Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit

Die Einkommensschere und die Rolle der Gewerkschaften in Österreich seit 1945

Verfasserin

Barbara Marx, Bakk.phil.

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil)

Wien, 2011

Studienkennzahl laut Studienblatt: A300

Studienrichtung laut Studienblatt: Diplomstudium Politikwissenschaft

Betreuer: Univ.-Doz. Dr. Johann Wimmer

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 9

1. Einleitung 11

1.1. Problemstellung – Gender Pay Gap 11

1.2. Erkenntnisinteresse und Forschungsfragen 13

1.3. Methodisches Vorgehen 14

2. Makroökomische Analyse zur geschlechtsspezifischen Einkommens-entwicklung 16

2.1. Einkommensverteilung in Österreich und der Gender Pay Gap 16
2.1.1. Ausgangssituation 16
2.1.2. Ursachen der geschlechtsspezifischen Einkommens-unterschiede 17

2.2. Die Frauenbeschäftigungsquote 20

2.3. Der Arbeitsmarkt 23
2.3.1. Die Sektoren 23
2.3.2. Der Dienstleistungssektor 24
2.3.3. Einkommensvergleich typischer Frauen- und Männerbranchen 26
2.3.3.1. Lehrlingsentschädigung 27
2.3.3.2. Wöchentliche Arbeitszeit 28
2.3.3.3. Niedrigste Einkommen 28
2.3.3.4. Höchste Einkommen 28
2.3.3.5. Nachtarbeit 29

2.4. Führungskräfte 30

2.5. Reproduktive Tätigkeiten 31
2.5.1. Karenzzeiten 33

2.6. Teilzeit 35
2.6.1. Unterbeschäftigte und Zweittätigkeit 37

2.7. Bildung 37
2.7.1. Bildungsrückstand 38
2.7.2. Geschlechtliche Bildungssegregation 38
2.7.3. Lehrausbildung 39
2.7.4. BMS/BHS 39
2.7.5. AHS 40
2.7.6. Studienrichtungen Universität 41
2.7.7. Berufliche Weiterbildung 42

2.8. Weitere Faktoren **44**

3. Die ArbeiterInnenbewegung und der Feminismus **45**

Einleitung 45

3.1. Industrielle Revolution, Automatisierung, Arbeitsteilung, Primär-Sekundärpatriarchat **46**

3.2. Gewerkschaftsbewegung **47**

3.2.1. Theorie und Praxis- ein Widerspruch 48

3.3. Die Erste Republik **50**

3.4. Die Gründung der ÖGB- Frauenabteilung 1945 **52**

3.5. Rückgriff auf die Erste Republik **56**

3.6. Das bürgerliche Frauenbild **58**

3.7. Zweite Welle der Frauenbewegung **60**

3.8. Theorie der Hegemonialen Männlichkeit **62**

4. Das Phasenmodell der Frauenkongresse des ÖGB **66**

Methodik 66

Material 66

4.1. Das Phasenmodell- Eine Übersicht **68**

4.2. Phase der Zuversicht **70**

4.2.1. Der erste Kongress 1951 70

4.2.2. Der zweite Kongress 1955 73

Zwischen den Kongressen 74

4.2.3. Der dritte Kongress 1959 75

Zwischen den Kongressen 76

4.3.1. Der vierte Kongress 1963 76

4.3. Phase des internen Konfliktes **78**

4.3.1. Der fünfte Frauenkongress 1967 79

Zwischen den Kongressen 81

4.3.2. Der sechste Frauenkongress 1971 81

Zwischen den Kongressen 83

4. 3.3. Der 7. Frauenkongress 1975 83

Zwischen den Kongressen 85

4.4. Phase des neuen Aufbruchs **86**

4.4.1. Der achte Frauenkongress des ÖGB 87

4.4.2. Der neunte Frauenkongress des ÖGB 93

Zwischen den Kongressen 95
4.4.3. Der zehnte Frauenkongress des ÖGB 95
Zwischen den Kongressen 96

4.5. Phase der positiven Diskriminierung 97
4.5.1. Der elfte Frauenkongress des ÖGB 98
Zwischen den Kongressen 99
4.5.2. Der zwölfte Frauenkongress des ÖGB 99
Zwischen den Kongressen 100

4.6. Phase des Gender Mainstreaming 100
4.6.1. Der dreizehnte Frauenkongress des ÖGB 101
Zwischen den Kongressen 102
4.6.2. Der vierzehnte Frauenkongress des ÖGB 102
Zwischen den Kongressen 104

4.7. Phase der Resignation 105
4.7.1. Der fünfzehnte Frauenkongress des ÖGB 105
4.7.2 Der sechzehnte. Frauenkongress des ÖGB 106

5. Die Instrumente zum Schließen der Einkommensschere 108

Einleitung 108

5.1. Gesetzliche Verankerung der Forderung „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ 109

5.2. Die Abschaffung der Frauenlohngruppen in Österreich- offene Diskriminierung in Kollektivverträgen 110

5.3. Das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft 114

5.4. Kollektivvertragspolitik: Anhebung der unteren Einkommensgruppen 119

5.5. Indirekte Diskriminierung bei der Arbeitsbewertung innerhalb der Kollektivverträge 121
5.5.1. Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung 121
5.5.2. Gender Mainstreaming und Kollektivverträge 124
5.5.2.1. „Mit gutem Beispiel voran“- Gender Mainstreaming 125
5.5.2.2. KV Screening des BAGS- Kollektivvertrages 126

5.6. Einkommensberichte (Novelle GlBG 2011) 129

6. Zusammenfassung und Ausblick 131

7. Quellenverzeichnis 134

7.1. Literaturverzeichnis 134
7.2. Protokolle 138

Tabellen- und Grafikverzeichnis

Grafikverzeichnis

Grafik 1:Einkommensdifferenz von Frauen und Männern im Vergleich bei ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung 17
Grafik 2: Darstellung der Diskriminierungsformen 18

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Alterspezifische Schwankungen der Beschäftigungsquote von Frauen und Männern bei ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung 20
Tabelle 2: Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen (2007) 22
Tabelle 3: Beschäftigte Personen verteilt auf Wirtschaftssektoren 23
Tabelle 4: Verteilung nach Geschlecht auf einzelne Wirtschaftsbereiche 24
Tabelle 5: Gegenüberstellung Lehrlingsentschädigungen Baugewerbe / Bauindustrie und BAGS 27
Tabelle 6: Frauenanteil nach Sektoren in Geschäftsführung und Aufsichtsräten in % 30
Tabelle 7: Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche nach Tätigkeitsbereichen (Personen ab 10 Jahre) 32
Tabelle 8: KindergeldbezieherInnen nach Erwerbsstatus und Geschlecht im Dezember 2009 34
Tabelle 9: Verteilung Geschlecht und Teilzeit (weniger als 36 Stunden/Woche) 35
Tabelle 10: Entwicklung der Erwerbstätigen und Teilzeitquote für Männer und Frauen zwischen 1994 und 2008 36
Tabelle 11: Geschlechterverteilung in der Sekundarstufe Schuljahr 2008/09 39
Tabelle 12: Geschlechtliche Verteilung der SchülerInnen an berufsbildenden Schulen 40
Tabelle 13: Geschlechtspezifische Verteilung der Studierenden im Wintersemester 2008/09 41
Tabelle 14: Geschlechterverteilung in einigen ausgewählten Studienrichtungen an öffentlichen Universitäten im Wintersemester 2008/09 41
Tabelle 15: Geschlechterverteilung in einigen ausgewählten Studienrichtungen an Fachhochschulen im Wintersemester 2008/09 42
Tabelle 16: Phasen des Kampfes der ÖGB- Frauen um Schließen der Einkommensschere 69
Tabelle 17: Übersicht über die Instrumente und Wirkungsebenen 108
Tabelle 18: Übersicht über die Fristen zur erstmaligen Legung eines Einkommensberichtes, abhängig von der Anzahl der ArbeitnehmerInnen 129

Vorwort

Seit mehr als hundert Jahren kämpfen Frauen dafür, die Stellung von Frauen in unserer Gesellschaft grundlegend zu verändern. In der Frauenpolitik gibt es meines Erachtens zwei Dreh- und Angelpunkte, um die sich alles gruppiert: erstens die Sexualpolitik und zweitens die Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Frauen verdienen viel weniger als Männer, haben sehr selten durchgängige Erwerbsverläufe und erreichen kaum höhere Führungspositionen. Geringe Fraueneinkommen erhöhen die Armutswahrscheinlichkeit und persönliche Abhängigkeiten. Solange wir in einer kapitalistisch ausgerichteten Gesellschaft leben, ist Erwerbstätigkeit und das dadurch lukrierte Einkommen die Grundvoraussetzung für vieles weitere. Daher ist das Schließen der Einkommensschere ein so wichtiges Thema für Frauen und aus diesem Grund habe ich es auch als Thema meiner Diplomarbeit gewählt.

Diese Arbeit ist letztlich mehr als „nur“ die Abschlußarbeit meines Studiums geworden: Als Frau war es mir wichtig, die Ursachen und Zusammenhänge des Gender Pay Gaps aus makroökonomischer Perspektive zu erforschen und einige meiner offenen Fragen zu klären. Als Gewerkschafterin war es mir wichtig, die eigene Geschichte ein wenig aufzuarbeiten und die Verantwortung für die Lohn- und Gehaltsentwicklung, die mit der Sozialpartnerschaft einhergeht, zur Einkommensschere in Beziehung zu setzen. Als Feministin mit akademischem Zugang wollte ich Handlungs- und Lösungsansätze ableiten, um schlussendlich die Einkommensunterschiede zu beseitigen! Ich hoffe, dass das Ergebnis ebenso aufschlußreich und spannend ist, genauso wie es der Prozess des Entdeckens und Aufarbeitens für mich war!

Ich möchte mich an dieser Stelle auch bei einigen Personen bedanken: Bei meinen Eltern, Ingeborg und Herrmann, die in all den Jahren die Hoffnung auf einen Studienabschluss niemals aufgegeben haben und mich schon als kleines Mädchen immer gedrängt haben, das Warum zu ergründen. Julia, die mir nicht nur eine tolle Schwester, sondern auch Vertraute,Motivatorin und Kumpanin bei Schnapsideen aller Art ist. Ein riesiges Danke an Andreas, der mich seit Jahren vorbehaltlos unterstützt und der großartigste und verständnisvollste Partner ist.
Und abschließend noch ein Danke an all die außergewöhnlichen Frauen, die mich immer wieder aufs Neue inspirieren!

1. Einleitung

1.1. Problemstellung – Gender Pay Gap

Frauen verdienen weniger als Männer. Dieser Unterschied im Einkommen, bei dem das Geschlecht eine große Rolle spielt, wird im Englischen als „Gender Pay Gap“ bezeichnet.
Der Gender Pay Gap wird zumeist als relativer Unterschied in Prozentzahlen angegeben, wobei das höhere Männereinkommen als „Standard“ verwendet wird.
Für die Analyse werden in der Regel nur die unselbständig Erwerbstätigen herangezogen, obwohl es auch vereinzelt Studien zur Situation von Selbständigen gibt. Aus feministischer Perspektive sind die Einkommen von selbständigen Frauen zwar durchaus von Interesse, für die vorliegende Arbeit bleiben sie aber unberücksichtigt.

Frauen verdienen in Österreich im Jahr 2007 statistisch nur 59 Prozent eines durchschnittlichen Männereinkommens. Teilzeitbeschäftigung wird überwiegend von Frauen ausgeübt und das unterschiedliche Arbeitsausmaß wird bei dieser Einkommensdifferenz nicht berücksichtigt. Vergleicht man nur das Einkommen von ganzjährig Vollzeiterwerbstätigen verdienen Frauen „nur“ noch 22 Prozent weniger als Männer, allerdings werden bei dieser Betrachtung 57 Prozent der erwerbstätigen Frauen aus der Analyse ausgeschlossen.[1]
Im Jahr 2006 beträgt der Unterschied zwischen Frauen- und Männereinkommen 25,5 Prozent. Dieser Unterschied wurde in einer Analyse der Statistik Austria auf verschiedenste Einzelfaktoren aufgeteilt. Dabei wurden Unterschiede in der Lohn- und Gehaltsentwicklung der Branche mit 1,8 Prozent, Unterschiede in der Verteilung auf Berufsgruppen mit 1,4 Prozent, Bildungsunterschiede mit 2,2 Prozent, unterschiedliche Altersstrukturen zwischen Frauen und Männer mit 0,1 Prozent und die Zugehörigkeit zum Unternehmen mit 1,9 Prozent bestimmt. Dadurch reduzierte sich der Unterschied von 25,5 auf 18,1 Prozent, die allerdings nicht mehr weiter „erklärt“ werden können:

„Anders ausgedrückt bleibt ein Lohnunterschied, der aus der Tatsache resultiert, dass eine Frau eine Frau ist.“[2]

[1] Bundeskanzleramt, Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst (Hg.): Nationaler Aktionsplan über die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Wien: Eigenverlag. 2010. S. 28
[2] Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst (Hg.): Nationaler Aktionsplan über die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. 2010. S. 32

Bei der Betrachtung dieser Werte darf nicht vergessen werden, dass es sich um statistische, makroökonomische Zahlen und Werte handelt. Es bedeutet hingegen nicht, dass einzelne Frauen im Vergleich zu Männern, die die gleiche Arbeit verrichten, um ein Viertel weniger verdienen. Es gibt mehrere Varianten der Berechnung, die zum Teil unterschiedliche Daten als Ausgangsbasis verwenden. Dadurch unterscheiden sich am Ende auch die errechneten Werte.

Ein wesentlicher Unterschied ist, wie bereits angeführt, die Verwendung oder Nichtverwendung von bereinigten Daten, die Faktoren wie Arbeitszeit, Beruf etc. herausrechnen[3]. Dadurch wird, wie beim Beispiel des vorherigen Absatzes, völlige Vergleichbarkeit zwischen „Frau" und „Mann" geschaffen. Die Schwierigkeit dabei besteht in der Verfügbarkeit von verknüpften Einkommens- und Arbeitszeitdaten[4].

In Österreich muss bei der Anmeldung zur Sozialversicherung die wöchentliche Arbeitszeit und das Einkommen vom Dienstgeber übermittelt werden. Da in Österreich aber sehr viele Überstunden geleistet werden, haben diese Daten daher nur sehr wenig Aussagekraft. Mehrarbeits- oder Überstundenzuschläge, die durchaus einen nicht unwesentlichen Teil des Einkommens ausmachen, werden dabei nicht berücksichtigt. Eine andere Möglichkeit, zu den Einkommen zu gelangen, wäre die Sozialversicherungsbemessungsgrundlage heranzuziehen. Doch durch die Höchstbeitragsgrundlage in der ASVG werden für Einkommensteile ab einem bestimmten Betrag, im Jahr 2011 liegt dieser bei 4.200 Euro, keine Versicherungsbeiträge mehr eingehoben. Darüber hinaus ist auch bei diesen Daten nicht erkennbar, welche Stundenanzahl hier zu Grunde liegt. Diese Datenlage in Zukunft zu verbesseren stellt auch eine Maßnahme im Nationalen Aktionsplatz zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt dar.[5]

Studien, wie zum Beispiel die EU- SILC (Statistics on Income and Living Conditions), die die Lebensrealität innerhalb der Europäischen Union erheben, liefern zwar eine Verknüpfung von Einkommens- und Arbeitszeitdaten, sind allerdings keine Vollerhebungen und können aufgrund

[3] Amt der Tiroler Landesregierung: Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männer in Tirol. Gender Pay Gap. Innsbruck: Eigenverlag. 2009. S. 2
[4] Entwicklungspartnerschaft POP UP GeM(Hg.): Gendersensible Statistik. Fakten über Frauen und Männer ins Bild rücken. Veränderungen ins Rollen bringen. Ein Handbuch mit dem Schwerpunkt Beschäftigung. Eigenverlag. o. J. S.12
[5] Maßnahmen Nr. 47 in: Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst (Hg.): Nationaler Aktionsplan über die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. 2010. S. 66

der zu kleinen Datensätze nicht ohne weiteres auf einzelne Berufsgruppen, Bundesländer o. ä. angewendet werden.

Bei den in dieser Arbeit verwendeten Zahlen handelt es sich ausschließlich um bundesweite Daten. Der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied kann und wird aber auch bundesländerweise erhoben. Das Burgenland bildet dabei das Schlusslicht, während die Unterschiede zwischen Frauen und Männer in Wien am kleinsten sind. Für die einzelnen Bundesländer gibt es entsprechende Analysen und Studien von den Kammern für Arbeiter und Angestellte der einzelnen Bundesländer.

1.2. Erkenntnisinteresse und Forschungsfragen

In Österreich gibt es keinen gesetzlichen Mindestlohn. Die Lohn- und Gehaltsstrukturen werden im Zuge von sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen zwischen VertreterInnen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen festgesetzt. Seit mehr als 100 Jahren ist die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern ein elementares Thema innerhalb der ArbeiterInnenbewegung und es stellt sich daher die Frage wieso diese Einkommensunterschiede bis heute existieren.

Diese Arbeit befasst sich mit den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden in Österreich und der Rolle der Gewerkschaftsbewegung. Aus diesem Erkenntnisinteresse lassen sich drei Forschungsfragen ableiten, die in groben Zügen bereits die Gliederung dieser Arbeit vorwegnehmen:

a. Aufgrund welcher Ursachen verdienen Frauen weniger als Männer?
b. Wie ist die Frauenorganisation des österreichischen Gewerkschaftsbundes im Laufe der Zweiten Republik mit dem Thema der Einkommensunterschiede umgegangen?
c. Welche Instrumente werden von den ÖGB- Frauen als Schlüssel zum Schließen der Einkommensschere betrachtet?

Nach der Einleitung in Kapitel 1 werden im zweiten Kapitel die Ursachen für die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede aus einem überwiegend makroökonomischen Blickwinkel analysiert. Das dritte Kapitel befasst sich mit historischen und theoretischen

Entwicklungen der ArbeiterInnenbewegung und des Feminismus. Diese Auseinandersetzung und die damit verbundenen Schwierigkeiten, diese beiden Bewegungen in Einklang zu bringen, ist wichtig, um das permanente Spannungsverhältnis, das sich am Thema der Einkommensunterschiede deutlich zeigt, verstehen zu können. Das vierte Kapitel ist eine Darstellung der Auseinandersetzung der ÖGB- Frauenstruktur mit dem Thema der Einkommensunterschiede. Die Behandlung des Themas auf den ÖGB- Frauenkongressen wird dafür einer genauen Analyse unterzogen und es konnten sechs verschiedene Phasen herausgearbeitet werden. Das fünfte und letzte Kapitel befasst sich mit den Instrumenten, mit denen die ÖGB- Frauen im Laufe ihrer Geschichte versucht haben die Einkommensschere zu schließen. In jeder Phase lässt sich ein bestimmtes Instrument erkennen, das in dieser Zeit im Vordergrund steht. Diese Instrumente werden einzeln dargestellt und näher erläutert. Anschließend folgen eine Zusammenfassung und ein Ausblick.

1.3. Methodisches Vorgehen

Als empirisches Instrument für die kommende Analyse dient die qualitative Inhaltsanalyse. Es wurde einschlägige Literatur gesichtet und für den empirischen Teil, dargestellt in Kapitel 4, werden die Stenografischen Protokolle der ÖGB- Frauenkongresse herangezogen.

Das Thema dieser Arbeit, die Einkommensunterschiede und die Rolle der Gewerkschaften, ist sehr breit. Viele Aspekte konnten deshalb aus Platzmangel auch nicht näher erläutert oder ausgeführt werden.
Der ÖGB setzt sich zum jetzigen Zeitpunkt aus sieben Gewerkschaften zusammen. Fünf davon sind ArbeiterInnengewerkschaften. Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) organisiert die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst und die Gewerkschaft der Privatangestellten. Druck. Journalismus. Papier (GPA-djp) die Angestellten in der Privatwirtschaft. Ein Vergleich zwischen den Vorgangsweisen und den Kollektivverträgen der ArbeiterInnengewerkschaften untereinander ist schon sehr schwierig. Ein Vergleich mit dem Öffentlichen Dienst und/oder den Angestellten in der Privatwirtschaft ist in vielen Fällen schon gar nicht mehr möglich. Eine detaillierte Analyse der Kollektivvertragspolitik oder einzelner Kollektivverträge musste aufgrund der zur Verfügung stehenden Ressourcen unterbleiben.

In jenen Fällen, in denen dennoch einzelne Ausschnitte von Kollektivverträgen zur Illustration miteinander in Beziehung gesetzt wurden, wurden diese aus dem Wirkungsbereich der GPA-djp ausgewählt. Überlegungen, die zu dieser Entscheidung geführt haben, waren, dass Vergleiche zwischen Angestellten und ArbeiterInnen sowie zwischen typischen Frauen- und Männerbranchen die Vergleichbarkeit stark beeinträchtigen würden. Aus diesen Gründen wurden Kollektivverträge aus dem Geltungsbereich der GPA-djp ausgewählt, da hier sowohl typische Frauen- als auch Männerbranchen zur Verfügung stehen als auch Branchen, in denen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis existiert. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass sich alle Kollektivverträge ausschließlich auf Angestellte in der Privatwirtschaft beziehen.
Meiner berufliche Tätigkeit als Leiterin der Bundesfrauenabteilung in der GPA-djp aber auch persönliches Interesse und Neugierde spielten bei dieser Entscheidung ebenfalls ein wichtiges Kriterium.

2. Makroökomische Analyse zur geschlechtsspezifischen Einkommensentwicklung

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den einzelnen Faktoren, aus denen sich der statistische Unterschied zwischen Frauen – und Männereinkommen zusammensetzt. Zuerst wird dieser Unterschied ausführlich dargestellt und anschließend werden aktuelle Zahlen und Daten der Erklärungsfaktoren zusammengetragen und zueinander in Beziehung gesetzt.

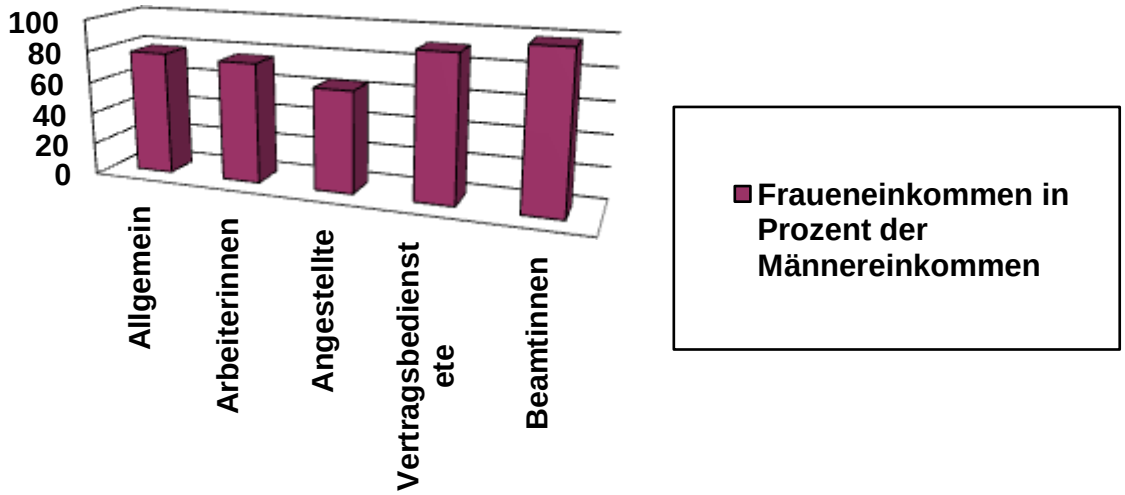
2.1. Einkommensverteilung in Österreich und der Gender Pay Gap

2.1.1 Ausgangssituation

Im Jahr 2007 sind 3.898.877 Personen unselbständig erwerbstätig. Angestellte bilden mit 44 Prozent die größte Gruppe, ArbeiterInnen mit 39 Prozent, 7 % BeamtInnen, 6 % Vertragsbedienstete und 4 Prozent Lehrlinge. Bei den unselbständig Erwerbstätigen beträgt das mittlere Bruttojahreseinkommen 22.815 Euro. Rechnet man die Lehrlinge heraus, steigt es auf 23.613 Euro. ArbeiterInnen erzielen ein statistisches Durchschnittseinkommen von nur 17.848, während BeamtInnen mit 43.781 Euro die höchsten Einkünfte lukrieren.[6]

Der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen ist ebenfalls beachtlich. Das mittlere Fraueneinkommen liegt bei lediglich 59% von jenem der Männer. Differenziert betrachtet ist der Einkommensunterschied von Frauen, der so genannte „gender pay gap“, mit nur 9 Prozent bei den Beamtinnen am schwächsten ausgeprägt. Weibliche Vertragsbedienstete erhalten 78 % des Einkommens ihrer männlichen Kollegen. Schlusslicht bilden die Einkommen weiblicher Angestellter, die 51 Prozent weniger als Männer verdienen, sowie Arbeiterinnen, die überhaupt nur 44 Prozent des mittleren Männerverdienstes erhalten. Diese Zahlen beziehen sich auf alle Einkünfte und berücksichtigen kein unterschiedliches Arbeitszeitausmaß.

[6] Bericht des Rechnungshofes gemäß Art. 1 §8 Bezügebegrenzungsgesetz, BGBg. I Nr. 64/1997. 2006 und 2007. S. 5



Grafik 1: Einkommensdifferenz von Frauen und Männern im Vergleich bei ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung
Quelle: Bericht des Rechnungshofes gemäß Art. 1 §8 Bezügebegrenzungsgesetz

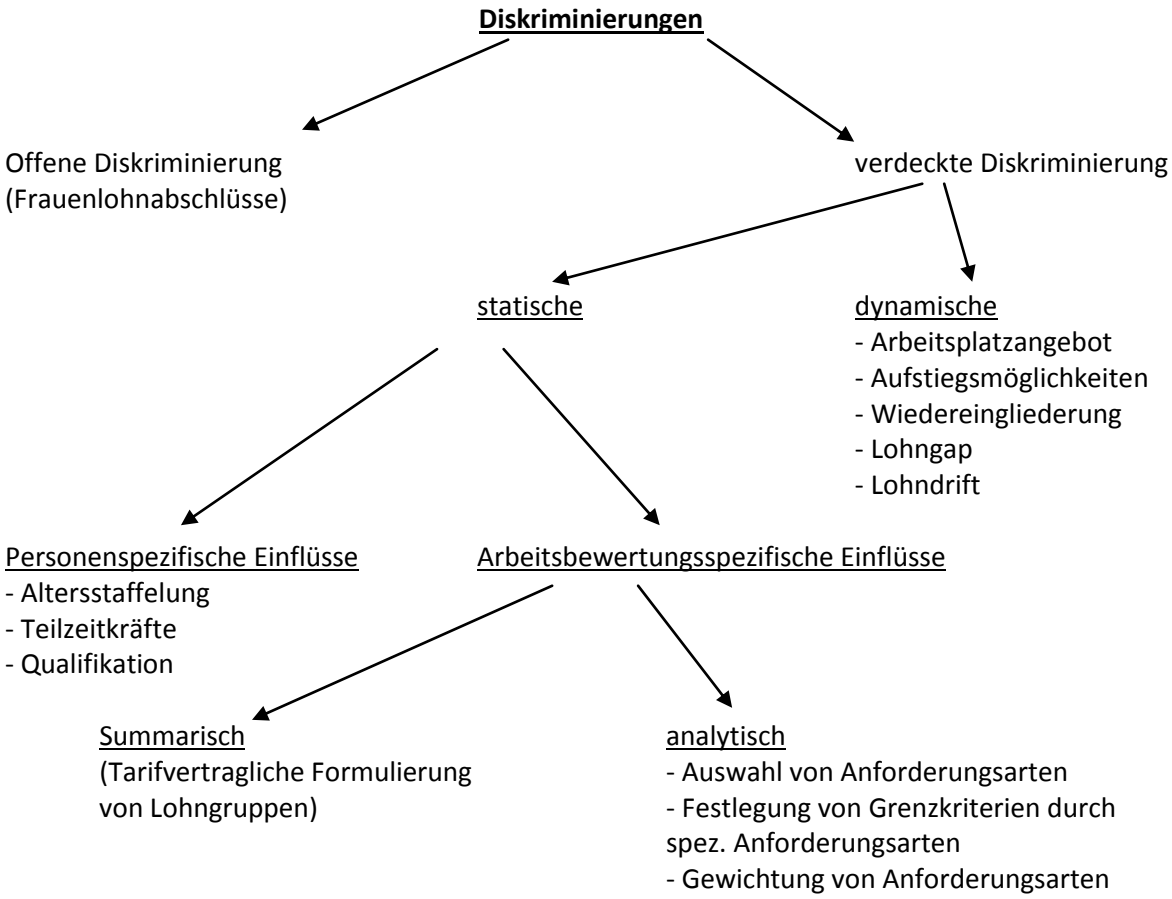
Werden nur ganzjährige Vollzeitarbeitsstellen berücksichtigt, beträgt der Median der Fraueneinkommen 78 % des mittleren Männereinkommens. Arbeiterinnen erzielen 76 % der Männereinkommen, Angestellte 64 %, Vertragsbedienstete 91 %und bei den Beamtinnen ist mit 98 Prozent[7] nur mehr ein sehr geringer Unterschied feststellbar.

2.1.2. Ursachen der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede

Die Ursachen für unterschiedliche Einkommen von Frauen und Männern sind eine Mischung aus vielen verschiedenen Faktoren. Manche Faktoren wirken sehr direkt, während sich die Auswirkungen anderer indirekt bemerkbar machen. Faktoren, die auf den ersten Blick nur schwer als benachteiligend zu erkennen sind, wirken sich negativ auf das Erwerbseinkommen von Frauen und darüber hinaus auch auf die Höhe der Pensionen aus.

Walter Zehetner systematisierte in seiner Diplomarbeit, die sich mit der Diskriminierung von Frauen in Kollektivverträgen befasst, diese folgendermaßen:

[7] Bericht des Rechnungshofes gemäß Art. 1 §8 Bezügebegrenzungsgesetz



Grafik 2: Darstellung der Diskriminierungsformen.
Quelle: Walter Zehetner: Die Diskriminierung von Frauen in den Kollektivverträgen in Österreich unter der besonderen Berücksichtigung der Kollektivverträge der Fachgewerkschaft Druck und Papier. Diplomarbeit an der Universität Wien. 1979. S. 18

Eine erste wichtige Unterscheidung ist jene zwischen offener und verdeckter Diskriminierung. Offene Diskriminierungen von Frauen bei der Entlohnung waren die Frauenlohngruppen. In diesen wurden Frauen, aufgrund des Faktums, dass sie weiblichen Geschlechts waren, eingereiht und erhielten weniger Lohn oder Gehalt als Männer, die die vollkommen gleichen Tätigkeiten ausübten.

Die verdeckte Diskriminierung lässt sich in statische und dynamische Faktorenunterscheiden. Dynamische Faktoren beinhalten Aspekte wie Wiedereinstieg nach der Karenz/Babypause, die sogenannte „gläserne Decke“, die Frauen am Aufstieg in besser bezahlte Tätigkeiten und Hierarchieebenen hindert u. ä. Die statischen Faktoren werden erneut unterteilt in personenspezifische und arbeitsbewertungsspezifische Faktoren. Personenspezifischer Anlass für

Diskriminierung ist die altersmäßige Staffelung der Entlohnungsschemata der österreichischen Kollektivverträge im Angestelltenbereich, das sogenannte Senioritätsprinzip:

„Die meisten Angestelltenkollektivverträge weisen eine mehr oder weniger ausgeprägte Seniorität auf. Das (Mindest)Gehalt steigt mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit (…). Zahl und zeitlicher Abstand der Gehaltssprünge variieren in den verschiedenen Kollektivverträgen stark."[8]

Für personenspezifischen Einflüsse kann man Teilzeitarbeit und unterschiedliche Qualifikation als Beispiel anführen. Diese werden in Kapitel 2.6 Teilzeit und 2.7 Bildung ausführlich behandelt. Arbeitsbewertungsspezifische Faktoren stellen bis heute einen großen Faktor bei der bestehenden Einkommensdiskriminierung von Frauen dar. Arbeitsbewertung kann in summarische und analytische Bewertungsansätze unterteilt werden. Summarische Ansätze bewerten Arbeitsplätze in ihrer Gesamtheit. Lohn- und Gehaltsgruppen werden durch allgemeine Beschreibungen verdeutlicht. Dadurch ergibt sich in der Praxis ein gewisser Spielraum bei der Einstufung in jene Lohn- und Gehaltsgruppen. Auch hier, wie bei den analytischen Faktoren, ergibt sich die Schwierigkeit geschlechtsneutraler Bewertungen.
Bei den Analytischen Faktoren wird das Problem der geschlechtsneutralen Bewertung besonders deutlich:

„Aufgrund der sowohl im Alltagsverständnis als auch in der Arbeitswissenschaft geltenden Annahme, Frauen seinen für ´leichte´ Arbeit besser geeignet als Männer, wird der Umkehrschluss gezogen, ´Frauenarbeit´ sei generell leichte Arbeit. In diesem Zusammenhang wird `Arbeitsschwere´ mit schwerer dynamischer Muskelarbeit gleichgesetzt."[9]

Dieser erste Überblick macht deutlich, dass der Gender Pay Gap nicht auf einzelne Ursachen zurückgeführt werden kann, sondern das Ergebnis eines komplexen Geflechtes unterschiedlicher Faktoren ist, die sich teilweise sogar verstärken.[10]

Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede sind, auch wenn sie im Zuge dieser Arbeit aus einer aktuellen Perspektive untersucht werden, keineswegs ein neues Phänomen. Die ersten gewerkschaftlichen Forderungen nach gleichem Lohn für Frauen gehen mehr als 150 Jahre zurück und auch die wissenschaftliche Aufarbeitung ist, wie die Arbeit Zehetners beweist, keineswegs neu.

---

[8] Paul Kolm: Das Lohn- bzw. Gehaltssystem vom Kollektivvertrag sowie seiner Erneuerung in ausgewählten Branchen. Wien: GPA Eigenverlag. 2006. S. 13

[9] Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall- Textil (Hg.): „ Mit gutem Beispiel voran". Wir. Die MetallerInnen. Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen. Wien. 2003. S. 31

[10] Vergl. Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst (Hg): Frauenbericht 2010. Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008. S. 480

Abschießend lässt sich festhalten, dass die wesentlichen Faktoren, mit denen geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede erklärt werden, folgende sind:[11]

- Niedriglohnbranchen, die meist eine hohe Anzahl weiblicher Beschäftigte aufweisen
- Unterproportionaler Anteil von Frauen in hoch bezahlten Führungspositionen
- Verteilung von Betreuungspflichten im Privatbereich (wie z.B. Karenz, Pflegeurlaub ….)
- Teilzeit zur besseren Vereinbarung von Beruf und Familie
- Bildungsunterschiede (wie z.B. Abschlüsse, berufliche Weiterbildung)
- Diskriminierung und andere mehr

2.2. Die Frauenbeschäftigungsquote

Diese Kennzahl ist ein wichtiger indirekter Faktor bei der Analyse geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede. Unter der Beschäftigungsquote wird der Anteil der Erwerbstätigen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren in Relation zur Gesamtbevölkerung derselben Alterklasse verstanden. 2009 beträgt die Bevölkerung in Österreich circa 8.355.260 Personen, davon waren circa 4.078.000 Personen erwerbstätig. 1.003.000 Personen arbeiten Teilzeit. Die Beschäftigungsquote liegt bei insgesamt 71,6 Prozent. Bei den Männern beträgt sie 76,9 Prozent, bei den Frauen 66,4 Prozent.[12] 2009 sind 5 Prozent der Männer und 4,2 Prozent der Frauen arbeitslos.

Die Beschäftigungsquote unterliegt auch altersspezifischen Schwankungen. Diese verlaufen 2009 folgendermaßen:

	15 – 19	20 – 24	25 – 34	35 – 44	45 – 54	55 - 59	60 - 65
Männer	43,6	70,8	87,8	91,4	86,2	70,7	29,1
Frauen	34,8	67,7	77,8	82,5	78,0	48,5	13,6
Insgesamt	39,2	69,2	82,8	86,9	82,1	59,4	21,0

Tabelle 1: Alterspezifische Schwankungen der Beschäftigungsquote von Frauen und Männern
Quelle: B-AK (Hg.): Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Taschenbuch. 2011. S. 87

Der Grund für die unterschiedliche Beschäftigungsquote zwischen Frauen und Männern der 15 bis 19jährigen liegt an unterschiedlichen Ausbildungsformen. Eine duale Berufsausbildung wird von

[11] Petra Gregoritsch u.a.: Warum verdienen Frauen weniger als Männer? Zusammenfassung zentraler Befunde einer empirischen Studie für Österreich zu Beschäftigung und Einkommen von Frauen und Männern. Bundeskanzleramt Frauen
[12] B- AK (Hg.): Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Taschenbuch. 2011.S. 18f

weitaus mehr jungen Männern als Ausbildungsform gewählt als von jungen Frauen[13]. Präsenz- und Zivildiener werden bei dieser Erhebung nicht berücksichtigt, im Jahr 2009 waren dies 6.838 Personen. Aus diesem Grund ist die Beschäftigungsquote von jungen Männern in dieser Altersgruppe zwar höher als jene von Frauen, aber die Differenz nicht gar so ausgeprägt wie dies zu erwarten wäre. Bei den 20 bis 24jährigen gleichen sich die Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern etwas an, wobei jene der Männer leicht über jener der Frauen liegt.
Größere Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es in den Gruppen der über 25jährigen. In der Altersgruppe, in der üblicherweise die Familiengründung passiert, beträgt der Unterschied zwischen 9 und 10 Prozent. Diese Differenz ist nicht weiter verwunderlich, da im Gegensatz zu anderen Ländern, wie zum Beispiel Frankreich, in Österreich sehr viele Frauen in Karenz gehen. Es ist in Österreich eher unüblich direkt im Anschluss an die Schutzfrist, 8 bzw. 12 Wochen nach der Geburt, an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Die gesetzliche Karenzzeit, in der Kündigungsschutz und ein Rückkehrrecht auf den Arbeitsplatz besteht, beträgt in Österreich zwei Jahre.
Diese Zahlen belegen sehr eindrucksvoll, dass in jenen Jahren, in denen die meist wichtigen Karrieresprünge passieren und die Lohn- und Gehaltskurve aufgrund des Senioriätsprinzip ansteigt, sich viele Frauen eine berufliche Auszeit nehmen, um sich der Kinderbetreuung zu widmen. Ab Mitte 50 fällt sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen die Beschäftigungsquote ab. Grund sind die beginnenden Pensionierungen und das immer noch unterschiedliche Pensionsantrittsalter.

Die Beschäftigungsquote ist ein wichtiger indirekter Faktor bei der Analyse von geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden. Wie bereits angeführt, unterbrechen in Österreich gerade in jenen Jahre, in denen wichtige Schritte auf der Karriereleiter passieren, viele Frauen ihre Berufstätigkeit. Dadurch entgehen Frauen viele Chancen beim Aufstieg in Führungspositionen beziehungsweise beim Hochklettern der Karriereleiter. An die Karenz anschließende Elternteilzeit, auf die bis zum 4. Geburtstag des Kindes in vielen Fällen ebenfalls ein Rechtsanspruch besteht, ist ebenfalls alles andere als karrierefördernd. Da der Gender Pay Gap ein summarischer Wert ist, wirken sich wenige Frauen in Führungspositionen mit einem entsprechenden Einkommen im Vergleich zu den Männern auf den Wert aus. Näheres dazu aber in Abschnitt 2.4.
Ein weiterer wichtiger Faktor, weshalb die Beschäftigungsquote für die Einkommensentwicklung von Relevanz ist, ist der Umstand, dass Karenzzeiten beim Wiedereintritt nur in Ausnahmefällen

[13] Siehe Abschnitt 2.7. Bildung

für Vorrückungen im Gehaltsschema oder für kollektivvertragliche Erhöhungen berücksichtigt werden. Je länger die Unterbrechung dauert, desto mehr Gehaltssprünge und Erhöhungen werden verpasst, die lebenslang nicht mehr eingeholt werden können. Dies bewirkt besonders in späteren Jahren einen großen finanziellen Nachteil im Vergleich zu gleichaltrigen Männern.

Die Beschäftigungsquote ist aber auch im internationalen Vergleich sehr aufschlussreich. Der Gender Pay Gap variiert innerhalb der europäischen Union von 4,4 Prozent in Italien bis 30,3 Prozent in Estland. Österreich liegt dabei auf dem vorletzten Platz:

	Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied
Italien	4,4
Malta	5,2
Polen	7,5
Portugal	8,3
Slowenien	8,3
Belgien	9,1
Luxemburg	10,0
Bulgarien	12,4
Rumänien	12,7
Lettland	15,4
Ungarn	16,3
Frankreich	16,9
Irland	17,1
Ingesamt	**17,5**
Spanien	17,6
Dänemark	17,7
Schweden	17,9
Litauen	20,0
Finnland	20,0
Griechenland	20,7
Vereinigtes Königreich	21,1
Deutschland	23,0
Zypern	23,1
Tschechische Republik	23,6
Slowakei	23,6
Niederlande	23,6
Österreich	**25,5**
Estland	30,3

Tabelle 2: Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen (2007)
Quelle: Statistik Austria: Statistisches Jahrbuch 2010. S. 519

Bei der Interpretation dieser Werte muss allerdings berücksichtigt werden, dass nicht in allen Ländern die strukturellen Bedingungen gleich sind. So liegt die Beschäftigungsquote der

italienischen Frauen im Alter von 15 bis 64 im Jahr 2009 bei 46,4 Prozent, für Malta beträgt der Wert 37,7 Prozent.[14]

2.3. Der Arbeitsmarkt

Nachdem im vorherigen Abschnitt die Beschäftigungsquote, also die Relation der erwerbstätigen Personen im Vergleich zur Gesamtanzahl, näher beleuchtet wurde, befasst sich dieser Abschnitt mit den Sektoren und Bereichen, in denen diese Personen beschäftigt sind.

2.3.1. Die Sektoren

Im Jahr 2010 sind in Österreich insgesamt 3.257.786 Personen bei der Sozialversicherung als unselbständig beschäftigt gemeldet.[15] Diese verteilen sich folgendermaßen:

18.794 Personen waren im Primärsektor (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei) beschäftigt, 851.434 Personen im Sekundärsektor (Industrie) und 2.387.558 Personen sind im Tertiärsektor (Dienstleistungssektor) tätig. Damit ist der Dienstleistungsbereich in Österreich der beschäftigungsstärkste Sektor, da fast ¾ aller unselbständig Erwerbstätigen in diesem Sektor arbeiten.

Eine detaillierte Verteilung der Beschäftigten auf die Wirtschaftssektoren zeigt folgendes Bild:

	Männliche Beschäftigte	**In %**	**Weibliche Beschäftigte**	**in %**
Dienstleistungssektor	1.681.323	84,49	1.297.023	87,43
Gewerbe und Industrie	305.416	15,35	179.674	12,11
Land- und Forstwirtschaft	3.275	0,16	6.840	0,46
Gesamt	**1.990.014**	**100,00**	**1.483.537**	**100,00**

Tabelle 3: Beschäftigte Personen verteilt auf Wirtschaftssektoren
Quelle: B-AK: Wirtschaft- und Sozialwissenschaftliches Taschenbuch 2011. S. 149ff

[14] B-AK: Wirtschaft- und Sozialwissenschaftliches Taschenbuch 2011. S. 19
[15] Präsenzdiener sowie KindergeldbezieherInnen blieben unberücksichtigt.

Die meisten Frauen sind, wie die Tabelle zeigt, im Dienstleistungssektor beschäftigt. Das gleiche gilt auch für Männer, wobei hier der Prozentsatz ein weniger geringer ist. Daraus folgt, dass der Tertiärsektor für das statistisch durchschnittliche Einkommen von Frauen eine überragende Rolle spielt und aus diesem Grund noch detaillierter untersucht werden muss.

2.3.2. Der Dienstleistungssektor

Unterteilt man den Dienstleistungssektor in seine einzelnen Berufsgruppen, zeigt sich bei den unselbstständig Erwerbstätigen folgende Verteilung:

	Zusammen in 1.000	**Männer in 1.000**	**Frauen in 1.000**	**Männer in %**	**Frauen in %**
Land- und Forstwirtschaft	42,1	24,9	17,2	59,14	40,86
Bergbau	10,4	8,4	X	80,77	X
Sachgütererzeugung	626,9	459,7	167,2	73,33	26,67
Energie- und Wassererzeugung	27,5	23,9	3,6	**86,91**	**13,09**
Bauwesen	283,6	244,3	39,3	**86,14**	**13,86**
Handel	580,9	249,3	331,7	42,92	57,10
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	213,9	72,6	141,4	33,94	66,11
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	227,4	168,1	59,2	73,92	26,03
Kredit- und Versicherungswesen	133,5	65,7	67,9	49,21	50,86
Realitätenwesen, unternehmensbezogene Dienstleistungen	328,9	159,0	169,9	48,34	51,66
Öffentliche Verwaltung	278,6	156,8	121,8	56,28	43,72
Unterrichtswesen	241,1	68,8	172,3	28,54	71,46
Gesundheits- und Sozialwesen	360,5	72,3	288,2	**20,06**	**79,94**
Sonstige öffentliche und persönlichen Dienstleistungen	159,2	68,1	91,1	42,78	57,22

Private Haushalte	9,4	X	8,7	**X**	**92,55**
Exteritale Organisationen und Körperschaften	8,1	4,9	3,2	60,49	39,51
Insgesamt	**3.532,3**	**1.847,6**	**1.684,6**		

Tabelle 4: Verteilung nach Geschlecht auf einzelne Wirtschaftsbereiche
Quelle: Statistik Austria: Arbeitsmarktstatistik. Jahresergebnisse 2009. Mikrozensus- Arbeitskräfteerhebung
X = weniger als 3.000 Personen

Bei näherer Analyse dieser Verteilungen fallen zwei verschiedene Typen von Branchen auf. Eine kleine Gruppe jener Branchen, wie zum Beispiel das Kredit- und Versicherungswesen, Realitäten und unternehmensbezogene Dienstleistungen, die praktisch keine großen geschlechtsspezifischen Unterschiede aufweisen. Der Handel, der zwar in dieser Tabelle den Eindruck erweckt, gleich viele Frauen wie Männer zu beschäftigen, kann aber dennoch nicht in diese Gruppe eingeteilt werden. Unter dem Dachbegriff „Handel" verbergen sich sowohl der stark weiblich dominierte (Lebensmittel)Einzelhandel als auch der eher männlich dominierte Großhandel. Das Lohn- und Gehaltsniveaus der beiden Bereiche unterscheiden sich ebenfalls sehr drastisch.

Die größere Gruppe der Branchen in der Tabelle 4 sind ganz eindeutig jeweils als Männer- oder Frauenbranche klassifizierbar. Im Bauwesen und in der Energie- und Wassererzeugung sind Frauen mit fast 14 Prozent sehr schwach vertreten, während sie im Gesundheits- und Sozialwesen sowie Arbeitsplätzen in Privathaushalten ganz klar dominieren. Anhand dieser Unterteilung sieht man deutlich die geschlechtliche Segregation in vielen Bereichen des österreichischen Arbeitsmarktes.

Betrachtet man die Gehaltsstruktur dieser Branchen etwas genauer, dann zeigt sich, dass Branchen, in denen Männer die überwiegende Anzahl der Erwerbstätigen stellen, meist um einiges besser bezahlt werden als „typische" Frauenbranchen.

Die Branche, in der österreichweit die höchsten Einkommen erzielt werden, ist die Energie- und Wasserversorgung mit einem Medianeinkommen von 45.106 Euro, gefolgt vom Kredit- und Versicherungswesen mit 37.873 Euro. Die geringsten Einkommen werden im Beherbergungs- und Gaststättenwesen bezahlt, in dem das Medianeinkommen 9.737 Euro beträgt und private,

unternehmensbezogene Dienstleistungen, in denen das Medianeinkommen zwischen 16.239 und 18.411 Euro liegt.[16]

Dadurch, dass in vielen besser bezahlten Brachen überwiegend Männer und in jenen, in denen die Einkommen niedriger sind, viele Frauen beschäftigt sind, hat große Auswirkungen auf die durchschnittlichen Frauen- und Männereinkommen und damit auf den Gender Pay Gap.

2.3.3. Einkommensvergleich typischer Frauen- und Männerbranchen

Im folgenden Abschnitt wird exemplarisch die Bezahlung einer typischen Frauen- im Vergleich mit einer typischen Männerbranche dargestellt.

Das Lohn- und Gehaltsniveau jener Branche, in der man beschäftigt ist, hat oft mehr Auswirkungen als die eigentliche Berufswahl. Die Zuteilung zu verschiedenen Branchen erfolgt nämlich keineswegs über die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit, sondern über eine Klassifikation des Unternehmens, in dem man beschäftigt ist. Aus diesem Grund entstehen auch innerhalb eines Berufes, in Form der klassischen Stabsstellen, die es in fast allen Unternehmen in irgendeiner Form gibt, wie Buchhaltung, Personalwesen etc., unterschiedliche und zum Teil sehr weit klaffende Einkommensunterschiede. Diese sind darauf zurück zu führen, dass nicht die eigentliche Tätigkeit bewertet wird, sondern die Bezahlung innerhalb des Lohn- und Gehaltsschema des jeweilig zuständigen Kollektivvertrags erfolgt.

Der Vergleich von Kollektivverträgen ist grundsätzlich nicht einfach. Da Kollektivverträge meistens sehr unterschiedliche Bestimmungen aufweisen, ist es immer sehr schwierig, tatsächliche Vergleiche zu ziehen. Lohn- und Gehaltstabellen scheinen auf den ersten Blick sehr leicht vergleichbar, doch bereits bei den Zulagen u. ä., die ebenfalls einen wichtigen Einkommensbestandteil ausmachen, ist eine Vergleichbarkeit nur mehr sehr schwer gegeben.

Dennoch werden an dieser Stelle zwei Kollektivverträge typischer Frauen- und Männerbranchen zueinander in Beziehung gesetzt. Im Bauwesen sind, wie aus Tabelle 4 ersichtlich, mit 86,14 Prozent überwiegend Männer, während im Gesundheits- und Sozialwesen mit 79,94 Prozent überwiegend Frauen beschäftigt sind.

[16] Bericht des Rechnungshofes gemäß Art. 1 §8 Bezügebegrenzungsgesetz, BGBg. I Nr. 64/1997. 2006 und 2007. S. 6

Für eine bessere Vergleichbarkeit werden für beide Branchen Kollektivverträge aus dem Angestelltenbereich herangezogen. Für das Bauwesen wird der Kollektivvertrag für Angestellte in der Fassung vom 1. Juni 2010 verwendet, stellvertretend für den Gesundheits- und Sozialbereich dient der so genannte BAGS- Kollektivvertrag vom Februar 2010.[17]

2.3.3.1. Lehrlingsentschädigung

Bereits bei der Lehrlingsentschädigung zeigen sich beim Vergleich dramatische Unterschiede zwischen den beiden Kollektivverträgen:

	Baugewerbe und Bauindustrie	**BAGS**	**Differenz in %**
1. Lehrjahr	609,00	430,08	- 29,40 %
2. Lehrjahr	782,00	591,39	- 24,35 %
3. Lehrjahr	971,00	734,39	- 24,37 %
4. Lehrjahr	1.155,00	1.010,53	- 12,51 %
Gesamtverdienst während der Lehrzeit[18]	**49.238,00**	**38.729,46**	**- 21, 24 %**

Tabelle 5: Gegenüberstellung Lehrlingsentschädigungen Baugewerbe / Bauindustrie und BAGS
Quelle: Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie vom 28. September 1948 (Stand 1. Juni 2010) und Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen, die bei Mitgliedern der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für GESUNDHEITS- UND SOZIALBERUFE (BAGS) beschäftigt sind, Stand 1. Februar 2010

Tabelle 5 zeigt deutlich, dass es bereits bei den Lehrlingsentschädigungen massive Unterschiede zwischen den beiden Branchen gibt. Die Differenz von fast 30 Prozent im ersten Lehrjahr wird zwar im Laufe der Ausbildung geringer und beträgt im letzten Lehrjahr „nur“ mehr 12 Prozent, dennoch beläuft sich alleine während der vierjährigen Ausbildungszeit die Differenz auf beachtliche 10.508,54 Euro oder 21,34 Prozent. Derartige Unterschiede, die bereits auf dem untersten Gehaltsniveau beginnen, setzen sich natürlich im Laufe der weiteren Berufstätigkeit fort. Darüber hinaus können derartige Differenzen im Zuge des Erwerbslebens einfach nicht mehr aufgeholt werden.

[17] Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie vom 28. September 1948 (Stand 1. Juni 2010) und
Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen, die bei Mitgliedern der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für GESUNDHEITS- UND SOZIALBERUFE (BAGS) beschäftigt sind, Stand 1. Februar 2010

[18] Der Gesamtverdienst bezieht sich auf die Bruttoeinkünfte während der vier Lehrjahre (Bruttolehrlingsentschädigung 14mal/Jahr ausbezahlt)- Zulagen u. ä. wurde nicht berücksichtigt.

2.3.3.2. Wöchentliche Arbeitszeit

Der Kollektivvertrag für das Bauwesen und die Bauindustrie sieht eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 39 Stunden pro Woche vor, während für Beschäftigte, die unter den BAGS-KV fallen, lediglich 38 Stunden als Normalarbeitszeit vorgesehen sind. Selbst wenn man diese zeitliche Differenz berücksichtigt, verschwindet der Einkommensunterschied bei den Lehrlingen nicht. Im ersten Lehrjahr im Bauwesen/Bauindustrie beträgt die Lehrlingsentschädigung pro Stunde 3,63 Euro, Lehrlinge des BAGS Kollektivvertrages erhalten 2,63 Euro pro Stunde.[19] Selbst wenn man die unterschiedlichen kollektivvertraglichen Arbeitszeiten berücksichtigt, bleiben also die Unterschiede bestehen.

2.3.3.3. Niedrigste Einkommen

Ein ähnlicher Befund kann für die Einstiegsgehälter auf niedrigstem Qualifikationsniveau festgestellt werden. Im Baugewerbe/Bauindustrie ist als Brutto- Mindestgehalt für eine Hilfskraft 1.400 Euro festgeschrieben (A1, 1-2 Jahre Betriebszugehörigkeit). Im BAGS- KV werden für die Verwendungsgruppe 1, ebenfalls mit einer Betriebszugehörigkeit von 1-2 Jahren, nur 1.314,20 Euro brutto als unterste Grenze festgesetzt. Da es sich dabei mit ziemlicher Sicherheit um vergleichbare Tätigkeiten handelt, zeigen auch die Beschreibungen der Verwendungsgruppen.

2.3.3.4. Höchste Einkommen

Die bisher festgestellten Einkommensunterschiede ziehen sich durch sämtliche Qualifikationsstufen und Dauer der Betriebszugehörigkeiten, hinauf bis auf das höchste im Kollektivvertrag festgelegte Gehaltsniveau.

Obwohl an der Gehaltsspitze kollektivvertragliche Mindestgehälter oft mit dem tatsächlichem Einkommen der Beschäftigten nicht mehr sehr viel zu tun haben, da mit Führungspositionen in den meisten Fällen Leitungszulagen, Bonussysteme u. ä. verbunden sind, die selten kollektiv geregelt sind, sondern meist Einzelvereinbarungen darstellen, sollen sie an dieser Stelle dennoch auch genannt werden. Im Bauwesen/Bauindustrie ist das höchste angeführte Bruttogehalt für „Leiter (sic!) selbständiger Abteilungen oder von Großbaustellen“ 4,278,00 Euro. Die Gehaltstabelle im BAGS Kollektivvertrag endet mit Verwendungsgruppe 9, Tätigkeiten für die ein akademischer Abschluss (oder eine vergleichbare Ausbildung) notwendig ist, mit 2.393,70 Euro. Über die beeindruckende Differenz hinaus, die nicht näher erläutert werden muss, ist auch die

[19] Für die Berechnung wurde der statistische Durchschnitt von 4,3 Wochen pro Monat angenommen.

Zeit, die zur Vorrückung auf diese Summe benötigt wird, sehr unterschiedlich. Im Baugewerbe/Bauindustrie benötigt man 8 Jahre Zugehörigkeit in dieser Verwendungsgruppe, um den Zenit zu erreichen, im BAGS Kollektivvertrag sind es hingegen 18 Jahre!

2.3.3.5. Nachtarbeit

Selbstverständlich wären auch andere Elemente der Kollektivverträge, die im Zuge des Einkommens eine Rolle spielen, von großer Bedeutung. Aber aufgrund der doch sehr unterschiedlichen Branchen ist es immer sehr schwierig, das Rahmenrecht eines Kollektivvertrages mit den Bestimmungen eines anderen zu vergleichen. Stellvertretend dafür, da in diesem Punkt eine gewisse Übereinstimmung gegeben ist, da beide Kollektivverträge diesbezügliche Regelungen enthalten, soll die Nachtarbeit näher analysiert werden.

Der Kollektivvertrag für das Baugewerbe/Bauindustrie regelt dass, „Arbeiten, die in die Zeit von 20.00 bis 5.00 Uhr fallen, und Arbeiten an Sonntagen – ausgenommen Schichtarbeit – mit einem Zuschlag von 100% zu entlohnen sind“[20]. Die vergleichbaren Bestimmungen im BAGS finden sich in §9. Nachtarbeit beginnt hier aber erst ab 22:00 Uhr und endet um 6:00 Uhr. „Pro Nachtarbeitsstunde gebührt ein Zuschlag pro Arbeitsstunde von 5,65 Euro. Pro durchgehendem Nachtdienst gebührt anstelle dieses Zuschlages eine Nachdienstpauschale von € 32,39.“[21] Dieser Betrag scheint auf den ersten Blick sehr hoch, allerdings muss man beachten, dass 5,65 Euro Zuschlag pro Nachtdienststunde, die von 22:00 bis 06:00 angesetzt sind, eigentlich 45,20 Euro wären, d.h. die Pauschale ist niedriger als der Zuschlag für einzelne Stunden. Ohne jetzt auf Durchschnittstundensätze näher einzugehen, kann man anhand dieser Daten relativ leicht erkennen, dass durch die doppelte Vergütung im Baugewerbe/Bauindustrie Nachtarbeit viel besser bezahlt wird als in den Gesundheits- und Sozialberufen. Ebenfalls in diesem Zusammenhang berücksichtigen sollte man die Tatsache, dass gerade im Gesundheitsbereich regelmäßige Nachtdienste von den Beschäftigten zu leisten sind, während im Angestelltenbereich des Baugewerbes/Bauindustrie dies eher selten der Fall sein wird.

Diese, teilweise sehr dramatischen Unterschiede, die bereits auf der untersten Ebene deutlich zu sehen sind und sowohl mit dem Qualifikationsniveau als auch mit der Dauer der Zugehörigkeit im Betrieb immer weiter auseinander klaffen, zeigen sehr eindrucksvoll, wie es in Kombination mit

[20] § 7.3. im Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie vom 28. September 1948 (Stand 1. Juni 2010)
[21] Ebenda

anderen Faktoren zu einer derartig großen Differenz zwischen dem Einkommen von Männern und Frauen in typischen Männer- und Frauenbranchen kommt.

2.4. Führungskräfte

Die Einkommensschere der Frauen- und Männereinkommen ist ein errechneter Wert, bei dem die höheren Einkommen eine große Rolle spielen. Aus diesem Grund muss auch das Geschlechterverhältnis in hoch bezahlen Führungspositionen näher betrachtet werden.

Bei der Analyse der Top 200 Unternehmen in Österreich 2009 zeigt sich, dass Frauen in Aufsichtsräten und der Geschäftsführung immer noch die Ausnahme statt der Regel darstellen. 4,8 Prozent der Geschäftsführerinnen der untersuchten Unternehmen und 8,7 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder sind weiblich.[22]

Die Verteilung von weiblichen Geschäftsführerinnen und Aufsichtsrätinnen nach Wirtschaftssektoren zeigt folgendes Bild:

	weibliche Geschäftsführerinnen in %	**weibliche Aufsichtsrätinnen in %**
Handel	7,8	14,1
Dienstleistung	7,1	11,2
Banken und Versicherungen	5,4	9,5
Im Durchschnitt	**4,8**	**8,7**
Industrie	2,3	5,5

Tabelle 6: Frauenanteil nach Sektoren in Geschäftsführung und Aufsichtsräten in %
Quelle: AK Wien (Hg.): Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat. 2009

Die Anzahl der weiblichen Beschäftigten variiert, wie die Tabelle zeigt, sehr stark nach Wirtschaftssektoren. Dennoch ist die Differenz zwischen der durch männliche Beschäftige dominierten Industrie und der eher als Frauenbranche geltenden Bereiche Dienstleistung und

[22] Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien: Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat. Eine Untersuchung in den TOP- 200 Unternehmen. 2009. S. 5

Handel nicht entsprechend ausgeprägt, um auch nur ansatzweise der Geschlechterverteilung Rechnung tragen würde.

Ebenfalls noch weit entfernt von einer ausgeglichenen geschlechtlichen Verteilung ist die Quote von Frauen, die als Betriebsrätinnen die Interessen der Beschäftigten in Aufsichtsräten repräsentieren. Bei den insgesamt 1.771 ArbeitnehmerInnenvertreterInnen lag der Frauenanteil im Jahr 2009 bei 21,1 Prozent.[23]

Aufsichtsräte und Geschäftsführung decken zwar keineswegs die Mehrzahl aller Führungspositionen ab, dennoch bilden sie in der Regel die Spitze der Einkommenspyramide. Die Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Positionen ist symptomatisch für die in Österreich immer noch stark ausgeprägte „Gläserne Decke", die Karrierechancen und das Vorrücken von Frauen in höhere Einkommensklassen massiv beeinflusst.

2.5. Reproduktive Tätigkeiten

Im vorherigen Abschnitt wurde die geringe Anzahl von weiblichen Führungskräften an der Spitze der Einkommenspyramide thematisiert. Ein Faktor, abgesehen der strukturellen Hindernissen am Weg auf der Karriereleiter, ist sicherlich auch die Verteilung von unbezahlter Arbeit im Privatbereich.

Die Trennung von „produktiven" und „reproduktiven" Tätigkeiten hat schon Karl Marx ausführlich beschrieben.[24] Produktive Arbeit schafft einen sogenannten „Mehrwert", während reproduktive Arbeit keinen Marktwert besitzt und der Wiederherstellung der Arbeitskraft dient. Beispiele für reproduktive Arbeit sind Hausarbeit, Essenzubereitung, Kinderbetreuung, Beziehungsarbeit, Alten- und Krankenpflege u.ä. Dies sind zwar für eine Gesellschaft wichtige Aufgaben, doch da diese Tätigkeiten, sofern sie für den Eigenbedarf erbracht werden, keinen Lohn beziehungsweise Gehalt einbringen, werden sie selten unter den Begriff der „Arbeit" subsumiert und aus volkswirtschaftlichen Betrachtungsweisen meist ausgeklammert.

[23] Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien: Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat. Eine Untersuchung in den TOP- 200 Unternehmen. 2009. S. 16

[24] Marx Karl: Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Paderborn: Voltmedia Verlag. o.J.

Ein weiteres Merkmal der reproduktiven Arbeit, abgesehen davon dass diese Arbeit unbezahlt geleistet wird, ist die überwiegende Zuständigkeit von Frauen für diese Tätigkeiten. Der Großteil der Hausarbeit wird immer noch von Frauen erledigt.

Die aktuelle Zeitverwertungsstudie zeigt dazu folgendes Bild:

	Alle Personen			**Erwerbstätige Personen**		
	Frauen	**Männer**	**Gesamt**	**Frauen**	**Männer**	**Gesamt**
Persönliche Tätigkeiten	78,4	76,2	77,3	72,8	70,9	71,7
Berufliche Tätigkeiten	18,7	30,7	24,5	39,0	48,2	44,2
Schule, Weiterbildung	4,6	5,1	4,8	1,3	0,9	1,0
Unbezahlte Arbeit	32,1	17,6	25,1	27,0	16,1	20,9
- Haushaltsführung	25,9	13,8	20,0	21,6	11,4	15,9
- Kinderbetreuung	4,6	2,1	3,4	4,2	3,2	3,6
- Betreuung Erwachsener	0,3	0,2	0,2	0,3	0,1	0,2
- Freiwilligenarbeit	1,3	1,5	1,4	1,0	1,4	1,2
Soziale Kontakte	9,5	9,3	9,4	8,5	8,7	8,6
Freizeitaktivitäten	24,1	28,4	26,2	18,9	22,7	21,0

Tabelle 7: Durchschnittliche Anzahl der Stunden pro Woche nach Tätigkeitsbereichen (Personen ab 10 Jahre)
Quelle: Bundesamt Statistik Austria: Zeitverwendungsstudie 2008/09. Geschlechtsspezifische Unterschiede.

Unbezahlte Arbeit wird in Österreich sehr ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt. Frauen leisten pro Woche 32,1 Stunde an unbezahlter Tätigkeit, bei Erwerbstätigkeit reduziert sich der durchschnittliche zeitliche Aufwand auf 27 Stunden. Der einzige Bereich der unbezahlten Arbeit in dem Männer die Mehrheit bilden, ist jener der Freiwilligenarbeit.

Gerade bei der Haushaltsführung zeigt sich, dass sich an der traditionellen Zuständigkeit von Frauen für den Haushalt nicht viel geändert hat. Mit 21,6 Stunden pro Woche investieren Frauen fast doppelt so viel Zeit in die Haushaltsführung wie erwerbstätige Männer mit 11,4 Stunden pro Woche. Bei der bezahlten Arbeit dreht sich das Verhältnis um: Männer wenden 48,2 und Frauen 39,0 Stunden pro Woche für berufliche Tätigkeiten auf.

Der Bereich Bildung wird in einem kommenden Abschnitt noch ausführlich behandelt werden, dennoch soll an dieser Stelle festgehalten werden, dass erwerbstätige Frauen mit 1,3 Stunden

mehr Zeit für Bildung und Weiterbildung aufwenden als ebenfalls erwerbstätige Männer mit statistisch nur 54 Minuten pro Woche.

Unbezahlte Arbeit, die immer noch vorrangig von Frauen erledigt wird und auf den ersten Blick nichts mit den Einkommensunterschieden im Bereich der Erwerbsarbeit zu tun hat, ist wie die Ausführungen zeigen, dennoch ein wichtiger Erklärungsfaktor für die Einkommensschere und die hohe Verbreitung von Teilzeitbeschäftigungen bei Frauen.

2.5.1. Karenzzeiten

Im Dezember 2010 beziehen 147.546 Personen in Österreich Kinderbetreuungsgeld. Davon sind 140.833 weiblich und lediglich 6.712 Personen männlich.[25] Das bedeutet, dass in mehr als 95 Prozent der Fälle Frauen die Kinderbetreuung übernehmen und sich von ihrem Arbeitsplatz karenzieren lassen.

Für die zu diesem Zeitpunkt möglichen Bezugsvarianten[26] ist für die volle Ausschöpfung des Anspruchs die Karenzierung des anderen Elternteils für 6, 4, 3 oder 2 Monate erforderlich. Aufgrund der Datenlage, die KindergeldbezieherInnen immer nur zu einem bestimmten Stichtag erhebt, ist selbst bei den 4,5 Prozent Männeranteil nicht ersichtlich, ob diese auch tatsächlich den überwiegenden Teil der Kinderbetreuung übernommen haben oder nur einige Monate Kinderbetreuungsgeld beziehen, um den vollen Anspruch auszuschöpfen.

[25] Bundesarbeitskammer für Arbeiter und Angestellte (Hg.) Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch. 2011. Wien: Eigenverlag. 2011. S. 366

[26] Variante 30 + 6, Variante 20 + 4, Variante 15 + 3, Variante 12+2, Einkommensabhängig 12+2

Bei Aufschlüsselung der BezieherInnen vom Dezember 2010 auf einzelne Berufsgruppen zeigt sich folgende Verteilung:

	Frauen	**Männer**
Angestellte	63.326	1.592
ArbeiterIn	20.048	1.841
Vertragsbedienstete	10.888	284
Selbstständige	2.728	814
BäuerIn	1.562	370
Hausfrau/Hausmann	22.323	394
StudentIn	1.700	141
SchülerIn	948	7
BeamtIn	1.812	182
ArbeitslosengeldbezieherIn	11.110	703
NotstandshilfebezieherIn	4.388	385
Insgesamt	**140.833**	**6.713**

Tabelle 8: KindergeldbezieherInnen nach Erwerbsstatus und Geschlecht im Dezember 2010
Quelle: Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (Hg.):Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2011. Wien: Eigenverlag. 2011. S. 366

Werden bei den männlichen Kindergeldbeziehern die Studenten, Schüler, Arbeitslosen und Notstandsgeldbezieher heraus genommen, reduziert sich die Zahl noch einmal beträchtlich. Anders ausgedrückt, die Anzahl der Männer, die ihre Berufstätigkeit unterbrechen und Einkommenseinbußen sowie Karrierehemmnisse in Kauf nehmen, ist noch viel geringer, als es die vorliegenden Daten auf den ersten Blick vermuten lassen.

2.6. Teilzeit

Im Jahr 2009 sind durchschnittlich 4,077.700 Personen erwerbstätig[27], davon sind 2,185.500 männlich und 1,892.100 Frauen.[28] Betrachtet man das Ausmaß der wöchentlich geleisteten Stunden zeigt sich relativ schnell, dass Teilzeitarbeit weiblich ist:

	Erwerbstätige	**Davon Teilzeit**
Männer	**2,185.500**	**208.300**
In Prozent		9,5
Frauen	**1,892.100**	**835.600**
In Prozent		44,2

Tabelle 9: Verteilung Geschlecht und Teilzeit (weniger als 36 Stunden/Woche)
Quelle: Statistik Austria: Arbeitsmarktstatistik. Jahresergebnisse 2009. Mikrozensus- Arbeitskräfteerhebung

Im Jahresdurchschnitt geben 835.600 Frauen an, normalerweise weniger als 36 Stunden pro Woche zu arbeiten. Das sind 44,2% der erwerbstätigen Frauen. Bei den Männern sind dies nur 208.300 Personen, was einem Prozentsatz von 9,5 Prozent entspricht.

Insgesamt wird im Jahr 2009 damit eine Teilzeitquote von 24,6 Prozent bei den unselbstständig Beschäftigten erreicht, die im Vergleich zum Vorjahr (23,3%) leicht angestiegen ist.

[27] Statistik Austria: Arbeitsmarktstatistik. Jahresergebnisse 2009. Mikrozensus- Arbeitskräfteerhebung. S. 6
[28] Anmerkung: Auch Karenz- oder KinderbetreuungsgeldbezieherInnen, die ihre Erwerbstätigkeit für weniger als 2 Jahre unterbrechen, werden hier zu den Erwerbstätigen gezählt.

Die Entwicklung der Beschäftigungs- und Teilzeitquote der letzten 15 Jahren zeigt folgenden Zeitverlauf:

Jahr	Beschäftigungsquote Männer in %	Beschäftigungsquote Frauen in %	Teilzeitquote Männer in %	Teilzeitquote Frauen in %
1994	78	58,9	4,2	26,0
1995	78,6	58,9	4,0	27,4
1996	77,4	58,3	3,7	27,7
1997	77,2	58,4	4,1	28,7
1998	77,0	58,5	4,3	30,7
1999	77,5	59,4	4,1	32,4
2000	77,3	59,3	4,0	32,3
2001	76,6	59,9	4,4	34,3
2002	76,4	61,2	4,7	35,3
2003	76,4	61,6	4,7	36,0
2004	74,9	60,7	4,8	37,8
2005	75,4	62,0	6,1	39,3
2006	76,9	63,5	6,5	40,2
2007	78,4	64,4	7,2	41,2
2008	78,5	65,8	8,1	41,5

Tabelle 10: Entwicklung der Erwerbstätigen und Teilzeitquote für Männer und Frauen zwischen 1994 und 2008
Quelle: Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte: Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch. Wien. 2010. S. 83

Anhand dieser Daten zeigt sich, dass sich die Erwerbsquote von Männern in den letzten Jahren nicht verändert hat. Es zeigen sich zwar Schwankungen und auch Aufwärts- bzw. Abwärtsbewegungen, allerdings kann man zweifelsfrei von einer gewissen Stabilität sprechen. Die Teilzeitquote von Männern hat sich allerdings in den letzten 15 Jahren von 4,2 Prozent im Jahr 1994 auf 8,1 Prozent im Jahr 2008 verdoppelt. Dennoch sind auch die aktuellen Werte in keinster Weise mit der Teilzeitquote von Frauen vergleichbar.

Die Erwerbsquote der Frauen in Österreich unterlag ebenfalls kleineren Schwankungen, allerdings klettert der Wert kontinuierlich von 58,9 % im Jahr 1994 auf 65,8 % im Jahr 2008 nach oben. Ebenfalls stark angestiegen ist die Teilzeitquote von Frauen. Daraus lässt sich der Schluss ziehen, dass die gestiegene Erwerbsquote in erster Linie auf Teilzeitstellen zurück zu führen sind bzw. sich anhand dieser Daten auch der Schluss ziehen lässt, dass innerhalb dieses Zeitrahmens der Anteil an Vollzeitarbeitsplätzen im Vergleich zu Teilzeitstellen abgenommen hat. Anders ausgedrückt, es scheint naheliegend, dass Vollzeitarbeitsplätze in mehrere Teilzeitstellen „zerlegt" wurden.

2.6.1. Unterbeschäftigte und Zweittätigkeit

Nicht immer ist Teilzeitbeschäftigung eine Möglichkeit zur besseren Vereinbarung von Beruf, Familie und Privatleben. So mache/r Teilzeitbeschäftigte/r würde gerne in höherem Wochenstundenausmaß tätig sein.

Eine Möglichkeit dafür sind Zweittätigkeiten. Im Jahresdurchschnitt gingen 169.100 Personen einer zweiten Beschäftigung nach. Davon entfielen 99.300 auf Männer und 69.800 Frauen.[29]

Im Gegensatz zum Vorjahr 2008 stieg im Jahr 2009 die Zahl derer, die sich eine höhere Arbeitszeit wünschen würde, um insgesamt 18.200 Personen auf insgesamt 185.400 Erwerbstätige. Deutlich mehr Frauen (116.800) als Männer (68.600) sind von zu geringen wöchentlichen Arbeitszeiten betroffen.

2.7. Bildung

Als letzter wichtiger Faktor, der in enger Verbindung zu Einkommensunterschieden zwischen den Geschlechtern steht, wird nun das Thema Bildung behandelt. Formale Bildungsabschlüsse dokumentieren den Erwerb von Qualifikationen und sind sehr oft ganz entscheidend für die berufliche Laufbahn und damit für die Einkommensentwicklung.

[29] Statistik Austria: Arbeitsmarktstatistik. Jahresergebnisse 2009. Mikrozensus- Arbeitskräfteerhebung. S. 8

2.7.1. Bildungsrückstand

Lange Zeit wurde der (Aus)Bildung von Mädchen weniger Aufmerksamkeit geschenkt als jener von Buben. Dadurch waren Frauen am Arbeitsmarkt sehr stark benachteiligt, da ihnen ohne entsprechende Ausbildung oft nur die ungelernten und damit schlechter bezahlten Arbeitsplätze offen standen. Bis heute selektiert das österreichische Bildungswesen stark anhand sozialer Kriterien, obwohl es durchaus ambitionierte Reformvorhaben gegeben hat.

Mit der Schulreform aus dem Jahre 1962 und der Hochschulreform 1975 wird es Kindern aus der Mittelschicht und sozial schwächeren Familien erleichtert, weiterführende (berufsbildende) Schulen oder Hochschulen zu besuchen. Dies wirkt sich leicht verspätet auch auf das allgemeine Bildungsniveau von Frauen aus. Der Bildungsrückstand von Frauen ist in den 1950er Jahren noch dramatisch und selbst 1981 verfügen 60 Prozent der Frauen keine über die Pflichtschule hinausgehende Bildung. Bei Männern sind es lediglich 40 Prozent. Gerade junge Frauen erkennen relativ schnell, dass Bildung ein wesentlicher Faktor für soziale Mobilität, Lebensstandard und Unabhängigkeit darstellt und begannen einen beeindruckende Aufholjagd, die bis heute andauert: Bereits 1985 übersteigt die Zahl der weiblichen StudienanfängerInnen jene der Männer und am Beginn des Millenniums ziehen Frauen und Männer eines Jahrganges im Bezug auf andere Bildungsabschlüsse gleich.[30]

Schlechtere Bildung von Frauen, die jahrzehntelang gerne zur Erklärung von unterschiedlichen Einkommen von Männern und Frauen angeführt wurde[31], dürfte also zumindest für junge Erwerbstätige unter 30 Jahren heutzutage keinerlei Rolle mehr spielen. Bei einer genaueren Betrachtung, in welchen Fachbereichen diese Bildungsabschlüsse gemacht werden, zeigt sich aber relativ schnell eine noch immer vorhandene traditionelle Verteilung von Männern auf technische Berufe und Frauen in Wirtschafts- und Sozialberufen.

2.7.2. Geschlechtliche Bildungssegregation

Obwohl sich die Bildungsabschlüsse von jungen Männern und Frauen quantitativ nicht mehr unterscheiden, ist trotzdem weiterhin eine geschlechtliche Bildungssegmentierung erkennbar. Frauen konzentrieren sich immer noch auf traditionelle Frauenberufe und –branchen. Auch die

[30] Erika Thurner: Weibliche Lebenszusammenhänge und Frauenerwerbsarbeit in Österreich seit 1945. S. 21-32. In: Alexandra Weiss, Verena Simetzberger (Hg.): Frauen im 21. Jahrhundert. Situationen, Herausforderungen, Perspektiven. Gesellschafts- und sozialpolitische Aspekte. O.O: Innsbruck University Press. 2010. S. 29

[31] Deibl Maria: Frauen im Beruf. Zwischen Kind und Karriere. Wien: Verlag des ÖGB. 1994. S. 67 ff

Art der Ausbildung unterscheidet sich signifikant. Männer wählen „praktische“ Ausbildungswege, während Frauen eher theoretische, schulische Ausbildungen bevorzugen. Selbstverständlich spielt bei der Wahl einer Ausbildung nicht nur das Kriterium eine Rolle, ob man eher eine praxis- oder theorieorientierte Ausbildung bevorzugt. Für viele Berufe steht nur ein einziger Ausbildungsweg zur Verfügung und da der österreichische Arbeitsmarkt noch immer sehr stark in Frauen- und Männerberufe unterteilt ist, spiegelt sich dies auch in den jeweiligen Ausbildungen wieder.

Die folgende Tabelle zeigt die Geschlechterverteilung im Schuljahr 2008/09 in der Sekundarstufe:

Schultyp	**Männer in %**	**Frauen in %**
Hauptschulen	52,5	47,5
AHS- Unterstufe	48,3	51,7
Polytechnische Schule	62,7	37,3
AHS Oberstufe	43,0	57,0
Berufsschulen	65,4	34,6
Berufsbildende Mittlere Schulen (BMS)	47,6	52,4
Berufsbildende Höhere Schulen (BHS)	49,2	50,8
Lehrerbildende höhere Schulen	4,8	95,2

Tabelle 11: Geschlechterverteilung in der Sekundarstufe Schuljahr 2008/09
Quelle: Statistik Austria. Bildung in Zahlen 2008/09. Schlüsselindikator und Analysen.

2.7.3. Lehrausbildung

Die duale Berufsausbildung, wie man an der geschlechtlichen Verteilung in den Berufsschulen sieht, weist einen viel höheren Prozentsatz an jungen Männern als jungen Frauen auf. Ein Indikator, dass sich daran auch in den kommenden Jahrgängen nicht viel ändern wird, sind auch der leicht erhöhte Männerüberschuss in Hauptschulen und ganz besonders in den Polytechnischen Schulen, die beide sehr oft Vorstufen einer zukünftigen Lehrausbildung sind.

2.7.4. BMS/BHS

Die Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen (BMS/BHS) weisen in der gesamten Verteilung eine auf den ersten Blick geschlechterneutrale Verteilung auf. Dies ist allerdings

dadurch zu erklären, dass hier unterschiedliche Ausrichtungen in einer Überkategorie zusammengefasst werden.

Bei den BHS werden sowohl Höhere Technische Lehranstalten (HTL), die klar männlich dominiert sind und die Handelsakademien (HAK), bei denen eher weibliche SchülerInnen zahlenmäßig dominieren, zusammengefasst.

Eine genauere Unterteilung der BMS und BHS nach Fachrichtungen zeigt folgendes Bild:

Berufsbildende Schulen	**Männer in %**	**Frauen in %**
Technisch gewerbliche Schulen	75,4	24,6
Kaufmännische Schulen	40,1	59,9
Wirtschaftsberufliche Schulen	10,4	89,6
Sozialberufliche Schulen	16,7	83,3
Land- und Forstwirtschaftliche Schulen	51,7	48,3

Tabelle 12: Geschlechtliche Verteilung der SchülerInnen an berufsbildenden Schulen
Quelle: Statistik Austria. Bildung in Zahlen 2008/09. Schlüsselindikator und Analysen.

Bei den Wirtschaftsberuflichen und Sozialberuflichen Schulen dominieren mit über 80 Prozent die weiblichen SchülerInnen, während bei den Technisch gewerblichen Schulen drei von vier SchülerInnen männlich sind. Die Land- und Forstwirtschaftlichen Schulen sind in ihrem Geschlechterverhältnis, ähnlich wie auch die in diesen Wirtschaftszweigen Beschäftigen, relativ ausgeglichen. Der Unterschied bei den Kaufmännischen Schulen mit der Dominanz weiblicher SchülerInnen ist zwar erkennbar, aber nicht ganz so ausgeprägt wie in anderen Schultypen.

Da die grundlegenden Einkommensunterschiede verschiedener Branchen bereits in einem vorhergegangenen Abschnitt näher beleuchtet wurden, muss die Bedeutung der Wirtschaftsbranche für die Einkommensentwicklung der Beschäftigten nicht mehr näher erörtert werden.

2.7.5. AHS

Die Geschlechterverteilung in den Allgemeinbildenden Höheren Schulen (AHS) verteilt sich auf 43 Prozent männliche und 57 Prozent weibliche SchülerInnen. Die AHS gilt generell als Vorbereitung auf ein kommendes Universitäts- oder Fachhochschulstudium und der Überhang an Frauen, der sich später auch an den Zahlen der StudienanfängerInnen zeigt, nimmt hier seinen Anfang. Da der

Abschluss einer AHS nicht als Berufsausbildung gedacht ist, beginnen die meisten AbsolventInnen auch tatsächlich mit einem Studium, bei dessen Auswahl aber erneut geschlechtsspezifische Tendenzen erkennbar sind.

2.7.6. Studienrichtungen Universität

Im Studienjahr 2008/09 sind 292.145 Studierende an Universitäten, Hochschulen oder Fachhochschul-Studiengängen inskribiert, 135.345 Studenten und 156.800 Studentinnen.[32] Bereits bei der Aufteilung auf Universitäten und Fachhochschulen zeigen sich geschlechterspezifische Differenzen:

	Insgesamt	**Männer**	**Frauen**
Öffentliche Universitäten	223.562	103.180	120.382
Fachhochschulen	33.615	18.215	15.400

Tabelle 13: Geschlechtspezifische Verteilung der Studierenden im Wintersemester 2008/09
Quelle: Statistik Austria. Bildung in Zahlen 2008/09. Schlüsselindikator und Analysen.

An den Universitäten dominieren Frauen, während auf den Fachhochschulen mehr Männer studieren. Betrachtet man die gewählten Studienrichtungen genauer, dann zeigen sich bei vielen ebenfalls geschlechtsspezifische Unterschiede:

Die Studierenden der Öffentlichen Universitäten verteilten sich im Studienjahr 2008/09 wie folgt:

	Insgesamt	**Männer**	**Frauen**
Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	61.806	32.054	29.752
Geisteswissenschaften	90.477	26.350	64.127
Technik	43.402	33.964	9.438
Montanwissenschaft	3.123	2.404	719
Veterinärmedizin	1.843	350	1.493

Tabelle 14: Geschlechterverteilung in einigen ausgewählten Studienrichtungen an öffentlichen Universitäten im Wintersemester 2008/09
Quelle: Statistik Austria. Bildung in Zahlen 2008/09. Schlüsselindikator und Analysen. S. 35

[32] Statistik Austria. Bildung in Zahlen 2008/09. Schlüsselindikator und Analysen. S. 33

Exemplarisch zeigen die hier ausgewählten Studienrichtungen, dass in vielen immer noch eine geschlechtsspezifisch, traditionelle Studienwahl erfolgt. Sind die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften noch relativ ausgewogen, kann man die Geisteswissenschaften und die Veterinärmedizin getrost als „Frauendisziplinen" bezeichnen, während bei Technik und der Montanwissenschaft eindeutig männliche Studierende überwiegen.

Die Studierenden der Fachhochschulen verteilten sich im Studienjahr 2008/09 wie folgt:

	Insgesamt	**Männer**	**Frauen**
Technik, Ingenieurwissenschaften	12.587	10.096	2.493
Wirtschaftswissenschaften	14.527	6.047	8.480
Sozialwissenschaften	2.910	816	2.094
Gesundheitswissenschaften	2.194	393	1.801

Tabelle 15: Geschlechterverteilung in einigen ausgewählten Studienrichtungen an Fachhochschulen im Wintersemester 2008/09
Quelle: Statistik Austria. Bildung in Zahlen 2008/09. Schlüsselindikator und Analysen. S. 35

Auch bei den Fachhochschulen ist Technik und Ingenieurwissenschaft ganz klar männlich dominiert. Bei den Wirtschaftswissenschaften auf Fachhochschulen sind weibliche Studierende in der Mehrzahl. Auch bei den Sozial- und Gesundheitswissenschaften dominieren ganz eindeutig Frauen.

Es gibt zwar durchaus Bereiche, in denen ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis herrscht, wie zum Beispiel Humanmedizin oder Bodenkultur, dennoch sind diese Beispiele eher die Minderheit. Ganz generell lässt sich auch im Bereich der höheren Bildung eine Segregation aufgrund von Geschlechtergrenzen eindeutig feststellen. Dies bedeutet für die Zukunft, dass auch in absehbarer Zeit viele Branchen auch weiterhin Männer- oder Frauenbranchen bleiben werden. Mit einer Auflösung dieser Verteilung ist naher Zukunft nicht zu rechnen.

2.7.7. Berufliche Weiterbildung

Obwohl bis jetzt nur von beruflicher Erstausbildung die Rede war, darf die (berufliche) Weiterbildung auf keinen Fall vernachlässigt werden. Bildung bzw. Weiterbildung im Sinne des Lebenslangen Lernens stellt ein wichtiges Kriterium für den Erhalt von Qualifikationen dar, erleichtert die Anpassung an Veränderungen am Arbeitsmarkt und ist wesentlich für das Vorrücken in Führungspositionen.

Auch bei der beruflichen Weiterbildung zeigt sich eine klare Dominanz von Frauen bei der Absolvierung von Weiterbildungsmaßnahmen. Diese erscheint besonders beachtenswert, wenn man die generell niedrigere Erwerbsquote von Frauen berücksichtigt.

Von den 636.100 Personen, die im Jahr 2008 einen Kurs oder eine Schulung besucht haben, sind 287.500 Männer und 348.600 Frauen. Die Hälfte der Personen (295.500) gibt an, diese Weiterbildung vorwiegend aus privaten Gründen absolviert zu haben, die geschlechtliche Verteilung beträgt dabei 36,8 Prozent Männer und 63,2 Prozent Frauen. Bei den verbleibenden Bildungsveranstaltungen, die überwiegend beruflich absolviert wurden, dreht sich das Geschlechterverhältnis um, auf 52,5 Prozent Männer und 47,5 Prozent Frauen. Dennoch ist der Unterschied nicht so dramatisch wie bei den eher privat absolvierten Kursen. Ebenfalls bemerkenswert ist die Verteilung bei jenen Kursen, die nur während der Arbeitszeit besucht wurden: Hier stehen 54.700 Männer 37.900 Frauen gegenüber. Bei jenen, die nur außerhalb der Arbeitszeit besucht werden konnten, sind Frauen mit 36.900 Besucherinnen und 24.400 Besuchern eindeutig in der Mehrzahl.[33]

Frauen scheinen also eine generell höhere Bildungsbereitschaft zu zeigen als Männer, besonders angesichts der Tatsache, dass Frauen scheinbar weniger Möglichkeiten haben, Weiterbildung während der bezahlten Arbeitszeit zu besuchen. Bemerkenswert sind diese Daten vor allem vor dem Hintergrund der Doppel- und Dreifachbelastung vieler Frauen sowie der Vermutung, dass berufliche Weiterbildungen, die während der Freizeit besucht, wahrscheinlich auch zum größten Teil selbst bezahlt werden muss.

[33] Statistik Austria. Bildung in Zahlen 2008/09. Schlüsselindikator und Analysen. S. 61

2.8. Weitere Faktoren

In diesem Kapitel wurden auf den vorangegangenen Seiten wesentliche direkte und indirekte makroökonomische Einflussfaktoren auf den Gender Pay Gay dargestellt.

Darüber hinaus spielen aber auch individuelle Faktoren eine große Rolle. Beispiele wären regelmäßige, individuelle Verhandlungen über das Einkommen, der Wunsch, sich beruflich weiterzuentwickeln und eine Führungsposition anzustreben, und vieles weitere mehr.
Auch wenn diese Faktoren statistisch schwer messbar sind, dürfen diese dennoch nicht außer Acht gelassen werden.
Barbara Bierach und Heiner Thorborg vermuten, dass ein Grund weshalb es Frauen in Deutschland und Österreich im Vergleich zu mit anderen Ländern schwerer fällt, die Karriereleiter zu erklimmen, ihr eigenes Weltbild sei, in eine Familie zu haben und beruflich erfolgreich zu sein sich angeblich gegenseitig ausschließen.[34]
Bettina Wündrich widmet der Untersuchung, wieso berufstätige Frauen und Mütter im deutsprachigen Raum im Vergleich zu anderen Ländern einen derartig schlechten Ruf haben, sogar ein ganzes Buch.[35]

[34] Barbara Bierach, Heiner Thorborg: Oben ohne. Warum es keine Frauen in unseren Chefetagen gibt. Berlin: Econ Verlag. 2006. S. 73
[35] Bettina Wündrich: Einsame Spitze? Warum berufstätige Frauen glücklicher sind. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag. 2011

3. Die ArbeiterInnenbewegung und der Feminismus

Einleitung

Dieses Kapitel befasst sich mit wichtigen Entwicklungen und Theoriesträngen in der Entstehung der Gewerkschaftsbewegung aus einer feministischen Perspektive.

In einem kurzem Abriss, beginnend im 19. Jahrhundert mit der Entstehung der ArbeiterInnen-Klasse bis zur Zweiten Frauenbewegung in den 1970er Jahren, wird aufgezeigt, dass es innerhalb der Gewerkschaftsbewegung lange Zeit eine große Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis gegeben hat. Denn obwohl Arbeiter und Arbeiterinnen zumindest der Theorie zufolge gemeinsam und solidarisch für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen kämpfen sollten, war doch die Realität durch ganz andere Vorstellungen und Handlungen geprägt.

Dieses Kapitel wird einen wichtigen Beitrag für die grundlegende Analyse der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern leisten. Denn „Geld regiert die Welt“ und solange der Kapitalismus nicht überwunden und eine klassen- und hierarchielose Gesellschaft realisiert ist, sind Einkommensunterschiede auch ein Indikator für die Gleichstellung der Geschlechter.

In den 1930er Jahren entwickelt Jean Fourastié seine sogenannte 3-Sektoren- Hypothese der Beschäftigung. Diese unterscheidet drei Phasen der Beschäftigungsentwicklung, die die Geschichte maßgeblich prägten. Die erste Phase der traditionellen Zivilisation, die in Europa vom frühen Mittelalter bis zur Industrialisierung im 19. Jahrhundert andauerte, ist dadurch gekennzeichnet, dass die überwiegende Mehrzahl der Bevölkerung in der Landwirtschaft tätig ist. In den beiden anderen Wirtschaftssektoren, Vorläufer von Industrie und Dienstleistungen, sind 10 bzw. 20 Prozent der Bevölkerung tätig.[36]

[36] Manfred Füllsack: Arbeit. Wien: Facultas Verlag. 2009. S. 82

3.1. Industrielle Revolution, Automatisierung, Arbeitsteilung, Primär- und Sekundärpatriarchat

Am Beginn der zweiten Phase von Fourastié beginnt ein Wandlungsprozess, bei dem immer mehr Teile der Bevölkerung von der Landwirtschaft in den industriellen Sektor abwandern:

> *„Die Fabrik ´verschmolz´ diese ehemaligen zünftigen Handwerker, Heimarbeiter der Manufakturen, Dienstboten, Landarbeiter (die durch die in der Industrialisierung vorangegangenen Umwälzungen in der Agrarproduktion arbeitslos geworden waren) und andere Angehörige der alten ständischen und agrarisch-ländlichen Gesellschaft zur neuen gesellschaftlichen Klasse der Industriearbeiterschaft.“*[37]

Es kommt zu großen sozialen Umwälzungen, der Entstehung einer neuen Klasse des Industrieproletariats, welche sich gravierend auf das Verhältnis zwischen Männern und Frauen auswirkt. In der feudalen Ordnung der Agrargesellschaft waren besitzlose Frauen und Männer zwar auf der untersten Stufe der sozialen Ordnung angesiedelt, aber es gab zwischen den Geschlechtern kaum große Unterschiede.

> *„Die ehe- und familienlose Lohnabhängige des Feudalzeitalters unterlag lediglich den Verfügungen des Hausherrn in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber.“*[38]

Im Zuge der frühkapitalistischen Arbeitsteilung entsteht aber eine geschlechtsspezifische Spaltungslinie auch innerhalb der proletarischen Klasse. Der Grund dafür sind die gültigen Ehegesetze des 19. Jahrhunderts, welche für einen ganz anderen Zweck bestimmt waren und die Verhältnisse innerhalb adeliger und bürgerlicher Familien regeln sollten. Die Bestimmungen gehen allerdings weit an der Realität und den Bedürfnissen des Proletariats vorbei.

Die Arbeitsteilung innerhalb der oberen Klassen sieht die Zuständigkeit des Ehemannes für die Versorgung von Ehefrau, Kindern und unverheirateter weiblicher Verwandte vor, während der Ehefrau die Haus- und Erziehungsarbeit obliegt, die wiederum an zahlreiche Dienstboten beiderlei

[37] Fritz Klenner, Brigitte Pellar: Die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Von den Anfängen bis 1999. Wien: ÖGB Verlag. 1987. S. 43

[38] Beer Ursula: Sekundärpatriarchalismus: Patriarchat in Industriegesellschaften. S. 56- 61. In: Becker Ruth; Kortendiek Beate: Handbuch Frauen und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag. 2004. Seite 57

Geschlechtes delegiert wurde. Diese familiäre Arbeitsteilung und die Bestimmungen in Bezug auf Vermögensgegenstände, die unabhängig von ursprünglichen Eigentumsverhältnissen in den Verantwortungsbereich des Ehemannes übergehen, wird nun auf Ehen und Familien der ArbeiterInnenklasse übertragen, die aber mit ganz anderen Voraussetzungen zu tun haben. Dieser Bruch bildet den Wandel vom Primär- zum Sekundärpatriarchat und bedeutet für den Großteil der Frauen eine massive Verschlechterung ihrer Situation:

„Nunmehr hatte die besitzlose Frau, wenn sie eine Ehe einging, ganz legal zwei Herren zu dienen. Der Mann hatte demgegenüber immer noch eine Frau zu seinen Diensten, sofern seine wirtschaftliche Stellung stark genug war. Verdiente er wenig und übte auch die Ehefrau Vollzeit-Erwerbsarbeit aus, blieb ihr zwar trotzdem die Familienarbeit überlassen (…).“[39]

Dieser gravierende, gesellschaftliche Wandel, der zu Beginn des 18. Jahrhunderts begann, braucht ungefähr ein Jahrhundert, um zum herrschenden, hegemonialen Ehe- und Familienmodell zu werden. Die Auswirkungen auf das Selbstbestimmungsrecht und die (ökonomische) Unabhängigkeit von Frauen sind bis in die heutige Zeit wirksam.

Gleichzeitig erhalten die ArbeiterInnen ein Privileg, dass bis dato nur dem Bürgertum und dem Adel vorbehalten war: Mit der Übernahme des bürgerlichen Ehe- und Familienmodells entsteht auch für sie eine Trennung zwischen „Öffentlichkeit“ und „Privatheit“. Es dauert allerdings bis ins 20. Jahrhundert, bis auch für die ArbeiterInnenklasse eine vergleichbare Intimsphäre und ein von staatlicher Einflussnahme geschützter Bereich etabliert werden wird. Verzögert wurde diese Entwicklung, besonders in Ballungsgebieten, durch die allgemeine (Wohnungs)Not, die die Aufnahme von BettgeherInnen und UntermieterInnen erforderlich macht und besonders für junge Frauen eine latente Gefahr sexueller Übergriffe darstellt. [40]

3.2. Gewerkschaftsbewegung

In Österreich setzt die Industrialisierung vergleichsweise spät in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts ein. Als 1867 das Staatsgrundgesetz erlassen wird, erhielten die ArbeiterInnen durch

[39] Beer: Sekundärpatriarchalismus: Patriarchat in Industriegesellschaften. 2004. Seite 57
[40] Weigl Andreas: Frauen.Leben. Eine historisch-demografische Geschichte der Wiener Frauen. Wien: Eigenverlag Frauenbüro der Stadt Wien. 2003. Seite 30

Artikel 12 „Versammlungs- und Vereinsfreiheit“ nun die Möglichkeit, Bildungsvereine zu gründen, Versammlungen abzuhalten und Publikationen herauszugeben. Im April 1870 wird mit dem Koalitionsgesetz auch der Grundstein für Gewerkschaften gelegt.

3.2.1. Theorie und Praxis- ein Widerspruch

Bereits in der Monarchie ist die Einstellung der ArbeiterInnenbewegung zur Frauenerwerbstätigkeit eine ambivalente, die von einem Widerspruch zwischen Theorie und Praxis gekennzeichnet war. So befinden führende (sozialistische) TheoretikerInnen der Gewerkschaftsbewegung Erwerbstätigkeit für unabdingbar für weibliche Unabhängigkeit und Gleichberechtigung.

So beschreibt zum Beispiel August Bebel in „Die Frau und der Sozialismus“ im Kapitel „Die Frau in der Zukunft“ seine Vision:

> *„Die Frau der neuen Gesellschaft ist sozial und ökonomisch vollkommen unabhängig, sie ist keinem Schein von Herrschaft und Ausbeutung mehr unterworfen, sie strebt dem Manne als Freie, Gleiche gegenüber und ist Herrin ihrer Geschicke. (…) sie wählt für ihre Tätigkeit diejenigen Gebiete, die ihren Wünschen, Neigungen und Anlagen entsprechen und ist unter den gleichen Bedingungen wie der Mann tätig.“*[41]

Auch wenn Karl Marx und Friedrich Engels von linken FeministInnen oft vorgeworfen wird, die „Frauenfrage“ aus ihren Überlegungen ausgeklammert zu haben,[42] ist ihr Beitrag für die feministische Linke dennoch ganz entscheidend.

Friedrich Engels bezeichnet die Idee des Frühsozialisten Charles Fourier, der den Grad der Frauenemanzipation als allgemeinen Gradmesser der Emanzipation ansah, in „Die Entwicklung des Sozialismus von der Utopie zur Wirklichkeit“ als „reine Phantastereien“.[43] Dennoch wird dieser Aspekt von Engels aufgegriffen. Ein wichtiger Verdienst von Marx und Engels ist unter anderem die methodische Verknüpfung der Frauenemanzipation mit der allgemeinen

[41] August Bebel: Die Frau und der Sozialismus. Berlin: Dietz Verlag. 1962. S. 515
[42] Frigga Haug: Sozialistischer Feminismus: Eine Verbindung im Streit. S. 49- 55. In: Ruth Becker, Beate Kortendiek (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. 2004
[43] Engels Friedrich: Die Entwicklung des Sozialismus von der Utopie zur Wissenschaft. Berlin: Dietz Verlag. 1972. S. 59

Emanzipation des Proletariates[44]. Dieser Gedanke ist bis heute ein Grundpfeiler der Moderne, obwohl er lange Zeit völlig vergessen schien und erst mit der Zweiten Frauenbewegung ab Anfang der 1970er Jahre wiederauferstand.

Ein großer Verdienst von Marx und Engels ist außerdem, dass sie herrschende Familienstrukturen und die damit verbundene Diskriminierung von Frauen nicht als biologische Tatsache, sondern als sozial determiniert und damit als veränderbar erkannten. Dies ist insofern bemerkenswert, da viele andere Philosophen ihrer Zeit und auch lange danach sehr viel Zeit und Mühe damit verbrachten, die Minderwertigkeit von Frauen „wissenschaftlich" mit Hilfe der Biologie zu belegen.[45]

Obwohl die führenden TheoretikerInnen den Gleichheitsgedanken propagieren und die österreichische ArbeiterInnenbewegung auch zahlreiche schillernde Frauenpersönlichkeiten wie z.B. Adelheid Popp, Anna Boschek oder Therese Schlesinger aufweisen kann, ist das Frauenbild der „Basis" ein völlig anderes. Das Frauen- und Familienmodell des Bürgertums wird als Ideal beschworen und beginnt sich in den Köpfen der ArbeiterInnenklasse ab Beginn des 20. Jahrhunderts auszubreiten:

> *„Die tatsächliche Konkurrenz, die die niedrigen Frauenlöhne ausmachten, die Angst um Arbeitsplätze, gepaart mit einer Infiltration des bürgerlichen Familien- und Frauenbildes in die Köpfe der qualifizierten Arbeiter, den ´Kernschichten´ der entstehenden Arbeiterbewegung, schalteten sich dazwischen."*[46]

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts ist es aufgrund ökonomischer Realitäten völlig unmöglich, dass Frauen der ArbeiterInnenklasse, sofern sie nicht ohnehin alleinerziehende Mütter sind, sich auf Kinderbetreuung und Hausarbeit zu konzentrieren. Dennoch bleibt dieses Wunschbild lange Zeit latent vorhanden und verschmilzt später mit dem Frauen- und Familienbild des Nationalsozialismus. Das moralisch überhöhte Idealbild der Ehefrau und Mutter, die sich liebevoll und aufopfernd um Kinder, Ehemann und Haushalt kümmert, nimmt hier seinen Anfang und wird in den 1950er und 1960er Jahren ein Massenphänomen:

> *„Es definierte die bürgerliche Familie und war gleichzeitig wichtigstes Statussymbol, dass die bürgerliche Frau keinem Beruf außer ihrem so genannten Naturberuf der Ehefrau*

[44] Arbeitsgruppe Marxismus(Hg.): Geschlechterverhältnisse bei Marx und Engels. Eine kritische Auseinandersetzung. Wien: Eigenverlag. 2007. S. 492
[45] z.B. Paul Julius Möbius: Über den pysiologischen Schwachsinn des Weibes, erschienen 1900
[46] Gabrielle Hauch: Frauen bewegen Poltik. Österreich 1848 – 1939. Innsbruck, Wien, Bozen: Studienverlag. 2009. S. 106f

und Mutter nachging. Das unterschied sie nicht nur von den Männern, sondern auch von den proletarischen Frauen."[47]

3.3. Die Erste Republik

Während der Dauer des Ersten Weltkrieges erhöht sich die Zahl der erwerbstätigen Frauen. Durch die hohe Zahl an erwerbstätigen Frauen wird versucht, dem Facharbeitermangel entgegenzuwirken. Damit rückt die Organisierung von Frauen für viele Gewerkschaften in den Vordergrund. Das bedeutet, dass sich die Gewerkschaften nun auch mit der niedrigeren Bezahlung von Frauen für die gleiche Arbeit auseinandersetzen müssen, denn:

„(..) der Einsatz von Frauen auch an bisher für die Männer ´reservierten´ Arbeitsplätzen automatisch zur Senkung des durchschnittlichen Lohnniveaus und damit zur Schwächung der Verhandlungsbasis der Arbeitervertreter führte."[48]

Die Wiener Metallarbeiter fordern deshalb 1916 nicht nur angemessene Lohnerhöhungen, sondern auch eine Angleichung der Frauenlöhne. Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Leistung" wird während des Ersten Weltkrieges von den Frauenorganisationen durchgesetzt und von der Gesamtorganisation als Forderungsprinzip übernommen.

In den „Goldenen Zwanzigerjahren" geht in Österreich die Frauenerwerbstätigkeit aber wieder zurück und damit auch die Zahl der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder. Waren während des Ersten Weltkrieges 3 von 10 Gewerkschaftsmitgliedern weiblich, fällt dieser Anteil nach dem Krieg auf 20 Prozent. Gleichzeitig stieg die Zahl der Eheschließungen und Haushaltsgründungen. Hier begann ein Phänomen breitenwirksam zu werden, das in den 1950er/1960er Jahren mit steigendem Wohlstand seinen Höhepunkt finden würde.

Die Erste Republik war, aus feministischer Perspektive, eine Zeit des Aufbruchs. Das Frauenwahlrecht, der Gleichheitsgrundsatz in der Verfassung sowie zahlreiche Verbesserungen im Bereich der Sozialgesetzgebung kamen Frauen sehr zu Gute. Eine der schillernsten Persönlichkeiten dieser Zeit, die die Arbeiterinnenbewegung nachhaltig prägte, war Käthe Leichter, Mädchenname Pick.

[47] Barbara Vinken: Die deutsche Mutter. Der lange Schatten eines Mythos. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuchverlag. 2007. S. 95
[48] Klenner, Pellar: Die österreichische Gewerkschaftsbewegung. 1987. S. 179

Käthe Pick wurde 1895 in bürgerlichen Verhältnissen geboren. Im Herbst 1914 begann sie ihr Studium in Wien. Die juristische Fakultät ließ zur damaligen Zeit keine Frauen zum Studium zu und so studierte sie Staatswissenschaft. Schon nach einiger Zeit begann sie an Samstagnachmittagen, gemeinsam mit anderen Studentinnen, Seminare über Frauenrechte zu veranstalten. Da sie in Wien zu den Abschlussprüfungen als Frau nicht zugelassen wurde, inskribierte sie in Heidelberg und promoviert mit Auszeichnung im Jahr 1918 bei Max Weber. Zurück in Wien lernt sie den sozialistischen Journalisten Otto Leichter kennen, den sie 1921 heiratet. 1919 beginnt sie in der Staatskommission für Sozialisierung mit Otto Bauer zu arbeiten.

Käthe Leichter wechselt in die Arbeiterkammer und wird 1925 mit dem Aufbau einer neuen Abteilung betraut, die sich mit den Problemen arbeitender Frauen befassen sollte. Doch nicht alle sind davon restlos begeistert:

„Es gab nicht wenige Kammerfunktionäre, die zwar verbal für die Gleichberechtigung der Frauen eintraten, aber es in der Praxis nicht gerne sagen, daß eine Frau eine leitende Stellung innerhalb der Kammer einnahm."[49]

Käthe Leichter schart einen Kreis engagierter Frauen aus Gewerkschaften, der Arbeiterkammer und dem Frauenkomitee der Sozialdemokratischen Partei um sich. Käthe Leichters wahrscheinlich herausragenster Verdienst für die Belange der erwerbstätigen Frauen in Österreich besteht in der Systematisierung von Theorie und Praxis, die bis zu diesem Zeitpunk nicht umfassend zusammengeführt und bearbeitet worden waren. Im Jahr 1926 veröffentlicht das Frauenreferat der Arbeiterkammer einen umfassenden Bericht über die Lage der Hausgehilfinnen, basierend auf mehr als 1.000 ausgewerteten Fragebögen. 1928 wird die Situation der Wiener Heimarbeiter, die zu 95 Prozent Frauen waren, ausführlich untersucht und die Ergebnisse publiziert. 1930 erscheint das „Handbuch der Frauenarbeit in Österreich". Anna Boschek, Frauenvorsitzende der Gewerkschaften und die Frauensekretärin Wilhelmine Moik hatten beratend mitgewirkt. Es entstehen noch weitere Untersuchungen. Käthe Leichter ist auch während der Zeit des Austrofaschismus und im Nationalsozialismus aktiv im Widerstand tätig. Sie wird 1938 verraten und verhaftet. 1940 erfolgt ihre Deportation in das Frauenkonzentrationslager Ravensbrück, in dem sie im März 1942 ermordet wird.

[49] Werner Steiner: Käthe Leichter. Leben, Werk und Sterben einer österreichischen Sozialdemokratin. Wien: Ibera Verlag. 1997. S. 70

Das publizistische Werk Käthe Leichters kann an dieser Stelle leider nicht ausreichend gewürdigt werden. Sie veröffentlicht in der Ersten Republik unzählige Beiträge im „Kampf", der „Arbeiter-Zeitung", der „Unzufriedenen", gibt die monatlichen „Mitteilungen über Frauenarbeit" heraus, schreibt für die „Arbeit und Wirtschaft" und veröffentlichte in vielen, vielen weiteren publizistischen Organen der ArbeiterInnenbewegung. Ihre akademische Ausbildung und ihr schriftstellerisches Talent machen Käthe Leichter zu einer der wesentlichen feministischen TheoretikerInnen der österreichischen ArbeiterInnenbewegung.

3.4. Die Gründung der ÖGB- Frauenabteilung 1945

Der Zweite Weltkrieg und die ersten Jahre des Wiederaufbaues sind geprägt durch eine hohe Frauenerwerbsquote. Durch den entstandenen „Männermangel" stellen Frauen einen überwiegenden Teil der Bevölkerung dar. In vielen Haushalten ist kein männlicher „Familienernährer" vorhanden, weshalb alleinerziehende Frauen mit Kindern ein alltägliches Phänomen, ähnlich der heutigen Zeit, darstellen. Trotzdem wird versucht, die Kleinfamilie mit einem „Haushaltsvorstand" und einer nicht erwerbstätigen Ehefrau und Mutter als Ideal zu propagieren:

„Eine rasche Normalisierung der in der Kriegs- und Nachkriegsjahren aus den Fugen geratenen Geschlechterbeziehung stand ganz oben auf der Prioritätenliste. (…) Eingepasst in ein Korsett von Autorität, Sparsamkeit, Gehorsam, Religion, Sauberkeit und gutem Benehmen sollte die NS-Vergangenheit verdrängt werden und die Domestizierung der Frauen gelingen."[50]

Mitte April 1945, der Zweite Weltkrieg ist noch im Gange, treffen sich Vertreter der ehemaligen Freien Gewerkschaften und beschließen die Gründung eines überparteilichen und einheitlichen Gewerkschaftsbundes. Am 15. April 1945 findet die Gründungskonferenz des „Österreichischen Gewerkschaftsbundes" (ÖGB) statt. Der einstimmig gewählte Vorsitzende Johann Böhm spricht am 30. April 1945 bei der sowjetischen Militärkommandatur vor, um die Erlaubnis zur Gründung des ÖGB einzuholen. Im Mai 1945 erteilt auch die britische Besatzungsmacht die Erlaubnis und Ende Mai darf auch in der US-amerikanischen Besatzungszone die gewerkschaftliche Arbeit

[50] Thurner Erika: Weibliche Lebenszusammenhänge und Frauenerwerbsarbeit in Österreich seit 1945. S. 21-32. In: Weiss, Simetzberger (Hg.): Frauen im 21. Jahrhundert. 2010. S. 23

begonnen werden. Frankreich erteilt die Erlaubnis Mitte September 1945 als letzte Besatzungsmacht.[51]

Das Frauenreferat des ÖGB nimmt im Juni 1945 die Arbeit auf. Im September 1945 findet die konstituierende Sitzung der Frauensektion statt. 60 Funktionärinnen, die von den 16 Gewerkschaften entsandt worden sind, bilden das erste politische, gewerkschaftliche Frauengremium in der Zweiten Republik.[52] Als Leiterin des Referats wird Wilhelmine Moik bestellt, die bereits bis 1934 Sekretärin des Frauenreferates im Bund freier Gewerkschaften war.

Wilhelmine Moik wird am 26.09.1894 in Wien als Tochter einer Textilheimarbeiterin und eines Metallarbeiters geboren. 1916 wird sie in der Gewerkschaft der Heimarbeiterinnen aktiv tätig und wechselt 1921 in den späteren Bund der Freien Gewerkschaften (damals: Gewerkschaftskommission).
1927 wird ein Referat für Frauenarbeit geschaffen, dem Wilhelmine Moik bis 1934 als Frauensekretärin angehört. Zwischen 1932 und 1934 ist sie Gemeinderätin in Wien und Vorstandsmitglied der Wiener Arbeiter- Krankenversicherung. 1934 wird sie nach dem Februarkämpfen für einige Wochen verhaftet. Zusammen mit Frieda Nödl leitet sie bis zu einer erneuten Verhaftung 1937 die Sozialistische Arbeiterhilfe, die sich um inhaftierte GenossInnen und deren Angehörige kümmerte. 1939 wird Wilhelmine Moik von den Nationalsozialisten zu 2 ½ Jahren Zuchthaus verurteilt. Nach Verbüßung der Haftstrafe im Jahr 1941 steht sie unter Polizeiaufsicht und wurde 1944 erneut verhaftet.
Nach Ende des Nazi- Regimes wird die Gewerkschafterin bis 1962 Nationalratsabgeordnete, Obfrau der Pensionsversicherungsanstalt, Vorsitzende des Frauenreferates des ÖGB und Vorsitzende der SP Frauen. Wilhelmine Moik verstirbt am 12.1.1970 in Bad Vöslau.[53]

Wilhelmine Moik ist sicherlich eine der herausragendsten Persönlichkeiten der österreichischen Gewerkschaftsbewegung und ihre Bedeutung für die gewerkschaftliche Frauenarbeit kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Die Statuten des ÖGB haben nämlich die Gründung der Frauenabteilung (und Jugendabteilung) gar nicht zwingend vorgegeben, sondern sie sind in einer Kann- Bestimmung formuliert.

[51] Franz Klenner; Brigitte Pellar: Die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Von den Anfängen bis 1999. Wien: ÖGB Verlag. S. 382f
[52] Martina Fassler: 60 Jahre ÖGB Frauen. Ohne uns geht nichts!. Wien: VÖGB. 2006. S. 4f
[53] Susanne Feigl: Politikerinnen in Wien. Biografien 1848 – 2000. Wien. Eigenverlag der MA 57. 2000.S. 38

Nicht alle Funktionäre des ÖGB sind 1945 der Meinung, dass Frauen eine eigene Abteilung benötigten. Am ersten Bundeskongress des ÖGB 1948, an welchem Wilhelmine Moik dem Kongress eine Resolution vorlegt, die fordert, dass Frauen die Möglichkeiten haben sollten, alle gewerkschaftlichen Funktionen auszuüben, meldet sich ein Kollege aus der Steiermark zu Wort. Er bestreitet die Notwendigkeit einer eigenen Frauenabteilung.[54]

Sogar Männer, wie der frühere AK- Direktor und Handelsminister Josef Staribacher, bestätigen die Schwierigkeiten, mit denen die ÖGB- Frauen in den Anfangsjahren innerhalb des ÖGBs zu kämpfen hatten:

„Und des war ja gar nicht so leicht für die Frauen, sich in der Gewerkschaftsbewegung durchzusetzen. Ich kann mich noch gut erinnern, ich bin ja von den Lebensmittelarbeitern in den 50er Jahren
zum Obmann gewählt worden. Und da sind noch viele Kollegen gekommen und hab´n g´sagt: ´Geh´, de Scheiß- Weiber, jetzt hab´n ma eh´ für sie das Möglichste herausgeholt und sie reg´n sich noch immer auf!“[55]

Dass es zu einer Zeit, in der es aufgrund massiver Schwierigkeiten ein Leichtes gewesen wäre, sich auf vermeintlich „Größeres“, wie den Wiederaufbau des ÖGB, Arbeitslosigkeit o. ä. zu konzentrieren, dennoch zur Gründung der ÖGB Frauenabteilung kam, führen viele Zeitgenossinnen auf das persönliche Engagement von Wilhelmine Moik zurück. Diese hat, so erinnert sich Valerie Kittel, die erste Frauenvorsitzende der GPA, im April 1945 alle Gewerkschafterinnen von früher zusammenrufen lassen:

„Es wurde nachgedacht, wer noch da war von den Gewerkschafterinnen, die man noch von früher kannte, und diese Leute wurden sozusagen einberufen. Auch mich hat die Kollegin Moik rufen lassen und zu mir gesagt: ´Du warst schon vor dem Jahr 1934 in der Gewerkschaft tätig, also- wir fangen wieder an!`“[56]

Die größten Schwierigkeiten, mit denen erwerbstätige Frauen in diesen ersten Jahren nach dem zweiten Weltkrieg zu kämpfen haben, sind die permanent steigende Arbeitslosigkeit und die schlechte Versorgungslage mit Lebensmittel, Heizmaterial und Dingen des täglichen Bedarfs. Wie auch schon in den 1930er Jahren werden Frauen schneller und häufiger arbeitslos als Männer.

[54] Agnes Broessler: Wilhelmine Moik. Ein Leben für die gewerkschaftliche Frauenpolitik. Wien: ÖGB Verlag. 2006. S. 86
[55] Broessler: Wilhelmine Moik. 2006. S. 87
[56] Broessler: Wilhelmine Moik. 2006. S. 86

„Während des Krieges waren die Frauen zu Tätigkeiten herangezogen worden, die vormals als Männerarbeit galten. Auch unmittelbar nach dem Krieg griff man auf Frauen als ´vielseitig verwendbare Arbeitskräfte´ zurück (…). Mit der Rückkehr der Männer aus dem Krieg wurden die Frauen zum Teil wieder vom Arbeitsmarkt verdrängt."[57]

Diese Entwicklung war an sich kein neues Phänomen. Bereits 1931 begrüßte Käthe Leichter in einem Artikel für die Arbeiterzeitung eine Resolution, die am kurz vorangegangenen österreichischen Gewerkschaftskongress verabschiedet worden war[58]. In dieser verpflichteten sich die Gewerkschaften, bei Einstellungen und Entlassungen in den Betrieben auch für weibliche Arbeitskräfte soziale Kriterien zu berücksichtigen. Die im Jahr 1923 erfolgte Berufszählung ergab, dass in Wien fast die Hälfte, österreichweit zwei Drittel aller Frauen zwischen 14 und 60 Jahren berufstätig waren.[59]

Während des Zweiten Weltkrieges sind viele Männer während der Kampfhandlungen getötet worden. Viele befinden sich nach Kriegsende in Kriegsgefangenschaft. Die Zahl der alleinerziehenden Mütter ist entsprechend hoch. Doch ähnlich wie nach dem ersten Weltkrieg sind die Frauen die ersten, die ihre Arbeitsplätze verlieren. 1946 sind allein in Wien 90.000 Frauen weniger als unselbständig Erwerbstätige bei der Wiener Sozialversicherung gemeldet als noch zwei Jahre zuvor. Im folgenden Jahr entspricht der Stand der erwerbstätigen Frauen ungefähr dem des Jahres 1939.[60]

Deshalb wird am ersten Kongress der ÖGB Frauen im Jahr 1951 eine Resolution verabschiedet, die ähnlich wie jene aus dem Jahr 1931 vorsieht, dass bei Arbeitsplatzabbau nicht unbedingt die Frauen zuerst entlassen werden sollen. „Soziale Gesichtspunkte" sollen für Frauen als Kriterium herangezogen werden. Denn, genauso wie 20 Jahre zuvor Käthe Leichter festgestellt hatte, ist für viele Frauen erwerbstätig zu sein die einzige Möglichkeit, den Lebensunterhalt zu sichern:

„Die ohne Ernährer zurückgebliebene Frau muß erwerben, der angewachsene Frauenüberschuß zwingt zur Selbsterhaltung (…)""[61]

---

[57] Fassler: 60 Jahre ÖGB Frauen. 2006. S. 4

[58] Käthe Leichter: Frauenfragen auf dem Gewerkschaftskongreß. S.160- 164. In: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hg.): Käthe Leichter zum 100. Geburtstag. Texte zur Frauenpolitik. Wien: Eigenverlag AK Wien. 1995. S. 164

[59] siehe Käthe Leichter: Zum Problem der Frauenarbeit. S. 105- 115. In: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hg.): Käthe Leichter zum 100. Geburtstag. Texte zur Frauenpolitik. Wien: Eigenverlag AK Wien. 1995

[60] Fassler: 60 Jahre ÖGB Frauen. S. 5

[61] Leichter: Zum Problem der Frauenarbeit. S. 106

Eine enorme Verbesserung, die in diesen Jahren ganz besonders für Frauen umgesetzt werden kann, ist die Schaffung einer individuell orientierten Arbeitslosenversicherung. Bis dahin sah das Arbeitslosenfürsorgegesetz eine Geldleistung nur dann vor, wenn eine finanzielle Notlage vorlag. Anders ausgedrückt, die Unterstützung bei Arbeitslosigkeit war ähnlich geregelt wie auch heute noch die Notstandshilfe.[62] Durch das Arbeitslosenversicherungsgesetz von 1949 haben nun auch verheiratete Frauen, sofern diese die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, einen eigenständigen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

3.5. Rückgriff auf die Erste Republik

Wilhelmine Moik ist - wie viele PolitikerInnen vor und nach ihr - sowohl in der Sozialistischen Partei als auch in der Gewerkschaft tätig. Nicht ohne Grund spricht man von der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei und der Gewerkschaftsbewegung als den „siamesischen Zwillingen".[63]

Moik war bereits in den 1920er Jahren frauenpolitisch aktiv. Sie hat den Bürgerkrieg miterlebt und war sowohl während des Austrofaschismus als auch während der Zeit des Nationalsozialismus im Widerstand aktiv und wurde mehr als einmal verhaftet und verurteilt. Obwohl sie die erste Frauenvorsitzende des ÖGBs in der Zweiten Republik wurde, stammen die meisten ihrer politischen Überzeugungen und Forderungen aus früheren Jahren.[64] Bei Wilhelmine Moik und auch bei vielen anderen (sozialistischen) PolitikerInnen, die kurz nach 1945 in die offizielle Politik zurückkehrten, sind große Unterschiede zu den auf sie folgenden Politikerinnen erkennbar:

„Die sozialistischen Politikerinnen, vor allem jene, die bereits in der Ersten Republik aktiv gewesen waren, versuchten nach 1945, inhaltlich an die Zeit vor 1934 anzusetzen. Sie griffen unerfüllte politische Forderungen aus der Zwischenkriegszeit wieder aus (z.B. Entkriminalisierung des

[62] Anmerk: Ein großes Problem bei der Notstandshilfe ist, besonders für Frauen, die Anrechnung des PartnerInneneinkommens. Das bedeutet, dass nach Auslaufen des Arbeitslosengeldes nur dann Notstandshilfe ausbezahlt wird, wenn das Einkommen von anderen Personen die in diesem Haushalt leben eine bestimmte Grenze nicht überschreitet.

[63] Fritz Kaufmann: Sozialdemokratie in Österreich. Idee und Geschichte einer Partei von 1889 bis zur Gegenwart. Wien, München: Amalthea Verlag. 1978. S. 32

[64] Agnes Broessler: Wilhelmine Moik. Ein Leben für die gewerkschaftliche Frauenpolitik. Wien: ÖGB Verlag. 2006. S. 96 ff

Schwangerschaftsabbruchs, Gleichstellung des unehelichen mit dem ehelichen Kind, Reform des Ehe- und Familienrechts). Wie sich zeigen sollte, war dies vergeblich." [65]

Der Versuch, nach 1945 an die 1920er und 1930er Jahre anzuschließen, ist bei Durchsicht des Protokolls des ersten ÖGB- Frauenkongresses von 1951 allgegenwärtig. Vergleiche der Frauenbeschäftigung, die Zahl der Kindergartenplätze und vieles andere werden fast ausschließlich mit den Daten aus 1934 verglichen und an vielen Stellen erfolgen auch Verweise auf (gewerkschaftliche) Beschlüsse und Vereinbarungen, die in dieser Zeit getroffen wurden. Die Zeit zwischen 1934 und 1945 wird praktisch ausgeblendet. Dennoch, so wird sich zeigen, ist dies unmöglich. Eine Zeitlang können zwar die Gewerkschafterinnen der „alten Garde" den Reform- und Aufbruchsgeist der Zwischenkriegszeit mehr schlecht als recht wiederbeleben, aber als sich diese Generation zurückzieht, macht sich ein konservatives Frauenbild breit.

Ganz besonders deutlich wird dies bereits beim zweiten ÖGB- Frauenkongress 1955. Dabei spricht Rosa Weber, ursprünglicher ein Schützling von Wilhelmine Moik, über eine Aktivität der Bundesfrauenabteilung, die sich mit dem Thema „Weiterbildung" für Frauen befasst.

„Ja, wir sind sogar schon so weit gegangen, um nur ja die Möglichkeit zu haben, die Frauen aus der Reserve zu bringen, daß wir Modeschauen veranstalten, kosmetische Beratungen durchführen, Unterhaltungsabende arrangieren, immer von dem Gedanken getragen, mit den Frauen persönlich in Fühlung zu treten, ihnen Wissenswertes mitzuteilen. Wir haben auch ein Interesse daran, daß die berufstätige Frau hübsch und gepflegt ist, wir wollen ihr helfen, daß sie sich nett und modisch kleiden kann, daß sie ihre Minderwertigkeitsgefühle, von denen wir heute schon so viel gehört haben, verliert, denn diese Äußerlichkeiten tragen sicherlich auch ihren Teil dazu bei." [66]

Zum Vergleich, Käthe Leichter befasste sich 1928 in einem Artikel mit dem Titel „Frauen im Lohnkampf" mit den kurz zuvor begonnenen Streiks der Kleidermacherinnen und Jutearbeiterinnen. Darin formuliert sie als Zweck der Schulungsarbeit politische Ziele:

„Bringt gewerkschaftliche Organisations- und Schulungsarbeit die Arbeiterin zur Erkenntnis ihrer wirtschaftlichen Lage und ihrer gewerkschaftlichen Möglichkeiten, so wird sie die begeisterte und disziplinierte Kämpferin, wie sie uns die Streiks der Kleidermacher und Jutearbeiter[67] *zu Tausenden vor Augen geführt hat."* [68]

[65] Feigl: Politikerinnen in Wien. S. 90
[66] Protokoll des 2. Frauenkongresses des ÖGB. 1955. S. 99
[67] Anmerkung: Korrekt müsste es eigentlich Kleidermacherin und Jutearbeiterin heißen, aber gendergerechte Sprech- und Schreibweise wurde erst im Zuge der Zweiten Frauenbewegung ein Thema.
[68] Käthe Leichter: Frauen im Lohnkampf. S. 100 -105. In: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hg.): Käthe Leichter zum 100. Geburtstag. Texte zur Frauenpolitik. Wien: Eigenverlag AK Wien. 1995. S. 105

Der enorme Unterschied zwischen einer, wie im Beitrag von Käthe Leichter ausgeführt, durch Schulungsmaßnahmen zur begeisterten Kämpferin befähigten Frau und einer, deren Minderwertigkeitsgefühle durch kosmetische Beratungen abgebaut werden sollen, um hübsch und gepflegt zu sein, bedarf sicherlich keiner weiteren Ausdifferenzierung, sondern springt sehr deutlich ins Auge.

In jeder Hinsicht bemerkenswert, weshalb er an dieser Stelle auch nochmals wiederholt werden soll, ist auch ist auch der Satz:

„Wir haben auch ein Interesse daran, daß die berufstätige Frau hübsch und gepflegt ist (…)"

Es stellt sich hier die Frage, auf wen sich das Subjekt des Satz, das „WIR" bezieht. Wahrscheinlich ist damit das Frauenreferat des ÖGB oder der ÖGB als Gesamtorganisation gemeint, allerdings wird auch nicht deutlich, weshalb ein solches Interesse besteht. Der ´Verlust von Minderwertigkeitsgefühlen´ erscheint als eher unplausible Erklärung, da nicht ersichtlich ist, warum (erwerbstätige) Frauen derartige Gefühle hegen oder hegen sollten.

Der Widerspruch zwischen „der Kämpferin" und der „hübschen Frau" zeigt ein Dilemma auf, das sich in den 1950er und 1960er Jahren zuspitzen wird, doch auch danach im Hintergrund bestehen bleibt. Das Frauen- und auch das Familienbild der österreichischen ArbeiterInnenbewegung orientiert sich dabei an bürgerlichen Vorstellungen und weniger an jenen der ArbeiterInnenbewegung.

3.6. Das bürgerliche Frauenbild

Das 20. Jahrhundert ist geprägt von zwei wesentlichen Transformationsprozessen. Ab den 1920 Jahren entstand eine Form der industriellen Massenproduktion, die nach dem Automobilfabrikanten Henry Ford benannt wird. Komplexe Produktionsvorgänge werden in einfache Schritte zerlegt, deren Zeitaufwand quantitativ gemessen und überwacht und von den ArbeiterInnen in relativ kurzer Zeit erlernt werden kann. Dadurch ist ein viel geringeres Maß an Qualifikation der Beschäftigten erforderlich, welches zusammen mit einer Produktivitätssteigerung und den geringeren Löhnen zu einer Verbilligung der Produkte führte. Der Fordismus erreicht seinen Höhepunkt in den 1960er Jahren und ist ein wichtiges Element für

die massive Steigerung des Lebensstandards für die große Masse der unselbständig Erwerbstätigen. Ganz besonders gilt dies für Personen mit eher geringerem Qualifikationsniveau.

In den 1950/1960er Jahren wird die Kleinfamilie endgültig zur gesellschaftlichen, hegemonialen Norm und setzt sich als Leitbild auch in den unteren sozialen Schichten endgültig durch: 90 Prozent aller ÖsterreicherInnen heiraten, die Zahl der unehelich geborenen Kinder fällt dramatisch und die Zahl der kinderlosen Frauen sinkt auf 15 Prozent. Obwohl als Norm und Idealvorstellung unbestritten, setzt sich das Modell der „Versorgungsehe" in der Praxis schon allein aus ökonomischen Zwängen nicht flächendeckend durch. In den 1950er Jahren ist fast jede dritte ArbeitnehmerIn weiblich und dieser Anteil steigt bis 1965 auf 37 Prozent. Rechnet man noch die Zahl der „mithelfenden" Frauen in der Landwirtschaft oder anderen Bereichen hinzu, ist weibliche Erwerbstätigkeit keineswegs eine Ausnahme, sondern Alltagsrealität. [69]

Die patriarchale Kleinfamilie im vermeintlich „privaten Bereich" streng getrennt von der öffentlichen Sphäre, dem Staat, schreibt auch die untergeordnete Rolle von Frauen fest. Die Frauen selber sind aber auch mehr als nur bereit, diese Rolle zu erfüllen, ihre finanzielle Unabhängigkeit in der Ehe aufzugeben und die eigene Erwerbstätigkeit außer Haus als „Zuverdienst" abzuqualifizieren.

Bis heute sind die Austrittsbarrieren des Arbeitsmarktes für Frauen in Österreich und Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern viel niedriger. Geht beruflich etwas schief, zündet die Karriere nicht richtig oder stellt sich mit der Zeit auch einfach nur Langeweile ein, so steht Frauen laut Barbara Bierach und Heiner Thorborg immer noch der, wie sie es nennen, „Heldinnen-Ausgang" offen: Ein Kind zu bekommen, zu Hause zu bleiben und die Mutterrolle zu professionalisieren ist immer noch ein sozial legitimer Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt, den Frauen nicht weiter erklären oder rechtfertigen müssen.[70]

Mit dem „Wirtschaftswunder" der Nachkriegszeit wird die nichtberufstätige Ehefrau und Mutter zu einem Symbol für Wohlstand innerhalb der ArbeiterInnenklasse, mehr noch als Waschmaschine und Italienurlaub. Die ArbeiterInnenklasse legt die Idee einer klassenlosen Gesellschaft ad acta und beginnt dem Bürgertum nacheifern und dessen kulturelle Codes und

[69] Vergl. Thurner Erika: Weibliche Lebenszusammenhänge und Frauenerwerbsarbeit in Österreich seit 1945. S. 21- 32. In: Weiss, Simetzberger (Hg.): Frauen im 21. Jahrhundert. 2010. S. 24
[70] Barbara Bierach, Heiner Thorborg: Oben ohne. Warum es keine Frauen in unseren Chefetagen gibt. Berlin: Econ Verlag. 2006. S. 73

Statussymbole zu übernehmen. Nur unverheiratete Frauen, oft als alte Jungfern bemitleidet, dürfen weiterhin einen Beruf ausüben und auf eigenen Beinen stehen.

Ab den 1960er Jahren findet in Österreich ein struktureller Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft statt. Immer mehr Beschäftigte finden in diesem Arbeitsumfeld Arbeit und der Tertiäre Sektor beginnt immer wichtiger zu werden. Derzeit sind fast 70 Prozent aller Beschäftigten in Österreich im Bereich der Dienstleistungen tätig.

3.7. Zweite Welle der Frauenbewegung

Beim Thema der unterschiedlichen Bezahlung von Frauen und Männern wird immer wieder mit dem Gedanken der Solidarität argumentiert: Männer sollen solidarisch für die Abschaffung der Einkommensdiskriminierung von Frauen kämpfen, da der vorenthaltene Lohn dem Familieneinkommen fehlt und somit auch in ihrem eigenen Interesse liegt.[71]

Dies klingt auf den ersten Blick logisch und plausibel. Dennoch wird hier ein wesentlicher Aspekt vergessen. Lohnfragen sind Machtfragen, ganz besonders innerhalb der Familie und des Privatbereichs! Der Argumentationsansatz „Solidarität für das Familieneinkommen“ schafft die Illusion, dass Familien herrschaftsfreie Räume innerhalb des Privatbereiches wären, in denen keine individuellen sondern überwiegend kollektive Interessen verfolgt und artikuliert würden und dass diese im Gegensatz zur, durch Herrschaft charakterisierten, Sphären des Öffentlichen Bereichs stehen. „Das Private ist Politisch“ wurde nicht ohne Grund zu einem Schlüsselsatz in der zweiten Welle der Frauenbewegung.

Die Erste Frauenbewegung, die in einen bürgerliche und einen proletarischen Zweig unterteilt werden kann, ist durch den Kampf um rechtliche Gleichstellung und das Frauenwahlrecht charakterisiert. Die Zweite Frauenbewegung oder auch „Neue Frauenbewegung“ entsteht durch den Kampf um die Fristenlösung. Schon Adelheid Popp hatte 1920 einen Antrag auf Streichung des § 144 des Strafgesetzbuches im Parlament eingebracht. Begründet wird dies auch 50 Jahre später damit, dass es sich dabei um einen „Klassenparagrafen“ handelt, weil fast nur Frauen aus unteren Klassen wegen Abbruchs einer Schwangerschaft verurteilt werden. Bürgerliche oder aus

[71] Vergl. Stenografisches Protokoll des 8. Frauenkongress des ÖGB 1979. S. 83

der Oberschicht stammende Frauen haben sowohl das Geld als auch die Möglichkeiten, ungewollte Schwangerschaften sicher und diskret abbrechen zu lassen.[72]

„Die Abtreibungsdiskussion diente als Kristallisationspunkt für diese Bewegung, die autonom sein wollte, also unabhängig von politischen Parteien, Kirchen und Männern.“[73]

Während sich die erste Frauenbewegung mit der Forderung nach Wahlrecht, juristischer Gleichstellung u. ä. stark auf den „öffentlichen“ Bereich konzentriert hatte, fokussiert sich die Neue, Zweite Frauenbewegung auf den angeblich „privaten“ Bereich. Sie erkennt, dass die Schwierigkeiten, mit denen Frauen zu kämpfen haben, keine individuellen Probleme sind, sondern es sich um strukturelle Diskriminierungen handelt von denen alle Frauen betroffen sind.

„Gemäß ihrer Einsicht, dass das Private politisch sei, zeigte die neue Frauenbewegung auf, dass eine der Ursachen der Benachteiligung der Frauen bzw. der Privilegien der Männer im Privatbereich liegt.“[74]

Die Privilegien der Männer waren aber nicht einfach nur historisch gewachsen, sondern sind in die Strukturen der Gesellschaft eingeschrieben. Der Mann ist das Oberhaupt der Familie und er allein entschied über Wohnort, ob seine Ehefrau erwerbstätig sein „darf“ oder arbeiten „muß“ und hat die alleinige Vormundschaft und Entscheidungsgewalt über die gemeinsamen Kinder. Doch auch die ArbeiterInnenbewegung, die in ihren theoretischen Ansätzen zu Beginn noch die Gleichheit zwischen den Geschlechtern vertreten hat, war am Entstehen dieser Verhaltensweise beteiligt. Die neue zugrundeliegende Überlegung lautet, dass die Reproduktion der männlichen Arbeitskraft innerhalb der Familie passierten soll:

„Um das zu gewährleisten, soll sich jeder Arbeiter ´seine´ Hausfrau leisten können. Das ist nicht zuletzt Resultat eines Klassenkompromisses, in Österreich institutionalisiert in Form der Sozialpartnerschaft, der allerdings nur zwischen Männern verhandelt und abgeschlossen wurde und insofern auch nur auf die Bedürfnisse von Männern abstellte.“[75]

In Österreich tritt am 1. Juli 1975 ein Bundesgesetz in Kraft, das die Rechtswirkung der Ehe grundlegend reformiert. Der Mann ist nun nicht mehr Oberhaupt und Entscheidungsträger der Familie, sondern die einvernehmliche Absprache, die gemeinsame Gestaltung des Ehe- und Familienlebens und die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit wird

[72] Christa Arz: Zur Kampagne gegen den § 144. AUF Mitteilungen. 1973. Nr. 11
[73] MA 57 Frauenförderung und Koordination von Frauenangelegenheiten (Hg.): Politikerinnen in Wien. Einblicke 1848 – 2000. Wien: Eigenverlag. 2000. S. 98
[74] MA 57 (Hg.): Politikerinnen in Wien. Einblicke 1848 – 2000. 2000. S. 104
[75] Alexandra Weiss: Familie als Ort des Glücks? Soziale Sicherungssysteme im Umbruch. S. 83- 96. In: Weiss, Simetsberger (Hg.): Frauen im 21. Jahrhundert. 2010. S. 87

festgeschrieben. Ab diesem Zeitpunkt verlieren Männer massiv an Vormachtstellung im privaten Bereich.

Die gesetzlich festgeschriebene Unterordnung von Frauen ist damit aufgehoben, obwohl sich im Alltag nur sehr langsam Veränderungen bemerkbar machten. Ein Grund, weshalb teilweise auch heute noch in Partnerschaften ungleiche Machtverhältnisse herrschen, sind ungleiche ökonomische Voraussetzungen. Waren diese lange ein Ungleichheitskriterium unter vielen, so gewinnen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in jenem Augenblick massiv an Bedeutung, in dem alle anderen Unterschiede aufgehoben werden. Frauen haben sich juristische Rechte und Gleichheit, Zugang zu Bildung und ein Aufschließen bei den Bildungsabschlüssen erkämpft, aber ein Schließen der Einkommensschere ist bis heute nicht gelungen.

3.8. Theorie der Hegemonialen Männlichkeit

Frauen verdienen statistisch weniger als Männer. Das ist für Frauen ein großer Nachteil, doch was bedeutet das für Männer?

Um eine Antwort auf diese Frage zu skizzieren, sind die Arbeiten von Robert Connell und Pierre Bourdieu ganz entscheidend. Beide befassen sich mit „Hegemonialen Männlichkeit(en)".

Dieser Begriff fußt auf den Arbeiten von Antonio Gramsci und dessen Begriff der „Hegemonie".[76] Gramsci ging davon aus, dass eine so genannte Hegemonialmacht in der Lage ist, anderen Gruppen ihre speziellen Interessen in einer Art und Weise darzustellen, dass auch alle anderen marginalisierte Gruppen der Meinung sind, diese Interessen wären ihre eigenen. Gramsci bezieht sich zwar auf Klassen als Bezugsrahmen und nicht auf Geschlecht, dennoch kann seine Arbeit auch auf Geschlechterverhältnisse übersetzt werden.

[76] Christoph Scherrer: Hegemonie: Empirisch fassbar? S. 71- 84. In: Andreas Merkens. Victor Rego Diaz (Hg.): Mit Gramsci arbeiten. Texte zur politische- praktischen Aneignung Antonio Gramscis. Hamburg: Argument Verlag. 2007.

Der Begriff der Hegemonie dient mittlerweile als „Leitkategorie“ der Männlichkeitsforschung .[77] Bei Robert Connells Arbeit steht die Achse Mann- Frau im Mittelpunkt und Männlichkeit wird somit als Verhältnis von Männern zu Frauen definiert. Genauer gesagt, die allgegenwärtige Oberordnung von Männern über Frauen stellt die Hauptachse der männlichen Macht dar. Dennoch existiert eine zweite Achse, nämlich die (Macht)Beziehungen von Männern untereinander. Diese ist durch Hierarchie bis hin zur Ausgrenzung von z.B. homosexuellen Männern gekennzeichnet.

„Diese doppelte Relation, in der Männlichkeit ihre Kontur gewinnt- zum anderen und zum eigenen Geschlecht- fasst Connell mit dem Begriff der hegemonialen Männlichkeit.“[78]

Anders ausgedrückt: Bei dem Begriff der hegemonialen Männlichkeit handelt es sich weniger um eine Eigenschaft von (einzelnen) Männern, sondern um Handlungspraxen, an denen sich Männer als Kollektiv orientieren. Wesentlich für die vorliegende Arbeit ist aber der nun folgende Punkt:

Nicht alle Männer sind in der Lage, dem Orientierungsmuster der hegemonialen Männlichkeit zu entsprechen, da Körpermerkmale wie Größe und Körperkraft physisch begrenzt sind. Jemand, der gerne groß und kräftig gebaut wäre, kann durch Muskeltraining zwar einiges wettmachen, die Körpergröße hingegen ist aber unveränderlich. Auch exklusive Statussymbole und Habitus sind schon per Definition nicht für jedermann zu erreichen.

Dennoch sind alle Männer gezwungen, sich zur hegemonialen Männlichkeit zu positionieren, selbst wenn dies ablehnend passiert. Dennoch wird dieses System von (fast) allen Männern gestützt, da es jedem einzelnen, selbst wenn er in Relation zu anderen Männern nicht weit in der Hierarchie steht, immer noch die Machtbeziehung zu Frauen zu seinem Vorteil bestehen bleibt. Vereinfacht gesagt, selbst Männer, die beim Spiel „Wer ist ein RICHTIGER Mann?“ schlechte Karten haben, stehen dennoch schon per Definition über allen Frauen.

Hier scheint, um auf das ursprüngliche Thema der männlichen Solidarität zu Frauen beim Kampf um gleiche Einkommen zurückzukommen, auch das wesentliche Problem zu liegen. Beim ÖGB-Frauenkongress 1979 referiert die Leiterin der Frauenabteilung des Deutschen Gewerkschaftsbundes Irmgard Blättel zum Thema „Lohngleichheit in Europa“. In den letzten

[77] Michael Meuser: Hegemoniale Männlichkeit- Überlegungen zur Leitkategorie der Men´s Studies. S. 160-171. In: Brigitte Aulenbacher u.a. (Hg.): FrauenMännerGeschlechterforschung. State of the Art. o.O.: Westfälisches Dampfboot. 2009. S. 160

[78] Meuser: Hegemoniale Männlichkeit. 2009. S. 162

Minuten ihres Vortrages kritisiert sie die autonome Frauenbewegung und deren Ansatz der Autonomie, unabhängig von Männern, in eigenen Strukturen politisch aktiv zu sein:

„Und deshalb meine ich, wir dürfen nicht in den Fehler vieler Feministinnen verfallen, zu sagen: Die Männer sind unsere Gegner, wir müssen gegen sie kämpfen.“[79]

Anschließend wirbt sie für mehr Geduld mit den männlichen Kollegen. Die Annahme der Referentin, Gewerkschafterinnen müssten ihren männlichen Kollegen nur genug Geduld und Verständnis entgegen bringen, dann würden sich diese schon für die Gleichstellung von Frauen einsetzen, ist vor dem Hintergrund der „Solidarität“ als Grundsatz der Gewerkschaftsbewegung verständlich.

Historisch hat sich aber diese Annahme nicht bestätigt. Der „Fehler der Feministinnen“, sich nicht auf die Solidarität der Männer zu verlassen, sondern eigene unabhängige Formen der Organisation und der politischen Arbeit zu gründen, entsteht nicht aus einer Laune heraus. Es ist das Resultat von Erkenntnissen. So wird es zwar bereits um die Jahrhundertwende vom 19. ins 20. Jahrhundert als selbstverständlich angesehen, dass sich Frauen für das Männerwahlrecht einsetzen und dafür auf die Straße gehen. Als dies aber in Österreich 1907 erreicht ist, setzen sich in der Folge aber nur sehr weniger Männer solidarisch für das Frauenwahlrecht ein.[80]

Vor dem Hintergrund der Hegemonialen Männlichkeit gewinnen die Bemühungen von Frauen für gleiche Bezahlung eine neue Bedeutung. Alle anderen Bereiche, in denen Frauen diskriminiert wurden, konnten im Laufe der Zeit beseitigt oder massiv verbessert werden. Lediglich beim Thema der Einkommensgerechtigkeit scheint sich seit 100 Jahren trotz vieler Bemühungen, nicht viel zu bewegen. Sollte es dennoch eines Tages möglich sein, den Gender Pay Gap in Österreich zu schließen, würde sich für Männer die Frage stellen, womit sie ihre eigene empfundene Überlegenheit gegenüber Frauen begründen und damit, laut der Theorie der Hegemonialen Männlichkeit, ihre geschlechtliche Identität.

Doch nicht nur für Männer ist Gleichberechtigung zwiespältig. Auch Frauen kokettieren mit ihrer Unselbständigkeit und sind manchmal nur allzu gern bereit, diese weiterhin aufrecht zu erhalten. Die Debatte um das Verbot der weiblichen Nachtarbeit macht dies deutlich. Beim ÖGB-

[79] Protokoll des 8. Frauenkongress 1979. S. 83

[80] Brigitte Bader- Zaar: „… der Forderung nach dem Frauenwahlrecht erhöhte Kraft und Lebendigkeit verleihen“: der Internationale Frauentag in der Habsburgermonarchie 1911- 1918. S. 37- 59. In: Heidi Niederkofler, Maria Mesner, Johanna Zechner (Hg.): Frauentag! Erfindung und Karriere einer Tradition. Wien: Löcker Verlag. 2011

Frauenkongress 1979 wurde das Thema angeschnitten und Gabrielle Traxler, Sekretärin der Frauenabteilung im ÖGB, stellt fest:

> *„Es wird Fälle geben, wo wir sehr darauf dringen müssen, die erworbenen Rechte nicht zu verlieren, wenn sie auch nicht dem Gleichheitsgrundsatz entsprechen."*[81]

Gleichheit scheint also auch für Frauen nur in jenen Fällen erstrebenswert, in denen es Vorteile bringt. Situationen, die als vorteilhaft interpretiert werden, auch wenn diese darauf bauen, dass Frauen als nicht vollwertig und damit schützend betrachtet werden, sollen erhalten bleiben.

[81] Protokoll des 8. Frauenkongress des ÖGB 1979. S. 93

4. Das Phasenmodell der Frauenkongresse des ÖGB

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den Frauenkongressen des ÖGB von 1951 bis 2009 und befasst sich mit den Handlungsansätzen und Lösungen zum Schließen der Einkommensschere, welche innerhalb der Frauenstruktur des ÖGBs im Laufe der Zeit diskutiert worden sind.

Methodik

Als empirisches Instrument für die kommende Analyse dient die qualitative Inhaltsanalyse. Inhaltsanalysen befassen sich mit der systematischen Erhebung und Auswertung von Dokumenten und zielen darauf ab, anhand des Textes und eventuell zusätzlicher Informationen Schlussfolgerungen über den Text, seinen Produzenten oder den Empfänger der Mitteilung formulieren zu können.[82]

Die Vorteile bei der Verwendung der Inhaltsanalyse als wissenschaftliche Methode liegen zum einen im Vergangenheitsbezug. Das Material, das im Zuge dieser Arbeit analysiert wird, ist teilweise über 60 Jahre alt, weshalb Zeitzeugengespräche mit damals handelnden Personen o.ä. nicht in Frage gekommen sind. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Möglichkeit Prozesse des Wandels zu erforschen:

„Inhaltsanalysen eignen sich besonders gut zur Erforschung sozialer und kultureller Werte und des Wandels von Werten im langfristigen Zeitverlauf."[83]

Da es in diesem Kapitel darum, geht Stimmungsbilder, Einstellungen u.ä. zu erforschen und zu systematisieren, ist dies ein wichtiges Kriterium für die Wahl der Methode. Außerdem bietet die Inhaltsanalyse den Vorteil nicht- reaktiv zu sein, das heißt, das untersuchte Material wird durch den Forschungsprozess in der Regel nicht beeinflusst.[84]

Material

Da eine umfassende Analyse der Stenografischen Protokolle den Rahmen dieser Arbeit weit sprengen würde, habe ich mich auf jene Passagen im Tätigkeitsbericht der

[82] Andreas Diekmann: Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag. 2005. S. 484
[83] Diekmann: Empirische Sozialforschung. 2005. S. 486
[84] Diekmann: Empirische Sozialforschung. 2005. S. 486f

Bundesfrauenabteilung, den gestellten Anträgen sowie der Wortmeldungen der Delegierten konzentriert, die sich mit dem Kernthema dieser Arbeit, den Einkommensunterschieden beschäftigen. Diese drei Elemente wurden gewählt, weil sie zusammen genommen das untersuchte Stimmungsbild am besten abbilden.

Die Tätigkeitsberichte der Frauenabteilung befassen sich mit aktuellen Daten und Fakten zur Beschäftigungssituation von Frauen. Sie thematisieren aktuelle Probleme, Erfolge, die seit dem letzten Kongress erzielt werden konnten und vieles weitere mehr. Der Bericht als Textsorte stellt sowohl die Arbeit der Abteilung als auch die Umsetzung von Forderungen innerhalb der letzten vier Jahre ausführlich dar. Die auf den Kongressen gestellten Anträge sind für diese Analyse relevant, da diese Formulierungen und Forderungen im Vorfeld des Kongresses akkordiert wurden und somit den kleinsten gemeinsamen politischen Nenner innerhalb der Debatte darstellen. Die Wortmeldungen der Delegierten runden das dargestellte Stimmungsbild ab. Als spontane Auseinandersetzung mit dem Thema vervollständigen sie die beiden „offiziellen" Elemente Bericht und Anträge.

Ab dem Jahr 1995 werden auf den Frauenkongressen des ÖGB keine Tätigkeitsberichte mehr gehalten. An ihre Stelle treten Berichtsfilme, die aber den Kongressdokumentationen im Archiv des ÖGB leider nicht beiliegen und deshalb nicht analysiert werden können.

Wichtige (frauenpolitische) Meilensteine der Gewerkschaftsbewegung zwischen den Kongressjahren, werden, um das Verständnis für die historische Entwicklung zu erleichtern, ebenfalls in wenigen Worten skizziert. Die entsprechenden Quellenangaben dieser Zusatztexte sind jeweils angegeben.

4.1. Das Phasenmodell- Eine Übersicht

Durch die Analyse der Stenografischen Protokolle der Frauenkongresse des ÖGB lassen sich insgesamt sechs Phasen im Umgang mit Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern erkennen. Die einzelnen Phasen sind unterschiedlich lang und durch ein bestimmtes Stimmungsbild und bestimmte politische Instrumente zum Schließen der Einkommensschere gekennzeichnet.

In Tabelle 16 werden die Phasen und die Instrumente, mit dessen Hilfe die Einkommensunterschiede zu einem bestimmten Zeitpunkt beseitigt werden sollen angeführt. Auf den folgenden Seiten werden die einzelnen Phasen detaillierter dargestellt, sowie auf die einzelnen Frauenkongresse eingegangen. Eine ausführlichere Darstellung der jeweiligen „Instrumente“ der jeweiligen Phasen erfolgt, der leichteren Lesbarkeit halber, in Kapitel 5.

In der folgenden Tabelle werden die einzelnen Phasen im Überblick dargestellt:

Bezeichnung	**Dauer**	**Charakteristik/ Stimmungsbild**	**Instrument**
A. Phase der Zuversicht	1945 bis Mitte der 1960er Jahre	Stolz auf neu geschaffene Frauenstrukturen im ÖGB; Zuversicht, dass die Frauenlohngruppen bald abgeschafft sind	Gesetzliche Verankerung der Forderung „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“, Abschaffung Frauenlohngruppen in den Kollektivverträgen
B. Phase des internen Konflikts	Mitte der 1960er bis Mitte der 1970er Jahre	Unzufriedenheit mit den nur zögerlichen Erfolgen, mehr Solidarität von den Männern wird eingefordert	Abschaffung Frauenlohngruppen
C. Phase des neuen Aufbruchs	1979 plus 1980er Jahre	Optimistische Grundstimmung, die Einkommensschere auf gesetzlicher Ebene zu lösen	Unterschiede auf individueller Ebene mit Hilfe des GlBG lösen
D. Phase der positiven Diskriminierung	1990er Jahren	Bei Lohn-/Gehaltsverhandlungen sollen die unteren Einkommen, zumeist Frauen, bevorzugt werden	Anhebung der unteren Einkommensgruppen (in der meist Frauen sind)
E. Phase des Gender Mainstreamings	Ab 2000 bis 2006	Gender Mainstreaming soll Auswirkungen auf den Faktor Geschlecht auf allen Ebenen sichtbar machen und da dies auch Männer betrifft, wird der Gedanke der Solidarität wieder erhoben	Indirekte Diskriminierung (Arbeitsbewertung) in den Kollektivverträgen sollen beseitigt werden
F. Phase der Resignation	Ab 2006	Eigene Handlungsoptionen scheinen nicht (mehr) vorhanden, Auslagerung an den Gesetzgeber	Novelle Gleichbehandlungsgesetz-Einkommensberichte

Tabelle 16: Phasen des Kampfes der ÖGB- Frauen um Schließen der Einkommensschere

4.2. Phase der Zuversicht

Die erste Phase dauert von 1945 bis Ende der 1960er Jahre und ist charakterisiert durch jenen (Wieder)Aufbau der Organisationsstrukturen, welcher bereits in Kapitel 3 ausführlich dargestellt wurde. So mussten Widerstände überwunden werden, damit im ÖGB eigene Organisationsstrukturen für Frauen entstehen konnten. Wilhelmine Moik, die erste Frauenvorsitzende des ÖGB in der zweiten Republik, referiert auf dem ersten Frauenkongress 1951 in ihrem Tätigkeitsbericht über die Erfolge der zurückliegenden Jahre. Bezüglich der Forderung nach gleicher Entlohnung für Frauen und Männer berichtet sie stolz über die bereits erreichten Fortschritte zu mehr Einkommensgerechtigkeit und blickt zuversichtlich in die Zukunft. In dieser würden, ihrer Meinung nach sehr bald, die noch bestehenden ungleichen Entlohnungsschemata, ausgeräumt werden.

Die darauffolgenden drei Kongresse (1955, 1959, 1963) thematisieren die Entgeltdiskriminierung von Frauen unter dem Gesichtspunkt der Gefährdung der Männerlöhne. Oft wird auch über das Internationale Abkommen Nr. 100 gesprochen. Diese Abkommen wurde 1953 vom österreichischen Nationalrat ratifiziert und legt gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit fest. Bis Mitte der 1960er Jahre lässt sich damit eine Phase der Zuversicht verorten.

4.2.1. Der erste Kongress 1951

Im Mittelpunkt des ersten Frauenkongresses des ÖGB, der von 29. und 30. September 1951 statt finden, steht der Stellenwert der Frauenarbeit. Wilhelmine Moik wird im Kongressverlauf zur Vorsitzenden der ÖGB Frauen gewählt und hält ein Grundsatzreferat mit dem Titel „Die Frau in Beruf und Sozialgesetzgebung“. Gleich zu Beginn des Referates hält sie fest:

„Die Einstellung zur Frauenarbeit ist nicht eindeutig. Sie ist auch nicht eindeutig seitens der Frauen selber. Wir sind uns, wenn wir über die Frage der Beschäftigung von Frauen diskutieren, im Zweifel, ob wir die Frauenarbeit bejahen sollen, ob wir uns damit abfinden sollen, dass soviel Frauen berufstätig sind, ob wir die Frauenarbeit nur gutheißen sollen in einer Zeit, in der die Frau aus wirtschaftlichen Gründen gezwungen ist, einer Arbeit nachzugehen, und ob wir die Frauen dann wenn sich die wirtschaftlichen Verhältnisse gebessert haben, noch weiter im Berufsleben belassen sollen.“[85]

[85] Protokoll des 1. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 29. und 30. September 1951. S. 106a

Es handelt sich dabei um eine rhetorische Frage, da Moik in weiterer Folge keinen Zweifel offen lässt, dass Frauenarbeit mehr als nur eine ökonomische Notwendigkeit darstellt. Sie fordert auch offen dazu auf, das Recht von Frauen auf Arbeit zu verteidigen und unterscheidet in keiner Weise zwischen Männern und Frauen:

„Wir sind alle verpflichtet, in solchen Diskussionen immer wieder darauf zu verweisen, dass der Mensch ein Recht auf Arbeit hat und dass dieses Recht auch für die Frauen in Anspruch genommen werden muss."[86]

Im Kontext der vorliegenden Arbeit besonders interessant ist ihre Zusammenführung der dargestellten Probleme im Bereich der Ausbildung, Entlohnung und Ausstiegschancen von Frauen:

Die schlechte Berufsausbildung, die ungenügende Entlohnung der Frauenarbeit, ihr ungleicher Berufsaufstieg ist darauf zurückzuführen, dass man die Frauenarbeit manchmal bejaht – wenn man sie braucht-, dass man sie verneint, wenn gerade eine Stagnation auf dem Arbeitsmarkt ist."[87]

In weiterer Folge ihres Referates analysiert Moik die Situation, mit der Frauen am Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Sie liefert Daten und Fakten über die zunehmenden Beschäftigungszahlen sowohl von Frauen und Männern. Sie fordert die Propagierung technischer Haushaltsgegenstände, um die Doppelbelastung von Frauen durch Hausarbeit zu erleichtern und kritisiert, dass viel zu wenige Kindergartenabteilungen existieren und diese meist erst um 7 Uhr früh aufsperren.

Ein wichtiger Punkt stellt auch das Thema „Gleicher Lohn für gleiche Leistung" dar. Moik hält fest, dass über dieses Thema schon seit Jahren diskutiert wird und dass in der Praxis etliche Probleme damit verbunden sind. Sie vergleicht den Lohn eines Hilfsarbeiters mit jenem einer Abteilungsleiterin und stellt fest, *„(…) wir können nicht einfach vergleichen, ohne dass wir die Arbeit kennen."*[88]

Trotz zahlreicher Schwierigkeiten ist der Tenor ihrer Ausführungen durchwegs positiv. Sie verweist auf die Fortschrittlichkeit jener Kollektivverträge, in denen der Gleichheitsgrundsatz nicht nur

[86] Protokoll des 1. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 29. und 30. September 1951. S. 110
[87] Protokoll des 1. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 29. und 30. September 1951. S. 108
[88] Protokoll des 1. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 29. Und 30. September 1951. S.123

theoretisch, sondern bereits auch praktisch umgesetzt worden ist und scheint zuversichtlich, dass dies nun auch in allen noch fehlenden Kollektivverträgen bald nachgeholt werden wird.

Im Anschluss haben die Delegierten des Kongresses die Möglichkeit, sich zu Wort zu melden. Besonders herausragend ist dabei jene Wortmeldung von Grete Pechacek (Öffentlich Angestellte). Diese kritisiert, dass Moik einen für sie wesentlichen Aspekt in ihrem Referat unberücksichtigt gelassen hat:

„Es ist heute schon vielfach über das Doppelverdienerproblem gesprochen worden. Es ist aber eigentlich nie erwähnt worden, dass man der Frau auch dann das Recht einräumen muss, selbst einen Beruf auszuüben, wenn sie es vielleicht aus finanziellen Gründen nicht notwendig hätte, denn schließlich gibt es Gott sei Dank eine große Anzahl von Frauen unter uns, die ihre Arbeit auch lieben, die den Beruf als Berufung fühlen, die nicht einfach deswegen, weil sie das Geld nachhause bringen müssen, arbeiten gehen.(…) Schauen wir uns das Doppelverdienerproblem auch von einer anderen Seite an! Nehmen wir an, der Mann ist Angestellter, die Frau hat ein Einkommen aus selbständiger Erwerbstätigkeit oder dadurch, dass sie sich beispielsweise an einer Firma beteiligt und ihr Einkommen drei- oder viermal soviel beträgt als das Einkommen des Mannes. Ich glaube, Sie werden mir alle recht (sic!) geben, wenn ich sage, dass nie jemand daran denkt, dass man den Mann aus sozialen Gründen abbauen soll, weil seine Frau soviel verdient."[89]

Im Nachwort ihres Referates, in dem Moik auf alle Wortmeldungen einzeln Bezug nimmt, räumt sie ein, dass sie tatsächlich nicht darauf eingegangen ist, dass Frauen ihren Beruf auch gerne ausüben. Allerdings stellt sie dabei fest, dass dies ihrer Meinung nach auch nicht mehr notwendig ist:

„Die Kollegin Pechacek hat davon gesprochen, dass ich in meinem Referat nicht erwähnt habe, das die Frauen nicht immer aus Notlage oder aus finanziellen Gründen im Berufe stehen, sondern dass sie oft auch eine Beziehung zum Beruf haben, diesen Beruf aus Liebe ausüben. Kolleginnen, darüber ist so viel gesprochen worden, dass ich es heute in meinem Referat nicht mehr erwähnt habe."[90]

Der erste Frauenkongress des ÖGB verabschiedet in weiterer Folge auch zwei Resolutionen, die eine Zusammenfassung der Beratungen darstellen und diesbezügliche Forderungen enthalten. Unter anderem darin wird darin die Ratifizierung des internationalen Abkommens der Arbeitskonferenz in Genf über gleichen Lohn für gleiche Arbeit (ILO Nr. 100) und die Empfehlung

[89] Protokoll des 1. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 29. und 30. September 1951. S. 179
[90] Protokoll des 1. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 29. Und 30. September 1951. S. 229

für gleiche Berufsausbildung und gleichen Berufsaufstieg zu allen leitenden Stellungen durch das österreichische Parlament gefordert.

4.2.2. Der zweite Kongress 1955

Am zweiten Frauenkongress des ÖGB im Jahr 1955, der am 14. und 15. Oktober statt findet, wurden eigene Frauenstatuten beschlossen und frauenspezifische Gremien gegründet.[91] Bis dahin werden mittels provisorischer Strukturen oder frei gearbeitet. Die Basis, aus der sich die heute gültigen Statuten entwickelten, lauten:

- Der Frauenkongress bildet das höchste Gremium, tagt alle 4 Jahre und wählt das Präsidium der Frauenabteilung.
- Der Bundes- Frauenausschuss, der zumindest einmal pro Jahr zusammentritt und durch das Präsidium einberufen wird, trifft die für die Frauenarbeit wesentlichen Beschlüsse und Entscheidungen zwischen den Frauenkongressen.
- Das Präsidium besteht aus der ÖGB Frauenvorsitzenden, ihren Stellvertreterinnen und, allerdings nur in beratender Funktion, der Frauensekretärin. Dieses Gremium ist für die Umsetzung der Beschlüsse von Kongress und Ausschuss verantwortlich.

Eine simultane Organisationsstruktur der Frauen wird auch für die Landes- und Bezirksebene beschlossen.

Um der Frauenorganisation in der Gesamtorganisation mehr Gewicht zu verleihen, wird am ÖGB Kongress im selben Jahres ebenfalls eine statutarische Verankerung beschlossen: Die Frauenabteilung entsendet drei Delegierte in den Bundeskongress, drei Delegierte in die Vorständekonferenz und zwei Delegierte in den Bundesvorstand. Diese sind allerdings nicht stimmberechtigt, sondern nur beratend delegiert.[92]

Rosa Weber hält beim zweiten Frauenkongress den Bericht der Frauenabteilung über die Aktivitäten des Berichtszeitraums. Sie analysiert die Arbeitsmarktdaten, Beschäftigungszahlen der Frauen und die Entwicklung der Mitgliedszahlen.

[91] Für nähere Erklärungen der Aufgaben, Zusammensetzung u.ä. der Gremien siehe Kapitel 3!
[92] Stenografisches Protokoll des 2. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 14 und 15. Oktober 1955

Im Bericht der Frauenabteilung wird im Kongressjahr 1955 die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern ebenfalls angesprochen. Der Median bei den Fraueneinkommen liegt 1954 in der Textilindustrie bei 258 Schilling pro Woche, der der Männer bei 340 Schilling in der Woche. Es werden auch noch andere Beispiele aufgeführt. Weber schließt dieses Thema mit dem Satz:

„Ich verweise darauf, daß unser Gewerkschaftspräsident bei seiner Begrüßungsansprache gesagt hat, daß die unterschiedlichen Entlohnungen nicht nur eine Ungerechtigkeit gegen die Frauen, sondern daß sie auch eine große Gefahr für die Männerlöhne sind."[93]

Über die diskursive Verknüpfung von Einkommensdiskriminierung der Frauen und Bedrohung der besseren Männerlöhne wird auf den kommenden Seiten näher eingegangen.

Ein Antrag oder eine Resolution, die sich mit dem Thema „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" befasst, werden nicht beschlossen.

Zwischen den Kongressen

Mitte der 1950er Jahre beginnt eine wirtschaftliche Aufschwungphase. Die Arbeitslosigkeit verschwindet zunehmend und besonders bei den Männern wird Vollbeschäftigung erreicht. Das Wirtschaftswachstum liegt zwischen 1953 und 1962 bei durchschnittlich 6,1 Prozent. Der Frauenanteil an der Zahl der Gesamtbeschäftigten steigt von 33,4 Prozent im Jahr 1953 auf 36,9 Prozent im Jahr 1964.[94]

1957 wird ein sechsmonatiger unbezahlter Karenzurlaub eingeführt, außerdem ein verbesserter Kündigungsschutz für Schwangere sowie die Ausweitung der Schutzbestimmungen für Hausgehilfinnen, Heimarbeiterinnen und Migrantinnen. 1960 verlängert sich die Karenzzeit auf 12 Monate und eine finanzielle Entschädigung aus dem Topf der Arbeitslosenversicherung wird eingeführt. Alleinerziehende Frauen und jene, die das Familieneinkommen alleine bestreiten, erhalten 100 Prozent des Arbeitslosengeldes. Da aber die Zahl der Eheschließungen im Zuge des Wirtschaftsaufschwunges steigt, erhalten nur sehr wenige Frauen Karenzurlaubsgeld, da auch hier das Partnereinkommen angerechnet wird.[95]

[93] Protokoll des 2. Frauenkongresses des ÖGB. 1955. S. 104
[94] Fassler: 60 Jahre ÖGB Frauen. S. 9
[95] Fassler: 60 Jahre ÖGB Frauen. S. 10

4.2.3. Der dritte Kongress 1959

Der dritte Frauenkongress des Österreichischen Gewerkschaftsbundes findet vom 17. bis 19. September 1959 statt.

Das Thema Lohn-/Gehaltsgerechtigkeit wird bei diesem Kongress eher am Rande behandelt. Verbesserte gesetzliche Bestimmungen für einzelne Berufsgruppen, Konsumentenberatung, Kinderbetreuung und andere Themen steht im Vordergrund. Eine Erklärung dafür mag das 1951 beschlossene Internationale Abkommen „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" sein, das 1953 im österreichischen Nationalrat ratifiziert wird und auf das sich die Delegierten auch in den folgenden Kongressen immer wieder beziehen[96].

Lediglich ein Antrag und eine Resolution greifen 1959 das Thema auf. Antrag Nummer 39, fordert die Durchsetzung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" in allen Kollektivverträgen, in denen dies noch nicht passiert ist. Der Antrag wird einstimmig beschlossen.

Ähnlich die Resolution mit der Nummer 5. Dort heißt es:

„Die alte gewerkschaftliche Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Leistung ist mit der Ratifizierung des Internationalen Übereinkommens Nr. 100 ´Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit` durch das österreichische Parlament Bestandteil unserer Rechtsordnung geworden. Außerdem wird dieser Grundsatz noch in vielen Kollektivverträgen ausdrücklich festgehalten. Trotzdem sind in vielen Lohnvereinbarungen noch Lohntabellen für männliche und solche für weibliche Arbeitskräfte mit unterschiedlichen Löhnen enthalten. Diese Differenzierung ist häufig bei Hilfsarbeit und angelernter Arbeit, manchmal sogar bei Facharbeit anzutreffen. Abgesehen davon, daß mit dieser Praxis das internationale Übereinkommen verletzt und eine Diskriminierung der Frauenarbeit herbeigeführt wird, beeinträchtigt diese Vorgehensweise die Männerlöhne und gefährdet in Zeiten der Krise sogar die Arbeitsplätze der Männer."[97]

Das Argument, dass durch niedrigere Frauenlöhne/-gehälter die Arbeitsplätze von Männern gefährdet wären, da ArbeitgeberInnen dann vermehrt „billigere" Frauen einstellen würden, kann heute getrost ins Reich der Mythen verbannt werden. Der niedrige Anteil von Frauen in hochbezahlten Führungspositionen widerlegt sehr eindeutig, dass Frauen keine Vorteile aus der Einkommensdiskriminierung ziehen können. Dennoch taucht dieses Argument immer wieder in Argumentationen und Beschlusslagen auf, wie auch schon beim zweiten Kongress im Schlusssatz des Tätigkeitsberichtes der Frauenabteilung von Rosa Weber.

[96] Siehe Kapitel 5.1.
[97] Protokoll des 3. Frauenkongress des Österreichischen Gewerkschaftsbundes vom 17. bis 19. September 1959. Resolution Nr. 5. Betrifft: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. S. 226

Zwischen den Kongressen

Im gleichen Jahr, in dem der dritte Frauenkongress stattfand, kann durch eine Sozialpartnereinigung die Verkürzung der Arbeitszeit von 48 auf 45 Stunden erreicht werden.

Vom 9. bis 12. Mai 1962 findet ein viertätiger Streik der Metallarbeiterinnen statt. 150.000 Frauen und Männer legen die Arbeit nieder, um generell höhere Löhne sowie die Streichung der Frauenlohngruppen aus dem Kollektivvertrag der erzeugenden und verarbeitenden Industrie zu erreichen.[98] Dies ist ein wichtiger Meilenstein. Dennoch gelten in vielen anderen Kollektivverträgen weiterhin unterschiedliche Lohntabellen.

4.3.1. Der vierte Kongress 1963

Der vierte Frauenkongress des ÖGB findet von 19. bis 21. September 1963 unter dem Motto „Gemeinsame Arbeit - Gleiches Recht - Ein sinnvolles Leben“ statt.

Der Bericht der Frauenabteilung, gehalten von Nationalrätin Rosa Weber, beginnt mit der Feststellung, dass in der Wirtschaft ein Arbeitskräftemangel herrscht und die Frauen gebraucht werden. Aus diesem Grund muss das Recht auf Arbeit für Frauen, im Gegensatz zur Situation zehn Jahre vorher, nicht mehr verteidigt werden. Weber hofft aber

> *„(…) daß die Zeit nie mehr kommt, wo wir auf das verfassungsmäßig garantierte Recht der Frau auf freie wirtschaftliche Betätigung hinweisen und es verteidigen müssen.“*[99]

In einer historischen Betrachtung der Frauenkongresse lässt sich hier aus heutiger Sicht tatsächlich ein Ende erkennen. Das Recht auf Berufstätigkeit an sich muss tatsächlich nie mehr wieder auf einem Kongress eingefordert oder verteidigt werden. Dennoch erleichtert dies Frauen nicht grundsätzlich einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Zahlreiche Anträge der letzten Jahrzehnte dokumentieren eindrucksvoll die Vielfalt von Schwierigkeiten, mit denen Frauen am Arbeitsmarkt und auf ihren Arbeitsplätzen konfrontiert sind.

[98] Fassler: 60 Jahre ÖGB Frauen. S. 12
[99] Protokoll des 4. Frauenkongress des Österreichischen Gewerkschaftsbundes vom 19. bis 21. September 1963. S. 40

Weber behandelt in ihrem Bericht auch das Thema Einkommensgerechtigkeit. Sie verweist darauf, dass ungleiche Bezahlung bei gleichartiger Arbeit verfassungswidrig sei und dem Internationalen Abkommen Nr. 100 widerspräche. Diese Diskriminierung sei den Frauen gegenüber ungerecht und *„gefährdet die Löhne der männlichen Arbeitskräfte*".[100] Auch hier scheint die Diskriminierung von Frauen nicht ohne weiteren Bezug auf (mögliche) negative Auswirkungen auf Männer thematisiert werden zu können. Diese Argumentation findet sich auch schon bei vorherigen Kongressen.

Weber spricht in diesem Zusammenhang auch die internationale Entwicklung an. Die EWG-Länder haben sich selbst verpflichtet, bis 1964 die völlige Gleichstellung der Geschlechter bei Löhnen und Gehältern herzustellen. Der schwedische Gewerkschaftsbundes und der isländische Gesetzgeber haben sich die Verwirklichung dieses Zieles bis 1967 vorgenommen.

Als erste Kongreßteilnehmerin meldet sich Johanna Eckwolf von der Gewerkschaft der Metall- und Bergarbeiter zum Referat der Frauenabteilung zu Wort.

´Recht muß Recht bleiben´, hören wir immer wieder bei vielen anderen Fragen. Recht muß Recht bleiben, auch bei der Entlohnung der Frau! Zehn Jahre Wartezeit ist lange genug. Man müßte daher einen Durchführungstermin setzen; wir schlagen vor, bis Ende 1964. Bis dahin sollen in allen Kollektivverträgen die Lohngruppen für Frauen abgeschafft werden."[101]

Sie schlägt einen Appell an den Kongress vor, zukünftig keine Kollektivverträge mehr abzuschließen, in denen (niedrigere) Frauenlohngruppen existieren. Der Kongress ist das höchste Gremium im ÖGB.

Gerade an dieser Wortmeldung kommt die paradoxe Situation zur damaligen Zeit sehr deutlich zum Ausdruck. Niedrigere Löhne/Gehälter für Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sind, so wurde durchaus zu Recht argumentiert, durch den Gleichheitsgrundsatz verfassungswidrig. Seit 1951 gibt es ein internationales Abkommen, das zwei Jahre später vom österreichischen Nationalrat ratifiziert wird, welches unterschiedliche Entlohnung bei gleichwertiger Arbeit ebenfalls verbietet und die Republik verpflichtet, Unterschiede bei der Entlohnung zwischen Frauen und Männern zu unterbinden. Zahlreiche Beschlüsse des ÖGBs und selbstverständlich besonders der Frauenorganisation binden sowohl FunktionärInnen als auch Beschäftigte des ÖGB

[100] Protokoll des vierten Frauenkongresses. 1963. S. 55
[101] Protokoll des vierten Frauenkongresses. 1963. S. 62

an den Grundsatz „Gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit“. Dennoch werden immer noch Kollektivverträge verhandelt, die niedrigere Lohngruppen für Frauen vorsehen.

Die Ungeduld der Delegierten ist deutlich erkennbar. Das Problem der Einkommensunterschiede scheint erkannt und analysiert. Es gibt Beschlüsse und Absichtserklärungen und die Abschaffung von Frauenlohngruppen scheint nur mehr eine Frage der Zeit zu sein. „10 Jahre sind genug“ sagt eine Delegierte in ihrer Wortmeldung und bringt dadurch eine Stimmung zum Ausdruck, die sich auch an zahlreichen anderen Stellen findet: Das Schließen der Einkommensschere kann nur mehr eine Frage von wenigen Jahren sein.

Eine andere Forderung dieses Kongresses, die Ausweitung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs auf drei Wochen, kann bereits ein Jahr später 1964 umgesetzt werden.

4.3. Phase des internen Konfliktes

Diese Phase wird während der 1970er Jahren verortet und setzt als Instrument zum Schließen der Einkommensschere auf die Abschaffung der Frauenlohngruppen.
Am Frauenkongress im Jahr 1963, der zur vorherigen Phase der Zuversicht gehört, ist in einigen Wortmeldungen von Delegierten bereits eine veränderte Stimmung erkennbar. Der Ton wird „ungeduldig“ und es werden konkrete Zielsetzungen wie zum Beispiel ein „Durchführungstermin“ zur Abschaffung der als verfassungswidrig erkannten Frauenlohngruppen in allen Kollektivverträgen gefordert. Die Situation scheint durchaus paradox: Auf der einen Seite die durch zahlreiche Kollektivverträge festgeschriebene offene Diskriminierung von Frauen und auf der anderen Seite die Forderung zur Abschaffung an die überwiegend männlichen Kollektivvertragsverhandler, sowohl auf Seiten der ArbeitnehmerInnen als auch der ArbeitgeberInnen. Es ist ein Solidaritätskonflikt der Funktionärinnen erkennbar zwischen den eigenen frauenpolitischen Forderungen und jener Realität, dass die Kollegen bei Verhandlungen weiterhin Kollektivverträge mit diskriminierenden Bestimmungen abschließen. Dies zeigt sich auch bei einer Wortmeldung auf dem darauffolgenden Kongress: Eine Delegierte möchte zuerst die ArbeitgeberInnen- Seite zwingen, sich an das Gesetz zu halten und keine diskriminierenden Kollektivvertragselemente mehr abzuschließen. Doch kurz darauf fordert sie einen Appell an den ÖGB, damit sich auch die männlichen Kollegen an den Grundsatz der gleichen Bezahlung halten. Diese Phase des inneren Konfliktes verdeutlicht sehr eindrucksvoll die Schwierigkeiten, unter welcher frauenpolitische Forderungen in der Gewerkschaftsbewegung behandelt werden.

Fraueninteressen müssen nicht nur gegenüber den ArbeitgeberInnen ausgefochten werden, auch innerhalb der Bewegung gibt es Widerstände, die überwunden werden müssen.
Zu Beginn der 1970er Jahre gibt es erste Erfolge bei der Abschaffung der Frauenlohngruppen. Dennoch wird dies nicht als Ende des langen Weges betrachtet. Im Gegenteil, es lässt sich nun in diesen Bereichen erkennen, dass Unterschiede bei der Entlohnung nicht nur auf verschiedene Lohntabellen für Frauen und Männer zurückgeführt werden können. Es sind die Überzahlungen des kollektivvertraglichen Mindestlohns/-gehaltes, vorrangig bei Männern, die ein Schließen der Schere verhindern und die Unterschiede wieder herstellen. Erneut wird die rückständige Haltung zur Frauenarbeit in den 1970er Jahren thematisiert, wohl auch immer mit dem Hinweis, dass trotz Emanzipation und vielen erkämpften Verbesserungen Frauenerwerbstätigkeit noch immer nicht den gleichen Stellenwert wie die Männererwerbstätigkeit hat. Diese Zeit ab Mitte der 1960er bis Mitte der 1970er Jahre kann am besten als Phase des internen Konfliktes bezeichnet werden, weil hier zahlreiche ideologische und innergewerkschaftliche Konfliktlinien aufbrechen. Die Kongresse der Jahre 1967, 1971 und 1975 zählen zu dieser Phase.

4.3.1.Der fünfte Frauenkongress 1967

Vom 20. bis 22. September 1967 findet in Wien unter dem Motto „Die berufstätige Frau in unserer Zeit“ der fünfte Frauenkongress des ÖGB statt.

Im Referat der Frauenabteilung, gehalten von Maria Gutberger, findet das Thema Einkommensunterschiede nur sehr wenig Platz. In gerade mal 13 Sätzen wird das Thema abgehandelt:

Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ setzt sich, so berichtet sie, in immer mehr Kollektivverträgen durch. In den Industriegruppen Metall, Textil, Chemie und Sparten der Lebensmittelerzeugung sind die Frauenlohngruppen abgeschafft. Mit keinem Wort wird an dieser Stelle des Berichts der Streik der MetallarbeiterInnen von 1962, der erst die endgültige Abschaffung in der Metallindustrie bewirkte, erwähnt. Gutberger richtet noch einen im Ton sehr zuversichtlichen Appell an den Kongress, bevor sie sich dem Urlaubsgesetz zuwendet:

„Arbeiten wir daran, daß bis zum nächsten Kongreß die letzten Hürden im Kampf um gleichen Lohn für gleichwertige Leistung genommen sind. Es wird auch dann noch eine Menge zu tun geben."[102]

Eine Delegierte der Gewerkschaft der Bediensteten im Handel, Transport und Verkehr, Desideria Breitler, meldete sich im Anschluss an den Bericht der Frauenabteilung zu Wort. Sie befasst sich in ihrer Wortmeldung mit unterschiedlichen Frauen- und Männerlöhnen.

„Auf allen Kongressen wurde seither festgestellt, daß die Ratifizierung allein nicht genügt, wenn es nicht gleichzeitig gelingt, diesen Grundsatz auch beim Abschluß von Kollektivverträgen zu berücksichtigen, das heißt, die Unternehmer zu zwingen, sich an das Gesetz zu halten."[103]

Breitler weist auch auf die Gefahr für die Löhne von Männern hin und schließt ihre Wortmeldung mit dem Vorschlag, an den nächsten ÖGB Kongress einen Appell zu richten, dass alle gewerkschaftlichen Stellen und Betriebsräte zu verpflichten sind, sich der Forderung nach gleichen Löhnen für Frauen einzusetzen.

„Wir schlagen daher dem 5. Frauenkongress vor, an den 6. ÖGB- Bundeskongreß den Appell zu richten, alle gewerkschaftlichen Stellen und Betriebsräte dringend zu verpflichten, sich dieser Forderung der Frauen ganz besonders anzunehmen, damit auch bei uns in Österreich die Konvention Nr. 100 verwirklicht wird.(Beifall)"[104]

Dies ist insofern erstaunlich, da sie zu Beginn ihrer Ausführungen noch die Gegenseite bei den Kollektivvertragsverhandlungen, die UnternehmerInnen, für unterschiedliche Regelungen für Frauen in den Kollektivverträgen verantwortlich gemacht hat. Wenn dem so wäre, würde allerdings eine Verpflichtung der eigenen Verhandler, sich an diesen Grundsatz zu halten, nicht weiter erforderlich sein. Notwendig ist ein solcher Appell auch nicht, da geltende Beschlusslagen ohnehin zwingende Verpflichtungen darstellen und keine unverbindlichen Vorschläge sind. Darüber hinaus ist ein „Appell" im Gegensatz zu einem Antrag oder einer Resolution das schwächste Instrument, um Forderungen zu transportieren.

Im Antrag Nummer 17, eingebracht von der Gewerkschaft der Lebens- und Genußmittelarbeiter (sic!), wird erneut einstimmig beschlossen, *„mit ganzer Kraft dafür einzutreten, daß der*

[102] Protokoll des 5. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes vom 20. bis 22. September 1967. S. 41
[103] Protokoll des 5. Frauenkongresses 20. bis 22. September 1967. S. 50
[104] Protokoll des 5. Frauenkongresses 1967. S. 53

Grundsatz der gleichen Entlohnung bei gleichwertiger Arbeit in allen Kollektivverträgen zum Ausdruck kommt.“[105]

Zwischen den Kongressen

1969 gelingt der österreichischen Gewerkschaftsbewegung wieder ein herausragender Erfolg: In drei Stufen wird die wöchentliche Arbeitszeit herabgesetzt. Im Jänner 1971 auf 43 Stunden und 1972 auf 42 Wochenstunden. Die 40- Stundenwoche, besonders für Frauen mit Doppel- und Dreifachbelastung wichtig, kann Anfang 1975 umgesetzt werden.

4.3.2. Der sechste Frauenkongress 1971

Im Jahr 1971 steht der ÖGB Frauenkongress unter dem Motto „Wir fordern Chancengleichheit in Gesellschaft und Beruf“.

Maria Metzker, die den Tätigkeitsbericht der Frauenabteilung hält, spricht gleich zu Beginn von Problemen, bei denen eine Lösung noch nicht in Sicht ist:

> *„Sicherlich haben wir noch ungelöste Probleme, und es wäre völlig falsch, das heute an dieser Stelle zu leugnen. Es sind alte Probleme , die bei jedem Kongress, bei jeder Tagung, bei eder Zusammenkunft der berufstätigen Frauen erwähnt wurden bei denen wir noch nicht die Fortschritte erzielt haben, die wir mit Fug und Recht erwarten können, wie zum Beispiel bei der Forderung `Gleicher Lohn für gleiche Leistung´ oder bei Forderungen die jüngeren Datums sind (…)“*[106].

Doch Metzker analysiert auch den aktuellen Stand der Umsetzung. Die Ungleichbehandlung, festgeschrieben in den Kollektivverträgen, ist, bis auf wenige Ausnahmen, beseitigt. Dennoch bestehen weiterhin Unterschiede, da Frauen nun den gleichen Mindestlohn wie Männer erhalten, diese aber nun überzahlt werden. Als Ursache ortete sie immer noch tief verwurzelte Vorurteile gegen Frauen und die gesellschaftliche Geringschätzung von Frauenarbeit. [107] Metzker kommt am Ende ihres Berichtes noch einmal auf die Lohn- und Gehaltsschere zurück und stellt fest, dass hier

[105] Protokoll des 5. Frauenkongress. 1967. S. 174
[106] Protokoll des 5. Frauenkongresses 15. bis 17. September 1971. S. 33
[107] Protokoll des 5. Frauenkongress. S. 34

eine Veränderung herbeizuführen die *„vordringlichste Aufgabe in den nächsten Jahren"*[108] sein wird.

Im Anschluss an das Referat nehmen zwei Delegierte in ihren Wortmeldungen Bezug auf das Thema. Lona Murowatz[109] ergänzt einige Zahlen aus einer entsprechenden Studie der Arbeiterkammer Niederösterreich.[110] Die Delegierte Gertrude Doppler kritisiert in ihrer Wortmeldung, dass die Forderung ´Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit´ auf jedem Kongress thematisiert wird, es sich aber dennoch nichts ändert. Sie bringt das Thema auch in einen Zusammenhang mit den ständigen Preissteigerungen und der Rolle der Paritätischen Kommission. Sie argumentiert, dass die Einkommen der Arbeiter von 1969 auf 1970 um 9,7 Prozent, während die Unternehmerprofite im selben Zeitraum um 17 Prozent gestiegen sind. Der ÖGB hätte ihrer Ansicht nach einer solchen Ungleichverteilung nicht zustimmen dürfen, da ganz besonders Frauen davon negativ betroffen wären:

„Wir Frauen sind die Leidtragenden dieser Sozialpartnerschaft, wo hinter Polstertüren gepackelt wird, was wir beim Einkaufen auslöffeln müssen."[111]

Bei den ÖGB Frauen ist zunehmend eine veränderte Sicht auf die Dinge erkennbar. Antrag Nummer 37 mit dem Titel „Gleicher Lohn für gleichwertige Leistung" wird einstimmig beschlossen. Darin heißt es:

„Der 6. Frauenkongress des ÖGB möge beantragen, daß der ÖGB jene Gewerkschaften, die bisher bei Kollektivvertragsverhandlungen den Grundsatz `Gleicher Lohn für gleichwertige Leistung´ noch nicht verwirklicht haben, dahingehend unterweisen, daß dieser Grundsatz bei künftigen Lohnverhandlungen durchgesetzt werden soll.

Begründung: Eine Reihe von Gewerkschaften haben das alte Anliegen der gewerkschaftlich organisierten Frauen, die Angleichung der Löhne der Frauen an diejenigen der Männer, schon seit Jahren verwirklicht. Es wäre höchst an der Zeit, daß auch in den übrigen Bereichen der Kollektivvertragsverhandlungen diese berechtigte Forderung durchgesetzt wird."[112]

---

[108] Protokoll des 5. Frauenkongress. S. 48

[109] Protokoll des 5. Frauenkongress. S. 50 f

[110] Bei der Untersuchung von 58.000 ArbeitnehmerInnen aus 900 verschiedenen Betrieben in Niederösterreich zeigt sich, dass der durchschnittliche Stundenlohn von Männern bei 21,57 Schilling und jener der Frauen bei 15,13 Schilling liegt. Auch bei den Branchenlöhnen ist die Differenz deutlich sichtbar: der höchste Branchenstundenlohn einer Arbeiterin beträgt 17,50 Schilling, knapp über dem Mindeststundenlohn eines Arbeiters mit 17,25 Schilling.

[111] Stenografisches Protokoll des 6. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 15. bis 17. September 1971. S. 58

[112] Protokoll des 5. Frauenkongress. S. 201

Auch in der Resolution dieses Kongresses spielt die Einkommensschere eine große Rolle. Obwohl, wie es in der Antragsbegründung heißt, zahlreiche Forderungen des letzten Frauenkongresses 1967 erfüllt sind, konnten einige Ziele nicht erreicht werde. Unter anderem die Gleichstellung bei der Entlohnung. Aus diesem Grund werden einige Forderungen erneut erhoben. „Gleicher Lohn für gleichwertige Leistung" steht mit der Nummer 1a an allererster Stelle.

Zwischen den Kongressen

Bereits 1971 tritt als Vorbote der Familienrechtsreform eine Verbesserung für alleinerziehende Frauen in Kraft. Nun können Frauen einen Antrag auf die Vormundschaft für ihr Kind stellen. Weiters tritt 1974 an Stelle der Familienbesteuerung, die meist (männliche) Alleinverdiener begünstigt, die Individualbesteuerung im Steuerrecht in Kraft. Ebenfalls 1974 tritt das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) in Kraft, das grundsätzlich eine verbesserte Mitbestimmung im Betrieb, die Drittelvertretung der ArbeitnehmerInnen in Aufsichtsräten und verbesserten Kündigungs- und Entlassungsschutz enthält. Ein Jahr später, 1975 wird die Familienrechtsreform beschlossen, bei der der männliche Familienvorstand abgeschafft und beide EheparterInnen nun dazu verpflichtet sind, gleichermaßen zum Unterhalt als auch zur Haushaltsführung beizutragen. Am 1. Jänner 1975 tritt in Österreich die Fristenlösung in Kraft.

4. 3.3. Der 7. Frauenkongress 1975

Vom 10. bis 12. September 1975 findet in Wien der 7. Frauenkongress des ÖGB unter dem Motto „Mitarbeiten. Mitbestimmen. Mitverantworten" statt.

Die Berufstätigkeit von Frauen an sich steht zwar mittlerweise außer Frage, aber den herrschenden Zeitgeist und die Einstellung berufstätigen Frauen gegenüber illustriert ÖGB Präsident Anton Benya in seinen Begrüßungsworten. Darin hält er fest,

> *„(..) daß die Wohnungen besser und schöner werden. Wir können feststellen, daß immer mehr Elektrogeräte in die Haushalte kommen, daß so die Arbeit der Hausfrau, die ja oft berufstätig ist, erleichtert wird."*[113]

Wie absurd die Vorstellung einer „Hausfrau, die ja oft berufstätig" ist, zeigt besonders schön die Vorstellung, Benya hätte einen Mann als „Hausmann, der berufstätig ist", bezeichnet. Von der Idee der partnerschaftlichen Aufteilung der gemeinsamen Hausarbeit ist hier (noch) nicht viel

[113] Stenografisches Protokoll des 7. Frauenkongress des Österreichischen Gewerkschaftsbundes vom 10. Bis 12. September 1975. S. 17

bemerkbar und Frauen sind immer noch in erster Linie Hausfrauen, Ehefrauen und Mütter. Dies ist auch vor dem Hintergrund der gewerkschaftlichen Systemerhaltung paradox. Ein Gewerkschaftspräsident definiert Frauen, einen durchaus nicht unbedeutenden Teil seiner zahlenden Mitglieder als Mitglieder zweiter Klasse, da diese seiner Ansicht nach in erster Linie Hausfrauen und erst in zweiter Linie unselbständig erwerbstätig sind. Anders ausgedrückt bedeutet dies nichts anderes, als dass Frauen Mitte der 1970er Jahre von der Gewerkschaft überwiegend als Zuverdienerinnen betrachtet werden.

Der Bericht der Frauenabteilung wird auch 1975 von Maria Metzker gehalten, die zum Thema Einkommensgerechtigkeit mit den Worten überleitet, dass sie nun über das Kernstück der Forderungen für die berufstätige Frau sprechen möchte.

„Diese Forderung – gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – ist eigentlich ein jahrzehntelanger Schrei der Frauen, ein Schrei nach mehr beruflicher Gerechtigkeit bei der Lohnarbeit beziehungsweise bei der Entlohnung der Frauen. Wir müssen dazu sagen, daß der gute Wille allein noch keine Lösung bringt, obwohl wir wissen, daß der gute Wille mitunter auch nicht da sei."

Weiters stellt sie fest, dass die Frauenlohngruppen zwar aus den meisten Kollektivverträgen verschwunden sind, es aber trotzdem immer noch Nachzügler gibt und sie bedauert,

„daß unsere Ehrengäste aus den Gewerkschaften nicht mehr da sind, denn vielleicht würde der eine oder andere Kollege das doch zum Anlaß nehmen, ein bißchen in seinen Kollektivverträgen zu stöbern, ob nicht irgendwo noch in einem Kollektivvertrag seiner Gewerkschaft die Frauen schlechter bezahlt sind als die Männer und er nicht mehr im Brustton der Überzeugung sagen kann, daß auch seine Gewerkschaft dem Übereinkommen mit der Internationalen Arbeitsorganisation entsprochen hat."[114]

Elfriede Reiner von der Gewerkschaft der Privatangestellten spricht in ihrer Wortmeldung auch zum Thema unterschiedlicher Entlohnung von Frauen und Männern. Sie stellt fest, dass im Bereich der Privatangestellten die Kollektivverträge keinen Unterschied des Geschlechts mehr vorsähen, Männer aber viel häufiger und vom Betrag auch viel höher über dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt bezahlt werden als Frauen. Sie weist auch darauf hin, dass dieses Problem eng mit dem Rollenbild von berufstätigen, verheirateten Frauen zusammenhängt, da eine Frau immer noch gerne als

„mitverdienende Gattin und nicht als selbständige Arbeitnehmerin betrachtet wird."[115]

[114] Protokoll des 7. Frauenkongresses. 1975. S. 51f
[115] Protokoll des 7. Frauenkongress 1975. S. 110

Wie Recht sie damit hat, wurde bereits unfreiwillig von Präsident Benya am Beginn des Kongresses bestätigt. Generell lässt sich feststellen, dass von der zwar durch Ungeduld geprägten, grundsätzlich aber zuversichtlichen Einstellung der 1950/1960er Jahre nichts mehr zu bemerken ist. Die Umsetzung von „Gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit" ist in der Wahrnehmung keine reine Frage der Zeit mehr, sondern es wird zunehmend Ärger und stellenweise auch Wut auf die eigenen Kollegen deutlich, denen nun auch mangelnder Wille zur Umsetzung attestiert wird.

Zwischen den Kongressen

Zwei Jahre später, 1977, tritt das Recht auf eine Freistellung zur Pflege naher Angehöriger im Ausmaß einer Woche in Kraft.

Im Jahr 1978 werden zwei sehr wichtige Gesetzesmaterien neu geregelt. Beide Elternteile haben nun gleiche Rechte und Pflichten im Bezug auf ihre Kinder, die Vormachtstellung von Vätern gegenüber den Müttern wird endgültig beseitigt. Eine weitere Änderung betrifft die Aufteilung des Vermögens im Zuge einer Scheidung. Die bis dahin geltende Rechtsauffassung, dass Vermögen, das während der Ehe erworben wurde, automatisch dem Mann zugerechnet wird, wird beseitigt.

1979 setzt Bundeskanzler Bruno Kreisky vier weibliche Staatssekretärinnen ein, zwei davon für frauenpolitische Belange. Johanna Dohnal wird Staatssekretärin für Frauenfragen im Bundeskanzleramt und die stellvertretende ÖGB- Frauenvorsitzende Franziska Fast kümmert sich bis 1983 um die Probleme berufstätiger Frauen im Sozialministerium.

4.4. Phase des neuen Aufbruchs

Diese Phase beginnt 1979 und dauert bis Ende der 1980er Jahre. Jenes Instrument, mit dem die Einkommensschere geschlossen werden soll, ist das Gleichbehandlungsgesetz.
In den 1970er Jahren erhalten Feminismus und die Frauenbewegung neuen Aufschwung und es können sehr viele frauenpolitische Forderungen umgesetzt werden. Als Beispiele sei hier auf die Familienrechtsreform und die Fristenlösung verwiesen. Obwohl oder gerade weil in dieser Dekade sehr viele Dinge im Umbruch begriffen sind, erscheinen die Unterschiede zwischen Forderungen und Meinungsbildung auf der einen und die tatsächliche (ländliche) Realität sehr dramatisch. Am Ende gipfelt dieses Jahrzehnt im Beschluss des Gleichbehandlungsgesetzes. Der Frauenkongress 1979 ist getragen von einer durchaus wieder sehr optimistischen Stimmung, die Einkommensunterschiede nun endlich beseitigen zu können. Zwar bestehen zu diesem Zeitpunkt immer noch Frauenlohngruppen, doch durch das neue Gesetz gibt es nun eine Handhabe, um gegen die Unterschiede auf individueller Ebene vorgehen zu können. Die Gleichstellung bei den Grundgehältern und –löhnen ist bereits in vielen Bereichen erfolgt, doch der Gender Pay Gap schließt sich dadurch nicht. Es wird erkannt, dass nunmehr freiwillige Überzahlungen, Prämien u. ä., ganz besonders im Angestelltenbereich, für Unterschiede sorgen.

In den 1980er Jahren ist „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ kein großes Thema bei den ÖGB-Frauenkongressen. Es wird zwar angemerkt, dass die in das Gleichbehandlungsgesetz gesetzten Erwartungen nicht erfüllt worden sind, doch, so die Konklusio, Frauen müssten einfach noch mehr motiviert und angespornt werden, juristisch gegen ihre Ungleichbehandlung vorzugehen. Beginnend mit dem Beschluss des Gesetzes bis Ende der 1980er Jahre wird diese Zeit durch Optimismus getragen, der erneut in die Idee mündet, dass die wesentlichen Weichen nun gestellt sind und es nunmehr nur mehr eine Frage der Zeit sein kann, bis die Unterschiede in der Bezahlung der Geschlechter endgültig der Vergangenheit angehören. Der Fokus der Bemühungen liegt grundsätzlich auf anderen Themen, dennoch ist Zuversicht und Optimismus erkennbar, weshalb diese Zeit als Phase des neuen Aufbruchs bezeichnet werden kann. Diese Phase ist aber grundsätzlich, abgesehen vom 8. Kongress 1979, eher unscheinbar und es stehen bei den ÖGB-Frauen andere Themen im Vordergrund.
Eine weitere Erklärung mag sein, dass in den 1980er Jahren Veränderungen im Bereich der Technik stattfinden und die Arbeitslosigkeit ansteigt. Die in den 1970er Jahren entstehende

Verschmelzung von Telekommunikation und Datenverarbeitung zu „Telematik“[116] führt auch zu Veränderungen in der Arbeitswelt. Computer, elektrische Schreibmaschinen, die Erfindung des Mikroprozessors u. ä. prägen zunehmend das Bild der modernen Arbeitswelt.[117] Die ÖGB Frauen hingegen sehen diese Entwicklung weniger als Chance oder Möglichkeit für Frauen verstärkt ins Berufsleben und zu hochqualifizierteren (technischen) Arbeitsplätzen vorzudringen, sondern sind beunruhigt und versuchen dieser Entwicklung entgegen zu wirken.

4.4.1. Der achte Frauenkongress des ÖGB

Dieser Kongress mit dem Motto „Frau und Mann- Partner in Beruf und Leben“ steht inhaltlich voll im Zeichen des neuen Gleichbehandlungsgesetzes. Die Einkommensschere ist Thema in fast allen Redebeiträgen und auch die thematische Ausrichtung beider Referate.
Die Vorsitzende und Nationalrätin Maria Metzker hält auch auf dem Kongress 1979 den Tätigkeitsbericht der Frauenabteilung. Gleich zu Beginn der Rede kommt sie auf das Thema der Einkommensunterschiede zu sprechen:

„Kolleginnen, betrachten wir die Anträge und die Tätigkeitsberichte zurückliegender Kongresse, so können wir feststellen, daß stets eine Vielfalt von Forderungen gestellt wurde und daß es gelungen ist, sie in ihrer überwiegenden Mehrheit zu erfüllen. Eine Forderung aber gibt es heute noch, die sich leider seit Jahrzehnten in jeder Konferenz erhebt, das ist die Realisierung des Grundsatzes gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.“[118]

Dieser Kongress bildet im Vergleich zu den vorhergegangenen eine neue Wende. Das Gleichbehandlungsgesetz wird, ähnlich wie bei den ersten Kongressen das Internationale Abkommen Nr. 100, als Instrument zur Einkommensgleichheit gesehen. Optimistisch wird in die Zukunft geblickt.

Der zweite Kongresstag beginnt kurz nach 9 Uhr mit einem Referat von Irmgard Blättel, der Leiterin der Abteilung Frauen im Deutschen Gewerkschaftsbund. Das Thema ihres Referates lautet „Lohngleichheit in Europa“. In ihrem Referat widmet sich Irmgard Blättel der Frage, wieso diese Unterschiede bis heute bestehen und welche Rolle dabei die Gewerkschaften spielen. Unter anderem spricht sie darüber, dass in der Bundesrepublik Deutschland zunehmend junge Frauen

[116] Telekommunikation + Informatik = Telematik
[117] Frank Hartmann: Globale Medienkultur. Technik, Geschichte, Theorien. Wien: Facultas Verlag. 2006. 168 ff
[118] Stenografisches Protokoll des achten Frauenkongress des Österreichischen Gewerkschaftsbundes vom 5.-7. 09.1979. S. 43

den Gewerkschafterinnen vorwerfen, sie hätten in der Vergangenheit nicht konsequent genug für die Forderung „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ gekämpft[119].

Blättel, um eine passende Antwort auf diesen Vorwurf zu skizzieren, führt nun einige Daten an, die darlegen, dass Frauenlöhne schon im 19. Jahrhundert weit niedriger waren als jene für Männer. Nach dem Ersten Weltkrieg, als die deutschen Gewerkschaften Tarifhoheit erhielten, versuchten diese aber sehr wohl Lohngleichheit durchzusetzen. Doch dies scheitere daran, dass sich die

> „*Vorkriegsarbeitsteilung zwischen Männern und Frauen (..) wieder durchsetzte und die Gewerkschaften einsahen, daß ihre theoretischen Forderungen für die wirtschaftlichen Verhältnisse überspannt waren*“.[120]

Ein dunkles Kapitel in der Gewerkschaftsgeschichte ist, so räumte sie ein, aber tatsächlich die Einführung der „Leichtlohngruppen“. Diese wurden in Deutschland als reine Übergangslösung gesehen und es wurde zugestimmt, damit andere wichtige Forderungspunkte umgesetzt werden konnten:

> *„Ihr wißt ja, bei solchen Verhandlungen gibt es immer ein dickes Paket mit allen möglichen Forderungen, und dann wird eine Forderung meist von den Arbeitgebern gegen andere ausgespielt. Deshalb hat die IG Metall hier zähneknirschend zugestimmt.“*[121]

Diese Vorgangsweise ist nicht nur in Deutschland zu beobachten. Denn prinzipiell stimmt natürlich die Annahme, dass beide Verhandlungspartner mit einem Forderungspaket in die Besprechungen gehen. Dennoch sind es überproportional Fraueninteressen, die anderen geopfert werden. Maßnahmen, die die Einkommensschere verkleinern können, stehen zwar durchaus zu Beginn der Verhandlungen in den Forderungskatalogen, nur werden sie selten als derartig wichtig eingestuft, dass ohne entsprechende Fortschritte oder Zugeständnisse des Sozialpartners die Verhandlungen gestoppt werden oder gar Kampfmassnahmen ergriffen werden. Dieses Phänomen trägt maßgeblich zur Bildung autonomer Frauenbewegungen in Österreich, Deutschland und vielen anderen Ländern bei.[122]

[119] Protokoll des 8. Frauenkongress 1979. S. 74
[120] Protokoll des 8. Frauenkongress 1979. S. 75
[121] Protokoll des 8. Frauenkongress 1979. S. 78
[122] Zur Problematik von Frauen und ihrer Interessensdurchsetzung in linken Organisationen siehe: Ulla Jelpke: Das höchste Glück auf Erden. Frauen in linken Organisationen. Hamburg: Buntbuch Verlag. 1981

Blättel spricht in ihrem Referat auch über die Solidarität zwischen Frauen und Männern in der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Die Leichtlohngruppen, stellt sie fest, sind in Wahrheit nichts anderes als die vorherigen Frauenlohngruppen. Sie heißen lediglich anders und verschleiern die weiterhin bestehende Einkommensdiskriminierung von Frauen. Im Gegensatz zu früher sind aber nun teilweise auch Männer davon betroffen, da in den Leichtlohngruppen nicht ausschließlich Frauen eingruppiert sind. Insofern unterscheidet sich die derzeitige Situation laut Blättel von früher, denn die Kollegen

„haben also einen wichtigen Grund, die Leichtlohngruppen mit uns nachdrücklich zu bekämpfen, sonst sitzen sie eines Tages auch darin".[123]

Gegen Ende ihres Referates kritisiert sie die Autonome Frauenbewegung und deren Ansatz, ausschließlich selber für ihre Anliegen einzutreten und appellierte an die Solidarität zu den Männern, sowie dass die Frauen die Geduld nicht verlieren:

„Und deshalb meine ich, wir dürfen nicht in den Fehler vieler Feministinnen (sic!) verfallen, zu sagen: Die Männer sind unsere Gegner, wir müssen gegen sie kämpfen. – Ich meine, wir reden schon Fraktur mit unseren Kollegen. Wenn es nicht anders geht, treten wir ihnen auch kräftig auf die Füße. Aber, Kolleginnen, wir müssen mithelfen, ihnen den Blick zu öffnen, daß sie Diskriminierungen wirklich erkennen und daß sie diese Diskriminierungen begreifen als Diskriminierung der gesamten Arbeitnehmerschaft und nicht nur der Frauen, von denen ja viele immer noch meinen, sie seien Zuverdiener, sie brauchten nicht so viel, usw. usf. (Beifall)."[124]

Jemandem „auf die Füße zu treten" ist sicherlich ein deutliches Zeichen des Unmutes. Dennoch ist es im wahrsten Sinne der Metapher nicht mehr als das, nämlich ein Zeichen des Unmutes, das kaum drastische Auswirkungen hat. Männer innerhalb der Gewerkschaftsbewegung, in der Frage der Einkommensdiskriminierung von Frauen, als unwissend und unbedarft zu beschreiben, ist nicht nach vollziehbar. Die Einkommensdiskriminierung von Frauen wird im gewerkschaftlichen Kontext zu diesem Zeitpunkt seit mehr als 70 Jahren thematisiert. Das Erkennen, Aufspüren und Beseitigen von Diskriminierung ist eine der Kernaufgaben von GewerkschafterInnen. Ihnen „den Blick öffnen" zu müssen, stellt ihnen daher kein gutes Zeugnis aus. Inwieweit es in dieser Frage angemessen ist, die von Entgeltdiskriminierung betroffenen Frauen (mit)verantwortlich zu machen und zu kritisieren, dass sie ihre eigene ökonomische Situation nicht als eigenständig, sondern als „Zuverdienst" wahrnehmen, sei dahingestellt.

Blättel stellt wenige Augenblicke später richtig fest:

[123] Protokoll des 8. Frauenkongress 1979. S. 80
[124] Protokoll des 8. Frauenkongress 1979. S. 83

„Lohnfragen sind Machtfragen. Frauenlohnfragen sind, ich möchte sagen, doppelte Machtfragen."[125]

Dennoch ist sie überzeugt, dass Männer für den Kampf gegen die Einkommensdiskriminierung von Frauen gewonnen werden können, da der vorenthaltene Lohn dem Familieneinkommen fehlt und somit auch für sie von Bedeutung ist.
Wie bereits in Kapitel 3 ausführlich dargestellt wurde, beinhaltet diese Sichtweise einige blinde Flecken, da sie Partnerschaft und Familie als Ort ohne interne Machtbeziehungen oder Rivalitäten interpretiert.

Im Anschluss an Irmgard Blättel hält Gabrielle Traxler, Sekretärin der Frauenabteilung im ÖGB, ein Referat mit dem Titel „Lohngleichheit in Österreich".

Das Gleichbehandlungsgesetz hat, so berichtet Gabrielle Traxler in ihrem Referat, schon vor seinem Inkrafttreten einige Verbesserungen im Bereich der Kollektivvertragsverhandlungen gebracht. Die Gewerkschaften können sich auf die gesetzliche Handhabung zurückziehen und auf das Gesetz verweisen. Traxler zählt zahlreiche Verbesserungen aus den verschiedensten Bereichen und Gewerkschaften auf und zieht nach all ihren Recherchen folgendes Fazit:
Bisher ist die Umsetzung der gleichen Entlohnung am Widerstand der ArbeitgeberInnen gescheitert. In Bereichen in denen nur wenige Frauen arbeiten oder die Lohn- und Gehaltsunterschiede eher gering sind, ist es leichter geschlechtsspezifische Unterschiede zu beseitigen, da es für die ArbeitgeberInnen nicht mit allzu hohen Kosten verbunden ist. In Bereichen, die hoher (internationaler) Konkurrenz ausgesetzt sind, erweisen sich diesbezügliche Verhandlungen als sehr schwierig. Das gleiche gilt für Branchen, die schon sehr lange traditionelle Frauenbranchen sind und selbstverständlich auch jene, in denen ein geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad herrscht.[126]

Im Anschluss zählt sie einige Bereiche auf, in denen in letzter Zeit Erfolge in der Beseitigung der Einkommensdiskriminierung von Frauen erzielt wurden. Die exemplarische Aufzählung beendet sie mit den Worten:

„Ich möchte zusammenfassend den Gewerkschaften zu ihren großartigen Erfolgen recht herzlich gratulieren."[127]

[125] Protokoll des 8. Frauenkongress 1979. S. 83
[126] Protokoll des 8. Frauenkongress des ÖGB 1979. S. 86f
[127] Protokoll des 8. Frauenkongress des ÖGB 1979. S. 89

Es ist sehr verwunderlich, dass hier von einem ´großartigen Erfolg´ die Rede ist. Aus heutiger Perspektive erscheint es eigenartig, die Abschaffung von offener Frauendiskriminierung, die durch zahlreiche internationale Abkommen und nun durch ein eigenes Gesetz längst illegal sind, als großer Erfolg zu bezeichnen. Dennoch muss festgehalten werden, dass, so erstaunlich es auch sein mag, trotz Abkommen und Gleichbehandlungsgesetz auch weiterhin Kollektivverträge verhandelt und unterschrieben werden, die Frauenlohngruppen und offene Diskriminierungen enthalten. Der Kollektivvertrag im grafischen Gewerbe abgeschlossen im April 1979, führte eine Kongressteilnehmerin in ihrer Wortmeldung aus, hat immer noch eine Frauenlohngruppe. Konkret erhalten „Helfer" 15 Prozent mehr Lohn für die gleiche Arbeit als „Helferinnen".[128] Und dabei handelt es sich „nur" um eine angestrebte Gleichstellung von Frauen und Männern bei den Mindestlöhnen und –gehältern. Betriebsvereinbarungen, Ist- Löhne und im Angestelltenbereich Zuschläge, Bonuszahlungen, Beihilfen, Jubiläumsgelder und vieles andere mehr werden im Referat zwar als zukünftige Herausforderung erwähnt, der Weg zur Gleichstellung ist aber noch ein sehr langer.

Traxler spricht in ihrem Referat aber einen aus meiner Sicht sehr wichtigen Punkt an, der bisher in der Auseinandersetzung mit dem Thema unberücksichtigt geblieben ist. Zu diesem Zeitpunkt existiert noch explizite kollektivvertragliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Rahmenrecht, die aber teilweise von den Frauen als Vorteil angesehen werden. Das Nachtarbeitsverbot, dass durch die Europäische Union mit der Begründung es sei frauendiskriminierend abgeschafft werden wird, wird keineswegs als diskriminierend verstanden. Ähnliches gilt für Beschränkungen der Berufsausübung. So wurde im Pappe- Kollektivvertrag verboten, dass Frauen schwere Stanz- und Schneidearbeiten verrichten, die aber sehr gut bezahlt werden. Grundsätzlich ist hier nicht der Ausschluss von Frauen problematisch, resümiert Traxler, sondern Arbeiten, die die Gesundheit gefährden und schädigen, sind sowohl für Frauen als auch für Männer zu beseitigen. Generell formuliert sie:

> *„Es wird Fälle geben, wo wir sehr darauf dringen müssen, die erworbenen Rechte nicht zu verlieren, wenn sie auch nicht dem Gleichheitsgrundsatz entsprechen."*[129]

Der in diesem Satz enthaltene Widerspruch zwischen „Recht" und „Gleichheit" ist sehr aufschlussreich. Anscheinend werden Bestimmungen, die Frauen aufgrund von Annahmen, dass sie im Vergleich zu Männern nicht genauso einsatzfähig, kräftig o. ä. wären, den Zugang zu

[128] Protokoll des 8. Frauenkongress des ÖGB 1979. S. 104
[129] Protokoll des 8. Frauenkongress des ÖGB 1979. S. 93

Tätigkeiten oder Arbeitsabläufen verboten, nicht als abzuschaffende Diskriminierung, sondern als erhaltenswertes Privileg empfunden.

Am Ende ihres Referates spricht Traxler eine für die vorliegende Arbeit ganz besonders interessante Frage an: Warum müssen sich Gewerkschaften im Jahr 1979 immer noch mit Lohn- und Gehaltsdiskriminierung von Frauen auseinandersetzen. Haben die Gewerkschaften bisher nichts getan oder haben sie schlicht versagt?
Traxler erkennt in der Geschichte insgesamt drei Phasen. In der ersten, die ungefähr von 1900 bis zum Ende der ersten Republik zu verorten ist, steht das Wahlrecht, Bürgerinnenrechte, der Zugang zum Arbeitsmarkt, zu allen Berufen und verbesserte Bildungsaussichten im Vordergrund. Die Forderung nach gleichem Lohn/Gehalt wird formuliert und gestellt, aber grundsätzlich wurden andere Dinge als grundlegender erachtet.
Traxler zufolge ist die zweite Phase geprägt von der Durchsetzung des Rechts auf Arbeit für Frauen. Frauen werden als „Dazuverdienerinnen" betrachtet, die einzig das Recht auf einen Arbeitsplatz haben, sofern sie alleinstehend sind. Im Zentrum steht hier die verbesserte Sozialgesetzgebung, ganz besonders für Frauen.

Nun, im Jahre 1979, so Traxler, sei der Beginn der dritten Phase angebrochen. Durch das Inkrafttreten eines neuen Familienrechtes ist eine Phase der gleichberechtigten Partnerschaft zwischen Männern und Frauen in der Ehe angebrochen. Männer würden Frauen in Zukunft als gleichwertige Partnerinnen anerkennen und dies würde auch auf den Arbeitsplatz durchschlagen. Dadurch würden Frauen am Arbeitsplatz zu Kolleginnen und Männer würden anfangen, solidarisch für gleiches Entgelt unabhängig vom Geschlecht einzutreten.[130]

Traxlers 3-Phasenmodell überschneidet sich mit dem in dieser Arbeit behandelten Modell insofern, dass die jeweils dritte Phase mit dem Erlass des Gleichbehandlungsgesetzes beginnt. Traxler analysiert aber nicht nur den Umgang mit dem Thema Einkommensgerechtigkeit für Frauen innerhalb der österreichischen Gewerkschaftsbewegung, sondern spannt den Bogen weiter, indem sie kein einzelnes Thema herausnimmt, sondern die gesamte Entwicklung der Frauenorganisation der Gewerkschaftsbewegung heranzieht. Gerade an diesem Referat, wie auch an zahlreichen Wortmeldungen, die dem Referat folgen, wird die neue Aufbruchstimmung deutlich.

[130] Protokoll des 8. Frauenkongress des ÖGB 1979. S. 99f

„Das Gleichbehandlungsgesetz“, so Traxler am Ende ihres Referates, *„gibt uns eine große Chance. Wir werden sie, lieben Kolleginnen, nützen.“*[131]

Im Anschluss an das Referat gibt es Wortmeldungen von Kongressteilnehmerinnen, die weitere Beispiele für die erfolgreiche Abschaffung oder das Weiterbestehen von offener Frauendiskriminierung nennen. Dieses Thema und auch die Hoffnung, durch das neue Gesetz endlich ein umfassendes Instrument zu erhalten, ist aus all diesen Wortmeldung herauszulesen. Ähnlich wie auch in den 1950er Jahren, damals aufgrund des internationalen Abkommens Nr. 100, ist der Optimismus allgegenwärtig, dass nun endlich die Einkommensschere geschlossen wird. Historisch rückblickend scheint es ironisch, dass ein Gesetz als Hoffnungsträger fungiert, das nur auf internationalen Druck beschlossen wurde, weil gleichlautende Vereinbarungen bisher nicht wirksam umgesetzt worden waren.

Bei diesem Kongress werden neun Anträge gestellt, die das Thema Einkommensunterschiede explizit behandelten und in vielen, vielen Weiteren werden Teilaspekte des Themas angesprochen. Die beschlossene Resolution beinhaltet in zwei von vier Forderungen ebenfalls das Thema Einkommensgerechtigkeit für Frauen. Es wird die Abschaffung von Differenzen im Bereich der Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen, Ist-Lohnvereinbarungen und Einzelverträgen, als auch Zulagen, Deputaten und Beihilfen gefordert. Außerdem soll, so die Resolution, eine Neubewertung von Tätigkeiten erfolgen, die traditionell von Frauen ausgeübt werden, um den Gleichheitsgrundsatz umsetzen zu können. Hier wird mit der Frage der Arbeitsbewertung bereits ein Lösungsansatz thematisiert, der in Zukunft eine sehr wichtige Rolle spielen wird.

4.4.2. Der neunte Frauenkongress des ÖGB

Vom 18. bis 20. Mai 1983 findet in Wien unter dem Motto „Neue Technologien- die Herausforderung der achtziger Jahre“ der neunte Frauenkongress des ÖGB statt.
Den Tätigkeitsbericht für die Bundesfrauenabteilung hält Nationalrätin und Vizepräsidentin Maria Metzker. Darin zieht sie auch ein erstes Resümee über die ersten Jahre des Gleichbehandlungsgesetzes. Sie bedauert, dass bis zu diesem Zeitpunkt nur wenige Frauen von diesem Gesetz Gebrauch gemacht haben. Metzker, selbst Mitglied der Gleichbehandlungskommission, stellt fest, dass bisher nur neun Fälle behandelt wurden und sieht diese geringe Anzahl als das eigentliche Problem. Wenn Frauen und BetriebsrätInnen keine Fälle

[131] Protokoll des 8. Frauenkongress des ÖGB 1979. S. 101

von Diskriminierung vor die Gleichbehandlungskommission brächten, könne das Gesetz, abgesehen von einer normativen Wirkung, die in es gesetzten Hoffnungen nicht erfüllen.[132]

Von den Anträgen behandeln zwei das Thema gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit. Antrag 9 mit dem Titel „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" lobt zwar die Gewerkschaften für die Abschaffung der Frauenlohngruppen, fordert aber die Umsetzung der gleichen Entlohnung bei den Ist-Löhnen sowie die Einstufung von Frauen in die richtige (meist höhere) Verwendungsgruppe. Antrag 10, „Gleichberechtigung am Arbeitsplatz, gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit" fordert Betriebsräte (sic!) und Vertrauenspersonen auf, die Forderung nach gleicher Entlohnung von Frauen und Männern zu unterstützen und in der Praxis auf deren Umsetzung zu achten. Beide Anträge werden einstimmig angenommen.[133]

Abgesehen von der Erwähnung im Tätigkeitsbericht und diesen beiden Anträgen wird das Thema bei diesem Kongress aber sonst kaum angesprochen. Auch in den Wortmeldungen der Delegierten befasst sich keine ausführlicher mit diesem Thema „Gleicher Entlohnung für gleichwertige Arbeit".
Gerade an der Nichtbeachtung des Themas bei diesem Kongress zeigt sich, dass nun andere Themen im Fokus der ÖGB Frauen stehen. Wie auch schon das Kongressmotto verdeutlicht, stehen Veränderungen im Bereich der Produktion und der Technologie im Vordergrund. Diese werden allerdings weniger als Chance, sonders als Bedrohung für Frauenarbeitsplätze angesehen. Diese Rationalisierungsmöglichkeiten könnten, so die Befürchtungen, gesundheitsgefährdende Auswirkungen haben und zum überproportionalen Verlust von Frauenarbeitsplätzen führen. So heißt es im Antrag 6, der einstimmig angenommen wird:

„Die derzeitige weltweite schlechte wirtschaftliche Lage und die zu erwartenden Rationalisierungseffekte durch Anwendung moderner Technologie gefährden Frauenarbeitsplätze in besonderem Maße. Der 9. Bundesfrauenkongreß wird daher aufgefordert, geeignete Schritte zu unternehmen."[134]

[132] Protokoll des 9. Frauenkongress des Österreichischen Gewerkschaftsbundes vom 18. bis 20. Mai 1983. S. 35f
[133] Protokoll des 9. Frauenkongress des ÖGB 1983. S. 200f
[134] Protokoll des 9. Frauenkongress des ÖGB 1983. S. 200

Zwischen den Kongressen

Von 1984 bis 1986 wird der Urlaubsanspruch etappenweise auf den bis heute geltenden Mindesturlaub von 5 Wochen ausgedehnt. Außerdem kann in zahlreichen Kollektivverträgen eine wöchentliche Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden vereinbart werden. 1984 wird der Anspruch auf Abfertigung auf für ArbeiterInnen durchgesetzt.

4.4.3. Der zehnte Frauenkongress des ÖGB

„Selbstbewußt. Offensiv. Erfolgreich- Mit den ÖGB Frauen in die Zukunft" lautet das Motto des 10. Frauenkongress des ÖGB, der vom 2. bis zum 4. Juni 1987 in Wien stattfindet. Im Bericht der Vorsitzenden Hilde Seiler spricht diese zum Gleichbehandlungsgesetz. Ähnlich wie auch Maria Metzker vier Jahre zuvor sieht sie das Problem in der geringen Anwendung des Gesetzes. Gleichbehandlung, im Sinne des Gesetzes, müsse permanent überprüft werden und von Diskriminierung betroffene Frauen dazu angehalten werden, sich an die Gleichbehandlungskommission zu wenden. [135] Im Gegensatz zu fast allen anderen Kongressen findet sich bei diesem Kongress bemerkenswerterweise kein Antrag, der sich mit dem Thema der gleichen Bezahlung befasst.
Ein wichtiges Thema, das im Gastreferat als auch in vielen Wortbeträgen behandelt wird, ist das Thema Teilzeit. Dieses wird als Lösung für die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen angesehen.

Eine weitere Bezugnahme auf vorangegangene Kongresse bildet die Wortmeldung der Delegierten Christa Pölzl von der Gewerkschaft der Privatangestellten. Am 8. Frauenkongress des ÖGB sprach Gabrielle Traxler von drei Phasen im Kampf um gleiche Bezahlung. Die mittlere Phase war geprägt durch die Durchsetzung der Akzeptanz weiblicher Berufstätigkeit. Zeitlich verortet sah Traxler die damalige Situation des Jahres 1979 aber bereits in einer dritten Phase, in der nun endlich Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern schrittweise durchgesetzt werden würde. Entgegen dieser These berichtet Pölzl von Maßnahmen des Arbeitsplatzabbaus im Donaukraftwerk Donawitz.

Dort, so ihre Ausführungen, würden für die Entlassungen nicht nur Fragen der Qualifikation, Arbeitsleistung und Ersetzbarkeit eine Rolle spielen, sondern weiterhin auch soziale Kriterien mittels Punktevergabe Berücksichtigung finden. Zuerst würden die ArbeitnehmerInnen als

[135] Protokoll des 10. Frauenkongress des Österreichischen Gewerkschaftsbundes 2. bis 4. Juni 1987. S. 33

„unbedingt erforderlich“ oder „ersetzbar“ klassifiziert, wobei fast alle Frauen als “ersetzbar“ bezeichnet werden. Zweitens käme eine soziale Bewertung hinzu:
Frauen, die verheiratet sind, besonders junge Frauen, haben durch das angewendete Schema der Punktevergabe einen massiven Nachteil, um auf die erforderliche Punkteanzahl zum Erhalt ihrer Arbeitsstelle zu gelangen. Pölzl selbst und einige Kolleginnen hätten gegen die Missstände Einspruch erhoben und fordern den Kongress auf:

„Wir müssen kämpfen für die Frauen, um dem Slogan dieses Kongresses gerecht zu werden, um eben ´selbstbewußt, offensiv und erfolgreich´ zu sein und nicht zurück an den häuslichen Herd geschickt zu werden.“[136]

Entgegen Traxlers These scheint sich seit dem ersten Frauenkongress des ÖGB 1951 doch nicht all zuviel geändert zu haben. Frauen, die verheiratet sind und somit der langläufigen Meinung nach einen „Ernährer“ besitzen, sind auch noch Ende der 1980er Jahre die ersten, die bei Entlassungen ihren Arbeitsplatz verlieren.

An diesem Beispiel zeigt sich außerdem erneut, wie wichtig der öffentliche oder staatsnahe Bereich für Frauen als Arbeitsplatz ist. Wie bereits im zweiten Kapitel ausführlich dargestellt, sind die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Bereich bei BeamtInnen und Vertragsbediensteten sehr gering. Da es sich auch meist um gutbezahlte und sozial abgesicherte Arbeitsplätze handelt, trifft es Frauen ganz besonders, wenn in diesem Bereich Stellen abgebaut werden. Der Verlust des Arbeitsplatzes ist fast immer mit Schwierigkeiten verbunden, doch der Wechsel vom öffentlichen Sektor in die Privatwirtschaft ist auch ein Wechsel in einen Bereich, in dem viel größere Einkommensunterschiede herrschen. Möglicherweise sind die zahlreichen Privatisierungen staatsnaher Betriebe der 1990er Jahre ein Grund, weshalb sich trotz langsamen Abbaus von Einkommensdiskriminierungen in den 1980/1990er Jahren die Einkommensschere statistisch kaum geschlossen hat. Da der Zusammenhang von Privatisierung staatsnaher Betriebe, Entlassungspolitik und Einkommensunterschiede nur sehr peripher das Thema dieser Arbeit betrifft, muss diese Frage leider an andere Arbeiten verwiesen werden.

<u>Zwischen den Kongressen</u>

1989 erhalten auch Väter die Möglichkeit, einen einjährigen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen. Ein Jahr später, 1990, bescheidet der Verfassungsgerichtshof, dass ein unterschiedliches

[136] Protokoll des 10. Frauenkongress des ÖGB 1987. S. 112

Pensionsantrittsalter für Frauen und Männer verfassungswidrig ist und repariert werden muss. Der Karenzurlaub wird auf zwei Jahre ausgeweitet.

4.5. Phase der positiven Diskriminierung

Diese Phase beginnt mit dem elften Frauenkongress im Jahr 1991 und geht Ende des Jahrzehnts zu Ende. In den 1990er Jahren taucht ein neuer Ansatz zur Lösung der Einkommensunterschiede in den Anträgen auf. Zwar spielt die Auseinandersetzung mit dem Thema keine größere Rolle als in den 1980er Jahren, dennoch hat sich das Handlungsfeld verlagert. Waren es vorher noch die Frauen selber, die durch Klagen bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf individueller Ebene unterschiedliche Bezahlung zu ihren männlichen Kollegen beseitigen sollten, ist es nun wieder die kollektivvertragliche Ebene, die in den Vordergrund rückt. Wurden zuvor die Erwartungen in die Gleichbehandlungskommission gesetzt, treten nun durch die Kollektivverträge wieder gewerkschaftseigene Kompetenzen für das Schließen der Einkommensschere in den Vordergrund.

1991 erscheint Judith Butlers „Das Unbehagen der Geschlechter", worin sie die Geschlechteridentität als sich selbst konstruierend beschreibt.[137]

> *„Die Bedeutung Butlers für die feministische Diskussion ist vor allem darin zu sehen, dass sie radikaler als andere vor ihr das illusionäre Moment feministischer Identitätspolitik zur Sprache gebracht (…) hat."*[138]

Anders ausgedrückt, wenn „Geschlecht" als Performance, als sich selbst permanent erschaffende Konstruktion gedacht werden kann, macht es, um die Geschlechterdualität aufrecht zu erhalten, durchaus Sinn, sich auf andere Kriterien als das biologische/soziale Geschlecht zu konzentrieren. Ungleiche Einkommen von Frauen und Männern bewirken in heterosexuellen Paarbeziehungen Abhängigkeiten und Entscheidungen, die wiederum unterschiedliche Lebensrealitäten produzieren und die Geschlechterdualität aufrecht erhalten.

In der Phase der positiven Diskriminierung sollen die unteren Einkommensgruppen, in denen tendenziell eher Frauen beschäftigt sind, in den Kollektivvertragsverhandlungen überproportional bei Lohn- und Gehaltsabschlüssen angehoben werden. Dadurch würden sich die Einkommen innerhalb eines Unternehmens etwas angleichen und sich statistisch die Einkommensschere

[137] Judith Butler: Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt am Main: Suhrkamp. 1991. S. 49
[138] Regina Becker- Schmidt, Gudrun- Axeli Knapp: Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg: Junius Verlag. 2000. S.

verkleinern. Gegen Ende der 1990er Jahre tauchen in den Debatten auch verstärkt prekäre Beschäftigungsformen auf. Diese sind meist durch schlechte Bezahlung und geringe soziale Absicherung gekennzeichnet. Auch Teilzeitbeschäftigungen werden ab Beginn der 1970erJahre immer häufiger. Sowohl bei atypischer Beschäftigung, als auch bei Teilzeit sind Frauen überproportional vertreten. Es gibt heftige Debatten, meist entlang von Partei- bzw. Fraktionsgrenzen, ob Teilzeitarbeit eine Möglichkeit für Frauen zur besseren Vereinbarung von Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben sei oder ob verstärkt in öffentliche Infrastruktur in Form von Kindergrippen/-gärten etc. investiert werden soll. Große Parallelen in der Argumentation gibt es auch bei der prekären Beschäftigung in Form von Freien Dienstverträgen, Werkverträgen u. ä. Auch hier spielt das Gegensatzpaar „Freie Gestaltungsmöglichkeiten versus Ausbeutung“, eine große Rolle. Diese Phase möchte ich als Phase der positiven Diskriminierung bezeichnen.

In dieser Zeit enden auch die Tätigkeitsberichte der Frauenabteilung, die nun durch Filme ersetzt werden.

4.5.1. Der elfte Frauenkongress des ÖGB

Der elfte Frauenkongress des ÖGB findet vom 29. bis 31. Jänner 1991 in Wien statt. Das Motto lautet „ÖGB Frauen 2000- Wir wollen mehr Arbeitsplätze- Chancengleichheit- Einkommen-Solidarität“.

Das Thema Einkommensunterschiede spielt bei diesem Kongress, obwohl es im Motto Erwähnung findet, kaum eine Rolle. Die Vorsitzende spricht in ihrem Tätigkeitsbericht über zahlreiche gesetzliche Verbesserungen, kommt aber nicht auf das Thema Einkommensunterschiede zu sprechen. Das Gastreferat dieses Kongresses wird von Prof. Dr. Heide Porr gehalten und beschäftigt sich mit dem Thema „Frauen im Jahr 2000. Chancen der berufstätigen Frauen“.

Bei den Anträgen behandeln zwei das Thema Einkommensunterschiede, Antrag 55, gestellt von der Gewerkschaft der Privatangestellten, und Antrag 56 vom Frauenausschuss des ÖGB Oberösterreich. Bemerkenswert ist vor allem, dass die beiden Anträge einen fast identischen Wortlaut haben. Die Forderungen beinhalten die Schließung der Einkommensschere, die Anhebung der unteren Einkommen, die Einführung eines Mindesteinkommens von 10.000

Schilling brutto, Chancengleichheit bei Aus- und Weiterbildung sowie der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen im Betrieb.[139]

Zwischen den Kongressen

1992 werden Bestimmungen erlassen, die es verbieten Teilzeitbeschäftigte bei Sozialleistungen, Prämien o. ä. zu benachteiligen. Diese müssen nun alliquot bewährt werden. Karenzzeiten werden nun im Ausmaß von 10 Monaten auf Urlaub, Entgeltfortzahlung und Kündigungsfrist angerechnet. 1993 wird im Zuge der Pensionsreform die Anrechnung von Kindererziehungszeiten in Höhe von maximal vier Jahren additiv als Beitragszeiten beschlossen. Am 1. Jänner 1995 tritt Österreich der Europäischen Union bei.

4.5.2. Der zwölfte Frauenkongress des ÖGB

Vom 31. Mai bis 2. Juni 1995 findet der zwölfte ÖGB Frauenkongress statt. Das Motto lautet „Neues schaffen, Erkämpftes weiterentwickeln". Bei diesem Kongress wird mit einer etablierten Gewerkschaftstradition gebrochen: Es gibt keinen referierten Tätigkeitsbericht der Frauenabteilung mehr, stattdessen wird ein Berichtsfilm gezeigt.
Damit endete die Ära der Kongressberichte des ÖGB und aus einer wissenschaftlichen Perspektive auch ein Stück Dokumentation in Form der Stenografischen Kongressprotokolle. Der Film selbst ist der Kongressdokumentation nicht beigelegt und kann somit nicht analysiert werden.

Bei den Anträgen erfolgt ebenfalls eine Neuerung, die bis heute Standardprozedere ist. Anstelle zahlreicher Einzelanträge, die, wie beim vorherigen Kongress besonders deutlich, sich teilweise nur in Satzstellungen oder einzelnen Formulierungen unterscheiden, wurden nun thematische Leitanträge zur Diskussion und Abstimmung gebracht.
Antrag 7 befasst sich mit der Einkommens- und Steuerpolitik. Der erste Forderungspunkt beschäftigt sich mit Einkommensgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern und forderte Maßnahmen im Zuge der Kollektivvertragsverhandlungen.

> *„Die Einkommensentwicklung schwächerer Gruppen, in denen traditionell zahlenmäßig viele Frauen zu finden sind, soll besonders gefördert werden, um eine möglichst gleichmäßige*

[139] Stenografisches Protokoll des 11. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 29. bis 31. Jänner 1991. S. 40f

Verbesserung der Einkommen aller ArbeitnehmerInnen zu erreichen. Als Teil einer solidarischen Lohn- und Gehaltspolitik ist in den Kollektivvertragsverhandlungen danach zu trachten, daß für BezieherInnen niedrigerer Einkommen höhere Zuwächse erreicht werden."[140]

Zwischen den Kongressen

1995 und 1996 treten Sparpakete in Kraft, die große Auswirkungen auf Frauen haben: Das erhöhte Karenzgeld wird in einen rückzahlungspflichtigen Zuschuss umgewandelt, die Bezugsdauer des Karenzgeldes von zwei auf eineinhalb Jahre gekürzt. Ein Zuschuss für alleinerziehende Mütter wird nur mehr ausbezahlt, wenn die Mutter den Namen des Kindsvaters angibt. Diese Regelung wird 1999 wieder abgeschafft.

4.6. Phase des Gender Mainstreaming

Ende der 1990er, Anfang der 2000er Jahre kommt wieder etwas Schwung in das Thema Einkommensgerechtigkeit. Gender Mainstreaming setzt sich als Instrument zur Beseitigung von Geschlechterunterschieden durch und führt dazu, dass viele Themen durch diese neue Brille betrachtet und aufgearbeitet werden. Die Forderung nach einer geschlechterspezifischen (Neu)Bewertung von Fähigkeiten, Tätigkeiten und Arbeitsplätzen wird sehr populär. Durch neue geschlechtergerechte Kriterien die Fähigkeiten und Tätigkeiten aufwerten sollen, die traditionell Frauen zugesprochenen werden, können Frauenbranchen, Frauenarbeitsplätze u. ä. auf das Lohn- und Gehaltsniveau der Männer angehoben werden und so die Einkommenslücke geschlossen werden. Bei näherer Betrachtung stellt sich aber oft heraus, dass Gender Mainstreaming eigentlich in erster Linie auf Frauen abzielt und somit in der Praxis eigentlich alte Frauenpolitik in neuer Verpackung darstellt. Ob diese Strategie, der Phase des Gender Mainstreamings erfolgreich gewesen wäre, kann leider nicht beurteilt werden, da im Jahr 2006 eine Zäsur in der österreichischen Gewerkschaftsgeschichte stattfindet. Die Krise um die gewerkschaftseigene Bank Bawag sowie ihr Verkauf lösen eine existentielle Krise aus und drängen Fraueninteressen in den Hintergrund. Nach Bewältigung dieser Krise überschattet eine Weltwirtschaftskrise die gewerkschaftliche (Frauen)Arbeit. Die Phase des Gender Mainstreamings beginnt im Jahr 2000 und endet sechs Jahre später.

[140] Unterlagen zum 12. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 31. Mai bis 2. Juni 1995

4.6.1. Der dreizehnte Frauenkongress des ÖGB

Unter dem Motto „Frauenkompetenz statt Männerwirtschaft“ findet vom 8. bis 10. Juni 1999 der dreizehnte Frauenkongress des ÖGB statt. Der Tätigkeitsbericht findet, wie auch schon beim vorherigen Kongress, in Form eines Berichtsvideos statt, das der Kongressdokumentation aber nicht beiliegt.

Bei den Anträgen ist das Thema Einkommensgerechtigkeit durchaus prominenter vertreten als bei den Kongressen davor.[141] Der Leitantrag Nummer 1 befasst sich mit dem Thema der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Das Gleichbehandlungsgesetz bietet, so der Antrag, zwar die Möglichkeit, Diskriminierungen zu bekämpfen, die meisten finden allerdings bereits bei der Einstufung statt. Frauen werden in niedrigere Verwendungsgruppen eingereiht, haben schlechtere Aufstiegschancen und Arbeiten, die von Frauen ausgeführt werden, werden grundsätzlich niedriger bewertet. Als Lösungen werden u. a. gefordert:

- Deutliche Anhebung der unteren Einkommensgruppen
- Kollektivvertraglicher Mindestlohn/-gehalt von 15.000 Schilling
- Bessere Instrumente zur Einhaltung des Grundsatzes der gleichen Bezahlung
- Genauere Definitionen der Tätigkeiten, aufgrund derer die Einstufungen in die Verwendungsgruppen erfolgen
- Keine weitere Aufspaltung in Normalbeitsplätze und prekäre Beschäftigung[142]

Ganz besonders bemerkenswert sind die folgenden zwei Forderungspunkte: Abschaffung der Bezeichnung „Frauenlohngruppe“, die immer noch in einigen Kollektivverträgen verwendet wird sowie die Abschaffung der Leichtlohn/-gehaltsgruppen.
Da sich die jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen nur auf strittige beziehungsweise neu zu verhandelnde Punkte richten, bleiben oft Teile von Kollektivverträgen über die Jahre oder gar Jahrzehnte unverändert und damit auch Bezeichnungen, die längst nicht mehr aktuell sind. So sind im Kollektivvertrag für Angestellte des Baugewerbes und der Bauindustrie vom 1. Juni 2010 im Paragrafen 23 „Arbeitsverhinderung“ zwei Arbeitstage bei Umzug frei zu geben, wenn es sich bei dem Angestellten um den „Haushaltsvorstand“ handelt. Seit der Familienrechtsreform von 1975 gibt es in Österreichs Familien aber keinen männlichen „Haushaltsvorstand“ mehr, sondern

[141] Unterlagen zum 13. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 8. bis 10. Juni 1999. Antragsheft. S. 169

[142] Unterlagen zum 13. Frauenkongresses des ÖGB 1999. Antragsheft S. 169

es gelten in der Ehe gleiche Rechte und Pflichten für beide PartnerInnen. Dennoch wurde diese Bezeichnung im Kollektivvertrag bis heute nicht geändert.

Auch der Leitantrag 2 befasst sich mit dem gleichen Thema, allerdings gehen hier die Forderungen in eine andere Richtung.

„Die Entgeltdiskriminierung beruht nach wie vor auf der Tatsache, dass der Grundsatz ´Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit´ in der österreichischen Lohn-/Gehaltspolitik nicht gilt, schon die Etikettierung als typischer Frauen- oder Männerarbeitsplatz reicht für die Begründung von Entgeltdiskriminierung aus. Einfach ausgedrückt: Frauen verdienen weniger, weil sie ´Frauenarbeit´ verrichten."[143]

Bei den Forderungen stehen die Analyse und das Finden neuer Arbeitsinstrumente im Vordergrund. Es werden unter anderem Studien, Arbeitsgruppen, Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung und mehr Frauen in den Kollektivverhandlungsteams gefordert.

Zwischen den Kongressen

Das 2002 eingeführte Kinderbetreuungsgeld für alle, welche das Karenzgeld, das von einer bisherigen Erwerbstätigkeit abhängig war, ablöst, wird von den ÖGB Frauen abgelehnt. 2002 wird auf Druck der Europäischen Union das Nachtarbeitsverbot für Frauen beseitigt.

4.6.2. Der vierzehnte Frauenkongress des ÖGB

Der vierzehnte Frauenkongress des ÖGB findet vom 9. bis 10. April 2003 statt, zum ersten Mal nicht mehr dreitätig sondern zweitätig und trägt das Motto „Frauen haben Zukunft".
Den Kongressunterlagen liegt ein ausführlicher Bericht der Frauenabteilung über die vorangegangene Funktionsperiode bei.[144] Dabei handelt es sich aber nicht um einen klassischen `politischen Tätigkeitsbericht´, der politischen Analysen, Daten und Entwicklungen aufbereitet und der jahrzehntelang ein Fixpunkt der ÖGB- Frauenkongresse darstellte, sondern um eine Aufzählung der Aktivitäten der Bundesfrauenabteilung in der vorangegangenen Funktionsperiode. Daraus ist ersichtlich, dass das Thema Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern während der gesamten Funktionsperiode immer wieder in Gremien thematisiert und diskutiert wurde: Am 9. April 2002 fand eine Enquete zum Thema Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern statt. Unter dem Titel „Wenn es ein Mädchen wird, nennen wir es

[143] Unterlagen zum 13. Frauenkongresses des ÖGB 1999. Antragsheft S. 170f
[144] Unterlagen zum 14. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 9. und 10. April 2003

Einkommensunterschied“ wurden wissenschaftliche Expertisen, internationale Entwicklungen innerhalb der Europäischen Union und Best- Practice- Beispiele vorgestellt. Die Gewerkschaften Metall-Textil und die Gewerkschaft der Privatangestellten erläuterten am Beispiel des gemeinsamen Industrie- Kollektivvertrags Möglichkeiten und Ansatzpunkte für Verbesserungen.

Bei den Anträgen des Kongresses nimmt das Thema erneut einen sehr prominenten Platz ein. Der Leitantrag Nummer 1 befasst sich mit „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“.[145] Als erste Forderung wird Gender Mainstreaming als grundlegendes Kriterium für die Kollektivvertragspolitik genannt, sowie diskriminierungsfreie Kriterien der Arbeitsbewertung gefordert.

Interessant sind die Forderungspunkte 7, 14, 15, 16 und 17. Im Forderungspunkt sieben sollen die Kollektivvertragsparteien Kollektivverträge nach direkten und indirekten Diskriminierungen durchsuchen. Wahrscheinlich steht aber nicht nur die Lokalisierung von schlechter stellenden Kollektivvertragselementen im Vordergrund, sondern auch deren anschließende Beseitigung, auch wenn dies explizit nicht gefordert wird.
Die Punkte 14, 16 und 17 sind aus heutiger Sicht insofern bemerkenswert, als diese die Novelle des Gleichbehandlungsgetzes 2011, konkret die betrieblichen Einkommensberichte, vorwegnehmen. Darin heißt es, dass geschlechtsspezifische Analysen sowie Instrumente zur Umsetzung des Grundsatzes der gleichen Bezahlung von Frauen und Männern in den Unternehmen zu etablieren sind. Die ArbeitgeberInnen sollen einmal pro Jahr das Entgelt ihrer ArbeitnehmerInnen erheben und bei Unterschieden zwischen den Geschlechtern die Differenz begleichen.[146]

Bei näherer Betrachtung fällt auf, dass diese Forderungen weitreichender sind als jene, die tatsächlich 2011 beschlossen wurden. In der aktuellen Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes müssen Einkommensberichte nur alle zwei Jahre gemacht werden und auch nur von Unternehmen, die mehr als 150 ArbeitnehmerInnen beschäftigen. Es müssen, sofern der Bericht Unterschiede aufzeigt, die nicht plausibel erklärt werden können, auch keinerlei Maßnahmen zu deren Abhilfe ergriffen werden. Eine detailliertere Auseinandersetzung mit dem Gleichbehandlungsgesetz und der aktuellen Novelle findet sich in Kapitel 5.

[145] Unterlagen zum 14. Frauenkongresses des ÖGB 2003. Antragsheft
[146] Antragsheft des 14. Frauenkongress des ÖGB vom 9. bis 10. April 2003. S. 3

Zwischen den Kongressen

Im Mai 2003 kommt es durch die Reform des Pensionssystems zu Warnstreiks und Protesten. Am 3. Juni 2003 legen rund eine Million Menschen in Österreich die Arbeit für einen Tag nieder. Die von der Regierung geplanten Reformen werden aber dennoch nur mit minimalen Änderungen beschlossen.

Im Frühjahr 2006 kommen massive Fehlspekulationen der Bawag, die sich im Besitz des ÖGBs befindet, an die Öffentlichkeit. ÖGB Präsident Fritz Verzetnisch und der Finanzsekretär Günter Weninger treten zurück. Die Bank wird verkauft, es kommt zu strafrechtlichen Prozessen. Ab diesem Zeitpunkt müssen, abgesehen von dem enormen Imageschaden, zahlreiche finanzielle Einschnitte gemacht werden, da von nun an Ausgaben nur mehr durch eingenommene Mitgliedsbeiträge bestritten werden können.

4.7. Phase der Resignation

Diese Phase beginnt mit der Bawag Krise im Jahr 2006 und soll als Phase der Resignation bezeichnet werden. Als Hoffnungsträger zum Schließen der Einkommensschere dient eine gesetzliche Regelung, nämlich die Einkommensberichte des Gleichbehandlungsgesetzes. Eigene gewerkschaftliche Handlungsoptionen stehen eher im Hintergrund. Es scheint, als wären alle Ideen ausprobiert und keine vielversprechenden eigenen Handlungsoptionen mehr übrig. Es wird ein Schließen der Einkommensschere gefordert, aber neue Lösungsansätze existieren nicht.

4.7.1. Der fünfzehnte Frauenkongress des ÖGB

Der fünfzehnte Frauenkongress des ÖGB mit dem Motto „Selbst.Sicher.Solidarisch" findet, zum ersten Mal nur eintätig, am 3. Oktober 2006 statt. Dieses Jahr, in dem der Bawag- Skandal publik wird, ist wahrscheinlich eines der dramatischsten in der gesamten Gewerkschaftsgeschichte Österreichs. Der Bericht findet auch hier in Form eines Videos statt, das den Unterlagen aber nicht beiliegt.

Aus aktuellem Anlass beschäftigt sich der Leitantrag Nummer 1 auch mit der Zukunft des ÖGB und einer Neuausrichtung der österreichischen Gewerkschaftsbewegung.[147] Nach einer Einleitung folgen politische und organisatorische Forderungen, die eine Neuausrichtung unterstützen sollen. Die erste politische Forderung der ÖGB Frauen ist das Schließen der Einkommensschere. Im Gegensatz zu vielen anderen politischen Forderungen ist hier aber kein Lösungsansatz angeführt. Bei allen anderen Forderungen sind nach einer Formulierung der Ist- Situation und des Ziels eine oder mehrere Verbesserungs- bzw. Lösungsvorschläge angeführt. Der Forderungspunkt „Schließen der Einkommensschere" hingegen beinhaltet nur die Feststellung, dass der Unterschied zwischen den Geschlechtern 30 Prozent ausmache, die Kollektivvertragspolitik keine Verbesserung erzielen konnte und dass das Ziel „nach wie vor gleicher Lohn/Gehalt für gleichwertige Arbeit" sei.[148]

Daran zeigt sich eine gewisse Resignation. Die Forderung steht zwar immer noch ganz oben auf der Agenda der ÖGB Frauen, doch welche Schritte für eine Umsetzung notwendig sind, scheint unklar zu sein. Selbst die in den vergangenen Jahren immer wieder formulierte Hoffnung auf

[147] Unterlagen zum 15. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes vom 3. Oktober 2006

[148] Antragsheft des 15. Frauenkongress des ÖGB 2006. S. 2

Veränderung durch bessere kollektivvertragliche Regelungen scheint nicht mehr vorhanden zu sein.

4.7.2. Der sechzehnte Frauenkongress des ÖGB

Der bisher letzte Bundesfrauenkongress des ÖGB findet am 3. Juni 2009 statt. Dabei wird ein neues Arbeitsprogramm für die kommende Funktionsperiode beschlossen, das sich im zweiten Abschnitt um das Thema Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern und deren Auswirkungen dreht.[149] Das erste Kapitel behandelt das Thema „Frauen in der Gewerkschaftsbewegung". Daraus lässt sich erkennen, welchen hohen Stellenwert die Forderung nach Einkommensgerechtigkeit für Frauen immer noch besitzt.

Kapitel 2 des Arbeitsprogramms ist, wie die meisten Anträge, in zwei Teile gegliedert. Der erste Teil beschreibt anhand aktueller Daten die Problemstellung, während der zweite Teil Aufzählungen über Maßnahmen zur Abhilfe auflistet.

Der erste Forderungspunkt zum Schließen der Einkommensschere ist eine

„verpflichtende, systematische, transparente und geschlechtergerechte Arbeitsbewertung, um Arbeitsplätze vergleichbar zu machen"[150]

Hier erkennt man sehr deutlich den bereits begonnen Prozess der Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes, welcher mit Beschluss im Jänner 2011 im Nationalrat abgeschlossen werden wird.

Alle weiteren Forderungspunkte beschäftigen sich mit der Errichtung eines Kompetenzzentrums, in Form einer weisungsfreien Behörde, für die betriebliche Gleichstellung der Geschlechter. [151] Alle Unternehmen sollen verpflichtet werden, in regelmäßigen, aber nicht näher definierten Zeiträumen Erhebungen über die Verteilung von Einkommen und Arbeitszeit zwischen den beschäftigten Frauen und Männern zu erstellen. Diese Daten würden dem Kompetenzzentrum zur Verfügung gestellt, das anschließend mit den Unternehmen gemeinsam Maßnahmen und Strategien entwickelt, um eine gleichmäßigere Einkommensverteilung zu erreichen. Das Kompetenzzentrum selber sei ebenfalls verpflichtet, einmal im Jahr einen nationalen Gleichstellungsbericht zu verfassen und zu veröffentlichen. Dieser Bericht wäre bei der Vergabe

[149] Unterlagen zum 16. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes vom 3. Juni 2009
[150] Arbeitsprogramm der ÖGB Frauen für den Bundesfrauenkongress 2009. S. 4
[151] Arbeitsprogramm der ÖGB Frauen für den Bundesfrauenkongress 2009. S. 4f

von Förderungen der öffentlichen Hand heranzuziehen. Darüber hinaus soll ein Lohn- und Gehaltsrechner erstellt werden, der Auskunft über branchenübliche Bezahlung gibt.

Bei diesen Forderungen erkennt man einige später tatsächlich verwirklichte Ideen. Die Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes 2011 hat zwar nicht zur Schaffung eines Kompetenzzentrums für die Gleichstellung in der Arbeitswelt geführt, doch einiges, wie die Berichtspflicht der Unternehmen, konnte umgesetzt werden. Die einzelnen Berichte zu einem nationalen Grundlagenbericht zusammenzuführen oder die Unternehmen zu verpflichten, bei Missständen tätig zu werden, konnte aber (noch) nicht umgesetzt werden.

Wirklich innovative oder kreative Ansätze findet man in diesem Antrag aber nicht. Das liegt wahrscheinlich daran, dass diese Anträge als Arbeitsprogramm gedacht und auch als solche bezeichnet werden. Daraus folgt, dass bei der Formulierung der Forderungspunkte ein gewisser Realismus und Pragmatismus zur Anwendung kamen und Ansätze, die zeitlich aufwendiger wären, eher nicht Teil des Programms wurden. Ebenfalls ersichtlich ist eine sehr eingeschränkte Vorgangsweise bezüglich der nächsten politischen Schritte. Anstatt die Gewerkschaften zu Maßnahmen im Zuge von Kollektivvertragsverhandlungen o. ä. zu verpflichten, orientieren sich die Ansätze dieser Phase an einer gesetzlichen Lösung in Form einer neu zu errichtenden Stelle, dem Kompetenzzentrum. Anders ausgedrückt, anstatt die eigenen Möglichkeiten und Kompetenzen im Bereich der Lohn- und Gehaltsverhandlungen über die Gewerkschaften zu nützen, sollen andere, in diesem Fall der Gesetzgeber, das Problem der Einkommensschere aus der Welt schaffen.

5. Die Instrumente zum Schließen der Einkommensschere

Einleitung

Das vorherige Kapitel hat ausführlich die Auseinandersetzung der ÖGB Frauen mit der Einkommensschere behandelt. Dabei standen die Charakteristika der einzelnen Phasen, ihre Unterschiede und Gemeinsamkeiten im Vordergrund.
Dieses Kapitel wird sich mit den Instrumenten der einzelnen Phasen näher beschäftigen.

Tabelle 17 zeigt eine Übersicht der Phasen und der jeweiligen Instrumente. Die Zuordnung der Instrumente zu den jeweiligen Phasen ist keineswegs trennscharf, da es vielfach zu Überschneidungen kommt. Dennoch dominieren in jeder Phase ein oder zwei Instrumente, die als Schlüssel für das Schließen der Einkommensschere betrachtet werden. Jedes dieser Instrumente soll nun auf den kommenden Seiten ausführlich beschrieben und analysiert werden. Die Reihenfolge entspricht dem historischen Verlauf.

Bezeichnung	**Instrument**	**Wirkungsebene**
A. Phase der Zuversicht	Gesetzliche Verankerung der Forderung „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ (1) Abschaffung Frauenlohngruppen in den Kollektivverträgen (2)	Gesetz Branche
B. Phase des internen Konflikts	Abschaffung Frauenlohngruppen in den Kollektivverträgen (2)	Branche
C. Phase des neuen Aufbruchs	Gleichbehandlungsgesetz (3)	Individuelle Ebene
D. Phase der positiven Diskriminierung	Anhebung der unteren Einkommensgruppen (4)	Branche, Betrieb
E. Phase des Gender Mainstreamings	Indirekte Diskriminierung bei der Arbeitsbewertung in den Kollektivverträgen sollen beseitigt werden (5)	Branche
F. Phase der Resignation	Novelle Gleichbehandlungsgesetz- Einkommensberichte (6)	Betrieb

Tabelle 17: Übersicht über die Instrumente und Wirkungsebenen

5.1. Gesetzliche Verankerung der Forderung „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“

Das erste Instrument, in das die Hoffnung auf mehr Einkommensgerechtigkeit gesetzt wird, ist die gesetzliche Verankerung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. Die Wirkungsebene ist jene des Gesetzes.

Am 29. Juni 1951 wird bei der 34. Internationalen Arbeitskonferenz in Genf das Abkommen Nr. 100 angenommen. Die Internationale Arbeitsorganisation, auf englisch International Labour Organisation (kurz ILO), ist eine Sonderorganisation der UNO, in welcher Regierungs-, ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvertreterInnen grundlegende Normen für die Arbeitswelt erarbeiten. Um dieses Abkommen in österreichisches Recht zu übersetzen, ist eine Ratifikation im Nationalrat erforderlich. Die ILO ist im Prinzip von der Funktionsweise durchaus mit der österreichischen Sozialpartnerschaft vergleichbar.

Das Abkommen Nummer 100 „über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit“ wird 1953 im Nationalrat ratifiziert und tritt am 29. Oktober 1954 in Kraft.

Das Abkommen legt fest, dass für vergleichbare Arbeit gleiches Entgelt in Form von Grundlohn/-gehalt plus zusätzliche Vergütungen bezahlt werden muss. Es heißt in Artikel 2 Absatz 1, dass jedes Mitglied die Entgeltgleichheit bei gleichwertiger Arbeit fördern, aber auch sicherstellen muss. Dies kann durch gesetzliche Maßnahmen, spezielle Einrichtungen, Generalkollektivverträge oder eine Mischung dieser erfolgen (Artikel 2 Absatz 2).[152] Bemerkenswert an diesem Abkommen ist, dass nicht nur der Grundlohn/-gehalt thematisiert wird, sondern auch Überzahlungen, Prämien u. ä., die unter den Begriff „zusätzliche Vergütung“ fallen, bereits mitberücksichtigt werden. Das Abkommen bezieht sich auch explizit auf „gleichwertige Arbeit“ und nicht nur auf „gleiche Arbeit“.

Wie weit der Zeit voraus diese Forderungen tatsächlich waren, lässt ein Blick in die Bundesrepublik Deutschland erahnen. Dort, so berichtet Irmgard Blättel, Leiterin der Frauenabteilung im Deutschen Gewerkschaftsbund, auf dem ÖGB Frauenkongress 1979 rückblickend, musste der Grundsatz der gleichen Entlohnung für Frauen 1955 erst durch das Bundesarbeitsgericht bestätigt werden, da ArbeitgeberInnen die Auffassung vertraten, dass

[152] Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.): Sammlung ausgewählter Internationaler Instrumente zur Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben. Wien. 1990. S. 11ff

Tarifverträge vom Geltungsbereich der deutschen Verfassung und damit dem Gleichheitsgebot ausgenommen wären. Die Debatte um gleiche Bezahlung für gleiche, gleichwertige und gleichartige Arbeit wurde in Deutschland ebenfalls 1955 gerichtlich geklärt.[153]

Es ist nicht verwunderlich, dass die ÖGB- Frauen zuallererst auf eine gesetzliche Regelung zur Beseitigung der Einkommensunterschiede gesetzt haben. Ähnlich wie bei der Verankerung des Gleichheitsgrundsatzes in der Verfassung, des Frauenwahlrechts etc. bildet die Abschaffung von expliziter juristischer Diskriminierung zumeist den ersten Schritt. So wichtig das Abkommen auf einer symbolischen Ebene auch gewesen ist, in der Praxis hat sich dadurch aber nur sehr wenig geändert.

5.2. Die Abschaffung der Frauenlohngruppen in Österreich- offene Diskriminierung in Kollektivverträgen

Gleichzeitig mit der Festsetzung juristischer Normen für die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern wird auch eine andere festgeschriebene Diskriminierung, nämlich die Frauenlohngruppen in den Kollektivverträgen, bekämpft. Dadurch, so die Hoffnung, können die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zumindest innerhalb der jeweiligen Branchen beseitigt werden. Zwar gibt es auch danach weiterhin Unterschiede zwischen den einzelnen Sektoren, vor allem zwischen typischen Frauen- und Männerbranchen, doch innerhalb der Gültigkeitsbereiche der jeweiligen Kollektivverträge wären die Unterschiede zwischen Frauen und Männern beseitigt.

Obwohl unterschiedliche Grundlöhne/-gehälter sowie Unterschiede bei anderen Lohn- und Gehaltselementen aufgrund des Geschlechtes seit 1954 illegal sind, werden dennoch weiterhin niedrigere Frauenlohngruppen von den Sozialpartnern verhandelt. In Deutschland wird sogar bis zu einem gegenteiligen Höchstgerichtsurteil die Auffassung vertreten, dass die Sozialpartnerübereinkommen außerhalb des Geltungsbereichs der deutschen Verfassung stünden.

Zur Verdeutlichung drei Beispiele aus den späten 1970er Jahren:[154]

[153] Stenografisches Protokoll des 8. Frauenkongresses des ÖGB. 1979. S. 76

- Kollektivvertrag für die Hutindustrie (vom 1.7.1979)

LG 4 sonstige männliche Hilfsarbeiter, Ös 30,45

LG 7 andere weibliche Hilfskräfte, Ös 28,60

- Kollektivvertrag für die Lederwaren- und Kofferindustrie und die Ledertreibriemen- und technische Lederartikelindustrie (vom 1.6.1978)

LG 9 angelernter Hilfsarbeiter (nach 1 Jahr Tätigkeit), Ös 28.67

LG 8 qualifizierte Hilfsarbeiterin (nach 1 Jahr Tätigkeit), Ös 27,12

- Kollektivvertrag für die industriellen Wäschereien, Chemischputzereien und Kleiderfärbereien für Wien, NÖ, Burgenland, Kärnten, Salzburg, Steiermark (vom 1.9.1979)

LG 5 Hilfsarbeiterin, Mitfahrerin	ÖS 29,55	Ös 28,60 (Stmk)
LG Hilfarbeiter, Mitfahrer	ÖS 30,80	ÖS 28,85 (Stmk)

Die Unterschiede zwischen Frauen- und Männerstundensätzen betragen bei den hier angeführten Beispielen bis zu 6,5 Prozent für die absolut gleiche Arbeit!

Obwohl Frauenlohngruppen 1954 beziehungsweise spätestens 1979 explizit mit dem Gleichbehandlungsgesetz verboten sind, existierten sie verschleiert weiter.
Im Kollektivvertrag für das eisen- und metallverarbeitende Gewerbe ab August 1978 gibt es keine Frauen- oder Männerlohngruppen mehr. Dennoch zeigt das Lohngruppenschema folgende Struktur:[155]

1. Spitzenfacharbeiter
2. Qualifizierter Facharbeiter
3. Facharbeiter
4. Besonders qualifizierter Arbeitnehmer
5. Qualifizierter Arbeitnehmer
6. Arbeitnehmer mit Zweckausbildung
7. Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung
8. Jugendlicher Arbeitnehmer (ausgenommen Lehrling)

---

[154] Marianne Schönauer: Lohndifferenzen zwischen Arbeiterinnen und Arbeitern in den Kollektivverträgen der Textil-, Bekleidungs- und Lederverarbeitenden Industrie. Diplomarbeit, Universität Wien. 1979

[155] Rudolf Dopplinger: Die Diskriminierung von Frauen in den Kollektivverträgen in Österreich unter besonderer Berücksichtigung der Kollektivverträge der Fachgewerkschaft Metall- Bergbau- Energie. Diplomarbeit Universität Wien. 1979. S. 71

In den ersten drei Gruppen, die auch die höchst bezahlten Gruppen darstellen, ist vom männlichen „Arbeiter“ die Rede, während in den niedrigeren Verwendungsgruppen der geschlechtsneutralere Begriff des „Arbeitnehmers“ verwendet wird. In den Erläuterungen zum Geltungsbereich heißt es dazu, dass:

„(…) in diesem Kollektivvertrag mit Arbeitnehmer als Arbeiterinnen und Arbeiter bezeichnet werden.“[156]

Anders ausdrückt, auch durch die Definition und Bezeichnung von Verwendungsgruppen lassen sich lange gut bezahlte Lohngruppen, die exklusiv Männern vorbehalten sind, trotz Verbots und Abschaffung aufrecht erhalten.

Ein Beispiel dafür liefert die große Untersuchung der Gewerkschaft Metall- Textil. Diese war aus einer Fusion der Gewerkschaft Metall- Bergbau- Energie und der Gewerkschaft Textil- Bekleidung-Leder im Jahr 2000 entstanden und beinhaltete zu diesem Zeitpunkt zwei Teilbereiche, von denen der einer eine traditionelle Frauen-, der andere eine traditionelle Männerbranche ist. Kurz nach der Fusion werden alle gültigen Kollektivverträge einer geschlechtersensiblen Untersuchung unterzogen und auf verdeckte, geschlechtsspezifische Unterschiede untersucht.
So zeigt sich unter anderem, dass auch in sämtlichen Kollektivverträgen des Textilbereichs klassische „Männer“- Lohngruppen vorhanden sind. Dabei handelt es sich um Facharbeiter, die über eine entsprechende Ausbildung verfügen und die Anlagen und Maschinen warten sowie Heizer und Chauffeure, die qualifiziert angelernt werden. Die Entlohnung entspricht in keinster Weise dem sonst üblichen Schema der Textilindustrie.

„Es sind überwiegend `Metaller´- Männer, die natürlich nicht bereit sind, zu jenen Lohnbedingungen zu arbeiten, die im Textilbereich üblich sind. Sie werden deutlich besser entlohnt, als FacharbeiterInnen aus dem Textilbereich.“[157]

Das heißt, für jene Personen, die nicht bereit sind, im für Frauen üblichen Entlohnungsschema zu arbeiten, werden in den Kollektivverträgen einfach eigene, speziell zugeschnittene Verwendungs- und Entlohnungsgruppen geschaffen. Auf diese Art und Weise kann trotz Verbot von Frauenlohngruppen die grundsätzlich schlechtere Bezahlung von Frauen beibehalten werden.

[156] Dopllinger: Die Diskriminierung von Frauen in den Kollektivverträgen in Österreich unter besonderer Berücksichtigung der Kollektivverträge der Fachgewerkschaft Metall- Bergbau- Energie. 1979. S. 72
[157] Gewerkschaft Metall- Textil (Hg.): „ Mit gutem Beispiel voran“. 2003. S. 45

Bei dieser Untersuchung finden sich auch immer noch sogenannte „Leichtlohngruppen“ in einigen Kollektivverträgen. Im Kollektivvertrag Bekleidungsindustrie, Lohntarif Miederindustrie existiert eine Lohngruppe 1 für „leichte“ Lagerarbeit und Lohngruppe 4 für „schwere“ Lagerarbeit.[158] Obwohl diese bereits Mitte der 1990er Jahre vom Obersten Gerichtshof als rechtswidrig eingestuft wurden, existieren sie immer noch in einigen Kollektivverträgen. Es bedarf an dieser Stelle wahrscheinlich auch keiner weiteren Erklärung, dass weibliche Lagerarbeiterinnen automatisch in LG 1, Männer in Lohngruppe 4 eingestuft wurden.

Als Fazit lässt sich feststellen, dass offene Diskriminierung in Form von Frauenlohngruppen heute nicht mehr existiert. Dafür sind neue Unterschiede entstanden ans Tageslicht gekommen.
Das Gleichbehandlungsgesetz differenziert hierbei zwischen mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung. Damit wird sich das nun folgende Kapitel befassen.

[158] Gewerkschaft Metall- Textil (Hg.): „ Mit gutem Beispiel voran“. 2003. S. 46

5.3. Das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft

Die Entstehung des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes ist der Beginn der „Phase des neuen Aufbruchs“. Mit dem Gleichbehandlungsgesetz wird erstmals eine neue Ebene betreten. Internationale Abkommen, deren nationale Ratifizierung und die Abschaffung der Frauenlohngruppen hatten auf kollektiver Ebene angesetzt. Das Gleichbehandlungsgesetz soll Einkommensunterschiede auf individueller Ebene beseitigen.

Internationale Abkommen, auch wenn deren Umsetzung, zu der sich Österreich verpflichtet hatte, eher schleppend passierte, waren für die Entstehung des österreichischen Gleichbehandlungsgesetzes sehr wichtig. So erinnert sich Johanna Dohnal:

„Beispielsweise war das österreichische Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft 1979 nur zu Stande gekommen, weil Österreich sich seinerzeit durch die Ratifizierung internationaler Übereinkommen verpflichtet hatte, Lohndiskriminierungen auf Grund des Geschlechtes zu beseitigen, und, als nichts dergleichen geschah, sowohl vom Europarat als auch von der internationalen Arbeitsorganisation gemahnt worden war, seinen Verpflichtungen endlich nachzukommen.“[159]

Abgesehen vom Abkommen Nr. 100, das bei der internationalen Arbeitskonferenz in Genf 1951 beschlossen und zwei Jahre später vom österreichischen Nationalrat ratifiziert wurde, gab es noch eine Reihe weiterer Abkommen, in denen sich Österreich zu mehr Gleichstellung und Einkommensgerechtigkeit für Frauen verpflichtete hatte. 1958 wurde das Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf in Genf angenommen, das besonders im Hinblick auf das Gleichbehandlungsgesetz von großer Bedeutung war, da es vieles im späteren Gleichbehandlungsgesetz bereits vorwegnimmt. In diesem Übereinkommen wurde vereinbart, Maßnahmen zu ergreifen um sicherzustellen, dass eine Person nicht aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Glaubensbekenntnis, nationalen Abstimmung, politischer Meinung oder sozialer Herkunft am Arbeitsmarkt diskriminiert wird.[160] Die Ratifizierung in Österreich dauerte allerdings. Sie geschah erst im Jahre 1973!

[159] Feigl Susanne: Was gehen mich seine Knöpfe an? Johanna Dohnal. Eine Biografie. Wien: Überreuter Verlag. 2002. S.125f

[160] Bundesminister für Arbeit und Soziales (Hg.): Sammlung ausgewählter internationaler Instrumente zur Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben. 1990. S. 19ff

Das Gleichbehandlungsgesetz war also notwendig geworden, da Österreich, trotz zahlreicher entsprechender Abkommen, den Grundsatz „Gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit“ nicht umsetzte.

Es lässt sich damit zur Entstehungsgeschichte der gesetzlich geregelten Antidiskriminierung in Österreich festhalten:

„Österreich war ohne Zweifel kein Vorreiter bei der Gesetzgebung gegen Diskriminierung.“[161]

Lange Zeit herrscht die juristische Auffassung, dass Diskriminierungsverbote die Entscheidungsfreiheit der VertragspartnerInnen allzu sehr einschränken würden:

„Die Diskriminierungsverbote stehen in starkem Gegensatz zum traditionellen Inhalt des Privatrechts. ***Traditionell***[162] *stand es im* ***Belieben***[163] *der Bürgerinnen und Bürger, bei der Auswahl ihrer Vertragspartner und auch bei der inhaltlichen Gestaltung der von ihnen abgeschlossenen Verträge nach den persönlichen Merkmalen der potentiellen Vertragspartner zu unterscheiden.“*[164]

Diese Argumentation ist insofern erstaunlich, da Gewerkschaften einzig und allein den Zweck verfolgen, genau diese Vertragsfreiheit des Privatrechts einzuschränken, weil ArbeitgeberInnen meist in einer stärkeren und die ArbeitnehmerInnen in einer schwächeren Verhandlungsposition sind.

Am 1. Juli 1979 tritt die Stammfassung des Gleichbehandlungsgesetzes in Kraft, welche sich zum damaligen Zeitpunkt ausschließlich auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bezieht. Es wird eine Gleichbehandlungskommission eingerichtet, die unabhängig von bestehenden Arbeits- und Sozialgerichten diskriminierende Sachverhalte behandelt. Bei der zweiten Novelle 1990 wird auch die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen gegründet.[165]

Seitdem wurde das Gleichbehandlungsgesetz zweimalig komplett novelliert. Die erste Novelle trat 2004 trat in Kraft, die aktuelle Novellierung im Jänner 2011 beschlossen.

Das Gleichbehandlungsgesetz definiert Diskriminierung als

---

[161] Robert Rebhand: Einleitung. S. 1-32. In: Robert Rebhan (Hg.): GlBG. Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar. Wien: Springer Verlag. S. 11

[162] Hervorhebung im Original

[163] Hervorhebung im Original

[164] Robert Rebhand: Einleitung. S. 1-32. In: Robert Rebhan (Hg.): GlBG Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar. Wien: Springer Verlag. S. 2

[165] Petra Smutny; Klaus Mayr: Gleichbehandlungsgesetz. Gesetz und Kommentare Nr. 174. Wien: ÖGB Verlag. 2001. S. 57

„benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird."[166]

Eine der wesentlichen Änderungen 2004 war die Erweiterung von Gleichbehandlung auf aktive Gleichstellung im Gültigkeitsbereich des Gesetzes. Gleichstellung umfasst weit mehr als lediglich gleiche Behandlung. Es bedeutet, dass nicht nur Diskriminierung zu unterlassen, sondern aktiv an der gleichen Partizipation beider Geschlechter in allen Bereichen zu arbeiten ist. Als Instrument dürfen positive Maßnahmen herangezogen werden, die nicht als Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gelten, auch wenn sie auf den ersten Blick den Eindruck von ungleicher Behandlung erwecken. [167]

Das Gleichbehandlungsgesetz umfasst in seiner derzeitigen Form drei Teile: Der 1. Teil befasst sich mit der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. Der zweite Teil behandelt die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung). Der Dritte Teil enthält Bestimmungen zur Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen.

Entsprechend zugeordnet sind die drei Senate, die gemeinsam die Gleichbehandlungskommission bilden. Diese ist der Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt zugeordnet.

Für die vorliegende Arbeit ist besonders Teil 1 des Gleichbehandlungsgesetzes relevant. In Teil 1 § 3 GlBG vom 23.6.2004 heißt es:

„Auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. *bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,*
2. *bei der Festsetzung des Entgelts,*
3. *bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,*
4. *bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,*
5. *beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,*
6. *bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,*
7. *bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses."*[168]

---

[166] Elisabeth Mitter: Gender Mainstreaming im Betrieb. Praktische Gewerkschaftsarbeit Band 8. VÖGB. 2007. S. 31

[167] Gleichbehandlungsanwaltschaft (Hg): Ihr gutes Recht. Informationsbroschüre zum Thema Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in den Bereichen Arbeitswelt (Privatwirtschaft) und Güter und Dienstleistungen. Wien. 2009. S. 19

[168] Teil 1 § 3 BGBl. I Nr. 66/2004

Das Verbot einer Diskriminierung im Bereich des Entgelts umfasst sowohl den Grundlohn/-gehalt als auch Zulagen, Bonuszahlungen, Überstundenpauschalen u. ä.[169] Der Grundsatz des gleichen Entgelts gilt aber nicht nur bei gleicher Arbeit, sondern auch bei gleichwertiger Arbeit.[170] Auch die oft vorgebrachte „Erklärung", Frauen würden schlechter verhandeln, ist durch das Gleichbehandlungsgesetz kein zu rechtfertigender Umstand ungleicher Entlohnung. In einem Urteil aus dem Jahr 1998 hält der Oberste Gerichtshof eindeutig fest, dass es in der Verantwortung und der Verantwortlichkeit der ArbeitgeberIn liegt, gleiche oder gleichwertige Arbeit auch gleich zu entlohnen. Fehlendes „Verhandlungsgeschick" sei kein Grund akzeptabler Frauen bei der Entlohnung zu diskriminieren.[171]

Grundsätzlich unterscheidet das Gleichbehandlungsgesetz zwei verschiedene Arten, unmittelbare und mittelbare Diskriminierung.

> *„Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt (oder erfahren hat oder erfahren würde) als eine andere."*[172]

Diese Form der Diskriminierung ist meist leicht verständlich. Personen werden schlechter behandelt, weil sie Frauen sind oder einer bestimmten Ethnie, Religion oder Weltanschauung angehören. Etwas schwieriger im Verständnis ist die mittelbare Diskriminierung, die ebenfalls vom Gleichbehandlungsgesetz erfasst wird:

> *„Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Regelungen Personen eines Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen."*[173]

Ein Beispiel für eine mittelbare Diskriminierung sind schlechtere Bedingungen für Teilzeitkräfte gegenüber Vollzeitkräften. Da, wie in Kapitel 2 bereits ausführlich dargestellt, überwiegend Frauen Teilzeit arbeiten, um Beruf und familiäre Verpflichtungen vereinbaren zu können, wirken sich Regelungen, die Teilzeitkräfte ausschließen, mittelbar diskriminierend für Frauen aus. Regelungen, dass nur Vollzeitkräfte Anspruch auf eine betriebliche Zusatzpension, Prämien o. ä. haben, sind somit als diskriminierend einzustufen.

[169] Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 17.05.1990, C-262/88, Barber
[170] Urteil des EuGH vom 01.07.1986 in der Rs 237/85, Slg 1986 2101 Rummler
[171] Gleichbehandlungsanwaltschaft (Hg): Ihr gutes Recht. 2009. S. 37
[172] Gleichbehandlungsanwaltschaft (Hg): Ihr gutes Recht. 2009. S. 31
[173] Gleichbehandlungsanwaltschaft (Hg): Ihr gutes Recht. 2009. S. 32

Wie können nun Personen, die sich diskriminiert fühlen, Schritte im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes setzen?
Grundsätzlich gilt, Ansprüche müssen individuell durchgesetzt werden, das bedeutet, dass nur die betroffene Person gegen ihre Benachteiligung vorgehen kann. Dafür wurde die Gleichbehandlungsanwaltschaft ins Leben gerufen. Es besteht ein Beschwerde- oder Klagerecht sowie die Möglichkeit, Schadenersatz zu fordern.

Die Novelle, die im März 2011 in Kraft tritt, beinhaltet einige neue Paragrafen, die das Legen von Einkommensberichten vorschreibt. In vier Schritten müssen nun Unternehmen mit mehr als 150 MitarbeiterInnen alle zwei Jahre einen Bericht über das Entgelt ihrer weiblichen und männlichen ArbeitnehmerInnen anfertigen. Obwohl es sich dabei um einen Teil des Gleichbehandlungsgesetzes handelt, soll den Einkommensberichten ein eigenes Kapitel gewidmet werden. Aus diesem Grund werden an dieser Stelle keine weiteren Ausführungen erfolgen, sondern es wird auf Kapitel 5.6. verwiesen.

5.4. Kollektivvertragspolitik: Anhebung der unteren Einkommensgruppen

In den 1990er Jahren, der „Phase der positiven Diskriminierung“, wird versucht, durch eine Anhebung der unteren Einkommensgruppen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, die Einkommensschere zwischen den Geschlechtern zu verkleinern. Der Wirkungsansatz setzt hier bei der jeweiligen Branche und den einzelnen Betrieben an.

Frauen sind in der Regel in den unteren Verwendungsgruppen, während Männer in den höheren Gruppen dominieren. Das liegt einerseits an der geringen Wertschätzung von traditioneller Frauenarbeit und Frauenarbeitsplätzen, näheres dazu in Abschnitt 5.5. Andere Faktoren sind der geringe Anteil weiblichen Führungskräften, die in den höheren Verwendungsgruppen eingestuft sind. Gründe für schleppende Karriereverläufe von Frauen sind Berufsunterbrechung durch Zeiten der Kindererziehung, Kranken- und Altenpflege, (Eltern)Teilzeit zur Vereinbarung von Betreuungspflichten, die sogenannte „gläsernen Decke“ und anderes mehr.

Innerhalb einer Branche bedeutet dies, dass die jährlichen Lohn- und Gehaltsrunden, die in Prozenten verhandelt werden existierende Unterschiede permanent fortschreiben. Anders ausgedrückt, allein durch kollektivvertragliche Lohn- und Gehaltserhöhungen lassen sich Unterschiede nicht beseitigen. Der tatsächliche Prozentsatz der Erhöhungen ist dabei irrelevant, da die Gehälter von Frauen und Männern immer mit dem gleichen Prozentsatz erhöht werden. Die klassische Kollektivvertragspolitik, in der relative Erhöhungen verhandelt wurden, hat über Jahrzehnte die niedrigeren Einkommen von Frauen im Vergleich zu Männereinkommen erhalten, anstatt etwas zu deren Angleichung beizutragen.

Aus diesem Grund erfolgt ein Umdenken in der Kollektivvertragspolitik, weg von der traditionellen prozentuellen Erhöhung. In der zweiten Hälfte der 1990er Jahren werden zumeist vier verschiedene Methoden verwendet, um die unteren Einkommensgruppen und damit Fraueneinkommen stärker anzuheben.[174] Alle Methoden werden heute noch angewendet:

- Die kollektivvertraglichen Löhne und Gehälter werden stärker erhöht als die Ist-Löhne/Gehälter.[175]

[174] Christoph Hermann: Mindestlöhne in Österreich. Forba Schriftenreihe 4/2005. Seite 7

[175] Anmerkung: Ist- Lohn/Gehalt ist der kollektivvertragliche Lohn/Gehalt plus eine freiwillige Überzahlung des Dienstgebers.

- Die Lohn und Gehaltserhöhungen erfolgen weiterhin in Prozentpunkten, allerdings wird ein Betrag angegeben, den diese Erhöhung mindestens ausmachen muss.
- Löhne und Gehälter werden nur mehr in absoluten Beträgen, sogenannten Sockelbeträgen, erhöht und gar nicht mehr in relativen Zahlen.
- Löhne und Gehälter werden in absoluten Beträgen erhöht, die für alle gleich sind. Parallel dazu gibt es aber auch prozentuelle Erhöhungen.

Eine andere Möglichkeit ist die Verwendung von sogenannten „Verteiloptionen“. Dabei wird bei den Kollektivvertragsverhandlungen eine bestimmte Summe für die Verteilung in den Betrieben festgesetzt. Diese kann dann anhand festgelegter Kriterien vom Betriebsrat verteilt werden.

5.5. Indirekte Diskriminierung bei der Arbeitsbewertung innerhalb der Kollektivverträge

In der „Phase des Gender Mainstreamings“, von 2000 bis 2006 stehen erneut die Kollektivverträge und die Wirkungsebene der Branchen im Fokus. Es wird erkannt, dass die Diskriminierung von Frauen beim Entgelt nicht zwangsläufig explizit sein muss, sondern sehr oft versteckt und nicht auf den ersten Blick erkennbar ist. Auf den kommenden Seiten werden nun einige wesentliche Elemente bei der diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung vorgestellt. Anschließend an diese eher theoretischen Ausführungen werden einige Projekte vorgestellt, die versucht haben, diese Erkenntnisse in die Praxis umzusetzen und Kollektivverträge auf versteckte Diskriminierungen zu analysieren.

5.5.1. Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung

Mittelbare Diskriminierung, das bedeutet Bestimmungen, die nicht aufgrund eines festgelegten Kriteriums differenzieren, sondern erst im Endergebnis zu Unterschieden führen, sind in der Praxis sehr schwer zu erkennen und zu beseitigen. In jedem Fall sind ausführliche Hintergrundrecherchen und Datenanalysen erforderlich, sowie Evaluierungen nach einem angemessenen Zeitraum.

Es ist gar nicht so einfach, den Wert einer Arbeit festzustellen, um diese dadurch mit anderen vergleichbar zu machen. Es gilt eine Vielzahl an Möglichkeiten, die an dieser Stelle nur kurz angerissen werden können.

Gleich zu Beginn der Bewertung muss eine wichtige Richtungsentscheidung getroffen werden, was überhaupt einer genaueren Bewertung unterzogen werden soll:

> *„Eine Grundfrage ist schon, inwieweit der Wert einer Arbeit danach bestimmt wird, was eine Person auf einem Arbeitsplatz zu tun hat (anforderungsbezogen) oder danach, was diese Person gelernt hat (qualifikationsbezogen).“*[176]

Weiters gibt es bei der Bewertung von Arbeit zwei verschiedene Vorgangsweisen. Im summarischen Verfahren wird ein Arbeitsplatz in Summe bewertet, auch wenn zuvor festgelegte Kriterien dabei verwendet werden. Bei einer analytischen Bewertung wird die Arbeit in ihre Einzelteile zerlegt und diese Elemente anschließend einzeln bewertet.

[176] Edeltraud Ranftl: Einführung. S. 9- 22. In: Edeltraud Ranftl u.a. (Hg.): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung. München, Mering: Rainer Hampp Verlag. 2002. S. 10

Bei beiden Verfahren kann entweder nach dem Prinzip der Reihung oder der Stufung vorgegangen werden. Bei einer Reihung werden die Arbeitsplätze (summarisch) oder die jeweiligen Anforderungen (analytisch) in eine aufsteigende Reihenfolge gebracht und damit zueinander in Beziehung gesetzt. Bei der Stufung existiert ein vorher festgelegtes Schema, in das die Arbeitsplätze (summarisch) oder die Anforderungsprofile (analytisch) zugeordnet werden.

„Meist wird analytische Arbeitsbewertung als objektiver betrachtet, dennoch gibt es auch hier Diskriminierung. Die Einfallstore für Diskriminierung bei der Analytik sind: die Auswahl der Anforderungskriterien/Merkmale und deren Gewichtung."[177]

Um einen Arbeitsplatz analytisch zu bewerten, gelten folgende Grundsätze: Es dürfen nur die Anforderungen am Arbeitsplatz berücksichtigt werden, nicht aber die Person, die diese Arbeit ausführt. Es dürfen nur die Inhalte der Arbeit bewertet werden, die Bezeichnung oder die Hierarchie im Unternehmen bleibt unberücksichtigt. Es dürfen keine Anforderungskriterien oder „unsichtbare" Arbeitsanforderungen unberücksichtig bleiben und die Bewertung muss vergleichbar sein.
Als Grundlage für ein analytisches Verfahren zur Arbeitsbewertung gilt das in den 1950er Jahren entwickelte Genfer Schema, das vier Anforderungsarten unterscheidet:[178]

- geistige Anforderungen
- körperliche Anforderungen (unterteilt nach Können und Belastung)
- Verantwortung
- Umgebungsbedingungen

[177] Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Hg.): Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation. Forschungsbericht. Wien: Eigenverlag. 2004. S. 7
[178] Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Hg.): Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierender Arbeitsbewertung. Wien: Eigenverlag. 2004. S. 13

Besonders auf folgende Aspekte sollte für eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung geachtet werden:[179]

a) **Beachtung von Anforderungen,** die an frauendominierte Arbeitsplätze gestellt werden. Besonders häufig werden Qualifikationen, die nicht im Rahmen standardisierter Ausbildungen erworben werden, bei der Bewertung der Tätigkeit nicht herangezogen. Beispiele dafür sind soziale Kompetenzen, wie sie im Rahmen von familiären oder ehrenamtlichen Tätigkeiten erworben werden. Ebenfalls unbewertet bleiben oft typische Belastungen von Frauenarbeitsplätzen, sofern es sich nicht um jene handelt, die traditionell meist Männerarbeitsplätzen zugeschrieben werden wie Schutz, Staub, Lärm oder körperliche Belastungen. Beispiele wären psychische Belastungen wie zum Beispiel das Leid anderer Personen in der Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege oder Konfliktbewältigung im Rahmen von (Produkt)Reklamationen von KundInnen. Verantwortung für Ressourcen und Produktionsergebnisse werden in der Regel extra abgegolten, die Verantwortung für das Wohlergehen von Menschen, wie es Teil vieler Frauenarbeitsplätze ist, wird meist nicht extra entlohnt.

b) Anwendung unreiner Bewertungsmaßstäbe

In vielen Kollektivverträgen werden bei der Erklärung der Verwendungsgruppen abgestufte Kriterien verwendet, die aber an sich beziehungsweise in ihrer **Abstufung** zueinander kaum näher erklärt werden. Die Unterschiede zwischen beispielsweise „Fachkenntnissen", „gründlichen Fachkenntnissen" und „gründlichen und umfassenden Fachkenntnissen" erweist sich in der Praxis als schwierig.

c) Doppel – und Mehrfachbewertungen

Oft werden bei der Arbeitsbewertung auch **Mehrfachbewertungen** vorgenommen. So werden z.B. bei AbteilungsleiterInnen die Kriterien „Verantwortlichkeit" und „Entscheidungsbefugnis" oft einzeln zur Entgeltbestimmung herangezogen. Dabei kann aber angenommen werden, dass jene Person die Entscheidungen treffen darf, für die Konsequenzen dieser auch entsprechende verantwortlich ist und es sich dabei eher nicht um zwei voneinander unabhängige Leistungskriterien handelt. Ebenfalls zu vermeiden sind Doppelabgeltungen, sowohl im Grundlohn

[179] Karin Tondorf: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ursachen der Benachteiligung von Frauen beim Arbeitsentgelt. S. 23- 40. In: Edeltraud Ranftl u.a. (Hg.): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung. München, Mering: Rainer Hampp Verlag. 2002. S. 26ff

als auch nochmals bei leistungsabhängigen Gehaltsbestandteilen (z.B. Prämien) die sich auf das selbe Kriterium beziehen.

d) Diskriminierende Auslegung von Bewertungskriterien

Dies soll am Beispiel von Muskelkraft verdeutlicht werden: Vereinzelte Bewegungsabläufe, die eine hohe körperliche Belastung beinhalten werden, meist höher bewertet als kontinuierliche aber geringere körperliche Belastungen.

Egal welche Verfahren, Methoden oder Ansätze zur Arbeitsplatzbewertung gewählt werden, am Ende müssen diese mit monetären Werten versehen werden. Aber auch diese lohnpolitischen Entscheidungen müssen kritisch im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit untersucht werden.

„Diskriminierungen sind u. a. auch möglich bei der Zuordnung der Geldbeträge zu den Entgeltgruppen, bei der Festlegung der Abstände zwischen den Entgeltgruppen oder bei der Bestimmung des Aufstiegs innerhalb der Entgeltgruppen (z.B. nach Berufsjahren) oder von einer Gruppe zu nächsten."[180]

Sämtliche Überlegungen der letzten Seiten gelten selbstverständlich für Grundlöhne/-gehälter als auch für außerordentliche Entgeltformen. Leistungsprämien, Bonuszahlungen, Sachbezüge u. ä. können und müssen ebenfalls nach den gleichen Kriterien auf versteckte Diskriminierungen untersucht werden.

5.5.2. Gender Mainstreaming und Kollektivverträge

Auf den nun folgenden Seiten werden drei Projekte dargestellt, die durch grundlegende Analysen versucht haben diskriminierende Inhalte aus Kollektivverträgen zu beseitigen. Als erstes Beispiel wird eine Untersuchung der damaligen Gewerkschaft Metall- Textil (GMT) detailliert dargestellt. Als zweites Beispiel folgt die Beschreibung eines Projekts der Gewerkschaft der Privatangestellten. Druck, Journalismus, Papier (GPA- djp), das den BAGS- Kollektivvertrag im Detail untersucht hat.

In beiden Projekten wird als übergeordnetes Prinzip „Gender Mainstreaming" verwendet.

„Gender Mainstreaming bedeutet, dass die Geschlechterfrage als zentraler Aspekt in den ´Hauptstrom´ der Politik einbezogen wird. Die Geschlechterperspektive soll zur Leitlinie des politischen Handelns und politischer Entscheidungen werden. (…) Im Konzept des Gender Mainstreaming ist die Frauenpolitik (als spezifische Politik nur für Frauen) aufgelöst in Richtung

[180] Karin Tondorf: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. 2002. S. 23f

einer umfassenden Geschlechterpolitik, um für beide Geschlechter gleiche Chancen und bessere Lebensbedingungen zu erreichen."[181]

6.5.2.1. „Mit gutem Beispiel voran"- Gender Mainstreaming

Im Jahr 2000 fusionieren die „Gewerkschaft Metall- Bergbau- Energie" und die „Gewerkschaft Textil- Bekleidung- Leder" zur „Gewerkschaft Metall- Textil". Dadurch ergeben sich zwei Bereiche, nämlich der eher durch männliche Arbeiter dominierte und besser bezahlte ehemalige „Metaller-Bereich" und der durch weibliche Arbeitskräfte dominierte und schlechter entlohnte „Textil-Sektor".

Zwei Jahre nach der Fusion, in denen sich an der Struktur der jeweiligen Kollektivverträge nichts geändert hat, werden alle Kollektivverträge im Geltungsbereich der GMT einer geschlechtsspezifischen Analyse unterzogen.

Als Zielvorgaben des Projektes werden vier Punkte definiert[182]:

- Bestimmungen finden, die unmittelbar oder mittelbar diskriminierend wirken
- Entdecken bzw. erarbeiten von Best- Practice Beispielen im Bereich gendergerechter Kollektivertragsgestaltung
- Herausfiltern von wesentlichen Kriterien, mit deren Hilfe die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern geschlossen werden können
- Eine differenzierte Analyse zwischen den beiden Thesen:
    - Kollektivverträge als Ursache für die Lohnschere
    - Kollektivverträge, die nicht die Ursache für die Lohnschere sind

Als „Nicht-Ziel" wird ganz explizit angeführt, dass bei diesem Projekt Kollektivverträge nicht in Frage gestellt werden und keine Neuregelungen entstehen sollen, die *„nichts zum Schließen der Lohnschere beitragen".*[183]

Obwohl das Projekt „Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen" heißt, zeigt schon die Zieldefinitionen, dass es sich dabei eigentlich gar nicht um Gender Mainstreaming im eigentlichen

[181] Mechthild Cordes: Gleichstellungspolitiken: Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming. S. 712- 720. In: Ruth Becker, Beate Kortendiek (Hg): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. 2004. S. 716f

[182] Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall- Textil (Hg.): „ Mit gutem Beispiel voran". Wir. Die MetallerInnen. Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen. Wien. 2003. S.10

[183] ÖGB (Hg.): „ Mit gutem Beispiel voran". 2003. S 10

Sinne handelt, sondern eine klassische frauenpolitische Ausrichtung hat. Gender Mainstreaming ist eine Vorgangsweise, die nicht nur die Interessen und Anliegen von Frauen berücksichtigt, sondern auch Männer mit einbezieht. Dieser Ansatz ist aber weder in der Zieldefinition noch im weiteren Verlauf des Projektes ersichtlich. Es liegt die Vermutung nahe, dass hier ein klassisches frauenpolitisches Projekt unter einem neuen, modernen Schlagwort „getarnt" wurde. Die Tatsache, dass es sich bei Gender Mainstreaming um ein Konzept handelt, das zu diesem Zeitpunkt erst wenige Jahre alt ist erleichtert die „Verkleidung" von Frauenpolitik in neuem Gewand.

Dieser Verdacht bestätigt sich auch bei Durchsicht der Ergebnisse der Analyse. In fast allen Fällen handelt es sich bei den beanstandeten Problemen um Tatbestände, die sich negativ auf Frauen auswirken. Nun soll keineswegs behauptet werden, dass nicht tatsächlich überwiegend Frauen diskriminiert und die männliche Erwerbsbiografie selbst in klassischen Frauenbranchen als Maßstab für Regelungen herangezogen werden. Der einzige Fall, in dem eine Regelung in ihrer Auswirkung auf Männer analysiert wurde, hat kein weibliches Äquivalent. In durchaus süffiziantem Ton heißt es da:

> *„Interessant ist die Wahrnehmung von Geschlechterstereotypen, dass fast durchgehend für die Eheschließung mehr (drei) Arbeitstage freigegeben werden, als anlässlich der Niederkunft der Ehefrau oder Lebensgefährtin (typischerweise ein Arbeitstag): das letztere Ereignis betrifft bzw. belastet offenbar den Mann weniger."*[184]

Ansonsten sind die Bedürfnisse von Männern oder deren Lebensumstände trotz Bezeichnung als „Gender Mainstreaming" kein Thema. Es kann auch nicht daran liegen, dass die Interessen von Männern keine Beachtung fanden, da das Projektteam nur aus Frauen bestanden hätte: Von den acht TeilnehmerInnen waren vier Frauen und drei Männer[185].

6.5.2.2. KV Screening des BAGS- Kollektivvertrages

Im Jahr 2007 wird durch die Bundesfrauenabteilung und den Geschäftsbereich Interessenvertretung ein Kollektivvertrag der GPA-djp in einem Pilotprojekt beispielhaft

[184] ÖGB (Hg.): „ Mit gutem Beispiel voran". 2003. S 52

[185] Bei der Aufzählung der Teammitglieder ist neben dem Nachnamen nur der erste Buchstabe des Vornamens angeführt. Das Geschlecht ist aus den ebenfalls angeführten E-Mail Adressen ersichtlich. Eines der Teammitglied, eine Person names C. Bauer, ist als verstorben gekennzeichnet, weshalb auch keine E-Mail Adresse angeführt und die Person somit nicht zuordenbar ist.

„gegendert“. Das Ergebnis wird in einer Broschüre dokumentiert, um diese auch anderen Bereichen zur Verfügung zu stellen und in Zukunft auch weitere Kollektivverträge einer solchen Analyse zu unterziehen.

Der Kollektivvertrag der ausgewählt wurde, war jener für ArbeitnehmerInnen, die bei Mitgliedern der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) beschäftigt sind. Das Projektteam besteht aus 8 Frauen und einem Mann. Im Gegensatz zum Projekt der GMT, das mehrere Kollektivverträge aus typischen Frauenbranchen mit jenen aus traditionellen Männerbranchen gegenüberstellt, wird hier nur ein einzelner KV analysiert.

Zu jedem einzelnen Paragrafen wird ein Vorschlag zur Verbesserung erstellt, sowie im Detail begründet, warum die Projektgruppe diesen Vorschlag macht. Ein weiterer Unterschied ist, dass auch Vorschläge einfließen, die nicht unbedingt einen Beitrag zum Schließen der Einkommensschere leisten. Vorschläge, die beispielsweise die Vereinbarkeit von familiären Betreuungspflichten erleichtern u. ä. werden ebenfalls miteinbezogen. Gleichzeitig wird der Begriff der Anti- Diskriminierung hier auch viel weiter ausgelegt als nur zwischen Frauen und Männern. In der nach den Vorschlägen neu zu schaffenden Präambel ist festgehalten, dass niemand mittelbar oder unmittelbar aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder aufgrund einer Behinderung diskriminiert werden darf.[186] Diese Aufzählung orientiert sich klar ersichtlich an jenen Merkmalen, die auch im Gleichbehandlungsgesetz angeführt sind.

Bei einigen Punkten im Kollektivvertrag, wie zum Beispiel des Paragrafen 18, der sich mit Abfertigungsansprüchen, oder des Paragraf 27, der sich mit Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung befasst, wird auch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die ursprüngliche Formulierung gleichgeschlechtliche oder nicht eheliche Lebensgemeinschaften diskriminiert. Zusätzlich zu einer Analyse der einzelnen Paragrafen des BAGS- Kollektivvertrages werden auch allgemeine Hinweise für das „Gendern“ von Kollektivverträgen gegeben.

Dieses Projekt ist insofern bemerkenswert, weil hier anstelle von abstrakten Tipps und Tricks tatsächlich ein Beispiel gegeben wird, wie geschlechtergerechte Kollektivverträge aussehen

[186] Bundesfrauenabteilung und Wirtschaftsbereich 17 der GPA-djp (Hg.): „Gendern“ von Kollektivverträgen. o. O.: Eigenverlag. 2007. S. 7

könnten. Bei einigen Paragrafen sind in einer späteren Ausgabe der Broschüre auch schon Anmerkungen zu finden, die darauf hinweisen, dass jene Vorschläge bei den Kollektivvertrags-Verhandlungen 2007 mit dem Sozialpartner bereits umgesetzt wurden. Interessant wäre eine aktuelle Bestandsaufnahme welche der Vorschläge bis heute realisiert werden konnten.

5.6. Einkommensberichte (Novelle GlBG 2011 laut BGBl. I Nr. 7/2011)

Als historisch jüngstes und in dieser Aufzählung auch letztes Instrument zum Schließen der Einkommensschere werden nun die Einkommensberichte behandelt. Dieses Instrument wirkt auf der betrieblichen Ebene.
Die rechtliche Grundlage dafür bildet das Gleichbehandlungsgesetz, welches bereits im Abschnitt 5.3. dargestellt wurde. Dennoch sollen die Einkommensberichte ein eigenes Kapitel erhalten, da es sich dabei um ein eigenständiges Instrument innerhalb des in dieser Arbeit dargestellten Phasenmodells handelt.

In Teil 1 des GlBG werden in der Novelle 2011 die Paragrafen 9(2), 10(2), 11a und 63(6) eingefügt. In diesen sind sämtliche Bestimmungen zu den Einkommensberichten geregelt.
Unternehmen mit mehr als 150 ArbeitnehmerInnen müssen alle zwei Jahre einen systematischen Bericht über das Entgelt ihrer MitarbeiterInnen erstellen. Die Berichtspflicht ist in einem Stufenplan geregelt, bei den größeren Unternehmen beginnt und sich jährlich um kleinere Unternehmen erweitert:[187]

Zahl der ArbeitnehmerInnen	Frist zur erstmaligen Berichtserstellung	Berichtszeitraum
Ab 1.001	31.07.2011	2010
1.000 – 501	31.03.2012	2011
500 - 251	31.03.2013	2012
250 - 151	31.03.2014	2013

Tabelle 18: Übersicht über die Fristen zur erstmaligen Legung eines Einkommensberichtes, abhängig von der Anzahl der ArbeitnehmerInnen
Quelle: § 63(6) GlBG

In dem Bericht werden die beschäftigten Frauen und Männern ihren jeweiligen Verwendungsgruppen und – jahren zugeordnet. Anschließend wird das durchschnittliche Entgelt oder das Medianentgelt für Frauen und Männern in den jeweiligen Verwendungsgruppen/-jahren dargestellt.[188]

[187] Paragraf 63 (6) GlBG laut BGBl. I Nr. 7/2011
[188] Barbara Marx: Alle sind gleich, aber Männer sind gleicher. Einkommensunterschiede unter die Lupe nehmen und beseitigen! Gewerkschaft der Privatangestellten. Druck, Journalismus. Papier (Hg.). Wien: Eigenverlag. 2011

In die Analyse müssen sämtliche Entgeltbestandteile wie Grundgehalt/-lohn, Prämien, Zulagen, Überstundenpauschalen, Sachbezüge etc. eingerechnet werden.
Der Bericht muss innerhalb der Frist an den Zentralbetriebsrat, Betriebsausschuss oder Betriebsrat übermittelt werden. Existiert kein Organ der ArbeitnehmerInnen- Vertretung, muss der Bericht allen ArbeitnehmerInnen zugänglich gemacht werden. Eine Verpflichtung, aufgedeckte Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu beseitigen, ist allerdings im Gesetz nicht festgeschrieben.

Inwieweit die Einkommensberichte zu mehr Transparenz und Einkommensgerechtigkeit führen, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abgeschätzt werden.

6. Zusammenfassung und Ausblick

Als Fazit dieser Arbeit lässt sich festhalten, dass die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern ein sehr komplexes Phänomen sind, das sehr lange unterschätzt wurde. Ein über die Jahrzehnte bunt zusammengewürfelter Mix aus verschiedensten Instrumenten, die alle auf unterschiedlichen Wirkungsebenen ansetzen, hatte nicht die gewünschte Wirkung.

Aus heutiger Perspektive scheint unklar, in welche Richtung die weitere Entwicklung gehen wird. Grund dafür sind die Nachwirkungen der Bawag- Krise und zwar genauer gesagt die Einsparungen innerhalb des ÖGB, die durch das Finanzierungsabkommen, beschlossen im Frühjahr 2011 zwischen ÖGB und den Gewerkschaften, notwendig geworden sind. Derzeit stehen Umstrukturierungen und Einsparungen ganz oben auf der Liste des ÖGB, weshalb zukünftig weniger Ressourcen für die gewerkschaftliche Frauenarbeit zur Verfügung stehen werden.

Die drei Forschungsfragen, die zu Beginn dieser Arbeit formuliert wurden, konnten im Laufe der Arbeit zufriedenstellend beantwortet werden. Die Ursachen der Einkommensschere wurden in Kapitel 2 ausführlich dargestellt, Kapitel 4 beschäftigte sich mit den Phasen des Umgangs der ÖGB- Frauen mit dem Thema und die Instrumente wurden in Kapitel 5 dargestellt.

Im Kapitel 3 wurde versucht, die Gewerkschaftsbewegung und die Frauenbewegung/Feminismus einander anzunähern. Ein Grund, weshalb sich das Schließen der Einkommensschere als derartig schwierig entpuppt, ist auch deren Spannungsverhältnis beziehungsweise völlig unterschiedlichen Zielvorstellungen. Dies kristallisiert sich nicht nur beim Thema Einkommensgerechtigkeit heraus. Die lange Zeit auch in der Gewerkschaftsbewegung vorherrschende Idee, Frauen wären in erster Linie Hausfrauen, Ehefrauen und Mütter und erst in zweiter Linie unselbständig Erwerbstätige, hat sicher nicht zum Schließend der Lohn- und Gehaltsunterschiede beigetragen.

Ähnliche Befunde lassen sich sicherlich auch bei den Themen Teilzeit, prekäre Beschäftigungen und Karenz finden. Solange Frauen mit Kindern gezwungen sind, das Spannungsfeld von Betreuungspflichten und Erwerbstätigkeit individuell durch Teilzeit oder Prekariat zu lösen, während Männer und Gesellschaft so tun, als hätte dies mit ihnen nichts zu tun, solange kann von Gleichstellung am Arbeitsmarkt keine Rede sein. Solange rückt auch das Thema Einkommensgerechtigkeit in weite Ferne.

Selbstverständlich ist es als Interessensvertretung schwierig, in einer solchen Situation die Rolle und Wünsche der „Erwerbstätigen“ mit jener der „Mutter“ in Einklang zu bringen. Doch wenn

Frauen in erster Linie in ihrer (potentiellen) Rolle als Mütter verstanden werden, ist es kein Wunder, wenn Einkommensunterschiede, ungleiche Verteilung von Führungspositionen und ähnliches mehr bestehen bleibt. Es ist mehr denn je notwendig, eine Theorie zu finden, die beiden Ansprüchen gerecht wird. Gleichzeitig darf aber nicht in antifeministische Forderungen nach einer Aufwertung von Hausarbeit, der Forderung eines „Hausfrauengehalt" o. ä. zurück gefallen werden. Solche Forderungen würden das zugrunde liegende Spannungsverhältnis nicht auflösen, sondern die „Sonderstellung" von Frauen nur noch weiter verfestigen.

Frigga Haug hat sich dieser Herausforderung gestellt und versucht mit ihrem Buch „Die Vier-in-einem-Perspektive"[189] einen ersten Schritt zu machen. Sie versucht darin die vier Dimensionen Erwerbsarbeit, Reproduktion, Politik und Kultur für Frauen zu einer Einheit zu verbinden. Arbeiten wie diese müssen weitergeführt und ausgebaut werden und es braucht ein neues Selbstbewusstsein der arbeitenden Frauen als solche. Das Frauenbild einer anderen Klasse, wie in diesem Fall des Bürgertums, als Norm zu übernehmen hat zu vielfältigen Schwierigkeiten geführt und zu einem vollständigen Auseinanderdriften von Theorie und Praxis. Ein großer Teil der Schwierigkeiten im Laufe der Zweiten Republik ist sicherlich auch der Tatsache geschuldet, dass in der Gewerkschaftsbewegung teilweise immer noch versucht wird, unvereinbare Werte in Einklang zu bringen. Stattdessen wäre ein neues und modernes Bild der arbeitenden Frau, sowie Stolz und Freude daran, dringend erforderlich. Eine erste Orientierung könnte zum Beispiel durch Rückgriffe auf Theoretikerinnen der Ersten Republik erfolgen.

Der Gender Pay Gap ist Ausdruck eines Ungleichverhältnisses, das große Auswirkungen bis hin in den Privatbereich hat. Ob aber alle diese Ungleichheit mit all ihren Konsequenzen aber tatsächlich beseitigt haben wollen, kann bezweifelt werden. Durch gleiche Einkommen würde sich die Frage der Neuverteilung von Hausarbeit und der Kinderbetreuung innerhalb von (heterosexuellen) Beziehungen stellen. Es wären auch weniger Führungspositionen für Männer verfügbar, da dann Frauen die Hälfte davon innehätten und vieles weitere mehr. Durch gleiche ökonomische Voraussetzungen würde sich das Geschlechterverhältnis in vielen Bereichen völlig neu stellen und es wäre überlegenswert, ob man dann nicht von einem Ende des Patriarchates sprechen könnte.

Doch wie könnte diese Utopie erreicht werden? Ein erster Schritt dazu wäre sicherlich einzusehen, dass es sich, wie diese Arbeit gezeigt hat, beim Gender Pay Gap um mehr als eine x-beliebiges frauenpolitisches Thema handelt, sondern weitreichenden Konsequenzen hat, dessen

[189] Frigga Haug: Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik für Frauen für eine neue Linke. Hamburg: Argument Verlag. 2008

Beseitigung nicht automatisch im Interesse aller liegt. Und wie schon Eleanor Marx- Aveling und Edward Aveling bereits 1886 feststellten:

„Die unterdrückten Frauen und die unmittelbaren Produzenten müssen begreifen, daß ihre Emanzipation durch sie selbst kommen wird. Die Frauen werden ihre Verbündete im besseren Teil der Männer finden, so wie die Arbeiter Verbündete unter den Philosophen, Künstlern und Dichtern finden werden. Aber so wie die einen nichts zu erhoffen haben vom männlichen Geschlecht als Ganzem, so haben die anderen nichts zu erhoffen von der Mittelklasse als Ganzem."[190]

[190] Eleanor Marx- Aveling, Edward Aveling: Die Frauenfrage (The Woman Question). Leipzig: Verlag für die Frau. 1986. S. 16

7. Quellenverzeichnis

7.1. Literaturverzeichnis

Amt der Tiroler Landesregierung: Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männer in Tirol. Gender Pay Gap. Innsbruck: Eigenverlag. 2009

Arbeitsgruppe Marxismus(Hg.): Geschlechterverhältnisse bei Marx und Engels. Eine kritische Auseinandersetzung. Wien: Eigenverlag. 2007
Arz Christa: Zur Kampagne gegen den § 144. AUF Mitteilungen. 1973

August Bebel: Die Frau und der Sozialismus. Berlin: Dietz Verlag. 1962

Aulenbacher Brigitte u.a. (Hg.): FrauenMännerGeschlechterforschung. State of the Art. o.O.: Westfälisches Dampfboot. 2009

Becker Ruth; Kortendiek Beate: Handbuch Frauen und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag. 2004

Becker- Schmidt Regina, Axeli- Knapp Gudrun: Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg: Junius Verlag. 2000

Bierach Barbara, Thorborg Heiner: Oben ohne. Warum es keine Frauen in unseren Chefetagen gibt. Berlin: Econ Verlag. 2006

Bundesfrauenabteilung und Wirtschaftsbereich 17 der GPA-djp (Hg.): „Gendern" von Kollektivverträgen. o. O.: Eigenverlag. 2007

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.): Sammlung ausgewählter Internationaler Instrumente zur Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben. Wien. 1990

Bundeskanzleramt, Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst (Hg.): Nationaler Aktionsplan über die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Wien: Eigenverlag. 2010

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Hg.): Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierender Arbeitsbewertung. Wien: Eigenverlag. 2004

Bericht des Rechnungshofes gemäß Art. 1 §8 Bezügebegrenzungsgesetz, BGBg. I Nr. 64/1997. 2006 und 2007

Broessler Agnes: Wilhelmine Moik. Ein Leben für die gewerkschaftliche Frauenpolitik. Wien: ÖGB Verlag. 2006

Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst (Hg): Frauenbericht 2010. Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (Hg.):Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2011. Wien: Eigenverlag. 2011

Butler Judith: Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt am Main: Suhrkamp. 1991

Deibl Maria: Frauen im Beruf. Zwischen Kind und Karriere. Wien: Verlag des ÖGB. 1994

Diekmann Andreas: Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag. 2005

Dopplinger Rudolf: Die Diskriminierung von Frauen in den Kollektivverträgen in Österreich unter besonderer Berücksichtigung der Kollektivverträge der Fachgewerkschaft Metall- Bergbau-Energie. Diplomarbeit Universität Wien. 1979

Engels Friedrich: Die Entwicklung des Sozialismus von der Utopie zur Wissenschaft. Berlin: Dietz Verlag. 1972

Entwicklungspartnerschaft POP UP GeM(Hg.): Gendersensible Statistik. Fakten über Frauen und Männer ins Bild rücken. Veränderungen ins Rollen bringen. Ein Handbuch mit dem Schwerpunkt Beschäftigung. Eigenverlag. o. J.

Fassler Martina: 60 Jahre ÖGB Frauen. Ohne uns geht nichts!. Wien: VÖGB. 2006

Feigl Susanne: Politikerinnen in Wien. Biografien 1848 – 2000. Wien. Eigenverlag der MA 57. 2000

Feigl Susanne: Was gehen mich seine Knöpfe an? Johanna Dohnal. Eine Biografie. Wien: Überreuter Verlag. 2002

Füllsack Manfred: Arbeit. Wien: Facultas Verlag. 2009

Gleichbehandlungsanwaltschaft (Hg): Ihr gutes Recht. Informationsbroschüre zum Thema Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in den Bereichen Arbeitswelt (Privatwirtschaft) und Güter und Dienstleistungen. Wien. 2009

Gregoritsch Petra u.a.: Warum verdienen Frauen weniger als Männer? Zusammenfassung zentraler Befunde einer empirischen Studie für Österreich zu Beschäftigung und Einkommen von Frauen und Männern. Hg: Bundeskanzleramt, Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst

Hartmann Frank: Globale Medienkultur. Technik, Geschichte, Theorien. Wien: Facultas Verlag. 2006

Hauch Gabrielle : Frauen bewegen Poltik. Österreich 1848 – 1939. Innsbruck, Wien, Bozen: Studienverlag. 2009

Haug Frigga: Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik für Frauen für eine neue Linke. Hamburg: Argument Verlag. 2008

Jelpke Ulla: Das höchste Glück auf Erden. Frauen in linken Organisationen. Hamburg: Buntbuch Verlag. 1981

Klenner Fritz , Pellar Brigitte: Die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Von den Anfängen bis 1999. Wien: ÖGB Verlag. 1987

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien: Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat. Eine Untersuchung in den TOP- 200 Unternehmen. 2009

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hg.): Käthe Leichter zum 100. Geburtstag. Texte zur Frauenpolitik. Wien: Eigenverlag AK Wien. 1995

Kaufmann Fritz : Sozialdemokratie in Österreich. Idee und Geschichte einer Partei von 1889 bis zur Gegenwart. Wien, München: Amalthea Verlag. 1978

Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie vom 28. September 1948 (Stand 1. Juni 2010)

Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen, die bei Mitgliedern der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für GESUNDHEITS- UND SOZIALBERUFE (BAGS) beschäftigt sind, Stand 1. Februar 2010

Kollektivvertrag für Angestellte der Baugewerbe und der Bauindustrie vom 28. September 1948 (Stand 1. Juni 2010)

Kolm Paul: Das Lohn- bzw. Gehaltssystem vom Kollektivvertrag sowie seiner Erneuerung in ausgewählten Branchen. Wien: GPA Eigenverlag. 2006

MA 57 Frauenförderung und Koordination von Frauenangelegenheiten (Hg.): Politikerinnen in Wien. Einblicke 1848 – 2000. Wien: Eigenverlag. 2000

Marx Barbarar: Alle sind gleich, aber Männer sind gleicher. Einkommensunterschiede unter die Lupe nehmen und beseitigen! Gewerkschaft der Privatangestellten. Druck, Journalismus. Papier (Hg.): Wien: Eigenverlag. 2011

Marx- Aveling Eleanor, Aveling Edward: Die Frauenfrage (The Woman Question). Leipzig: Verlag für die Frau. 1986

Marx Karl: Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Paderborn: Voltmedia Verlag. o.J.

Merkens Andreas. Diaz Victor Rego (Hg.): Mit Gramsci arbeiten. Texte zur politische- praktischen Aneignung Antonio Gramscis. Hamburg: Argument Verlag. 2007

Hermann Christoph: Mindestlöhne in Österreich. Forba Schriftenreihe 4/2005

Mitter Elisabeth: Gender Mainstreaming im Betrieb. Praktische Gewerkschaftsarbeit Band 8. VÖGB. 2007

Möbius Paul Julius: Über den pysiologischen Schwachsinn des Weibes, erschienen 1900

Niederkofler Heidi, Mesner Maria , Zechner Johanna (Hg.): Frauentag! Erfindung und Karriere einer Tradition. Wien: Löcker Verlag. 2011

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall- Textil (Hg.): „ Mit gutem Beispiel voran“. Wir. Die MetallerInnen. Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen. Wien. 2003

Ranftl Edeltraud u.a. (Hg.): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung. München, Mering: Rainer Hampp Verlag. 2002

Rebhan Robert (Hg.): Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz. GlBG und GBK-GAW-G. Wien, New York: Springer Verlag. 2005

Schönauer Marianne: Lohndifferenzen zwischen Arbeiterinnen und Arbeitern in den Kollektivverträgen der Textil-, Bekleidungs- und Lederverarbeitenden Industrie. Diplomarbeit, Universität Wien. 1979

Smutny Petra; Mayr Klaus: Gleichbehandlungsgesetz. Gesetz und Kommentare Nr. 174. Wien: ÖGB Verlag. 2001

Statistik Austria: Arbeitsmarktstatistik. Jahresergebnisse 2009. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung
Alexandra Weiss, Verena Simetzberger (Hg.): Frauen im 21. Jahrhundert. Situationen, Herausforderungen, Perspektiven. Gesellschafts- und sozialpolitische Aspekte. O.O: Innsbruck University Press. 2010

Statistik Austria. Bildung in Zahlen 2008/09. Schlüsselindikator und Analysen

Statistik Austria: Zeitverwendungsstudie 2008/09. Geschlechtsspezifische Unterschiede

Steiner Herbert: Käthe Leichter. Leben, Werk und Sterben einer österreichischen Sozialdemokratin. Wien: Ibera Verlag. 1997

Vinken Barbara: Die deutsche Mutter. Der lange Schatten eines Mythos. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuchverlag. 2007

Weigl Andreas: Frauen.Leben. Eine historisch-demografische Geschichte der Wiener Frauen. Wien: Eigenverlag Frauenbüro der Stadt Wien. 2003

Wündrich Bettina: Einsame Spitze? Warum berufstätige Frauen glücklicher sind. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag. 2011

Zehetner Walter: Die Diskriminierung von Frauen in den Kollektivverträgen in Österreich unter der besonderen Berücksichtigung der Kollektivverträge der Fachgewerkschaft Druck und Papier. Diplomarbeit an der Universität Wien. 1979

7.2. Protokolle

Stenografisches Protokoll des 1. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 29. und 30. September 1951

Stenografisches Protokoll des 2. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 14 und 15. Oktober 1955

Stenografisches Protokoll des 3. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes . Wien 17. bis 19. September 1959.

Stenografisches Protokoll des 4. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 19. bis 21. September 1963

Stenografisches Protokoll des 5. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 20. bis 22. September 1967

Stenografisches Protokoll des 6. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 15. bis 17. September 1971

Stenografisches Protokoll des 7. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes vom 10. Bis 12. September 1975

Stenografisches Protokoll des 8. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes vom 5. bis 7. September 1979

Stenografisches Protokoll des 9. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 18. bis 20. Mai 1983

Stenografisches Protokoll des 10. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 2. bis 4. Juni 1987

Stenografisches Protokoll des 11. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 29. bis 31. Jänner 1991

Unterlagen zum 12. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 31. Mai bis 2. Juni 1995

Unterlagen zum 13. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 8. bis 10. Juni 1999

Unterlagen zum 14. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 9. und 10. April 2003

Unterlagen zum 15. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes vom 3. Oktober 2006

Unterlagen zum 16. Frauenkongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes vom 3. Juni 2009

LEBENSLAUF BARBARA MARX (geb. 31.10.1980)

AUSBILDUNG

1991 – 1999 Wirtschaftskundliches Realgymnasium Frauengasse in Baden

1999 – 2004 BWL- Studium an der Wirtschaftsuniversität Wien
(nach Beendigung des ersten Studienabschnitts abgebrochen)

2004 – 2009 Studium Publizistik und Kommunikationswissenschaft
(Abschluss Bakk.)

Seit 2004 Studium Politikwissenschaft an der Universität Wien

BERUFSERFAHRUNG(AUSZUG)

2000 – 2002 ehrenamtliche Leitung des Frauenreferates der österreichischen Hochschülerschaft an der WU- Wien

08/2006- 10/2006 Begleitteam von Dr. Alfred Gusenbauer während des (Haupt)Wahlkampfes der Nationalratswahl 2006

12/2009 - 02/2011 Sekretärin in der Bundesjugendabteilung der GPA-djp

09/2010 - 02/2011 Sekretärin in der Bundesfrauenabteilung der GPA-djp

Seit 03/2011 Leiterin der Bundesfrauenabteilung der GPA-djp

EHRENAMTLICHE AKTIVITÄTEN (AUSZUG)

2000-2o02 Leitung des Frauenreferates der österreichischen Hochschülerschaft an der WU- Wien

2004 – 2010 Funktionärin in der GPA-djp Jugend (z.B. Stv. Bundesjugendvorsitzende ÖGJ und GPA-djp, Frauenbeauftragte der GPA-djp Jugend und Koordinatorin der Frauenarbeit in der ÖGJ etc.)

2008 – 2010 Antifa/Antira-Arbeitskreis der GPA-djp Jugend und ÖGJ

2009 – 2010 Redaktionsteam der „hallo!", dem Mitgliedermagazin der ÖGJ

Seit 2009 Mitglied im Frauenkomitee der Bundesjugendvertretung

09/2010 Teilnahme am Erasmusprogramm des Europäischen Gewerkschaftsbundes und einmonatiger Studienaufenthalt in Helsinki, Finnland bei finnischem Gewerkschaftsbund SAK

Seit 10/2010 Mitglied in der Vollversammlung der Pensionsversicherungsanstalt

Seit 09/2011 Mitglied der Gleichbehandlungskommission, Senat I

Abstract

Frauen verdienen in Österreich statistisch weniger als Männer. Je nachdem welche Daten verwendet werden kann dieser Unterschied zwischen 2 und 50 Prozent betragen.
Diese Differenz wird als „Einkommensschere“ oder „Gender Pay Gap“ bezeichnet und ist Ergebnis von zahlreichen direkten und indirekten Faktoren, wie zum Beispiel Arbeitszeit, Ausbildung, reproduktiven Tätigkeiten und vielem mehr.

Dieses Phänomen ist allerdings keineswegs neu. Schon vor Beginn der Zweiten Republik wurde die unterschiedliche Entlohnung von Frauen im Vergleich zu Männern immer wieder kritisiert. Seit 1945 setzen sich die ÖGB Frauen auf ihren Kongressen auf unterschiedlichste Art und Weise mit diesen Einkommensunterschieden auseinander. Widersprüchliche Ansichten über die Stellung der Frauenerwerbstätigkeit erschweren die Auseindersetzung um gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zusätzlich. In dieser Auseinandersetzung lassen sich folgende Phasen und Instrumente unterscheiden:

Von 1945 bis Mitte der 1960er Jahre sind die ÖGB Frauen zuversichtlich, dass die Frauenlohngruppen, die niedrigere Entlohung von Frauen in den Kollektivverträgen vorsehen, bald der Vergangenheit angehören. In dieser „Phase der Zuversicht“ wird das gesetzliche Verbot unterschiedlicher Entlohnung aufgrund des Geschlechtes umgesetzt. Von Mitte der 1960er bis Mitte der 1970er Jahre entsteht Unzufriedenheit bei den ÖGB Frauen, da Fortschritte bei der Angleichung von Frauenlöhnen/-gehältern nur sehr zögerlich stattfinden. Es wird in dieser „Phase des internen Konflikts“ weiterhin an der Abschaffung der Frauenlohngruppen gearbeitet. In der darauf folgenden Phase, der „Phase des neuen Aufbruchs“ die 1979 startet und bis Ende der 1980er Jahre dauert, herrscht wieder eine optimistische Grundstimmung. Das neue Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft ermöglicht Frauen individuell gegen Einkommensdiskriminierung vorzugehen. In den 1990er Jahren, der „Phase der positiven Diskriminierung“, wird bei Kollektivvertragsverhandlungen versucht, durch Anhebung der unteren Einkommensgruppen, in denen überwiegend Frauen eingestuft sind, Fraueneinkommen an jene der Männern anzugleichen. In der „Phase des Gender Mainstreamings“, beginnend im Jahr 2000 bis 2006, wird versucht, mittels Arbeitsbewertung die indirekte Schlechterstellung von Frauen in den Kollektivverträgen zu beseitigen und auf diesem Weg die Einkommensschere zu schließen.

2006 beginnt die „Phase der Resignation“, in der keine eigenen Handlungsoptionen mehr vorhanden sind und alle Hoffnung in die Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes gesetzt werden.

Als Fazit dieser Arbeit lässt sich festhalten, dass die Auseinandersetzung mit dem Gender Pay Gap immer schon eng mit der Österreichischen Gewerkschaftsbewegung verbunden war und im Laufe der Jahre unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt wurden. Als Ausblick dieser Arbeit muss festgehalten werden, dass die gewerkschaftliche Praxis im Kampf für gleiche Löhne und Gehälter für Frauen durch das Fehlen einer schlüssigen Theorie sehr erschwert wurde. Solange Frauenarbeit nicht gleichwertig zur Arbeit von Männern, sondern als „Zuverdienst“ gesehen wird, gestaltet sich ein Schließen der Einkommensschere als schwierig. Wird eine derartige reale Gleichwertigkeit angestrebt, kann dies aber nicht ohne eine kritische Auseinandersetzung mit dem Frauen- und Mutterbild unserer Gesellschaft geschehen.