

Arbeit & Wirtschaft



Betrogen

*Schlechter bezahlt, diskriminiert, Gewalt ausgesetzt.
Teilzeitfalle, Altersarmut und auch die Kinderbetreuung –
für Frauen kein Märchen, sondern bittere Realität.*

Schluss mit braven Tanten / 12

Warum Kindergartenpädagoginnen
zu Tausenden protestieren

Gendern als Machtfrage / 22

Wie sich die Sprache aufs
Einkommen auswirkt

MICHAEL MAZOHL CHEFREDAKTEUR
ANJA MELZER CHEFIN VOM DIENST
THOMAS JARMER ART DIRECTOR & LAYOUT
MARKUS ZAHRADNIK FOTOS
MIRIAM MONE ILLUSTRATIONEN
WOLFGANG DORNINGER LEKTORAT
SONJA ADLER SEKRETARIAT

Mitarbeiter:innen dieser Ausgabe

Sonja Adler, Christian Domke Seidel, Wolfgang Dorninger, Michael Ertl, Beatrice Frasl, Johannes Greß, Heike Hausensteiner, Thomas Jarmer, Markus Marterbauer, Anja Melzer, Miriam Mone, Brigitte Pellar, Julya Rabinowich, Irene Steindl, Christina Weichselbaumer, Alexia Weiss, Markus Zahradnik, Karin Zimmermann

Redaktion Arbeit&Wirtschaft

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 534 44-39263, Fax: (01) 534 44-100222
 redaktion@arbeit-wirtschaft.at

Redaktionskomitee

www.arbeit-wirtschaft.at/impresum

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 96-0, Fax: (01) 662 32 96-39793
 zeitschriften@oegbverlag.at
 www.oegbverlag.at

Hersteller

Walstead Leykam Druck GmbH & CO KG
 7201 Neudorf, Bickfordstraße 21

Verlagsort Wien

Herstellungsort Neudorf

Abonnementverwaltung und Adressänderung

Johannes Bagga, Daniel Kern
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 662 32 96-0, aboservice@oegbverlag.at
 Einzelnummer: € 2,50 (inkl. Mwst.)
 Jahresabonnement Inland € 20,- (inkl. Mwst.)
 Ausland zuzüglich € 12,- Porto
 für Lehrlinge, Student*innen und Pensionist*innen
 ermäßigtes Jahresabonnement € 10,- (inkl. Mwst.)

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25

www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung
 ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655
 ISSN (Print) 0003-7656, ISSN (Online) 1605-6493,
 ISSN (Blog) 2519-5492

Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Jeder/jede Autor*in trägt die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller Mitarbeiter*innen 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.

Hinter den Kulissen



Unsere Autorin **Irene Steindl** hat sich für die Reportage **ab S. 38** nach Marienthal in Niederösterreich begeben, einem bekanntlich sehr geschichtsträchtigen Ort. Dort hat sie sich mit interessanten Frauen über ein genauso interessantes Modellprojekt ausgetauscht.



Und auch **Alexia Weiss** war für diese Ausgabe viel draußen. Denn Alexia hat sich mehrere Tage unter die Massen auf den Demos vieler tausend sehr lauter Elementarpädagoginnen in der Wiener Innenstadt gemischt, um den Betroffenen ein Gesicht zu geben. **Ab S. 12!**

Wer hat Angst vorm bösen Wolf?



ANJA MELZER
 CHEFIN VOM DIENST

Es war einmal ein Mädchen namens Rotkäppchen, doch alle riefen sie „Redcap“, das klang cooler. Als Redcap in die Schule kam, begann ihre alleinerziehende Mutter wieder zu arbeiten, vorher schaffte sie nur Teilzeit, der Vater hatte sich selten gekümmert und nie Unterhalt gezahlt. Weil die Mutter harter Lohnarbeit nachgehen musste, um das Dasein für sich und ihre Tochter zu finanzieren, war Redcap nun nachmittags oft alleine.

Denn die Geschichte wollte es, dass der einstige Herrscher in ihrem Königreiche vor seinem Amtsantritt eine folgenschwere Intrige vollzog, deren Auswirkungen noch viele Jahre später für alle Untertanen zu spüren waren. Sein Vorgänger hatte nämlich eine grandiose Idee gehabt: Alle Kinder sollten das Recht auf einen Ganztagsbetreuungsplatz haben, das hätte auch den Müttern sehr geholfen. Weil die Idee so gut war, tat der damals Noch-nicht-König alles, um diesen Vorstoß zu verhindern. Und stürzte kurz darauf den Vorgänger vom Thron, auf dem er sodann selbst Platz nahm. Aus der Ganztagskinderbetreuung für alle wurde nichts.

Voller Verzweiflung bat Redcaps Mutter nun die Großmutter, einzuspringen und ihr Kind nach Unterrichtsende zu betreuen. Redcap musste leider zu Fuß zur Oma gehen, das Öffinetz im Wald war mangelhaft. Nachts buk die Mutter als Dank einen Kuchen, während sie – wie sie es jeden Abend bis tief in die Nacht tat – unbezahlt den Haushalt erledigte, Schulaufgaben korrigierte und sich um die schwerkranke Tante kümmerte. Weil sie selbst einmal klein gewesen war und sehr gut wusste, dass sich die Welt nur millimeterweise seitdem zum Besseren verändert hatte, war sie sich natürlich auch all der Gefahren bewusst, welche auf dem Weg durch den dunklen Wald lauerten.

Und nicht nur dort, sondern auch die in Redcaps Zukunft. Dass Redcaps Chancen auf eine Führungsposition oder gleichen Lohn äußerst gering waren. Dass Gewalt an Frauen und Belästigung an der Tagesordnung waren. Dass sich die Männer des Königreiches noch immer dagegenstemmten, Frauen sprachlich mitzubenenen. Dass der Wolf, das Patriarchat, sich Redcap in den Weg stellen würde, wo immer es nur ging.

Dieses Heft ist kein der Fantasie entsprungenes Fabelbuch, sondern erzählt von den realen Problemen, denen Frauen tagtäglich gegenüberstehen. Und wenn sie nicht gestorben sind, dann kämpfen die Frauen in diesem Land noch immer gegen das Märchen der Gleichstellung und für ihre Rechte. ▸

Inhalt

IN DER HAUPTSACHE GATTIN UND MUTTER

16 Die Ideologie der Nationalsozialisten fesselte Frauen fast ausschließlich an Heim, Herd und Kinder. Mitbestimmung und ökonomische Unabhängigkeit mussten hart erkämpft werden. Reste dieses faschistischen Denkens lassen sich auch heute noch finden.

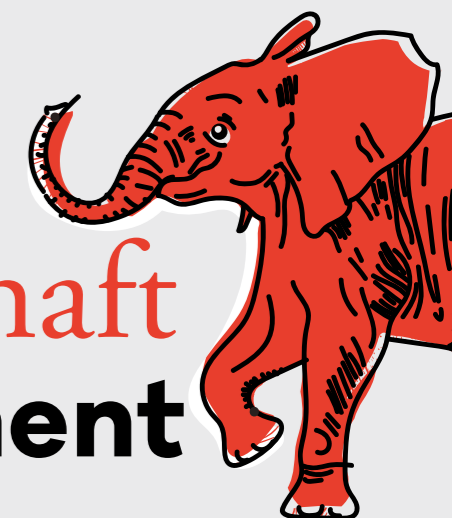
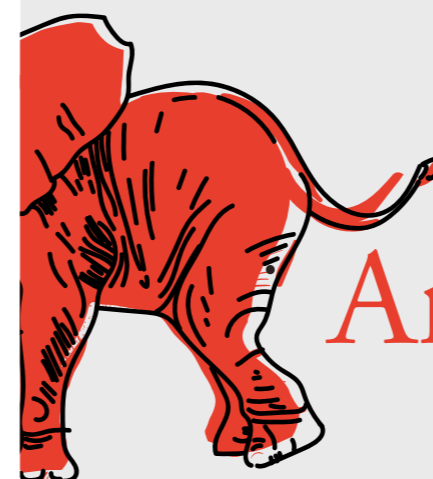
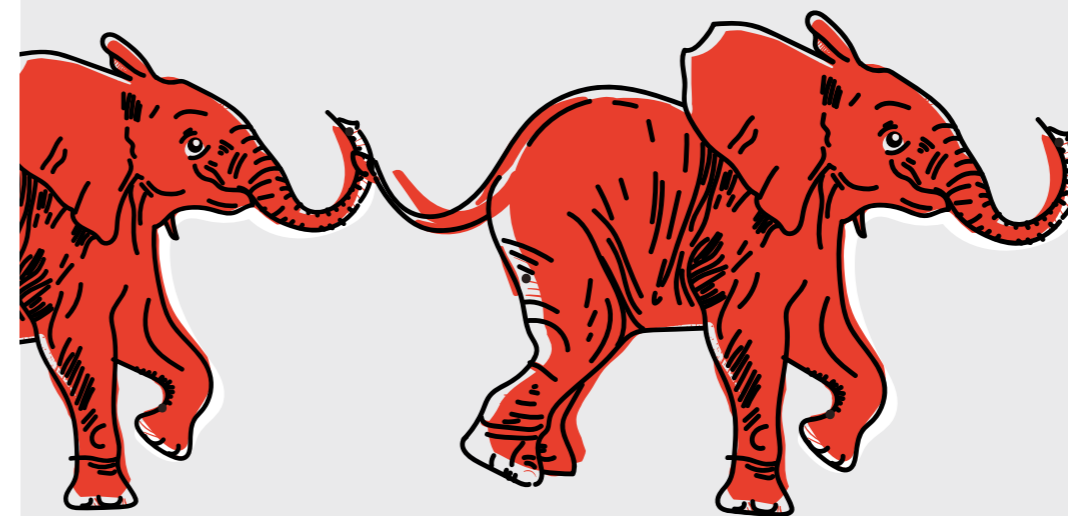
REIF FÜR DIE INSEL?

34 Über 90 Prozent der isländischen Beschäftigten sind Gewerkschaftsmitglieder. Unser Fotograf Markus Zahradnik traf die Gewerkschaftspräsidentin Drifa Snædal in Reykjavik und sprach mit ihr darüber, wie Island Vorbild für Geschlechtergerechtigkeit sein kann.

KLISCHEE ADE!

42 Immer mehr Frauen machen eine Lehre in typischen Männerdomänen. Unser Reporter Johannes Greß hat zwei junge Frauen bei ihrer Arbeit begleitet – die Recherche für seinen Text war staubig, bestimmt schweißtreibend, aber vor allem positiv überraschend.

Das Schicksal der Betrogenen	6
Wie Corona die Situation für Frauen weiter verschlimmert	
Wie schaffen wir ein gutes Frauenleben für alle?	11
Die „große Frage“ beantwortet von Julya Rabinowich	
Schluss ist mit den braven Tanten	12
Kindergartenpädagoginnen gehen auf die Straße	
Der Fehler im System	18
Frauen sind auf allen Ebenen unterrepräsentiert	
Warum sich Gendern aufs Einkommen auswirkt	22
„Mitgemeint“ ist nicht „mitgesagt“	
Gender Pay Crap	24
Die Lohnschere zwischen den Geschlechtern im Vergleich	
Jahre der Erschöpfung	26
Die Folgen der hohen Altersarbeitslosigkeit von Frauen	
Nicht schlimm genug gibt's nicht	28
Gleichbehandlungsanwältin Sandra Konstatzky im Interview	
EU will mehr Lohntransparenz	32
Was wurde eigentlich aus den Einkommensberichten?	
Alle zwei Wochen eine tote Frau	36
Über die erschreckend hohe Zahl an Frauenmorden in Österreich	
Keine Arbeitslosen mehr in Marienthal	38
Ein Projekt gibt Langzeitarbeitslosen wieder Perspektiven	
Lob einer beginnenden Arbeitskräfteknappheit	41
Ein Beitrag auf dem A&W-Blog	
Mutige Frauenpolitik? Fehlanzeige!	46
Das letzte Wort hat Karin Zimmermann	



Arbeit&Wirtschaft Abonnement

Reihen auch Sie sich ein – und abonnieren Sie die Arbeit&Wirtschaft. Wir liefern Hintergründe zu Politik, Arbeitswelt sowie Wirtschaft aus dem In- und Ausland. Unser Magazin erscheint **zehn Mal im Jahr** und kostet im **Jahresabonnement 20 Euro** – für Lehrlinge, Student:innen und Pensionist:innen gibt es Ermäßigungen.

Denn die Wirtschaft, das sind wir alle.

www.arbeit-wirtschaft.at/abo

f t i y /AundWMagazin
www.arbeit-wirtschaft.at



Das Schicksal der Betrogenen

Die Corona-Pandemie führte erneut vor Augen: Care-Arbeit wird weiterhin vorrangig von Frauen übernommen. Sind sie erwerbstätig, droht ein Burnout. Stecken sie beruflich zurück, riskieren sie Altersarmut. Es braucht dringend ein gesellschaftliches Umdenken.

TEXT ALEXIA WEISS



Eine SMS, die inzwischen das ganze Land kennt: „Wenn Mitterlehner das macht – 1,2 Mrd für Kern mit einem nachgeben bei allen bildungspunkten wäre das irre“ (sic), schrieb Thomas Schmid an Sebastian Kurz. Konkret ging es darum, Erlöse in Höhe von 1,2 Milliarden Euro aus der Bankenabgabe in die Kinderbetreuung zu investieren. „Mega Sprengstoff“, schob Schmid nach. Warum? „Das Programm ist nämlich echt geil.“ Und Kurz reagierte: „Gar nicht gut!!! Wie kannst du das aufhalten?“ Er bot zudem an: „Kann ich ein Bundesland aufhetzen?“ Schmid's Antwort: „Das sollten wir – wir schicken deinen Leuten heute auch noch die Infos.“

Wie – um es in den Worten Schmid's zu formulieren – „geil“ diese Investition in die Kinderbetreuung gewesen wäre, kann so anschaulich gemacht werden: Hätten der damalige SPÖ-Kanzler Christian Kern und ÖVP-Vizekanzler Reinhold Mitterlehner 2016 ihre Pläne umsetzen können, „hätte heute jedes Kind ab dem ersten Lebensjahr seit 2020 einen Rechtsanspruch auf einen gratis Betreuungsplatz – und das maximal 20 Kilometer vom Wohnort entfernt“, sagt Christopher Berka. Er war als früherer Kabinettschef von Kanzler Kern in diese Verhandlungen involviert. „Weil da jetzt immer diese 1,2 Milliarden Euro kolportiert werden: Das ist eigentlich sekundär gewesen. Der springende Punkt war der Rechtsanspruch. Das Geld wäre die Anschubfinanzierung gewesen, damit dann 2020 ausreichend Plätze zur Verfügung gestanden wären.“

Damit hätten in den vergangenen Jahren viele Frauen weiter gar nicht arbeiten, andere nur Teilzeit erwerbstätig sein können. „Da geht es ja nicht nur darum, dass die Betroffenen – meistens Frauen – jetzt weniger verdienen. Das bedeutet ja auch einen Pensionsverlust“, betont Berka.

Riesige Lohnschere

Das Momentum Institut hat sich anlässlich des Equal Pay Day, der dieses Jahr auf den 25. Oktober fiel, den Zusammenhang zwischen dem Gender-Pay-Gap und den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen angesehen und kommt dabei zum Schluss: Dort, wo es längere Öffnungszeiten gibt, ist auch die Einkommenslücke geringer. Demnach ist der Gender-Pay-Gap in Wien mit 18,8 Prozent am niedrigsten – und in Vorarlberg mit 47,5 Prozent am höchsten. Insgesamt zeigt sich ein großer Unterschied zwischen Wien und den anderen Bundesländern, wo die Einkommenslücke überall mindestens 36 Prozent beträgt.

Auch wenn das Großziehen von Kindern nicht nur Frauen-, sondern Familiensache ist, zeigt die Realität, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer noch weitgehend ein Frauenthema ist. Das führte die immer noch nicht überstandene Corona-Pandemie einmal mehr eindrucksvoll vor Augen. Die Wirtschaftsuniversität Wien sah sich 2020 im Auftrag der AK Wien an, wie sich in den Lockdowns Homeoffice und Kinderbetreuung vereinbaren

ließen. Die Studie untermauerte einerseits, dass sich diese beiden Aufgaben schwer unter einen Hut bringen lassen. Sie zeigte aber vor allem auch, dass Frauen in dieser Situation mehr Betreuungsarbeit übernehmen und sich dadurch auch schlechter auf ihre Erwerbsarbeit konzentrieren konnten als Männer.

Fast 70 Prozent der befragten Frauen (Sample: 2.113 Beschäftigte) stimmten der Aussage zu: „Ich komme besser mit meinen Kindern zurecht, wenn ich für die Arbeit die Wohnung verlasse und nicht im Homeoffice arbeite.“ Bei den Männern waren es nur an die 40 Prozent.

„Vollzeit sollte nicht 40, sondern 30 bis 35 Stunden pro Woche – bei existenzsichernden Löhnen – bedeuten.“

Katharina Mader, Ökonomin

„Das ist das Autonomieparadoxon“, erklärt Katharina Mader, Ökonomin in der Frauenabteilung der Arbeiterkammer Wien. Ähnliche Effekte hätten auch Studien zum Homeoffice aus der Vor-Corona-Zeit in Deutschland und Großbritannien gezeigt. „Mütter haben zwar das Gefühl von mehr Autonomie, am Ende leisten sie aber mehr Arbeit – bezahlte und unbezahlte –, als wenn sie im Büro wären.“ Der Schlüssel sei hier die funktionierende Kinderbetreuung. Gebe es diese, biete das Homeoffice einen Vorteil, da Wegzeiten wegfallen. In der besonderen Pandemiesituation habe es diese aber vielfach nicht gegeben.

Stadt – Land – Kindergarten

Welche Schlüsse lassen sich daraus für die Post-Pandemie-Zeit ziehen? Einerseits brauche es eben flächendeckende Kinderbetreuungseinrichtungen. Hier gibt es in Österreich noch ein massives Stadt-Land-Gefälle. „Wir sollten aber auch über eine Arbeitszeitreduktion für alle – Männer wie Frauen – reden“, sagt Mader. „Vollzeit sollte nicht 40, sondern 30 bis 35 Stunden pro Woche – bei existenzsichernden Löhnen – bedeuten. Da ginge sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle deutlich besser aus. Es geht also darum, Arbeit fairer zu verteilen.“

Jahrzehntlang stand die ÖVP auf der Bremse, wenn es um Ganztagschulen und ganztägige Betreuung jüngerer Kinder ging. Doch die Realität hat hier die Ideologie inzwischen überholt – viele Familien kommen schlicht mit einem Gehalt finanziell nicht mehr zurecht. Schmid und Kurz war klar, als sie die Verhandlungen mit dem damaligen Koalitionspartner SPÖ über einen Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung schließlich torpedierten, dass es sich dabei um



ein gutes Projekt gehandelt hätte. Sie gönnten Kern schlicht diesen politischen Erfolg nicht – ausbaden mussten und müssen das bis heute Eltern und dabei vor allem Frauen.

Diesen Herbst ließen nun die Sozialpartnerinnen aufhorchen: Gemeinsam mit der Industriellenvereinigung präsentierten ÖGB, Wirtschaftskammer, AK sowie die Landwirtschaftskammer einen Forderungskatalog zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Als gemeinsames Ziel wird dabei „ein Rechtsanspruch für Kinderbetreuung ab dem ersten Geburtstag“ formuliert. Die Intention: „Mit dem vorliegenden Papier möchten die Sozialpartnerinnen und die Industriellenvereinigung den Weg zur Umsetzung eines Rechtsanspruchs konkretisieren, zeitliche Milestones aufzeigen und die notwendige Finanzierung transparent machen. Die ‚Roadmap Rechtsanspruch‘ zeigt, welche Schritte bis wann zu setzen sind, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Qualität in der Elementarpädagogik in Österreich maßgeblich zu verbessern.“

Gleichzeitig legen die genannten Institutionen in dem Papier auch ein gemeinsames Bekenntnis ab: „Die Sozialpartnerinnen und die Industriellenvereinigung bekennen sich zu einer bedarfsorientierten, flächendeckenden, flexiblen sowie leistbaren Kinderbetreuung und hochwertigen Elementarbildung als unverzichtbare Zukunftsbereiche. Deshalb setzen sie sich gemeinsam für Investitionen, nachhaltige Verbesserungen und die Umsetzung eines Rechtsanspruchs auf qualitätsvolle Kinderbetreuung und -bildung ab dem ersten Geburtstag ein.“

Ist hier ein Paradigmenwechsel zu erkennen? Erkennen inzwischen auch konservativere Kreise an, dass Familien Kinderbetreuung brauchen, fragte Arbeit&Wirtschaft AK-Präsidentin Renate Anderl. „Egal, ob Vereinbarkeit von Familie und Beruf, faire Chancen für jedes Kind, bessere Arbeitsmarktchancen für Arbeitneh-

merinnen und Arbeitnehmer, mehr Fachkräfte für Unternehmen, die Stärkung des Standortes und des ländlichen Raumes oder die Gleichstellung von Frauen und Männern – Kinderbetreuung und Elementarbildung spielen dabei immer eine zentrale Rolle“, betont sie. Vereinbarkeit sei ein zentrales Zukunftsthema, bei dem Politik, Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen an einem Strang ziehen müssten. „Die diesbezüglichen gemeinsamen Forderungen der Sozialpartnerinnen und Industriellenvereinigung sind daher kein großer Widerspruch, denn gute Kinderbildungseinrichtungen und der Rechtsanspruch darauf nützen ja allen: Eltern können Vollzeit arbeiten, Betriebe haben ausreichend Personal, Kinder bekommen frühzeitig gute Bildung – auch der Kindergarten ist schließlich eine Bildungseinrichtung.“

Kinder brauchen Role Models

Anderl unterstreicht aber vor allem auch die Notwendigkeit von ausreichend Kinderbetreuungsplätzen, wenn es um die Erwerbstätigkeit von Frauen geht. „Gibt es genügend Kinderbildungsplätze, auch für die Kleinsten, dann haben Eltern endlich eine echte Wahlmöglichkeit, ob und wie viele Stunden sie arbeiten möchten. Wir wissen aber, dass es größtenteils die Frauen sind, die zu Hause bleiben. Etwa bei der Karenz: Die Väterbeteiligung lässt hier nach wie vor zu wünschen übrig.“ Bei acht von zehn Paaren gehen Väter weder in Karenz noch beziehen sie Kinderbetreuungsgeld, nur drei Prozent der Väter gehen länger als drei Monate in Karenz, ein Prozent davon sechs Monate. Anderl weiter: „Das muss sich ändern. Wir wollen, dass es ganz normal ist, dass auch Väter in Karenz gehen.“ Väter würden zudem nicht mehr nur auf die Rolle des Ernährers reduziert, sondern auch mehr Zeit für ihre Familie haben.

Und Kinder bräuchten Role Models. „Schon kleine Mädchen und Buben sollen sehen, dass weder eine Frau noch ein Mann auf irgendeine Rolle eingeschränkt ist. Dann ändert sich vielleicht auch endlich die Zahl der Väter in Karenz“, hofft Anderl.

Und wie kann insgesamt eine fairere Aufteilung von Care- und Erwerbsarbeit in der Gesellschaft erreicht werden? „Wir müssen wegkommen von dem noch vielfach vorhandenen Muster, dass Männer Vollzeit und Frauen Teilzeit arbeiten, wenn es kleine Kinder gibt. Wir leben zwar im Jahr 2021 mitten im modernen Europa, aber diese Modelle sind immer noch, vor allem im ländlichen Raum, weit verbreitet – dort vielfach mangels Angebot“, kritisiert die AK-Präsidentin. Dasselbe gelte auch, wenn es um die Pflege von Angehörigen gehe, auch hier seien es Töchter, Schwiegertöchter, Enkelinnen und Nichten, die das schultern würden.

„Was wir also brauchen, sind flächendeckende, qualitativ hochwertige Einrichtungen und Angebote, die Familien bei der Care-Arbeit unterstützen. Dazu müssen diese Berufe – von Pädagog:innen bis hin zu Pflegekräften – attraktiver werden. Wir fordern dazu Verbesserungen bei der Ausbildung, bei den Arbeitsbedingungen und bei der Bezahlung.“ Die AK habe außerdem mit der „Familienarbeitszeit“ ein Modell entwickelt, das Arbeitszeit und Freizeit in den Familien neu sortiere. Neben finanziellen Aspekten vor allem für Frauen, wenn sie die Arbeitszeit erhöhen, könne das auch zur fairen Aufteilung von Care-Arbeit in den Familien beitragen.

Neue Ideen

Bei dem Modell „Familienarbeitszeit“ handelt es sich um einen gemeinsamen Vorschlag von AK und ÖGB. Zentraler Punkt ist, dass dabei beide Elternteile ungefähr gleich viel Zeit für die Kinderbetreuung und für Erwerbsarbeit zur Verfügung haben. Konkret würden hier beide Partner:innen nach der Karenz ihre Arbeitszeit auf 28 bis 32 Wochenstunden reduzieren beziehungsweise erhöhen. Wird dem entsprochen, bekäme jeder Elternteil eine steuerfreie Pauschale von 250 Euro pro Monat ausbezahlt. Dieses Geld könnte bis zum vierten Geburtstag des Kindes bezogen werden –

Frauen in Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung im selben Raum während des Lockdowns

Quelle: Wirtschaftsuniversität Wien 2020



„100 Prozent Kinderbetreuung und 100 Prozent Erwerbstätigkeit funktionieren nicht – entweder es kommt die Arbeit oder das Kind zu kurz“, meint AK-Ökonomin Katharina Mader.

auch Alleinerziehende könnten diese Pauschale erhalten. Finanziert werden könnte dies über den Familienlastenausgleichsfonds. Die Sozialversicherungsbeiträge wären – wie etwa auch bei der Alterszeit – auf Basis der Normalarbeitszeit zu berechnen und würden dem Dienstgeber vom Arbeitsmarktservice teilweise ersetzt.

Was die Studie zu Homeoffice in der Corona-Zeit zeigte: „100 Prozent Kinderbetreuung und 100 Prozent Erwerbstätigkeit zum gleichen Zeitpunkt funktionieren nicht – entweder es kommt die Arbeit oder das Kind zu kurz“, betont Mader. Es sei also auch kein Ausweg für Frauen zu versuchen, fehlende oder zeitlich nur eingeschränkt zur Verfügung stehende Kinderbetreuung etwa in ländlichen Gegenden durch Arbeit im Homeoffice zu kompensieren. Was aber ein überlegenswerter Ansatz wäre: „vermehrt Co-Working Spaces dort einzurichten, wo es Kinderbetreuung gibt, etwa neben dem Gemeindekindergarten“. So sparen sich Eltern Wegzeiten, was auch zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten beitrage. Aber auch das Problem der Entgrenzung, über das viele Arbeitnehmer:innen klagen, die erst in der Corona-Zeit begannen, von zu Hause zu arbeiten, könnte so vermieden werden.

Und dann gibt es aber auch noch die vielen Erwerbstätigen, die ihren Beruf gar nicht vom Homeoffice aus ausüben können: Pflegekräfte und Ärzt:innen, Pädagog:innen und Verkäufer:innen, Reini-



Es müssen sich mehr Männer an der Sorgearbeit beteiligen, meint ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende Korinna Schumann.

gungskräfte und Fertigungspersonal in Fabriken. Sie alle müssen an ihrem Arbeitsplatz sein, um ihre Arbeit verrichten zu können. Hier sind noch mehr Betriebskindergärten, als es bereits gibt, ein möglicher Schlüssel. Ein weiterer ist aber eben auch ein Umdenken, wenn es um die Verteilung und Bewertung von Arbeit insgesamt geht, unterstreicht Mader.

Es geht nur gemeinsam

Am Ende bleibt: Soll sich für Frauen etwas ändern, muss sich auch für Männer etwas ändern. Das haben inzwischen nicht nur alle Sozialpartnerinnen, sondern – theoretisch – auch alle Parteien erkannt. Der erste Schritt wäre, hier nun rasch für einen flächendeckenden Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen zu sorgen, was – ähnlich wie im Bereich der Pflege – nicht nur den Bau von Kindergärten und Horten, sondern vor allem die Ausbildung von Personal, in diesem Fall von Elementarpädagog:innen, erfordert.

Auch hier lassen die Sozialpartnerinnen und die Industriellenvereinigung in ihrem gemeinsamen Papier übrigens aufhorchen. Derzeit werden Elementarpädagog:innen in Bundesanstalten für Elementarpädagogik (BAFEP) ausgebildet, die mit der Matura abschließen. AK, ÖGB, Wirtschaftskammer & Co. fordern hier jedoch die Einrichtung eines Bachelor-Studiums bis 2023. Das brächte à la longue auch eine bessere Bezahlung der hier Beschäftigten mit sich, von denen das Gros weiblich ist. Auch dadurch würde diese wichtige professionelle Care-Arbeit aufgewertet und wertgeschätzt – damit sich nicht weitere Generationen von Beschäftigten in Kinderbetreuungs- und -bildungseinrichtungen fragen müssen, warum sie als Systemhalter:innen gelten und dennoch bisweilen Probleme haben, ihren Alltag zu finanzieren. ▶

DREI FRAGEN ZUM THEMA

an Korinna Schumann, Vizepräsidentin und Bundesfrauenvorsitzende des ÖGB

Pensionsfalle Kinder: Wie kann vermieden werden, dass Frauen wegen Betreuungspflichten im Alter in die Armut rutschen?

Kinderbetreuungszeiten müssen besser angerechnet werden, und ein schnellerer Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit sowie mehr Vollzeitarbeitsplätze für Frauen sind wichtig. Ein flächendeckender Ausbau der Kinderbildungsplätze ist hierfür unerlässlich.

Die Schaffung von mehr Kinderbetreuungsplätzen ist also ein Schlüsselement. Wo muss hier konkret angesetzt werden?

Gerade im ländlichen Raum gibt es großen Aufholbedarf. Hier müssen mehr Einrichtungen mit längeren Öffnungszeiten und Öffnungstagen geschaffen werden. Aber auch die Betreuung der unter Dreijährigen sollte ausgebaut werden. Als Sozialpartnerinnen fordern wir daher gemeinsam mit der Industriellenvereinigung den Rechtsanspruch auf einen Kinderbildungsplatz ab dem ersten Geburtstag. Städte, Gemeinden und Länder sind verpflichtet, die Kinderbildungsplätze bereitzustellen, und der Bund muss ihnen die entsprechenden Mittel zur Verfügung stellen. Es braucht eine Aufstockung der Mittel auf eine Milliarde Euro und mehr Beschäftigte in der Elementarpädagogik. Wir müssen das Berufsbild attraktivieren – durch bessere Bezahlung, Ausbildung und Arbeitsbedingungen.

Kinder sind ja nicht nur Frauensache. Wie können Care- und Erwerbstätigkeiten gerechter aufgeteilt werden?

Mehr Männer müssen sich an der Sorgearbeit beteiligen. Nur so kann unbezahlte Arbeit zwischen den Geschlechtern gerechter verteilt werden, was Frauen ermöglicht, schneller wieder ins Erwerbsleben einzusteigen und ihre Arbeitszeiten aufzustocken. Das Modell der Familienarbeitszeit von ÖGB und AK sieht vor, dass es bei einer Arbeitszeit zwischen 28 und 32 Stunden pro Elternteil eine Pauschale von 250 Euro im Monat gibt. Ein derartiges Modell könnte einen wichtigen Anreiz schaffen.

Wie schaffen wir ein gutes Frauenleben für alle?

© Michael Mazohl

Wann es so weit ist? – Wenn es kein Thema mehr ist, ob Frau oder Mann Karriere machen: weil es beiden gleichwertig offensteht, und kein Thema mehr ist, wer die Kinderbetreuung übernimmt, weil selbstverständlich beide Elternteile das tun. Wenn das Wort „Hausmann“ so klingt wie das Wort „Hausfrau“: alltäglich. Wenn die alles durchdringende Vorsicht bei Kleidung und Verhalten, die man von Frauen und Mädchen erwartet, damit sie nicht selbst schuld seien an sexuellen Übergriffen, nicht mehr vorausgesetzt wird: weil

sich Jungs und Männer darüber im Klaren sind, dass sexuelle Übergriffe ein abscheuliches Verbrechen darstellen, die die Gesellschaft und sie selbst verurteilen. Wenn nicht mehr notwendig ist, Frauennotrufnummern diskret an öffentlichen Toiletten aufzukleben. Wenn die gealterte Frau genauso ernst genommen wird wie der gealterte Mann und Frauenkörper bei der Entwicklung neuer Medikamente berücksichtigt werden. Kurzum: Wenn mitgemeint nicht mehr reicht. Leben meint nicht mit. Leben findet statt.



JULYA RABINOWICH
AUTORIN UND KOLUMNISTIN

Schluss ist mit den braven Tanten

Seit Jahren machen Beschäftigte in Kindergärten auf ihre schwierigen Arbeitsbedingungen und die schlechte Bezahlung aufmerksam. Die Politik hörte zu und reagierte kaum. Nun gingen im Oktober Tausende Pädagog:innen und Assistent:innen auf die Straße.

TEXT ALEXIA WEISS

Rasseln, Ratschen, Trillerpfeifen: An einem Dienstag Mitte Oktober wurde es im Park vor der Votivkirche in Wien so richtig laut. Tausende Mitarbeiter:innen von privaten Kinderbildungseinrichtungen hatten an diesem Vormittag das getan, wozu man sich erst lange durchringen musste: ein „Heute geschlossen!“-Schild an die Kindergärten gehängt, um in der Öffentlichkeit in Betriebsversammlungen auf ihren nicht mehr zumutbaren Alltag hinzuweisen. Zwei Tage später demonstrierten ihre Kolleg:innen aus den städtischen Kindergärten am Minoritenplatz vor dem Bildungsministerium in ebensolcher Lautstärke.

Auf den vielen mitgebrachten Schildern und Transparenten war bei den Kundgebungen die ganze Bandbreite der Sorgen und Nöte dieser Berufsgruppe abzulesen: „Ich bin keine Basteltante, ich bin Bildungsbeauftragte!“ ... „Weniger Kinder im Gruppenraum!“ ... „Hohe Ansprüche – schlechte Bedingungen“ ... „Bildung ist mehr wert!“ ... „Einheitliches Bundesrahmengesetz!“ ... „Neuberechnung des Erwachsenen-Kind-Schlüssels!“ ... „Wir sind unter den aktuellen Rahmenbedingungen am Limit!“ ... „Kinderanzahl runter – Angebote bunter!“ ... „Wo ist unser Schutz?“ ... „Ich kann gar nicht so schlecht arbeiten, wie ich bezahlt werde!“ ... Eine Pädagogin hatte ihre Botschaft an ihrem Rücken befestigt: „Um nicht mit 21 Jahren überlegen zu müssen, wie lange man das noch aushält.“ Omnipräsent im Schildermeer war zudem die Botschaft: „Es reicht!“

Klar auch die Botschaft von Karin Wilflingseder, Sprecherin der Themenplattform für Elementar-, Hort- und Freizeitpädagog:innen, bei der Demo vor der Votivkirche: „Schluss ist mit den braven Tanten – das ist ein historischer Moment.“ Es sei so, wie es immer war: Alles Gute komme nicht von oben, sondern werde von unten erkämpft. Erstmals habe man nun zu Betriebsversammlungen während der Arbeitszeit aufgerufen.



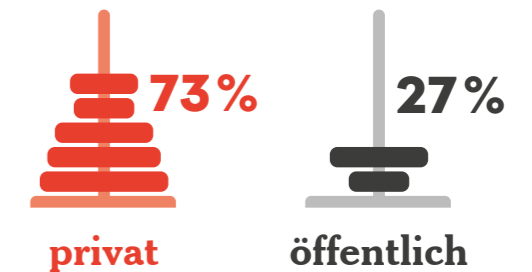
Und diesem Ruf folgten viele. Spürbar war dabei einerseits der große Frust, der viele Beschäftigte in den Kindergärten seit Jahren begleitet, das Erstaunen, wie kraftvoll die Kundgebungen gerieten, die Erleichterung darüber, nicht allein zu sein und so viele Kolleg:innen zu sehen und zu hören, deren Alltagsorgen den eigenen so ähneln.

Zwei von ihnen sind die Elementarpädagoginnen Marlene Mortensen (24) und Poopak Azimi Nejadi (52), die in einem privaten Kindergarten in der Wiener Innenstadt arbeiten, Mortensen seit zwei Jahren, Azimi Nejadi bereits seit 2009. „Der Druck ist über die Jahre größer geworden“, erzählt sie. „Im Lauf der Zeit wurde die Energie im Team immer weniger. Wir haben enorme Probleme mit unserer Gesundheit und unseren Nerven und wir bekommen keine Unterstützung. Wir wollen endlich gehört werden.“

Als belastend beschreibt Mortensen, dass Kinder von Eltern oft krank in den Kindergarten gebracht würden – „und wir dann auch krank werden. Wir gehen aber nicht in den Krankenstand, weil wir wissen: Dann steht die Kollegin allein in der Gruppe.“ Gleichzeitig

Kinderbetreuungseinrichtungen in Österreich

Quelle: Statistik Austria



werde von manchen Eltern immer mehr verlangt. „Wie ist es mit der Vorschularbeit? Wie ist es mit Turnstunden? Viele sehen gar nicht, was wir ohnehin schon leisten.“

Auch Edina Miklecic (31) hat sich den Protesten angeschlossen. Als Mortensen und Azimi Nejadi aus ihrem Alltag erzählen, steht sie daneben und nickt. Sie arbeitet in einem anderen Kindergarten, doch sie kennt all das, wovon ihre Kolleginnen berichten. Immer wieder bekomme sie von Eltern die Frage, warum nicht öfter mit den Kindern hinaus ins Freie gegangen werde. Miklecic leitet eine Gruppe mit 21 Kindern zwischen einem und sechs Jahren. Unter den sehr jungen Kindern gebe es immer welche, die noch nicht gehen können. Sie selbst arbeite Vollzeit, eine weitere Pädagogin und eine Betreuerin Teilzeit. Mit der Gruppe hinauszugehen bedeute, ein oder zwei Kinderwagen zu schieben und alle bis Zweijährigen an der Hand zu nehmen. „So viele Hände haben wir aber gar nicht. Also bleibt die gesamte Gruppe drinnen.“

Gertrude Artner (56) arbeitet in einer städtischen Einrichtung. Als Assistentin war sie einige Jahre in einem Kindergarten eingesetzt, dann in einer Krippe, nun ist sie in einem Hort tätig. Familiärer sei früher alles gewesen, meint sie. „Es war alles nicht so schnell, es war entschleunigter. Der Druck ist heute größer – von den Eltern, von den Lehrer:innen. Und die Auflagen, die wir haben, sind immer schwerer zu erfüllen.“ Was ihr vor allem zusetzt: der Spagat zwischen der Arbeit draußen, dem Essen-Herrichten und Geschirrwegräumen und der Zeit in der Gruppe. Was sie sich wünscht? „Wir brauchen mehr Personal, damit man sich nicht mehr so zerreißt, und kleinere Gruppen, um mehr Zeit für jedes einzelne Kind zu haben. Und ein Berufsbild für uns Assistent:innen, da gäbe es dann vielleicht auch mehr Wertschätzung.“

Tausende Mitarbeiter:innen von Kinderbildungseinrichtungen haben Mitte Oktober lautstark für bessere Arbeitsbedingungen demonstriert – auch hier vor der Wiener Votivkirche.



Die Elementarpädagoginnen Marlene Mortensen, Poopak Azimi Nejadi und Edina Miklecz (von links nach rechts) sind oft einfach nur froh, den Arbeitstag irgendwie überstanden zu haben.

Nur den Tag überleben

Kleinere Gruppen, mehr Personal, aber auch eine bessere Bezahlung und eben mehr Wertschätzung wünschen sich auch Miklecz, Mortensen und Azimi Nejadi. Letztere weiß nicht, wie lange sie noch in dem Beruf verbleiben wird. „Ich mag meinen Job und weiß, wie wichtig es ist, die Kinder auf die Zukunft vorzubereiten. Aber wenn ich nach Hause komme und meine Überlastung spürbar wird, höre ich von meiner Familie: Vielleicht ist es Zeit, etwas anderes zu machen.“ Ähnliches berichtet auch Mortensen. Ständiger Begleiter sei außerdem ein schlechtes Gewissen. „Ich merke, dass Kinder in manchen Bereichen viel stärker gefördert werden müssten, aber ich kann es nicht tun, weil ich alle Kinder im Blick haben muss. Und abends komme ich oft mit dem Gedanken nach Hause, ich habe den Tag überlebt, ohne dass etwas passiert ist. Das ist traurig.“

Mortensen besuchte eine BAFEP, eine Bildungsanstalt für Elementarpädagogik. Viele ihrer Klassenkolleg:innen hätten allerdings schon während der Ausbildungszeit das Interesse an der Arbeit in einem Kindergarten verloren: „Wir haben in der Praxis erfahren, wie der Alltag wirklich ist.“ Nur knapp die Hälfte sei nach der Matura in den Beruf gegangen. Azimi Nejadi hat die BAFEP in Kollegform, also als Erwachsene, absolviert. Sie wusste, was auf sie zukommt, aber so im Detail dann eben auch wieder nicht.

Miklecz hat in Ungarn das Bachelorstudium Elementarpädagogik absolviert. „Dafür bin ich jetzt unterbezahlt“, meint sie trocken. Gleichzeitig strahlt sie dennoch ihre Liebe zu den Kindern und der Tätigkeit an sich aus. Was ihr zu schaffen macht, ist allerdings die viele auch unbezahlte Arbeit, die sie abends mit nach Hause nimmt. „Die Dokumentation mache ich zu Hause, das kann ich in der Gruppe nicht machen. Auch für Vorbereitung gibt es zu wenig Zeit.“

Selbstaubeutung

Dass sie für ihre Arbeit brennen, ist auch bei dem Mutter-Tochter-Duo Karin (54) und Nina Pleschberger (29) spürbar. Die Mutter ist ausgebildete Kindergruppenbetreuerin, die Tochter Elementar-

pädagogin. Gemeinsam führen sie eine betreuer:innenverwaltete Kindergruppe. Hier werden bis zu 14 Kinder zwischen einem und sechs Jahren begleitet. Um dieses gute Betreuungsverhältnis zu erreichen, ist die elementarpädagogische Einrichtung allerdings für Eltern nicht gratis. „Bei uns zahlen die Eltern sehr viel mehr an Beitrag – und trotzdem geht es sich nicht wirklich aus.“ Am Ende komme hier viel Selbstaubeutung ins Spiel.

„Wir arbeiten tatsächlich doppelt so viele Stunden, als wir bezahlt bekommen“, sagt Nina Pleschberger. Sie selbst ist für 30 Stunden angestellt, ihre Mutter für 25. „Das Problem ist, dass sich Kindergruppen Betreuer:innen mit vielen Dienstjahren, die im Gehaltsschema weiter oben sind, nicht leisten können. Daher gehen alle in Teilzeit – bis zum Ende in Vollzeit zu arbeiten, ist nicht möglich. Das drückt sich dann aber auch in der Pension aus und ist sehr frustrierend“, erzählt sie.

Mehr Gehalt, aber auch mehr Geld für die Einrichtungen an sich: Das fordern die in Kindergärten Beschäftigten unisono. Azimi Nejadi ist bei ihrem Vollzeitjob mit 1.100 Euro netto eingestiegen, nun nach zwölf Berufsjahren erhält sie 1.900 Euro netto. „Das reicht nicht“, meint sie. „Dafür, was wir alles leisten, hätten wir wirklich mehr verdient“, pflichtet ihr Mortensen bei. Das sehen auch die drei Gewerkschaften GPA, vida und youunion_Die Daseinsgewerkschaft so, welche die Interessen von in Kindergärten Beschäftigten vertreten. Rund 63.000 Personen arbeiten österreichweit in der institutionalisierten Kinderbildung, 13.200 von ihnen sind laut Statistik Austria in Krippen und Kleinkindbetreuungseinrichtungen eingesetzt, 36.200 in Kindergärten, rund 5.600 in Horten und 8.000 in altersgemischten Kinderbildungseinrichtungen. 73 Prozent all dieser Einrichtungen werden privat, nur 27 Prozent von der öffentlichen Hand geführt.

Judith Hintermeier, Bundesfrauenreferentin in der youunion, vertritt die Interessen der im öffentlichen Dienst in der Elementarpädagogik Beschäftigten. Öffentliche Arbeitgeber bezahlen tendenziell besser als private, sagt sie. Insgesamt hänge vieles davon



Karin und Nina Pleschberger betreiben eine Kindergruppe, Gertrude Artner arbeitet als Assistentin in einem Hort (von links nach rechts). Sie alle wünschen sich mehr Ressourcen, um sich nicht so zu zerreißen, wie sie das derzeit tun.

ab, ob eine Pädagog:in oder Assistent:in in einem öffentlichen oder privaten Kindergarten arbeitet und in welchem Bundesland oder in welcher Gemeinde sich dieser befindet. Derzeit gibt es weder einen einheitlichen Dienstvertrag für alle hier Beschäftigten noch einen einheitlichen Erwachsenen-Kind-Schlüssel, es gibt unterschiedlichste Regelungen hinsichtlich bezahlter Vorbereitungszeit, Gruppengrößen, Öffnungszeiten.

„Es geht um bundeseinheitliche Vorgaben. Das ist die zentrale Hauptforderung der Gewerkschaften.“

Eva Scherz, GPA

„Es geht um bundeseinheitliche Vorgaben“, bringt es auch Eva Scherz von der GPA auf den Punkt. Und: Um die Rahmenbedingungen für die Arbeit mit den Kindern zu verbessern, müssten die Gruppen kleiner und das Unterstützungspersonal mehr werden. „Das ist die zentrale Hauptforderung der Gewerkschaften.“ Für einen Teil der Beschäftigten in privaten Kindergärten gebe es derzeit nicht einmal einen Kollektivvertrag, sie würden nach dem Mindestlohn tarif bezahlt.

Bessere Betreuungsschlüssel

Die Forschung hält einen Erwachsenen-Kind-Schlüssel von eins zu sieben für optimal. Dass das in der Praxis unrealistisch ist, wissen die Gewerkschaften. Hintermeier würde hier gerne Gruppengrößen von 18 bis 20 Kindern im Kindergarten statt derzeit bis zu 25 Kinder sehen. Das gibt auch Scherz als Ziel vor, bei unter Dreijäh-

rigen sollten es zudem höchstens acht bis zehn Kinder sein. Mehr Personal bedeutet aber auch: Es braucht mehr ausgebildete Kräfte in diesem Bereich und auch mehr Gruppen, also mehr Platz. Mehr Ausbildungsplätze sind hier eines der nötigen Tools, um das zu erreichen, Hintermeier spricht sich dabei für ein Forcieren der Ausbildungsplätze für Erwachsene aus, „weil wir sehen, das sind die Leute, die am ehesten im Beruf bleiben“. Ein anderes Tool sei das Errichten weiterer Kinderbildungseinrichtungen. Das alles koste Geld, „daher unsere Forderung nach einer Erhöhung der Ausgaben für den Elementarbereich von derzeit 0,6 bis 0,7 Prozent des Bruttoinlandsprodukts auf ein Prozent“, sagt die youunion-Votreterin.

„Mehr Gruppen, mehr Bauten, mehr Ausbildungsplätze“ lautet auch die Formel von Michaela Guglberger, die in der vida für den Bereich Kindergärten verantwortlich ist. Sie vertritt dabei vor allem die Kindergartenhelfer:innen und -assistent:innen. Für Letztere fordert sie eine österreichweite Ausbildung. Derzeit ist beispielsweise in Wien gar keine Ausbildung vorgeschrieben, in Kärnten sind dagegen 400 Stunden zu absolvieren. „Da braucht es etwas. Nur weil ich weiblich bin, bin ich nicht für alle Situationen vorbereitet. Ich muss wissen, wie ich mit einem Kindernotfall umgehe, ein bisschen Ahnung von Pädagogik haben, und auch Hygiene ist ein wichtiger Faktor.“ Durch mehr Assistent:innen in der Gruppe wären die Pädagog:innen entlastet, „auch Assistent:innen leisten mit ihrer Arbeit einen wertvollen Beitrag in den Einrichtungen“, betont Guglberger.

Dass die Politik durchaus weiß, wo der Schuh drückt, zeigte sich rund um die öffentlichen Proteste der in Kindergärten Beschäftigten. Wiens Bildungsstadtrat Christoph Wiederkehr (NEOS) sagte zu, in der Bundeshauptstadt die Stunden von Assistent:innen pro Gruppe von derzeit vielerorts nur 20 auf 40 zu erhöhen. Und ÖVP-Bildungsminister Heinz Faßmann versprach mehr Geld für die Elementarpädagogik – wie viel konkret das sein wird, wird sich erst in den anstehenden Verhandlungen mit den Bundesländern zeigen. ▀

In der Hauptsache Gattin und Mutter

Die Ideologie des Faschismus ließ Frauenarbeit außerhalb von „Heim und Herd“ nur für den Notfall gelten. Das Idealbild war der aufopfernde Dienst an Mann und Kindern. Es ist bis heute nicht ganz aus den Vorstellungen in unserer Gesellschaft verschwunden.

TEXT BRIGITTE PELLAR

Der Zweite Weltkrieg und elf Jahre Diktatur und Faschismus waren vorbei, der Aufbau der zweiten demokratischen Republik hatte begonnen. Trotz der Besetzung durch die alliierten Sieger über Hitler normalisierte sich das Leben langsam wieder – vor allem dank der Frauen, die schon während des Krieges die abwesenden Männer in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst an der „Heimatfront“ ersetzt hatten, zum Beispiel als Lehrerinnen. Frauenarbeit galt aber nur als Notlösung, in dieser Hinsicht bestand zwischen konservativen Politiker:innen und den faschistischen Machthabern kein Meinungsunterschied. Also wurde in einigen Bundesländern nach 1945 (wenn auch nur kurzfristig) versucht, verheiratete Frauen wieder mit Unterrichtsverbot zu belegen. Die Vorarlberger Landesregierung begründete ihren diesbezüglichen Plan mit der Behauptung, es sei unmöglich, gleichzeitig eine gute Mutter und eine gute Lehrerin zu sein. Sei, so wurde im Brustton der Überzeugung angemerkt, die Frau „in erster Linie Lehrerin, dann muss sie ihre Kinder fremden Personen zur Betreuung und Erziehung überlassen, während sie fremde Kinder erzieht. Beides gleichzeitig geht nicht. Beim Naturinstinkt des Weibes als Mutter wird sie aber in den meisten Fällen die Schule vernachlässigen.“

Schon die österreichische Spielart des Faschismus, die ab 1934 vier Jahre lang Politik und Verwaltung bestimmte, hatte die Frauen, wo immer es möglich war, zurück an den Herd geschickt, die extrem hohe Arbeitslosigkeit bot dafür einen guten Vorwand. Als das nationalsozialistische Regime 1938 die Macht übernahm, konnte es mit seiner „völkischen“ Ideologie nahtlos daran anknüpfen. Im 1933 vom NS-Ideologen Curt Rosten veröffentlichten „ABC des Nationalsozialismus“ hieß es: „Die deutschen Frauen wollen ... in der Hauptsache Gattin und Mutter ... sein. ... Sie haben keine Sehnsucht nach der Fabrik, keine Sehnsucht nach dem Büro und auch keine Sehnsucht nach dem Parlament.“

NS-Propaganda: Das Idealbild der deutschen Frau und Mutter – drei Kinder und schwanger, da hat sie die Aussicht auf das Mutterkreuz in Bronze. Der Bub ist natürlich Hitlerjunge.



Persönliche Wünsche hatten darüber hinaus ohnehin keine Rolle zu spielen.

Persönliche Wünsche hatten darüber hinaus ohnehin keine Rolle zu spielen, wie die Reichsfrauenführerin Gertrud Scholtz-Klink 1935 in Nürnberg klarstellte. „Niemand werden wir“, sagte sie, „die Gleichheit der deutschen Frau mit dem Mann anstreben. Die Rechte und Interessen der Frau sehen wir nur im Zusammenhang mit der Notwendigkeit des deutschen Volks.“ Ihre Untergebene Pötzl-Schischka, die Hauptabteilungsleiterin der NS-Frauenschaft in Wien, machte mit einem Bild deutlich, was damit gemeint war: Das nationalsozialistische Reich gleiche einem Baum, „dessen Stamm gegen äußere Schäden durch den Wall von Soldaten geschützt wird. Sein ewiger Wurzelboden, aus dem er die Kraft zum Leben nimmt, wird aber von der deutschen Frau in immerwährender Hingebung gehütet.“ Volle Hingabe bewies die deutsche Frau nur durch die Mutterschaft, erst dann galt sie als vollwertiger Mensch, bei mindestens vier Kindern wurde das „Mutterkreuz“ als Ehrenzeichen verliehen. So wurde die Verbannung der Frau in die Familie zur erstrebenswerten Tugend erklärt.

Die Erfahrungen der meisten arbeitenden Frauen mit der Doppelbelastung durch Beruf und Familie boten der äußerst effizienten NS-Propagandamaschinerie ideale Ansatzpunkte, und so prägte die Überzeugung, dass Frauen allein für Heim und Kind zuständig wären, noch das Weltbild von Generationen, auch als die Demokratie die Gleichheit aller Staatsbürger:innen formal wieder anerkannte. Selbst die Frauenorganisation der Gewerkschaftsbewegung setzte Anfang der 1950er-Jahre die „sorgende Frau“ mit dem Kind auf ihrem Schoß an die erste Stelle der Eigenschaften einer guten Gewerkschafterin, erst an zweiter Stelle kam die „erwerbende Frau“ und nur an dritter Stelle die „kämpfende Frau“, die für ihre Rechte eintritt. Auch viele Jahrzehnte später kamen noch Reste der alten Ideologie zum Vorschein. Schon im neuen Jahrtausend erzählte etwa eine junge in Paris lebende Österreicherin im Radio, dass sie ihre Freund:innen zu Hause für eine Rabenmutter hielten, weil sie den in Frankreich selbstverständlichen ganztägigen Schul- und Kindergartenbesuch ihres Nachwuchses begrüßte. ▶



Auch 1953 sahen selbst Gewerkschafter:innen die Frauen allein und ausschließlich für den Haushalt zuständig. Statt Teilung der Hausarbeit mit dem Partner wurde nur deren Erleichterung gefordert.

Der Fehler im System

Die strukturelle Benachteiligung von Frauen ist in Österreich besonders hartnäckig, weshalb Gleichstellung noch lange auf sich warten lässt – mit verheerenden volkswirtschaftlichen Folgen.



TEXT HEIKE HAUSENSTEINER

Soll der Ausbau von Kinderbetreuung durch die öffentliche Hand torpediert werden – aus egoistischem Machtstreben von Spitzenpolitikern? Sollen Frauen „steuerbar“ sein – auch als Aufsichtsratsmitglieder? Was wie ein dystopischer Zukunftsroman mit dem Titel „Vorwärts in die Vergangenheit“ klingt, spiegelt relativ aktuelle Entwicklungen in der Innenpolitik des 21. Jahrhunderts wider.

„Österreich ist ein unfassbar wertkonservatives Land, deshalb verändern sich Strukturen so langsam“, meint Katharina Mader, Ökonomin bei der Arbeiterkammer Wien sowie am Institut für Heterodoxe (also alternative, Anm.) Ökonomie der Wirtschaftsuniversität Wien, zu spezifischer Frauenbenachteiligung hierzulande. „Wir haben die Tendenz, auf kulturelle Unterströmungen, auf patriarchale Strukturen der anderen Religionen zu schauen, aber nicht auf die eigenen. Wir sehen nicht, wie stark wir immer noch in der katholischen Religion verwurzelt sind. Wie viele Mariendarstellungen fallen uns ein, wo Maria ein kleines Kind im Arm hält? Es ist in uns tief drinnen, was angeblich gute Mutterschaft ist, und wir haben uns davon noch nicht gelöst.“

Die dominierende Strömung des Neoliberalismus ist der zweite Erklärungsansatz: „Wir schauen zu wenig auf unsere Strukturen und zu viel auf das Individuum. Das neoliberale Konstrukt haben wir alle intus, als ob Gleichstellung unsere eigene Aufgabe wäre beziehungsweise unser eigener Fehler, wenn

„Die Entlastung passiert über die Erwerbsarbeit, nicht über den Partner.“

Katharina Mader, Ökonomin

jemand nicht gleichgestellt ist“, erläutert Mader. „Meine Aufgabe als Ökonomin ist aber zu sagen: Wenn 75 Prozent aller Mütter mit Kindern teilzeitbeschäftigt sind, kann mir doch niemand erzählen, dass das ein individuelles Problem ist – sondern wir müssen das strukturell angehen! Diese Kombination aus Wertesystem und Individualisierung macht es so schwierig, dass etwas weitergeht in Richtung Gleichstellung. Und es ist irrsinnig anstrengend, dass sich der Gender-Pay-Gap nur um 0,25 bis 0,5 Prozent im Jahr bewegt.“

Bleibt Gleichstellung eine Illusion?

Inwieweit Frauen überhaupt erwerbstätig sein können, liegt an der Verteilung der unbezahlten Arbeit wie Kinderbetreuung und Pflege, die ja zulasten der Frauen geht – wie in jeder Krise umso mehr zu sehen sei: zuletzt in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09, jetzt in der COVID-19-Pandemie. „Die Entlastung passiert über die Erwerbsarbeit, nicht über den Partner. Es fehlen gute Instrumente, damit es zu einer Umverteilung in den Privathaushalten zwischen den Geschlechtern kommt. Und gerade in diesem konstruktiven Wertesystem ist das Private ja so gar nicht politisch, man schaut so gar nicht hin. Solange wir das nicht auflösen können, fürchte ich, dass Gleichstellung eine Illusion bleibt“, so Mader.

Mütter in Teilzeit, Kinder zwischen 3 und 6 Jahren

Quelle: Statistik Austria 2020



Der Schlüssel wäre, Gleichstellung endlich als Querschnittsmaterie zu sehen und als Maßstab anzulegen für alle politischen Maßnahmen. „Gleichstellung ist kein Luxusthema, mit dem man sich wieder beschäftigt, wenn Arbeitsmarkt oder Budget wieder besser ausschauen. Es gibt Länder, wo es völlig logisch ist, dass alle Väter in Karenz gehen, wie etwa in Island – dort mehr als 90 Prozent. Bei uns wird diskutiert, ob das überhaupt gut ist für die Kinder oder ob Väter aus dem Unternehmen wegbleiben und diese das aushalten können“, kritisiert Mader. Sie hält es für „ein Werte- und Willenthema, ob sich Gesellschaften damit auseinandersetzen wollen, was Gleichstellung für sie bedeutet und dass Gleichstellung für alle einen Vorteil bringen kann. Man muss nicht Angst davor haben wie in Österreich, weil manche ihre Privilegien verlieren könnten.“

Tatsächlich ist Gender-Mainstreaming als Strategie zur Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern seit dem Jahr 2000 verpflichtend in der Bundesverwaltung verankert. Ebenso wurde Gender-Budgeting mit Jänner 2009 als Staatszielbestimmung zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Haushaltswesen in die Verfassung aufgenommen. Diese Verpflichtung hat in der Ausgestaltung der jüngsten Steuerreform der ÖVP-Grünen-Regierung keine Berücksichtigung gefunden, kritisiert ÖGB-Wirtschaftsexpertin Miriam Baghdady. „Arbeit wird im Kontext der Steuerreform auf Erwerbsarbeit reduziert und die wertvolle Arbeit von Frauen unsichtbar gemacht. Dementsprechend fallen auch die Maßnahmen aus.“

Männer werden stärker steuerlich entlastet

Männer profitieren im Schnitt mit einer Entlastung von 576 Euro mehr als doppelt so stark wie Frauen, die nur mit rund 240 Euro netto im Jahr entlastet werden, geht aus Berechnungen des Momentum Instituts hervor. Es liegt wieder an der traditionellen Rollenaufteilung in Österreich: Männer arbeiten mehr in bezahlter Vollzeitbeschäftigung, Frauen übernehmen mehr unbezahlte Care-Arbeit mit Haushalt, Kindern und Familienangehörigen. Die

Senkung der Einkommensteuer ab 2022 bringt vor allem der oberen Mittelschicht und hohen Einkommen hohe Entlastungen. Einkommen unter 1.800 Euro profitieren davon gar nicht.

Vor diesem Hintergrund sei es umso kritischer zu sehen, so Baghdady, dass keine Investitionen in den Ausbau sozialer Infrastruktur wie Kindergärten oder Pflege geplant sind. Diese wären notwendig, um die Erwerbstätigkeit bei Frauen zu erhöhen und vor allem ihre hohe Teilzeitarate zu reduzieren.

Auch der Familienbonus hilft besonders Männern

Hinzu kommt: Von der Erhöhung des Familienbonus (von 1.500 auf 2.000 Euro pro Jahr) profitieren in erster Linie Männer, weil sie meist mehr verdienen und somit mehr Lohnsteuern zahlen als Frauen. In 48 Prozent aller Partnerschaften arbeiten Männer Vollzeit und Frauen Teilzeit. „In diesen Fällen ist fast auszuschließen, dass Frauen in Teilzeit ein Einkommen erzielen, bei dem der Bonus in voller Höhe wirksam werden kann. Eine Erhöhung der Familienbeihilfe hätte zu einer gleicheren Verteilung geführt und diesen Mängeln entgegenwirken können“, erläutert Volkswirtin Baghdady.

Aus Sicht der Arbeitnehmer:innenvertretungen bleibt die Bundesregierung mit der Steuerreform schuldig, dass wichtige Investitionen in die Zukunft getätigt werden. Speziell vor dem Hintergrund, dass das Finanzministerium bereits die Rückführung der Schuldenquote im Blick hat und sich für die Anwendung der Fiskalregeln ab 2023 einsetzt. „Dann könnte Österreich wieder auf Sparpakete zusteuern“, meint Miriam Baghdady. Hierzulande tragen Arbeitnehmer:innen, Pensionist:innen und Konsument:innen 80 Pro-

zent der Steuerlast. Damit wurden Unternehmen in der Pandemie großzügig unterstützt. Wie die Betriebe und ihre Eigentümer:innen an der Krisenfinanzierung beteiligt werden können, lasse die Regierung jedoch vermissen. „Auch nach der Reform wird selbstständige Arbeit in Österreich zu hoch besteuert und große Vermögen zu niedrig. In kaum einem anderen Land ist die Steuerstruktur so ungerecht wie in Österreich“, erneuert Baghdady die Kritik von Arbeiterkammer und Gewerkschaft.

An den Gremienspitzen unsichtbar

In einer Gesellschaft, die zur Hälfte aus Frauen und Männern besteht, kann angenommen werden, dass keines der Geschlechter benachteiligt ist. So weit die Theorie. In der Praxis sieht es so aus, dass Frauen in entscheidenden Gremien – vom Parlament und den politischen Parteien abwärts – auch im Jahr 2021 in Österreich unterrepräsentiert sind. Der Befund gilt für Gemeinderäte und Aufsichtsräte gleichermaßen wie für Betriebsräte.

Aus der letzten – in den Grundtendenzen bis heute gültigen – Mitbestimmungsstudie (2012) im Auftrag der AK Wien geht hervor, dass 61 Prozent der Betriebsratsmitglieder und sogar 80 Prozent der Vorsitzenden männlich sind, obwohl der Männeranteil unter den Beschäftigten nur 53 Prozent ausmacht. Im Vergleich zur Vorläuferstudie (2002) haben Frauen allerdings sowohl in der Erwerbsbeteiligung als auch in der betrieblichen Mitbestimmung leicht aufgeholt: Der Frauenanteil in den Betriebsräten betrug 2012 im Durchschnitt 30 Prozent (2002: 22 Prozent).

Während 62 Prozent der Männer in einem Betrieb mit betrieblicher Interessenvertretung arbeiten, gilt das nur für 52 Prozent der Frauen. Auffallend ist, dass Betriebsrätinnen tendenziell häufiger über psychischen Druck oder abfällige Bemerkungen über ihr Geschlecht berichten als ihre männlichen Kollegen, wie Pia Lichtblau in ihrer Studie „Männerdomäne betriebliche Mitbestimmung“ schreibt.

„Das politische Feld der betrieblichen Mitbestimmung ist durch vergeschlechtlichte Machtverhältnisse geprägt, die eine strukturelle Benachteiligung von Frauen darstellen. Die durch männliche Herrschaft geprägte vergeschlechtlichte Teilung in Produktion und Reproduktion, öffentliche und nicht-öffentliche Sphäre führt dazu, dass Frauen nach wie vor auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt werden: Sie erhalten bei gleicher Qualifikation schlechtere Stellen, werden deutlich schlechter bezahlt als Männer und sind überpro-

Pia Lichtblau, ÖGB-Expertin für gewerkschaftliche Bildungsarbeit, erhob in ihrer Studie die Gründe dafür, warum Betriebsratsmitglieder und Vorsitzende noch immer in der Mehrheit Männer sind.



„In kaum einem anderen Land ist die Steuerstruktur so ungerecht wie in Österreich“, kritisiert ÖGB-Volkswirtin Miriam Baghdady.

portional oft von Teilzeit oder anderen prekären Beschäftigungsformen betroffen“, so Lichtblau. Sie plädiert dafür, „gewerkschaftliche Strategien zum Abbau der männlichen Ordnung im politischen Feld der betrieblichen Mitbestimmung zu entwickeln und dadurch die Partizipation von Frauen zu fördern“.

Schnecken tempo

Wann endlich Gleichstellung erreicht sein wird und ob wir sie überhaupt noch selbst erleben werden, dazu gibt es unterschiedliche Berechnungen. Nach dem Gender-Equality-Index 2021, der jährlich vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen erstellt wird, liegen die EU-Staaten momentan bei einem Wert von 68 Prozent, wobei Österreich genau in diesem Durchschnitt liegt. Gleichstellung der Geschlechter in allen erfassten Bereichen würde 100 Prozent entsprechen. „Es geht nur im Schnecken tempo voran. Wenn das so bleibt, erreichen wir eine Gleichstellung zwischen Mann und Frau frühestens im Jahr 2085“, kommentiert Evelyn Regner, Vorsitzende des Gleichstellungsausschusses im EU-Parlament in Brüssel.

Bis dahin gilt es wohl, Sexismus im Alltag anzuprangern und sexistische Stammtischweisheiten à la „Qualität statt Quote“ zu kontern, nachzuhaken und aufzuklären. Das ist jedenfalls das erklärte Ziel des branchenübergreifenden Frauennetzwerks „Sorority“, einer Plattform zum feministischen Austausch. Ihr Credo: „Wir glauben an eine gleichberechtigte Zukunft, die wir nur gemeinsam erreichen können.“ ▀

SECHS INFOS ZUM THEMA

Die Arbeiterkammer hat ein Familienarbeitszeitmodell vorgelegt, das mehr Zeit für Väter und mehr Geld für Mütter bringen soll. Die AK erhofft sich davon eine Hebefunktion, um bezahlte und unbezahlte Arbeit umzuverteilen und so traditionelle Rollenverteilungen aufzubrechen.

1 / In Österreich sind 91 Prozent der Männer und 68 Prozent der Frauen zwischen 15 und 64 Jahren mit Betreuungspflichtigen Kindern (unter 15 Jahren) berufstätig (Zahlen aus 2020).

2 / Dabei ist allerdings die Teilzeitquote von Frauen zwischen 1994 und 2020 von 39 auf 72 Prozent gestiegen.

3 / Neben strukturellen Nachteilen wie der berufs- und branchenspezifischen Segregation – Frauen arbeiten viel häufiger in Niedriglohnbranchen – ist die geringe Zahl an Erwerbsstunden ein Hauptgrund für ihr geringeres Einkommen. Das führt zu einem hohen Pensions-Gap zwischen den Geschlechtern und einer höheren Armutsgefährdung für Frauen.

4 / Derzeit übernimmt bei acht von zehn Eltern die gesamte Karenz die Frau, das Kinderbetreuungsangebot ist unzureichend.

5 / Eltern leisten circa 60 Stunden Lohnarbeit pro Woche, wobei der höhere Anteil bei den Vätern liegt, den höheren Anteil der unbezahlten Familienarbeit leisten die Mütter.

6 / Nach dem AK-Modell soll es künftig einen Anreiz von monatlich 250 Euro pro Elternteil geben, wenn beide zwischen 28 und 32 Wochenstunden arbeiten, also ihre Arbeitszeit entsprechend reduzieren bzw. erhöhen (jeweils mindestens vier Monate lang, bis zum vierten Geburtstag des Kindes). Bei einer Reduktion sollen die Sozialversicherungsbeiträge weiter von der Vollarbeitszeit berechnet und den Arbeitgeber:innen vom AMS ersetzt werden. Auch Alleinerziehenden soll die Pauschale gewährt werden.

Warum sich Gendern aufs Einkommen auswirkt

*Ein paar Buchstaben hin oder her, was macht das schon?
Ein Erklärungsversuch über die komplexen Beziehungen zwischen Sprache,
Geschlecht und Unterdrückung.*

TEXT JOHANNES GRESS

Drei Fußballfanatiker schauen das Spiel ihres Lieblingsteams. Nach einer 0:3-Niederlage gehen sie in eine Bar und spülen ihren Frust mit ein paar Bier runter. Dann nehmen sie ihre Handtaschen und gehen nach Hause.

Bei Staatsbürgern, Politikern und Gästen sind Frauen ja „mitgemeint“. Oder? Beispiele wie das der Fußballfanatikerinnen veranschaulichen, dass Frauen (und nicht-binäre Personen) beim sogenannten generischen Maskulinum – in unseren Köpfen – oftmals nicht mitgemeint sind. Und was in unseren Köpfen nicht mitgemeint ist, ist auch im „Realen“, in unseren Handlungen, (politischen) Überzeugungen und Normen abwesend.

Wie wir sprechen, hat unmittelbar Auswirkungen darauf, wie wir die Welt wahrnehmen, über sie denken – und wie wir handeln. Unter Philosoph:innen, Soziolog:innen und Linguist:innen ist das ein gängiges Argument. „Aber leider auch ein sehr komplexes“, weiß Maria Pober. Die Sprachwissenschaftlerin vom Institut für Germanistik der Universität Wien beschäftigt sich seit Jahrzehnten mit dem Thema. Aber den Zusammenhang von Sprache und Realität allgemeinverständlich auf den Punkt zu bringen fällt selbst ihr

*„Sprache ist
eine Herrschaftsfrage.“*

Maria Pober, Sprachwissenschaftlerin

schwer. Am besten funktioniere es mit Beispielen, sagt sie. Vom „Frauenheld“ auf der einen, von der „Schlampe“ auf der anderen Seite. Von „schweren Jungs“ und „leichten Mädchen“. Von „herrlich“ und „dämlich“.

„Wörter sind Träger:innen von Bedeutungen, die strukturell zugunsten des Heteromannes historisch etabliert sind und heute noch gut funktionieren, um die sexuell aktive Frau abzuwerten und den ebenso aktiven Mann aufzuwerten“, präzisiert Pober. Bereits Ende der 1970er plädierte die deutsche Sprachwissenschaftlerin Luise Pusch in Workshops, Vorträgen und Publikationen für eine genderrepräsentative Sprache. Pusch gilt als eine der Begründerinnen der feministischen Linguistik.

Auch in Österreich war das Thema zunächst ein akademisches und fand im Laufe der 1980er Einzug in die Rechtsprechung. Seit 1985 müssen Stellen in Österreich „geschlechtsneutral“ ausgeschrieben werden. 1990 veröffentlichte das Bundeskanzleramt das „Handbuch der Rechtssetzungstechnik“ zur genderrepräsentativen Bezeichnung von Organen und Funktionen, 2001 wurde diese in der gesamten Bundesverwaltung gesetzlich verankert. Innerhalb der österreichischen Gewerkschaften setzt man seit 2004 offiziell auf eine genderrepräsentative Sprache, Teilgewerkschaften veröffentlichen seither regelmäßig Genderleitfäden.

Männer stemmen sich dagegen

„Aber insgesamt ist die Entwicklung eine sehr langsame“, kritisiert Pober. Der Grund: Die sprachliche Abbildung beider Geschlechter ist keine Frage von ein paar Buchstaben oder Sonderzeichen mehr oder weniger. „Beim Gendern geht’s ans Eingemachte.“ Wenn Frauen sprachlich (nicht) „mitgemeint“ und nicht als solche repräsentiert sind, so sind sie das auch politisch und gesellschaftlich (nicht). Wenig verwunderlich, so Pober, stemmen sich vor allem konservative und rechte Parteien, also klassische Männerdomänen, gegen genderrepräsentative Sprache. „Sprache ist eine Herrschaftsfrage“, betont die Linguistin.

Die Repräsentation in der Sprache hat die Repräsentation in Politik, Institutionen und Wirtschaft zum Ziel. Politikerinnen, Staatsanwältinnen oder Geschäftsführerinnen erheben nicht nur sprachlichen, sondern realen Anspruch auf Posten und Ämter. Ämter, die bis heute mehrheitlich Männern vorbehalten sind. Eine Frage der Herrschaft eben.

Langfristig sollen durch Binnen-I, Sternchen, Doppelpunkt und Co. die Interessen von Frauen sprachlich und real gestärkt werden. Die paar Buchstaben mehr oder weniger haben mittelbar also sehr konkrete materielle Auswirkungen, zum Beispiel in Form von höheren Einkommen und Pensionen. Dabei ist Gendern gewiss kein Allheilmittel. Aber ein Instrument von vielen, um die Gleichstellung von Männern und Frauen in sämtlichen gesellschaftlichen Bereichen voranzutreiben. ▀



Gender Pay Crap

Frauen verdienen weniger als Männer. Egal, wie es betrachtet und ausgerechnet wird. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit, öfter in Branchen, die schlechter bezahlt sind, und

bekommen selbst bei gleicher Qualifikation in gleichen Berufen weniger Geld als Männer. Das hat massive Auswirkungen auf Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld und Pension.

Brutto-Einkommenslücke für unselbstständig erwerbstätige Frauen 2019 pro Jahr über alle Berufstätigen

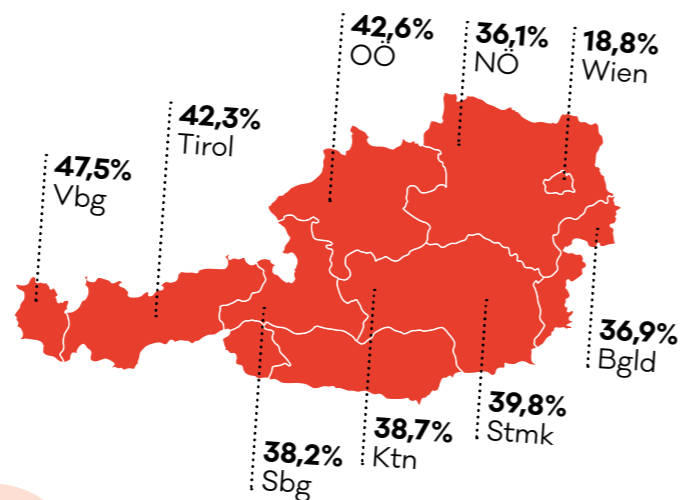
EUR 13.000

Um so viel verdienen Frauen in der Stunde weniger als Männer

(brutto 2019)

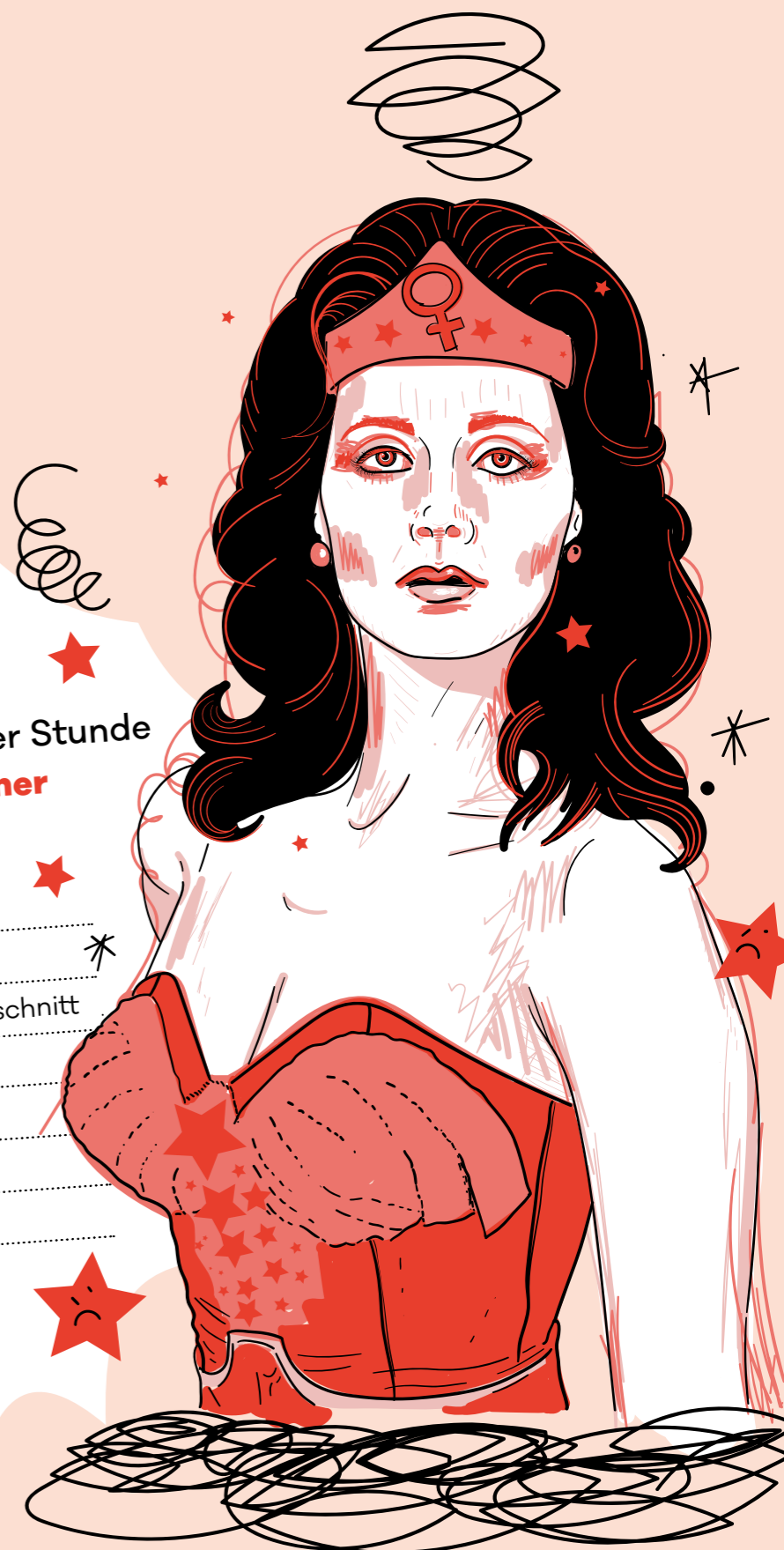
- 11,8% Schweden
- 14,0% Dänemark
- 14,1% EU-27-Durchschnitt
- 14,6% Niederlande
- 16,5% Frankreich
- 18,9% Tschechien
- 19,2% Deutschland
- 19,9% Österreich

Gender-Pay-Gap
Überblick über die Bundesländer



EH ALLES SUPER MAN

MICH WUNDERT NIX MEHR WOMAN



Jahre der Erschöpfung

Nur jede zweite Frau tritt die Pension aus einer Beschäftigung heraus an. Die andere Hälfte ist schon Jahre vorher erwerbsarbeitslos. Ab dem Jahr 2024 wird jedoch das Pensionseintrittsalter für Frauen erhöht. Firmen und Frauen müssen darauf reagieren.

TEXT CHRISTIAN DOMKE SEIDEL

Es sind Knochenjobs. Die Kellnerin, die den ganzen Tag auf den Beinen ist. Die Pflegekraft, die physisch und psychisch an ihre Grenzen kommt. Die Landwirtin, die noch vor dem ersten Hahenschrei arbeitet. Die Putzfrau, deren Rücken schmerzt. Und wenn die Arbeit erledigt ist, kommt die Familie dran. Denn auch die braucht eine Kellnerin, eine Pflegerin, eine Reinigungskraft. Es ist klar, dass diese Belastung dazu führt, dass die Hälfte aller Frauen nicht aus einer Beschäftigung in die Pension eintritt. Trotzdem wird ab dem Jahr 2024 das Eintrittsalter stufenweise erhöht.

Dafür gibt es Gründe. Die Anhebung des Eintrittsalters basiert auf dem Gleichbehandlungsgesetz von 1979. Es regelt unter anderem, dass Männer und Frauen in der Arbeitswelt gleichgestellt sein müssen. Dazu gehört auch der Pensionsantritt. Der Grundgedanke war, dass Frauen, die ab 1979 anfangen zu arbeiten, nach 45 Beitragsjahren abschlagsfrei in Pension gehen können. Deswegen beginnt die Anhebung im Jahr 2024 und wird bis 2034 stufenweise durchgeführt.

Die Idee dahinter war, dass im Jahr 2024 erstmals eine Generation Frauen in Pension geht, die eine Erwerbskarriere hinter sich hat, die juristisch betrachtet vollkommen

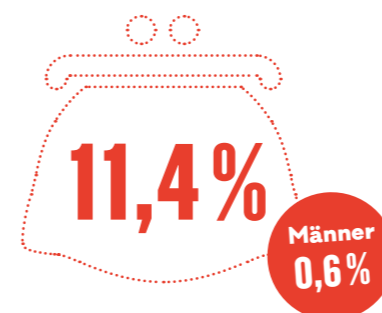


gleichberechtigt ist. In der Praxis ist diese Gleichstellung allerdings noch nicht angekommen. Frauen in Österreich erledigen doppelt so viel unbezahlte Arbeit wie Männer. Sie haben mehr Teilzeitstellen und eher schlecht bezahlte – und körperlich anstrengende Branchen wie Gesundheit, Pflege und Reinigung sind frauendominiert.

In diesen Bereichen zweifelt eine überwältigende Mehrheit der Frauen an, überhaupt 45 Jahre arbeiten zu können. 73 Prozent sind es in der Altenpflege und Behindertenbetreuung und 66 Prozent der Reinigungskräfte. „Bei Frauen gibt es das Problem, dass sie auch aufgrund der Mehrfachbelastung unter gesundheitlichen Beeinträchtigungen leiden und nicht bis zum Pensionsantrittszeitpunkt erwerbstätig sein können“, fasst Christine Mayrhuber die Situation zusammen. Sie ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Arbeitsmarkt, Einkommen und soziale Sicherheit“ am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO).

Das ist ein Grund für die hohe Altersarbeitslosigkeit in Österreich. Von 2010 bis 2020 hat sich die Zahl arbeitsloser Menschen, die älter sind als 50 Jahre, von 52.000 auf über 126.000 mehr als verdoppelt. Für Mayrhuber sind das katastrophale Rahmenbedingungen: „Die Altersarbeitslosigkeit ist in Österreich enorm hoch. Das ist eine schlechte Voraussetzung für die Anhebung des Eintrittsalters. Hier sind die Betriebe gefordert, ihrer weiblichen Belegschaft eine längere Beschäftigung zu ermöglichen.“

Frauen ohne Pensionsanspruch
Quelle: TRAPEZ Frauenpensionen 2020



Quelle: Mayrhuber, Christine: „Die geschlechtsspezifische Pensionslücke in Österreich“, in: Mayrhuber, I., Mayrhuber, L., Mayrhuber, C., Geschlechtsspezifische Pensionsunterschiede in Österreich: Quantitative und qualitative Befunde, Wien, 2020



„Die Altersarbeitslosigkeit in Österreich ist hoch. Wir brauchen jetzt eine Diskussion“ – nicht später, plädiert Christine Mayrhuber vom WIFO.

Doch genau daran scheitert es. Eine Umfrage der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) hat gezeigt, dass Betriebe auf die Anhebung des Pensionseintrittsalters noch gar nicht vorbereitet sind. „Die Wirtschaftskammer fordert immer die Erhöhung des Rentenalters, die Betriebe haben offensichtlich die gültige Regelung aber in der Personalpolitik nicht in ihrem Planungshorizont. Das ist erstaunlich“, kritisiert Mayrhuber.

Dabei gäbe es Lösungen. Zum einen die Beratung „fit2work“, die Unternehmen hilft, die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter:innen zu erhalten – durch die Minimierung körperlicher und seelischer Belastung. Hier gebe es aber einen Selection-Bias, erklärt Mayrhuber. Es kämen überwiegend Unternehmen, bei denen ohnehin ein Bewusstsein für die Thematik da sei. Wo der Hebel angesetzt werden muss, ist dank Berechnungen des WIFO allerdings klar. Zwei Faktoren beeinflussen diese Statistik besonders. Zum einen die Branche, in der Frauen arbeiten. Im Gesundheits- und Sozialwesen tritt nur die Hälfte der Frauen direkt in die Pension ein. Sogar nur 25 Prozent sind es in der Beherbergung und Gastronomie. Die häufigsten Direktübertritte (70 Prozent) gibt es in der öffentlichen Verwaltung.

Der zweite Faktor ist die Unternehmensgröße. In Betrieben, in denen weniger als zehn Beschäftigte arbeiten, geht nur ein Drittel der Frauen direkt in Alterspension. Hat die Firma mehr als 1.000 Beschäftigte sind es allerdings mehr als zwei Drittel. Die Frauen, die nicht direkt aus dem Beruf in die Pension gehen, sind im Durchschnitt 81 Monate arbeitslos, bevor sie in den Ruhestand können. Also beinahe sieben Jahre.

Jetzt in die Zukunft planen

Die Politik kann in diesem Fall wenig tun, außer in Betrieben der öffentlichen Hand – also in vielen Gesundheits- und Sozialeinrichtungen – mit gutem Beispiel voranzugehen. Schon das scheint schwer genug. Vielmehr seien die Firmen gefragt, sich der Situation und der Folgen bewusst zu werden. Mayrhuber deutlich: „Wir brauchen jetzt eine Diskussion. Die Betriebe haben die Pandemie überlebt, hatten aber davor schon das Problem, nur sehr kurzfristig zu planen: in Quartals- und Jahreszahlen. Die Veränderung der Beschäftigungsstruktur hat aber einen Planungshorizont von mindestens fünf Jahren, um hier vernünftige Maßnahmen setzen zu können.“

Nicht schlimm genug gibt's nicht

#MeToo hat die sexuelle Belästigung – auch am Arbeitsplatz – in den Fokus gerückt. Doch das ist nicht die einzige Form der Diskriminierung, die Menschen tagtäglich erleben. Ein Gespräch mit der Gleichbehandlungsanwältin Sandra Konstatzky über Würde und darüber, wie weit blöde Sprüche gehen dürfen.

INTERVIEW BEATRICE FRASL

Arbeit&Wirtschaft: Was ist eigentlich die Gleichbehandlungsanwaltschaft?

Sandra Konstatzky: Wir sind eine Stelle, die dafür Sorge trägt, dass Menschen bei Diskriminierung Beratung und Unterstützung erhalten. Wir unterstützen Unternehmen und Organisationen dabei, Gleichstellung zu fördern, und informieren die allgemeine Öffentlichkeit über Gleichstellungsthemen. Es geht einerseits also um einen Zugang zum Recht für Einzelpersonen, die von Diskriminierung betroffen sind, aber andererseits auch darum, aus diesen vielen Einzelfällen die Strukturen herauszuarbeiten und zu schauen, wie man Dinge verändern kann, sodass in Zukunft Diskriminierung nicht mehr passiert und Gleichstellung gefördert wird.

Für welche Themenbereiche und Formen der Diskriminierung ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft zuständig?

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat vor 30 Jahren mit dem Thema Geschlecht in der Arbeitswelt begonnen, und eines der ersten Themen war die Entgeltgleichheit, dicht gefolgt von sexueller Belästigung. Wir waren eine Beratungsstelle, die Frauen dabei unterstützen sollte, ihre Rechte durchzusetzen, und dann hat sich das im-

mer mehr entwickelt. Diese Entwicklung ist auch im EU-Kontext zu sehen, weil die EU Gleichbehandlungsrichtlinien vorgibt. 2000 gab es eine große Erneuerung, der Bereich Antirassismus kam dazu und auch die Gleichbehandlung aufgrund vieler anderer Faktoren: ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung und Behinderung.

Was bedeutet denn „Gleichbehandlung“ und „Diskriminierung“ in einem juristischen Sinne?



SANDRA KONSTATZKY hat in Wien Rechtswissenschaften mit dem Schwerpunkt Legal Gender Studies studiert. Seit 2003 ist sie Mitarbeiterin und seit 2018 Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Diskriminierung als Rechtsbegriff bedeutet, dass jemand aufgrund von einem dieser genannten Merkmale ganz direkt schlechter behandelt wird oder dass dieses Merkmal mittelbar in eine Schlechterbehandlung reinspielt. „Wir diskriminieren nicht Frauen, sondern diejenigen, die in Teilzeit sind“ wäre beispielsweise eine mittelbare Diskriminierung. Das Wichtige ist, dass Diskriminierung im rechtlichen Sinne kein Verschulden braucht, weil Diskriminierung oft nicht vordergründig stattfindet und oft nicht bewusst passiert, weil jemand sich überlegt, jemanden schlechter zu behandeln, sondern weil es eben eine dahinterliegende Struktur gibt, die zu Diskriminierung führt. Eine spezielle Form von Diskriminierung ist die Belästigung. Gerade sexuelle Belästigung wurde durch #MeToo in den Mittelpunkt gerückt als eine sexuell gefärbte Art des Machtmissbrauches, die sich explizit gegen Frauen wendet. Es gibt aber auch andere Formen der Belästigung, auf Basis all der genannten Merkmale: homophobe Belästigungen, rassistische Belästigungen usw. – oft auch im Zusammenspiel. Belästigung ist eine tiefe Würdeverletzung und trägt massiv dazu bei, dass ein Arbeitsumfeld feindselig wird, ich mich ausgeschlossen fühle und mich

„Die freie Meinungsäußerung hört dort auf, wo die Würdeverletzung anderer Menschen beginnt.“

Sandra Konstatzky

nicht mehr wohlfühlen kann. Auch hier ist wichtig, dass kein Verschulden notwendig ist. Ich muss also niemandem nachweisen, dass er oder sie explizit eine Person diskriminieren oder belästigen wollte. Gerade bei der sexuellen Belästigung ist das besonders wichtig. „Ich mache gerne sexistische Witze, aber ich meine es nicht so“ ist keine Rechtfertigung. Die Richtlinie ist so ausgelegt, dass Intention keine Rolle spielt.

Wenn es um sexuelle Belästigung geht, gibt es noch viel Unwissen darüber, was überhaupt alles darunterfällt. Viele denken, dass sie erst bei physischen Übergriffen beginnt.

Wir müssen unterscheiden, ob wir von sexueller Belästigung nach dem Strafrecht oder nach dem Gleichbehandlungsgesetz sprechen. Wenn eine Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz vorliegt, dann habe ich gegen den Belästiger einen Schadenersatzanspruch, ich habe einen Anspruch, dass es aufhört, und ich habe gegenüber dem Arbeitgeber den Anspruch, dass derjenige oder diejenige dieses Verhalten stoppt. Sexuelle Belästigung muss ein sexuell gefärbtes Verhalten sein, es muss die Würde verletzen, es muss ein feindseliges und demütigendes Arbeitsumfeld geschaffen sein, und es muss für die Person unerwünscht sein. Das kann eben bei sexistischen Witzen anfangen, das kann bei Sprüchen anfangen, das kann auch bei Reden über Personen anfangen. Wir hatten eine ganz massive homophobe Belästigung, bei der zwei Kolleginnen miteinander redeten und ein offen schwuler Mitarbeiter danebenstand. Sie unterhielten sich über „Dancing Stars“ und gaben ihrem Unmut darüber Ausdruck, dass da zwei Männer miteinander tanzten, und äußerten: „Also früher hätte es das nicht gegeben.“ Das war für das Gericht ein expliziter Bezug auf den Nationalsozialismus und ein klarer Fall von homophober Belästigung. Die freie Meinungsäußerung hört dort auf, wo die Würdeverletzung anderer Menschen beginnt.



„Belästigung kann am besten Top-down bekämpft werden“, so Sandra Konstatzky. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät daher neben Betroffenen auch Arbeitgeber:innen.

War im Zuge von #MeToo ein Anstieg der gemeldeten Fälle von sexueller Belästigung zu bemerken?

Die Fälle an sich sind nicht gestiegen, sexuelle Belästigung war immer schon die häufigste Diskriminierungsform, deretwegen sich Frauen an uns gewandt haben. Was allerdings auffällt, ist die gestiegene mediale Aufmerksamkeit im Vergleich – wir haben viel mehr Medienanfragen. Außerdem ist das Bewusstsein bei Unternehmen gestiegen, was ich besonders gut finde. Unternehmen treten viel stärker aktiv an uns heran mit dem Wunsch, ihre Führungskräfte zu schulen und strukturelle Maßnahmen zu setzen, sodass keine sexuelle Belästigung im Betrieb stattfindet. Und sie wollen, dass, wenn sexuelle Belästigung passiert, diese klar bekämpft wird und dass die Personen, die dafür verantwortlich sind, auch wissen, was sie tun müssen. Eine Sache, die sich auch verändert hat, sind die Branchen, aus

denen die Menschen kommen, die wegen sexueller Belästigung Rat bei uns suchen. Die #MeToo-Kampagne hat im Kulturbereich begonnen. Jetzt sind Medien stark im Fokus. Gerade in dieser Branche war es oft so, dass man zwar davon erzählt, aber sexuelle Belästigung nicht bekämpft hat, weil die Branche so klein ist. Mittlerweile ist es so, dass die Frauen, die es betrifft, mutiger werden, auch in Branchen, die enger sind und in denen in Österreich jeder jeden kennt. Es ist eine gute Entwicklung, dass Frauen auch dort mehr Zugang zum Recht bekommen.

Was können Unternehmen denn tun, um ein möglichst diskriminierungsfreies Arbeitsklima zu schaffen?

Belästigung kann am besten Top-down bekämpft werden. Die Unternehmensführung muss klar sagen, dass dieses Verhalten unerwünscht ist. Es ist auch immer

gut, einen Code of Conduct zu formulieren. Das Wichtigste ist, dass die Personen, die verantwortlich sind, wenn eine Belästigung geschieht, auch wissen, wie man damit umgeht. Wir versuchen Leitfäden für Arbeitgeber:innen zu machen, wie man sich gut verhält, dennoch ist natürlich jeder Fall individuell. Es tut also immer gut, sich an uns zu wenden. Oft berichtet eine Person von einer sexuellen Belästigung, und die andere Person streitet sie ab, was für Arbeitgeber:innen eine schwierige Situation ist. Da kann man die Gleichbehandlungskommission anrufen, die das klären kann. Allerdings gibt es auch Anzeichen, die zeigen, dass eine sexuelle Belästigung vorgefallen ist. Oft nehmen Betroffene beispielsweise nicht mehr am sozialen Geschehen im Betrieb teil. Belästiger werden außerdem meist wiederholt zu Tätern – deshalb ist es sinnvoll, genau hinzusehen, wenn es im Umfeld einer Person eine hohe Mitarbeiter:innen-Fluktuation gibt. Der oder die Arbeitgeber:in kann früh tätig werden und nicht erst dann, wenn die Betroffene vor Gericht ist. Die schlechteste Handlung, die man setzen kann, ist, sich mit dem Belästiger und der Belästigten zusammensetzen, um über die Vorfälle zu reden. Sinnvoll ist es, mit den Personen getrennt voneinander zu sprechen und herauszufinden, warum sich beispielsweise eine Person in der Gegenwart der anderen nicht mehr wohlfühlt.

Mit welchen Formen der Diskriminierung wenden sich Frauen am häufigsten an Sie?

Die häufigste Form ist die sexuelle Belästigung, dicht gefolgt von allen Themen, die die Vereinbarkeit betreffen. Es ist immer noch so, dass aufgrund von Schwangerschaft Probefristenverhältnisse einfach beendet werden, dass junge Frauen nicht genommen werden, weil sie schwanger werden könnten, dass Frauen versetzt werden, wenn sie aus einer Kinderkarenz zurückkommen, und ihren Job nicht mehr bekommen, obwohl da die rechtlichen Rahmenbedingungen ganz eindeutig sind. Das dritte große Thema ist die Entgeltdiskriminierung.

„Wesentlich für uns wäre ein Klagsrecht, um auch Musterklagen führen zu können.“

Sandra Konstatzky, Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Sind Sie der Meinung, dass Österreich genug tut in Sachen Antidiskriminierung? Reicht der gesetzliche Rahmen, der Ihnen zur Verfügung steht?

Was wir in unseren Berichten immer wieder fordern, ist, dass wir in Sachen Entgelttransparenz noch ein paar Schritte weitergehen sollten. Es wäre auch notwendig, Arbeitgeber:innen in die Pflicht zu nehmen, wenn es Ungleichheiten gibt. Vor allem sind wir aber sehr weit hinten, wenn es um die Frage der Gleichbewertung gleichwertiger Arbeit geht, dass beispielsweise die Arbeit an der Maschine immer noch besser bezahlt ist als die Arbeit am Menschen, trotz des gesellschaftlichen Wertes dieser Arbeit. Wesentlich für uns wäre außerdem ein Klagsrecht, um auch Musterklagen führen zu können. Was auch noch fehlt, ist der vollständige Diskriminierungsschutz beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen: das sogenannte Levelling up. Aktuell haben wir in Österreich keinen Diskriminierungsschutz beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen auf Basis von Religion, Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung. Mit dem Zugang zu Gütern und Dienstleistungen ist all jenes gemeint, was wir im täglichen Leben brauchen: Das beginnt bei Dingen wie Schwimmbadbesuchen, Restaurantbesuchen, Einkäufen, aber auch Zugang zu Wohnungen und so weiter.

Das heißt, wenn ich mit einer Frau zusammen bin und mit ihr gemeinsam eine Wohnung suche, kann ich nichts dagegen tun, wenn mir eine Wohnung auf Basis meiner sexuellen Orientierung verwehrt wird?

Richtig. Das Interessante ist: Wenn ich eine Hausverwaltung bin, darf ich meine Mitarbeiter:innen nicht auf Basis der sexuellen Orientierung diskriminieren. Ich darf aber meine Kund:innen bei der Wohnungsvergabe diskriminieren.

Wer kann sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden?

Jede:r, der oder die den Eindruck hat, dass er oder sie diskriminiert wird. Es muss kein großer Fall vorliegen, es reicht der Eindruck, dass etwas nicht stimmt, es gibt kein „nicht schlimm genug“. Lassen Sie die Bewertung unsere Sorge sein. Wir besprechen dann mit den Personen, wie man weiter vorgehen kann. Man kann sich auch an uns wenden, wenn man nur eine Rechtsauskunft braucht. Die Beratung ist vertraulich und kostenlos.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist unter 0800 206119 kostenfrei erreichbar sowie auf gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at. Außerdem gibt es eine Gleichbehandlungs-App, auf der einfach Diskriminierungsfälle dokumentiert werden können. Ab 9. Dezember findet im Volkskundemuseum Wien eine Ausstellung statt, die sich dem 30-jährigen Jubiläum der Gleichbehandlungsanwaltschaft widmet.

& PODCAST

Das ausführliche Interview als Podcast finden Sie unter www.arbeit-wirtschaft.at/podcast

EU will mehr Lohntransparenz

Obwohl das Gleichbehandlungsgesetz die ungleiche Entlohnung gleichwertiger Arbeit zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verbietet, fallen die Unterschiede noch immer deutlich aus – und sind oft intransparent. Ab 2024 könnte Österreich ein neues Gesetz ins Haus stehen, bei dem Arbeitgeber:innen in die Pflicht genommen werden.

TEXT HEIKE HAUSENSTEINER



Die Gemeinschaftspolitik der Europäischen Union ist oftmals umstritten, Kritik daran gerechtfertigt. Zahlreiche Verbesserungen in den Mitgliedsländern gäbe es allerdings nicht ohne vorherige EU-Beschlüsse. Mit der Gleichstellungsstrategie etwa möchte die Europäische Kommission auch Diskriminierung in der Arbeitswelt beseitigen. Gesetzliche Vorgaben für mehr Lohntransparenz sollen insbesondere das Ziel „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ erreichen. Anfang März hat die konservative EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen den seit Langem angekündigten Vorschlag für verpflichtende Maßnahmen gegen den Gender-Pay-Gap präsentiert.

Zwar existiert in Österreich bereits seit zehn Jahren ein Lohntransparenzgesetz. Demzufolge müssen alle Unternehmen – allerdings erst ab einer Größe von mindestens 150 Beschäftigten – Einkommensberichte erstellen und auf Verlangen der Beschäftigten vorlegen. Auf diese Weise soll die Bezahlung von gleichen und vergleichbaren Tätigkeiten im Betrieb nachvollziehbarer werden. Das Instrumentarium gilt jedoch als zahn- und wirkungslos. Es hat auf die Lohnschere, die in Österreich zwischen Frauen und Männern überdurchschnittlich weit auseinanderklafft, bisher kaum Auswirkungen gezeigt. Der Gehaltsunterschied liegt hierzulande mit 19,9 Prozent deutlich über dem EU-Schnitt von 14 Prozent.

Diese Differenz hat sich seit 2011 lediglich um schier unfassbare 3,6 Prozentpunkte (von 23,5 auf besagte 19,9 Prozent) bei den Bruttostundengehältern in der Privatwirtschaft verringert. Aufgrund der COVID-19-Pandemie und der Einbrüche bei den Fraueneinkommen sind hier in der nahen Zukunft eher Rück- als Fortschritte zu erwarten. Nun enthält der Vorschlag der EU-Kommission für ein Rahmengesetz in den Mitgliedstaaten zentrale, langjährige Forderungen des Europaparlaments.



Das erklärte Ziel von EU-Abgeordneter Evelyn Regner ist es, „noch vor Weihnachten in den zuständigen Ausschüssen“ in Brüssel über neue Transparenzregeln abzustimmen.

So soll es neben einem umfassenden Entschädigungsanspruch ebenso eine Beweislastumkehr zugunsten von benachteiligten Beschäftigten geben. „Das ist insofern wichtig, da Frauen gleich von Anfang an einen Nachteil haben, wenn sie die Diskriminierung vor Gericht beweisen müssen“, so EU-Abgeordnete Evelyn Regner, Vorsitzende des Ausschusses für Frauenrechte und Gleichstellung im Europäischen Parlament.

Außerdem soll es Regelungen zur internen und öffentlichen Transparenz geben, wer wie viel verdient – nicht nur in großen Betrieben. Das soll Standard für alle Unternehmen in Europa werden. „Damit werden die Arbeitgeber:innen zur Verantwortung gezogen. Diese Transparenz wird einiges aufzeigen, und so kann sich endlich auch nachhaltig etwas ändern.“

Im November beginnt im EU-Parlament die heiße Phase der Verhandlungen über die Lohntransparenzrichtlinie und die von den Fraktionen dazu eingebrachten Änderungsanträge. „Unser Ziel ist es, noch vor Weihnachten in den zuständigen Ausschüssen darüber abzustimmen“, erklärt Evelyn Regner. In diesen Ausschüssen erledigen Europa-Abgeordnete die Hauptarbeit im EU-Gesetzgebungsprozess.

Im Rat der Mitgliedstaaten – der auf EU-Ebene das letzte Wort hat – gibt sich Österreich dem Vernehmen nach abwartend, wird die Verhandlungen aber nicht blockieren. Frühestens 2022 kann die Richtlinie für mehr Lohntransparenz beschlossen werden, das Rahmengesetz muss dann zwei Jahre nach Inkrafttreten in nationales Recht umgesetzt werden.

Eine Vorreiterrolle nehmen hier die nördlichen Länder Europas ein. Sie haben bei der Offenlegung der Gehälter einiges vorgelegt und beschäftigen sich mittlerweile intensiv mit der Vermögensungleichheit zwischen Männern und Frauen – und gehen also über die Einkommensungleichheit hinaus. ▶

VIER MÄNGEL BEI DEN EINKOMMENSBERICHTEN

Um zu überprüfen, ob der Grundsatz „Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit“ eingehalten wird, setzt Österreich seit zehn Jahren auf Einkommensberichte. Grundlage dafür ist das Gleichbehandlungsgesetz von 1979. Doch erfüllen sie ihren Zweck wirklich?

1 / Keine klare Definition

Es fehlt eine Definition zu gleichwertiger Arbeit, erklärt Melanie Kocsan von der Abteilung Arbeitsrecht der AK Wien. „Nur der oder die Arbeitgeber:in verfügt über die nötigen Informationen, um dem Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu entsprechen. Macht über betriebliche Informationen dieser Art ist also auch Definitionsmacht über die Gleichwertigkeit von Arbeit, die jedoch im prinzipiellen Widerspruch zum Gleichbehandlungsgebot beim Entgelt steht.“

2 / Eng eingegrenzter Kreis

Nur große Unternehmen ab 150 Beschäftigten sind überhaupt alle zwei Jahre zu Einkommensberichten verpflichtet. Die Schwelle sollte – hört man auf die Empfehlung der Arbeiterkammer – deutlich gesenkt werden.

3 / Nur grober Durchschnitt

In den Einkommensberichten ist zudem lediglich das Durchschnittsentgelt anzugeben, ohne Aufschlüsselung von Mehr- und Überstunden, Zulagen etc. „Die Vergleichbarkeit der Entgeltsituation zwischen Männern und Frauen ist daher schwer herzustellen“, hält Expertin Melanie Kocsan fest.

4 / Fehlende Vergleichbarkeit

Aus Datenschutzgründen werden die Einkommensberichte anonymisiert erstellt. Dadurch lassen sich jedoch keinerlei konkrete Rückschlüsse auf bestehende Entgeltunterschiede zu einer Vergleichsperson ziehen. Verschwiegenheitsklauseln in den Arbeitsverträgen erschweren oft zusätzlich den Informationsaustausch unter den Mitarbeiter:innen – vor allem dann, wenn Einkommensberichte nicht verpflichtend sind.

Reif für die Insel?

Der weltweit geringste Gender-Gap, Nummer eins im Global Peace Index, mit Arbeitszeitverkürzung in den weltweiten Schlagzeilen – kann Island ein Vorbild bei Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitnehmer:innenrechten sein? Ein Gespräch mit Drifa Snædal, der Präsidentin des isländischen Gewerkschaftsbundes.

INTERVIEW MARKUS ZAHRADNIK

Arbeit&Wirtschaft: Island ist in der Spitzengruppe vieler Rankings, die sich auf Lebensqualität und Glück beziehen. Gleichzeitig ist es das Land mit dem größten gewerkschaftlichen Organisationsgrad weltweit. Besteht da ein Zusammenhang? Machen starke Gewerkschaften Menschen glücklich?

Drifa Snædal (lacht): Vielleicht nicht so direkt – aber sie führen zu einer Gesellschaft, die es mehr Menschen ermöglicht, glücklich sein zu können.

Besonders interessant ist auch die Nummer-eins-Position im Gender-Gap-Index des Weltwirtschaftsforums seit mehr als zehn Jahren. In Island sind die Gleichstellung in allen Lebensbereichen, die Änderung traditioneller Rollenbilder und die Schließung des Gender-Pay-Gaps gesetzlich verankert. Kinderbetreuung und Karenzmodelle gelten international als Vorbild. Wie kam es dazu?

Der Schlüssel dazu ist die Zusammenarbeit von Frauen und Organisationen über Parteigrenzen hinweg. Island hat traditionell eine starke Frauenbewegung, die stetig Erfolge erzielt. Besonders hervorzuheben ist der Generalstreik der Frauen im Jahr 1975, der in der Folge auch den Weg zur weltweit ersten Wahl eines weiblichen Staats-

oberhauptes im Jahr 1980 geebnet hat. Allerdings verstellt der Umstand, dass wir in vielen Bereichen eine Spitzenposition erlangt haben, den Blick auf die durchaus noch vorhandenen Problemfelder. „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ ist Gesetz, doch der eigentliche Gender-Pay-Gap ergibt sich daraus, dass Frauen andere Tätigkeiten ausüben als Männer. Tätigkeiten, die im Vergleich schlechter honoriert werden.

Und wie begegnen Sie dem Problem? Durch die Heranführung von Frauen an MINT-Berufe?

Nein, von der anderen Seite. Wir haben nach Neuseeland geschaut: Dort gibt es seit Kurzem ein System, das das Lohnniveau in von Frauen dominierten Branchen auf jenes in Männerbranchen hebt. Ich arbeite zum Beispiel in der Pflege, habe eine ähnliche Ausbildungsstufe und vergleichbare berufliche Belastung wie etwa jemand im Straßenbau – warum ist die Bezahlung in meiner Branche so viel schlechter? Solche Bedenken werden von einem Gremium beurteilt und führen, wenn sie als zutreffend erachtet werden, zu einer Erhöhung des Einkommens. Dadurch konnten in Neuseeland etwa die Löhne im Bildungsbereich gesteigert werden, und wir planen einen Testlauf in Island.

Welche Zeitspanne muss vergehen, bis der Plan Früchte trägt? Wann wird eine isländische Pflegerin ebenso viel verdienen wie etwa ein Mitarbeiter in einem Kraftwerk? Erleben wir das noch?

(lacht, wird nachdenklich) Eine gute Frage. Was mich optimistisch stimmt: Durch die Verbesserung der Einkommenssituation wird auch für Männer der Anreiz größer, einen beruflichen Weg wie etwa in der Pflege einzuschlagen. Diese Verringerung der Geschlechtersegregation sollte die finanzielle Ungleichbewertung zusätzlich reduzieren.

Kollektivverträge und Gesetzgebung haben letztlich nur monetäre Möglichkeiten, um Gleichstellung zu fördern. Die Einkommensschere mag sich schließen, doch schließt sich auch die Schere in den Köpfen der Menschen im gleichen Ausmaß?

Diese Ungleich-Denke ist tatsächlich ein härterer Brocken als die Ungleich-Bezahlung. Ich habe oft das Gefühl, dass Misogynie immer neue Wege findet, um sich zu manifestieren. In den letzten Jahren gab es Änderungen an der Abtreibungsgesetzgebung, etwa eine Ausweitung der Fristenregelung. Wie frauenfeindlich die Rhetorik war, die dem Anliegen selbst innerhalb des Parlaments entgegengebracht wurde, hat mich ehrlich überrascht. Eine gemeinsame



Drifa Snædal ist seit 2018 Präsidentin des isländischen Gewerkschaftsbundes ASÍ. Die technische Zeichnerin und studierte Arbeitsrechtlerin ist die erste Frau in diesem Amt. Laut OECD waren im Jahr 2020 92,2 Prozent der unselbstständig Erwerbstätigen Mitglieder in Gewerkschaften.

„Die Verringerung der Wochenarbeitszeit verbessert die Work-Life-Balance und Gesundheit von Arbeitnehmer:innen.“

Drifa Snædal, Präsidentin des isländischen Gewerkschaftsbundes

Initiative der Frauen über Parteigrenzen hinweg hat aber auch diese Gesetzesinitiative zum Erfolg geführt. Besonders wichtig sind uns die Verringerung der geschlechtsspezifischen Gewalt und die Schaffung eines sicheren Lebensumfelds. Wir versuchen, das Konzept der nationalen Sicherheit so zu erweitern, dass es ausdrücklich auch die Sicherheit von Frauen umfasst – im Privaten und am Arbeitsplatz.

Island ist ein kleines Land – warum unternimmt es vergleichsweise große Anstrengungen in Hinblick auf Gleichstellung?

Für mich persönlich geht es dabei um Gerechtigkeit, Unabhängigkeit und Lebensglück. Für Menschen, denen diese Dinge nicht so viel bedeuten, gibt es aber noch ein gewichtiges Argument: Die Forschung deutet darauf hin, dass Gleichstellung dem wirtschaftlichen Erfolg zuträglich ist. Island will es sich nicht leisten, die Hälfte der Bevölkerung an der Schaffung von Wohlstand zu hindern.

Sie haben den Frauenstreik von 1975 erwähnt, der eine Zeitenwende in der isländischen Geschichte markiert. In den folgenden Dekaden gab es immer weniger Streiks, doch deren Zahl hat in den letzten Jahren wieder zugenommen. Woran liegt das?

Einerseits haben sich die Gewerkschaften erneuert. Neue, radikalere Köpfe haben zu einer kompromissloseren Vorgangsweise geführt, die nun auch statistisch messbare Früchte trägt, etwa in der Schließung des Gender-Gaps in ganz bestimmten Bereichen, die bestreikt wurden. Andererseits werden auch die Arbeitgeber:innen immer brutaler in der Behandlung Einzelner, aber auch in der Beeinflussung der öffentlichen

Meinung. Das Gesundheitssystem müsse privatisiert werden, eine Erhöhung des Arbeitslosengeldes sei schlecht für die Wirtschaft ... Sie kennen das vielleicht ebenfalls.

Diese Polarisierung ist ein globaler Trend, doch Island ist auch in einer speziellen Situation: Wir wurden von der Bankenkrise besonders hart getroffen und suchen bis heute nach Balance. Das Pendel hätte auch in eine andere, weniger auf Gleichstellung und Gerechtigkeit bedachte Richtung ausschlagen können. In so einer Situation sind Gewerkschaften, die so viel Gewicht haben wie hierzulande, ein wichtiger Stabilisierungsfaktor. Abgesehen von unserer Rolle bei Kollektivvertragsverhandlungen, Rechtsberatung und Streiks sind wir eine tragende Säule des isländischen Sozialstaats.

Im Sommer war Island mit der Einführung der 4-Tage-Woche in den internationalen Schlagzeilen. Wie läuft die Umsetzung?

Bei den Journalist:innen, die dies so berichtet haben, war wohl eher der Wunsch die Mutter des Gedankens. Eigentlich geht es um eine Arbeitszeitverkürzung auf 36 Wochenstunden. Das ist aber nur ein Zwischenschritt, bei den nächsten KV-Verhandlungen im kommenden Jahr drehen wir die Schraube weiter.

Die Verringerung der Wochenarbeitszeit verbessert die Work-Life-Balance und Gesundheit von Arbeitnehmer:innen, reduziert krankheitsbedingte Fehlzeiten und steigert die Effizienz. Außerdem wirkt sie sich durch verändertes Konsumverhalten und geringeres Verkehrsaufkommen positiv auf die Umwelt aus: Das sind Faktoren, denen sich die Arbeitgeber:innenseite nicht verschließen kann. ▀

Alle zwei Wochen eine tote Frau

Das Ausmaß der Gewalt an Frauen in Österreich ist gravierend und im internationalen Vergleich auffallend hoch. Auch Behördenversagen trägt dazu bei. Frauenorganisationen fordern mehr Budget – und sie bezweifeln, dass die neue Regelung über Nacht aus gewalttätigen Gefährdern neue Menschen zaubert.

TEXT ANJA MELZER

Als wir diese beiden Seiten geplant haben, waren es – erschreckend viele – 21. Als diese Zeilen, die Sie gerade lesen, nur ein paar Tage später geschrieben wurden, waren es 23. Wer weiß, wie viele es sein werden, wenn dieses Heft erscheint? Die Rede ist von ermordeten Frauen. Ermordet, weil sie Frauen waren. Dazu addiert werden müssen außerdem 44 Mordversuche gegen Frauen, die in schwerster Gewalt endeten. Und all das sind lediglich offizielle, gemeldete Zahlen – die Dunkelziffer kann nur erahnt werden.

Jeden Monat werden in Österreich im Schnitt vier Frauen ermordet. Vier Frauen. Vier Leben. Jede fünfte Frau ist bereits ab ihrem 15. Lebensjahr körperlicher und/oder sexueller Gewalt ausgesetzt. Damit liegt Österreich im traurigen europäischen Spitzenfeld. In keinem anderen europäischen Land wurden in den vergangenen Monaten und Jahren mehr Frauen als Männer getötet.

Was all diese Taten gemein haben: Der gefährlichste Ort für Frauen ist ihr eigenes Zuhause. Und die Täter sind in den allermeisten Fällen engste Vertraute: Ex-Intimpartner oder Familienangehörige. Femizide beschreiben keine Einzeltaten, sondern sind ein strukturelles Problem. Es handelt

*Acht von zehn Anzeigen
werden eingestellt.
Welche Betroffene wendet
sich da an die Behörden?*

sich nicht um „Beziehungstaten“ oder „Eifersuchtsdramen“, wie der Boulevard gerne titelt. „Es ist Mord. Und man muss es als das benennen, was es ist“, sagt Klaudia Friebe, PRO-GE-Frauenvorsitzende und Vorsitzende des Österreichischen Frauenrings. „Mord ist Mord, und Mord bleibt Mord. Das kann man nicht beschönigen. Punkt.“

Die Morde an Frauen in Österreich sind in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen – von 2014 bis 2019 haben sie sich sogar verdoppelt. Trotz dieser alarmierenden Zahlen hat sich die Politik sehr lange überhaupt nicht und dann sehr spät des Problems angenommen, und auch erst, als der öffentliche Druck spürbar zunahm. „Das ist inzwischen eh schon wieder eingeschlafen“, kommentiert Friebe sichtlich

frustriert. „Man muss sich das klarmachen: Es geht darum, Frauenleben zu retten.“

Doch warum werden in der Alpenrepublik derart viele Frauen umgebracht? „Offensichtlich ist hierzulande die Hemmschwelle sehr niedrig“, antwortet Friebe. Das sei das eine, sie hält inne, auch patriarchale Strukturen würden eine Rolle spielen. „Da geht es um Macht, um Ehre, die Muster sind fast immer dieselben.“ Diese Verbrechen spielten sich gerade in Phasen nach einer Trennung oder Scheidung ab. „In Österreich ist das Besitzdenken – auch über die Frau – besonders ausgeprägt.“ Und noch ein weiterer Punkt sei ausschlaggebend: „Frauen haben oft wenig Vertrauen in die Polizei. Zu viele Fälle werden gar nicht angezeigt.“ Was man dabei nicht vergessen dürfe: Ein Frauenmord sei immer das Ende einer Gewaltgeschichte. Bei allen bisherigen Tötungsdelikten an Frauen in diesem Jahr bestand nur in einem einzigen Fall im Vorfeld ein Annäherungsverbot. In allen übrigen Fällen hatte die Polizei im Vorfeld keinerlei Kenntnis von Gewalthandlungen.

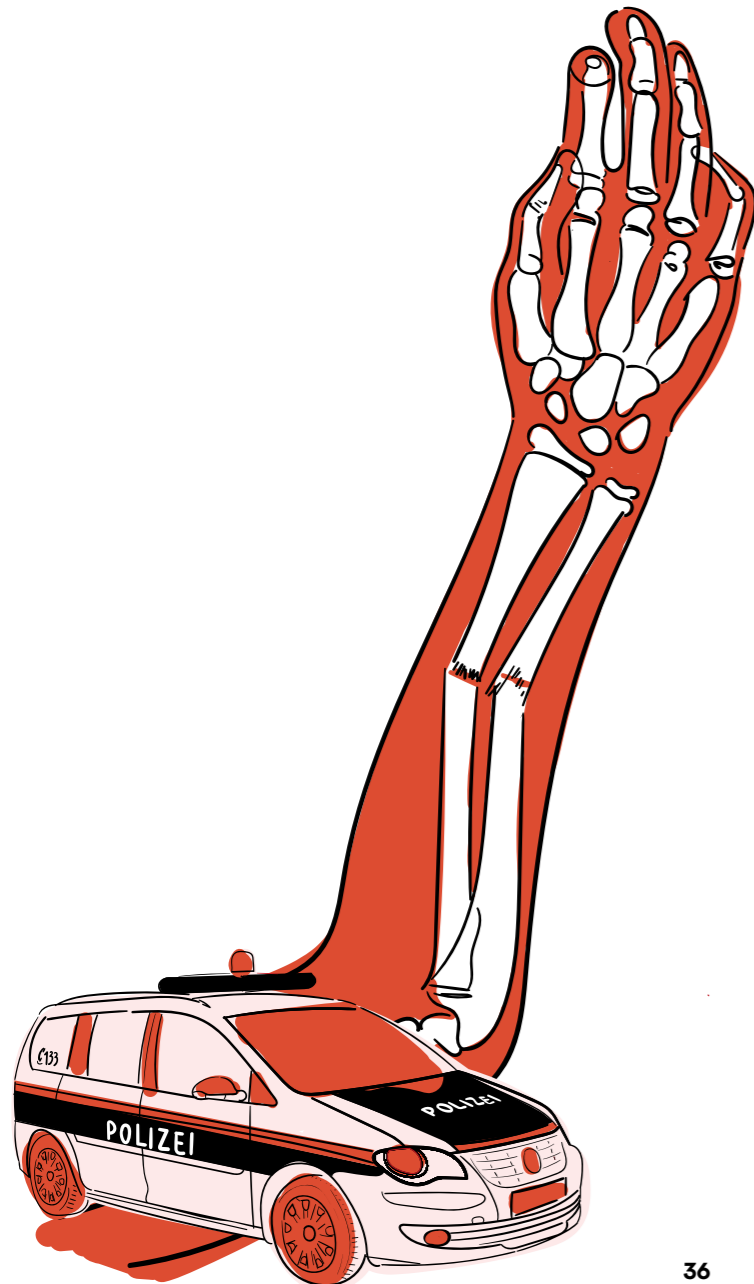
Wirft man einen Blick auf die Justizstatistik, offenbart sich ein verheerendes Bild. Acht von zehn Anzeigen werden eingestellt. Welche Betroffene wendet sich da an die Behörden?

Sechs Stunden – und dann?

Seit September ist das neue Gewaltschutzpaket in Kraft. Nun müssen sich Männer, die eine Wegweisung erhalten haben, einem verpflichtenden, sechsstündigen Beratungsgespräch stellen. Allein in den ersten acht Wochen habe das 1.700 Fälle betroffen, so der Verein Neustart, dem in sechs von neun österreichischen Bundesländern die Zuständigkeit obliegt. Friebe ist skeptisch: „Da hat ja die Tat bereits stattgefunden. Ich kann mir nicht vorstellen, dass jemand, der zu Hause seine Frau misshandelt, schlägt oder vergewaltigt nach sechs Stunden plötzlich sein Verhalten ändert.“ Was gänzlich fehle: Gefährdungseinschätzungen. Die wurden unter FPÖ-Innenminister Kickl abgeschafft.

Für diese Täterbetreuung wurden knapp 25 Millionen Euro bereitgestellt – Geld, das bei den Opfern fehlt. Die Frauenvereine fordern geschlossen die Einhaltung der Istanbul-Konvention, das entspräche 228 Millionen Euro und 3.000 Arbeitsplätzen in der Gewaltprävention. „Man muss sich das vorstellen: Auf eine Beraterin kommen in Wien derzeit 300 gewaltbetroffene Frauen. Und auch pro Frauenhaus bräuchte es vier zusätzliche Arbeitskräfte.“ An Frauenhäusern und ähnlichen Zufluchtsstätten fehle es generell. Und auch die Corona-Lockdowns haben die Lage verschärft. „Viele Frauen konnten währenddessen nicht ins Frauenhaus flüchten, weil die Männer immer daheim waren. Allerdings: Die Frauen-Helpline hatte um 40 Prozent mehr Anfragen.“

23 Frauen. Seit Jänner. Was kann man selbst tun, wenn man beispielsweise Anzeichen von Gewalt bei einer Arbeitskollegin entdeckt? Friebe: „Beratung und Hilfe aufzeigen. Die Frauen-Helpline ist eine erste Anlaufstelle. Und wenn einer nicht nach Telefonieren ist, gibt es Helpchats. Diese Nummern muss man einfach immer wieder nennen.“ Daher an dieser Stelle zum Mitnotieren: 0800-222 555. „Worte des Bedauerns bringen uns nicht weiter“, meint Klaudia Friebe. Und sie fügt noch einen Satz an: „Wo ist eigentlich die Frauenministerin?“ ▶



Femizide bis Redaktionsschluss

Quelle: Autonome Frauenhäuser

10 NOV 21
23

Keine Arbeitslosen mehr in Marienthal

Kann man Langzeitarbeitslosigkeit abschaffen? Kann man, sagt das AMS Niederösterreich. Seit einem Jahr erhalten alle Langzeitarbeitslosen der Gemeinde Gramatneusiedl einen garantierten Arbeitsplatz. Was Arbeit mit Menschen macht? Ein Lokalausweis.

TEXT IRENE STEINDL



Michaela ist 53 Jahre alt und arbeitet seit einem Jahr in der Holzwerkstatt in Gramatneusiedl. Davor war sie ein- und einhalb Jahre arbeitslos. Beworben hat sie sich unzählige Male, im Büro oder als Reinigungskraft – Antworten hat sie selten erhalten. Dass sie nun jeden Tag in die Arbeit radeln kann und sich sogar darauf freut, damit hat sie nicht mehr gerechnet. Sie ist eine von 81 Teilnehmer:innen im Projekt MAGMA, das allen Langzeitarbeitslosen in Gramatneusiedl einen geförderten Arbeitsplatz garantiert.

MAGMA steht für „Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal“ und ist ein weltweit einzigartiges Pilotprojekt des AMS Niederösterreich. Ziel ist es, Langzeitarbeitslosigkeit in Gramatneusiedl – zu dem Marienthal gehört – abzuschaffen. Wer über ein Jahr arbeitslos ist und beim Projekt mitmacht, wird in einem geförderten Dienstverhältnis bei itworks Personalservice und Beratung angestellt und nach Kollektivvertrag entlohnt. Seit Oktober 2020 gibt es keine langzeitarbeitslose Person mehr in der Gemeinde.

Was macht MAGMA anders?

Die Skepsis der Teilnehmer:innen zu überwinden war anfangs die größte Schwierigkeit, erzählt Daniela Scholl, Projektleiterin bei itworks. Das Erfolgsrezept setzt auf Beteiligung: Alle Teilnehmer:innen waren von Beginn an mit im Boot, nach dem Motto: Ihr habt die Erfahrung in der Gemeinde, ihr wisst, was es braucht. So sind die ersten Ideen entstanden: Altersbegleitung, Jugendarbeit, Renovierung einer alten Werkstatt, Projekt-Newsletter, ein Buch über Gramatneusiedl, eine Mediathek, Grünraumpflege etc.

Beschäftigungsprojekte für langzeitarbeitslose Personen gibt es wie Sand am Meer. Allerdings enden die meistens nach sechs bis neun Monaten, danach kehren die sogenannten Transitarbeitskräfte zum AMS zurück. MAGMA dauert dreieinhalb Jahre. „Wir haben dadurch viel länger Zeit, die Teilnehmer:innen sinnvoll zu begleiten und mit ihnen gemeinsam ihre Arbeitskompetenzen zu erweitern“, so Daniela Scholl. Während der achtwöchigen Vorbereitungsmaßnahme trainieren sie Vorstellungsgespräche, arbeiten an ihrer Kommunikation und Körpersprache, vertiefen EDV-Kenntnisse und reflektieren ihr Selbstbild. Wie motiviert bin ich, eine neue Arbeit zu suchen? Wie verwirkliche ich Ziele in meinem Leben? Wo liegen meine Stärken?

Die Teilnehmer:innen sind zwischen 18 und 60 Jahre alt, haben einen Pflichtschulabschluss oder ein Doktorat, manche sind erst ein Jahr, andere schon über zwanzig Jahre arbeitslos. Ihre Gemeinsamkeit: Sie finden schwer Arbeit auf dem sogenannten ersten

Michaela baut Hochbeete für den Gemeindekindergarten, bemalt Kommoden oder upcycelt Schränke. Was Besseres als itworks hätte ihr nicht passieren können, sagt sie. Hier lernt sie Dinge fürs Leben.



Bei Astrid Hemmer (rechts im Bild) lernen die Teilnehmer:innen, Holz zu bearbeiten. Für viele Frauen ist sie ein Vorbild.

Arbeitsmarkt. MAGMA bietet ihnen Chancen – und stellt dabei eine einfache Rechnung an: Arbeitslosigkeit kostet die Gesellschaft jährlich circa 30.000 Euro pro Person. Ein geförderter Arbeitsplatz ebenso viel. Warum also Arbeitslosigkeit finanzieren und nicht Arbeit?

Zu Hause fällt dir die Decke auf den Kopf

Für Michaela stand fest, etwas Handwerkliches zu tun. In der Holzwerkstatt restauriert sie seit einem Jahr Möbel, bemalt Kommoden und schleift Kästen. Begleitet wird sie dabei von Astrid Hemmer. Die gelernte Modedesignerin hat selbst mit 40 Jahren beruflich umgesattelt und eine Tischler:innen-Lehre absolviert. Für viele Frauen im Projekt ist sie nicht nur Arbeitsanleiterin, sondern auch Vorbild. „Anfangs sagen viele: ‚Was mach ich in einer Holzwerkstatt, ich kann doch keine Bohrmaschine bedienen?‘“, erzählt Hemmer. „Aber sobald sie erstmals gesägt oder gehobelt haben, wollen sie nicht mehr weg.“ Auch Michaela war skeptisch: „Ich konnte nicht mal einen Dübel in die Wand bohren mit der passenden Schraube dazu.“ Mittlerweile bedient sie die Kappsäge und hat zwei Hochbeete für den Gemeindekindergarten gebaut. Die Kommoden, die sie bemalt hat, sind in einer Auslage auf der Hauptstraße ausgestellt. „Ich lerne hier Dinge, die ich im Leben brauchen kann. Was Besseres konnte mir nicht passieren.“ Warum sie beim Projekt mitmacht? „Anfangs war es durchaus bequem zu Hause“, erinnert sie sich. „Aber irgendwann fällt dir die Decke auf den Kopf – immer nur putzen und das viele Alleinsein.“ Jetzt ist sie wieder regelmäßig unter Leuten und hat ihr eigenes Einkommen. Dabei ist Geld

BLOG

Michael Ertl, Referent für Konjunktur- und Verteilungsfragen in der AK Wien
Markus Marterbauer, Leiter der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik der AK Wien

Zusammengefasst von Anja Melzer

Lob einer beginnenden Arbeitskräfteknappheit

Das WIFO erhöht die Prognose für Österreichs Wirtschaftsleistung neuerlich und zwar auf plus 4,4 Prozent für 2021. Besonders erfreulich entwickeln sich Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Die Arbeitslosenquote soll bereits 2022 das Niveau vor der COVID-19-Krise erreichen – drei Jahre früher als ursprünglich erwartet. Das zeigt eindrucksvoll: Der Bedarf an Arbeitskräften ist im Konjunkturaufschwung hoch. Jetzt geht es darum, die Arbeitslosen sowie Personen aus der stillen Reserve in offene Jobs mit guten Arbeitsbedingungen zu vermitteln. Ein langsam knapper werdendes Angebot kann dabei helfen. Noch immer gibt es dreimal so viele Arbeitslose wie Jobangebote beim AMS. Doch die Zahl der gemeldeten offenen Stellen steigt rapide. Darunter sind viele, die es nicht wert sind, besetzt zu werden, weil die Arbeitsbedingungen schlecht und die Löhne niedrig sind. Doch es gibt auch viele offene Jobs mit guten Arbeitsbedingungen und hohen Löhnen. Arbeitslose auf diese Stellen zu vermitteln ist jetzt eine Kernaufgabe des AMS, das dafür aber auch die nötige Personalausstattung braucht.

Dennoch tun sich die Unternehmen vielerorts heute schwerer, Stellen zu besetzen, als sie das gewohnt sind. Das hat viele positive Effekte: Unternehmen müssen attraktiver für Arbeitskräfte werden, indem sie bessere Arbeitsbedingungen, flexiblere Arbeitszeiten, höhere Löhne und mehr Wertschätzung bieten. Die Anreize zum Ersetzen körperlich anstrengender und monotoner Tätigkeiten durch Automatisierung steigen, produktivere und besser bezahlte Arbeitsplätze entstehen. Gerade die verkannten Leistungsträger:innen in Berufen, die sich in der Pandemie als systemrelevant erwiesen haben, dürfen auf bessere Anerkennung ihrer Leistung hoffen.

Auch wenn die Arbeitslosigkeit insgesamt zurückgeht, verbessert sich die Lage für die besonders schwer Betroffenen nur schleppend: Die Zahl der Langzeitarbeitslosen war im September 2021 um mehr als 20.000 höher als vor der Pandemie. Auch diese Gruppe darf im Aufschwung nicht zurückgelassen werden. Die Maßnahmen dafür sind vielfältig und liegen auf dem Tisch. Sie reichen von einer umfassenden Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche durch das Arbeitsmarktservice bis zur Einführung einer Jobgarantie.

**So bekommen Sie alle aktuellen Beiträge direkt in Ihr Postfach:
 A&W-Blog abonnieren unter awblog.at/blog-abo**

DREI FRAGEN ZUM THEMA

an **Hannah Quinz**, Institut für Soziologie.
 Sie begleitet das **MAGMA-Projekt wissenschaftlich**.
 Gemeinsam mit **Jörg Flecker** und Studierenden befragt sie die Teilnehmer:innen, wie sich die Arbeit auf ihre Lebenszufriedenheit, ihre Gesundheit, ihr soziales Umfeld und ihre Aktivitäten auswirkt.

Warum haben alle Teilnehmer:innen Ja zur Arbeitsplatzgarantie gesagt?

Viele wollen schlicht nicht mehr arbeitslos sein. Das ständige Bewerben, ohne zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, zermüht. Auch die Aussicht auf einen geregelten Tagesablauf und auf eigenes Einkommen waren wichtige Beweggründe. Vor allem aber können die Teilnehmer:innen Energie und Motivation schöpfen. Abends müde von der Arbeit heimzukommen wird positiv wahrgenommen.

Was bewirkt Langzeitarbeitslosigkeit? Und was Beschäftigung?

Langzeitarbeitslosen Menschen fehlt vielfach die Tagesstruktur. Soziale Kontakte werden weniger und der gesellschaftliche Status in der Erwerbsgesellschaft fällt weg. Stigmatisierung und soziale Exklusion sind häufige Folgen. Das wirkt sich enorm aus – auf das Lebensgefühl, den Gesundheitszustand, das Selbstwertgefühl. Viele Langzeitarbeitslose können ihren Lebensunterhalt und die Teilhabe am sozialen Leben nicht finanzieren. Anders bei Beschäftigung: Die Eingebundenheit in eine Struktur, regelmäßige Aufgaben und der Kontakt mit Menschen verbessern das Lebensgefühl.

Die wichtigste Erkenntnis aus der ersten Befragung?

Für die Teilnehmer:innen ist durchaus wichtig, welche Tätigkeiten sie machen und dass sie dabei Wertschätzung erfahren können. Es muss eine sinnvolle Arbeit sein, die auch für die Allgemeinheit nützlich ist. Die Teilnehmer:innen wollen etwas beitragen und nicht nur beschäftigt werden. Und: Viele schöpfen wieder verloren geglaubte Hoffnung.



„Menschen wollen etwas Sinnvolles tun, sie wollen einer Arbeit nachgehen, in der sie Anerkennung erfahren“, weiß die Projektleiterin **Daniela Scholl**.

nicht der wichtigste Beweggrund, um arbeiten zu gehen. „Menschen wollen etwas Sinnvolles tun“, so Scholl, „sie wollen einer Arbeit nachgehen, in der sie Anerkennung erfahren. Geld motiviert höchstens kurzfristig.“

Wieder Mut fürs Leben

Obwohl viele in der Gemeinde die Initiative loben, gibt es auch andere Stimmen. „Manche reden schlecht über uns, bezeichnen uns als Sozialschmarotzer“, so Michaela. Dabei zeige sich jeden Tag, wie sich die Leute hier zum Positiven verändern, von der Körperpflege bis zur Haltung. Früher seien viele Arbeitslose geduckt durch den Billa geschlichen, in der Hoffnung, nicht gesehen zu werden. Heute gehen sie aufrecht durch die Gemeinde. „Da frag ich mich: Wie können einige immer noch so schlecht reden? Dass du hier Mut fasst fürs Leben, dich wieder raustraust, Teil der Gesellschaft bist ... das interessiert die nicht.“ Zum Glück sei das nicht die Mehrheit. Und für Michaela zählt vor allem, wie es ihr geht, seitdem sie wieder Arbeit hat: „Ich hab wieder Selbstbewusstsein bekommen, gehe nicht mehr unterirdisch durch Gramatneusiedl. Nach der Arbeit fahr ich sogar mit den Arbeitsklamotten heim, weil ich stolz bin.“ Ein Stellenangebot hat sie auch schon bekommen: Seit November arbeitet sie geringfügig beim Bestattungsunternehmen im Ort, als Reinigungskraft und in der Gartenpflege. Und vielleicht darf sie bald Urnen bemalen – das wäre ihr größter Wunsch. Die erste Urne zum Testmalen ist schon bestellt. ▶

Klischee ade!

Dass Buben mit Bauklötzen und Mädchen mit Puppen spielen, gilt oft als „natürlich“. Erstens ist es das nicht, zweitens verdienen Puppenspielerinnen meist deutlich weniger. Über die Erfahrungen von Frauen mit schmutzigen Haaren in verkrusteten Strukturen.

TEXT JOHANNES GRESS

Ein Satz, den Carmen Feichtinger so oder so ähnlich schon mehrmals hörte: „Für Frauen haben wir nicht mal eine Toilette.“ Nämlich als sie sich als Elektrotechnikerin bewarb. Oder als Maschinenbautechnikerin. Oder auch als Mechatronikerin. Oftmals mit dem Zusatz: „Du bist ein Mädels, das trauen wir dir nicht zu.“

Also landete Feichtinger nach ihrem Schulabschluss, nach dem „Spezialfall Mädchengymnasium“, wie sie das mit einem Schmunzeln nennt, als Einrichtungsberaterin im Einzelhandel. „Eigentlich

nicht so meine Sparte“, sagt sie, aber besser als nichts. Mit einem Anteil von knapp 66 Prozent zählt der Handel zu einem der „klassischen Frauenberufe“. Das ist kein Zufall und kein Naturgesetz. Im Gegenteil: Dabei geht es um Geld, Macht und Einfluss. Nach wie vor verdienen Frauen in Österreich durchschnittlich deutlich weniger als Männer (Gender-Pay-Gap) und beziehen im Schnitt weniger Pension (Pension-Gap). Im Einzelfall wurzelt die Ungleichbezahlung oft schon im Kindergarten, gesamtgesellschaftlich reicht sie bis ins 18. Jahrhundert zurück.



Vom Puppenspiel in die Altenpflege

Die Standarderklärung für die Unterteilung in sogenannte Männer- und Frauenberufe lautet: Während sich Männer mehrheitlich für Technik interessieren, würden sich Frauen mit fürsorglichen Tätigkeiten wohler fühlen. Schon Jungs spielen schließlich lieber Fußball und LEGO, während Mädchen Schminktisch und Barbie bevorzugen. Vermeintlich natürliche Interessen würden also den späteren Berufsweg bereits vorskizzieren. Der Schritt von der LEGO-Burg in die Automobilindustrie, vom Puppenspiel in die Altenpflege erscheint konsequent und logisch.

Christian Berger, Ökonom bei der Arbeiterkammer Wien und ehemaliger Sprecher des österreichischen Frauen*Volksbegehrens, hegt beträchtliche Zweifel an dieser Erklärung. Die Rede von den „natürlichen Interessen“ sei lediglich ein Argument zur Verschleierung von Interessen und Herrschaftsansprüchen. „Interessen“, so Berger, „sind zuvorderst eine Frage der Sozialisation.“ Wie werden Frauen in Kultur, Fernsehen oder Werbung dargestellt? Welche weiblichen Vorbilder gibt es in der Politik, im Sport oder in der Wirtschaft? In welchen Berufen sehen Kinder ihre Eltern und Verwandten?

Laut Statistik Austria begegnen Kinder in Krippen und Kleinkinderinstitutionen zu 98 Prozent einer weiblichen Pädagogin, während sie später an einer Schule mit technischem oder gewerblichem Schwerpunkt in knapp drei Viertel der Fälle von einem Mann unterrichtet werden.

„Was soll an dem hier bitte männlich oder weiblich sein?“

Carmen Feichtinger, „Digital Pioneers“

Game Boy, Nintendo, Playstation und Computer begleiten Carmen Feichtinger schon seit Kindesbeinen an. Die männlich dominierte Gamer-Szene ist genauso Teil ihrer Sozialisation wie das Aufwachsen inmitten von Brüdern und Cousins. Ihren Job als Einrichtungsberaterin hängte sie schnell an den Nagel. Die heute 21-Jährige zog von Ried nach Linz, um dort am Projekt „Digital Pioneers“ teilzunehmen, das die AK durch den Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0 unterstützt. In einem leicht staubigen Trakt der Linzer Tabakfabrik bereitet sie sich seit Anfang Oktober auf ihr zukünftiges Berufsleben in der Tech-Branche vor.

Die Arbeiterkammer unterstützt das Projekt „Digital Pioneers“ durch den Digitalisierungsfonds Arbeit 4.0. Die Teilnehmerinnen sind ausschließlich weiblich.



Carmen Feichtinger, 21, ist in der Gamer:innen-Szene groß geworden. Seit Oktober ist sie Teil des Projekts „Digital Pioneers“ in Linz.

Zwischen Laptops und Getränkeflaschen liegen Netz- und USB-Kabel auf dem Tisch, an den Wänden hängen Plakate mit Überschriften wie „Big Data“, „POP3/IMAP/SMTP“, über Social-Media-Strategien und die Marketing-Kampagne von IKEA. Nach Abschluss des achtwöchigen Lehrgangs geht es für die ausschließlich weiblichen Teilnehmerinnen für acht Monate zur Ausbildung in ein Unternehmen.

Ob sie jemals das Gefühl hatte, sie sei als Frau für so etwas nicht geeignet? „Nein.“ Feichtinger stockt kurz. Und beginnt dann zu lachen. Das mit der Unterscheidung in Frauen- und Männerberufe habe ihr noch nie eingeleuchtet. „Was soll an dem hier bitte männlich oder weiblich sein?“

Dass Feichtinger eine Ausnahme ist, das weiß auch Anna Steiger, Vizerektorin für Personal und Gender an der Technischen Universität Wien. An ihrer Universität sind in den klassischen Ingenieursstudiengängen, Elektrotechnik oder Maschinenbau, knapp zehn Prozent der Studierenden weiblich. Während beispielsweise im Architekturstudium, in dem es vermeintlich mehr um künstlerische Begabung geht, mehr als die Hälfte Frauen sind.

„Ich hoffe, Sie haben nichts gegen Staub“

Schon in den technisch-gewerblichen Schulen hierzulande sind (Stand 2020) lediglich ein Viertel der Schüler:innen weiblich. „Das zieht sich durch“, erklärt Steiger. Auch sie betont: Die geschlechtliche Segregation am Arbeitsmarkt sei „vor allem eine Frage der Sozialisation“. Steiger verweist auf Länder des ehemaligen Ostblocks. Im sogenannten „Realsozialismus“ gab es die Unterteilung in Män-



Vom Friseursalon auf die Baustelle: Malerlehrling Yvonne Kollros, 19, in einem künftigen Luxushotel in der Wiener Innenstadt.

ner- und Frauenberufe in der uns bekannten Form nicht. Steiger vermutet, das habe Auswirkungen bis in die Gegenwart. Ein Blick in die Statistik gibt der Vizerektorin recht: Der Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern in Tschechien, Ungarn, Polen, Bulgarien, Slowenien und Kroatien ist geringer als in Österreich. Rumänien verzeichnet EU-weit nach Luxemburg die geringsten Einkommensunterschiede.

Dass sich tradierte Rollenbilder am Arbeitsmarkt widerspiegeln, betrifft neben akademischen auch handwerkliche Berufe. Am Petersplatz in der Wiener Innenstadt soll bis 2022 ein Luxushotel entstehen, Rooftop-Restaurant und Cocktail-Bar inklusive. Viel zu merken ist davon Mitte Oktober noch nicht. Im Inneren des denkmalgeschützten Gebäudes versteht man sein eigenes Wort kaum, Kabel hängen von der mit Stuck besetzten Decke. „Ich hoffe, Sie haben nichts gegen Staub“, heißt es zur Begrüßung. Die 19-jährige Yvonne Kollros nimmt auf einem Farbkübel Platz, breitbeinig und farbverschmiert. Vor zwei Monaten begann sie bei der Firma Denner die Lehre zur Malerei- und Beschichtungstechnikerin.

Das Interesse fürs Handwerkliche sei schon lange da. Aber eine Lehre in dem Bereich? Ihrem Vater, Kfz-Mechaniker und begnadetem Heimwerker, hatte sie früher oft bei der Arbeit zugesehen. Eher aus der Distanz, als Mädchen. Auch in der Schule hatte sie das Gefühl vermittelt bekommen, das sei „nichts für mich“. Ihre Mitschülerinnen und Freundinnen suchten nach dem Abschluss nach Erwerbsarbeit abseits männlich dominierter Berufe. Kollros lernte Friseurin. Ein Beruf, der in neun von zehn Fällen von Frauen ausgeübt wird.

Schnell sollte sich herausstellen, dass sich Kollros auf Baustellen deutlich wohler fühlt als in Friseursalons. „Aber das wollte ich mir anfangs nicht eingestehen. Eine Bekannte hat mir den nötigen Schub gegeben. Und dann habe ich mir gedacht, ich probiere das jetzt.“

„Einfach mal probieren“ wollen es immer noch sehr wenige Mädchen und Frauen in Österreich. Im vergangenen Jahr begannen 2.658 von ihnen eine Lehre im Bereich „Gewerbe und Handwerk“. Demgegenüber stehen 10.328 Jungen und Männer. Im Bereich Elektrotechnik liegt der Frauenanteil mit 6,31 Prozent noch einmal deutlich niedriger.

Schmutzige Haare und verkrustete Strukturen

Dass Kollros hier auf der Baustelle in der Wiener Innenstadt als Frau eine Ausnahmeerscheinung ist, hat ihrer Meinung nach auch ganz praktische Gründe. In ihren langen rot-schwarzen Haaren bleibt am Ende des Tages meist deutlich mehr Schmutz und Staub hängen als bei ihren (meist) kurzhaarigen Kollegen. Dass sich das nicht jede Frau jeden Tag antun möchte, könne sie nachvollziehen. Aber das sei Gewöhnungssache.

Gelegentlich greifen ihr ein paar Kollegen unter die Arme, um die schweren Farbkübel in den vierten Stock zu hieven. Am liebsten aber schleppt sie alleine: „Da bekomme ich wenigstens Muskeln.“ Ansonsten habe sie selten das Gefühl, dass sie als Frau anders behandelt werde. Das mag auch an ihrem Arbeitgeber liegen. Im Mai dieses Jahres wurde die Firma Denner aufgrund ihres Engagements in Sachen Gleichstellung mit dem amaZone-Award

ausgezeichnet. Seit 2004 bildet der Maler:innenbetrieb mit Sitz in Wien-Margareten gezielt Frauen und Mädchen aus und beschäftigt eine der wenigen Malermeisterinnen hierzulande. Geht es nach Kollros, soll sie die nächste sein, „die Meisterinnenprüfung traue ich mir fix zu“.

Die Arbeitstage sind oftmals lang und anstrengend, aber ihren Job als Friseurin vermisst sie kaum. „Ich kann keinen Punkt nennen, der mir an meiner neuen Arbeit nicht taugt.“ Nicht zuletzt das bessere Gehalt – „und am Ende des Tages sieht man, was man geschafft hat“.

Auf der individuellen Ebene mag das „Interesse“ an verschiedenen Berufen eine Frage der Sozialisation sein. Auf gesellschaftlicher Ebene wurzelt die bis heute dominante Unterteilung in Männer- und Frauenberufe in der Herausbildung der „kapitalistischen Moderne“ Mitte des 18. Jahrhunderts, erklärt AK-Experte Berger. Historisch lasse sich hier die „Aufteilung in unbezahlte Reproduktions- und bezahlte Produktionsarbeit“ verorten. Während Männer frühmorgens in die Fabriken pilgerten und dort für ihre Arbeit entlohnt wurden, blieben Frauen zumeist bei den Kindern zu Hause und kümmerten sich um den Haushalt, unbezahlt. In den Bildungs- und Ausbildungsstätten, die sich zu dieser Zeit herausbildeten, wurde diese Trennung reproduziert: Sie waren Männern vorbehalten.

Seither hat sich viel getan. Für Frauen gab es institutionelle, bildungs- und demokratiepolitische Verbesserungen – „aber am Arbeitsmarkt ändert sich seit Jahrzehnten kaum etwas Strukturelles“, kritisiert Berger.

Die Ungleichbehandlung – und Ungleichbezahlung – verschiedener Geschlechter ist historisch und strukturell tief in unseren Gesellschaften verankert.

Der Gender-Pay-Gap ist in Österreich hinter Lettland und Estland mit knapp 20 Prozent nach wie vor einer der größten innerhalb der EU. Zum Vergleich: EU-weit beträgt der Gap 14,1, in Luxemburg 1,3 Prozent. Frauen, die in Österreich im Jahr 2019 in Pension gingen, erhalten im Schnitt 39 Prozent weniger als Männer, 1997 waren es 46 Prozent.

Berger spricht mit Blick auf den Arbeitsmarkt von „horizontaler“ und von „vertikaler“ Segregation. In Unternehmen (horizontal) sind die bestbezahlten und mächtigsten Posten in den allermeisten Fällen männlich besetzt. Mit Blick auf unterschiedliche Tätigkeitsfelder und Branchen (vertikal) sind Männerberufe im Schnitt deutlich besser bezahlt als Frauenberufe. Dabei sei

auffällig, so Berger, dass die ungleiche Bezahlung wenig mit dem Individuum an sich zu tun hat: Männer leiden im Handel oder in der Pflege genauso unter schlechter Bezahlung, wie Frauen in Industrie und führenden Unternehmenspositionen meist überdurchschnittlich gut verdienen.

Dass sich am österreichischen Arbeitsmarkt sowohl die horizontale als auch die vertikale Segregation derart hartnäckig hält, hat laut AK-Ökonomen Berger strukturelle Gründe. Müssten Löhne und Gehälter von Frauen an jene von Männern angeglichen werden, würde sich auch die Gesamtlohnsumme erhöhen – was im Umkehrschluss die Profite von Unternehmer:innen schmälert.

Ein langer Weg

Neben Verteilungsfragen und materiellen Interessen gehe es um die Aufrechterhaltung von Privilegien und faktischer Verfügungsmacht über Arbeit und Produktion, also Herrschaft. In vielen Unternehmen und Institutionen hätten sich „männerbündische Strukturen“ etabliert. „Klassische Männerberufe werden abgeriegelt“, erklärt Berger. Aus diesem Grund ist der Anteil von Männern in Männerberufen im Vergleich deutlich höher als der Anteil von Frauen in Frauenberufen. Was männlich ist, soll männlich bleiben. Das erkläre auch, warum der Frauenanteil in männlich dominierten Branchen seit Jahrzehnten stagniert.

Das Problem ist bekannt. Neben den Digital Pioneers gründete sich bereits 1992 in Steyr eine Frauenarbeitsstiftung. Das Arbeitsmarktservice (AMS) wirbt derzeit mittels FiT-Programm (Frauen in Handwerk und Technik) um weibliche Bewerberinnen in handwerklichen und technischen Berufen. Im Frauenpolitischen Lehrgang des ÖGB werden Frauen gezielt für die Arbeitnehmer:innenvertretung geschult.

Darauf angesprochen kann TU-Vizerektorin Steiger gleich eine ganze Reihe von Projekten und Initiativen in ihrer Einflussphäre aufzählen. Zum Beispiel der TU-Kindergarten mit Technikschwerpunkt, TU-Praktika für Mädchen oder das „Women only“-Mentoringprogramm für erstsemestrig Studentinnen. Jede:r TU-Wien-Student:in muss, unabhängig vom Studiengang, verpflichtend eine Lehrveranstaltung zum Thema Gender und Diversity absolvieren, um das Studium erfolgreich abschließen zu können.

„Projekte können einen Beitrag leisten“, findet Berger, aber insgesamt brauche es deutlich umfassendere politische, institutionelle und auch gewerkschaftliche Initiativen.

Die Ungleichbehandlung – und Ungleichbezahlung – verschiedener Geschlechter ist historisch und strukturell tief in unseren Gesellschaften verankert. Um diese Barrieren mittel- und langfristig zu überwinden, braucht es tiefgreifende Änderungsprozesse in sämtlichen gesellschaftlichen Bereichen – auch abseits der Wirtschaft. Dass Technikbetriebe Frauentoiletten installieren, soll dabei noch das geringste Problem sein. ▀

Mutige Frauenpolitik? Fehlannonce!



KARIN ZIMMERMANN
ÖGB-BUNDESFRAUENSEKRETÄRIN

Wie verändert sich das Leben der arbeitenden Menschen, wenn wir ihre Wochenarbeitszeit reduzieren? Diese Frage stellte sich Island in einem wissenschaftlichen Experiment. Fazit: Die Arbeitnehmer:innen waren nicht nur gesünder und zufriedener, auch die Arbeitsteilung zu Hause hat sich geändert. Die bezahlte und unbezahlte Arbeit wurde gerechter zwischen Frauen und Männern aufgeteilt. Die Stunden, die weniger gearbeitet wurden, flossen in mehr Zeit für Familie, Hobbys, aber auch Hausarbeit. Es sollte nicht bei diesem Experiment bleiben. Die positive Erfahrung hat dazu geführt, dass die Arbeitszeitverkürzung auf ganz Island ausgerollt wurde. 85 Prozent der isländischen Arbeitnehmer:innen haben ihre Arbeitszeit bereits verkürzt beziehungsweise Anspruch darauf. So geht mutige Politik, die sich gesellschaftliche Veränderung zum Ziel setzt.

Bei uns? Frauen arbeiten etwa elf Stunden mehr pro Woche unbezahlt als Männer. Ein Grund dafür, dass die Lohnschere zwischen Frauen und Männern in Österreich immer noch knapp 20 Prozent beträgt. Gemeinsam mit Lettland und Estland sind wir das Schlusslicht in Europa. Schuld daran ist auch die fehlende Kinderbetreuung – vor allem auf dem Land. Eltern, die Vollzeit arbeiten möchten, finden keinen Kinderbildungsplatz, der dies auch nur annähernd zulässt. Ganztagschulen oder Schulen mit Nachmittagsbetreuung sind dünn gesät. Es sind dann vielfach die Mütter, die nur Teilzeit arbeiten. Diese Spirale führt zu weniger Einkommen, weniger Arbeitslosengeld, weniger Krankengeld und im Alter auch zu deutlich geringeren Pensionen. Mut zur gesellschaftlichen Veränderung? ... Fehlannonce.

Dabei hätten wir großen Bedarf an einer mutigen Frauenpolitik. Wir brauchen dringend Investitionen in Bildung, Pflege und Betreuung. Es sind vor allem Frauen, die in diesen systemrelevanten Berufen arbeiten. Sie haben uns durch die Corona-Krise getragen und tun es immer noch. Wann, wenn nicht jetzt wäre ein guter Zeitpunkt, diese Leistung anzuerkennen? Etwa durch bessere Bezahlung, mehr Personal und gute Arbeitsbedingungen. Wenn wir in Pflege und Kinderbildung investieren, schafft das Arbeitsplätze, es entlastet Frauen und schafft faire Voraussetzungen, damit Frauen besser am Arbeitsmarkt teilhaben können. In Kombination mit einer Arbeitszeitverkürzung à la Island könnten wir wirklich einiges in Bewegung setzen, um die Lohnschere rasch zu schließen. Das Ziel ist klar: Equal Pay Day am 31. Dezember! ▶

Aktuelle Bücher aus dem ÖGB-Verlag



Buch | e-book | online

Angestelltengesetz

Günther Löschnigg, Nora Melzer

Gesetze und Kommentare 1 | 1.536 Seiten | 11. Auflage | 2021 | EUR 98,00
ISBN 978-3-99046-528-8

Das Angestelltengesetz feiert 2021 seinen 100. Geburtstag! Es ist damit aber nicht nur das wichtigste noch bestehende Sondergesetz, sondern hat seit 100 Jahren auch Vorbildwirkung für das gesamte Arbeitsrecht. Viele der Ansprüche, die heute die Arbeitswelt prägen, gehen auf das Angestelltengesetz zurück.

Der auch aus diesem Anlass neu aufgelegte Kommentar beschränkt sich aber nicht auf die Erörterung der einzelnen Regelungen des Angestelltengesetzes, sondern bezieht große Bereiche des allgemeinen Arbeitsrechts wie etwa die Dienstverhinderungen in der Sphäre des Unternehmens oder den allgemeinen Kündigungsschutz mit ein. Damit wird das Arbeitsverhältnis der Angestellten in seiner Gesamtheit erfasst und rechtlich erörtert. Namhafte Juristen und Juristinnen aus Wissenschaft und Praxis haben die Kommentarteile verfasst und gewährleisten eine ausgewogene Darstellung der vielfältigen Problembereiche. Literatur und Judikatur sind auf den neuesten Stand gebracht.

© Elisabeth Mandl



Buch | e-book

Betriebsratsfonds

Robert Priewasser

Gesetze und Kommentare 86 | 7. Auflage 2021 | 212 Seiten | EUR 29,90
ISBN 978-3-99046-613-1

Das Vermögen des Betriebsratsfonds dient dazu, die Geschäftsführungskosten für den Betriebsrat zu finanzieren sowie Wohlfahrtseinrichtungen und Wohlfahrtsmaßnahmen für die Beschäftigten eines Betriebes zu decken. In der Regel wird der Betriebsratsfonds durch die Betriebsratsumlage finanziert, manchmal gibt es aber auch zweckgewidmetes Vermögen. Der Autor erklärt Einnahmequellen und Ausgabenseite des Betriebsratsfonds und erläutert ausführlich den Verwendungszweck. Weitere Themen sind Verwaltung, Kontrolle, Übergabe an eine neu gewählte Betriebsratskörperschaft, Auflösung sowie strafrechtliche und schadenersatzrechtliche Ansprüche.

We Can Do It!



Von Frauen.
Mit Frauen.
Für Frauen.

Mehr Frauen in der Arbeit-
nehmerInnenvertretung.

Frauen auf die Überholspur

Willst auch du dein Auftreten als Frau in der ArbeitnehmerInnenvertretung, dein frauenpolitisches Wissen und deine Persönlichkeit stärken? Dann melde dich jetzt an zum nächsten Frauenpolitischen Lehrgang 2022.

Nähere Infos findest du hier:

www.voegb.at/frapol



VOGB

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

AW