah Lego in zwei Abteilungen: rosa für die Mädchen und blau für die Buben. Alles, was die Lego-Mädchen taten, war zu Hause sitzen, an den Strand oder einkaufen gehen und sie haben keine Berufe. Die Buben aber erlebten Abenteuer, arbeiteten, retteten Menschen und hatten Jobs, ja schwammen sogar mit Haien.“ Ein Blick in Spielzeugkataloge, Spielwarenläden oder Kinderzimmer gibt der Siebenjährigen Recht.

Fashion, Fantasy und ganz viel rosa

Spielzeug wird in Spielwarenläden mittlerweile nicht nur nach Alter getrennt, sondern auch strikt nach Geschlecht. So können Mädchen aus Puppen Top-Models oder Prinzessinnen machen, Schmuck basteln oder Cupcakes backen. Wer trotz des vielen rosa und Glitzer auf den Verpackungen noch Zweifel an der Zielgruppe hat, räumt diese dank unmissverständlicher Bildsprachen und Zusätze wie „Fantasy“, „Style“, „Fashion“ oder

seit Kurzem „speziell für Mädchen“ bald aus. Abenteurersuchende werden eine Abteilung weiter fündig – dort, wo in meist blauen oder schwarzen Verpackungen um die Gunst der Jungs geworben wird. Auch beim Durchblättern der Kataloge von Playmobil, Lego oder Toys“R“us wird schnell klar: Es gibt Spielwaren speziell für Mädchen und es gibt Spielwaren speziell für Burschen. Die beiden Erfahrungswelten könnten unterschiedlicher nicht sein. Dabei ist die Trennung nach Geschlechtern und somit nach Farben bei Spielzeug ein relativ junges Phänomen, das erst in den letzten zehn Jahren stark zugenommen hat.

Die Genderforscherin Elisabeth Ponocny-Seliger verortet diesen Trend im „Gender Marketing“ der Spielzeugindustrie. Der Markt sei bereits so übersättigt, dass es notwendig geworden ist, die Zielgruppen noch genauer zu definieren. „Mit geschlechtsspezifischem Marketing lässt sich eben mehr Umsatz machen“, so Ponocny-Seliger. Expertinnen und Experten des Gender Marketing argumentieren in diesem Zusammenhang gerne mit der Natur von Mädchen und Buben. „Ab einem gewissen Alter unterscheiden sich die Neigungen von Jungen und Mädchen zum Teil erheblich“, behauptet die Pressesprecherin von Lego und beruft sich dabei auf interne Untersuchungen: „Vier Jahre Marktforschung zeigen, dass es das ist, was Mädchen wollen.“ So ist die Serie „Lego-Friends“ exklusiv für Mädchen entstanden, in der fünf Freundinnen in ihrer Stadt allerhand erleben – vom Besuch im Hundesalon bis zum gemeinsamen Trinken von Milchshakes. Auch

BUCHTIPP

Lise Eliot:

Wie verschieden sind sie?

Die Gehirnentwicklung bei Mädchen und Jungen
Berlin Verlag, 2010,
608 Seiten, € 20,50
ISBN: 978-3-8270-0572-4



Bestellung:

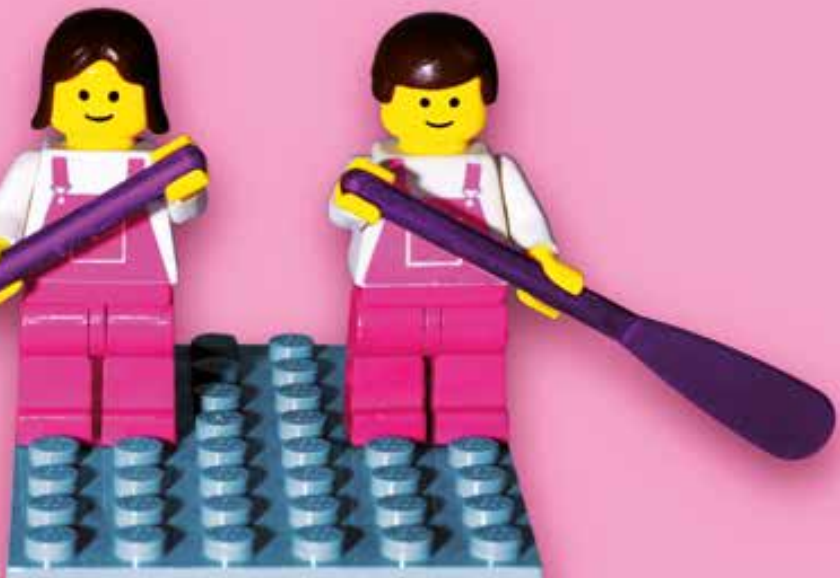
www.besserewelt.at

Playmobil antwortet auf das vermeintlich integrativere und sozialere Spielverhalten von Mädchen mit einem rosa Ferienhotel – Girls only!

Sind Mädchen anders?

Die Ansicht von der „natürlichen“ Andersartigkeit von Mädchen hat auch in den Spielwarengeschäften Einzug gehalten. „Wenn bei uns jemand Spielzeug kaufen möchte, fragen wir zunächst, wie alt das Kind ist und ob es für einen Buben oder ein Mädchen sein soll“, erzählt eine Spielwarenverkäuferin in Wien. „Buben und Mädchen sind eben unterschiedlich, das ist halt so.“ Eltern wird damit eine Entscheidungshilfe geboten, die laut Ponocny-Seliger den Alltag erleichtert. Denn in Kategorien zu denken sei einfacher, das könne man Konsumentinnen und Konsumenten nicht vorwerfen. Mit Biologie habe das aber wenig zu tun. Die Hirnforscherin Lise Eliot stellt in ihrem Buch „Pink Brain, Blue Brain“ (rosa Hirn, blaues Hirn) klar, dass kleine Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Geburt im Laufe der Zeit durch Eltern,

„Viel wichtiger“, so die Genderforscherin, „ist eine große Vielfalt beim Spielzeug. Kinder sollen mit Unterschiedlichem experimentieren können und selbst herausfinden, was ihnen zusagt und was nicht.“



LehrerInnen und das soziokulturelle Umfeld verstärkt werden. Erst dadurch entstehen Geschlechterstereotypen. Das heißt nicht, dass es nicht eigene Produkte für Mädchen und für Buben geben könne. Sich vom anderen Geschlecht abzugrenzen, sei laut Ponocny-Seliger in einer gewissen Phase durchaus wichtig, um die eigene Identität herauszubilden. Wenn dann Mädchen lieber mit dem Teddy kuscheln und Burschen miteinander raufen, sei das völlig in Ordnung. Nur muss der Teddy tatsächlich noch ein rosa Mascherl tragen? „Viel wichtiger“, so die Genderforscherin, „ist eine große Vielfalt beim Spielzeug. Kinder sollen mit Unterschiedlichem experimentieren können und selbst herausfinden, was ihnen zusagt und was nicht.“ Der Trend geht jedoch in eine andere Richtung – mit nachhaltigen Folgen. „Spielen ist Lernen und Arbeit für Kinder. Die Art des Spielwerkzeuges ist wesentlich für die weitere Entwicklung“, so Ponocny-Seliger. Das nach Buben und Mädchen getrennte Angebot an Spielwaren schränke die Kreativität und den Lernprozess der Kinder unglaublich ein. Mädchen trainieren etwa viel weniger ihr räumliches Vorstellungsvermögen, weil in ihren Kinderzimmern weniger Bauspiele sind. Dieses Nicht-Training wirke sich langfristig auf das räumliche Vorstellungsvermögen aus, mit allen Konsequenzen bis zur Berufs- oder Studienwahl.

Rosa Legosteine, na und?

Was gibt es nun an rosa Legosteinen konkret auszusetzen? Wenn sie Mädchen dazu bringen, sich mit Bauen auseinander-

zusetzen und helfen, die räumliche Vorstellung zu trainieren, sind Lego-Serien für Mädchen doch sehr schlau? „Das ist alles gut und schön, wären da nicht diese Einschränkungen“, wie die Genderforscherin anmerkt. Derzeit lässt die Geschlechtertrennung beim Spielzeug wenig Raum für Interpretationen. Die Botschaften sind eindeutig: Die Welt der Mädchen ist zu Hause, die der Buben ist draußen. Frauen sind passiv, Männer aktiv. Bei den meisten Spielwaren kümmern sich Frauen um Kinder, Heim und Tiere und warten auf die Männer, die in der Zwischenzeit arbeiten oder die Welt retten.

Mit den „speziell für Mädchen“-Serien bekommen Mädchen nun mehr Aufmerksamkeit. Aber eben nur dort, wohin sie verwiesen werden: in ihre eigene rosa Glitzerwelt, in der Buben nichts zu suchen haben und sie sich im Gegenzug von dem Reich herkömmlicher Lego-Serien fernhalten. Zudem sind die Bauanforderungen bei Mädchen-Serien oft deutlich anspruchsloser. Gut, dass Lego zahlreiche Produkte für unterschiedliche Levels anbietet. Aber warum sind die Produkte für Mädchen immer am unteren Level?

Altersgerechtes Spielzeug

Charlotte hat allen Grund zur Beschwerde. Die Spielzeugwelt ist durchgegendert und schreibt längst überholte Geschlechterrollen fort. Vielleicht würde sich Charlotte in Schweden wohler fühlen. Vor zwei Jahren brachte dort ein Spielwarenerzeuger einen geschlechtsneutralen Spielwarenkatalog heraus. Darin spielen

Mädchen mit Waffen und Jungs schieben im Batman-Kostüm einen Kinderwagen. Aber ist die ganze Aufregung um Kinderspielzeug nicht ein wenig übertrieben?

Auch aus uns sind keine lebenden Barbies und Raufbolde geworden, trotz Puppen- und Waffenspielen in unserer Kindheit. „Kinder sollten Kinder sein dürfen und damit spielen, worauf sie Lust haben“, so Ponocny-Seliger. Uns müsse aber klar sein, dass der Trend, alles zu gendern und dabei solche Rollenbilder zu produzieren, die Entwicklung der Kinder mehr einschränkt als fördert. Eltern sowie Pädagoginnen und Pädagogen haben die Wahl, denn es gibt Spielzeug, das beide Geschlechter anspricht. Die Frage ist, wie lange noch. In erster Linie sollte Spielzeug daher altersgerecht sein, nicht geschlechtsspezifisch. Oder in den Worten von KritikerInnen der Lego-Mädchenserien: „Lego für Mädchen gibt es schon lange – es heißt Lego!“

Internet:

Doing-Gender und Kinderspielzeug:
Eine systematische Analyse der gendermäßigen Präsentation von Kinderspielzeug vom Institut „Gender Research“:
tinyurl.com/o2bqjjn

Historische Perspektive auf die Entwicklung der Geschlechterrollen bei Lego:
thinkingbrickly.blogspot.co.at

Schreiben Sie Ihre Meinung an die Autorin
steindlirene@gmail.com
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Ein Viertel ist nicht genug!

Nur bei 25 Prozent der österreichischen Filmproduktion führen Frauen Regie – obwohl 50 Prozent Frauen im Publikum sitzen.

Julia Pühringer
Filmjournalistin

Männer machen Filme. Frauen machen Frauenfilme. So denkt man in Österreich noch. Ein Befund in Anekdoten: Regisseurinnen, die ständig nach ihrem weiblichen Zugang gefragt werden.

Das Filmfestival, das eine Nebenschiene „Five Women“ nennt (das Hauptprogramm natürlich nicht „70 Men“). Die Kamerafrau, die gefragt wird, ob ihr die Kamera nicht zu schwer ist („mein Kind ist schwerer!“). Allein-gesessene Produzenten, die erklären, Frauen könnten keine Spielfilme drehen, allenfalls Dokus über Themen, die ihnen emotional liegen.

Frauen, die sich ihr Mentoring im Ausland suchen, weil sie es im Inland nicht finden. Arbeit, die von Frauen geleistet wird, Podien und Nachspanne, auf denen sie nicht zu finden sind. Männliche Kollegen, die höhere Gagen bekommen.

Frauen, die während des Studiums in ihrem Fach keine einzige Lehrende zu Gesicht bekamen. Sie alle sind keine Einzelfälle.

Traditionelle Rollenverteilung

Waren 2011 nur bei vier von 35 Spielfilmen von Frauen (11,4 Prozent), stieg der Anteil 2012 bei den Spielfilmen 2012 auf 27,3 Prozent, bei Dokumentarfilmen blieb er mit 2,1 Prozent in etwa gleich. Es gilt: Je größer, sprich teurer die Produktion, desto geringer die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau Pro-

duzentin ist, Regie führt oder das Drehbuch geschrieben hat.

Alle 14 im Filmbericht gelisteten Filmverleihe werden von Männern geleitet. In der zweiten Reihe – also im Bereich Presse und Marketing – ist der Frauenanteil hoch. Bei den zwei Produktionsverbänden in Österreich gestaltet sich das Geschlechterverhältnis unterschiedlich: Bei den 20 Mitgliederfirmen von „Film Austria“ sind insgesamt vier Frauen in Führungspositionen tätig, nur eine davon ist auf der Firmenhomepage auch als Produzentin gelistet.

Pionierinnen wären wichtig

Traditionell ist dieser Verband besser im gut budgetierten Spielfilmbereich von über drei Mio. Euro vertreten als die Mitglieder der „association of austrian film producers“, bei dem vor allem die jüngere Generation vertreten ist. Hier sind von 41 Mitgliederfirmen immerhin bei 16 Frauen in der Geschäftsführung oder als Produzentin tätig.

Frauen im österreichischen Film arbeiten in der Produktion zumeist im niedrig budgetierten Bereich, im höher budgetierten allenfalls in der Regie, auch hier gibt es nur eine kleine Zahl an Vorreiterinnen.

Dabei wären Frauen im Produktionsbereich als Pionierinnen wichtig, hier sind Geld (Budget) und somit Macht konzentriert. Die Produktionsassistenz und auch die Produktionsleitung sind hingegen oft in weiblicher Hand – die gläserne Decke ist in der Branche allgegenwärtig.

INFO & NEWS

Die Filmwirtschaft in Österreich:

... hatte 2011 Umsätze in Höhe von 834,1 Mio. Euro und beschäftigt rund 7.000 MitarbeiterInnen, davon 4.835 unselbständig Beschäftigte. In Summe sind es 2.205 Unternehmen, die ihren Schwerpunkt in der Filmwirtschaft angeben. Zwei Drittel davon sind Produktionsunternehmen im Bereich Kino- und TV-Film. Die Filmwirtschaft hat 0,12 Prozent der Gesamtumsätze, allerdings 0,25 Prozent der Beschäftigten und 0,71 Prozent der Unternehmen.

Links & Termine:

www.fc-gloria.at

www.ewawomen.com

tinyurl.com/6jdrnc

Gegründet von Melissa Silverstein, (@melsil auf Twitter)

www.frauenfilmtage.at

Von 6. bis 13. März in Wien und den Bundesländern

www.trickywomen.at

International Animation Filmfestival. 12.–16. März

Über „New Strategies of Empowerment“ sprechen Vertreterinnen von FC Gloria mit Bloggerin und Autorin Melissa Silverstein. 14. März 2014, 16 Uhr, Haydn Kino, Eintritt frei.

Beim **Crossing Europe Film Festival** findet ein Gespräch zum Thema „**Women in Film Business and Gender Equality in Europe**“ statt. 27. April 2014, 16 Uhr, OK I Mediendeck, 4020 Linz, Eintritt frei.

Lag der Frauenanteil 2011 nur bei vier von 35 Spielfilmen, stieg er bei den Spielfilmen 2012 auf 27,3 Prozent, bei Dokumentarfilmen auf 24,1 Prozent. Es gilt: Je größer, sprich teurer die Produktion, desto geringer die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau Produzentin ist, Regie führt oder das Drehbuch geschrieben hat.



Die Zahlen bei den Absolventinnen und Absolventen der österreichischen Filmakademie sprechen eine andere Sprache: Seit 2005 sind von 107 Absolventinnen und Absolventen 51 Frauen (im Fach Drehbuch 11 von 20, Produktion 13 von 22, Regie 10 von 25). Das ändert allerdings an den Unistrukturen wenig:

Nur eine der sieben Professuren (keine künstlerisches Fach) ist mit einer Frau besetzt, sie sind vor allem im Mittelbau zu finden.

Auch sobald es um die Filmförderung geht, sind die Männer am Zug – und das liegt interessanterweise nicht an den Einreichungen oder den Jury-Entscheidungen.

„Bei den Einreichungen in der Sparte Regie lag der Frauenanteil 2013 bei 26 Prozent, bei den genehmigten Projekten bei 27 Prozent (2012: 36 und 35 Prozent, wie „Die Presse“ berichtete. Zwischen Studium und Beruf verschwinden die Frauen, sei es durch fehlende Vorbilder, fehlende Vernetzung und veraltete Strukturen.

Vereinbarkeitsfrage

Gern propagiert wird auch, dass es unmöglich ist, einen Filmberuf mit Kindern zu vereinbaren. Die Probleme werden individualisiert und nicht als struktureller Nachteil erkannt. Insgesamt ist die kleine österreichische

Filmbranche hoch kompetitiv – wenn Frauen aufgrund fehlender Strukturen diese Selektion nicht bestehen, wird das als natürliche Selektion einer harten Branche missinterpretiert.

Um eine strukturelle Verbesserung kümmert sich der Verband „FC Gloria Frauen Vernetzung Film“: Man unterstützt weibliche Filmschaffende aktiv, bietet eine Datenbank von Fachfrauen sowie ein Mentoring-Programm. Europaweit agiert EWA, das „european women's audiovisual network“.

Hollywood, Cannes und der ganze Rest

Auch die Zahlen aus Hollywood sind erschreckend. Kathryn Bigelow war (seit 1929!) die erste Frau, die mit „The Hurt Locker“ einen Oscar für die „Beste Regie“ gewann.

Auch in Cannes, Venedig und Berlin räumen bei den Preisen so gut wie nie Frauen ab (auch hier herrscht der Mythos von der natürlichen Selektion). Die New York Film Academy zählte bei den Top-250-Filmen 2013 ein Geschlechterverhältnis von 6:1 in der Branche, 2012 waren nur neun Prozent der Filme von Filmemacherinnen, 15 Prozent hatten Drehbuchautorinnen.

Wenn gewitzelt wird, dass Frauen doch keine eigenen Filmfestivals brauchen, weil es die für Männer auch nicht gibt, entspricht das nicht den Tatsachen: Die meisten bedeutenden Filmfestivals sind fest in männlicher Hand.

In Österreich ist die Situation besser: Das Crossing Europe Filmfestival

liegt mit einem Frauenanteil von im Schnitt 40–50 Prozent vor der Diagonale (heuer in etwa 57 Prozent Männer, 43 Prozent Frauen), Schlusslicht ist die Viennale mit einem Verhältnis von 75,5 Prozent zu 24,3 Prozent (ohne die Berücksichtigung der Retrospektiven).

Frauen sind Mainstream!

Cate Blanchett widmete ihren Oscar als Beste Darstellerin heuer „jenen in der Branche, die noch immer der einfältigen Ansicht sind, Filme über Frauen seien eine Randerscheinung. Das sind sie nicht. Es gibt ein Publikum, das sie sehen will. Sie spielen Geld ein. Die Erde ist eine Kugel, Leute!“

Der Verzicht auf weibliche Filmstoffe ist bei 50 Prozent Kinobesucherinnen eine dumme Geschäftsentscheidung – wichtige Ergebnisse liefert hier die Untersuchung des British Film Institute („BFI report on female writers and directors of UK film“): Bei den wirtschaftlich erfolgreichsten Independent-Produktionen stieg der Anteil von Drehbuchautorinnen um fast das Doppelte.

KinogehrerInnen bevorzugen – wer hätte das gedacht! – offenbar eine ausgewogene Sicht auf die Welt.

¹ Alle Zahlen entstammen dem Filmwirtschaftsbericht Österreich 2013, ab 2004 abrufbar auf tinyurl.com/poc6hjl.

² Exemplarisch aufgeschlüsselt werden die Top 100 deutschen Kinofilme 2013 hier: „Kein Jahr für Regisseurinnen“ tinyurl.com/nfvqolg, für Österreich gibt es keine offiziellen Zahlen.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
julia.puehringer@tele.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at

Frauen im Arabischen Frühling

Die arabische Welt kann mit 22 Staaten und 200 Mio. Menschen nicht über einen Kamm geschert werden. So kann auch die Frauenfrage nicht pauschal beantwortet werden.

Muna Duzdar

Rechtsanwältin, Wiener Gemeinderätin
und Landtagsabgeordnete

In seinem Buch „Frauenpower auf Arabisch“ erzählt der Journalist Karim El-Gawhary aus dem Leben arabischer Frauen, die unterschiedlicher nicht sein könnten. Er porträtiert Pionierinnen, Kämpferinnen und Verliererinnen und lässt die Frauen dabei oftmals selbst zu Wort kommen. El-Gawhary versucht aufzuzeigen, dass das in Europa verbreitete Bild von der ohnmächtigen unterdrückten und unterworfenen Araberin, schlicht und ergreifend nicht dem entspricht, was er auf seinen unzähligen Reisen in der arabischen Welt erlebte. Er verfasst beeindruckende Porträts von Frauen, die sich unter schwierigen Rahmenbedingungen wie Krieg, Flucht und sozialer Verelendung behaupten müssen und dennoch sehr viel „Power“ beweisen in einer keineswegs schönzuredenden patriarchalen Gesellschaft.

Rückzug der Linken

Mir erscheint dieser Zusammenhang besonders wichtig, da mit der Schwächung der Linken in Europa, dem Rückzug linker Ideologien in den letzten dreißig Jahren und dem Vormarsch rechtskonservativer Bewegungen die Frage sozialer Gegensätze immer mehr in den Hintergrund tritt und durch eine Frage der Gegensätze von Kulturen ersetzt wird. Aus dem Klassenkampf ist ein Kampf der Kulturen geworden, der die Fragen der sozialen Stellung von Frauen in der Gesellschaft, der sozialen Sicherheit, des Zugangs zu Bildung und Gesundheit und der ArbeitnehmerInnen-

rechte ausklammert. Gesellschaftliche Probleme werden zunehmend aus dem Diskurs verdrängt, während die Konflikte zwischen Traditionen und Kulturen mehr und mehr betont werden. Die Linke befindet sich in der Defensive, während sich die Rechte auf der Grundlage eben dieser genannten Thesen immer mehr in der Gesellschaft ausbreitet.

„Staatsfeminismus“ und Reaktion

Lange Zeit nahm man fälschlicherweise an, dass die arabische Welt nicht demokratiefähig und autoritäre Strukturen eine Eigenheit dieser Region mit 200 Mio. Menschen seien. Heute meinen manche, die Umbrüche bringen per se nur Rückschritte für die Frauen der Region. Die arabischen Diktatoren gaben sich oftmals säkular, um im Westen zu punkten. Gleichzeitig haben sie der religiös-kulturellen Unterwanderung der Gesellschaft durch islamistische Bewegungen Vorschub geleistet, im Glauben, sie könnten ihnen damit das Wasser abgraben. Die Bilder von arabischen Diktatoren von Ben Ali bis Saddam Hussein, die ihre Pilgerfahrten nach Mekka medial inszenierten, gingen um die Welt. Religiös-politische Bewegungen haben sich in den arabischen Gesellschaften als demokratische Opponenten zu autoritären Regimen präsentiert – weil sich die arabischen Staaten aus ihrer sozialen Verantwortung herausgenommen haben. Spitäler, Schulen, soziale Fürsorge für die Armen und Ärmsten wurden von karitativ-religiösen Bewegungen ersetzt. Die Politik der Privatisierung des öffentlichen Sektors, die diesen Staaten von den internationalen Finanzinstitutionen für

BUCHTIPP

Karim El-Gawhary:
Frauenpower auf Arabisch
Jenseits von Klischee
und Kopftuchdebatte
Verlag Kremayr/Scheriau,
2013, 192 Seiten, € 22,-
ISBN: 978-3-2180-0879-2



Bestellung:

www.besserewelt.at

die Gewährung von Krediten abverlangt wurde, hatte genau jene Entwicklung in den betroffenen Ländern hervorgebracht.

Während in vielen arabischen Staaten der Feminismus ein von oben angeordneter Staatsfeminismus war – Diktatoren und ihre Ehegattinnen bestimmten, wie viel Frauenrechte ihre Gesellschaft verträgt –, haben sich – beispielsweise in Tunesien – Frauen sehr früh gegen diese „paternalistische Bevormundung“ gewehrt und mit der Gründung der AFTD (Association de Femmes Tunisiennes Démocrates) bewiesen, dass Frauen am besten selbst für ihre Rechte eintreten.

Die Tunesierinnen schätzen die Meilensteine, welche Gründervater Habib Bourguiba nach der Gründung der Republik Tunesiens 1957 mit der Abschaffung der Polygamie, des ehelichen Verstoßes, der Zwangsehe, des männlichen Vormundes, der Einführung der Zivilehe und der Anhebung des Heiratsalters, für die Frauen gesetzt hatte. Familienplanung und kostenlose Pille folgten in den 1960er-Jahren. Die Grundsteine dieser stark von der tunesischen Gewerkschaftsbewegung beeinflussten Frauenpolitik



Es sind neue Dynamiken in der arabischen Welt entstanden, welche die Frauenfrage wieder in den Vordergrund rücken.

haben Männer gelegt, die überzeugt waren, dass es ohne die Befreiung der Frau keinen Fortschritt in der Gesellschaft geben kann. Trotzdem demonstrierten Tunesierinnen bereits seit den 1970er-Jahren für die Bildung von demokratischen und unabhängigen Frauenbewegungen. Diese Bewegungen wurden zensuriert und hatten sehr lange wenig Aktionsradius in der tunesischen Gesellschaft. Nach dem Sturz Ben Alis haben die Moslembrüder in freien Wahlen einen Wahlsieg errungen. Die Frauen sahen sich plötzlich mit einer öffentlichen Infragestellung von für selbstverständlich gehaltenen Errungenschaften konfrontiert.

Die Demokratie in Tunesien hat die Zivilgesellschaft belebt. Eine Unzahl an Frauenorganisationen und Frauenvereinen sind entstanden, die sehr engagiert die Auseinandersetzung mit konservativen politischen Gruppen aufgenommen haben. Es ist ein Trugschluss zu denken, dass demokratische Transformationen in der arabischen Welt nur reaktionäre Kräfte hervorgebracht haben. Nein, Demokratie bringt die Vielfalt der Gesellschaft mit all ihren Facetten und ihren verschiedenen politischen Bewegungen und Parteien zum Vorschein. Damit beginnt erst der Wettstreit in der inhaltlichen Auseinandersetzung. Das ist für Frauenbewegungen eine Herausforderung, gleichzeitig aber ein politischer Auftrag, den die Frauen in der arabischen Welt schon längst angenommen haben.

Wandel zieht nicht spurlos vorüber

Während die Revolten in vielen arabischen Staaten wie in Libyen, Tunesien und Ägypten

zum Sturz der jeweiligen Regime führen, ist die „Arabellion“ in anderen arabischen Staaten nicht spurlos vorübergezogen. Marokko beschreitet langsam, aber doch den Weg zur konstitutionellen Monarchie.

Das Parlament wurde bereits gestärkt. **König Mohammed VI.** hat die Frauenfrage schon mit Beginn seiner Regentschaft auf seine politische Agenda gesetzt. Der aufgeklärte absolute Monarch gilt als Modernisierer des Landes und Frauenrechtler. Während seiner Antrittsrede sprach er die häusliche Gewalt gegen Frauen an. 2004 folgte eine umfassende Personenstandsrechtsreform, welche die Polygamie derart einschränkte, dass sie de facto nicht mehr praktikierbar ist. Frauen profitieren auch von den Reformen des Landes und der Stärkung der parlamentarischen Institutionen.

Jordanien: Emanzipation nur für Rania

Jordanien, im Westen durch die schöne **Königin Rania**, eine hochgebildete und emanzipierte Frau, bekannt, vermittelt den Eindruck von Offenheit und Aufgeschlossenheit. Dabei liegen der autochthonen jordanischen Gesellschaft starke tribale Strukturen zugrunde, welche die Weiterentwicklung von Frauenrechten oftmals erschweren. Die königliche Monarchie gehört zu den arabischen Ländern, die bereits in den 1970er-Jahren als Bollwerk gegen den sowjetischen Einfluss auf die arabische Welt mit Unterstützung der USA der Muslimbruderschaft weitgehende Rechte im Land einräumten. Dadurch sollten linke Kräfte verdrängt werden. Das Engagement der Muslimbruderschaft,

z. B. die Führung eigener karitativer Institutionen, der Bau von Spitälern und Schulen, aber auch der Einfluss im Bereich der Bildung und im Bildungsministerium, hat in den vergangenen dreißig Jahren zu einer markanten Veränderung der jordanischen Gesellschaft geführt. Frauenbewegungen agieren hier äußerst elitär und isoliert. Ein feministisches Bewusstsein ist nur schwach ausgeprägt.

Frauenpolitik ist Entwicklungspolitik

Es sind neue Dynamiken in der arabischen Welt entstanden, welche die Frauenfrage wieder in den Vordergrund rücken. Das sind einerseits politisch religiös-konservative Kräfte, die mittels der Zurückdrängung von Frauen aus dem öffentlichen Leben ihren eigenen Gesellschaftsentwurf durchzusetzen versuchen.

Eine Gesellschaft die letztlich auch Männer entmündigt, indem auch sie einem religiös-autoritären Diktat unterworfen werden. Doch andererseits sind es die zahlreichen Frauenorganisationen, Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Gruppen, die in jedem noch so kleinen Fortschritt für Frauen einen gesellschaftlichen Fortschritt sehen; die progressive Frauenpolitik auch als Entwicklungspolitik betrachten und sich in diesem Sinne engagieren.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
muna.duzdar@gmail.com
oder die Redaktion
aw@oegb.at



Aus „Männerfallen“
von Eva Rossmann

Von Rollenbildern und „Männerfallen“

Eigentlich ziemlich naheliegend, dass ich mich in einem Krimi endlich mit Rollenbildern und allem, was dazugehört, beschäftige. Auf der anderen Seite: Gerade das, was einem nah ist, lässt sich oft nicht so leicht zu einem lockeren und spannenden und ordentlich geschriebenen Buch verarbeiten. Noch dazu, wo ich davon ausgehe, dass in einem Roman der erhobene Zeigefinger und apodiktische politische Botschaften nichts verloren haben. Aber irgendwann war es eben doch so weit. Das hatte mehrere Gründe.

Zum einen sind mir in den letzten Jahren immer wieder Menschen – nicht nur Männer – untergekommen, die doch tatsächlich behaupten, Männer würden in letzter Zeit unterdrückt und Frauen hätten es in jeder Beziehung leichter. Zum anderen gibt es Mega-Bestseller, die mit uralten Rollenklischees arbeiten. Wenn da dann noch eine gehörige Portion Sex dazu kommt, scheint die Sache perfekt. Älterer erfolgreicher Mann trifft auf junge unsichere Frau, öffnet sie in jeder Beziehung und nach vielen, schwülen Abenteuern darf sie ihn dann sogar heiraten. Uff. Apropos „UFF“: So hat der Verein geheißsen, mit dem wir 1997 das Österreichische FrauenVolksbegehren gestartet haben. Unabhängiges Frauen Forum.

Vielleicht weiß ich auch deswegen, dass Frauen – selbst feministische Frauen – nicht automatisch Heldinnen und nahezu fehlerfrei sind. Wäre ja auch langweilig. Und so sollte weder das Leben noch ein Krimi sein.

In meinem Krimi jedenfalls gibt es einen Mann, der einen internationalen Bestseller geschrieben hat: „Sei ein MANN!“ Männer werden unterdrückt und müssen sich endlich in jeder Beziehung wieder durchsetzen. Mit dieser provokanten These und der Unterstützung seiner ehrgeizigen Verlegerin begeistert Thomas Pauer auch viele Frauen. Kann das damit zusammenhängen, dass der ehemalige Sportmoderator eines kleinen Berliner Privatsenders ziemlich attraktiv ist und eine Menge markiger Sprüche über Sex drauf hat?

Auf alle Fälle soll Mira Valensky ihn vor seinem Auftritt im Wiener Museumsquartier interviewen. Aber da sind so viele Fans, dass sie nicht durchkommt. Man werde sie abholen, meint die Verlagschefin. Jetzt steht sie unter einem Plakat von „Sei ein MANN!“ und wartet auf ihren Fotografen ...

*„Traust du dich nicht hin?“
Ich fahre herum. Der Leiter der Fotoredaktion grinst mich an.*

BUCHTIPP

Eva Rossmann:
Männerfallen
Ein Mira-Valensky-Krimi
Folio-Verlag, 2013,
265 Seiten, € 19,90
ISBN: 978-3-8525-6629-0



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

„Scheint ziemlich was los zu sein hier.“

„Ich dachte, du bist schon drin“, antworte ich.

„Hast du nicht gecheckt, wie wir reinkommen?“

Ich sehe ihn ein wenig spöttisch an. „Das haben wir Frauen schon drauf. Wir werden von einer Mitarbeiterin der Verlagschefin abgeholt.“

„Höre ich da diesen Wir-Frauen-machen-es-jedenfalls-besser-Ton raus?“

„Mit denen da hab ich jedenfalls wenig gemeinsam“, antworte ich und deute auf die Fangemeinde im Hof.

„Klar, die sind eben keine Chefreporterinnen. Nicht alle haben Haare auf den Zähnen.“

„Fotografier lieber. Dafür wirst du bezahlt.“

„Sagt er ja: So weit ist es mit uns gekommen. Uns wird bloß befohlen und wir müssen springen.“ Er grinst.

„Sag nicht, dass du das Buch schon gelesen hast.“

„Nein, aber über das Buch konnte man ja jede Menge lesen.“

„Und es gefällt dir.“

„Sorry, Mira. Ich weiß, du willst das nicht hören, aber: ja. Es gefällt mir. Warum bitte müssen wir uns ständig dafür entschuldigen, Männer zu sein?“

„Ach, ist das so?“ Ich schenke ihm ein mitleidiges Lächeln. „Und warum bist du dann Chef der Fotoredaktion und nicht Regina?“

„Weil sie kürzer da ist, weil ich mehr Erfahrung habe. – Und außerdem: Warum bist du Chefreporterin und nicht ... zum Beispiel Christof?“

„Du willst mich wirklich mit Christof vergleichen? Ich packe es nicht. Der schaut bei jeder Geschichte, ob sie den Freunden in seiner Studentenverbindung passt. Ganz abgesehen davon, dass ich eben bewiesen habe, dass ich gute Storys liefere.“

„Also ist auch die angeblich ach so mächtige Studentenverbindung nicht imstande, ihm diesen Job zu besorgen.“

Schön langsam werde ich wütend. Wie der die Realität verdreht ...

„Und was ist mit dem Umstand, dass Frauen um die Hälfte weniger verdienen?“

„Bleib cool, Mira. Ist ja kein Angriff auf dich. Du bist echt gut, ich gestehe Frauen so was zu. Nur dass sie es uns nicht zugestehen, nervt mich. Und: Du hast als Chefreporterin einen ziemlich guten Vertrag.“

„Du bist angestellt. Ich nicht. Du verdienst mehr.“

„Das kann man nicht vergleichen. Außerdem: Seit wann willst du angestellt sein?“

Ach Mist, das ist heute nicht mein Tag. Es stimmt, ich arbeite gern mit einem fixen freien Vertrag. Macht mich irgendwie unabhängiger, zumindest mag ich das Gefühl, dass das so sein könnte. „Und dass Frauen nicht die Hälfte verdienen, weißt du

ganz genau“, fährt mein Fotograf fort. „Sie arbeiten einfach weniger lang. Und in den falschen Branchen. Das ist alles.“

„Ach ja, so wie deine Frau: Die arbeitet nur halbtags, weil ihr zwei kleine Kinder habt und weil der Herr Fotograf natürlich keine Zeit für die hat.“

Er schluckt. Jetzt ist auch er wütend. Gut so. „Sissi ist total zufrieden so, das kannst du als kinderlose Emanze nicht begreifen. Es geht eben nicht allen Frauen um den Egotrip!“

Ich atme durch. Ich muss mich auf so einen Schwachsinn nicht einlassen.

Möglichst ruhig sage ich: „Sei so gut und fotografier einfach. Okay? Mach deinen Job. Sonst muss ich dich bitten zu gehen.“

„Ist doch typisch! Genau so, wie er schreibt: Frauen glauben, alles bestimmen zu können, und sind dabei auch noch wehleidig.“ Er grinst.

„Kann es sein, dass du zu wenig Sex hast?“

Ich hole tief Luft. „Ich fürchte, du hast Wichtigeres zu tun, als mit einer kinderlosen Emanze hier auf den neuen Messias zu warten. Also: Tut mir leid, ich brauche dich nicht bei diesem Interview.“

Der Chef der Fotoredaktion starrt mich fassungslos an, Mund halb offen, jetzt muss ich mir ein Grinsen verkneifen. Ist schon ganz schön, manchmal ein wenig Macht auszuüben.

„Das hat ein Nachspiel“, sagt er dann. „Ich bin der Leiter der Fotoredaktion ...“

„Und das ist meine Reportage.“ Ich sage es ganz ruhig, sehe mich um. Wo ist die Verlagsfrau? Wäre dumm, wenn man mich hängen ließe. Ganz besonders nach diesem Auftritt. Als ich mich wieder zum Fotografen umdrehe, ist er verschwunden. Auch recht. Zu wenig Sex. Kinderlose Emanze. Man packt es nicht. Ist es jetzt schon ein Makel, keine Kinder zu haben? Ich habe Gismo, meine Katze. Schon ziemlich betagt inzwischen, aber gut drauf. Lässt sich nicht vergleichen, klar.

Und ich habe Oskar. Samt Liebesleben. Keine Klagen diesbezüglich. Auch wenn wir natürlich älter werden

und nicht immer so viel Zeit ist. Und überhaupt: Kann es nicht einfach so sein, dass wir alle leben dürfen, wie es uns passt?

Jemand tippt mir auf die Schulter. Ich zucke zusammen. Dieser idiotische Fotograf ... ich werde ihm ... aber es ist eine junge Frau, die mich ansieht.

„Frau Valensky? Frau Seifried hat gesagt, ich soll Sie abholen, ich bin aus der Presseabteilung von Alpha Books.“

Wenig später sitze ich ihm gegenüber. Natürlich ist Thomas Pauer ein Typ, den viele attraktiv finden. Ende vierzig, muskulös, blonde, nicht ganz kurz geschnittene Haare, blaue Augen, voller Mund, kantiges Gesicht, leicht gebräunt.

Mir ist er irgendwie zu hübsch. Erinnert mich an die Typen aus der Fernsehwerbung. – Würde ich diesem Mann einen Gebrauchtwagen abkaufen? Vielleicht eine Tube Zahnpasta. Seine Zähne sind wirklich weiß, fast etwas zu weiß und ebenmäßig. Er lächelt und ich lächle zurück. Das also ist der neue Retter der Männlichkeit. Knistern tut da gar nichts. Null Sexappeal, stelle ich fest. Aber Geschmäcker sind ja bekanntlich verschieden. „Guten Tag, Frau Valensky, wir haben leider nur mehr zwanzig Minuten“, sagt die Verlagschefin und klappt ihren Laptop zu. Dann Stirnrunzeln.

„Haben Sie keinen Fotografen mit?“

Auszug aus „Männerfallen“ – Ein Mira Valensky Roman, von Eva Rossmann

Eva Rossmann, 1962 geboren, lebt im Weinviertel. Verfassungsjuristin, politische Journalistin, ab 1994 freie Autorin. 1997 war sie Mitinitiatorin des Österreichischen Frauenvolksbegehrens. Seit ihrem Krimi „Ausgekocht“ auch Köchin in Buchingers Gasthaus „Zur Alten Schule“. Drehbücher, Gastgeberin der ORF-TV-Talk-Sendung „Club 2“. Zahlreiche Sachbücher vor allem zu Frauenthemen, sowie das Kochbuch „Mira kocht“ und den Weinviertel-Verführer „Auf ins Weinviertel“. „Russen kommen“ wurde 2009 zum Österreichischen Buchliebbling gewählt. 2013 „Großer Josef Krainer Preis der Steiermark für Literatur“.

Kein Patentrezept

SOZAK-Teilnehmerin Elfriede Schober verbrachte ihr Europapraktikum bei der IV Metall in Stockholm.

Elfriede Schober

Teilnehmerin des 61. SOZAK-Lehrgangs

Im Rahmen der SOZAK bekamen wir die Möglichkeit, ein Europapraktikum zu absolvieren. Ich habe mich nach reiflicher Überlegung für Schweden entschieden, um einen Einblick in die Frauenpolitik zu bekommen und die gewerkschaftliche Organisation kennenzulernen. Vergleichbar mit dem ÖGB gibt es in Schweden drei Dachorganisationen. Das sind SACO – die Vertretung der AkademikerInnen mit ca. 300.000 Mitgliedern –, TCO – die Dachorganisation der Angestellten mit ca. 1,1 Mio. Mitgliedern – und LO – der Dachverband der ArbeiterInnen mit ca. 1,5 Mio. Mitgliedern. Die Führungsebenen der Dachorganisationen werden alle vier Jahre im Rahmen eines Kongresses von den Delegierten gewählt. Die Dachverbände arbeiten hauptsächlich auf politischer Ebene und koordinieren die Bedürfnisse der Fachgewerkschaften.

IF Metall: 380.000 Mitglieder

Mein Hauptaugenmerk galt der IF Metall. Diese ist vergleichbar mit der Gewerkschaft PRO-GE in Österreich. Die IF Metall in ihrer derzeitigen Form gibt es seit 2006. Es werden ca. 380.000 Mitglieder aus den Branchen Maschinenbau-, Kunststoff- und Bauindustrie, Bergbau, Arzneimittelindustrie, Eisen und Glashütten, Textilindustrie und Kfz-Werkstätten vertreten. Die IF Metall betreut auch eine Organisation zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen und zur Integration von beeinträchtigten Personen. Anders als bei uns, läuft in Schweden die Absicherung bei Arbeits-

losigkeit ebenfalls über die Gewerkschaft. Während meines Aufenthaltes war ein Themenschwerpunkt Mitgliederwerbung. Dort wird die Meinung vertreten, das persönliche Gespräch mit gut ausgebildeten Funktionärinnen und Funktionären bringt Mitglieder, die hinter der Gewerkschaft stehen. Beeindruckend fand ich auch die Einstellung zu internationaler Gewerkschaftsarbeit. Wie wichtig diese ist, ist dort für alle, mit denen ich sprechen konnte, selbstverständlich. Das zeigt sich in der Tatsache, dass einige Konzerne in Schweden ansässig sind, die sich mit den Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern zu einem Weltbetriebsrat bekannten, z. B. SKF und Volvo Trucks. Diese Vereinbarungen sind außerhalb der gesetzlichen Regelungen entstanden und werden von beiden Seiten anerkannt und vertreten. Als ich Einblick in die Situation der Frauen in Schweden bekam, merkte ich, dass es auch dort Einkommensunterschiede gibt und die Hauptlast der unentgeltlichen Arbeit bei den Frauen liegt. Im Gegensatz zu Österreich gibt es in den Gewerkschaften keine eigenen Frauenabteilungen. Die Abteilung für Genderangelegenheiten wird von einem Mann geführt. Die Kolleginnen in der IF Metall sagen, dass dieses System gut funktioniert und sie in den Kollegen starke Mitstreiter haben. Dennoch konnte ich nicht mit dem Geheimrezept für Frauenpolitik nach Hause zurückfahren. Wir glauben oft, die nordischen Staaten seien uns so weit voraus, aber die heile Welt gibt es auch dort nicht und die Gewerkschaften kämpfen mit denselben Problemen wie wir. Um Einkommensunterschieden von ca. sieben Prozent entgegenzuwirken, setzt die IF Metall auf verstärkte Aus- und Weiterbildung für Frauen. Auch dort gibt es

Kampagnen, Männer zur Hausarbeit zu bewegen und unentgeltliche Arbeit aufzuteilen. Die Forderung, die Karenzzeit von derzeit 13 Monaten (plus ein Papamonat nach Bedarf) zu verlängern, soll mit einer Teilung verbunden sein. Der Wunsch wäre fünf Monate für die Frau, fünf Monate für den Mann und weitere fünf Monate frei wählbar. Bessere Bedingungen finden Familien im Bereich der Kinderbetreuung vor. Fast flächendeckend ist es möglich, nach der Karenzzeit einen Betreuungsplatz für sein Kind zu bekommen. Aufgefallen ist mir auch, dass Gewerkschaften innerhalb der Gesellschaft sehr positiv gesehen werden und die Zusammenarbeit bzw. die Akzeptanz durch die Arbeitgeber sehr hoch ist. In vielen Gesprächen konnte ich heraushören, dass es natürlich auch um mehr Profite für Unternehmen geht, aber von Arbeitgeberseite die Wertschätzung entgegengebracht wird, die man sich als ArbeitnehmervertreterIn manchmal wünscht.

Vorsprung in Sachen Toleranz

Auch wenn ich nicht mit dem Patentrezept für soziale Gerechtigkeit und Verantwortung zurückgekommen bin, kann ich dennoch behaupten, dass uns die Menschen in Schweden in Sachen Toleranz und Offenheit voraus sind. Vielleicht ist ein Grund dafür, dass bis 2006 die Regierungen traditionell arbeitnehmerfreundlich waren?

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
elfriede.schober@miba.com
oder die Redaktion
aw@oegb.at

ZUR PERSON

Ulla-Britt Thor

Alter: 50

Wohnort: Schweden

Erlerner Beruf: Verkäuferin

Firma: KappAhl

Gewerkschaft: Handel

Internet: handels.se

**Wie ist dein Familienstand?**

Ich bin mit Kent Thor verheiratet, er ist Lkw-Fahrer. Wir haben ein Eigenheim. Wir haben drei Kinder: Anders, 21 Jahre, Lisette, 23 Jahre und Niklas, 25 Jahre alt.

Seit wann bist du im Eurobetriebsrat?

Seit 2010.

Was bedeutet dir Arbeit?

Ich möchte eine Arbeit haben, die mich herausfordert. Wenn ich für die Gewerkschaft arbeite, weiß ich, ich kann was bewirken. Und natürlich brauche ich – wie wir alle – das Geld zum Leben.

Wie denkst du über die Wirtschaft in Irland?

Im Augenblick geht es der Wirtschaft in meinem Land nicht so gut. Viele Menschen sind arbeitslos und für die könnte die Regierung mehr tun. Viele Leute haben nicht viel Geld zum Leben.

Was bedeutet dir Gewerkschaft?

Die Gewerkschaft ist sehr wichtig für mich. Ich bekomme Hilfe, wenn ich sie brauche. Ich habe Zugang zu interessanter Fort- und Weiterbildung. Und – he, ich kenne meine Rechte.

Was bedeutet dir die Europäische Union?

Wir haben eine Menge gemeinsam. Und wenn wir im selben europäischen Konzern arbeiten, können wir uns unterstützen.

Was kann der Europäische Betriebsrat (EBR)?

Das Beste ist, dass man sieht, wie andere arbeiten, und dass wir voneinander lernen können.

Wie verbringst du deinen Urlaub?

Wir fahren im Wohnwagen durch Schweden.

Was wünschst du dir für die Zukunft?

Ich wünsche mir, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr Zeit für sich haben, und Löhne, von denen man leben kann.

Schweden gilt als eines der Länder, in denen die Gleichstellung der Geschlechter am besten umgesetzt wird.



INFO & NEWS

SchwedenFläche: 450.295 km²

EinwohnerInnen: 4.581.269

Regierungssystem:

Parlamentarische Demokratie

Währung: Schwedische Krone (SEK)

BIP pro Kopf: 40.870 Euro

Human Development Index: 0,916

Aktuelle Durchschnittskosten

1 Liter Benzin: 13–14 kr (€ 1,50)

750 g Brot: 29 kr (€ 3,28)

1 Liter Milch: 8 kr (90 Cent)

½ Liter Bier im Lokal: 50 kr (€ 5,65)

1 Kilo Apfel: 14–29 kr (€ 1,60– € 3,28)

1 Kinokarte: 120 kr (€ 13,55)

BUCHTIPP

SOZAK (Hg.)

Hinterm Horizont geht's weiterÖGB-Verlag, 2012,
304 Seiten, € 24,90

ISBN: 978-3-7035-1542-2

**Bestellung:**www.besserewelt.at

Soziale Ungleichheit als Forschungsaufgabe

Der „Edith Saurer Fonds zur Förderung geschichtswissenschaftlicher Projekte“.

Klaus-Dieter Mulley

Institut zur Erforschung der Geschichte der Gewerkschaften und Arbeiterkammern

2011 gründete die Universitätsprofessorin Dr. Edith Saurer einen Fonds, der nach ihrem Wunsch bei der Wiener Arbeiterkammer angesiedelt wurde. Aus den Mitteln des Fonds, der sich aus ihrem nachgelassenen Vermögen zusammensetzt, werden 2014 erstmals Forschungsstipendien zur historischen Erforschung sozialer Ungleichheit vergeben.

Edith Saurer

Edith Saurer (20.8.1942–5.4.2011) war Universitätsprofessorin für Geschichte der Neuzeit an der Universität Wien. Sie war nicht nur eine der Initiatorinnen der feministischen Geschichtsforschung in Österreich, sondern vielmehr eine Kämpferin für Gerechtigkeit und gegen jede Form von Diskriminierung. Nach ihrer Dissertation über Kirche und Staat in der Habsburgermonarchie (1960) und weiteren kirchenpolitischen Forschungen in Italien widmete sie sich der Geschichte der materiellen Kultur, der Grenzen, des Steuerwesens und der Kriminalität. In den genannten Themenbereichen gelang es ihr, österreichische und italienische Regionen vergleichend durch historisch-anthropologische Zugänge eine Verbindung von Sozial-, Kultur- und Institutionengeschichte und bald auch Geschlechtergeschichte herzustellen. Die Universität Wien stellte denn auch fest: „Edith Saurer hat es stets verstanden, den Studierenden zu vermitteln, dass Geschichte gerade dort faszinierend und besonders erkenntnis-

reich wird, wo Schnittstellen zwischen Rechts- und Politikgeschichte, zwischen materieller Kultur und anthropologischen Fragen gesucht und die Erfahrungen von Frauen und Männern in den Fokus gerückt werden.“

Frauen- und Geschlechtergeschichte

In den 1980er-Jahren wandte sich Edith Saurer (ab 1983 Dozentin und ab 1992 Universitätsprofessorin am Institut für Geschichte der Universität Wien) verstärkt der Frauen- und Geschlechtergeschichte zu. 1982 gründete sie die „Arbeitsgruppe Frauengeschichte“, die später in „Arbeitsgruppe Frauen- und Geschlechtergeschichte“ unbenannt wurde. Im Institut für Wissenschaft und Kunst (IWK) konzipierte sie 1986 die Tagung „Institutionalisierung historischer Frauenforschung“ und war an zahlreichen Veranstaltungen, Workshops und Forschungsprojekten beteiligt. 1990 gründete sie die Zeitschrift „L'homme“ als „Europäische Zeitschrift für feministische Geschichtswissenschaft“, die heute zu einer der führenden wissenschaftlichen Zeitschriften in diesem Fachgebiet zählt und in deren Herausgeberinnenteam zwanzig Wissenschaftlerinnen aus acht Ländern vertreten sind. 1995 wurde die Zeitschrift durch die Herausgabe einer Buchreihe ergänzt. Edith Saurer legte 1989 auch den Grundstein für die „Sammlung Frauennachlässe“ am Institut für Geschichte, deren Ziel es ist, (auto-)biografische Dokumente von Frauen, von Paaren, von Kindern und Verwandten, Freundinnen und Freunden der Frauen zu sammeln, systematisch zu ordnen, zu archivieren und für die wissen-

BUCHTIPP

Edith Saurer:
Liebe und Arbeit
Geschlechterbeziehungen
im 19. und 20. Jahrhundert
2014, ca. 312 Seiten,
ca. € 39,90
ISBN: 978-3-205-79535-3



Bestellung:

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

schaftliche Benutzung zugänglich zu machen. Die Sammlung ist in der Zwischenzeit weit über die Grenzen Österreichs bekannt und geschätzt und eine unentbehrliche Hilfe historischer Genderforschung. Seit dem Jahr 2006 leitete Edith Saurer die Forschungsplattform „Neuverortung der Frauen- und Geschlechtergeschichte im veränderten europäischen Kontext“ an der Universität Wien. 1991 wurde Edith Saurer mit dem damals erstmals vergebenen „**Käthe-Leichter-Preis**“, 1997 mit dem „**Gabriele Possanner-Staatspreis**“ und 2010 mit dem Goldenen Ehrenzeichen der Stadt Wien ausgezeichnet. Mit Edith Saurer verloren Österreich, die internationale feministische Bewegung und die wissenschaftliche Frauenforschung eine engagierte Kämpferin, die es verstand, gesellschaftspolitische Anliegen mit wissenschaftlicher Forschung und Lehre zu verbinden. Ihre von höchster Qualität getragene wissenschaftliche Arbeit war in emanzipatorischer Absicht immer von tiefem demokratischem Engagement getragen.

„Edith Saurer hat es stets verstanden, den Studierenden zu vermitteln, dass Geschichte gerade dort faszinierend und besonders erkenntnisreich wird, wo Schnittstellen zwischen Rechts- und Politikgeschichte, zwischen materieller Kultur und anthropologischen Fragen gesucht und die Erfahrungen von Frauen und Männern in den Fokus gerückt werden.“



Vor wenigen Wochen erschien posthum das von Margareth Lanzinger herausgegebene Buch „Edith Saurer: Liebe und Arbeit. Geschlechterbeziehungen im 19. und 20. Jahrhundert“ im Böhlau Verlag. Während „Arbeit“ immer schon im Zentrum ökonomischer und sozialgeschichtlicher Forschungen stand und „Liebe“ meist nur in der Literatur thematisiert wurde, wird nun erstmals das Verhältnis von Liebe und Arbeit aus einer europäischen Perspektive dargestellt und mit gesellschafts- und diskursprägenden politischen und sozialen, rechtlichen und kulturellen Phänomenen des 19. und 20. Jahrhunderts verbunden: „Als Ergebnis zeigt sich, dass einerseits Arbeit ein zentrales Orientierungsmoment darstellt und dass andererseits die Geschlechterliebe an oberster Stelle der Hierarchie der sozialen Beziehungen steht.“

Der Edith Saurer Fonds

Gegen Ende des Jahres 2010 schrieb Edith Saurer an den damaligen AK-Präsidenten Herbert Tumpel: „Da ich mich den Kammern für Arbeiter und Angestellte verbunden fühle und deren sozialwissenschaftliche Tradition immer geschätzt habe, würde es mich sehr freuen, wenn der Fonds ähnlich dem **Theodor Körner Fonds** bei der Arbeiterkammer Wien angesiedelt werden kann. Damit wäre nicht nur eine Kontinuität in der Geschäftsführung, sondern auch die in meinem Sinne liegende inhaltliche Ausrichtung gewährleistet.“ Der Präsident sagte die Übernahme der Geschäftsführung des Fonds mit den Worten zu: „Ihr

Ansinnen ehrt die Kammer für Arbeiter und Angestellte sowohl durch Ihr Vertrauen in unsere Institution wie auch durch die damit verbundene inhaltlich-wissenschaftliche Wertschätzung ArbeitnehmerInnen orientierter Forschung.“ Konnte in der Folge von Edith Saurer die Satzung des Fonds noch selbst formuliert und die Ersteinlage vorgenommen werden, so wurde nach ihrem Ableben nach ihren Wünschen die Geschäftsführung im „Geschichtsinstitut von AK und ÖGB“ eingerichtet und der Vorstand (Univ.-Prof. Dr. Josef Ehmer – Vorsitz, Dipl.-Kff. Wilhelmine Goldmann und der Verf.) sowie der Wissenschaftliche Beirat (Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Ruth Wodak – Vorsitzende, Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Angiolina Arru, Univ.-Prof. Dr. Gerhard Botz, Univ.-Prof. Dr. Josef Ehmer, Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Margareth Lanzinger, Univ.-Prof. Dr. Meinrad Ziegler) konstituiert. Der bislang ausschließlich aus dem nachgelassenen Vermögen von Edith Saurer gespeiste Fonds vergibt ab 2013 jährlich an eine/n oder mehrere AntragstellerInnen ein einmaliges Forschungsstipendium zwischen 5.000 und 20.000 Euro. Die Ausschreibung richtet sich an in- und ausländische promovierte WissenschaftlerInnen. Das Forschungsstipendium wird für noch nicht abgeschlossene Projekte mit dem Fokus auf folgende Kriterien vergeben:

- » Fragen sozialer Ungleichheit in einem breiten Zusammenhang unter den Aspekten von
- » Geschlecht, Klasse, Lebensstil, Ethnizität und Religionszugehörigkeit,
- » schwerpunktmäßig Europa von der frühen Neuzeit bis ins 20. Jahrhundert,

» komparative und internationale Studien.

35 Ansuchen 2013/14

Nach Erstellung der Homepage www.edithsaurerfonds.at sind durch die bis Ende des Jahres 2013 laufende Ausschreibung 35 Bewerbungen zu für die Geschichtswissenschaft interessanten und überwiegend innovativen Forschungsprojekten eingelangt, die in den nächsten Wochen vom Wissenschaftlichen Beirat geprüft und auf die Förderungswürdigkeit beurteilt werden. Die feierliche Überreichung der Forschungsstipendien wird im Mai 2014 in der Bibliothek der Arbeiterkammer Wien stattfinden. Die Fokussierung auf die historische Erforschung einer (zunehmend) ungleichen Verteilung materieller und immaterieller Güter im Kapitalismus in Hinblick auf Geschlecht, Klasse, Lebensstil, Ethnizität und Religionszugehörigkeit wird nicht nur den kritischen Diskurs über Verteilungsgerechtigkeit fördern, sondern wird im Sinne von Edith Saurer einen nicht zu unterschätzenden Beitrag zur Etablierung einer fairen und gerechten Gesellschaft leisten.

Internet:

Mehr Infos unter:
www.edithsaurerfonds.at

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

Arbeit & Wirtschaft

... AUF DEN
BLOG GEBRACHT

Happy Birthday! Seit einem Jahr ergänzt der blog.arbeit-wirtschaft.at die Printausgabe der „A&W“ als digitales Informations- und Diskussionsforum. Stetig steigende Zugriffszahlen und eine wachsende AutorInnenenschaft zeigen uns, dass wir unseren Platz in den Weiten des Internets gefunden haben. Ein herzliches Dankeschön an LeserInnen und Autorinnen und Autoren!

DIE MEISTGELESENEN BEITRÄGE DER LETZTEN 30 TAGE:

- » „Als Österreich Griechenland war: Krisenpolitik damals und heute“ (Valentin Schwarz)
- » „Deutsche ‚Agenda 2010‘-Politik führte zu Wachstums- und Beschäftigungsverlusten“ (Rudolf Ziener)
- » „Steigender Wohlstand für wen?“ (Sarah Godar)

ÜBER DIE PARALLELEN ZWISCHEN 1934 UND HEUTE

Der junge Journalist und Historiker Valentin Schwarz zeigt im meistgelesenen Beitrag des Monats sowohl die politischen wie auch die wirtschaftlichen Parallelen von Österreich in der Zwischenkriegszeit mit dem Griechenland von heute auf. Er verweist auf die großen Ähnlichkeiten bei der Entwicklung von Wirtschaftsleistung und Arbeitslosigkeit.

Als Konsequenz wurden damals wie heute die Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung stark gekürzt, genauso wie die öffentlichen Investitionen. In beiden Fällen gab und gibt es daher keinen Spielraum für antizyklische wirtschaftspolitische Maßnahmen, wodurch sich die Krise weiter verschärft(e).

Schwarz zieht einen weiten, aber sehr gut nachvollziehbaren, Bogen von der Ban-

kenrettung über den ökonomischen Mainstream Anfang der 1930er-Jahre und heute, bis hin zum Druck auf das ursprünglich demokratische System, das in Österreich spätestens 1934 bekanntermaßen in der faschistischen Diktatur geendet hat und dessen Zukunft in Griechenland ungewiss ist.

Lesen Sie nach: tinyurl.com/povjkpc

DIE „AGENDA 2010“ WAR EIN FEHLSCHLAG

Im Beitrag von Rudolf Ziener, Referatsleiter am Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung in Düsseldorf, wird auf die oft als großer Erfolg ausgewiesene deutsche Angebotspolitik der „Agenda 2010“ eingegangen.

Ziener argumentiert dabei, dass die Agenda nicht nur kein großer Erfolg, sondern tatsächlich ein Fehlschlag war, in dessen Folge sowohl Wirtschaftswachstum als auch Beschäftigung geringer waren, als dies bei einer stärker nachfrageorientierten Politik möglich gewesen wäre. Ziener führt aus, dass die mit der „Agenda 2010“ verbundene Politik von Lohn-, Sozialausgaben- und Steuerkürzungen zu leeren öffentlichen Kassen und einem starken Einbruch der Binnenkonjunktur in Deutschland geführt hat.

Dieser Einbruch war in der Folge nur durch die Erwirtschaftung hoher Exportüberschüsse einigermaßen zu kompensieren, was stark zulasten der anderen EU-Staaten gegangen ist und einen wesentlichen Beitrag zu den großen gesamtwirtschaftlichen Ungleichgewichten im Euroraum geleistet hat.

Lesen Sie nach: tinyurl.com/l7wvjy

ES BRAUCHT EINE ANDERE LOHNPOLITIK

Zu einem ähnlichen Thema schreibt die junge Ökonomin Sarah Godar. Sie

argumentiert, dass das Wirtschaftswachstum nur geringe Aussagekraft für die Wohlstandsentwicklung hat und dass Produktivitätszuwächse in immer geringerem Ausmaß den ArbeitnehmerInnen zugute kommen. Stattdessen kommt es in Österreich seit Mitte der 1990er-Jahre zu einem überproportionalen Anstieg der Gewinn- und Besitzeinkommen.

Die Abkehr von der bekannten „Benya-Formel“ des Anstiegs der realen Einkommen am langfristigen Produktivitätswachstum zugunsten einer angebotsseitigen Wirtschaftspolitik, die auch schon Rudolf Ziener in seinem Beitrag beschreibt, ist als Folge der sich verschie-benden gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse zu verstehen.

ArbeitnehmerInnen werden zu einem Reallohnverzicht im Namen des Standortwettbewerbs genötigt, bei gleichzeitig steigenden Gewinnausschüttungen.

Da Kapitaleinkommen jedoch weit ungleicher verteilt sind als Arbeitseinkommen und so eine Umverteilung von unten nach oben befördern, plädiert Godar für die Rückkehr zu einer solidarischen Lohnpolitik.

Lesen Sie nach: tinyurl.com/no8gaxb

Bei der Erweiterung unseres Publikums sind wir vor allem auf unsere LeserInnen angewiesen. Wenn IHNEN also ein Blogbeitrag gefällt, dann belohnen Sie uns und die Autorinnen und Autoren doch damit, dass Sie den Beitrag per Facebook, Twitter, E-Mail oder – ganz klassisch – per Mundpropaganda an interessierte Menschen weitergeben!

Wir freuen uns, wenn Sie uns abonnieren:
blog.arbeit-wirtschaft.at

Sie finden uns auch auf Facebook:
[facebook.com/arbeit.wirtschaft](https://www.facebook.com/arbeit.wirtschaft)

Arbeit anders bewerten und verteilen

Wie eine kürzlich präsentierte AK-Studie zu 30 Jahre Bildung anschaulich zeigt, sind Frauen bei der Bildung nicht mehr hinten nach, sondern vorne. Lange Zeit waren die Emanzipationsbestrebungen davon geprägt, dass der Schlüssel zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bildung liegt. Am Arbeitsmarkt hat das zwar auch etwas gebracht, aber bei Weitem nicht so viel, wie ursprünglich erwartet.

Positiv hat sich die Bildungsexpansion auf eine stärkere Präsenz von Frauen am Arbeitsmarkt ausgewirkt, aber viele der von Frauen besetzten Arbeitsplätze bieten kein ausreichendes Einkommen, um davon leben zu können. Dabei wird viel wertvolle Arbeit geleistet – Arbeit, die belastet, mit hoher Verantwortung, organisatorischen oder kommunikativen Fähigkeiten etc. verbunden ist, aber nicht entsprechend honoriert wird. Ebenso ist eine Umverteilung von Arbeit und das Aufbrechen von Rollenmustern und -zwängen zwischen den Geschlechtern nötig.

Wert von Arbeit muss sichtbar werden

Für eine Aufwertung von Frauenarbeit müssen die damit verbundenen Herausforderungen und die Bezahlung sichtbar werden. Belastende Arbeitsbedingungen wie etwa permanenter KundInnenkontakt, emotionale Herausforderungen bei

der Betreuung und Pflege von älteren Menschen, der Lärmpegel von Kindern, organisatorische und kommunikative Anforderungen an die Sekretariatstätigkeit, körperlich anstrengende Reinigungsarbeiten werden zu wenig wahrgenommen und oft nicht entsprechend entlohnt. In der Schweiz gab es vor Jahren eine Aktion von Gewerkschaften, auf Bierdeckeln die Gehälter der Bediensteten in der Gastronomie sichtbar zu machen. Die Gäste sollten erfahren, welchen Stundenlohn Beschäftigte, die sie bedienen, bekommen.

Faire Einkommen

Für eine gerechte Bewertung von Arbeit braucht es einen breiten gesellschaftlichen Konsens, dass qualitätsvolle Pflege, Bildung oder Frühförderung etwas kostet und dafür von der öffentlichen Hand auch ausreichend Geld bereitgestellt werden muss. Und es braucht faire Einkommen für Beschäftigte, die sich um pflegebedürftige Menschen kümmern, die uns im Gasthaus das Essen und Trinken bringen, die dafür sorgen, dass unser Arbeitsplatz sauber ist, die unentwegt Waren über die Scannerkasse ziehen oder die uns die Haare schneiden und föhnen.

In der Phase der Familiengründung passieren Weichenstellungen bei der Verteilung von bezahlter als auch unbezahlter Arbeit. Rahmenbedingungen in

der Kinderbetreuung und Schule, die Teilzeit begünstigen, Barrieren für eine Erhöhung der Arbeitszeit aufgrund eines hohen Eingangsteuersatzes oder des „Alleinverdienerbonus“ machen diese Arbeitsteilung für Paare ökonomisch sinnvoll. Die Folge ist, dass die Mehrzahl der Paare das 1,5-Verdiener-Modell, sprich Vollzeit des Partners und Teilzeit der Partnerin, wählen.

Beruf und Kinder

Zunehmend wird auch die Identifikation von Männern über Erwerbsarbeit brüchig, viele Väter wollen Zeit mit der Familie verbringen, das Heranwachsen ihrer Kinder bewusst miterleben. Frauen wollen sich nicht zwischen Beruf und Kinderbetreuung entscheiden müssen, sie wollen beides, ohne dabei auszubrennen oder das Gefühl zu haben, beide Bereiche und vor allem sie selbst kommen zu kurz.

In Schweden wird eine ausgewogene Verteilung der Arbeitszeit zwischen Partnern gefördert, in Deutschland wird eine Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit diskutiert, um eine gleichmäßigere Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zu unterstützen. Auch in Österreich ist es an der Zeit, mit dem Umbau der Förderung des Ernährerbzw. Zuverdienermodells zugunsten einer partnerschaftlichen Teilung zu beginnen.

Adler, Emma: österreichische Journalistin und Schriftstellerin (1859–1935), geb. Braun, 1878 Heirat mit Victor Adler. Sie gebar drei Kinder, arbeitete und übersetzte sowohl für die „Gleichheit“ als auch für die „Arbeiter-Zeitung“. Der älteste Sohn Friedrich erschoss 1916 den diktatorisch regierenden k. k. Ministerpräsidenten Karl Graf Stürgkh. Er wurde zum Tode verurteilt, von Kaiser Karl zu Gefängnis begnadigt und 1918 freigelassen. Hauptwerk: Die berühmten Frauen der französischen Revolution 1789–1795. (Seite 14)

Adler, Victor: österreichischer Politiker und Gründer der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei (1852–1918). Er stammte aus vermögendem Elternhaus, arbeitete als Nerven- und Armenarzt, 1886 gründete er die Zeitung „Gleichheit“, in der er das Elend der Wienerberger Ziegelerbeiter schilderte. Auf dem Hainfelder Parteitag Ende 1888 vereinigte Adler die verschiedenen sozialdemokratischen Gruppen zur SDAP, deren Vorsitz er übernahm. Nach dem Verbot der „Gleichheit“ gründete er 1889 die „Arbeiter-Zeitung“, die anfangs nur zweimal im Monat erschien. 1905 bis 1914 war Adler Abgeordneter im Wiener Reichsrat, nach Kriegsende war er – bereits schwer herzkrank – für kurze Zeit Außenminister. (Seite 14)

AFTD (Association de Femmes Tunisiennes Démocrates): 1979 als autonome feministische Gruppe gestartet, waren die Frauen anfangs vor allem in Gewerkschaften aktiv. Als eine der ersten starteten sie eine breite Debatte über das Patriarchat und Feminismus in Tunesien. 1989, nach der Bourguiba-Ära, konstituierte sich AFTD offiziell als NGO, um unabhängig zu bleiben und ihre politischen Rechte als Gruppe (z. B. Meinungs- und Pressefreiheit) zu verteidigen. AFTD bietet unter anderem eine „Feministische Universität“ und ein Zentrum für weibliche Opfer von Gewalt an. (Seite 36)

Agenda 2010, sprich: zwanzig zehn: 2003 bis 2005 von der rot-grünen Regierung unter Gerhard Schröder erarbeitetes Konzept zur Reform des deutschen Sozialsystems und des Arbeitsmarktes. Der Begriff nahm Bezug auf die Lissabon-Strategie der EU, nach der diese bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt werden sollte. Das deutsche Reformprojekt ist heute äußerst umstritten. Die Arbeitslosenquoten sind zwar niedriger als etwa 2003, Expertinnen und Experten diskutieren aber darüber, wie weit die Agenda auch für die zunehmende Einkommensungleichheit mit prekärer Beschäftigung etc. (mit)verantwortlich ist. (Seite 44)

Anthropologie: Wissenschaft vom Menschen (Seite 42)

apodiktisch: keinen Widerspruch duldend, unumstößlich (Seite 38)

Arbeiterinnen-Bildungsverein: erstmals 1871 ins Leben gerufen, infolge der Spaltung der Arbeiterbewegung in eine radikale und eine gemäßigte

Fraktion 1877 aufgelöst, 1890 von Victor Adler neu gegründet. Nach Gründung des Lese- und Diskutierklubs „Libertas“ verlor der Verein zunehmend gegenüber den neu gegründeten Gewerkschaftsorganisationen an Bedeutung und wurde 1895 aufgelöst. (Seite 11)

Arbeiterinnen-Zeitung: 1892 gegründete Frauenzeitschrift der sozialdemokratischen Partei, erste Chefredakteurin wurde erst nach Frauenprotesten, die Zeitung wäre zu „männlich“, Adelheid Dworak (Popp). 1924 wurde die Zeitung umbenannt in „Die Frau“, 1984 bis zur Einstellung 1987 „Neue Frau“. (Seite 14)

Ben Ali, Zine el-Abidine: ehemaliger tunesischer Politiker, geb. 1936, 1958–74 Chef des militärischen Sicherheitsdienstes, im November 1987 wurde er nach einem unblutigen Putsch Staatspräsident. Er führte die von Bourguiba begonnene Modernisierung des Landes fort, regierte aber diktatorisch und häufte Reichtümer an. Nach Massenprotesten flüchtete Ben Ali Anfang 2011 aus Tunesien. (Seite 36)

Bourguiba, Habib: tunesischer Politiker (1903–2000), kämpfte für die Unabhängigkeit von den französischen Kolonialherren, von 1957 bis 1987 erster Präsident, der in autoritärem Stil herrschte. Er sah die Islamisten als größte Bedrohung des Staates, 1987 von Ben Ali aus Altersgründen entmachtet und unter Hausarrest gestellt. (Seite 36)

Furor: Wut, Raserei (Seite 30)

Gabriele Possanner-Staatspreis: Seit 1997 alle zwei Jahre vergebener Preis für Feminismusforschung, der nach der österreichischen Ärztin Freiin Gabriele Barbara Maria Possanner von Ehrenthal (1860–1940) benannt ist. Sie hatte in der Schweiz studiert und durfte 1897 als erste Medizinerin in Wien promovieren. (Seite 42)

Joliot-Curie, Irène: französische Physikerin und Chemikerin (1897–1956), Tochter von Marie Curie, erhielt 1935 gemeinsam mit ihrem Mann Frédéric den Chemie-Nobelpreis für die Entdeckung der künstlichen Radioaktivität. (Seite 15)

Karliik, Berta: österreichische Physikerin (1904–1990), entdeckte drei Isotopen des chemischen Elements Astat. 1973 wurde sie als erste Frau zum vollwertigen Mitglied der Österreichischen Akademie der Wissenschaften gewählt. (Seite 15)

Käthe-Leichter-Preis: seit dem Jahr 1991 jährlich (mit Ausnahme von 2001 bis 2004) vergebener Preis, wobei jeweils ein Käthe-Leichter-Preis als Österreichischer Staatspreis für die Frauengeschichte der Arbeiterinnen- und Arbeiterbewegung von der Frauenministerin und dem Sozialminister sowie ein Käthe-Leichter-Preis für die Frauengeschichte der Arbeiterinnen- und Arbeiterbewegung von der Österreichischen Nationalbank und der Arbeiterkammer, gestiftet wird. Der Preis ist benannt nach der sozialistischen Gewerkschafterin und ersten Leiterin des AK-Frauenreferats Käthe Leichter (1895–1942). (Seite 42)

König Mohammed VI.: König von Marokko, geb. 1963, bestieg nach dem Tod seines Vaters 1999 den Thron, Verfechter einer moderaten Modernisierung. (Seite 37)

Königin Rania: Gemahlin von Abdullah II. von Jordanien und seit dessen Inthronisation 1999 Königin, geb. 1970. (Seite 37)

konnotiert: behaftet, (mit)gemeint (Seite 12)

Littrow-Bischoff, Auguste von: deutsch-österreichische Schriftstellerin und Frauenrechtlerin (1819–1890). Im Littrowschen Salon, den Auguste, gemeinsam mit ihrem Mann, dem Astronomen Karl Ludwig von Littrow, etabliert hatte, pflegte sie Kontakte zur führenden Wiener Gesellschaft. (Seite 14)

Metzker, Maria: österreichische SP-Politikerin und Gewerkschafterin (1916–2010), 1970–83 NR-Abgeordnete, 1979 wurde sie zur ersten weiblichen Vizepräsidentin des ÖGB gewählt. (Seite 15)

Perey, Marguerite: französische Chemikerin und Physikerin (1909–1975), 1929–34 Assistentin von Marie Curie. 1939 entdeckte sie das letzte zu dieser Zeit unentdeckte, natürlich vorkommende Element Francium als ein kurzlebiges radioaktives Zerfallsprodukt des Actiniums. 1962 als erstes weibliches Mitglied von der Akademie der Wissenschaften in Paris aufgenommen. (Seite 15)

performativ: eine Handlung gleichzeitig vollziehen und beschreiben, z. B. „ich gratuliere“ (Seite 19)

Pusch, Luise F.: deutsche Sprachwissenschaftlerin, geb. 1944, gilt zusammen mit Senta Trömel-Plötz als Begründerin der feministischen Linguistik in Deutschland und verfasste zahlreiche Publikationen zum Thema „Deutsch als Männersprache“. (Seite 18)

Sorbonne: Gebäude im Pariser Quartier Latin, wo im Mittelalter das Kolleg der Sorbonne, ein Teil der Pariser Universität, seinen Sitz hatte. Unter anderem weil hier viele berühmte Gelehrte unterrichteten, wurde der Name im Laufe der Zeit zum Synonym für die Pariser Universität an sich. (Seite 15)

Theodor Körner Fonds: 1953 anlässlich des 80. Geburtstages von Bundespräsident Theodor Körner gegründeter Fonds zur Förderung von österreichischen WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen, die bis zu ihrem 40. Lebensjahr bereits exzellente Leistungen erbracht haben und von denen auch in Zukunft wichtige Beiträge für die jeweilige Fachrichtung erwartet werden können. Außerdem organisiert der Fonds den jährlichen Geschichtswettbewerb des Bundespräsidenten. (Seite 43)

Wiener Frauenerwerb(s)verein: auch Frauen-Erwerb-Verein; gegründet 1866 im „Verein für volkswirtschaftlichen Fortschritt“ mit dem Ziel, die Ausbildung und Erwerbsfähigkeit der Frauen und Mädchen zu fördern. Als erstes entstand eine Nähstube, später Frauengewerbeschule für Weißnähen und Kleidermachen, danach im Laufe von sechs Jahren insgesamt elf Schulen, darunter auch ein Gymnasium mit mehreren Tausend Schülerinnen. (Seite 14)

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



SELBSTVERWALTUNG

Gestaltungsfaktor für ein demokratisches und soziales Gemeinwesen

Reihe: Studien und Berichte

Gerhard Gstöttner-Hofer, Manuela Hotz, Gerald Lorenz, Heinz Füreder,
Sepp Wall-Strasser

2014 || 320 Seiten || EUR 29,90

ISBN: 978-3-7035-1596-5

Mehrere Beiträge beleuchten die historischen Hintergründe und Entwicklungen, die zum heutigen Selbstverwaltungssystem geführt haben. Politikwissenschaftliche, rechtsphilosophische und verfassungsrechtliche Analysen beschreiben, welche Bedeutung die Selbstverwaltung heute im politischen und rechtlichen System Österreichs einnimmt. Breiter Raum wird der Beschreibung des Aufbaus, der Funktionsweise, der Aufgaben und der Leistungen der Selbstverwaltung in der Arbeiterkammer und den Sozialversicherungsträgern (Gebietskrankenkassen, Pensionsversicherungsanstalt, Allgemeine Unfallversicherungsanstalt) gewidmet. Auch die Teilselbstverwaltung im Rahmen des Arbeitsmarktservice wird vorgestellt. Nicht zuletzt wird eine Einordnung des spezifisch österreichischen Systems im internationalen Vergleich vorgenommen. Folgende pro-

funde Kenner/-innen des Selbstverwaltungssystems ermöglichen gemeinsam mit zentralen Akteuren/-innen desselben einen tiefen Einblick in ein institutionelles Gefüge, das die demokratischen und sozialen Strukturen des österreichischen Gemeinwesens maßgeblich sichert, mitgestaltet und weiterentwickelt: Johann Kalliauer, Karl Korinek, Klaus-Dieter Mulley, Stefan Wedrac, Barbara Prammer, Ferdinand Karlhofer, Harald Eberhard, Frank Nullmeier, Alois Stöger, Andrea Wesenauer, Felix Hinterwirth, Franz Röhrenbacher, Alexander Koppensteiner, Rudolf Kaske.

BESTELLUNG

VERSANDKOSTENFREI im Themenshop des ÖGB-Verlags:

www.arbeit-recht-soziales.at | kontakt@arbeit-recht-soziales.at

Fax: +43 1 405 49 98-136 | Telefon: +43 1 405 49 98-132

oder direkt in der Fachbuchhandlung des ÖGB-Verlags, 1010 Wien, Rathausstraße 21



JA, ICH BESTELLE ...

Anzahl der Exemplare

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

LEHRE MIT

M

DEIN WEG ZUR
BERUFSMATURA

Deine Ausbildung. Dein Weg.



WWW.OEGJ.AT /
LEHRE-MIT-M



österreichische
gewerkschaftsjugend

Ein Ersuchen des Verlages an den/die BriefträgerIn:
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

02Z031759M

P. b. b. Erscheinungsort Wien VERLAGSPOSTAMT 1230 WIEN