



UGóD

Rundbrief 2/2017



ugod.at

UGóD

Unabhängige GewerkschafterInnen im Öffentlichen Dienst und in ausgegliederten Betrieben

In diesem Rundbrief

Frauen arbeiten transparent und demokratiebewusst	Seite 2
Die Einkommensschere geht weiter auf	Seite 4
Teilzeitarbeit nimmt zu	Seite 5
150 Jahre an der schönen blauen Donau	Seite 5
Chancen für parteiunabhängige Reformpolitik bleiben weiter ungenutzt	Seite 6
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Seite 6
Kinderbetreuung und Kinderbildung	Seite 7
Beteiligung der Väter	Seite 7
Die Bekämpfung unbezahlter Arbeit und unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung	Seite 8

Medieninhaber, Herausgeber, Hersteller:

Bundesleitung der UGÖD
Belvederegasse 10/1
A-1040 Wien
Fax: (01) 505 19 52-22
email: office@ugod.org

Vorsitzende:

Beate Neunteufel-Zechner, Reinhart Sellner

Offenlegung laut Mediengesetz laut §25, Absatz 2:

Medieninhaber (Verleger) sind die Unabhängigen Gewerkschafter/innen im Öffentlichen Dienst (UGÖD).
Die UGÖD ist ein eingetragener Verein (ZVR-Zahl 126495968).

Offenlegung laut Mediengesetz laut §25, Absatz 4:

Die Blattlinie entspricht den Vereinszielen der UGÖD gemäß Vereinsstatut.

Verweise und Links:

Die UGÖD hat keinerlei Kontrolle über die Websites Dritter und die dort angebotenen Informationen, Waren oder Dienstleistungen.
Die UGÖD übernimmt daher keinerlei Verantwortung, aus welchem Rechtsgrund auch immer, für den Inhalt der Websites Dritter.

Frauen arbeiten transparent und demokratiebewusst

Das „Unthema“ der Ungleichheit bei der Vermögensverteilung unter den Geschlechtern bleibt ein Tabu. Öffentliche Debatten darüber, ob mehr Konzernchefinnen besser und sozial verträglicher global wirtschaften können als männliche, bleiben unter den aktuellen weltpolitischen Veränderungen freilich aus – sobald eine „Krise“ ausgerufen wird, rücken die „Männer an der Spitze“ zusammen. Quotenregelungen ohne Information und

besondere Förderung werden nicht dazu führen, dass unter gleich qualifizierten Führungskräften die weibliche den Vorzug erhält. So komme ich zur Meinung, dass es an uns Betriebsrätinnen und Personalvertreterinnen liegen wird, die Einkommensberichte in unseren Betrieben ernst zu nehmen und die Erkenntnisse daraus für unsere gewerkschaftlichen Aktivitäten einzusetzen – transparent und demokratiebewusst.



Die Einkommensschere geht weiter auf

Die Untersuchung von Einkommensunterschieden ist und bleibt unsere Hauptaufgabe, weil nur durch geprüfte Informationen über das Auseinandergehen der Einkommensschere ist Bewegung in die Diskussion um Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt zu bringen. Die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2010 der Statistik Austria wurden vielfältig ausgewertet und sind repräsentativ für 2,2 Millionen unselbständig Beschäftigte in Österreich. Im Oktober 2014 wurde die Auswertung einer Befragung von BetriebsrätInnen zu den Einkommensberichten veröffentlicht, diese wurde durchgeführt von der ÖGB-Bundesfrauenabteilung gemeinsam mit der Arbeiterkammer. 2016 schließlich erschien der Einkommensbericht des Rechnungshofes, der für Arbeiterinnen dramatische Reallohnverluste von bis zu 46% innerhalb der letzten Jahre feststellt und veröffentlicht – mir fehlt ein solidarischer Aufschrei aller Gewerkschaften und eine Vernetzung zu öffentlichkeitswirksamen Aktionen.

In gewerkschaftlichen Beratungsgesprächen mit Frauen können wir Motivationsarbeit leisten: auf die tatsächlich vorhandenen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern mit gleichen Qualifikationen hinweisen und Kolleginnen ermutigen, ihr Licht bei der Selbstpräsentation nicht unter den Scheffel zu stellen und Qualifikationen durchaus mit finanziellen Forderungen zu verbinden, zumal Ausbildungen in den letzten Jahrzehnten ziemlich teuer geworden sind, und auf dem Arbeitsmarkt oft der Eindruck vermittelt wird, dass ein Studium allein noch nicht zum Eintritt in die Arbeitswelt Berechtigte.



In die Debatte um Flexibilisierung der Arbeitszeit zugunsten der ArbeitgeberInnen können wir die Erfahrungen der Frauen am Arbeitsmarkt der letzten Jahre einbringen: immer seltener finden wir Stelleninserate für unbefristete Vollzeitarbeit, dafür immer mehr Ausschreibungen für befristete Stellen mit All-in-Klauseln – logischer Schluss: Wirtschaftstreibende genießen sich nicht, immer mehr Leute schamlos auszubeuten und dann nach ein paar Jahren die ausgezutelten Hüllen dem Arbeitsmarktservice und der Politik oder dem Sozialleistungsbereich zu überantworten – daher auch als „Highlight des Regierungsprogrammes“ die „Aktion 8000 für ältere ArbeitnehmerInnen“ (das Binnen-I könnten wir uns da eigentlich sparen....)

Teilzeitarbeit nimmt zu – über 46% der in Österreich beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeitbeschäftigung

Die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt ist ein vielbemühter Terminus – wir kennen prekäre Dienstverhältnisse, „freie“ DienstnehmerInnen, geringfügige Beschäftigung, befristete Projektarbeit, Teilzeitarbeit zwischen 5 und 35 Stunden pro Woche, Crowd- und Teleworking zu jeder beliebigen Zeit,

wir hören von „24-Stunden-Pflege um 1000 Euro“ und von „Start-up-UnternehmerInnen“ sowie von „einigen Siegern und wenigen Siegerinnen bei Wettbewerben um Fördergelder“ - mit dem einfachen Resultat einer Zunahme der „WORKING POOR“ in der österreichischen Bevölkerung –

da klingt die Forderung der „Wirtschaft“ nach einem 12-Stunden-Arbeitstag völlig absurd!

Unter dem Schlagwort von „Rationalisierung und Digitalisierung“ werden seit Jahren Arbeitsabläufe untersucht und erforscht. Die Zerstückelung von sinnbringender und zufriedenstellender Arbeit in Mikroteilchen von „Jobdescriptions“ und digital verwertbare Kategorien soll dazu führen, dass bekanntermaßen Banken und Supermärkte, aber auch Dienststellen in der öffentlichen Verwaltung in Zukunft ohne Personal auskommen können. Wenn Wirtschaftsfachleute für Österreich prophezeien wollen, dass bei uns nur ein Prozent=1% der

Erwerbstätigen ihren Arbeitsplatz im Zuge der Digitalisierung verlieren wird, dann fällt mir der Ruf der WKÖ nach dem „One-Stop-Shop“ im öffentlichen Dienst wieder ein. Im „One-Stop-Shop“ sollten doch alle Arten von Genehmigungsverfahren bei österreichischen Behörden auf Knopfdruck in ein Dokument mit einem dicken behördlichen „OK“ bei den BürgerInnen der Republik oder sonst wem zusammenfließend ankommen, damit der „Cash flow“ rund um die Welt möglichst nicht unterbrochen werde.



150 Jahre an der schönen blauen Donau – und anderer strömender Unfug in den neuen Medien:

Wenn alles Geld immer global fließen muss, dann brauchen auch alle an der „neuen Wirtschaft“ Beteiligten immer mehr Strom. Wir alle könnten gewinnen bei der Digitalisierung unserer Arbeitswelt, wenn Wind-, Sonnen- und Wasserkraft zusätzlich zu Atomstrom- und Kohlekraftwerken ausgebaut werden, damit immer genug Strom da ist für die Arbeit, die dann Maschinen an Stelle von Menschen verrichten werden – global betrachtet „kann“ durch Digitalisierung die Hälfte der menschlichen Arbeitskraft eingespart werden –

daraus folgt wiederum: „Österreich“ ist mit einem Prozent=1% nicht von dieser Welt und ich lasse mir meinen Aberglauben von keinem Glauben noch so kompetenter Wirtschaftsfachleute rauben – der öffentliche Dienst arbeitet schon seit vielen Jahren an der Entpersonalisierung seiner Dienststellen – mit jedem Sparpaket sind wir ein „schlankerer“ öffentlicher Dienst geworden – bald werden wir unter austeritätspolitischer Perspektive richtig mager und ein „dünner“ öffentlicher Dienst werden.

Chancen für parteiunabhängige Reformpolitik bleiben weiter ungenutzt – die Koalition verirrt sich mit dem Regierungsprogramm 2017-2018 in Klientelpolitik – als mögliche ALTERNATIVEN sehe ich:

Anonymisierte Bewerbungsverfahren könnten den Kampf um den Zugang zu Arbeitsplätzen erleichtern für Frauen mit und ohne Kinder/n, für ältere Arbeitnehmer_innen und für Menschen mit Migrationsgeschichte.

Nummerierte Bewerbungen ohne Alter, Name, Foto, Familienstand oder Geschlecht können gewährleisten, dass die Qualifikationen für einen guten Arbeitsplatz im Vordergrund stehen. Viele Unternehmen mittlerer Größe in Österreich denken jedoch nicht einmal daran, irgendwelche Instrumente der Personalentwicklung einzuführen.

Solange der Chef/ die Chefin uneingeschränkt bei der KollegInnen-Auswahl das Sagen haben kann, wird er bzw. sie ohne gesetzliche Anregungen dazu, anonymisierte Auswahlverfahren als Alternative nicht andenken. Gemäß unserer Arbeitsverfassung sind mit derartigen Bewerbungsverfahren vor ihrer Einführung Betriebsräte zu befassen und verhandeln Betriebsvereinbarungen dazu – oder: das AMS erweitert seine Angebote durch gesetzlichen Auftrag – die Gesamtdurchleuchtung von Arbeitsuchenden ist ja bereits ein bestehendes Geschäftsfeld und wird bedenkenlos vorangetrieben.

Ein Hauptthema für Frauen auf dem Arbeitsmarkt bleibt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

ArbeitnehmerInnen in Österreich sollen arbeiten und die Beziehung zu ihren Kindern aus dem Berufsleben auslagern – nach dieser Maxime verhalten sich seit Jahrzehnten BetriebsleiterInnen in Österreich – vor allem in den Branchen Tourismus und Pflege.

Meine Schwester und ich haben ein Jahr unserer frühesten Kindheit bei Oma und Großtante verbracht, weil unsere Eltern „auf Saison“ arbeiten gehen mussten, um für ihre junge Familie ein passendes Heim schaffen zu können.

Wenn derzeit die Familienministerin Vorstellungen äußert über eine Verteilung der Familienbeihilfe nach einem EU-Ost-West-Geldwert-Gefälle, dann

fällt mir wieder die Entfremdung ein, die zwischen mir und meinen Eltern stand nach diesem einen Jahr ohne Mutter und Vater.

Der nationalistischen Komponente dieser Wahnsinnsforderung, die von einem „Integrationsminister“ unterstützt wird, will ich entgegentreten mit der

Forderung nach unmäßiger Förderung von Kindern, wenn uns die Zukunft halbwegs menschlich geraten soll!

Kinderbetreuung und Kinderbildung

Der beschleunigte Ausbau von Kinderbildungseinrichtungen ist verbunden mit einem Ausbau der Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen – wenn wir dabei bleiben wollen, dass Kinder „Frauensache“ sind. Öffnungszeiten solcher elementarpädagogischen Einrichtungen österreichweit zu erweitern, damit Frauen Vollzeitarbeitsplätze annehmen und sich damit aus der Abhängigkeit von Männern, Herkunftsfamilien oder Sozialleistungen nehmen können, scheint österreichischen PolitikerInnen ein Greuel zu sein und kommt in der Regierungsvereinbarung bis 2018 nicht vor.

Die Auslagerung der Ausbildung von Kindern in die Schweiz, wenn die Eltern in Österreich arbeiten und dadurch erhöhte Familienbeihilfe beziehen können, erschien der Familienministerin Karmasin eher plausibel im Interview in einer ZIB 2 der letzten Woche.



Beteiligung der Väter an der Beziehungsarbeit in Familien



Mit dem neuen Kinderbetreuungsgeldkonto, das seit 1. März 2017 in Kraft getreten ist, soll eine Anregung zur partnerschaftlichen Kinderbetreuung geboten werden. Dieser Novelle fehlen entscheidende

Ansätze zur Partnerschaftlichkeit. Paare, die in Österreich leben und arbeiten, haben große Angst vor Arbeitsplatzverlust. Wenn die Familiengründung endlich gelungen ist, dann stellt sich nicht die Frage nach der Verfügbarkeit der Eltern, sondern die Frage nach den höheren finanziellen Mitteln zur Erhaltung und Förderung der Familie. Berufstätige Männer in Österreich arbeiten zu fast 90% in Vollzeitarbeitsplätzen mit dem Recht auf bezahlte Überstunden.

Ich stelle mir daher die Frage, ob Männer bei einem 12-Stunden-Arbeitstag nicht nur auf die bezahlten Überstunden verzichten werden, sondern auch weiterhin auf das Recht zur persönlichen Mitarbeit in ihren Familien – und: ob unsere gesetzgebenden Gremien auch so weit denken?

Der Rechtsanspruch auf bezahlte Familienzeit für Frauen und Männer ist eine notwendige Forderung an unsere GesetzgeberInnen, ebenso

wie die Einführung eines Rechtsanspruches von teilzeitbeschäftigten Frauen auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit bis hin zur Vollzeitstelle und Karriereförderung, damit die gläserne Decke überwunden werden

kann und Betriebsübernahmen durch Frauen keinen Sonderfall in der österreichischen Wirtschaftslandschaft mehr darstellen.

Die Bekämpfung unbezahlter Arbeit und unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung sowie neue Wege in der Gesundheitsvorsorge, die den ganzen Menschen ins Auge fassen



Gewaltprävention für Frauen und Kinder sind immer wieder öffentlich zu thematisieren – dazu nutzen wir bereits viele Möglichkeiten, uns auch schon bestehenden Initiativen unterstützend anzuschließen, vor allem dort wo es um Gewalt an Frauen am Arbeitsplatz geht. Gerade in diesem Bereich ist ein Gang in die Medien zwar immer eine Hochrisikoangelegenheit, dennoch sollten wir bei aller Vorsicht und Sorgfalt nicht die Wirkungskraft von Tabubrüchen unterschätzen und uns gut vernetzt für künftige Aktivitäten zusammenschließen.

Die neue gesetzliche Verpflichtung zur Evaluierung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz wird in zahlreichen Betrieben ernst genommen und sorgfältig durchgeführt. Im Umgang mit den Ergebnissen zeichnet sich ein Bedarf an neuen

Instrumenten für geeignete Maßnahmen zur psychischen Entlastung am Arbeitsplatz ab. An der Entwicklung und praxisorientierten Erforschung solcher Entlastungsinstrumente beteiligen sich österreichische Fachhochschulen in innovativen Kooperationsprojekten mit interessierten Betrieben und Betriebsräten. Frauen treffen in diesem Bereich vor allem Stress bei Mehrfachbelastung und der Druck, dass psychische Nöte durch Verdichtung von Arbeit und falsches Zeitmanagement in der Arbeitswelt nicht als Belastung wahrgenommen werden. Unabhängige GewerkschafterInnen können sich oft und klar und deutlich dazu äußern, dass österreichische ArbeitnehmerInnen in den letzten 10-15 Jahren bereits ausreichend flexibel waren und ihnen all diese Flexibilität Reallohnverluste und Nulllohnstunden nicht erspart hat.

Die Errichtung und Erweiterung von Kinderbildungsplätzen bietet zahlreiche Möglichkeiten, neue Öffentlichkeitsbereiche und Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen zu finden. Die Ausbildung zur Elementarpädagogin, die auszubauen ist, kann ebenso überlegt werden, wie die Anbindung der bringenden und holenden Eltern im Sinne von erweiterter Nachbarschaft und BürgerInnenbeteiligung.

Wenn in einer künftig neu zu errichtenden Kinderbildungseinrichtung auch dafür gesorgt wird, dass im Eingangsbereich entsprechende Informationsplätze mit Internetausstattung und angestellten InformationsvermittlerInnen eingebaut werden, dann kann BürgerInnen-Beteiligung zu mehr Integration und zur Armutsbekämpfung beitragen – wer dazu nicht weiter im Sinne von Chancenerweiterung für in Österreich lebende und arbeitende Frauen und Männer nachdenken will, kann sich auch Neues zu Ferienzeitenregulierungen

überlegen.

Ich stelle fest, dass im neuen Regierungsprogramm der aktuellen Koalition keine besonderen Maßnahmen gegen Armut durch Beschäftigung gesetzt werden sollen. Die nebulösen 20.000 neuen Stellen für „ältere ArbeitnehmerInnen“ im Gemeinwohnbereich können mich leider überhaupt nicht beruhigen und ich höre zwar immer wieder den Bundeskanzler behaupten, dass für Frauen noch viel zu tun sei – allerdings fehlen mir nach wie vor konkrete Ansagen zu Aktionen oder Angeboten. Ich wünsche mir sehr, dass der Möglichkeitssinn unserer Regierung sich bald in einen Wirklichkeitssinn wandelt, verbunden mit der Erkenntnis, dass Neiddebatten um Mindestsicherung und Integrationskosten sich nicht durch besondere Unternehmensförderungen und Abgabenabschaffung entschärfen lassen werden.

Daraus, dass Politik und Sozialpartnerschaft durch Umverteilung die Verteilungsgerechtigkeit wahren müssen, schließe ich, dass nicht nur die Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters voranzutreiben ist, sondern endlich auch die Besteuerung von Vermögen anzugehen ist.

Wichtig ist mir neben Kindern und Frauen auch die Erhaltung einer lebenswerten Umwelt, die ich gern mit dem Fahrrad erkunde, und ein sorgfältiger Umgang mit unserer Natur, soweit diese in unseren Arbeitsalltag hineinreicht.



Glück auf!

Beate Neunteufel-Zechner
zum Weltfrauentag am 08.03.2017

