

Feiern und fordern

Am 8. März wurde der 101. internationale Frauentag begangen – es ist wieder einmal an der Zeit, Bilanz zu ziehen.

Autorin: **Astrid Fadler**
Freie Journalistin

Frauen haben schon viel erreicht, doch – auch wenn es manche vielleicht nicht mehr hören können – es gibt noch einiges zu tun: Die Einkommensschere klafft in Österreich nach wie vor weit auseinander und Frauen in Führungspositionen sind alles andere als alltäglich. 1918 erhielten Frauen in Österreich das allgemeine Wahlrecht, das die Sozialdemokraten im Übrigen 1892 als einzige Partei in ihr Programm aufgenommen hatten. Am 4. März 1919 zogen die ersten acht weiblichen Nationalratsabgeordneten ins Parlament ein, sieben Sozialdemokratinnen und die christlich-soziale Hildegard Burjan. Bis 1975 stieg der Frauenanteil im Hohen Haus nie über 6,7 Prozent, danach kletterte er immerhin auf fast ein Drittel, von halbe-halbe ist aber auch dort selbst heute noch keine Spur (derzeit: 27,87 Prozent).

Es muss noch viel getan werden, doch angesichts der bisherigen positiven Veränderungen für Frauen in der Arbeitswelt gibt es auch am heurigen 101. Weltfrauentag sehr wohl einiges zu feiern – selbst wenn das meiste davon für viele schon selbstverständlich ist.

Wichtige Meilensteine

- 1919** Erstes Betriebsratsgesetz
- 1921** Erster weiblicher Betriebsratsobmann: **Rosa Jochmann** (1901–1994)
- 1951** Erster Kongress der ÖGB-Frauen, **Wilhelmine Moik** wird zur Vorsitzenden gewählt.

1953 Das von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) 1951 in Genf beschlossene Übereinkommen „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ wird vom österreichischen Parlament ratifiziert.

1960 Einführung des Karenzgeldes

1969 Generelles Nachtarbeitsverbot für Frauen mit Ausnahmen für einige Branchen und Schichtbetriebe

1974 Ausweitung des Mutterschutzes auf jeweils acht Wochen vor und nach der Geburt, erhöhtes Karenzgeld für AlleinerzieherInnen

1977 Pflegefreistellung im Ausmaß von maximal einer Woche pro Jahr

1979 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG); der wichtigste Impuls dazu entstand 1975, als die UN das Internationale Jahrzehnt der Frauen ausriefen.

1979 Einrichtung der Gleichbehandlungskommission, die bis zum neuen Gleichbehandlungsgesetz 2004 ausschließlich für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zuständig war.

1989 Elternkarenzurlaubsgesetz – Karenz für Väter

1990 Einrichtung der Gleichbehandlungsanwaltschaft

1993 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz für den öffentlichen Dienst, Diskriminierungsverbote betreffend erweitert

2002 Abfertigung neu: Auf Druck der ÖGB-Frauen werden Zeiten des Kindergeldbezugs ebenso wie Präsenz- und Zivildienst als Beitragszeit bei der Abfertigung angerechnet.

INFO & NEWS

Was tun bei Diskriminierung?

Die Zuständigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft ist entsprechend dem Gleichbehandlungsgesetz in drei Bereiche unterteilt. Die Anwältinnen für Teil 1 des GIBG unterstützen von Diskriminierung bzw. Belästigung betroffene Personen bei Verhandlungen mit dem/der ArbeitgeberIn, informieren über die rechtlichen Mittel und unterstützen bei Beschwerden an die Gleichbehandlungskommission. Neben der Anwaltschaft in Wien gibt es noch vier Regionalbüros. Die Beratung ist vertraulich und kostenlos. Alle zwei Jahre verfasst die Gleichbehandlungsanwaltschaft einen Bericht: 2009 hat die sie 3.455 Anfragen und Beratungen zu Teil 1 des GIBG behandelt.

Die Gleichbehandlungskommission ist den Arbeits- und Sozialgerichten sowie den Zivilgerichten zur Seite gestellt. Sie besteht aus drei Senaten, wobei der Senat I für Gleichbehandlung von Frauen und Männern zuständig ist. Von Diskriminierung betroffene Personen (ArbeitnehmerInnen, Betriebsrätinnen/Betriebsräte, ArbeitgeberInnen etc.), die Anwaltschaft für Gleichbehandlung oder eine im jeweiligen Senat der Kommission vertretene Interessenvertretung können von der Kommission prüfen lassen, ob im jeweiligen Fall Diskriminierung vorliegt. Die Bundes-Gleichbehandlungskommission bei der Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt ist eine besondere Verwaltungseinrichtung des Bundes, die wegen Diskriminierungen im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis zum Bund angerufen werden kann.

In Stelleninseraten ist der Mindestlohn laut Kollektivvertrag für den ausgeschriebenen Job anzuführen – und auch die etwaige Bereitschaft zur „Überzahlung“. Bis 1. Jänner 2012 galt eine Übergangsfrist, während der Zuwiderhandeln nicht bestraft wurde. Ab heuer müssen Unternehmen eine Verwaltungsstrafe zahlen, wenn diese Angaben nicht erfolgen.



2002 Entsprechend dem GIBG wird das Nachtarbeitsverbot für Frauen aufgehoben.

2004 Neues Gleichbehandlungsgesetz gemäß EU-Richtlinie; das GIBG umfasst damit drei Teilbereiche: 1. Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, 2. Gleichbehandlung in Bezug auf Alter, Weltanschauung, ethnische Zugehörigkeit, Religion und sexuelle Orientierung in der Arbeitswelt, 3. Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen.

2004 Einführung der Elternteilzeit

2005 Pensionsharmonisierung: Anrechnung der Kindererziehungszeiten als Beitragszeiten für die ersten vier Jahre ab Geburt des Kindes

2008 Mehrarbeitszuschlag von 25 Prozent für Teilzeitbeschäftigte (Teilzeitquote bei Frauen 2008: 41,5 Prozent)

Strafe muss sein

Exakt eine Woche vor dem 100. Weltfrauentag 2011 trat das neue österreichische Gleichbehandlungsgesetz in Kraft.

Die wichtigsten Neuerungen: Seit 2011 müssen Firmen Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern in Einkommensberichten offenlegen. Anfangs waren dazu nur Unternehmen mit mehr als 1.000 MitarbeiterInnen verpflichtet, in einem Stufenplan bis 2014 müssen die Berichte auch von kleineren Betrieben erstellt werden.

Außerdem: In Stelleninseraten ist der Mindestlohn laut Kollektivvertrag für den ausgeschriebenen Job anzuführen – und auch die etwaige Bereitschaft zur „Überzahlung“. Bis 1. Jänner 2012 galt eine Übergangsfrist, während der Zuwiderhandeln nicht bestraft wurde.

Ab heuer müssen Unternehmen – nach einmaliger Verwarnung – eine Verwaltungsstrafe zahlen, wenn diese Angaben nicht erfolgen. „In diesem Zusammenhang wurde deutlich“, so ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende Brigitte Ruprecht, „dass uns Freiwilligkeit nicht weiter bringt. Wir haben kontinuierlich die wichtigsten Print-Medien beobachtet – und diese neue Regelung wird erst seit heuer vom Großteil der Unternehmen eingehalten, weil jetzt gestraft wird.“

Angesichts einer Einkommensschere von 31,1 Prozent, neun Prozent Frauenanteil in Aufsichtsräten und nur 4,6 Prozent weiblichen Geschäftsführerinnen fordern die ÖGB-Frauen unter anderem erzwingbare Betriebsvereinbarungen zur Frauenförderung.

Die Vergabe von Wirtschaftsförderungen sollte an nachweisliche Frauenförderung im Betrieb gekoppelt werden, fordert Brigitte Ruprecht: „Quotenregelungen wurden sogar im konservativ regierten Norwegen mit nur einem Jahr Übergangsfrist eingeführt! Mit einem Frauenanteil von 39 Prozent in Führungsgremien ist es derzeit europäischer Spitzenreiter.“

Auch im katholischen Spanien gibt es Quoten, dadurch lag der Frauenanteil in Aufsichts- und Verwaltungsräten be-

reits 2010 mit zehn Prozent über dem von Österreich.

Hände weg von den Pensionen

Solange Frauen im Berufsleben benachteiligt sind, werden die ÖGB-Frauen gegen eine vorzeitige Angleichung des Pensionsalters für Frauen kämpfen. Im Rahmen des ÖGB-Bundesfrauenvorstandes wurde daher eine gemeinsame Resolution beschlossen, in der maßgebliche Fakten gegen eine vorzeitige Angleichung des Eintrittsalters aufgezeigt und angebliche Vorteile entkräftet werden. Unter dem Motto „Gleichstellung darf nicht beim Pensionsalter beginnen“ starteten die PRO-GE-Frauen Ende Dezember eine Petition gegen eine vorgezogene Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters für Frauen. Mehr als 8.000 Personen haben unterschrieben. Am 9. Februar übergaben die PRO-GE-Frauen die gesammelten Unterschriften im Parlament an Nationalratspräsidentin Barbara Prammer. Durch die Unterstützung der beiden Nationalrätinnen Heidrun Silhavy und Gisela Wurm wird die Forderung der PRO-GE-Frauen nun als **parlamentarische Petition** eingebracht.

Internet:

Infos zu 100 Jahren Frauentag:
tinyurl.com/65fmbur

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
aon.912545008@aon.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at