

Mit kleinen Schritten

Seit dem ersten ÖGB-Frauen-Kongress im Jahr 1951 hat sich einiges verändert. Einige Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern halten sich jedoch zäh.

Astrid Fadler
Freie Journalistin

Sich für Frauenfragen zu engagieren bedeutet auch heute noch, gegen Vorurteile, Klischees, Witzeleien und mehr oder weniger deutliche Ressentiments ankämpfen zu müssen. So galt etwa bis vor wenigen Jahren noch Bildung als eine Art „Sesam, öffne dich“ für die gläserne Decke. Jetzt haben Frauen bildungsmäßig zwar aufgeholt, aber Top-Managerinnen und weibliche Vorstandsmitglieder sind längst noch nicht Alltag, und auch den Gender Pay Gap gibt es nach wie vor. Unter anderem, weil wir angeblich die falschen Berufe wählen, uns nicht für Technik interessieren oder einfach zu zurückhaltend, zu bequem oder zu harmoniebedürftig sind für Top-Jobs ...

Immerhin, seit dem ersten ÖGB-Frauen-Kongress im Jahr 1951 hat sich einiges verändert: Mutterschutz und Karenz- bzw. Kinderbetreuungsgeld sind längst selbstverständlich, seit 1989 ist auch die Väter-Karenz möglich. 2002 wurde das 1969 eingeführte Nachtarbeitsverbot für Frauen entsprechend dem Gleichbehandlungsgesetz abgeschafft, 2004 wurde die Elternteilzeit eingeführt.

Gleich oder gleichwertig?

Doch Einkommensgerechtigkeit ist nach wie vor nicht erreicht. Bereits 1953 wurde das ILO-Abkommen „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ vom österreichischen Parlament ratifiziert – und ist bis heute noch nicht in allen Bereichen umgesetzt. Ist es tatsächlich schwieriger

oder verantwortungsvoller, eine Abteilung mit zehn MitarbeiterInnen zu leiten, als eine Kindergruppe zu betreuen? Ist die Arbeit von KrankenpflegerInnen weniger wert als die von PolizistInnen? Aufgrund der sowohl im Alltagsverständnis als auch in der Arbeitswissenschaft geltenden Annahme, Frauen seien für „leichte“ Arbeit besser geeignet als Männer, wird meist der Umkehrschluss gezogen, Frauenarbeit sei generell leichte Arbeit. Schwere Arbeit wird nach wie vor mit typisch männlichen Tätigkeiten wie etwa im Straßen- oder Wohnungsbau gleichgesetzt. Emotionale Anstrengungen wie Freundlichkeitsdruck oder die Arbeit im sozialen Bereich werden gemeinhin kaum als schwere Arbeit angesehen. Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und -organisation – für die es im Übrigen bereits innovative Methoden und Instrumente gibt – ermöglichen tatsächliche Einkommensgerechtigkeit. Edeltraud Ranftl, Soziologin und Expertin für Gleichstellungspolitik an der Johannes Kepler Universität Linz, plädiert dafür, Tätigkeiten gezielt mittels standardisierter Systeme zu analysieren und zu vergleichen: „In Belgien etwa sind die Interessenvertretungen seit 2012 gesetzlich verpflichtet, Maßnahmen zur Evaluierung und Klassifizierung von Funktionen zu setzen.“

Sinnvoll seien auch einheitliche Bewertungssysteme für ArbeiterInnen und Angestellte. In Österreich gebe es allgemein noch einigen Informationsbedarf, was gleichwertige Arbeit überhaupt bedeutet. Viele Unternehmen wären überzeugt, ohnehin nur nach objektiven Kriterien zu beurteilen und einzustufen und erkennen Diskriminierungspoten-

BUCHTIPP

Alexandra Weiss (Hrsg.):

Systemfehler

Spaltungsrhetorik als Entpolitisierung von Ungleichheit
ÖGB-Verlag, 2014

176 Seiten, € 24,90

ISBN: 978-3-99046-037-5



Bestellung:

www.arbeit-recht-soziales.at

ziale nicht. „Dieses komplexe Thema sollte nicht nur im Rahmen der üblichen Kollektivvertragsverhandlungen abgehandelt werden. Um es wirklich voranzubringen, wären nationale sektorale Konferenzen sinnvoll.“

Wichtiger Schritt

Im März 2011, eine Woche vor dem 100. Weltfrauentag, trat das neue österreichische Gleichbehandlungsgesetz in Kraft. Seitdem muss in Stelleninseraten der Mindestlohn laut KV angeführt werden und Betriebe müssen die Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern offenlegen. Anfangs waren nur Unternehmen mit mehr als 1.000 MitarbeiterInnen zu Einkommensberichten verpflichtet, seit 2014 müssen die Berichte von allen Betrieben mit mehr als 150 Beschäftigten erstellt werden.

Eine IFES-Umfrage zu den Einkommensberichten Anfang 2012, also kurz nach der Gesetzesänderung, bestätigte nicht nur den Handlungsbedarf, sondern auch den Gender Pay Gap. Demnach war jede dritte Arbeitnehmerin

falsch eingestuft. Während rund 50 Prozent der Männer ihr Gehalt beim Eintritt mit dem Dienstgeber verhandelt hatten, waren es bei den Frauen nur circa 25 Prozent.

2014 befragten AK und ÖGB BetriebsrätInnen zu ihren Erfahrungen mit Einkommensberichten. In jeweils einem Drittel der Fälle wurden Frauen entweder schlechter eingestuft oder in der gleichen Entlohnungsstufe schlechter entlohnt. Viele BetriebsrätInnen wünschten sich zusätzliche Informationen, etwa über die Aufgliederung der Gehaltsbestandteile. Erfreulich ist, dass sich in 23 Prozent der Fälle die Arbeitgeber jetzt stärker mit der Einkommensschere auseinandersetzen, in fast 21 Prozent besteht außerdem die Bereitschaft zu Maßnahmen wie Schulungen, besserer Vereinbarkeit und Frauenförderplänen. Für Ingrid Moritz, Leiterin der Frauenabteilung der AK Wien, reicht es nicht aus, Einkommensunterschiede bloß festzustellen: „Wir brauchen einen verpflichtenden Maßnahmenplan zum Abbau von Einkommensunterschieden.“

Wunschzettel für 2050

Zum ÖGB-Jubiläum fragte Arbeit&Wirtschaft die ÖGB-Bundesfrauensekretärin Isabella Guzi, welche Veränderungen sie sich bis zum Jahr 2050 wünscht. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ist auch für sie ein wichtiges Anliegen. „Dass HTL-AbsolventInnen deutlich mehr verdienen als KindergartenpädagogInnen, ist nicht gerecht. Sind technisches Know-how und die Arbeit mit Maschinen tatsächlich mehr wert als die Arbeit mit Menschen?“ Außerdem auf der Wunschliste: flächendeckendes und leistbares Angebot an Kinderbildungseinrichtungen (entsprechend den **VIF-Vereinbarkeitskriterien** der Statistik Austria) ab dem 1. Lebensjahr, Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich und 50 Prozent Frauenanteil in Aufsichtsräten. „Leider bin ich eher skeptisch, dass all das in den nächsten 35 Jahren tatsächlich Wirklichkeit wird.“

Auf jeden Fall gibt es bis dahin noch einiges zu tun. Laut aktuellem Frauen.Management.Report der AK Wien beträgt der Anteil von Aufsichtsrätinnen etwa in den ATX-Unternehmen knapp

17 Prozent (EU-Durchschnitt 20 Prozent). Europäische Spitzenreiter sind Island (45 Prozent) und Norwegen mit 38 Prozent, in beiden Ländern gibt es Quotenregelungen.

Gläserne Decke

„Noch viele offene Baustellen“ konstatierte auch ÖGB-Frauenchefin Renate Anderl erst kürzlich anlässlich des Internationalen Frauentages. Die aktuellen Forderungen des ÖGB: kollektivvertraglicher Mindestlohn von 1.500 Euro, bezahlter Papamonat, das Recht auf Elternzeit für alle sowie nachhaltige Maßnahmen, um die „gläserne Decke“ zu durchbrechen. Die hohe Teilzeitquote bei Frauen erhöhe nicht nur das Risiko für Altersarmut, sondern wäre auch ein Bremsklotz für die Karriere.

Derzeit liegt der Frauenanteil in den Führungsetagen der Top-200-Unternehmen bei 5,9 Prozent (2005: 3,7 Prozent). Nur jeweils ein Unternehmen wird von einer Vorstandsvorsitzenden (Infineon) beziehungsweise einer alleinigen Geschäftsführerin (IBM) geleitet. Selbst in Branchen mit hoher Frauenbeschäftigung wie im Handel oder bei Banken und Versicherungen ist die Spitze männerdominiert. Mit einem Frauenanteil von elf Prozent schneidet der Dienstleistungssektor noch am besten ab.

Eindeutig positive Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie auf die Gleichstellung weiblicher Beschäftigter hat übrigens die Tätigkeit von BetriebsrätInnen (Strukturwandelbarometer 2014). Hier schnitten Unternehmen mit steigender Betriebsrats-Bedeutung deutlich besser ab: Verbesserung der Gleichstellung von Frauen (19 Prozent zu fünf Prozent gesamt), Verbesserung der Vereinbarkeit (15 Prozent zu vier Prozent gesamt).

Internet:

Weitere Infos finden Sie unter:
www.oegb.at/frauen

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



„Gewerkschaftsarbeit ist eine Knochenarbeit. Die gewerkschaftlichen Ziele sind immer mühsam und langsam zu erreichen, aber auch in unserer Frage müssen wir diese Knochenarbeit auf uns nehmen.“ (Lore Hostasch am 10. ÖGB-Frauenkongress 1987)