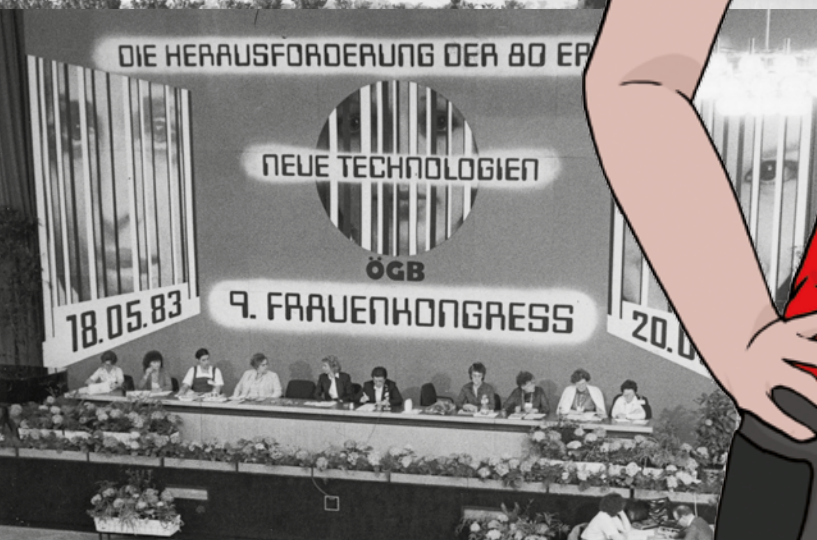


70 GGB

JAHRE GERECHTIGKEIT FÜR FRAUEN



INHALT

1945–1954	
Aufbau und Frauenarbeit	4
1955–1964	
Wirtschafts- und Babyboom	9
1965–1974	
Partnerschaft ist das Ziel	14
1975–1984	
Das Ende der „Frauenlöhne“	20
1985–1994	
Auf zur Chancengleichheit	26
1995–2005	
McJobs und „Wahlfreiheit“	32
2006–2015	
Sozialstaat FAIRbessern	40
Errungenschaften	48
Fußnoten	52
Literaturverzeichnis	55

Impressum: HerausgeberIn: Österreichischer Gewerkschaftsbund,
Frauenabteilung, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Autorinnen: Mag^a Martina Fassler, Mag^a Isabella Guzi, Mag^a Sabine Lichtenberger

Medieninhaber: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH,
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Verlagsort: Wien. *Herstellungsort:* Wien.

Layout: Stephanie Guberner,

Bildquellen: ÖGB-Fotoarchiv, ÖGB-Frauen, ÖGB-Online, ÖGB-Tirol, Foto Begsteiger, Christina Häusler, Peter Korp, Harald Mannsberger, Gisela Ortner,
Petra Spiola, Alexandra Kromus, Thomas Reimer, Michael Mazohl



Renate Anderl



Mag.^a Isabella Guzi, BA

VORWORT

Zu den Beweggründen für die Schaffung einer eigenen Frauenabteilung im Österreichischen Gewerkschaftsbund meinte die spätere Frauenvorsitzende Rosa Weber beim ersten Kongress der ÖGB-Frauen: „Die Befreiung der Arbeiterklasse kann nur ein Werk der Arbeiterklasse selbst sein. Wir können mit Fug und Recht dieses Wort abwandeln und können sagen: Die endgültige Befreiung der Frau kann wieder nur ein Werk der Frauen selbst sein! Diesem Ziel dient unsere Arbeit in den Frauenreferaten.“

70 Jahre sind vergangen, seit unsere Vorkämpferinnen darangingen, Strukturen für die frauenpolitische Arbeit im ÖGB und den Gewerkschaften aufzubauen. Mit Engagement und Hartnäckigkeit ist es den Gewerkschafterinnen seit 1945 gelungen, viele Verbesserungen für die Arbeitnehmerinnen zu erreichen. Nicht weniger Ausdauer kostete es die ÖGB-Frauen Fortschritte bei der Mitbestimmung innerhalb der Gewerkschaftsbewegung zu erlangen.

Auch wenn nur einige wenige Gewerkschafterinnen in der Broschüre namentlich erwähnt werden, ist eines klar: Erreicht haben die verschiedenen Erfolge nicht einzelne Frauen allein, sondern sie kamen zustande, weil es den nötigen Druck vonseiten der Frauen gab und sich viele Funktionärinnen, Mitarbeiterinnen und Mitglieder dafür einsetzten. Wir sind stolz auf unsere Vorkämpferinnen und danken ihnen für ihren Einsatz!

Aufzeigen wollen wir in der Broschüre aber auch die nach wie vor bestehenden Ungleichheiten die wir noch immer bekämpfen. Auch Rückschritte, die vor allem im Kapitel McJobs und „Wahlfreiheit“ zu finden sind, werden dargestellt. Wir lassen uns durch sie nicht entmutigen, im Gegenteil! Maria Metzker, die 16 Jahre an der Spitze der ÖGB-Frauen stand, gab uns für schwierige Zeiten einen Ratschlag mit, den wir gern beherzigen. „Wenn der Wind stärker bläst, müssen wir eben rudern. Und als letztes Wort: gewinnen.“

Renate Anderl

ÖGB-Vizepräsidentin, ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende

Mag.^a Isabella Guzi, BA

ÖGB-Bundesfrauensekretärin

AUFBAU UND FRAUENARBEIT

„Es ist ein alter gewerkschaftlicher Grundsatz, dass der Mensch das Recht auf Arbeit haben muss, und wir wollen heute hier aussprechen, dass dieses Recht auch der Frau zugewilligt werden muss.“⁽¹⁾

1948, als Wilhelmine Moik beim ersten Kongress des ÖGB diese Forderung aussprach, war das Recht der Frauen auf bezahlte Arbeit gesellschaftlich alles andere als unumstritten. Wie sehr sich die Bedeutung des Wortes „Frauenarbeit“ ändern kann, zeigen die ersten Jahre nach dem Zweiten Weltkrieg eindrucksvoll.

Während des Krieges waren die Frauen zu Tätigkeiten herangezogen worden, die vormals als Männerarbeit galten. Auch unmittelbar nach Kriegsende griff man auf Frauen als „vielseitig verwendbare Arbeitskräfte“⁽²⁾ zurück, wie die Bezeichnung „Trümmerfrauen“ verdeutlicht. Mit der Rückkehr der Männer aus dem Krieg wurden die Frauen zum Teil wieder vom Arbeitsmarkt verdrängt.

Dazu kam die äußerst schlechte Versorgungssituation. Lebensmittel waren knapp, bis Ende der Vierzigerjahre war ein Teil der Grundnahrungsmittel rationiert. Frauenarbeit bedeutete somit auch: stundenlanges Anstehen vor den Geschäften. Auch Kleider und Schuhe waren rar. Ausbessern und Umarbeiten von alten Kleidungsstücken gehörten zum Frauenalltag. Die Kleiderkarte wurde 1949 aufgehoben, Textilien und Schuhe blieben aber noch lange Zeit

Kostbarkeiten, auf die man ganz besonders aufpassen musste.⁽³⁾

ZU WENIG ARBEITSPLÄTZE

Der Wiederaufbau der Industrie setzte erst ab 1948 – mit Hilfe von außen – ein: Durch den Marshall-Plan flossen Österreich zwischen 1948 und 1953 beträchtliche Investitionsmittel zu. Fast die Hälfte des Geldes ging an die Verstaatlichte Industrie und die Elektrizitätswirtschaft. Ein Teil der Gelder wurde zur Preisstützung lebensnotwendiger Produkte verwendet. Dennoch war die Teuerung bis Anfang der Fünfzigerjahre eines der größten Probleme. Um die ständigen Preiserhöhungen einzubremsen und die Löhne an die Preisentwicklung anzupassen, wurden von 1947 bis 1951 fünf Lohn- und Preisabkommen zwischen Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnen-Verbänden abgeschlossen – vor allem den Preisanstieg konnten die Abkommen aber nur unzureichend aufhalten. Erst 1951/52 setzte eine Stabilisierung ein, ab 1953 folgte eine Phase der Hochkonjunktur.⁽⁴⁾ Die Arbeitslosigkeit blieb aber während der gesamten Fünfzigerjahre hoch. Frauen waren von der Arbeitslosigkeit besonders betroffen, 1953 und 1954 lag ihre Arbeitslosenquote über zehn Prozent!⁽⁵⁾

ÖGB-FRAUEN KONSTITUIEREN SICH

Noch vor der offiziellen Ausrufung der Zweiten Republik am 27. April 1945 kam es am 15. April im Direktionssaal des Wiener Westbahnhofes zur Grün-

dung des überparteilichen Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Auch die Gewerkschafterinnen zögerten nicht mit dem Aufbau eigener Strukturen für die Frauenarbeit. Im September 1945 fand die konstituierende Sitzung der Frauensektion statt. Dabei wurden 60 Funktionärinnen – aus den damals noch bestehenden 16 Gewerkschaften – zur „Frauenarbeit“ vorgeschlagen. Schon zuvor, im Juni, hatte das Frauenreferat im ÖGB seine Arbeit aufgenommen. Mit der Leitung des Referats war Wilhelmine Moik, die bereits vor 1934 Sekretärin des Frauenreferats im Bund Freier Gewerkschaften war, betraut worden.

Ziel in den eilig einberufenen Frauenkonferenzen war es, den österreichweiten Aufbau der Frauengremien voranzutreiben. Bereits 1946 gründeten die Bau- und Holzarbeiter als erste der Gewerkschaften ein Frauenreferat, gefolgt von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (1946) und der Gewerkschaft der Metall- und Bergarbeiter (1947).⁽⁶⁾ Beim 1. ÖGB-Frauenkongress im Jahr 1951 gab es in neun Gewerkschaften ein Frauenreferat oder „provisorische“ Strukturen dafür und in vier Bundesländern ein Frauenreferat oder zumindest eine Frauenreferentin des ÖGB.

GLEICHSTELLUNG IST DAS ZIEL

Die selbst gesteckten Ziele der ÖGB-Frauen sind umfassend. Rosa Weber, die als Mitarbeiterin 1949 zu Wilhelmine Moik in das ÖGB-Frauenreferat

IM ZEITRAFFER:

1945

Im April wird der ÖGB gegründet, die Wiederherstellung der Republik Österreich wird ausgerufen. Im September konstituiert sich die Frauensektion des ÖGB.

1948

Im Mai findet der erste Kongress des ÖGB statt. In einer Resolution fordern die ÖGB-Frauen, dass die Frauen zu allen gewerkschaftlichen Funktionen herangezogen werden.



1951: Dienstschluss bei der Textilfirma Altmann. Die Frauen verlassen die Fabrik – „Feierabend“ ist für sie noch lange nicht: die „Frauenarbeit“ Haushalt wartet.



In der ÖGB-Nachschulungswerkstätte für Friseurinnen.

kam, beschrieb die Aufgaben der ÖGB-Frauen beim 1. Frauenkongress im Jahr 1951 mit folgenden Worten:

„Ein großer Mann hat das Wort gesagt: Die Befreiung der Arbeiterklasse kann nur ein Werk der Arbeiterklasse selbst sein. Wir können mit Fug und Recht dieses Wort abwandeln und können sagen: Die endgültige Befreiung der Frau kann wieder nur ein Werk der Frauen selbst sein! Diesem Ziel dient unsere Arbeit in den Frauenreferaten.“⁷⁾

Die ÖGB-Frauen sehen es als ihre Aufgabe an, für die Frauen die Sicherung des Rechts auf Arbeit und ihre Gleichstellung hinsichtlich Aufstiegsmöglichkeiten und Bezahlung zu

erkämpfen. So steht es auch in den „Arbeitsrichtlinien“,⁸⁾ die die ÖGB-Frauen ab 1954 diskutierten und die sie beim 2. Frauenkongress im Jahr 1955 beschlossen.⁹⁾ Die Schaffung von Gesetzen zum Schutz der erwerbstätigen Frauen, insbesondere der Mütter, und von Maßnahmen zur Verringerung der Doppelbelastung der Frauen finden sich ebenfalls im Aufgabenkatalog der Arbeitsrichtlinien. Daneben ist es aber ein klares Ziel der ÖGB-Frauen, durch die Gewinnung weiblicher Mitglieder die organisatorische Kraft des ÖGB zu stärken. Schließlich wird in den Arbeitsrichtlinien auch anerkannt, dass die Frauenabteilung ein Teil des ÖGB ist und dessen Statuten und Beschlüsse für sie bindend sind.

MITBESTIMMUNG IM ÖGB

Die geringe Zahl an Frauen unter den FunktionärInnen versuchten die ÖGB-Frauen von Beginn an mit einer gezielten Schulung von Frauen zu steigern. Bereits in der zweiten Hälfte der Vierzigerjahre führten sie vierwöchige Intensivkurse, aber auch achttägige Internatskurse sowie Wochenend- und Abendkurse für Frauen aus allen Gewerkschaften durch. Die erhoffte Steigerung des Frauenanteils unter den FunktionärInnen blieb jedoch aus.

„Ich weiß nicht, ob Ihnen bekannt ist, liebe Kolleginnen, dass in unserer obersten Körperschaft, im Bundesvorstand, der 40 Funktionäre umfasst, nur eine Frau vertreten ist.“



1951

Ende September findet der erste Kongress der ÖGB-Frauen statt. Wilhelmine Moik wird beim Frauenkongress zur Vorsitzenden gewählt. Die ersten Vorsitzenden, Erna Fischer (1945 bis 1948) und Amalie Reiser (1948 bis 1951) waren von einem kleineren Gremium, der Funktionärinnenkonferenz, gewählt worden.

1953

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

ZEITZEUGIN: Wilhelmine Moik



Als „Frau der ersten Stunde“ kann Wilhelmine Moik bezeichnet werden, denn sie war führend am Aufbau der ÖBG-Frauen beteiligt. Wilhelmine Moik²³⁾ entstammte einer Ottakringer Arbeiterfamilie. Der Vater war Werkzeugmacher, die Mutter arbeitete in Heimarbeit als Näherin. Wilhelmine wurde als viertes von neun Kindern am 26. September 1894 geboren. Schon als Kind trägt sie als Weißnäherin zum Familienunterhalt bei. Mit achtzehn tritt sie in die Gewerkschaft ein, 1916 wird sie Mitarbeiterin im Verein der Heimarbeiterinnen. 1921 übersiedelt sie in die Gewerkschaftskommission als enge Mitarbeiterin von Anna Boschek. 1928 wird Wilhelmine Moik zur Frauensekretärin im neu gegründeten Frauenreferat des Bundes Freier Gewerkschaften bestellt. 1932 zieht sie für Ottakring in den Gemeinderat ein. Unter dem Dollfuß-Regime und im Nationalsozialismus setzt sie ihr politisches Engagement für die Revolutionären Sozialisten trotz mehrmaliger Inhaftierung fort.

Nach dem Krieg wird Wilhelmine Moik im Juni 1945 zur Leiterin der (noch provisorischen) Frauenabteilung berufen und auf dem 1. Frauenkongress 1951 zur Vorsitzenden der ÖGB-Frauen gewählt. 1959 übergab sie die Leitung der Frauenabteilung an ihre Mitarbeiterin Rosa Weber, blieb aber noch bis 1963 Frauenvorsitzende.

Wilhelmine Moik war von 1945 bis 1962 auch Nationalratsabgeordnete. Ihr Name ist mit einer Vielzahl sozialpolitischer Gesetze verbunden, darunter dem Mutterschutz-, Heimarbeits- und Krankenpflegegesetz sowie der Verbesserung der Witwenrente. Wilhelmine Moik verstarb im Alter von 75 Jahren im Jänner 1970.

zog die Mitarbeiterin der Frauenabteilung, Rosa Weber, beim 2. ÖGB-Frauenkongress im Jahr 1955 Bilanz. Die ÖGB-Frauen forderten deshalb eine Statutenänderung, die auch beim Bundeskongress des ÖGB 1955 beschlossen wurde (vgl. S. 10).

FRAUENARBEIT – DOPPELVERDIENERTUM?

Die Zahl der bei der Wiener Gebietskrankenkasse versicherten weiblichen Arbeiterinnen und Angestellten stieg von 1939 auf 1944 um 48.000, die Zahl der männlichen Beschäftigten sank dagegen um 67.000. Vor allem in die Angestelltenberufe und im öffentlichen Dienst gab es während des Krieges eine starke Zuwanderung von Frauen. Nach dem Krieg wurden die Frauen – oft unter dem Schlagwort des Doppelverdienertums – wieder „abgebaut“: 1946 waren bei der Wiener Gebietskrankenkasse um 90.000 unselbstständig beschäftigte Frauen weniger registriert als zwei Jahre zuvor, 1947 entsprach der Stand der Frauen etwa dem des Jahres 1939. Bei „Abbaumaßnahmen“ sollten nichtautomatisch die Frauen gekündigt werden, man müsse nach „sozialen Gesichtspunkten“⁴⁰⁾ entscheiden, wer den Arbeitsplatz behalten dürfe, forderten die ÖGB-Frauen. Ihre Forderung verhalte allerdings in vielen Fällen ungehört. So schildert Käthe Kraft von der Gewerkschaft der Post und Telegraphenbediensteten beim 1. ÖGB-Frauenkongress den Umgang mit den Frauen folgendermaßen:

„Die Post- und Telegraphenanstalt hat 1945 einen ungeheuren Beamtenapparat übernommen [...]. Das Finanzministerium hat nur einen bestimmten Personalstand bewilligt. Es musste also das Personal reduziert werden. Die Post- und Telegraphenanstalt schritt zum Abbau, und dieser Abbau ging hauptsächlich auf Kosten der verheirateten Frauen. Die Vertragsbedienstete, deren Mann eine bestimmte Gehaltsgrenze erreicht hat, wurde gekündigt. [...] Die Frau wurde abgebaut – und in einigen Monaten wurde der Mann arbeitslos. Auch in diesem Fall ist es uns nicht mehr gelungen, eine solche Frau wieder einzustellen. Im Juni 1951 ist allerdings wieder der Fall eingetreten, dass die Frau nunmehr nicht mehr abgebaut wird. Es hat sich bereits ein Personalmangel breit gemacht [...]. Aber bis jetzt ist es uns nicht gelungen,

ZEITBILDER



NACHKRIEGSELEND

Fahrten aufs Land, um im Tauschhandel beim „Hamstern“ Mehl oder Schmalz zu ergattern und Brennholz zu klaben, gehörten zum Frauenalltag unmittelbar nach dem Krieg.



FACHGRUPPENVEREINIGUNG

Mithilfe der ÖGB-Frauen schlossen sich die Krankenpflegerinnen bereits 1946¹⁹⁾ gewerkschaftsübergreifend zu einer Fachgruppenvereinigung zusammen. Im Schwesternheim, das die Fachgruppenvereinigung 1948 in Wien eröffnete, waren Wohnungen und eine Stellenvermittlung für Schwestern, die Privatpflege übernahmen, untergebracht.

Mindestlohnschutzgesetz – Regelung auch für Hausgehilfinnen gültig.

eine verheiratete Frau wieder einzustellen, außer sie nimmt einen Posten im Reinigungsdienst an...“¹¹⁾

Die Gewerkschafterinnen konnten in solchen Fällen bestenfalls versuchen, die Frauen in die – oft schlechter bezahlten – Frauenberufe „rückzuführen“. Dazu und auch zur Qualifizierung von Wiedereinsteigerinnen wurden so genannte Nachschulungswerkstätten¹²⁾ eingerichtet.

HILFE FÜR DIE BERUFSTÄTIGEN

Auch jene Frauen, die ihren Arbeitsplatz behielten, hatten kein leichtes Los. Den Mangel an Nahrungsmitteln und die zeitaufwendige Beschaffung derselben versuchten die ÖGB-Frauen durch zahlreiche Interventionen zu lindern.

„Nach oftmaligen Eingaben gelang es endlich, für die berufstätigen schwangeren Frauen neben der Mütterkarte die in Betracht kommende Zusatzkarte durchzusetzen. Für die Hausgehilfinnen wurde die Angestelltenkarte erreicht.“ So heißt es im Tätigkeitsbericht des Frauenreferates anlässlich des 1. ÖGB-Kongresses 1948.¹³⁾

Erreicht haben die ÖGB-Frauen auch die bevorzugte Bedienung der berufstätigen Frauen in Lebensmittel- und Bedarfsartikelgeschäften sowie in Wäschereien und Putzereien, um ihnen nach der Arbeit das stundenlange Anstehen zu ersparen. Als Nachweis für die Bevorzugung wurde – unter anderem von den Konsumvereinen und von der Firma Meindl – die Gewerkschaftslegitimation bzw. von den Gewerkschaften ausgegebene Berechtigungsscheine akzeptiert. Als sich die wirtschaftliche Lage stabilisierte, traten derartige Aktionen in den Hintergrund. Die ÖGB-Frauen setzten in der Folge auf die „Technisierung“ der Haushalte durch eine Erleichterung der Anschaffung von Haushaltsgeräten.

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG FÜR FRAUEN

Die Doppelbelastung durch Beruf und Haushalt verringern wollten die ÖGB-Frauen durch eine kürzere Arbeitszeit für Frauen. Nach dem Krieg war strittig, welche Arbeitszeitregelung über-

haupt anzuwenden sei, die 48-Stunden-Woche oder die durch eine kriegswirtschaftliche Verordnung 1939 eingeführte 60-Stunden-Woche.¹⁴⁾

Daraus resultierten lange und uneinheitliche Arbeitszeiten. Die ÖGB-Frauen forderten deshalb die Schaffung eines österreichischen Arbeitszeitgesetzes: Es sollte allgemein die 48-Stunden-Woche, in Betrieben mit mehrheitlicher Beschäftigung von Frauen aber die 44-Stunden-Woche vorsehen. Diese Bestimmung blieb allerdings, trotz Verhandlungen dazu im Parlament¹⁵⁾, unerfüllt, so wie für längere Zeit überhaupt ein Arbeitszeitgesetz. Die ÖGB-Frauen ließen daraufhin ihre Forderung nach Sonderbestimmungen für die Frauen fallen und traten ab Mitte der Fünfzigerjahre für eine Arbeitszeitverkürzung für alle ArbeitnehmerInnen in Form der 40-Stunden-Woche ein.¹⁶⁾

PENSIONSANTRITT MIT 60

Einige Fortschritte konnten die ÖGB-Frauen im Bereich der Sozialversicherung erzielen. Das Arbeitslosenfürsorgegesetz, das eine Geldleistung bei Arbeitslosigkeit nur für den Fall einer Notlage vorsah, wurde 1949 durch das



IM LEHRMÄDCHENHEIM

49 Prozent der Jugendlichen waren laut Volkszählungsergebnis 1951 weiblich, bei den Lehrlingen betrug der Anteil der Mädchen aber nur 23 Prozent. Die ÖGB-Frauen plädierten, die Ausbildung der Mädchen nicht zu vernachlässigen. Lehrstellen für Mädchen waren aber rar. Anfang 1954 waren bei den Arbeitsämtern 3.429 Lehrstellen suchende Mädchen gemeldet, aber nur 289 offene Stellen.²⁰⁾ 1954 wurde einer Forderung der Gewerkschafterinnen Rechnung getragen und die Förderung der weiblichen Jugend im Jugendeinstellungsgesetz²¹⁾ festgeschrieben. Aber erst die günstige Beschäftigungslage ab Mitte der Fünfzigerjahre führte dazu, dass die Betriebe vermehrt weibliche Lehrlinge einstellten.



EIN GROSSES FEST

1953 feierte der ÖGB den 60. Jahrestag der Gründung der Österreichischen Gewerkschaftskommission. Beim Festumzug rund um den Wiener Ring waren die ÖGB-Frauen mit einem eigenen Wagen dabei.



WISSEN IST MACHT

Bereits ab Herbst 1948 gab das ÖGB-Frauenreferat gemeinsam mit dem AK-Frauenreferat die monatliche Broschüre „Frauenarbeit – Frauenrecht“ heraus. Ziel des Blattes war, die Funktionärinnen in den Betrieben und den Gewerkschaften über aktuelle politische Fragen zu informieren und mit den gesetzlichen Bestimmungen und Änderungen vertraut zu machen. 1961 wurde das Blatt eingestellt.



In den Büroberufen war die Frauenarbeitslosigkeit besonders hoch.



Betriebsrätinnen bilden sich in einem Kurs der ÖGB-Frauen weiter.



ÖGB-Frauen-Plakat aus dem Jahr 1953

Arbeitslosenversicherungsgesetz ersetzt. Auch verheiratete Frauen erhielten somit bei Arbeitslosigkeit, sofern sie die Versicherungszeiten nachweisen konnten, Arbeitslosengeld. In der Pensionsversicherung erfolgte 1948 die Herabsetzung der Altersgrenze für Frauen von 65 auf 60 Jahre, seit 1949 erhalten Witwen von Arbeitern auch vor Vollendung ihres 60. Geburtstages eine Rente.¹⁷⁾

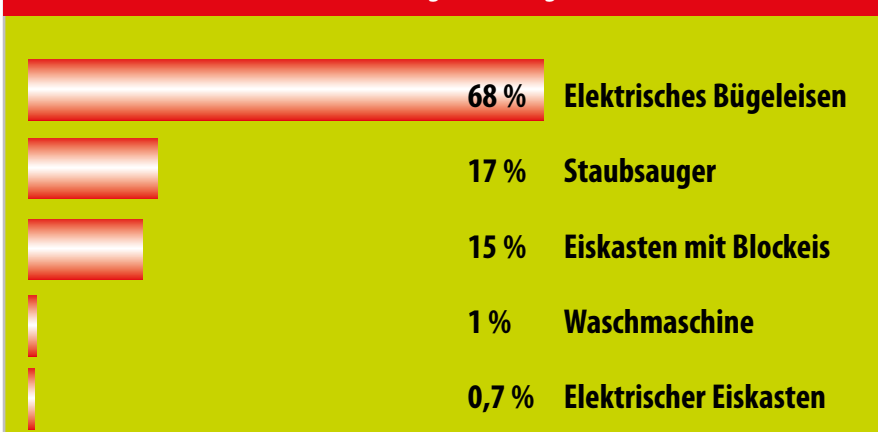
HAUSGEHILFINNEN UND HEIMARBEITERINNEN

Von Beginn an aktiv waren die ÖGB-Frauen für die Verbesserung der Situation der Hausgehilfinnen und Heimarbeiterinnen. Beide Berufe galten als typische Frauenberufe mit schlechten Arbeitsbedingungen und geringer Entlohnung.

Für Hausgehilfinnen (Hauspersonal, Köchinnen, Kindermädchen, etc.) gab es nach dem Zweiten Weltkrieg keinen Kollektivvertrag, da kein Arbeitgeberverband als Vertragspartner existierte. Die ÖGB-Frauen erreichten Ende der Vierzigerjahre, dass die Urlaubsbestimmungen nach dem Arbeiterurlaubsgesetz auf Hausgehilfinnen ausgeweitet wurden, 1951 setzten sie das Mindestlohnschutzgesetz und damit die Regelung von Mindestlöhnen für die Hausgehilfinnen durch.

Das von den ÖGB-Frauen immer wieder geforderte umfassende Hausgehilfinnen-Gesetz scheiterte aber jahrelang am Widerstand der Arbeitgeberseite. Erst 1962 gelang die Ablöse des Hausgehilfengesetzes aus 1920 durch das neue „Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz“.¹⁸⁾ Auch die Verabschiedung des Heimarbeitsgesetzes war mühsam. Die ÖGB-Frauen wurden deshalb auf einer anderen Ebene tätig: Auf ihre Initiative handelten die zuständigen Gewerkschaften bis Anfang der Fünfzigerjahre Bestimmungen bezüglich Heimarbeitslöhne in den Kollektivverträgen aus. 1954 wurde schließlich ein Heimarbeitsgesetz beschlossen, das den HeimarbeiterInnen eine arbeits- und sozialrechtliche Absicherung brachte.

FRAUENALLTAG: Ausstattung mit Hausgeräten im Jahr 1951



Ergebnis einer Befragung der ÖGB-Frauen von 600 ArbeitnehmerInnen-Haushalten.²²⁾

WIRTSCHAFTS- UND BABYBOOM



Der Arbeitskräftemangel hatte zur Folge, dass die Unternehmen verstärkt um weibliche Arbeitskräfte warben.

„Die Wirtschaft umwirbt auch die Frauen, und diese Werbung treibt oft ganz seltsame Blüten. [...] Da lesen wir Annoncen, in denen es heißt: ‚Komm auf einen Arbeitsplatz, der dir Freude macht, wo du Schönheit vorfindest, denn die Schönheit überträgt sich auf dich, und welche Frau will nicht schön sein?‘ Und wenn Sie mich fragen, was das für ein Arbeitsplatz ist: Es wird ein Stubenmädchen oder eine Zofe für einen gepflegten Haushalt gesucht.“²⁴⁾

Diese Worte der Frauensekretärin Rosa Weber beim 4. ÖGB-Frauenkongress 1963 beschreiben eindrucksvoll die Situation zur Zeit des „Wirtschaftswunders“ in den Sechzigerjahren. Aufgrund des Arbeitskräftemangels warben die Betriebe verstärkt um weibliche Arbeitskräfte.

VOLLBESCHÄFTIGUNG ERREICHT

Das durchschnittliche jährliche Wachstum der österreichischen Wirtschaftslage 1953 bis 1962 bei 6,1 Prozent, Anfang der 60er Jahre wurde – bei den Männern – Vollbeschäftigung erreicht.²⁵⁾ Trotz einer Verlangsamung des Wachstums stieg die Zahl der Beschäftigten auch in den Folgejahren rasant an.

Die Frauen konnten ihren Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 33,4 Prozent im Jahr 1953 auf 36,9 Prozent im Jahr 1964 steigern – das bedeutete einen Zuwachs um 233.000 bei den weiblichen unselbstständig Beschäftigten. Gleichzeitig strömten noch mehr Frauen auf den Arbeitsmarkt: 56 Prozent der registrierten Arbeitsuchenden des Jahres 1964 waren weiblich;²⁶⁾ in Absolutzahlen waren dies allerdings gerade 37.400.

Begleitet wurde das „Wirtschaftswunder“ von einer Nachfrage nach langlebigeren Konsumgütern: Haushaltsgeräte, Automobile und in den Sechzigerjahren Fernsehgeräte hielten Einzug in die Haushalte.²⁷⁾ Im Kontext des Aufschwungs kam es zudem zu einem regelrechten Heirats- und Babyboom, der 1963 seinen Höhepunkt fand.

STATUTEN FÜR DIE ÖGB-FRAUEN

Die Schaffung von Strukturen für die Frauenarbeit verlief in den einzelnen Gewerkschaften und Landesorganisationen des ÖGB höchst unterschiedlich.

Nicht zuletzt um Druck zu erzeugen für einen raschen und einheitlichen Aufbau von Frauenabteilungen in allen Gewerkschaften und Bundesländern, beschlossen die ÖGB-Frauen bei ihrem zweiten Kongress im Jahr 1955

Verlängerung des Mindesturlaubes durch Generalkollektivvertrag.

Statuten, die sogenannten Arbeitsrichtlinien. Rosa Weber begründete die Beschlussfassung der Arbeitsrichtlinien beim Kongress folgendermaßen:

„Wir glauben, dass durch die Arbeitsrichtlinien eine Förderung der Frauenarbeit eintreten wird, das heißt, jedes Bundesland und jede Gewerkschaft, die bisher die Arbeitsrichtlinien noch nicht erfüllt oder nicht mit Leben erfüllt hat, wird sich bemühen, das in Zukunft zu tun.“⁽²⁸⁾

Der zweite Grund, so Weber, sei, dass engagierte Funktionärinnen sich nun auf die Statuten beziehen könnten, wenn sie Gremien für die Frauenarbeit aufbauen wollten.

Als Organe der ÖGB-Frauen werden in den Arbeitsrichtlinien festgelegt:⁽²⁹⁾

- a) der Frauenkongress als die oberste und auch zahlenmäßig größte Entscheidungsinstanz – der Frauenkongress tritt alle vier Jahre zusammen und wählt unter anderem das Präsidium der Frauenabteilung;
- b) der Bundes-Frauenausschuss, der mindestens einmal jährlich durch das Präsidium der Frauenabteilung einzu-berufen ist und zwischen den Frauenkongressen für die notwendigen Beratungen und Beschlüsse zur Erfüllung der Frauenarbeit zuständig ist;
- c) das Präsidium – es tagt zwischen den Sitzungen des Bundesfrauenausschusses und berät und beschließt die durchzuführenden Aktivitäten.
Das Präsidium besteht aus der ÖGB-Frauenvorsitzenden und ihren Stellvertreterinnen sowie der Sekretärin der Frauenabteilung, die aber nur beratende Stimme hat.
- d) das Frauensekretariat, das für die Umsetzung der in den drei höchsten



Der einsetzende Wohlstand ermöglichte Urlaubsreisen ...

Gremien gefassten Beschlüsse zuständig ist, was von Beginn an zu einer besonders engen Zusammenarbeit des gewählten Frauenpräsidiums und der hauptamtlichen Frauensekretärin führte. Auf Landesebene sind nach den Statuten Landes-Frauenkonferenzen und Landes-Frauenausschüsse vorgesehen, auf Bezirksebene Bezirks-Frauenkonferenzen und Bezirks-Frauenausschüsse.

MITBESTIMMUNG IM ÖGB

Mehr Mitsprache im Gewerkschaftsbund selbst versuchten die ÖGB-Frauen ebenfalls über die Statuten zu erreichen: Auf ihren Antrag hin wurde beim ÖGB-Kongress 1955 beschlossen, dass die Frauenabteilung mit drei Delegierten beim Bundeskongress, mit drei Delegierten in der Vorständekonferenz und mit zwei Delegierten im Bundesvorstand vertreten sein muss – allerdings in allen drei Gremien mit beratender Stimme.

Als Rosa Weber beim Frauenkongress 1955 über diese bevorstehende Verbes-

serung der Mitbestimmung der Frauen berichtete, gab es den Zwischenruf „Wenig, aber von Herzen!“, dem dann auch Rosa Weber zustimmte: „Wenig, aber vom Herzen – das ist wahr!“⁽³⁰⁾

ERFOLGE IN DER FAMILIENPOLITIK

Den ÖGB-Frauen gelang es in dieser Dekade, in einem ihrer zentralen Themen Verbesserungen zu erzielen:⁽³¹⁾

1957 wurde für Mütter ein sechsmonatiger – unbezahlter – „Karenzurlaub“ eingeführt. Das noch aus der NS-Zeit stammende Mutterschutzgesetz wurde durch ein österreichisches ersetzt – damit verbunden waren ein verbesserter Kündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen sowie die Ausweitung der Schutzbestimmungen auf Hausgehilfinnen, Heimarbeiterinnen und Migrantinnen. 1960 folgte die Verlängerung der Karenz auf ein Jahr und die Einführung eines „Karenzurlaubsgeldes“ aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung. Die Höhe der Karenzleistung richtete sich nach dem Familienstand und der Ein-

IM ZEITRAFFER:

1955

Am 15. Mai wird der Staatsvertrag unterzeichnet. Am 26. Oktober beschließt der Nationalrat das Neutralitätsgesetz. Ebenfalls im Oktober findet der 2. Kongress der ÖGB-Frauen statt, bei dem Wilhelmine Moik als Frauenvorsitzende bestätigt wird.

1957

Im März kommt es zur Gründung der Paritätischen Kommission für Lohn- und Preisfragen.⁽⁴⁶⁾ Als kurzfristiges Gremium zur Bekämpfung der Inflation gedacht, entwickelte sie sich zum Herzstück und Ursprung der Sozialpartnerschaft.



... und schuf Arbeitsplätze im Tourismus.

kommenssituation. Alleinerzieherinnen und Frauen, die für den Familienunterhalt sorgten, erhielten 100 Prozent des Arbeitslosengeldes,³²⁾ verheiratete Mütter die Hälfte. Da aber das Partnereinkommen ab einer bestimmten Höhe angerechnet wurde, bekam ein Teil der Mütter auch weiterhin kein oder nur ein reduziertes Karenzgeld. Im Rahmen dieser Novelle wurde auch eine Mütterbeihilfe für Mütter, die drei oder mehr Kinder zu versorgen hatten, eingeführt sowie eine Säuglingsbeihilfe für das erste Lebensjahr des Kindes. Auch die Familienbeihilfe wurde erhöht und ab 1961 14-mal ausbezahlt, die Schutzfrist bei Frühgeburten wurde ausgeweitet. Die ÖGB-Frauen hatten damit auf familienpolitischem Gebiet bis Anfang der Sechzigerjahre Jahre sehr viel erreicht. Unerfüllt blieb die Forderung nach Zahlung einer Mütterzulage bis zum 3. Geburtstag des Kindes, damit

Frauen ihre Berufstätigkeit bis zu diesem Zeitpunkt unterbrechen könnten.³³⁾ Während dieses Verlangen vom ÖGB-Kongress im Jahr 1959 mitgetragen wurde, scheiterten Forderungen, denen die Eigenständigkeit der Mütter zugrunde lag, auch an der Ablehnung des ÖGB. Beim 4. Frauenkongress im Jahr 1963 verlangten die Gewerkschafterinnen in ihrer Resolution die direkte Auszahlung der Mütter- und Familienbeihilfen an die Mütter statt an die Väter. Der Bundeskongress befürchtete bei Realisierung der Forderung „zu große Verwaltungsschwierigkeiten“ und wies den Antrag dem Bundesvorstand „zur Beratung“ zu.

KAMPF UM GERECHTE FRAUENEINKOMMEN

Nur langsam gelang die Beseitigung von Frauenlohngruppen aus den Kollektivverträgen. Nachdem das Parlament 1953 das von der Internationalen Arbeitsorganisation beschlossene Übereinkommen „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ unterzeichnet

hatte, wurden im öffentlichen Dienst, bei den Privatangestellten und bei den TextilarbeiterInnen einheitliche Entlohnungsschemen eingeführt. In vielen Bereichen bestanden aber weiterhin eigene Frauenlohntabellen.

Auch manche Gewerkschafter hatten für die Forderungen der Frauen nach Einführung geschlechtsneutraler Lohn Tabellen wenig Verständnis, geht aus folgendem Bericht einer Gewerkschafterin beim 3. ÖGB-Frauenkongress 1959 hervor:

„Ich bin im sozialpolitischen Referat des Gewerkschaftsbundes beschäftigt, und ich habe die Möglichkeit, Einsicht in die einzelnen Kollektivverträge zu nehmen. Ich hatte unlängst die Aufgabe, herauszusuchen, in welchen Sparten der Wirtschaft gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit bereits durchgesetzt ist. Ich musste dabei feststellen, dass in vielen, vielen Kollektivverträgen dieser Grundsatz eigentlich nicht durchgesetzt ist. So muss man in den unteren Kategorien, zum Beispiel bei den Hilfsarbeitern, immer wieder sehen: ‚Hilfsarbeiter männlich‘ und ‚Hilfsarbeiterinnen‘. Ich habe die Gelegenheit ergriffen und habe mit Fachgruppensekretären darüber gesprochen. Ich muss sagen, die Kollegen konnten mir nur die Auskunft geben: ‚Die Arbeit ist doch nicht ganz die gleiche bei den Männern und bei den Frauen.‘ Mir ist dies irgendwie verwunderlich erschienen, denn Hilfsarbeit ist ja an und für sich die gleiche Tätigkeit; es ist eben keine gelernte Arbeit.“³⁴⁾

Ein wichtiger Erfolg im Kampf gegen die Einkommensdiskriminierung war die Streichung der Frauenlohngruppen aus dem Kollektivvertrag der Metall



Führend am Aufbau der ÖGB-Frauen beteiligt: Wilhelmine Moik und Rosa Weber.

1959

Im September findet der 3. Kongress der ÖGB-Frauen unter dem Motto „Im Beruf Recht und Schutz. In der Familie Anerkennung und Hilfe“ statt. Wilhelmine Moik kandidiert zum letzten Mal. Wenige Tage nach dem Kongress feiert sie ihren 65. Geburtstag.

1963

Beim 4. Kongress der ÖGB-Frauen im September 1963 wird die bisherige Frauensekretärin Rosa Weber zur neuen Vorsitzenden gewählt.

Verbesserung des Mutterschutzgesetzes – Karenzurlaub wird erhöht.

ZEITZEUGIN: Rosa Weber



Mehr als 20 Jahre war Rosa Weber (geb. Hruby) für die Gewerkschaftsbewegung aktiv, Vorsitzende der ÖGB-Frauen durfte sie nur eine Funktionsperiode sein.⁴⁷⁾ Die Vorbereitungsarbeiten für den 5. ÖGB-Frauenkongress waren beinahe abgeschlossen, als Rosa Weber im Juli 1967 bei einem Bergunfall am Großglockner tödlich verunglückte.

Rosa Weber, geboren 1919 in Wien, entstammte einer Arbeiterfamilie. Die Wirtschaftskrise und der Zusammenbruch der Demokratie 1934 – Rosas Vater war an den Februarkämpfen beteiligt und wurde inhaftiert – hatten zur Folge, dass Rosa auf den Besuch der Mittelschule verzichten musste. 15-jährig begann Rosa Weber als Hausgehilfin zu arbeiten, 1938 fand sie eine Stelle als Serviererin. Gleichzeitig besuchte sie die Abendschule, die sie mit der Buchhalterprüfung abschloss; danach war Rosa Weber in einem kaufmännischen Beruf tätig.⁴⁸⁾ Nach Kriegsende war Rosa aktiv am Aufbau der Sozialistischen Jugend in Floridsdorf beteiligt und trat 1946 als hauptamtliche Mitarbeiterin in die Jugendabteilung der Gewerkschaft der Privatangestellten ein. 1949 wurde sie Frauensekretärin im ÖGB, 1959 in den Nationalrat und 1963 zur Vorsitzenden der ÖGB-Frauen gewählt.

Der bezahlte „Karenzurlaub“ und die Ausweitung der Familienbeihilfe waren wesentliche Verbesserungen für arbeitende Mütter, an denen Rosa Weber mitwirkte.⁴⁹⁾ Gleichzeitig war Rosa Weber auch eine Vorkämpferin für den KonsumentInnenenschutz – seit der Gründung des Vereins für Konsumenteninformation 1960/61 war sie dessen Vorsitzende.

erzeugenden und verarbeitenden Industrie im Jahr 1962. Ihm ging ein viertägiger Streik voraus: 150.000 MetallarbeiterInnen legten vom 9. bis 12. Mai 1962 für die Anhebung der Löhne und die Abschaffung der Frauenlohngruppen ihre Arbeit nieder. In vielen Branchen galten aber weiterhin eigene, niedrigere Lohntabellen für die Frauen. „Lohngerechtigkeit: Nicht genügend!“ lautet deshalb der Titel eines Artikels in der ÖGB/AK-Zeitschrift „Arbeit und Wirtschaft“⁵⁵⁾ aus 1962, in dem über eine Resolution des ÖGB-Bundesfrauenausschusses zur Abschaffung der Frauenlohngruppen berichtet wurde.

AKKORD- UND FLIESSBANDARBEIT

Großes Augenmerk widmeten die Gewerkschafterinnen der steigenden Arbeitsbelastung durch die zunehmende Fließband- und Akkordarbeit.³⁶⁾ Auf Initiative der ÖGB-Frauen erfolgte 1958 die Gründung der Arbeitsgemeinschaft zum Studium von Arbeitsbelastungen; ihr gehörten neben GewerkschafterInnen auch ÄrztInnen, Techniker, VertreterInnen der Sozialversicherung und der Arbeitsinspektion an. Die Arbeitsgemeinschaft führte bis 1962 in Betrieben mit Fließband-

arbeit mehrere Untersuchungsreihen über die körperliche und psychische Belastung der Beschäftigten durch. Die ÖGB-Frauen konzentrierten sich in der Folge auf die Verbesserung der Pausenregelung für Fließbandarbeiterinnen.

TEILERFOLG BEI ARBEITSZEIT

Ein österreichisches Arbeitszeitgesetz ließ weiter auf sich warten. Durch eine Vereinbarung der Sozialpartner kam es 1959 zur Verkürzung der Arbeitszeit von 48 auf 45 Stunden. Die ÖGB-Frauen sahen das als Schritt in die richtige Richtung an, urgieren aber weiterhin die Schaffung eines Arbeitszeitgesetzes mit dem Ziel der 40-Stunden-Woche.³⁷⁾ Rascher gelang die von den ÖGB-Frauen beim Kongress 1963 verlangte Ausweitung des Mindesturlaubs: Im November 1964 wurde mittels eines Generalkollektivvertrages die Ausweitung des Mindesturlaubs auf drei Wochen erreicht.³⁸⁾

PENSIONSRECHT MIT SCHÖNHEITSFEHLER

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) von 1955 brachte erstmals ein einheitliches Sozialversicherungsrecht für ArbeiterInnen und Angestell-

ZEITBILDER



MITGLIEDER GEWINNEN

Um Frauen für die Gewerkschaft zu interessieren, organisierten die ÖGB-Frauen Koch-, Bastel- und Nähkurse. Vor allem in den Bundesländern erfreuten sich die Kurse großer Beliebtheit, von 1959 bis 1963 fanden mehr als 1.300 Kurse statt.



RICHTIG EINKAUFEN

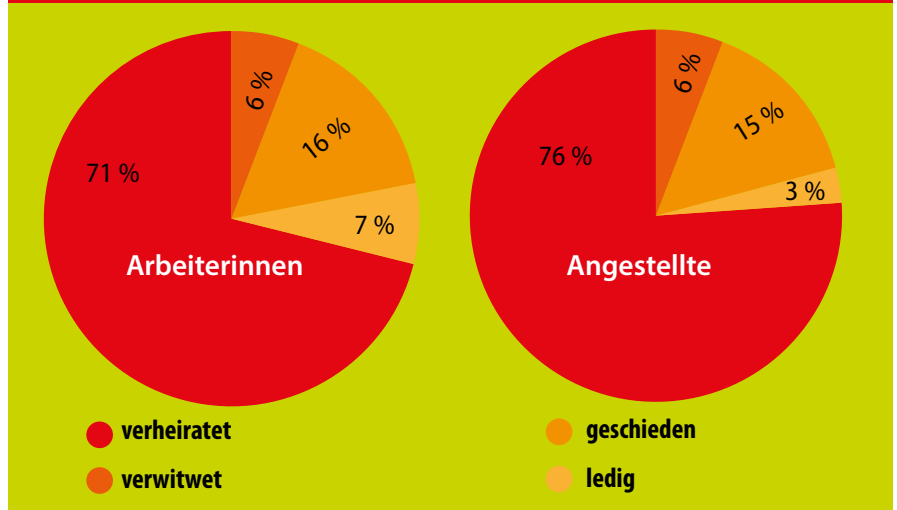
Die ÖGB-Frauen sahen es auch als ihre Aufgabe an, die Frauen als Konsumentinnen zu beraten. Besonders Rosa Weber war das ein Anliegen – sie war die erste Vorsitzende des Vereins für Konsumenteninformation.

FRAUENALLTAG: Die traute Familie: Klischee und Realität in den 50ern
Familienstand von berufstätigen Müttern im Jahr 1958

te. Es beinhaltete auch Verbesserungen bei den Leistungen, vor allem im Pensionsrecht. Rosa Weber dazu beim 4. Frauenkongress im Jahr 1963:

„In der Pensionsversicherung konnten wir ebenfalls wesentliche Verbesserungen erzielen. Es sind deren so viele, dass ich sie nur kurz andeuten kann. Für Witwen und Waisen ist es gelungen, einen Hilflosenzuschuss einzuführen. Es ist gelungen, für Witwen, die sich wieder verheiraten, eine Abfertigung festzulegen (...). Weiters ist es gelungen, die Kürzung der Witwenrente aufzuheben, die dann zur Anwendung kam, wenn eine eigene Rente bezogen wurde.“³⁹⁾

Als Verbesserung mit „Schönheitsfehlern“ bezeichnete Weber⁴⁰⁾ aber beim Kongress die Einführung der Frühpension, denn die dafür vorgesehenen Anspruchsvoraussetzungen konnten vom Großteil der Frauen nicht erfüllt werden. Der Grund dafür: Auch das ASVG und das darin enthaltene Pensionsrecht hatte und hat das männliche Normalarbeitsverhältnis zum Bezugspunkt; das heißt, das Pensionsrecht sichert jene gut ab, die eine durchgehende Vollzeitbeschäftigung von der Jugend bis ins Alter haben. Die mit der



Ergebnis einer Befragung der ÖGB-Frauen in Zusammenarbeit mit der Gemeinde Wien von 639 Frauen in 39 Betrieben.⁴⁵⁾

3. ASVG-Novelle 1957 beschlossene Frühpension wegen langer Arbeitslosigkeit ermöglichte einen um fünf Jahre früheren Pensionsantritt, wenn in den 13 Monaten vor Pensionsantritt mindestens zwölf Monate eine Geldleistung aus der Arbeitslosenversicherung bezogen wurde.⁴¹⁾ Frauen erhielten bei Arbeitslosigkeit, wenn der Partner ebenfalls ein Einkommen hatte, aber maximal 30 Wochen Arbeitslosengeld, Notstandshilfe gab es für sie im Anschluss nicht.⁴²⁾ Der Großteil der arbeitslosen älteren Frauen war dadurch vom Bezug der Frühpension ausgeschlossen. Auch die

zweite Frühpensionsart, die Frühpension wegen langer Versicherungsdauer, die mit der 8. ASVG-Novelle 1960 geschaffen wurde, orientierte sich an männlichen Erwerbsverläufen:⁴³⁾ Voraussetzung für die Frühpension war in diesem Fall der Nachweis von 35 Versicherungsjahren. Damit auch Frauen die Anspruchsvoraussetzungen für diese Frühpension erreichen könnten, verlangten die ÖGB-Frauen, dass die Zeit des Mutterschutzes und der Karenz als Ersatzzeit in der Pensionsversicherung angerechnet werde. Diese Forderung wurde erst Anfang der 70er Jahre erfüllt.⁴⁴⁾



ZWEIFACHE BÜRDE

Zu Beginn der Sechzigerjahre wurde die Doppelbelastung der berufstätigen Frauen durch Job und Haushalt verstärkt thematisiert – wie hier in einer Ausgabe der AK/ÖGB-Zeitschrift „Arbeit und Wirtschaft“ aus dem Jahr 1962.



INTERNATIONAL

Von Beginn an waren die ÖGB-Frauen auch international vernetzt. Wilhelmine Moik spricht beim Frauenausschuss des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften 1963 in Wien.



ABSCHIED

Beim Frauenkongress 1963 nehmen die ÖGB-Frauen Abschied von ihrer langjährigen Vorsitzenden Wilhelmine Moik. Rosa Weber wurde zur neuen Vorsitzenden.

PARTNERSCHAFT IST DAS ZIEL

„Wir hoffen nach und nach auf eine echte Partnerschaft bei der Versorgung der Familie. Wir haben das wiederholt gesagt, aber man muss es immer wieder erwähnen, weil es noch zu wenig in das gesellschaftliche Denken eingedrungen ist. Wenn Mann und Frau in gleicher Weise einen Beruf ausüben, so erscheint es uns nur allzu selbstverständlich, dass Mann und Frau auch die Verpflichtungen innerhalb der Familie teilen.“⁵⁰⁾

Diese Worte der Frauenvorsitzenden Maria Metzker beim 6. ÖGB-Frauenkongress im Jahr 1971 zeigen klar den gesellschaftlichen Wandel, der Ende der Sechzigerjahre eingesetzt hat. Dass ausschließlich die Frauen für die Betreuungsarbeit und den Haushalt zuständig sein sollen, wird nicht länger hingenommen. Stattdessen fordern die ÖGB-Frauen eine Überwindung der traditionellen Rollenverteilung.

WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG

Auf die Rezession 1967/68 folgte bis 1974 der „längste Aufschwung der Nachkriegszeit“⁵¹⁾ Das durchschnittliche reale Wachstum erreichte in dieser Zeit 5,2 Prozent. Bereits seit Anfang der Sechzigerjahre herrschte in Österreich Vollbeschäftigung.⁵²⁾ Dem Mangel an Arbeitskräften wurde durch ein gezieltes Hereinholen ausländischer ArbeitnehmerInnen begegnet, ebenso versuchte man inländische Frauen als Arbeitskräfte zu mobilisieren. Mit Erfolg: 1974 waren erstmals im Jahresdurchschnitt mehr als eine Million

Frauen unselbstständig beschäftigt.⁵³⁾ Massive Zuwächse gab es bei den weiblichen Angestellten, während die Zahl der Arbeiterinnen bereits 1961 ihren Höhepunkt erreicht hatte und danach zurückging. Trotzdem waren 1974 noch etwas mehr Frauen in Arbeiterinnentätigkeiten als in Angestelltenberufen beschäftigt.⁵⁴⁾ Immer häufiger kehrten auch Frauen nach der Geburt eines Kindes auf den Arbeitsmarkt zurück, was auch an der Zunahme der Teilzeitarbeit ablesbar ist. Während die Bundeswirtschaftskammer die Zahl der Teilzeitbeschäftigten Mitte der Sechzigerjahre auf rund 76.000⁵⁵⁾ schätzte, gab es Mitte der Siebzigerjahre bereits an die 144.700 unselbstständig Beschäftigte in Teilzeit – 94 Prozent davon waren weiblich.⁵⁶⁾

ÖGB-FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Bereits beim 5. ÖGB-Frauenkongress im Jahr 1967⁵⁷⁾ forderten die Gewerkschafterinnen einstimmig, dass eine/r der VizepräsidentInnen des ÖGB eine Frau sein müsse. Zu diesem Zweck sollte die Zahl der VizepräsidentInnen von drei auf vier ausgeweitet werden, schlugen die ÖGB-Frauen vor. Während diese Forderung unerfüllt blieb und die ÖGB-Frauen bei ihrem 6. Kongress im Jahr 1971 abermals mehr Mitbestimmung in den Spitzengremien der Gewerkschaften einforderten, gelangten erstmals Gewerkschafterinnen über die politischen Parteien in Führungspositionen. Die Erste von ihnen

war Grete Rehor aus der Gewerkschaft der Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter, die der Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG) angehörte und seit dem ersten Kongress der ÖGB-Frauen im Jahr 1951 stellvertretende Frauenvorsitzende war. Rehor war während der ÖVP-Alleinregierung von 1966 bis 1970 Sozialministerin und damit die erste Frau, die in Österreich das Amt einer Ministerin bekleidete. In ihrer Amtszeit erfolgte die Schaffung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, das die Grundlage für die aktive Arbeitsmarktpolitik bildete, sowie die Verabschiedung des Frauennachtarbeitsgesetzes. Auch eine eigene Frauenabteilung wurde im Sozialministerium unter Rehor eingerichtet. Die Delegierte Marianne Strauß merkte dazu beim 6. Frauenkongress im Jahr 1971 an:

„Sie hat damit etwas nachgeholt, worauf die Männer bei ihrer großen Arbeitsbelastung bisher immer vergessen haben.“⁵⁸⁾

Grete Rehor blieb auch als Ministerin und dann weiter bis 1975 stellvertretende Vorsitzende der ÖGB-Frauen. Sie verstarb 1987 im 77. Lebensjahr. Nach dem Wechsel von der ÖVP- zur SPÖ-Alleinregierung im Jahr 1970 wurde Gertrude Wondrack Staatssekretärin im Sozialministerium.⁵⁹⁾ Wondrack – von Beruf Näherin – „stammte“ ebenfalls aus der Gewerkschaft der Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter. Sie war ab 1948 als Fachsekretärin und in der Folge auch als Frauensekre-

IM ZEITRAFFER:

1966

Bei den Nationalratswahlen im März erhält die ÖVP die absolute Mehrheit. Unter Bundeskanzler Josef Klaus bildet sie im April eine Alleinregierung.

1967

Im September findet der 5. Kongress der ÖGB-Frauen unter dem Motto „Die berufstätige Frau in unserer Zeit“ statt. Maria Metzker wird zur neuen Frauenvorsitzenden gewählt.



„Wir fordern Chancengleichheit in Gesellschaft und Beruf“ lautete das Motto beim Frauenkongress 1971.

tärin in der Gewerkschaft tätig, ehe sie 1964 Bundesfrauensekretärin der SPÖ wurde. Als Gewerkschafterin setzte sie sich vehement für eine gerechte Entlohnung der schlecht bezahlten Textilarbeiterinnen ein, ebenso für bessere Arbeitsbedingungen bei Fließband- und Akkordarbeit. Als Abgeordnete – Wondrack saß ab 1966 im Nationalrat – kämpfte sie für die Erhöhung der Witwenpensionen. Der erste Schritt dazu erfolgte Ende 1969 unter Grete Rehor, eine weitere Anhebung gab es 1970/71 durch die Regierung Kreisky. In ihrer Funktion als Staatssekretärin war Wondrack für die Agenden „Mutter und Kind“, „Frau und Familie“ sowie für die „Volksgesundheit“⁶⁰⁾ zuständig. Gertrude Wondrack starb –

nach nur neunmonatiger Amtszeit – im Juli 1971 im 52. Lebensjahr bei einem Autounfall.

40-STUNDEN-WOCHE

Bereits seit Mitte der Fünfzigerjahre hatten die ÖGB-Frauen die Verkürzung der Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden verlangt. 1969 endlich war es so weit: Zuerst mittels eines Generalkollektivvertrages und in der Folge per Arbeitszeitgesetz wurde die etappenweise Herabsetzung der Arbeitszeit auf 40 Stunden beschlossen: Mit Jänner 1971 erfolgte die Verkürzung auf 43 Wochenstunden, mit Jänner 1972 auf 42 Wochenstunden, mit Jahresanfang 1975 wurde die 40-Stunden-Woche Realität. Eine weitere Forderung der

ÖGB-Frauen betraf die Regelung der Nachtarbeit. Österreich hatte zwar schon 1950 das Übereinkommen Nr. 89 der Internationalen Arbeitsorganisation zum Nachtarbeitsverbot für Frauen im Gewerbe⁶¹⁾ unterzeichnet, für weibliche Angestellte gab es aber kein Nachtarbeitsverbot. Ein generelles Nachtarbeitsverbot – wie es die ÖGB-Frauen verlangten – wurde schließlich im Juli 1969 vom Parlament mit dem Frauennachtarbeitsgesetz beschlossen. Ausnahmen gab es aber von Beginn an für Schichtbetriebe und eine Reihe von Branchen.⁶²⁾

BILDUNG: FRAUEN HOLEN AUF

Die beste „Ausstattung“ für Mädchen sei eine gute Ausbildung, betonten die

1970

Die SPÖ erhält bei der Nationalratswahl am 1. März die relative Mehrheit und bildet unter Bundeskanzler Bruno Kreisky eine Minderheitsregierung.



1971

Die Forderung nach Chancengleichheit in Gesellschaft und Beruf steht im Mittelpunkt des 6. Kongresses der ÖGB-Frauen, der im September stattfindet.

Bei den Nationalratswahlen im Oktober erhält die SPÖ die absolute Mehrheit, im November wird das Kabinett Kreisky II angelobt.

ZEITZEUGIN: Maria Metzker



Maria Metzker (geb. Ziegler, verwitwete Gutberger) wurde 1916 in Wien geboren. Nach der Handelsschule arbeitete sie mehr als zwanzig Jahre als kaufmännische Angestellte, teilweise in leitender Position. Von 1948 an war Maria Metzker Betriebsratsvorsitzende, 1955 wurde sie hauptamtliche GPA-Frauensekretärin. 1959 folgte die Wahl zur Leiterin der GPA-Frauenabteilung.

Nach dem tragischen Tod von Rosa Weber wurde Maria Metzker 1967 auf dem 5. Frauenkongress zur ÖGB-Frauenvorsitzenden gewählt. Maria Metzker stand vier Funktionsperioden – bis zu ihrer Pensionierung im Jahr 1983 – an der Spitze der ÖGB-Frauen. Im Nationalrat war Maria Metzker von 1970 bis 1983 Abgeordnete.

Sie war es auch, die als erste Frau die Funktion einer Vizepräsidentin des ÖGB innehatte. Bereits 1967 hatten die Gewerkschafterinnen bei ihrem Kongress eine diesbezügliche Statutenänderung eingefordert, 1979 wurde sie realisiert.

Maria Metzker sprach von einem „längst überfälligen Schritt“⁽⁸⁰⁾ Vier Jahre – bis zum ÖGB-Bundeskongress 1983 – war Maria Metzker ÖGB-Vizepräsidentin.

Bei der Durchsetzung von Interessen ließ sie sich von der männlichen Dominanz im ÖGB-Präsidium nicht abschrecken. „Das ist keine Frage der Quantität, sondern der Qualität“, meinte sie selbstbewusst.

ÖGB-Frauen bereits seit ihrer Gründung 1945.

Mit den bildungspolitischen Reformen der Sechziger- und Siebzigerjahre wurden viele Forderungen der ÖGB-Frauen erfüllt – darunter auch die Verlängerung der Schulpflicht auf insgesamt neun Jahre, wie sie 1966/67 erfolgte. Die designierte Frauenvorsitzende Maria Gutberger (spätere Metzker) begründete beim 5. ÖGB-Frauenkongress 1967 das Eintreten für die Verlängerung der Schulpflicht folgendermaßen:

„Wenn dieses berufsvorbereitende Jahr dazu führt, dass sich immer mehr Mädchen für eine Berufsausbildung entscheiden, so wird die ungelernte und deshalb schlechter bezahlte Dienstnehmerin in den Hintergrund gedrängt.“

Zusätzlich erfolgte bereits unter der ÖVP-Alleinregierung in der zweiten Hälfte der Sechzigerjahre der Ausbau der Höheren Schulen und der Universitäten.⁽⁶³⁾ Die SPÖ-Alleinregierung schaffte Anfang der Siebzigerjahre alle Studiengelder ab und führte kostenlose Schulbücher, Schulfahrbeihilfen und Mitte der Siebzigerjahre die SchülerIn-

nenfreifahrt ein. All das führte zu einer Bildungsexpansion, von der vor allem die Mädchen und jungen Frauen profitierten. Mitte der Siebzigerjahre besuchten bereits mehr Mädchen als Burschen eine allgemeinbildende höhere Schule und auch der Zustrom der Mädchen zu den berufsbildenden Schulen und an die Universitäten stieg beachtlich. Trotzdem blieben auch Mitte der Siebzigerjahre fast doppelt so viele Mädchen wie Burschen überhaupt ohne weiterführende Ausbildung nach der Pflichtschule, nämlich mehr als ein Viertel.⁽⁶⁴⁾ Zur Schaffung der Chancengleichheit für alle Kinder in puncto Ausbildung forderten die ÖGB-Frauen die Einführung einer gemeinsamen Schule aller 10- bis 15-Jährigen. Diese Forderung kam über Schulversuche aber nicht hinaus und ist heute wieder aktueller denn je.

PARTNERSCHAFT STATT DOMINANZ

Im Ehe- und Familienrecht war der Mann bis Mitte der Siebzigerjahre als „Haupt der Familie“ definiert – die Frau hatte bei der Eheschließung seinen Namen anzunehmen, der Mann bestimmte den Wohnsitz und konnte der Frau unter anderem auch die

ZEITBILDER



FINGERFERTIG

In der Industrie wurden Frauen vielfach für Tätigkeiten eingesetzt, die besonderer Fingerfertigkeit bedurften.



ZUSTROM

Massive Zuwächse gab es bei den weiblichen Angestellten, während die Zahl der Arbeiterinnen bereits 1961 ihren Höhepunkt erreicht hatte und danach zurückging. Trotzdem waren 1974 noch etwas mehr Frauen in Arbeiterinnentätigkeiten als in Angestelltenberufen beschäftigt.

Berufstätigkeit verbieten. Auch bei der Erziehung der Kinder gab es keine Gleichberechtigung, sie waren der väterlichen Gewalt untergeordnet. Für uneheliche Kinder war ein männlicher Vormund zu bestimmen.

Die ÖGB-Frauen forderten seit Mitte der 60er Jahre eine Reform des veralteten Familienrechts. Der erste Schritt dazu erfolgte 1971 mit der Verbesserung der Rechtsstellung alleinerziehender Frauen. Sie konnten ab Juli 1971 selbst Vormund ihres Kindes sein – allerdings nur auf Antrag – und die Bemessung der Unterhaltsleistungen wurde verbessert. Die Gleichberechtigung der EhepartnerInnen ließ weiter auf sich warten, was von den ÖGB-Frauen heftig kritisiert wurde. So meinte Franziska Fast von der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie beim Kongress der ÖGB-Frauen 1971:

„Meiner Meinung nach dürfte das Grundübel der Benachteiligung der Frau im Recht zu suchen sein, im Recht deshalb, weil wir immerhin noch ein sehr altes Eherecht haben. Die Frau ist verhalten, dem Manne zu folgen; das steht dort einige Male. Dieser Zustand ist unwürdig [...] Wenn es nicht gelingt, das Gesetz zu



Die Arbeit an den Maschinen in der Textilfabrik erfordert höchste Konzentration.

ändern, wie soll es dann im wirtschaftlichen Bereich gelingen?“

Eine wichtige „Vorarbeit“ zum partnerschaftlichen Familienrecht, das erst in der zweiten Hälfte der Siebzigerjahre in Kraft trat, erfolgte im Steuerrecht. Anstelle der Familienbesteuerung, die Alleinverdiener begünstigt sowie Familien, in denen die Frau bestenfalls „dazuverdient“, gilt in Österreich seit 1974 die Individualbesteuerung.

STREITTHEMA FRISTENLÖSUNG

Heftige Diskussionen zwischen den sozialistischen und den christlichsozialen Gewerkschafterinnen entfachte die Frage der Fristenregelung. Während Rednerinnen der sozialistischen Fraktion wie Kitty Rosenberger von den Gemeindebediensteten beim ÖGB-Frauenkongress 1971 die Entkriminalisierung der Abtreibung verlangten,⁶⁵ ging den christlichsozialen Gewerkschafterinnen ein derartiger Antrag zu weit.



BEIM FRAUENKONGRESS 1967

Mehr Rechte für die berufstätigen Frauen und mehr Mitbestimmung im ÖGB verlangten die Delegierten beim ÖGB-Frauenkongress 1967. Einer der Vizepräsidenten müsse eine Frau sein, forderten sie.



NEUE VORSITZENDE

Nach dem tragischen Bergunglück von Rosa Weber wurde Maria Metzker beim Kongress der ÖGB-Frauen im September 1967 zur neuen Vorsitzenden gewählt. Im Bild das Präsidium der ÖGB-Frauen nach der Wahl. Von links nach rechts: Grete Rehor, Hedi Immervoll, Maria Metzker, Kitty Rosenberger.



AKTION TAGESMÜTTER

Das Manko an Kinderbetreuungsplätzen versuchten die ÖGB-Frauen in Kärnten Anfang der 70er Jahre gemeinsam mit dem bfi durch die Förderung von Tagesmüttern zu lindern. Die Tagesmütter absolvierten vor Beginn ihrer Tätigkeit einen Kurs, als Arbeitgeber der Tagesmütter fungierte das bfi.

Grete Rehor meinte, Erziehung, Aufklärung, Familienplanung und wenn nötig Verhütung seien die Maßnahmen, die gefördert werden müssten.⁶⁶⁾ Schließlich beschlossen die Gewerkschafterinnen einstimmig einen Antrag,⁶⁷⁾ in dem es heißt, es müsse

„der heftig umstrittene § 144 des Strafgesetzes einer Reform, die den heutigen Gegebenheiten entspricht“;

unterzogen werden und den Frauen sei bei der Reform volles Mitspracherecht einzuräumen. Der § 144 war jener Paragraph, mit dem bis 1975 ein Schwangerschaftsabbruch verboten und unter Strafe gestellt war.

DAUERBRENNER TEILZEITARBEIT

Auch das Thema Teilzeitbeschäftigung wurde lange diskutiert, bevor gesetzliche Regelungen für die Teilzeit Arbeitenden erfolgten. Im Jahr 1968 befasste sich der sozialpartnerschaftlich besetzte Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen mit der Teilzeit. Zielrichtung der Untersuchung war, ob durch Teilzeit zusätzliche Arbeitskräfte gewonnen werden könnten. Das Ergebnis des Beirates:

„Bei der gegebenen Situation ließe die volle Realisierung des vorhandenen Interesses an Teilzeitbeschäftigung arbeitsmarktpolitisch kaum einen Vorteil erwarten.“⁶⁸⁾

Bei einer Erleichterung der Teilzeit würden zwar viele Frauen, die bisher nicht berufstätig waren, eine Beschäftigung aufnehmen. Gleichzeitig würden aber auch viele Frauen, die Vollzeit arbeiteten, auf Teilzeit umsteigen. Der Beirat kam zu dem Schluss, dass deshalb und „weil die branchenmäßigen Bedürfnisse nach Teilzeitbeschäftigung sehr unterschiedlich gelagert sind“ eine „generelle (gesetzliche) Regelung der Teilzeitbeschäftigung weder erforderlich noch wünschenswert“ sei.⁶⁹⁾ Unter den Gewerkschafterinnen gab es hinsichtlich der Bewertung der Teilzeit unterschiedliche Ansichten: Vor allem



Gertrude Wondrack wurde 1970 Staatssekretärin im Sozialministerium.

Gewerkschafterinnen der FCG befürworteten Teilzeit als eine Möglichkeit für Frauen, Beruf und Kind zu vereinbaren. Die sozialistischen Gewerkschafterinnen gaben dagegen dem Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen den Vorzug. So meinte die Frauenvorsitzende Maria Metzker beim Frauenkongress 1971:

„Thema Nummer 1 wird in nächster Zeit die radikale Verbesserung der Unterbringungsmöglichkeiten für Kinder in der Vorschulzeit und nicht zuletzt die Ganztagschule sein.“⁷⁰⁾

Zudem befürchteten die Gewerkschafterinnen eine Verdrängung der Vollzeit- durch die Teilzeitbeschäftigten⁷¹⁾ Der Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der Teilzeit unter Sozialministerin Grete Rehor wurde nicht verabschiedet, ebenso wenig ein Antrag von ÖVP-Abgeordneten im Jahr 1972⁷²⁾ Es wurde somit kein eigenes Teilzeitgesetz beschlossen. Mitte der Siebzigerjahre erfolgte aber – unter der SPÖ-Regierung – die gesetzliche Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten in das Angestelltengesetz. Dadurch galten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes über die Abfertigung, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und über die Kündigungsfristen auch für Teilzeitbeschäftigte in Angestelltentätigkeiten. Zuvor war dies aufgrund der



Die Gewerkschafterin Grete Rehor war die erste Ministerin Österreichs.

Rechtssprechung nur der Fall, sofern die Arbeitszeit mehr als die Hälfte der üblichen Arbeitszeit betrug.

MEHR KARENZGELD

Nach Einführung des Karenzgeldes 1960 gab es sechs Jahre keine Erhöhung des Mindestbezuges von 400 Schilling – ebenso wenig eine Erhöhung der Einkommensgrenze für die Anrechnung des Partnereinkommens. Dadurch blieben immer mehr Frauen vom Leistungsbezug ausgeschlossen. In Wien etwa wurde 1965 ein Drittel der Anträge auf Karenzgeld abgelehnt. Erst 1966 und neuerlich 1971 folgte die Erhöhung der Einkommensgrenzen und eine Anhebung des Mindestkarenzgeldes. Die ÖGB-Frauen sahen dies nur als einen Zwischenschritt auf dem Weg zu einem Karenzgeld für alle Arbeitnehmerinnen, wie Frauenvorsitzende Maria Metzker beim Kongress der ÖGB-Frauen 1971 klarstellte:

„Trotzdem bleibt es bei unserem ursprünglichen Versuch, doch zu versuchen, in irgendeiner Weise eine Lösung zu finden, durch die die Einkommensgrenze wegfällt.“⁷³⁾

1974 war es schließlich so weit:⁷⁴⁾ Die Einkommensanrechnung beim Karenzgeld wurde abgeschafft. Voraussetzung für den Erhalt war nur noch die Erfüllung der Anspruchsvorausset-

Anrechnung der Zeiten der Karenz für die Pension.

zungen für das Arbeitslosengeld. Das Karenzgeld war fortan für alle gleich hoch: Ab April 1974 waren dies 2.000 Schilling monatlich. Alleinerzieherinnen und verheiratete Frauen, deren Mann kein oder nur ein geringes Einkommen bezog, erhielten ein erhöhtes Karenzgeld – 1974 waren das 3.000 Schilling monatlich.

ALLEINVERDIENERINNEN NEU!

Für alleinstehende Mütter, die nach Auslaufen des Karenzgeldes ihre Berufstätigkeit nicht aufnehmen konnten, weil kein Betreuungsplatz für ihr Kind vorhanden war, wurde zudem die Sondernotstandshilfe eingeführt – sie konnte maximal bis zum dritten Geburtstag des Kindes bezogen werden. Auch das Mutterschutzgesetz wurde 1974 verbessert: Die Schutzfrist vor und nach der Entbindung wurde von sechs auf acht Wochen verlängert und Arbeitgeber müssen seither die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin dem Arbeitsinspektorat melden. 1974 beschlossen wurde auch der Mutter-Kind-Pass. Gleichzeitig wurde für Mütter, die diese Untersuchungen durchführen ließen, die Geburtenbeihilfe erhöht. Die Säuglingssterblichkeit konnte durch die Einführung des Mutter-Kind-Passes erheblich reduziert werden.

ABFERTIGUNG BLEIBT ERHALTEN

Frauen, die wegen der Geburt eines Kindes ihr Dienstverhältnis beendeten, verloren den Anspruch auf Abfertigung. Auch (weibliche und männliche) Angestellte, die ihre Beschäftigung wegen des Antritts der Pension selbst auflösten, fielen um die Abfertigung um. Bereits seit 1954 forderten die GewerkschafterInnen der Privatangestellten die Auszahlung der Abfertigung in diesen Fällen, die ÖGB-Frauen schlossen sich der Forderung an.⁷⁵⁾ Sie wurde durch eine Änderung im Angestelltengesetz 1971 erfüllt, allerdings mit einer Einschränkung.⁷⁶⁾ Bei Auflösung der Beschäftigung wegen der Geburt eines Kindes gibt es – bei „Abfertigung ALT“ – nur die

Hälfte der „normalen“ Abfertigung. Die Bestimmung galt 1971 zudem nur für Angestellte, da es für ArbeiterInnen überhaupt keinen Anspruch auf Abfertigung gab. Die ÖGB-Frauen forderten in der Folge die Einführung der Abfertigung auch für die ArbeiterInnen.⁷⁷⁾

EIGENSTÄNDIGE ALTERSSICHERUNG

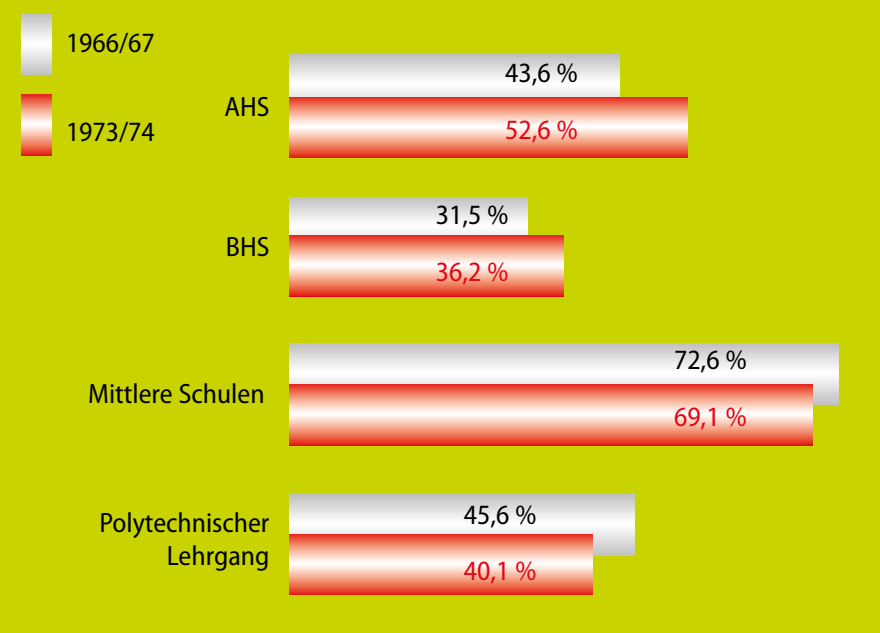
Frauen sollten bei einer Heirat nicht ihre eigenständige Alterssicherung aufgeben, warnten die ÖGB-Frauen vor dem „Ausstattungsbeitrag“.⁷⁸⁾ Frauen, die mindestens fünf Versicherungsjahre angesammelt hatten, konnten innerhalb von zwei Jahren nach der Heirat Anspruch auf einen Ausstattungsbeitrag erheben. Im Gegenzug verloren sie die bis dahin angesammelten Versicherungszeiten für die Pension. 1969 wurde diese Bestimmung ersatzlos gestrichen und Frauen, die den Ausstattungsbeitrag in Anspruch genommen hatten, erhielten die Möglichkeit, ihre Pensionsversicherungszeiten nachzukaufen. Auch weitere Erfolge für eine eigenständige Alterssicherung konnten die ÖGB-Frauen erzielen. 1965 erfolgte die Anrechnung der Zeiten des Mutterschutzes als Ersatzzeiten in der Pensi-

onsversicherung, seit 1971 werden auch die Zeiten der Karenz im Pensionsrecht angerechnet. Nach langem Kampf erreichten die ÖGB-Frauen 1970/71 die Anhebung der Witwenpensionen um zehn Prozent. Auch die Richtsätze für die Ausgleichszulage – das ist die Mindestpension – wurden 1973 erhöht. Kritisch zu bewerten ist im Nachhinein aber, dass seit 1973 bei der Überprüfung des Anspruchs auf Ausgleichszulage auch das Partnereinkommen angerechnet wird.⁷⁹⁾ Diese Änderung führte faktisch zu einem Ausschluss verheirateter Frauen vom Bezug einer Ausgleichszulage

AUSGLEICHSZULAGE

Versuche der ÖGB-Frauen gemeinsam mit Frauenministerin Johanna Dohnal in den Neunzigerjahren, diese De-facto-Diskriminierung von Frauen im Ausgleichszulagenrecht rückgängig zu machen, blieben ohne Erfolg. Die Berücksichtigung des Einkommens des Ehepartners ist auch heute noch der häufigste Grund dafür, warum Frauen trotz sehr niedriger Pension keinen Anspruch auf eine Ausgleichszulage haben.

FRAUENALLTAG: Bildung: Junge Frauen holen auf Frauenanteil bei den SchülerInnen der 9. Schulstufe



Quelle: Bericht über die Situation der Frau in Österreich, Frauenbericht 1975, Heft 3, S. 106.

DAS ENDE DER „FRAUENLÖHNE“

„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 ist. Aber wir müssen ehrlich sagen, dass dieses Problem ein sehr vielschichtiges ist und dass es einer besonderen Anstrengung aller Beteiligten bedarf.“⁽⁸¹⁾

1975, als Frauenvorsitzende Maria Metzker diese Worte beim 7. ÖGB-Frauenkongress aussprach, waren in einigen Kollektivverträgen noch eigene, niedrigere Frauenlohngruppen vorgesehen. Nicht zuletzt dank des Einsatzes von Maria Metzker und der ÖGB-Frauen gibt es diese direkten Diskriminierungen der Frauen bei der Entlohnung nicht mehr. Die Forderung nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit ist aber bis heute nicht erfüllt.

DIE ARBEITSLOSIGKEIT STEIGT

Der Erdölchock der Jahre 1973 bis 1975 wirkte sich nur in beschränktem Umfang auf Österreich aus. Während er in den meisten westeuropäischen Ländern zu einem Ende der Vollbeschäftigung führte, lag die Arbeitslosenquote in Österreich weiter unter drei Prozent. Mit einem durchschnittlichen Wirtschaftswachstum von 3,9



Beim Frauenkongress 1979 gab es seit wenigen Monaten das Gleichbehandlungsgesetz. Es verbietet eigene, niedrigere Frauenlohngruppen in den Kollektivverträgen.

Prozent in den Jahren 1976 bis 1980, niedrigen Lohnkosten und sozialem Frieden galt Österreich als „Musterland“.

Nach der zweiten Ölpreiserhöhung im Jahr 1979 ging aber auch hierzulande 1982 die Vollbeschäftigung verloren und die Arbeitslosigkeit stieg stetig an.⁽⁸²⁾ Zur Zeit der Vollbeschäftigung lag die Arbeitslosenrate der Frauen stets höher als jene der Männer, nun kehrte sich der Trend um.

Männer waren bis Mitte der Achtzigerjahre besonders von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Zahl der Arbeitslosen

stieg freilich unter beiden Geschlechtern an: Hatte die Gesamtarbeitslosenquote 1975 zwei Prozent betragen, lag sie 1984 bereits bei 4,5 Prozent.⁽⁸³⁾

MEHR MITSPRACHE FÜR DIE ÖGB-FRAUEN

Die Zahl der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder stieg in den Siebzigerjahren laufend an, der Anteil der Frauen am Gesamtmitgliederstand wuchs von 27,5 Prozent im Jahr 1970 auf 30 Prozent im Jahr 1980. 1981 waren erstmals mehr als 500.000 Frauen Gewerkschaftsmitglieder. Wäh-

IM ZEITRAFFER:



1975

Die UNO erklärt 1975 zum Internationalen Jahr der Frau. In Österreich wird im Juli ein partnerschaftliches Familienrecht beschlossen.

Staatssekretärin Elfriede Karl (rechts im Bild) als Gast beim Kongress der ÖGB-Frauen 1975.

rend bei den Männern ab 1982 Rückgänge zu verzeichnen waren, stieg die Zahl der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder bis Mitte der Achtzigerjahre weiter.⁸⁴⁾ Angesichts des stetigen Zugewinns an weiblichen Mitgliedern pochten die ÖGB-Frauen verstärkt auf mehr Mitsprache in den ÖGB-Gremien – und hatten damit auch Erfolg. Beim ÖGB-Bundeskongress 1975 wurden die Statuten dahingehend abgeändert, dass eine Vertreterin des ÖGB-Bundesfrauenausschusses an den Sitzungen des Präsidiums teilnimmt.⁸⁵⁾ Die ÖGB-Frauenvorsitzende Maria Metzker konnte ab diesem Zeitpunkt – allerdings nur mit beratender Stimme – an den Präsidiumssitzungen teilnehmen. Vier Jahre später wurde sie zu einem „vollwertigen“ Mitglied des Präsidiums: Denn beim Bundeskongress 1979 wurde in den Statuten festgeschrieben, dass „einer der Vizepräsidenten eine Vertreterin der Frauen sein muss.“⁸⁶⁾ Gleichzeitig erfolgte aber eine Erhöhung der Zahl der VizepräsidentInnen von drei auf sechs.

Eine stärkere Wahrnehmung ihrer Arbeit in der Öffentlichkeit wollten die ÖGB-Frauen durch die zeitliche Abkoppelung ihres Kongresses vom ÖGB-Bundeskongress erreichen. Seit 1983 findet deshalb der ÖGB-Frauenkongress nicht mehr unmittelbar vor dem Bundeskongress statt, sondern bereits einige Monate vorher. Maria Metzker begründete die zeitliche Abkoppelung folgendermaßen:

„Wir tun das aus dem einfachen Grund, weil wir immer im Schatten des ÖGB-Bundeskongresses gestanden sind. Unse-

re Beschlüsse, die Programme, Wünsche und Forderungen, all das, was wir auf einem Frauenkongress erarbeiten, ist nicht in die Tat umzusetzen, wenn unmittelbar darauf der Bundeskongress folgt.“⁸⁷⁾

Auch ihre Arbeitsrichtlinien erneuerten die ÖGB-Frauen 1983: Die Passage aus 1955, wonach die Beschlüsse des Frauenkongresses der Bestätigung durch den ÖGB-Bundeskongress bedürfen, wurde gestrichen. In der Auflistung ihrer Aufgaben ersetzten die ÖGB-Frauen die vage Formulierung „Vorsorge für eine entsprechende Vertretung der weiblichen Mitglieder in allen Organen der Gewerkschaftsbewegung“ durch die konkrete Forderung nach „Vorsorge für eine der Zahl der weiblichen Mitglieder entsprechende Vertretung in allen Organen der Gewerkschaftsbewegung“.

STIMMRECHT

Beim ÖGB-Kongress 1983 gelang ein (bescheidener) Teilerfolg in Richtung mehr Mitsprache: Die drei Delegierten der Frauenabteilung im Bundesvorstand erhielten das Stimmrecht.⁸⁸⁾ Andere Forderungen, welche die ÖGB-Frauen stellten, blieben vorerst unerfüllt: unter anderem jene nach mehr Mitbestimmung auf Landes- und Bezirksebene, aber auch jene nach Einsetzung einer hauptamtlichen Frauensekretärin in jedem Bundesland und jeder Gewerkschaft. In der ÖGB-Zentrale selbst gab es von 1963 – als die damalige Frauensekretärin Rosa Weber zur Vorsitzenden der ÖGB-Frauen gewählt wurde – bis 1979 keine Frauensekretärin. 1979 wurde Gabrielle



Seit 1978 haben beide Elternteile gleiche Rechte und Pflichten.

Traxler zur Bundesfrauensekretärin bestellt.⁸⁹⁾ Auch an der Spitze der ÖGB-Frauen kam es zu einer Änderung: Maria Metzker trat 1983 in den Ruhestand. Hilde Seiler, die aus der Gewerkschaft der Chemiarbeiter stammte, wurde beim ÖGB-Frauenkongress im Mai zur neuen Frauenvorsitzenden gewählt und beim ÖGB-Bundeskongress im Oktober auch zur Vizepräsidentin des ÖGB.

GLEICHE RECHTE

In der zweiten Hälfte der Siebzigerjahre wurde eine Reihe von Gesetzen beschlossen, die die Gleichstellung der Frauen zum Ziel hatten.⁹⁰⁾ 1976 trat das „Kernstück“ der Familienrechtsreform in Kraft, das „Gesetz über die persönlichen Rechtswirkungen der Ehe“. Es geht vom Grundsatz aus, dass Mann und Frau in der Ehe gleiche Rechte und Pflichten haben. Beide EhepartnerInnen sind seither gleichermaßen verpflichtet, zum Unterhalt beizutragen, sei es durch Berufstätigkeit oder durch



1979

Im Februar wird das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft beschlossen, das zur Streichung der letzten „Frauenlohngruppen“ aus den Kollektivverträgen führt.

Beim ÖGB-Bundeskongress im September wird Frauenvorsitzende Maria Metzker zur ersten Vizepräsidentin des ÖGB gewählt.

1983

Die SPÖ verliert die absolute Mehrheit, die sie seit 1971 gehalten hat.

Bundeskanzler Kreisky tritt ab, Fred Sinowatz wird im Mai Bundeskanzler einer SPÖ/FPÖ-Koalitionsregierung. Beim 9. ÖGB-Frauenkongress im Mai wird Hilde Seiler zur neuen Vorsitzenden der ÖGB-Frauen gewählt.

ZEITZEUGIN: Hilde Seiler



„Vom linken Flügel im ÖGB“ komme sie, erklärte Hilde Seiler nach der Wahl zur ÖGB-Frauvorsitzenden in einem Interview 1983 – und setzte nach: „Ich bin nicht gemäßigter geworden, sondern älter.“¹⁰²⁾

Hilde Seiler (geborene Kainz) wurde 1931 in Wien geboren. Nach dem Schulabschluss 1945 begann sie bei der Firma Witax eine Lehre als kaufmännische Angestellte und arbeitete nach Abschluss der Lehre noch zwölf Jahre in derselben Firma, zuletzt als Bilanzbuchhalterin. Gemeinsam mit Alfred Dallinger und anderen gründete Hilde Seiler 1946 die erste Gewerkschaftsjugendgruppe der Privatangestellten in Wien-Ottakring. 1955 wurde Seiler zur Betriebsratsvorsitzenden bei Witax gewählt, 1957 wechselte sie aus der Privatwirtschaft als hauptamtliche Mitarbeiterin in die Gewerkschaft der Chemiarbeiter.

Ab 1968 war Hilde Seiler Frauensekretärin der Gewerkschaft, 1971 wurde sie zusätzlich Wiener „Landessekretär“ der – stark männlich dominierten – Gewerkschaft.

Auf dem 9. Frauenkongress des ÖGB im Mai 1983 wurde Hilde Seiler zur Vorsitzenden der ÖGB-Frauen gewählt, beim 10. ÖGB-Bundeskongress im Oktober desselben Jahres folgte die Wahl zur Vizepräsidentin des ÖGB. Zwei Funktionsperioden – bis 1991 – war Hilde Seiler Frauenvorsitzende und Vizepräsidentin des ÖGB und in dieser Zeit energische Kämpferin für die Gleichstellung der Frauen. Von 1988 bis 1994 war Hilde Seiler auch Abgeordnete zum Nationalrat.

Haushaltsführung; üben beide einen Beruf aus, sind beide zur gemeinsamen Haushaltsführung verpflichtet.

DISKRIMINIERUNG IN KV'S

Durch eine Neuregelung des Kinderschafrechts im Jahr 1978 wurde auch die „väterliche“ Gewalt über die Kinder beseitigt. Beide Elternteile haben damit die gleichen Rechte und Pflichten gegenüber ihren Kindern. Eine weitere Änderung betraf die Aufteilung des Vermögens im Scheidungsfall: Die bis 1978 geltende Rechtsvermutung, dass das während der Ehe erworbene Vermögen vom Mann stammt, wurde beseitigt – im Falle der Auflösung einer Ehe wird nun eine Teilung des in der Ehe erworbenen Vermögens vorgenommen. Alle diese Reformen waren von den ÖGB-Frauen seit Jahren gefordert worden, ebenso wie die Pflegefreistellung zur Pflege von erkrankten nahen Angehörigen. Sie trat mit 1. Jänner 1977 in Kraft und sah eine Freistellung bis zum Höchstausmaß von einer Woche pro Arbeitsjahr vor. In ihrer Bilanz beim Frauenkongress 1979 betonte Metzker, dass gerade die Gewerkschafterinnen die Pflegefreistellung für beide Elternteile, Mutter und Vater, verlangt hatten, um dem

partnerschaftlichen Gedanken Rechnung zu tragen.⁹¹⁾ Immer wieder zum Thema machten die ÖGB-Frauen die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Bei ihrem Bundesfrauenausschuss im Jahr 1978 befassten sich die ÖGB-Frauen mit der Diskriminierung von Frauen in den Kollektivverträgen. In einer Resolution verlangten sie unter anderem die Eliminierung der Frauenlohngruppen, die in einigen Kollektivverträgen nach wie vor vorhanden waren.⁹²⁾

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Ein Erfolg für die ÖGB-Frauen war in dieser Hinsicht das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft, das im Februar 1979 beschlossen wurde und im Juli desselben Jahres in Kraft trat. Die Pflicht zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Festsetzung des Entgelts war somit gesetzlich festgeschrieben. Zur Überprüfung von Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgesetz wurde die Gleichbehandlungskommission eingerichtet.

Maria Metzker, die Vorsitzende der ÖGB-Frauen, hatte wesentlichen Anteil an der Schaffung des Gesetzes. Bundesfrauensekretärin Gabrielle

ZEITBILDER



MEHR RECHTE

Die Delegierten beim Frauenkongress 1975 verlangten Partnerschaft statt Männerherrschaft in Familie und Beruf.



VERFÜNFACHT

Im Zuge einer Regierungsumbildung setzte Bruno Kreisky vier neue Staatssekretärinnen ein – mit der seit 1971 amtierenden Elfriede Karl gab es somit fünf Staatssekretärinnen. Im Bild von links nach rechts: Johanna Dohnal, Anneliese Albrecht, Franziska Fast, Beatrix Eypeltauer und Elfriede Karl.

Pflegefreistellung von einer Woche pro Arbeitsjahr.

Traxler stellte dazu beim Kongress der ÖGB-Frauen 1979 fest:

„Ich möchte bei dieser Gelegenheit nicht unerwähnt lassen, dass dieses Gleichbehandlungsgesetz den Stempel unserer Vorsitzenden, der Kollegin Maria Metzker, trägt, die es im Parlament vertreten und als Vorsitzende des Sozialausschusses maßgeblich an dessen Verwirklichung und rascher einstimmiger Verabschiedung [...] mitgewirkt hat.“⁹³⁾

Tatsächlich brachte das Gleichbehandlungsgesetz die Abschaffung vieler offener Diskriminierungen aus den Kollektivverträgen, wie Maria Metzker beim ÖGB-Kongress 1983 festhielt:

„Es wurden die Kollektivvertragspartner ein bisschen aufgescheucht. [...] Vor allem waren die Kollektivvertragspartner damals schneller, als dies in der Vergangenheit der Fall war, geneigt, zu handeln und die Bezeichnung Männer- bzw. Frauenlöhne aus den Kollektivverträgen zu eliminieren. Liebe Kolleginnen, das war sicherlich eindeutig ein Erfolg der Gleichbehandlungskommission.“⁹⁴⁾

An der Einkommensbenachteiligung der Frauen änderte sich durch die

Abschaffung der Frauenlohngruppen aber nur wenig. Zum einen fanden sich die Frauen auch nach Abschaffung eigener „Lohngruppen“ vorwiegend in den unteren Entlohnungsgruppen. Zum anderen gab es weiterhin in vielen Kollektivverträgen Diskriminierungen im Bereich der Zulagen oder der Sozialleistungen.

Eleonora Hostasch, damals Frauenvorsitzende der Gewerkschaft der Privatangestellten, berichtete zum Beispiel beim Frauenkongress 1979, also nach Inkrafttreten des Gleichbehandlungsgesetzes, dass es im Bereich der Versicherungen eine Haushaltszulage gäbe. Diese erhielten grundsätzlich nur „die Kollegen“ und es wäre nicht absehbar, wann es gelänge, dass auch die weiblichen Beschäftigten diese Zulage bekämen.⁹⁵⁾ Die ÖGB-Frauen forderten die Abschaffung dieser Diskriminierungen durch die Kollektivvertragspartner bzw. ab 1983 die Ausweitung des Gleichbehandlungsgesetzes. Zulagen, Zuschläge, freiwillige Sozialleistungen sowie die Aus- und Weiterbildung sollten ebenfalls unter das gesetzliche Gleichbehandlungsgebot fallen, verlangten sie. Während diese Forderung mit einer Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 1985 erfüllt

wurde, ist Maria Metzkers zweite Forderung vom Kongress 1983, nämlich jene nach einer objektiven Arbeitsplatzbewertung, weiterhin offen:

„Die Tätigkeit als solche muss bewertet, sie muss katalogisiert werden, und sie muss, glaube ich, so bewertet werden, dass durch diese Bewertung der Grundsatz der Lohngleichheit für Frauen und Männer durchgesetzt wird.“⁹⁶⁾

DIE ZWEI

FRAUENSTAATSEKRETÄRINNEN

Im November 1979 erreichte abermals eine Vertreterin der ÖGB-Frauen eine Regierungsfunktion: Bruno Kreisky setzte im Zuge einer Regierungsumbildung vier neue Staatssekretärinnen ein, zwei davon für „Frauenfragen“. Während Johanna Dohnal als Staatssekretärin für Frauenfragen ins Bundeskanzleramt einzog, erhielt die Metallergewerkschafterin und stellvertretende ÖGB-Frauenvorsitzende Franziska Fast das Staatssekretariat für die Belange der berufstätigen Frauen übertragen, das im Sozialministerium angesiedelt war. Fast setzte einige Initiativen zur Förderung weiblicher Lehrlinge in nicht-traditionellen Berufen – sowohl in ihrer Funktion als Frauensekretärin



NEUE FRAUENSEKRETÄRIN

Gabrielle Traxler wurde 1979 auf Vorschlag der damaligen Frauenvorsitzenden Maria Metzker zur Bundesfrauensekretärin des ÖGB bestellt. Traxler war bis Ende 1989 in der ÖGB-Frauenabteilung beschäftigt. Sie setzte sich energisch für die Gleichbehandlung der Frauen im Berufsleben ein.



JOB-KILLER ...

... oder Helfer im Beruf? Über Arbeitsplatzverlust durch Rationalisierung und notwendige Umschulungsmaßnahmen diskutierten die Gewerkschafterinnen beim ÖGB-Frauenkongress 1983.



IM WANDEL DER ZEIT

Auch beim Bundeskongress des ÖGB im Jahr 1983 thematisierten die ÖGB-Frauen die Veränderungen in der Arbeitswelt – unter anderem durch eine Ausstellung.

und später Frauenvorsitzende der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie als auch als Staatssekretärin. Ein Anliegen war ihr auch die Aufwertung der Arbeit der Hilfsarbeiterinnen. In einem Interview mit der Gewerkschaftszeitung „Glück auf!“ meinte Staatssekretärin Fast dazu:

„In den wenigsten Fällen handelt es sich tatsächlich um Hilfsarbeit, meist ist es ein Teil einer hoch qualifizierten Arbeit. Sie wird aber um der Kosten willen als Hilfsarbeit, leichte Arbeit oder Frauenarbeit bezeichnet.“⁹⁷⁾

Mit dem Ende der Alleinregierung der SPÖ im Jahr 1983 wurde das Staatssekretariat für die Belange der berufstätigen Frau abgeschafft. Franziska Fast war bis 1988 Frauenvorsitzende der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie und von 1983 bis 1989 Volksanwältin. Im Ruhestand blieb Franziska Fast weiter für ihre Mitmenschen aktiv: Von Mai 1994 bis Ende 1996 war sie Vorsitzende der ÖGB-PensionistInnen, ab 1991 engagierte sie sich als Vorsitzende der Wiener Volkshilfe. Franziska Fast verstarb im Oktober 2003 im 79. Lebensjahr in Wien.

ERSTER FRAUENBERICHT

Ebenfalls ursprünglich aus der Gewerkschaftsbewegung, wenn auch nicht aus dem Tätigkeitsbereich der ÖGB-Frauen, stammt eine weitere Politikerin, die in den Siebziger- und Achtzigerjahren Regierungsfunktionen innehatte: Elfriede Karl. Elfriede Karl war sieben Jahre – von 1953 bis 1960 – in der Landesleitung Salzburg der Gewerkschaft Bau-Holz als Stenotypistin beschäftigt. Nach dem Besuch der Sozialakademie der AK Wien arbeitete sie ab 1961 in der AK Salzburg, bis sie im November 1971 von Bruno Kreisky zur Staatssekretärin im Bundeskanzleramt ernannt wurde. Unter ihrer Verantwortung wurde 1975 der erste Frauenbericht – der umfassendes Datenmaterial über die Situation der Frauen enthielt – präsentiert. Im November 1979 wechselte Karl als Staatssekretärin



Franziska Fast (dritte von links) mit ihren Kolleginnen aus dem Präsidium der ÖGB-Frauen im Jahr 1975.

in das Finanzministerium, von Mai 1983 bis September 1984 war sie die erste Familienministerin Österreichs. Elfriede Karl war bis 1990 Nationalratsabgeordnete und setzte sich in dieser Zeit unter anderem für die Einführung der Väterkarenz ein (vgl. S. 29).

TECHNOLOGISIERUNG

„Neue Technologien – die Herausforderung der Achtzigerjahre“ lautete das Motto des Frauenkongresses 1983. Während zu Beginn der zweiten Erdölkrise 1981 nur die Männerarbeitslosigkeit angestiegen war, nahm 1982 und 1983 auch die Arbeitslosigkeit der Frauen zu. Bei beiden Geschlechtern gab es in den zwei Jahren zudem einen Rückgang der Zahl der Beschäftigten. Die ÖGB-Frauen forderten deshalb bei ihrem Kongress 1983, dass die Mittel der Arbeitsmarktverwaltung auch den Frauen zukommen müssten. Da die Frauenarbeitslosigkeit bis 1985 aber unter jener der Männer lag, gab es vorerst keine Sonderprogramme für Frauen. Intensiv setzten sich die Gewerkschafterinnen mit der Technologisierung und den Folgen für die Frauenarbeitsplätze auseinander. Michaela Moritz von der GPA hielt dazu beim Frauenkongress 1983 fest:⁹⁸⁾

„Durch die Dezentralisierung der EDV wird die Datenerfassung derzeit abgeschafft. Die Kolleginnen, die als Locherinnen und später als Datenerfasserinnen gearbeitet haben, manche arbeiten noch, werden ersatzlos abgeschafft.“

Auch im Handel und in vielen anderen Dienstleistungsbereichen sei die Rationalisierung bereits im Gange, berichteten Delegierte. Den betroffenen Frauen müssten daher rechtzeitig Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, forderten die Gewerkschafterinnen bei ihrem Kongress. Um menschenunwürdige Kontrollen durch neue Technologien zu vermeiden, forderten sie zudem eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte der BetriebsrätInnen.

MEHR URLAUB

1975 trat die letzte Etappe zur Einführung der 40-Stunden-Woche in Kraft. Die stufenweise Arbeitszeitverkürzung war mit ein Grund, warum Österreich trotz Erdölkrise 1974/75 weiterhin eine relativ niedrige Arbeitslosigkeit hatte.⁹⁹⁾ Eine weitere Arbeitszeitverkürzung erfolgte durch die Verlängerung des Mindesturlaubs auf vier Wochen im Jahr 1977.

1983 wurde abermals die Ausweitung des Urlaubs erreicht: In Etappen wurde daraufhin von 1984 bis 1986 der – heute geltende – Mindesturlaub von fünf Wochen eingeführt. Zu einer weiteren gesetzlichen Arbeitszeitverkürzung kam es nicht. Die Gewerkschaften erreichten zwar ab Mitte der Achtzigerjahre in einer Reihe von Branchen bei den Kollektivvertragsverhandlungen eine Reduktion der Wochenarbeitszeit auf weniger als 40 Wochenstunden. Die Einführung der 35-Stunden-Woche per Gesetz oder General-Kollektivvertrag, wie sie die ÖGB-

Frauen ab Mitte der Achtzigerjahre immer wieder einforderten, ist bis heute ausständig.

ABFERTIGUNG FÜR ARBEITERINNEN

Die langjährige Forderung des ÖGB nach Einführung einer Abfertigung für ArbeiterInnen wurde 1979 erreicht: In Etappen bis 1984 wurde die Abfertigung für ArbeiterInnen eingeführt. HeimarbeiterInnen hatten jedoch keinen Anspruch auf Abfertigung. Die ÖGB-Frauen forderten – unter anderem beim Frauenkongress 1983 – die arbeitsrechtliche Gleichstellung dieser Beschäftigtengruppe und damit den Anspruch auf Abfertigung auch für HeimarbeiterInnen ein.

DIE WITWERPENSION

Eine Witwerpension wurde bis 1980 nur gewährt, wenn die Ehefrau den Lebensunterhalt ihres Mannes überwiegend bestritten hatte und der Mann zum Zeitpunkt ihres Todes erwerbsunfähig oder bedürftig war. Diese Bestimmung wurde vom Verfassungsgerichtshof wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes aufgehoben.¹⁰⁰ Eine vom Sozialministerium eingerichtete Arbeitsgruppe zur Neuregelung der Witwerpension befürwortete das „Partnerpensionsmodell“. Das hätte bedeutet, dass der Ausbau der Hinterbliebenenversorgung der Männer durch eine Kürzung der Witwenpension von berufstätigen Frauen finanziert worden wäre. Die Gewerkschafterinnen und sozialdemokratische Politikerinnen leisteten innerhalb der Gewerkschaft und der Partei Widerstand gegen ein derartiges Modell, allen voran die beiden Staatssekretärinnen Johanna Dohnal und Franziska Fast. Sie hatten Erfolg: Unter Sozialminister Alfred Dallinger erfolgte daraufhin die Einführung einer Witwerpension, ohne dass es zu einer Kürzung der Witwenpension kam. Aus Kostengründen sollte die Witwerpension zunächst 20 Prozent der Pension der verstorbenen Ehefrau betragen, dann 40 Prozent und im Jahr 1989 schließlich – so wie die Witwenpension – 60 Prozent.

PENSIONSREFORM TRIFFT FRAUEN

Zunehmende Finanzierungsprobleme in der Pensionsversicherung führten dazu, dass 1983 neuerlich eine Gesetzesänderung diskutiert wurde. Die ÖGB-Frauen verlangten, dass die Einschnitte nicht zulasten der berufstätigen Frauen gehen dürften. Ihre Forderung, die Witwenpensionen nicht zu kürzen, konnten sie durchsetzen. Neben einem Aufschub der zweiten und dritten Etappe der Witwerpension erfolgte im Zug der Reform allerdings auch eine Änderung bei der Pensionsberechnung, die Frauen mit wenigen Versicherungsjahren negativ traf:

Der sogenannte „Grundbetrag“ in Höhe von 30 Prozent der Bemessungsgrundlage, der bei Erreichen einer Pension auf jeden Fall ausbezahlt worden war, wurde gestrichen. Stattdessen erfolgte die Schaffung eines einheitlichen Steigerungssatzes, der pro Versicherungsjahr angerechnet wurde. Zwar wurde als Ausgleich ein Kinderzuschlag für Frauen mit weniger als 30 Versicherungsjahren eingeführt. Der Wegfall des Grundbetrages konnte dadurch aber nicht ausgeglichen werden. Zusätzlich wurde der Bemessungszeitraum für die

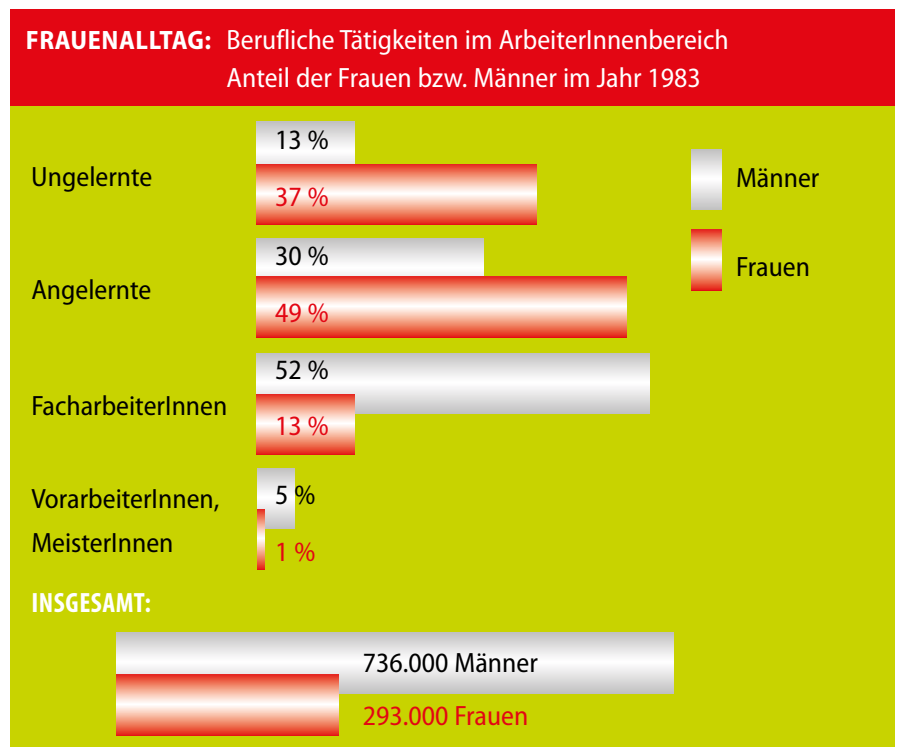


Die Gleichstellung der Frauen auch bei den Zulagen und Sozialleistungen der Arbeitgeber forderten die ÖGB-Frauen im Tätigkeitsbericht 1979.

Berechnung der Pensionshöhe von fünf auf zehn Jahre verlängert. Auch diese Maßnahme wirkte sich bei den Frauen ungünstiger aus als bei den Männern.¹⁰¹

„EWIGE ANWARTSCHAFT“ ERREICHT

Als positiv ist die zugleich erfolgte Einführung der „ewigen Anwartschaft“ zu erwähnen. Lange zurückliegende Versicherungszeiten gingen bei einer Berufsunterbrechung nicht länger verloren, wodurch der Zugang zur Alterspension für Frauen mit „Familienpausen“ erleichtert wurde.



Quelle: Frauen in Österreich, 1975–1985, S. 41

AUF ZUR CHANCENGLEICHHEIT

„Die Gewerkschafterinnen werden keine Verschlechterung für unselbstständig erwerbstätige Frauen akzeptieren. Das wirklichkeitsfremde Urteil des Verfassungsgerichtshofes bezüglich Aufhebung des unterschiedlichen Pensionsalters berücksichtigt unserer Meinung nicht die unterschiedlichen Lebensverläufe von Frauen und Männern. Die ÖGB-Frauen verlangen deshalb, dass bei der politischen Lösung des Urteils im Parlament die Lebensrealität der unselbstständig erwerbstätigen Frauen berücksichtigt wird.“¹⁰³⁾

Als Frauenvorsitzende Hilde Seiler beim Kongress der ÖGB-Frauen im Jänner 1991 diese Forderung stellte, war das Urteil des Verfassungsgerichtshofes zum ungleichen Pensionsanfallsalter von Männern und Frauen erst wenige Wochen „alt“. Gleichberechtigung darf nicht beim Pensionsalter der Frauen beginnen – zuvor muss die Gleichberechtigung in Gesellschaft, Beruf und Familie verwirklicht sein, forderten die ÖGB-Frauen. Am Ende der fast zwei Jahre dauernden Verhandlungen stand schließlich das „Gleichbehandlungspaket“: Die ÖGB-Frauen hatten – gemeinsam mit Frauenspolitikerinnen fast aller Parteien – eine Reihe von gesetzlichen Verbesserungen für die Frauen als Abtausch gegen die schrittweise Anhebung des Frauenpensionsalters ab 2019 erreicht.

ARBEITSLOSIGKEIT STEIGT

„Seit dem letzten Frauenkongress im Jahr 1983 ist die Zahl der arbeitslosen

Frauen um 43,3 Prozent gestiegen, bei den Männern um 14,4 Prozent“,¹⁰⁴⁾

musste Frauenvorsitzende Seiler beim Frauenkongress 1987 berichten. Die Arbeitslosigkeit der Frauen stieg in der zweiten Hälfte der Achtzigerjahre stärker als jene der Männer. Auch der Konjunkturaufschwung Ende der Achtzigerjahre brachte keine Trendumkehr: Gleichzeitig mit einem starken Beschäftigungsanstieg nahm die Arbeitslosigkeit weiter zu. Die Arbeitslosenquote der Frauen stieg von 4,7 Prozent im Jahr 1985 auf 6,7 Prozent im Jahr 1994,¹⁰⁵⁾ im selben Zeitraum nahm die Zahl der weiblichen Beschäftigten um über 180.000 zu. Die atypische Beschäftigung stieg stetig an:

Waren 1983 158.000 Arbeitnehmerinnen teilzeitbeschäftigt, waren es im Jahr 1994 bereits mehr als 267.000.¹⁰⁶⁾ Einen kontinuierlichen Zuwachs gab es auch bei den geringfügig Beschäftigten.

FLÄCHENDECKEND PRÄSENT

Beim 10. Frauenkongress 1987 konnte die ÖGB-Frauenabteilung berichten: In jedem Bundesland gibt es eine hauptamtlich beschäftigte ÖGB-Frauensekretärin.¹⁰⁷⁾ Die letzten waren 1984 in Salzburg und 1985 in Tirol installiert worden. Mitte der Neunzigerjahre war auch die institutionelle Verankerung der ÖGB-Frauen in allen Gewerkschaften erreicht: Alle – damals 14 Gewerkschaften – hatten ein eigenes Frauenreferat mit einer hauptamtlichen Frauensekretärin. Als Letzte hatten die Gewerkschaft Bau-Holz und die Gewerkschaft Druck und Papier eine

Frauensekretärin bestellt.¹⁰⁸⁾ Insgesamt war die Errichtung von Frauenreferaten in den einzelnen Gewerkschaften mit großen zeitlichen Schwankungen erfolgt. Nicht nur Gewerkschaften mit hohem Männeranteil unter den Mitgliedern, wie die beiden oben genannten Gewerkschaften, waren mit der Verankerung eines eigenen Frauenreferates spät dran. Auch manche Gewerkschaften mit sehr hohem Frauenanteil etablierten erst sehr spät eigene Frauenstrukturen. Im Protokoll des 12. Kongresses der ÖGB-Frauen aus dem Jahr 1995 heißt es dazu, die Funktionärinnen hätten zu Beginn selbst davon Abstand genommen, ein eigenes Frauenreferat einzurichten.

„Und zwar mit der logischen Begründung: Wir sind ja quasi eine Frauengewerkschaft, wozu brauchen wir da eine eigene Frauenabteilung? Doch die eklatante Unterrepräsentanz von Frauen in Entscheidungspositionen führte dazu, dass auch die Funktionärinnen in diesen Quasi-Frauengewerkschaften die Forderung nach Einrichtung einer eigenen Frauenabteilung und nach Installierung einer hauptamtlichen Frauensekretärin erhoben haben.“¹⁰⁹⁾

So wurde auch in der Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst erst 1993¹¹⁰⁾ ein eigenes Frauenreferat gegründet.

NEUE FRAUVORSITZENDE

Irmgard Schmidleithner wurde beim 11. Frauenkongress im Jänner 1991 zur neuen Vorsitzenden gewählt. Beim sel-

IM ZEITRAFFER:

1986

Im September wird Jörg Haider zum FPÖ-Bundesparteiobermann gewählt. Bundeskanzler Franz Vranitzky kündigt die Koalition mit den Freiheitlichen auf – es kommt zu Neuwahlen.

1987

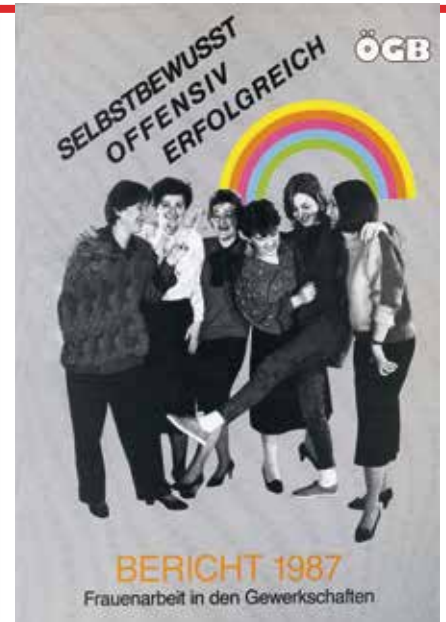
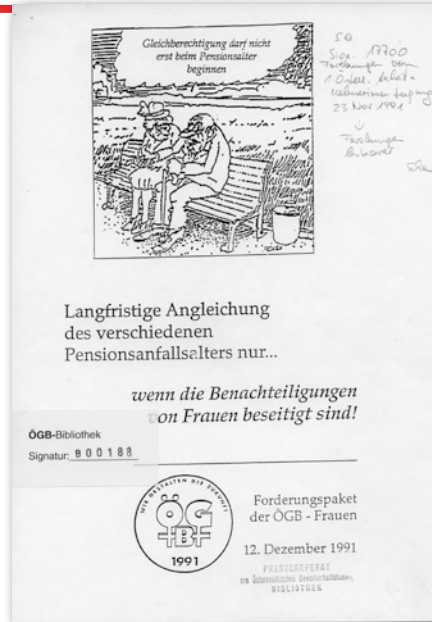
Im Jänner bilden SPÖ und ÖVP eine große Koalition.

1990

Am 6. Dezember veröffentlicht der Verfassungsgerichtshof sein Urteil, wonach das ungleiche Pensionsalter von Frauen und Männern verfassungswidrig sei. Es bildet den „Startschuss“ für Verhandlungen um das Gleichbehandlungspaket.



Mit einer Paketaktion an die Wirtschaftskammer und in Pressekonferenzen mobilisierten die ÖGB-Frauen für das Gleichbehandlungspaket.



Die Gestaltung der Kongressunterlagen ver-sinnbildlicht das selbstbewusste Auftreten.

ben Kongress wurde die Zahl der Stellvertreterinnen der Frauenvorsitzenden von drei auf vier erhöht. Veränderungen gab es auch bei der Besetzung des Bundesfrauensekretariats. Gabrielle Traxler beendete mit Ende 1989 ihre Tätigkeit als Frauensekretärin. Von 1990 bis 1992 war Brigitte Radl ÖGB-Frauensekretärin, 1992 wurde Edeltraud Glettler zur Frauensekretärin bestellt.¹¹¹⁾

Für die ÖGB-Frauen ein Erfolg war, dass es in dieser Dekade auch zum ersten – und bislang einzigen – Mal eine Frau an die Spitze einer Gewerkschaft schaffte. Lore Hostasch, die von 1983 bis 1991 stellvertretende Vorsitzende der ÖGB-Frauen war, wurde 1989 Vorsitzende der Gewerkschaft der Privatangestellten. Hostasch war bis 1994 Vorsitzende der GPA und in der Folge – ebenfalls als erste Frau – AK-Präsidentin. Da Hostasch als GPA-Vorsitzende auch zur Vizepräsidentin des ÖGB gewählt wurde, gab es in der ersten Hälfte der Neunzigerjahre erstmals – und bislang zum einzigen

Mal – zwei Vizepräsidentinnen im ÖGB: Irmgard Schmidleithner und Lore Hostasch.

AKTIVE ARBEITSMARKTPOLITIK

1985/86 beschloss die kleine Koalition (SPÖ/FPÖ-Regierung) erstmals ein spezifisches arbeitsmarktpolitisches Programm für Frauen.

Die „Aktion 8000“, mit der Arbeitsplätze im gemeinnützigen und kommunalen Bereich aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert wurden, entwickelte sich daraufhin von einem ursprünglich fast reinen Männerprogramm zu einem großteils von Frauen genutzten Programm.¹¹²⁾ Mit dem Wechsel zur „großen Koalition“ zwischen SPÖ und ÖVP kam es aber zu drastischen Budgetkürzungen im Förderungsbudget der Arbeitsmarktverwaltung, von denen insbesondere die „Aktion 8000“ betroffen war. Die ÖGB-Frauen kritisierten das bei ihrem Kongress 1987 heftig:

„Wir Frauen müssen erreichen, dass in

verstärktem Maße geeignete Schritte gegen die steigende Frauenarbeitslosigkeit gesetzt werden, bevor es zu spät ist und ein hoher Anteil von Frauen unwiederbringlich aus dem Berufsleben ausgegliedert ist. Die Bewältigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten kann nicht auf Kosten der Frauen gehen. Es sollte daher in erster Linie nicht über die Finanzierung der Arbeitslosigkeit diskutiert werden, sondern über deren Bekämpfung“

verlangte Frauenvorsitzende Hilde Seiler.¹¹³⁾

Erst im Jahr 1989 wurde ein neues, weitreichenderes Bündel von Arbeitsmarktförderungen für Frauen von der Arbeitsmarktverwaltung als sogenanntes „Minimalprogramm für Frauen“ verabschiedet.¹¹⁴⁾ Das Programm sah unter anderem die dreijährige Förderung für Arbeitsplätze in Elterninitiativen im Rahmen der „Aktion 8000“ vor, den offensiven Einsatz einer Kinderbetreuungsbeihilfe an arbeitssuchende Frauen sowie die Anhebung des Frau-



1991

Beim Frauenkongress im Jänner wird Irmgard Schmidleithner zur Vorsitzenden der ÖGB-Frauen gewählt. Bild links: Das ÖGB-Präsidium 1991 mit den beiden Vizepräsidentinnen Lore Hostasch und Irmgard Schmidleithner.

1992

Im Oktober sind die Verhandlungen zum Gleichbehandlungspaket beendet. Das Paket bringt wichtige Verbesserungen für die Frauen.

ZEITZEUGIN: Irmgard Schmidleithner



Sie ist ein „Sprachrohr für jene, die keine Lobby haben“. Mit diesen Worten wurde Irmgard Schmidleithner¹²⁵⁾ (geborene Fischill) als Vorsitzende der ÖGB-Frauen vielfach charakterisiert.

Sie selbst meinte in einem Interview, als Älteste von sieben Kindern, darunter vier Brüdern, habe sie früh gelernt, „dass die Männer uns nichts freiwillig geben. Das muss man erkämpfen.“¹²⁶⁾

Nach der Pflichtschule begann die Oberösterreicherin als Anlernkraft im Büro. Im zweiten Bildungsweg absolvierte sie die LohnbuchhalterInnenprüfung. Irmgard Schmidleithner engagierte sich jahrelang als Betriebsrätin, bevor sie ab 1980 als Frauensekretärin im ÖGB Oberösterreich arbeitete. Nebenbei legte sie die Berufsreifeprüfung ab und studierte einige Semester Soziologie. 1989 übernahm Schmidleithner die Leitung des Bildungsreferats in der ÖGB-Zentrale in Wien.

Beim Frauenkongress im Jänner 1991 wurde Irmgard Schmidleithner zur Vorsitzenden der ÖGB-Frauen gewählt, beim ÖGB-Kongress im Oktober auch zur ÖGB-Vizepräsidentin. Irmgard Schmidleithner war maßgeblich beteiligt am Gleichbehandlungspaket. Dass geringfügig Beschäftigte 1998 in die Sozialversicherung aufgenommen wurden, ist insbesondere auf ihren Einsatz zurückzuführen. Die Bekämpfung der Armut, eine gerechtere Verteilung der bezahlten Arbeit, internationale Solidarität und die Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit waren weitere Schwerpunkte von Irmgard Schmidleithner. Aus gesundheitlichen Gründen legte Irmgard Schmidleithner ihre Funktionen im ÖGB 1999 zurück.

enanteils in allen Kursen der Arbeitsmarktverwaltung.

NOTSTANDSHILFE FÜR VERHEIRATETE FRAUEN

Mitte 1988 trat die von den ÖGB-Frauen seit Langem kritisierte „Vollverdienstklausel“ im Notstandshilfe-recht außer Kraft.¹¹⁵⁾ Frauen waren bis dahin grundsätzlich vom Bezug der Notstandshilfe ausgeschlossen, wenn sie einen „im Vollverdienst“ stehenden Ehemann hatten. Wie bei den Männern ist seither auch bei Frauen eine „Einzelfallprüfung“ vorgesehen. Da dabei das Einkommen des/der PartnerIn angerechnet wird und bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschritten werden dürfen, sind faktisch aber weiterhin Frauen weit öfter als Männer vom Bezug der Notstandshilfe ausgeschlossen.

Gegen Ende der Achtzigerjahre, Anfang der Neunzigerjahre führte „Sozial-schmarotzerdebatte“, bei der in vereinfachender Weise den Arbeit Suchenden selbst die Schuld für ihre Arbeitslosigkeit angelastet wurde, wandten sich die ÖGB-Frauen mit Entschiedenheit. Gleich bei ihrer Antrittsrede beim Frauenkongress im Jänner 1991 stellte die neu gewählte Vorsitzende Irmgard Schmidleithner klar:

„Und ohne jetzt näher auf die sogenannte Sozialschmarotzer-Debatte einzugehen, möchte ich anhand von ein paar nackten Zahlen aufzeigen, welch menschliches Leid hinter dem diesen Menschen vorgeworfenen sogenannten hohen ‚Spitzenverdienst‘ der Arbeitslosen steckt. Das mittlere monatliche Arbeitslosengeld inklusive allfälliger Familienzuschläge betrug im Jahr 1989 für Frauen 5.207 Schilling. Es ist somit um etwa 30 Prozent niedriger als jenes der Männer und erreicht gerade den Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende in der Pensionsversicherung, der etwa 5.134 Schilling beträgt. [...] Der mittlere Notstandshilfebezug betrug für die Frauen 4.444 Schilling. [...] Hier braucht nicht gesondert darauf hingewiesen werden, dass mit diesen Beiträgen kaum das Notwendigste abgedeckt werden kann.“¹¹⁶⁾

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

In den Jahren 1985 und 1990 erfolgte die Ausweitung des Gleichbehandlungsgesetzes für die Privatwirtschaft. Damit wurde auf jahrelange Forderungen der ÖGB-Frauen reagiert (vgl. S. 23). Denn das Gesetz aus 1979 hatte sich nur auf die Gleichbehandlung bei der Festsetzung des Entgelts bezogen. Andere gravierende Benachteiligungen,

ZEITBILDER



FRAUENSEKRETÄRIN

Brigitte Radl war von 1990 bis 1992 Bundesfrauensekretärin des ÖGB. Zu den Anliegen Radls zählte neben der konsequenten Verfolgung der Chancengleichheit, die ÖGB-Frauenabteilung zu einem Kontaktzentrum für die arbeitenden Frauen zu machen.



VERNETZUNG

Edeltraud Glettler hatte von 1992 bis 1995 die Leitung des ÖGB-Frauensekretariats inne. Gemeinsam mit der Frauenvorsitzenden Irmgard Schmidleithner forcierte sie die überparteiliche Bündniskoordination mit Frauen verschiedener Parteien und Organisationen im Kampf um das Gleichbehandlungspaket.

Schaffung des Gleichbehandlungsgesetzes für den Bundesdienst.

mit denen Frauen häufig konfrontiert sind, waren ursprünglich nicht vom Gesetz erfasst. Die Novelle aus 1985 legte fest, dass das Gleichbehandlungsgebot auch für die betriebliche Aus- und Weiterbildung und für die Vergabe von freiwilligen Sozialleistungen Geltung hat. Stellenausschreibungen müssen seither geschlechtsneutral verfasst werden. 1990 wurde das Gleichbehandlungsgebot auf die Begründung der Arbeitsverhältnisse und auf den beruflichen Aufstieg ausgeweitet. Um diskriminierten Frauen die Durchsetzung ihres Rechts zu erleichtern, wurde die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen eingerichtet.

TAUZIEHEN UM DIE VÄTERKARENZ

Bereits Anfang der Achtzigerjahre diskutierten die ÖGB-Frauen über die Einführung der Väterkarenz. Insbesondere die Vertreterinnen der GPA verlangten eine partnerschaftliche Lösung bei der Kinderbetreuung.

„Es geht hier meiner Ansicht auch nicht darum, dass man Kolleginnen oder Frauen allgemein ein Recht wegnehmen soll, sondern es geht darum, dem Gedanken der Partnerschaft Rechnung zu tragen auch in diesen Fragen und es sozusagen der Partnerschaft zu überlassen, wer

von den Partnern einen Karenzurlaub im Interesse des Kindes, im vollen Interesse des Kindes in Anspruch nimmt.“¹¹⁷⁾

forderte Hedwig Fuhrmann als Delegierte der GPA beim Frauenkongress 1983 die Einführung der Väterkarenz. Andere Gewerkschafterinnen zeigten sich anfänglich skeptisch. Sie fürchteten, dass dadurch der Karenz-Schutz für Mütter verschlechtert werden könnte.¹¹⁸⁾

Die ÖGB-Frauen richteten daraufhin zu dem Thema Arbeitskreise ein. Ab 1985 gab es einen gemeinsamen Beschluss für die Einführung der Väterkarenz.¹¹⁹⁾ Dennoch dauerte es bis Ende der Achtzigerjahre, bis es im Rahmen des Familienpakets zur Beschlussfassung des „Karenzurlaubs“ für Väter kam.¹²⁰⁾

Nach jahrelanger Blockade durch den ÖVP-Wirtschaftsbund erfolgte 1989 unter der großen Koalition die Schaffung des wahlweisen einjährigen Karenzurlaubes für Geburten ab 1990. Zugleich wurde im Rahmen des „Familienpakets“ die Sondernotstandshilfe für verheiratete Mütter eingeführt und die Familienbeihilfe erhöht. Wenig später, im Juli 1990, wurde die Karenz von einem auf zwei Jahre ausgeweitet und die Möglichkeit geschaffen, anstelle des

zweiten Karenzjahres bis zum dritten Geburtstag des Kindes in Teilkarenz zu gehen. Das Resümee zu diesen Maßnahmen aus emanzipatorischer Sicht ist zwiespältig: Die Verlängerung der Karenz führte in erster Linie zu einem längeren Ausstieg und damit zu schlechteren Beschäftigungschancen für die Mütter. Die Väterkarenz wurde dagegen – nicht zuletzt wegen fehlender Rahmenbedingungen – kaum genutzt.¹²¹⁾

VERBESSERUNGEN ERKÄMPFT

Gemeinsam kämpften die Frauen aller Parteien – mit Ausnahme der FPÖ – gegen die vorzeitige Anhebung des Frauenpensionsalters. Auslöser dafür war die Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 6. Dezember 1990, mit dem das geschlechtsspezifisch unterschiedliche Pensionsanfallsalter als gleichheitswidrig aufgehoben wurde. Als Frist für die Reparatur erhielt der Gesetzgeber bis Ende November 1991 Zeit. Schon wenige Tage nach Verlautbarung des Erkenntnisses im Dezember 1990 präsentierte ÖGB-Frauenvor-



ÜBER FRAKTIONSGRENZEN HINWEG

Auch im ÖGB-Frauenpräsidium arbeiteten die Gewerkschafterinnen zusammen, um als Austausch für die langfristige Anhebung des Frauenpensionsalters Verbesserungen für die Frauen zu erreichen. Im Bild Irmgard Schmidleithner (2. v. li) mit ihren Stellvertreterinnen im Jahr 1991 (von links nach rechts): Ingrid Korosec, Irmgard Franek, Hedwig Fuhrmann und Eva Salomon.



INTENSIV BETEILIGT

Lore Hostasch war als Vorsitzende der GPA und Sozialsprecherin der SPÖ an der Aushandlung des Gleichbehandlungspaketes beteiligt. 1994 wurde Hostasch AK-Präsidentin, von 1997 bis Februar 2000 war sie Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales.



ARBEITSPLÄTZCHEN

Die Zunahme der Teilzeit und der geringfügigen Beschäftigung machte den ÖGB-Frauen Sorgen. In einer österreichweiten Aktion forderten sie 1992 Arbeitsplätze statt Arbeitsplätzchen für Frauen.

sitzende Hilde Seiler zusammen mit 15 Spitzenfunktionärinnen den vier Klubobmännern der Parlamentsparteien einen Forderungskatalog. Bundesweit mobilisierten die ÖGB-Frauen gegen die Anhebung des Frauenpensionsalters. Mit dem Ergebnis „überraschte“ Hilde Seiler Bundeskanzler Vranitzky beim Kongress der ÖGB-Frauen im Jänner 1991.

„Heute, sehr geehrter Herr Bundeskanzler, erlaube ich mir, Ihnen anlässlich unseres 11. Frauenkongresses symbolisch eine vergrößerte Postkarte zu übergeben. [...] Das ist die Postkarte, die hier auch in Säcken von über 70.322 berufstätigen Frauen in 14 Tagen an uns eingelangt ist. [...]

Ich möchte dir nun nicht nur diese schöne Postkarte überreichen, wo, glaube ich, für alle ersichtlich unsere Forderungen draufstehen, sondern wir haben uns vorgestellt, dass du dieses Aufhängeschild unterschreiben könntest, nämlich keine Schlechterstellung für die unselbstständig erwerbstätigen Frauen.“⁽¹²²⁾

Johanna Dohnal war im Zuge der Bildung der Regierung Vranitzky III im Dezember 1990 von der Staatssekretärin zur Frauenministerin aufgestiegen. Auch sie war beim ÖGB-Frauenkongress 1991 anwesend. In ihrer Rede zählte Johanna Dohnal eine lange Liste an Forderungen auf, die zur Gleichstellung der Frauen erfüllt sein müsse, bevor es zu einer Anhebung des Pensionsalters kommen könnte. Gleichzeitig stellte sie klar:

„Die Frauen allerdings, die heute im Erwerbsleben stehen, werden diesen wohlthuenden Ausgleich, den wir da jetzt zu finden haben – per Gesetz laut Verfassungsgerichtshof –, nicht mehr in vollem Umfang erleben. Es wird vermutlich noch ein paar Jährchen dauern, bis wir das erreicht haben. Deshalb muss für diese Frauen auch das Pensionsanfallsalter bleiben, wie es heute ist.“⁽¹²³⁾

Angesichts von Medienberichten im April 1991, die Obmänner der Regie-



70.322 Frauen unterschrieben die Postkarte der ÖGB-Frauen gegen die Anhebung des Pensionsalters. Hilde Seiler präsentierte dem Bundeskanzler das Ergebnis.

rungsparteien SPÖ/ÖVP und der Sozialminister hätten sich auf eine Anhebung des Frauenpensionsalters in Etappen mit Anrechnung von Kindererziehungszeiten geeinigt, protestierten die Frauenministerin und die ÖGB-Frauen unter Ankündigung von Aktionen und der Überreichung eines Forderungspaketes an den Sozialminister.⁽¹²⁴⁾

FRAUENFRONT

In der Folge bildete sich eine „Frauenfront“, die einen Aufschub der endgültigen Entscheidung über das Pensionsanfallsalter und Verhandlungen über ein „Gleichbehandlungspaket“ bewirkte. Frauenministerin Johanna Dohnal präsentierte mit der neuen Vorsitzenden der ÖGB-Frauen Irmgard Schmidleithner im Juni 1991 neuerlich einen Forderungskatalog, der erfüllt sein müsse, bevor es zu einer Anhebung des Pensionsantrittsalters der Frauen komme. Die ÖVP-Politikerin Ingrid Korosec, die seit dem Frauenkongress 1991 auch im Präsidium der ÖGB-Frauen saß, schloss sich einigen der Forderungen an. An den Verhandlungen intensiv beteiligt war auch eine andere Gewerkschafterin: Lore Hostasch, die damals Vorsitzende der GPA und ab 1991 Sozialsprecherin der

SPÖ im Nationalrat war. Anfang 1992 folgten auf Einladung der Frauenministerin Verhandlungen mit den ÖGB-Frauen und den weiblichen Abgeordneten aller Parteien, ausgenommen der FPÖ. Vehementer Widerstand gegen die Forderungen der Frauen kam von der Wirtschaftskammer – die ÖGB-Frauen reagierten darauf mit einer Paketaktion:

Im April 1992 langten täglich bei der Wirtschaftskammer an die 200 Pakete mit dem Deckblatt des Forderungspaketes der ÖGB-Frauen und der Aufschrift „Wir urgieren“ ein. Erst im Oktober 1992 waren die Verhandlungen zu Ende. Gemeinsam hatten die Frauenpolitikerinnen eine ganze Reihe von Maßnahmen als Abtausch gegen die schrittweise Anhebung des Frauenpensionsalters ab 2019 erreicht. Ein Teil der Forderungen blieb jedoch unerfüllt – und ist teilweise nach wie vor offen. Hinsichtlich des Pensionsalters wurde per Verfassungsgesetz festgelegt, dass die unterschiedlichen Altersgrenzen von Frauen und Männern weiterhin zulässig sind. Die schrittweise Anhebung des Frühpensionsalters der Frauen sollte laut dem Gesetz ab 2019 erfolgen, die Anhebung des Regelpensionsalters der

Frauen von 60 auf 65 Jahre ab 2024 bis 2033.

DAS GLEICHBEHANDLUNGSPAKET

Das Arbeitsrechtliche Begleitgesetz, mit dem die Forderungen aus dem Gleichbehandlungspaket im Jahr 1992 umgesetzt wurden, brachte für Frauen eine Reihe von Verbesserungen. Im Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft ist seither verankert, dass sich das Gleichbehandlungsgebot bei der Entlohnung nicht nur auf gleiche, sondern auch auf gleichwertige Arbeit bezieht. Sexuelle Belästigung wurde als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in das Gesetz aufgenommen, die Schadenersatzansprüche bei Verstoß gegen das Gesetz wurden ausgeweitet. Für Teilzeitarbeitende wurde ein generelles Benachteiligungsverbot eingeführt: Sozialleistungen wie Prämien oder Sachbezüge müssen in aliquotem Ausmaß auch an Teilzeitbeschäftigte gezahlt werden. Aufgrund des Widerstandes der Arbeitgeberverbände nicht gelungen ist es allerdings, für die Mehrarbeit der Teilzeitbeschäftigten einen Zuschlag zum normalen Stundenentgelt durchzusetzen.

Verbesserungen gab es auch bei Elternschaft: Die Elternkarenz wird seither im Ausmaß von zehn Monaten bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen wie Urlaub, Entgeltfortzahlung und Kündigungsfrist berücksichtigt. Für Eltern mit Kindern unter zwölf Jahren erfolgte die Ausweitung der Pflegefrei-

stellung bei Krankheit des Kindes von einer auf zwei Wochen pro Jahr. Arbeitsrechtliche Verbesserungen konnten auch für die HeimarbeiterInnen, die befristet und die geringfügig Beschäftigten erreicht werden.



Eine aktive Bekämpfung der Arbeitslosigkeit forderten die ÖGB-Frauen.

Als direkte Folge des Gleichbehandlungspakets erfolgte 1993 zudem die längst fällige Schaffung eines Gleichbehandlungsgesetzes für den Bundesdienst.

Zu den offenen Punkten, über die bei den Verhandlungen keine Verbesserungen erreicht wurden, gehörten unter anderem die Schaffung von Kin-

derbetreuungsplätzen, Maßnahmen zur Mindestsicherung im Sozialsystem und die sozialrechtliche Absicherung der geringfügig Beschäftigten. Die ÖGB-Frauen bildeten daraufhin mit verschiedenen Gewerkschaften eine Projektgruppe, in der sie ein Modell zur Absicherung der geringfügig Beschäftigten erarbeiteten.

An Bund und Länder richteten sie die Forderung, den Ausbau der Kinderbetreuung in Angriff zu nehmen. Auch eine Prioritätenliste zu den offenen Punkten aus dem Gleichbehandlungspaket erstellten die ÖGB-Frauen 1994. In den Folgejahren kam es allerdings nur in wenigen Bereichen zu Verbesserungen – die Budgetkonsolidierung stand im Vordergrund.

KINDERERZIEHUNG

Vom Einsparungsgedanken getragen war bereits die Pensionsreform 1993. Gleichzeitig wurde mit der Reform aber das Ziel verfolgt, Versicherungslücken für Frauen zu schließen, sodass die Reform für die meisten Frauen positiv ausfiel: Die Reform brachte für Mütter die Anrechnung von vier Jahren Kindererziehung als Ersatzzeit in der Pensionsversicherung, und zwar erstmals additiv, also zusätzlich zu etwaigen Versicherungszeiten aus einer gleichzeitig ausgeübten Erwerbstätigkeit. Die von Müttern geleistete Versorgungsarbeit wurde damit honoriert, ebenso der rasche Wiedereinstieg und die damit verbundene Doppelbelastung.

FRAUENALLTAG: Chancengleichheit: noch lange nicht erreicht Einkommen von Frauen und Männern 1993 (in Schilling)

Männer Frauen



Daten für die unselbstständig Erwerbstätigen. Pension und Erwerbseinkommen sind jeweils Bruttowerte.
Quellen: BMAS (1994). Bericht über die soziale Lage 1993; Statistische Nachrichten 1/1995

McJOBS UND „WAHLFREIHEIT“

„Wenn wir jetzt den Arbeitsmarkt ansehen, stellen wir fest, dass dort, wo es noch Arbeit gibt, nämlich Vollerwerb, Vollzeitarbeit, die Männer die Ersten sind, die diese Arbeit bekommen, und dort, wo es Teilzeit, atypische Verhältnisse, also Arbeit, von deren Einkommen niemand leben kann, zu verteilen gibt, es die Frauen sind, denen dieser Arbeitsbereich überlassen wird.“¹²⁷⁾

Frauenvorsitzende Irmgard Schmidleithner äußerte, mit diesen Worten beim Frauenkongress 1999 ihre Besorgnis über den rasanten Anstieg der Teilzeit und der geringfügigen Beschäftigung unter den Frauen. Die Zunahme der atypischen Beschäftigung hält bis heute an – 2004 hatten bereits an die 42,5 Prozent der unselbstständig beschäftigten Frauen einen Teilzeitjob oder sind nur geringfügig beschäftigt; bei den Männern lag der Anteil 2004 bei rund 5,5 Prozent.¹²⁸⁾

FRAUEN ALS GEWINNERINNEN?

Mitte der Neunzigerjahre waren praktisch alle EU-Staaten dazu übergegangen, ihr Budget langfristig zu stabilisieren.¹²⁹⁾

Auch in Österreich, das seit 1995 Mitglied der Europäischen Union ist, dominierte die Konsolidierung des Budgets, um die sogenannten Maastricht-Kriterien zu erfüllen. Zusätzlich belastete das schwache Wirtschaftswachstum die Entwicklung am Arbeitsmarkt, die Arbeitslosigkeit stieg. Der Aufschwung Ende der Neunzigerjahre

führte zu Beschäftigungszuwächsen – die Arbeitslosigkeit sank allerdings in einem geringeren Ausmaß, da mehr Menschen in den Arbeitsmarkt einströmten. Seit 2001 steigt die Arbeitslosigkeit wieder.¹³⁰⁾ Im Durchschnitt des Jahres 2004 waren rund 244.000 Personen als Arbeit suchend registriert – die Arbeitslosenquote lag bei 7,1 Prozent. Männer sind seit 2001 etwas stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen. Auch bei der Beschäftigungsentwicklung schneiden Frauen auf den ersten Blick besser ab: Werden die Jahre 1995 – 2005 betrachtet, gab es bei den Männern insgesamt einen Rückgang an unselbstständig Beschäftigten, während die Zahl der unselbstständig beschäftigten Frauen um rund 160.000 gestiegen ist. Bei dem Vergleich darf allerdings nicht ausgeblendet werden, dass die Beschäftigungsquote der Frauen um 14 Prozent hinter jener der Männer liegt.¹³¹⁾ Dazu kommt, dass der Zuwachs bei der Frauenbeschäftigung fast ausschließlich auf den Anstieg der Teilzeitarbeit zurückzuführen ist.

CHANGENGLEICHHEIT IM ÖGB

Bei ihrem Kongress im Juni 1995 verlangten die ÖGB-Frauen ein Chancengleichheitsprogramm im ÖGB. In einem Antrag forderten sie dazu:

„[Ein] Explizites Bekenntnis des ÖGB-Präsidiums, ÖGB-Bundesvorstandes und ÖGB-Bundeskongresses zur Chancengleichheit im ÖGB, das auch engagiert vertreten wird.“¹³²⁾

Vom ÖGB-Bundeskongress wurde im Oktober desselben Jahres ein Antrag zur Chancengleichheit im ÖGB einstimmig angenommen. Auch nach außen verpflichtete sich der Österreichische Gewerkschaftsbund zum Einsatz für die Chancengleichheit. In § 3 der Statuten, in dem die Aufgaben definiert sind, ist seit 1995 festgeschrieben, dass der ÖGB „zum Einsatz für Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern berufen und verpflichtet ist“.¹³³⁾ Eine weitere, ebenfalls beim ÖGB-Kongress 1995 beschlossene Statutenänderung gibt den ÖGB-Frauen mehr Mitbestimmung auf Landes- und Bezirksebene. Im Präsidium der ÖGB-Landesorganisationen und Bezirkskonferenzen muss seither mindestens eine Vertreterin der Frauen sein.

FÜHRENDE FUNKTIONEN

Zur Umsetzung der Chancengleichheit im ÖGB existiert seit 1999 eine Betriebsvereinbarung. Ziel ist insbesondere die Hebung des Frauenanteils in den politischen und führenden Funktionen des Verwaltungsbereichs und im Sekretärsbereich. Dazu ist unter anderem vorgesehen, dass Frauen bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung verstärkt im Sekretärsbereich einzustellen sind, bis ein Frauenanteil erreicht ist, der dem Anteil der Frauen an den Mitgliedern im jeweiligen Organisationsbereich entspricht. Über die Fortschritte seit Einführung der Betriebsvereinbarung zog Frauenvor-

IM ZEITRAFFER:

1995

Österreich wird Mitglied der EU.

1999

Beim ÖGB-Frauenkongress wird Renate Csörgits zur Vorsitzenden gewählt.

2000

Im Februar wird die erste ÖVP/FPÖ-Regierung angelobt.



1995 feierten die ÖGB-Frauen ihr 50-jähriges Bestehen – und forderten energisch Chancengleichheit im ÖGB ein.

sitzende Renate Csörgits beim ÖGB-Frauenkongress 2003 folgendermaßen Bilanz:

„Da kann ich erfreulicherweise berichten, dass unsere Betriebsvereinbarung zum Thema ‚Chancengleichheit‘, die ja [...] dank eures Druckes beim letzten Kongress beschlossen worden ist, erste Erfolge zeigt. Wir können in den Verwendungsgruppen 6, 7 und 8 wesentlich mehr Frauen sowohl im ÖGB als Zentrale als auch in den Gewerkschaften verzeichnen. Das ist ein guter Erfolg, aber es reicht noch lange nicht. Ich glaube, wir sollten nicht müde werden, weiter darum zu kämpfen, dass wir auch mehr Frauen in Führungspositionen bekommen.“¹³⁴⁾

In der jüngsten Vergangenheit haben einige Gewerkschafterinnen die „gläserne Decke“ überwunden: Mit Roswi-

tha Bachner gibt es seit 2000 erstmals eine Frau als Leitende Sekretärin im ÖGB. Sylvia Gartner wurde 2003 zur Vorsitzenden des ÖGB Burgenland gewählt – sie war damit die erste weibliche Vorsitzende einer ÖGB-Landesorganisation. Die Vorarlbergerin Manuela Auer wurde im Jahr 2000 als erste Frau zur Landessekretärin des ÖGB bestellt, das ÖGB-Landessekretariat in Salzburg wird seit 2005 von Heidi Hirschbichler geführt. Im ÖGB-Bundesvorstand stieg der Frauenanteil an den stimmberechtigten Mitgliedern von 8,9 Prozent im Jahr 1993 auf 23,7 Prozent im Jahr 2005.¹³⁵⁾ Auch in einzelnen Gewerkschaften gibt es Frauen in Führungspositionen – der Großteil der leitenden Funktionen ist aber nach wie vor in Männerhand.

Als zusätzliche Strategie zur Herbeiführung der Chancengleichheit hat der

ÖGB die Umsetzung des Prinzips des Gender Mainstreaming beschlossen: „Gleichstellung geht alle an!“ lautet das Motto dieser Strategie. Alle EntscheidungsträgerInnen sollen in ihrem Bereich die Chancengleichheit mitverfolgen. Im Juni 2004 hat der ÖGB-Bundesvorstand dazu interne Pilotprojekte beauftragt, die umgesetzt wurden.

WECHSEL BEI ÖGB-FRAUEN

Nachdem Irmgard Schmidleithner ihre Funktionen im ÖGB aus gesundheitlichen Gründen zurückgelegt hatte, wurde Renate Csörgits beim Kongress der ÖGB-Frauen im Juni 1999 zur neuen Frauenvorsitzenden gewählt. Veränderungen gab es auch in der Leitung des Bundesfrauensekretariats. Elisabeth Rolzhauser, die seit 1995 Bundesfrauensekretärin war, beendete 1999 ihre Tätigkeit in der Frauenabteilung.

2001

An der ÖGB-Urabstimmung beteiligen sich mehr als 807.000 Mitglieder. Sie sagen Nein zum arbeitnehmerInnenfeindlichen Kurs der Regierung.

2003

Nach den vorgezogenen Wahlen im Herbst 2002 bilden ÖVP und FPÖ im März neuerlich eine Koalition. Angesichts der drohenden massiven Einschnitte im Pensionsrecht ruft der ÖGB im Mai und Juni zu landesweiten Streiks. Die „Pensionsreform“ wird etwas „abgemildert“.

2005

Im September feiern die ÖGB-Frauen ihr 60-Jahr-Jubiläum.

ZEITZEUGIN: Renate Csörgits



Schon mit 17 Jahren begann Renate Csörgits, geborene Maritsch, „bei der Gewerkschaft“.

Nach einem Vorstellungsgespräch bei der GPA-Jugend war für die Handelsschul-Absolventin klar: „Das will ich machen.“ So begann Renate Csörgits 1972 als administrative Mitarbeiterin in der GPA-Jugend. 1978/79 absolvierte sie – als eine von drei Frauen unter 33 Männern – die Sozialakademie der AK.

Von 1980 bis 1999 leitete Csörgits die GPA-Frauenabteilung. Beim ÖGB-Frauenkongress im Juni 1999 wurde Renate Csörgits zur ÖGB-Frauenvorsitzenden gewählt, von 1999 bis 2007 war sie ÖGB-Vizepräsidentin, von 2001 bis 2013 Abgeordnete zum Nationalrat. Eines der wichtigsten Themen ist für sie die Eigenständigkeit der Frauen. Sie übte deshalb heftige Kritik an der Regierung, die Mütter nur als „Dazuverdienerinnen“ sehe, aber nichts tue, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern und die partnerschaftliche Teilung der Kinderbetreuung zu fördern. „Wir wollen, dass Männer bei der Geburt eines Kindes einen bezahlten ‚Vaterschutzmonat‘ in Anspruch nehmen können, damit sie gleich von Anfang an bei der Kinderbetreuung mit dabei sind. Doch die Regierung lehnt das ab. Auch für den Ausbau der Kinderbetreuung gibt es von ihr kein Geld“, kritisierte Csörgits. Um etwas für die Frauen zu erreichen, suchte Csörgits auch Verbündete über Gewerkschaftsgrenzen hinweg. In der „Allianz für den freien Sonntag“ setzte sich die ÖGB-Frauenvorsitzende (1999–2009) unter anderem mit VertreterInnen der christlichen Kirchen für den Erhalt des freien Sonntags im Handel ein.

Bis Ende 2000 leitete Bettina Agathos-Mähr das Frauensekretariat, von Anfang 2001 bis 2011 war Sylvia Ledwinka ÖGB-Bundesfrauensekretärin.

EINSPARUNGEN TREFFEN FRAUEN

„Der Zwang zur Budgetkonsolidierung hat die sozialpolitische Entwicklung des Jahres 1995 nachhaltig geprägt.“¹³⁶⁾

Mit diesen Worten wird im ÖGB-Frauenbericht 1995 das Sparpaket der Regierung aus demselben Jahr beschrieben. 1996 folgte – trotz heftiger Proteste der ÖGB-Frauen – ein weiteres Sparpaket. Unter dem Vorwand der „Vermeidung des Missbrauchs“ von Sozialleistungen wurde 1995 das erhöhte Karenzgeld in einen rückzahlungspflichtigen Zuschuss umgewandelt.¹³⁷⁾ Der Grundbetrag der Familienbeihilfe wurde gekürzt, Selbstbehalte für Schulbücher und bei SchülerInnen- und Lehrlingsfreifahrten eingeführt.¹³⁸⁾

1996 erfolgte eine Kürzung der Bezugsdauer des Karenzgeldes von zwei auf eineinhalb Jahre, außer bei Teilung der Karenz zwischen den Elternteilen. Für Alleinerzieherinnen wurde die Bezugsdauer mit eineinhalb Jahren fixiert, die Auszahlung des Zuschusses für Allein-

erzieherinnen wurde von der Nennung des Vaters abhängig gemacht.

Auch der sogenannten „Kindergartenmilliarde“, die Frauenministerin Helga Konrad den ÖGB-Frauen beim ÖGB-Frauenkongress im Jahr 1995 bereits fix für die laufende Legislaturperiode zugesagt hatte,¹³⁹⁾ drohte die Streichung. Gemeinsam mit der evangelischen und katholischen Frauenbewegung und mit den Grünen riefen die ÖGB-Frauen deshalb zu einer Protestveranstaltung am 8. März 1996, dem Internationalen Frauentag, auf. Frauenvorsitzende Irmgard Schmidleithner erklärte dazu Anfang März in einem Interview:

„Frauen wehren sich gegen die konservative Wende, die die Erwerbstätigkeit den Männern zuweist und die Hausarbeit den Frauen, und sie wehren sich gegen die härtesten Punkte des Sparpakets.“¹⁴⁰⁾

Anders als angedroht, kam es doch zur Förderung des Ausbaus der Kinderbetreuung durch den Bund: Frauenministerin Konrad erklärte noch am Frauentag, sie habe in einer „dramatischen Nachtsitzung der Bundesregierung zum Sparpaket“ die Zusage erhalten,

ZEITBILDER



FRAUVORSITZENDE

Beim Frauenkongress im Juni 1999 wird Renate Csörgits zur neuen Vorsitzenden gewählt, seit dem ÖGB-Bundeskongress im Oktober ist sie auch ÖGB-Vizepräsidentin. Im Bild: Gratulationen an die neue Frauenvorsitzende nach der Wahl.



FLEXPOWER

Elisabeth Rolzhauser war von 1995 bis 1999 ÖGB-Bundesfrauensekretärin. Auch nach dem Ende ihrer Tätigkeit in der Frauenabteilung setzte sie sich ganz besonders für atypisch Beschäftigte ein. Dank ihrer Initiative gibt es seit 2001 die FlexPower-Beratung im ÖGB, die freien DienstnehmerInnen und Neuen Selbstständigen eine kostenlose Rechtsberatung bietet.

Gesetz über Elternteilzeit tritt in Kraft.

dass 600 Millionen Schilling für die Länder als „Initialzündung“ zum Ausbau der Kinderbildungseinrichtungen bereitgestellt würden.¹⁴¹⁾ Sowohl 1997 als auch 1999 stellte die Regierung schließlich je 600 Millionen Schilling bereit.

Im Pensionsrecht erfolgten 1996 und 1997 Kürzungen bzw. eine Erschwerung der Inanspruchnahme von Frühpensionen.¹⁴²⁾ Die ÖGB-Frauen setzten sich im Gegenzug für eine bessere Anrechnung der Kindererziehungszeiten ein – die letztlich zugestandene Erhöhung der Bemessungsgrundlage kompensierte die Leistungseinschränkungen aber nur teilweise.

ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG

Teilerfolge gab es bei der sozialrechtlichen Absicherung atypisch Beschäftigter. 1996 erfolgte der Einbezug der freien DienstnehmerInnen und Neuen Selbstständigen in die Kranken-, Pensions- und in die Unfallversicherung. 1997 wurde, unter Sozialministerin Lore Hostasch, die freiwillige Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte beschlossen. Geringfügig Beschäftigte können sich somit seit Anfang 1998 freiwillig in der Pensions- und

Krankenversicherung absichern.

Die ÖGB-Frauen sahen die Selbstversicherung als ersten Schritt, wie Roswitha Bachner – damals Zentralsekretärin der Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst – beim ÖGB-Frauenkongress 1999 erklärte:

„Wir haben aber gleich bei der Einführung dieses ersten Schrittes darauf hingewiesen: Das kann nur eine Zwischenlösung sein. Mittlerweile ist doch ein bisschen eine Zeit vergangen, und wir merken, dass es nicht die Lösung ist. Wir merken, dass leider die Frauen zu wenig die Möglichkeit der Selbstversicherung in Anspruch nehmen. [...] Deshalb ist es enorm wichtig, dass es bei der geringfügigen Beschäftigung zu einer Pflichtversicherung kommt.“¹⁴³⁾

Von den über 222.000 geringfügig Beschäftigten, die es 2004 gab, machten gerade 19 Prozent von der freiwilligen Selbstversicherung Gebrauch¹⁴⁴⁾ – auch aus Unwissenheit verzichteten viele Betroffene auf den Einbezug. Die ÖGB-Frauen wollen einen verpflichtenden Einbezug der geringfügig Beschäftigten in die Sozialversicherung, und zwar ab einer Bagatellgrenze

von 50 Euro im Monat.

GLEICHBEHANDLUNGSANWALTSCHAFT

Die Errichtung von Regionalstellen der Gleichbehandlungsanwaltschaft in den Bundesländern verlangte Frauenvorsitzende Irmgard Schmidleithner bereits 1996.¹⁴⁵⁾

Mit einer Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes aus 1998 wurde die Forderung erfüllt.

KARENZGELD: DIE LETZTE REFORM

Im Karenzrecht wurden 1999 unter Frauenministerin Barbara Prammer Verbesserungen beschlossen: Eine für Geburten ab dem Jahr 2000 gültige Regelung ermöglichte es, einen Teil der Karenz bis zum Schuleintritt des Kindes aufzuschieben. Die Regelung, wonach Alleinerzieherinnen den Zuschuss zum Karenzgeld nur dann erhalten, wenn sie den Namen des Vaters bekannt geben, wurde abgeschafft. Die partnerschaftliche Teilung der Karenz wurde erleichtert, Väter erhielten einen eigenständigen Karenzanspruch. „Auslöser“ dafür war die Elternurlaubsrichtlinie der EU – sie beruht auf einer SozialpartnerInnenei-



ELTERNTEILZEIT WIRD VERBESSERT

1999 wurden im Karenzrecht Verbesserungen beschlossen, wie etwa, dass Eltern die Möglichkeit bekommen, einen Teil der Karenz bis zum Schuleintritt des Kindes aufzuschieben. Weiters wurde die partnerschaftliche Teilung der Karenz erleichtert.



WISSEN IST MACHT

Sylvia Ledwinka war von 2001-2011 ÖGB-Bundesfrauensekretärin. Nach der Devise „Wissen ist Macht“ hat sie den Servicebereich der ÖGB-Frauen stark ausgebaut. Neben dem Kindergeldrechner für Wiedereinsteigerinnen und dem „Babypackage“ für (werdende) Mütter und Väter gehen die Rechtsinfos der ÖGB-Frauen auf ihre Initiative zurück.



HARTNÄCKIG SEIN

Renate Csörgits wurde beim Frauenkongress 2003 in ihrer Funktion bestätigt. Gemeinsam mit ihren Stellvertreterinnen verlangt sie eine aktive Gleichstellungspolitik: „Wir haben gelernt, hartnäckig zu sein. Frauen haben Rechte – und die fordern wir ein!“ Im Bild von links nach rechts: Christine Gubitzer, Renate Csörgits, Erika Helscher, Erika Nussgraber-Schnabl, Johanna Skuk.



Gegen das Sparpaket der Regierung protestierten die ÖGB-Frauen gemeinsam mit anderen Frauenorganisationen am Internationalen Frauentag im März 1996.

nigung auf europäischer Ebene, die von der damaligen Frauensekretärin Elisabeth Rolzhauser als Vertreterin des ÖGB mit ausverhandelt worden war.

Während die ÖGB-Frauen diese Neuerungen begrüßten, lehnten sie ein „Karenzgeld für alle“ bzw. einen „Kinderbetreuungsscheck“, wie er vonseiten der FPÖ und ÖVP, aber auch von männlichen Vertretern der SPÖ bereits Ende der Neunzigerjahre diskutiert wurde, ab. Eine Abkoppelung der Geldleistung von der vorhergehenden Erwerbstätigkeit würde die traditionelle Rollenverteilung verstärken, warnten die Gewerkschafterinnen.

Als Alternative präsentierten die ÖGB-Frauen unter ihrer neuen Vorsitzenden Renate Csörgits ein eigenes Modell zur Weiterentwicklung des Karenzgeldes, das „Karenzgeld Plus“. Schon beim ÖGB-Frauenkongress im Juni 1999 beschlossen die ÖGB-Frauen die Eckpunkte dieses Modells, wie die neu gewählte Frauenvorsitzende Renate Csörgits in ihrer Antrittsrede festhielt:

„Ich freue mich, dass wir mit großer Mehrheit den Beschluss fassen konnten, dass wir uns zu einem einkommensabhängigen Karenzgeld mit Deckelung und Sockelung bekannt haben. Das ist ein guter Schritt, da ich glaube, dass dann ganz einfach auch mehr Väter ihren familiären Pflichten nachkommen können.“¹⁴⁶⁾

Als Mindestleistung war beim „Karenzgeld Plus“ der Ausgleichszulagen-Richtsatz in der Pensionsversicherung vorgesehen. Nach oben war es mit dem höchstmöglichen Arbeitslosengeld begrenzt. Ziel des Modells sollte es sein, ArbeitnehmerInnen für die Zeit der Karenz eine eigenständige finanzielle Absicherung zu bieten. Durch die Koppelung der Leistungshöhe an die Höhe des vorhergehenden Einkommens sollte die Karenz auch für Männer attraktiver gemacht werden.

Die seit Februar 2000 regierende ÖVP/FPÖ-Koalition wollte von einem derart emanzipatorischen Modell nichts wissen: Unter dem Schlagwort der „Wahlfreiheit“ führte sie mit Anfang 2002 das Kindergeld ein. Geld für den dringend nötigen Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen für die unter 3-Jährigen gab es von der Regierung nicht.

SCHLECHTERE CHANCEN

Die Erfahrungen mit der Familienleistung „Kinderbetreuungsgeld“ bestätigten die Bedenken der ÖGB-Frauen. Das „Kinderbetreuungsgeld“ hat zu einem längeren Berufsausstieg der Mütter geführt, die Arbeitslosigkeit unter den Wiedereinsteigerinnen ist angestiegen. Zurückzuführen ist das zum einen auf die Verlängerung der Bezugsdauer, denn das „Kinderbetreuungsgeld“ wird um zwölf Monate länger als das Karenzgeld ausbezahlt.

Zum anderen erschwert die Zuverdienstgrenze, die beim „Kinderbetreuungsgeld“ gilt, den Wiedereinstieg. Mit dem Gerede von der „Wahlfreiheit“ gaukelte die Regierung den Frauen vor, dass längere Babypausen keine Nachteile bringen würden. Tatsächlich führen längere Berufsunterbrechungen zu massiven Problemen und oft auch Einkommenseinbußen, die nicht mehr aufzuholen sind.

„TREFFSICHER“ UNSOZIAL

Maßnahmen zur „Erhöhung der sozialen Treffsicherheit“ nannte die ÖVP/FPÖ-Regierung eine Reihe von Leistungseinschränkungen; in Wirklichkeit wurden besonders die BezieherInnen niedriger Einkommen belastet. Von der Einführung der – inzwischen wieder beseitigten – Ambulanzgebühren über die Kürzung der Familienzuschläge bei Arbeitslosengeld und Notstandshilfe bis zur Beseitigung der beitragsfreien Mitversicherung für kinderlose PartnerInnen reichten die Maßnahmen. Auch Studiengebühren wurden von der schwarz-blauen Regierung eingeführt.¹⁴⁷⁾

NACHTARBEIT:

GESUNDHEIT NACHRANGIG

Ignoriert hat die Regierung die Anliegen der ArbeitnehmerInnen bei der Beseitigung des Frauennachtarbeitsverbots im Jahr 2002. Die ÖGB-Frauen wollten die Neuregelung der Nachtar-



Roswitha Bachner, die erste Leitende Sekretärin im ÖGB, bei der Demo für Demokratie im Jahr 2001. Im Bild rechts neben ÖGB-Präsident Fritz Verzetnitsch.

beit zum Anlass nehmen, um für Frauen und Männer ausreichende Schutzmaßnahmen festzulegen. Die ÖGB-Frauen forderten zum Ausgleich für die besonderen Belastungen bei Nachtarbeit verpflichtende Zeitguthaben für die Beschäftigten. Dem zuständigen „Arbeitsminister“ Bartenstein und letztendlich der gesamten Regierung waren die Wünsche der Wirtschaftslobby, die die Nachtarbeit möglichst „billig“ haben wollte, wichtiger. Die Definition von Nachtarbeit ist im Nachtarbeitsgesetz aus 2002 sehr eng gefasst, ein Zeitguthaben für die Beschäftigten gibt es in dem Gesetz nicht.

ABFERTIGUNG NEU

Einen Erfolg für die Frauen erzielten die ÖGB-Frauen bei der Schaffung der „Abfertigung neu“: Im „alten“ Abfertigungsrecht werden Präsenz- und Zivildienstzeiten als Beitragszeiten für den Anspruch auf Abfertigung gutgeschrieben, Zeiten der Elternkarenz jedoch nicht. Bei der „Abfertigung neu“ müssten Zeiten der Kinderbetreuung den Präsenz- und Zivildienstzeiten gleichgestellt werden, verlangten die ÖGB-Frauen.

In der Sozialpartnereinigung vom Oktober 2001 zur „Abfertigung neu“ war die Forderung verwirklicht – im Gesetzesentwurf der Regierung fehlte die Anrechnung der Kindererziehung aber. Die ÖGB-Frauen protestierten,



Mit einer Postkartenaktion mobilisierten die ÖGB-Frauen für die Anrechnung der Karenz bei der „Abfertigung neu“.

Abfertigung neu

Bleibt für die Frauen alles beim Alten?

Er: Beim Heer, Präsenzdienst. Die Zeit bekommt er für seine Abfertigung gutgeschrieben.

Sie: In Karenz, betreut das Kind. Für ihre Abfertigung zählt das nichts.

Auch bei der Abfertigung neu soll das so bleiben, meint die Regierung. Es ist Zeit für Gleichberechtigung, meinen wir.

Machen Sie mit! Unterschreiben Sie unsere Forderung nach einer für alle gerechten Gestaltung der Abfertigung neu.

ÖGB Frauen

die Regierung lenkte schließlich ein: Bei der im Juni 2002 beschlossenen „Abfertigung neu“ werden Zeiten der Elternkarenz nun wie Präsenz- und Zivildienst als Beitragszeit bei der Abfertigung angerechnet.

HALBHERZIGE LÖSUNGEN

Kritisch bewerteten die ÖGB-Frauen weitere Neuerungen, die die Regierung als „familienpolitische Errungenschaften“ verkaufte. Die seit 1. Juli 2002 gültige Familienhospizkarenz ermöglicht eine Karenzierung vom Dienstverhältnis zur Betreuung schwerstkranker Angehöriger – ein Karenzgeld gab es aber nicht. Die Folge: Kaum jemand konnte sich die Karenzierung leisten. 2003 nahmen nur 115 Personen die Familienhospizkarenz in Anspruch.

Auch das seit Juli 2004 geltende Gesetz über die Elternteilzeit entspricht nicht den Forderungen der ÖGB-Frauen nach einem echten Rechtsanspruch auf Teilzeit für Eltern. ÖGB-Frauenvorsitzende Renate Csörgits stellte zu dem Elternteilzeit-Gesetz der Regierung fest:

„Die Elternteilzeit ist eine halbherzige Lösung, denn die Regierung hat absichtlich eine Reihe von Hürden für die Eltern eingebaut.“⁽¹⁴⁸⁾

Nur wer in einem Unternehmen mit mindestens 21 Beschäftigten arbeitet und mindestens drei Jahre im selben

Betrieb gearbeitet hat, erfüllt die Voraussetzungen für die Elternteilzeit. Die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen erfüllt diese Erfordernisse nicht. Doch selbst wer diese beiden Hürden überspringt, ist vom guten Willen des Arbeitgebers abhängig. Wenn der blockiert, folgt ein zeit- und kostenaufwendiges Verfahren mit ungewissem Ausgang.

GLEICHBEHANDLUNGSRECHT

Drei EU-Richtlinien zu den Themen Antirassismus, Antidiskriminierung und Gleichstellung wurden von der Regierung im Jahr 2004 durch ein neues Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft ist seither nicht nur Anlaufstelle bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, sondern auch bei Diskriminierungen wegen ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt. Zusätzlich ist sie nun auch bei Diskriminierungen wegen ethnischer Zugehörigkeit außerhalb der Arbeitswelt zuständig. Mit dem Gesetz wurde auch die Frist für die Geltendmachung von Schadenersatz bei sexueller Belästigung von sechs Monaten auf zwölf Monate ausgeweitet. Der Mindestschadenersatz im Falle der Diskriminierung beim Berufsaufstieg wurde erhöht. Abschreckend – so wie die Sanktionen nach dem Wortlaut der EU-Richtlinie sein sollen – sind die



13.783 Frauen und Männer beteiligten sich an der Einkommenskampagne. Im Bild: Die ÖGB-Frauen im Juni 2005 bei der Übergabe der Unterschriften an die zuständigen MinisterInnen.

Schadenersatzregelungen aber nach wie vor nicht. Für eine diskriminierende Stellenausschreibung ist beispielsweise eine Höchststrafe von 360 Euro vorgesehen. Die von der EU verlangte Beweislastverlagerung bei Diskriminierung wurde mit dem Gesetz nicht ausreichend umgesetzt. Ungenützt ließ die Regierung auch die Chance, mit dem neuen Gleichbehandlungsgesetz Maßnahmen zur aktiven Frauenförderung in den Betrieben zu verankern.

„REFORMEN“:

NIEDRIGERE PENSIONEN

Massive Verschlechterungen gibt es durch die „Pensionsreformen“ der ÖVP/FPÖ-Regierung. Die „Pensionsreform 2000“ sah eine Anhebung des Frühpensionsalters für Frauen und Männer um 1,5 Jahre vor. Die „Pensionsversicherungsreform 2003“ brachte noch gravierendere Einschnitte. Obwohl ÖGB und AK wiederholt darauf hinwies, dass durch die „Reform“ vielen Frauen große Einkommenseinbußen im Alter drohten, befürwortete Frauenministerin Rauch-Kallat die Änderung des Pensionsrechts. Sie erntete dafür beim Kongress der ÖGB-Frauen, der einige Wochen vor Beschlussfassung der Pensionsreform stattfand, heftige Kritik. Frauenvorsitzende Renate Csörgits kritisierte die fehlende Frauensolidarität der Ministerin:

„Seit einigen Wochen haben wir nun das Kabinett Schlüssel II. [...] Dieses Mal haben wir zwar eine Frau als zuständige Fachministerin, aber gerade durch ihre Aussagen in der letzten Zeit mache ich mir Sorgen, weil ich den Eindruck habe, dass sie sich um die berufstätigen Frauen wenig kümmert, dass sie keine Ahnung hat, welche Existenzsorgen Frauen haben können. [...] Davon hat sie anscheinend keine Ahnung, denn sonst dürfte sie den derzeit vorliegenden Vorschlag zur Pensionsveränderung nicht so stillschweigend zur Kenntnis nehmen. Zum Beispiel trifft die Abschaffung der vorzeitigen Alterspension wegen langer Arbeitslosigkeit vorwiegend die Frauen. 90 Prozent der Menschen, die diese Pension haben, sind Frauen.“¹⁴⁹⁾

Zwar erreichte der ÖGB durch landesweite Proteste und Streiks, zu denen auch die ÖGB-Frauen mobilisierten, einige „Zugeständnisse“. Dazu gehört vor allem die Deckelung der Verluste mit zehn Prozent. Die Frühpension wegen langer Arbeitslosigkeit wurde aber mit Ende 2003 abgeschafft, die Frühpension wegen langer Versicherungsdauer läuft mit 2017 aus. Frauen mit langen Teilzeitphasen trifft vor allem die Umstellung bei der Berechnung der Pensionshöhe von den besten 15 Jahren auf eine „lebenslange“ Durchrechnung: Denn Zeiten der Kindererziehung wurden auch im Zuge der

2004 beschlossenen „Pensionsharmonisierung“ nicht ausreichend aufgewertet. Der ÖGB hat der Regierung bei den Verhandlungen zur Pensionsharmonisierung ein eigenes Modell präsentiert, das derartige Ungerechtigkeiten vermieden hätte. Doch die Regierung war zur Umsetzung dieses Modells, das von den ÖGB-Frauen mit ausgearbeitet wurde, nicht bereit.

Schon jetzt ist die Alterssicherung der meisten Frauen unzureichend – Ende 2004 betrug die durchschnittliche Alterspension der Frauen 726 Euro.

„Dank“ der Pensionsharmonisierung der ÖVP/FPÖ-Regierung werden die Frauenpensionen künftig noch niedriger sein.

EIGENSTÄNDIGKEIT

Die Regierung fördert Frauen gezielt als Dazuverdienerinnen, nicht aber ihre Eigenständigkeit. Die Zuverdienstgrenze beim Kindergeld und die Erhöhung des Alleinverdienerabsetzbetrages im Rahmen der Steuerreform 2004/2005 zeigen das deutlich. Die ÖGB-Frauen wollen dagegen, dass Frauen selbstbestimmt leben können – und fordern dazu die nötigen Rahmenbedingungen ein.

GANZER LOHN

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind in Österreich im EU-Vergleich besonders groß. Frauen verdienen netto rund ein Drittel weniger als Männer. Die ÖGB-Frauen haben diese Ungerechtigkeit wiederholt thematisiert. Wie versteckte Diskriminierungen in Kollektivverträgen aufgespürt werden können, haben die ÖGB-Frauen in einem Leitfaden aus dem Jahr 2000 aufgezeigt. Auch 2005 haben die ÖGB-Frauen die Einkommensschere im Rahmen einer Kampagne thematisiert. Unter dem Motto „Ganzer Lohn statt halber Sachen. Machen wir die Schere zu!“ forderten sie Frauenministerin Rauch-Kallat und Arbeitsminister Bartenstein auf, für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zu sorgen. Mehr Kinderbildungseinrichtungen, eine Qualifizie-

rungsoffensive für Wiedereinsteigerinnen und mehr Vollzeitarbeitsplätze für Frauen waren die Hauptforderungen an die Regierung. Druck machen wollten die ÖGB-Frauen aber auch auf die SozialpartnerInnen. Alle Kollektivverträge müssen nach diskriminierenden Kriterien der Arbeitsbewertung durchleuchtet werden. Bei den Kollektivvertragsverhandlungen sollen die unteren Einkommen verstärkt angehoben werden und mehr Frauen müssen in die Verhandlungsteams.

WIEDEREINSTIEG ERLEICHTERN

Eltern sollen wählen können zwischen dem Kinderbetreuungsgeld in der bisherigen Form und einer Geldleistung, die höher ist, aber für einen kürzeren Zeitraum ausbezahlt wird. Das würde den raschen Wiedereinstieg der Frauen erleichtern, die höhere Geldleistung macht es auch für Männer attraktiver, in Karenz zu gehen. Zusätzlich fordern die ÖGB-Frauen eine Reform der Zuverdienstgrenze, damit die Rückkehr in den Beruf möglichst unkompliziert ist.

BESSERE ALTERSSICHERUNG

Nicht nachgelassen haben die ÖGB-Frauen bei ihrer Forderung nach einer besseren Absicherung im Alter. Zeiten der Kindererziehung müssen höher bewertet und länger angerechnet werden. Dringend nötig waren auch Verbesserungen für Frauen und Männer, die überhaupt keinen eigenen Pensionsanspruch haben.

Damals waren die Betroffenen auf die je nach Bundesland unterschiedlich hohe Sozialhilfe angewiesen. Die ÖGB-Frauen forderten stattdessen die Schaffung einer bundeseinheitlichen bedarfsorientierten Mindestsicherung, welche mit 2011 verwirklicht werden konnte.

HELFEN, RECHTE EINZUFORDERN

Frauen haben Rechte. Die ÖGB-Frauen helfen den Frauen, diese Rechte einzufordern. ÖGB-Bundesfrauensekretärin Sylvia Ledwinka beschrieb das Selbstverständnis der ÖGB-Frauen 2005 folgendermaßen:



Die ÖGB-Frauen warben für „Karenzgeld Plus“ und machten auf die Fallen beim Kindergeld aufmerksam.

„Wir verfolgen nicht nur mit unseren politischen Forderungen das Ziel, die Eigenständigkeit der Frauen zu stärken. Auch unsere Serviceleistungen sind darauf ausgerichtet, denn wir wollen, dass die Frauen über ihre Rechte gut informiert sind.“

Als das Kinderbetreuungsgeld mit seiner komplizierten „Zuverdienstgrenze“ im Jahr 2002 in Kraft trat, haben

die ÖGB-Frauen deshalb einen eigenen Online-Kindergeld-Rechner ins Netz gestellt.

Seit 2003 veröffentlichen die ÖGB-Frauen zudem eigene Rechtsinfos gab es zu Themen aus der Arbeitswelt, die für Frauen besonders wichtig sind. Rechtsinfos gab es unter anderem zu den Themen „Bin ich geringfügig beschäftigt?“, „Altersteilzeit“, „Hurra, ein Kind ist da!“ und zur „Elternteilzeit“.

FRAUENALLTAG: Frauen-Teilzeitarbeit

Unselbstständig Erwerbstätige im Jahresschnitt 2004

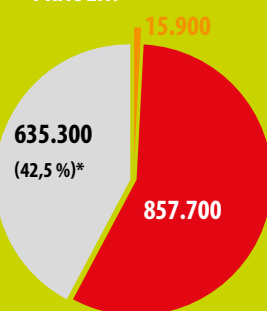
INSGESAMT:

2.493.600

730.800

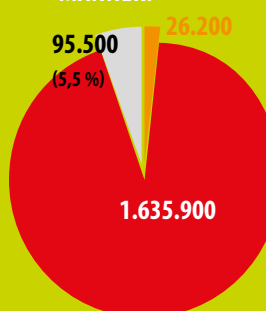
42.100

FRAUEN:



* Teilzeitquote

MÄNNER:



Quelle: Statistik Austria/ÖGB

SOZIALSTAAT FAIRBESSERN!

„Österreichs ArbeitnehmerInnen brauchen eine starke Gewerkschaftsbewegung, die sich um ihre Anliegen kümmert. [...] Was wir nicht brauchen, das ist eine kosmetische Verschönerung der Arbeitsmarktstatistik ohne echte Perspektiven für die Arbeitsuchenden!“¹⁵⁰⁾

Mit diesen Worten begrüßte Frauenvorsitzende Renate Csörgits am 15. ÖGB-Frauenkongress am 3. Oktober 2006 die Delegierten. Das Motto „selbst.sicher.solidarisch“ unterstrich die Herausforderungen der damaligen Zeit.

Der ÖGB-Frauenkongress fand nur zwei Tage nach der Nationalratswahl statt. Von der nächsten Bundesregierung mit dem Blick auf die vergangene forderte Frauenvorsitzende Renate Csörgits eine Reform des Kinderbetreuungsgeldes, den Abbau der Arbeitslosigkeit, den Ausbau der Kinderbildungseinrichtungen, das Schließen der Einkommensschere, Verbesserungen für atypisch Beschäftigte und Veränderungen des Pensionsrechtes, damit Frauen im Alter nicht in die Armut rutschen.

„SCHLANKER STAAT“

Die ab 2000 amtierende und erst 2007 abgelöste ÖVP-FPÖ-Regierung bekannte sich offen zum neoliberalen Kurs. Privatisierungen und Einschränkungen bei öffentlichen Leistungen wurden beschleunigt, um den Sozialstaat „schlanker zu machen“. Auch der Einfluss der Interessenvertretungen

der ArbeitnehmerInnen war Angriffsziel. Es kam zu einer Reihe von Demonstrationen und Streiks, an denen sich Zehntausende Menschen beteiligten. Eine Urabstimmung mit hoher Beteiligung bestätigte die ÖGB-Politik. Schließlich musste die Regierung etliche Maßnahmen wieder zurücknehmen und sich bei den Pensionsverschlechterungen zumindest einbremsen.

Die folgende Große Koalition zwischen SPÖ und ÖVP kehrte schließlich zur jahrzehntelangen Tradition der Einbindung der Sozialpartner zurück.¹⁵¹⁾ Damit konnten auch wesentliche Verbesserungen im sozialpolitischen Bereich für die ArbeitnehmerInnen erreicht werden.

DIE QUOTE: ÖGB NEU

Auf dem 15. ÖGB-Frauenkongress im Oktober 2006 beschlossen die Delegierten die Umsetzung der Quote im ÖGB. Die Umsetzung der Chancengleichheit war nach wie vor ein zentrales Thema, sowohl im ÖGB als auch in der Arbeitswelt. Mit dem Quotenbeschluss beim ÖGB-Bundeskongress 2007 ist es schließlich gelungen, dass eine langjährige Forderung der ÖGB-Frauen endlich umgesetzt werden konnte.¹⁵²⁾

In dieser Zeit entstanden für Mitglieder auch die Rechtsinfos – Broschüren, die zu den unterschiedlichen Thematiken über die Rechte und Pflichten von ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern aufklären und eine Hilfestellung im

betrieblichen Alltag bieten sollen. So auch 2007 die Rechtsinfo „Gleichbehandlung in der Arbeitswelt“, die das Gleichbehandlungsgesetz erklärt und auch Betroffenen mögliche Handlungsoptionen aufzeigt. Dies vor dem Hintergrund, dass seit Juli 2004 das neue Gleichbehandlungsgesetz neben der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Mann/Frau), auch die Diskriminierung und/oder Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder des Alters verbietet. Die ÖGB-Frauen machten mit ihrer Plakat-Kampagne „Nicht zuschauen! Handeln! Courage ist wichtig!“ darauf aufmerksam und forderten dazu auf, keine sexuellen Belästigungen und Diskriminierungen zu dulden.¹⁵³⁾

CHANCENGLEICHHEIT

Das Jahr 2007 war das Jahr der Chancengleichheit. Um die Bedeutung der Thematik auch in den Gewerkschaften zu verankern, wurde aus diesem Anlass im Rahmen des Kongresses des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) die Charta zu „Gender-Mainstreaming in Gewerkschaften“ beschlossen. In dieser wurde unter anderem festgehalten, dass der EGB und seine Mitgliedsorganisationen mit Aktionismus und neuen Strategien den Abbau der geschlechterspezifischen Einkommensunterschiede forcieren sollen. Der EGB werde mit gutem Beispiel vorangehen und in seiner jährlichen Mitteilung zur Koordinierung der Tarifverhandlungen das klare Ziel vorgeben,

IM ZEITRAFFER:

4. SEPT. – 18. OKT. 2006

ÖGB-Mitgliederbefragung als Grundlage für den Reform-Prozess nach der Bawag Krise.

1. OKTOBER 2006:

Nationalratswahlen in Österreich. Die SPÖ wird stimmenstärkste Partei. Die ÖVP unter dem vorherigen Bundeskanzler Schüssel erleidet Verluste. Es wird eine Große Koalition zwischen SPÖ und ÖVP unter Bundeskanzler Alfred Gusenbauer gebildet.

3. OKTOBER 2006:

15. Bundesfrauenkongress. Motto: „selbst.sicher.solidarisch“.

die Lohndifferenz jährlich um ein Prozent zu senken. Zur Erreichung dieses Ziels müssen auf nationaler Ebene Maßnahmen, einschließlich der Neuregelung von Berufsklassifizierungen und Systemen der Arbeitsbewertung, ausgearbeitet werden. Die Aktivitäten und Fortschritte werden ständig überprüft.¹⁵⁴⁾ Auch in Österreich engagierten sich der ÖGB und vor allem die ÖGB-Frauen für die Chancengleichheit. Bei einer Pressekonferenz zum Equal Pay Day (EPD) forderten ÖGB-Bundesfrauensekretärin Sylvia Ledwinka und ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer, dazu jährlich einen Bericht zur Entwicklung der Einkommen offenzulegen. Anhand von Beispielen aus der Einstellungspraxis zeigten sie auf, dass bedingt durch die ungleiche Bewertung der von Frauen und Männern geleisteten Arbeit oftmals schon bei der Ausschreibung einer Stelle unterschiedliche Einkommenshöhen genannt werden und dass diese diskriminierenden Arbeitsbewertungssysteme in unserer Gesellschaft verankert sind.¹⁵⁵⁾

1.000 EURO MINDESTENS

Eine wichtige Maßnahme auf dem Weg zur Verringerung der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen war die am 2. Juli 2007 von ÖGB und WKÖ unterzeichnete Grundsatzvereinbarung zum Mindestlohn von 1.000 Euro. Denn es waren in erster Linie Frauen, die in Branchen arbeiteten, wo trotz Vollzeitbeschäftigung weniger als 1.000 Euro bezahlt wurden.¹⁵⁶⁾

Der durchschnittliche Einkommensunterschied bei Vollzeit in Österreich

betrug 2007 26,4 Prozent. Der Equal Pay Day (EPD) ist ein internationaler Aktionstag, um auf die Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen aufmerksam zu machen. Der Unterschied in 26,4 Prozent bei Vollzeitwerbstätigkeit bedeutet somit 96 Tage, an denen Frauen im Vergleich zu den Gehältern ihrer männlichen

Vor allem Frauen arbeiteten in Niedriglohn-Branchen. 2007 wurde ein Mindestlohn von 1.000 Euro erreicht.



AB SOMMER 2007:

Finanz- und Wirtschaftskrise

28. SEPTEMBER 2008:

Nationalratswahlen in Österreich. Weiterführung der Großen Koalition von SPÖ und ÖVP unter dem neuen Bundeskanzler Werner Faymann.

3. JUNI 2009:

16. ÖGB-Bundesfrauenkongress. Motto: „Als Frauen-Mit Frauen-Für Frauen“.

11. APRIL 2013:

17. ÖGB-Bundesfrauenkongress. Motto: „WIR fordern. WIR arbeiten. WIR erreichen.“

29. SEPTEMBER 2013:

Nationalratswahlen in Österreich. Die Große Koalition von SPÖ und ÖVP wird fortgesetzt.

ZEITZEUGIN: Renate Anderl



„Es ist noch ein hartes Stück Arbeit, bis wir eine echte Wahlfreiheit für Frauen und Chancengleichheit erreicht haben. Wir müssen das Tempo erhöhen und Hürden abbauen“, erklärte Renate Anderl in ihrer Antrittsrede am 4. September 2014 nach ihrer Bestellung als geschäftsführende ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende.

Renate Anderl wurde 1962 in Wien geboren und begann im Jahr 1980 ihre Tätigkeit in der damaligen Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie bzw. Gewerkschaft Metall-Textil (GMT) als administrative Beschäftigte. 2003 wurde Anderl Bundesfrauensekretärin der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung (GMTN) und war ab 2008 geschäftsführende Bundesfrauenvorsitzende der GMTN, ab 2009 Bundesfrauenvorsitzende und stellvertretende Bundesfrauenvorsitzende des ÖGB.

Renate Anderl ist auch international sehr aktiv. Als Mitglied des EMF (seit 2012 industriAll Europe) des Equal Opportunities Committee von 2007 bis 2014 hat sie auch auf internationaler Ebene die Interessen der Frauen vertreten und für Verbesserungen gekämpft.

Auch fraktionell setzt sie sich schon lange für frauenpolitische Anliegen ein und war von 2007 bis 2011 stellvertretende Vorsitzende der FSG Landesgruppe Wien und ist seit 2011 FSG-Frauensprecherin von Wien. Von 2013 bis zum September 2014 war sie auch Bundesfrauenvorsitzende der FSG. Seit 4. September 2014 ist sie geschäftsführende Bundesfrauenvorsitzende des ÖGB und seit 16. September 2014 geschäftsführende Vizepräsidentin des ÖGB.

Kollegen ohne Entlohnung arbeiten. Der Equal Pay Day lag damit österreichweit im Jahr 2007 am 27. September. Die allgemein schlechteren Karrierechancen, eine „gläserne Decke“, überholte Arbeitsbewertungssysteme sowie Babypausen und Kinderbetreuungszeiten, die für Frauen oft einen Abstieg auf der Karriereleiter bedeuten, verschärften die Situation zusätzlich.¹⁵⁷⁾

Seit 2012 setzen sich die ÖGB-Frauen für ein Mindesteinkommen von 1.500 Euro ein.

FORTSCHRITTE

Der ÖGB und die ÖGB-Frauen konnten trotzdem auch Fortschritte für die ArbeitnehmerInnen erzielen, wie etwa die Novellierung der „Abfertigung Neu“, in die seit Jänner 2008 nun auch freie DienstnehmerInnen einbezogen sind. Das angesparte Kapital bleibt seitdem bei allen Arten der Beendigung und unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses erhalten.

Das Jahr 2008 brachte eine Reihe von gesetzlichen Änderungen die Frauen betreffend mit sich. Neben den Änderungen der Bestimmungen zum Kinderbetreuungsgeld sind ab dem 1. Jän-

ner 2008 freie DienstnehmerInnen „normalen“ DienstnehmerInnen nun auch sozialrechtlich gleichgestellt. Sie werden erstmals in die Arbeitslosenversicherung einbezogen, haben Anspruch auf Krankengeld und einkommensabhängiges Wochengeld und werden neben der „Abfertigung Neu“ nun auch in den Insolvenzfonds miteinbezogen.

Mit der sozialrechtlichen Gleichstellung der freien DienstnehmerInnen wird eine Forderung realisiert, von der vor allem Frauen profitieren, denn 40.000 der insgesamt 65.000 freien DienstnehmerInnen waren damals Frauen, und seit 1. Jänner 2008 besteht auch für diese Personengruppe die Möglichkeit, alle Serviceeinrichtungen der Arbeiterkammer in Anspruch zu nehmen.¹⁵⁸⁾

MEILENSTEINE (FÜR FRAUEN)

Nach sehr langen und schwierigen Verhandlungen einigten sich die Sozialpartner auf ein gemeinsames Arbeitszeitpaket, womit vor allem ein Meilenstein für Frauen gesetzt wurde. Demnach steht seit 1. Jänner 2008¹⁵⁹⁾ Teilzeitbeschäftigten ein Zuschlag für Mehrarbeitsstunden von 25 Prozent

ZEITBILDER



WIEDERWAHL

Beim 15. ÖGB Frauenkongress im Jahr 2006 wurde Renate Csörgits, die für eine dritte Funktionsperiode als Vorsitzende kandidierte, wiedergewählt.



EQUAL PAY DAY 2007

Pressekonferenz am 27. September zum Equal Pay Day mit Bundesfrauensekretärin Sylvia Ledwinka und ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer.

Abwehr einer vorzeitigen Anhebung des Frauenpensionsalters.

zu. Zentrales Regelungsinstrument ist auch seitdem der Kollektivvertrag. Das Arbeitszeitrecht wurde vereinfacht und für schwere Übertretungen wurden strengere Strafen eingeführt.

Auch mit 1. Jänner 2008 trat die Flexibilisierung des Kinderbetreuungsgeldes in Kraft. Es gab nun drei Bezugsvarianten und die Zuverdienstgrenze wurde von 5.400 Euro auf 16.200 Euro angehoben.

Ebenfalls konnte die Anmeldung bei der Sozialversicherung vor Arbeitsbeginn durchgesetzt werden, was einen wichtigen Schritt zum aktiven Kampf gegen den Sozialbetrug durch Arbeitgeber darstellte.

100 JAHRE FRAUENTAG

Der Internationale Frauentag am 8. März 2008 stand unter dem Motto „100 Jahre Weltfrauentag“. Seit über 100 Jahren kämpfen Frauen für ihre Rechte, für Gleichstellung in der Gesellschaft, für Chancengleichheit im Beruf und für Einkommensgerechtigkeit. Das 100-jährige Jubiläum nahmen die ÖGB-Frauen zum Anlass, um die aus Frauensicht noch offenen „100 Forderungen“ zu formulieren und diese im Rahmen einer Pressekonfe-

renz medienwirksam zu präsentieren, die am 5. März 2008 von der stellvertretenden ÖGB-Bundesfrauenvorsitzenden Elisabeth Vondrasek und von ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer abgehalten wurde.

Eine der Forderungen des ÖGB ist die Offenlegung von Gehältern in Unternehmen. Dies ist ein notwendiges Instrument für mehr Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen am Arbeitsmarkt. Neben der Transparenz der Gehälter forderte der ÖGB vor allem auch die Koppelung der Wirtschaftsförderung und verpflichtende Frauenquoten für Vorstandsgremien in Unternehmen, da 2008 in den höchsten Führungsgremien in Österreich gerade einmal elf Prozent Frauen vertreten waren und der Prozentsatz beim Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorständen noch geringer ausfiel.

Auch wenn es 2008 bereits gelungen war, fast flächendeckend einen Mindestlohn von 1.000 Euro abzuschließen, betonte ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer, dass noch viele weitere Maßnahmen nötig sein würden, wie etwa neue Formen der Arbeitsbewertung, der Ausbau von Kinderbildungs-

einrichtungen, ein Bewusstseinsbildungsprozess für beide Geschlechter, Gender-Mainstreaming in allen Lebensbereichen wie auch eine geschlechtergerechte Sprache.¹⁶⁰⁾

FRAUENARMUT

In Österreich sind Frauen besonders von Armut betroffen, daher ist die ökonomische Absicherung von Frauen seit jeher ein Anliegen der ÖGB-Frauen. Wer erwerbslos, alleinerziehend oder zugewandert ist, einen schlecht bezahlten und unsicheren Job hat, ist besonders armutsgefährdet. Immer breitere Bevölkerungsschichten leben in instabilen und unsicheren Verhältnissen – sie sind besonders von Armut betroffen. In Österreich sind ein Viertel aller von Armut Betroffenen Kinder, Jugendliche und von den Eltern abhängige unter 26-Jährige. Dazu kommt, dass Menschen, die in Armut aufgewachsen sind, auch oftmals ihr Leben lang kaum finanziell aufsteigen können. Armut wird somit oftmals an die nächste Generation weitergegeben, und das müsste in einem fairen Sozialstaat nicht sein.¹⁶¹⁾

Um auf dieses Thema aufmerksam zu machen, starteten die ÖGB-Frauen die



RATGEBER FÜR FRAUEN

ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende Brigitte Ruprecht (2009-2013) fordert mehr Druck für Einkommensgerechtigkeit und präsentiert einen neuen Ratgeber für Frauen. (Bild von l. n. r.: Brigitte Ruprecht, Bundesfrauensekretärin Sylvia Ledwinka)



FRISCHER WIND

Das ÖGB-Frauenteam wird seit 2014 von der neuen Bundesfrauensekretärin Isabella Guzi organisiert.



WECHSEL AN DER SPITZE

Renate Anderl (rechts im Bild) wird im September 2014 zur neuen ÖGB-Bundesfrauenvorsitzenden und ÖGB-Vizepräsidentin bestellt. Sie folgt somit Sabine Oberhauser, die zur Gesundheitsministerin angelobt wurde.



Demonstration für Frauenrechte 19. März 2011 – 15.000 TeilnehmerInnen

Aktion „Märchen und Wahrheit über die aktuelle Situation der Frauen in Österreich“ und forderten dabei soziale Gerechtigkeit für Frauen.

WECHSEL IM ÖGB

Die Regierungsumbildung 2008 führte dazu, dass der 2007 neu gewählte ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer zum Minister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ernannt wurde. Noch im November 2008 wurde Erich Foglar zum ÖGB-Präsidenten bestellt und auf dem zeitlich vorgezogenen Kongress gewählt. Daher ergab sich auch für die ÖGB-Frauen die Notwendigkeit, sich für eine Vorverlegung des Bundesfrauenkongresses auszusprechen.

Unter dem Motto „Als Frauen – Mit Frauen – Für Frauen“ tagten am 3. Juni 2009 die Delegierten beim ÖGB-Bundesfrauenkongress. Brigitte Ruprecht folgte Renate Csörgits als ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende nach. In ihrer Antrittsrede sprach sie sich dafür aus, den Frauenanteil auch innerhalb der Gewerkschaft zu erhöhen, damit auch die Interessen der Arbeitnehmerinnen gezielt vertreten und gefördert werden könnten.

„Die Einkommensschere schließen, Frauen in Führungspositionen stärken und den ÖGB für Frauen attraktiver machen. [...] Die Wirtschaftskrise hat viele Frauen von ihren ohnehin schon schlecht bezahlten Jobs in noch prekärere

Arbeitsverhältnisse gedrängt. Gerade jetzt müssen wir die Frauen stärker unterstützen“;

betonte Brigitte Ruprecht in ihrer Antrittsrede ihre Schwerpunkte innerhalb des ÖGB und auf gesamtgesellschaftlicher Ebene. Eine höhere Erwerbsbeteiligung, eine bessere soziale Absicherung und eine Reform des Steuer- und Abgabensystems – hierauf sollten die Schwerpunkte der ÖGB-Frauen liegen, um der Frauenarmut und der sozialen Ausgrenzung von Frauen entgegenzuwirken.

GERECHTIGKEIT

Das am Kongress beschlossene Arbeitsprogramm zog inhaltlich gleich. Im Zentrum standen die Themen Einkommensgerechtigkeit, Abmilderung der Folgen der Krise auf Frauen und starke öffentliche Dienste. Zur Beseitigung von Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern forderten die ÖGB-Frauen unter anderem die verpflichtende, systematische, transparente und geschlechtergerechte Arbeitsbewertung, um Arbeitsplätze von Frauen und Männern vergleichbar zu machen.

Auch der Vereinbarkeit von Beruf und Familie widmete das Frauenprogramm zahlreiche Forderungen, darunter ein flächendeckendes, leistbares und qualitativ hochwertiges Kinderbetreuungsangebot, die Ausweitung des Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit oder die

Einführung eines einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes mit Wahlmöglichkeit zwischen Zuverdienst- und Arbeitszeitgrenze. Zur besseren sozialen Absicherung von Frauen verlangten die ÖGB-Frauen des Weiteren die generelle Versicherungspflicht für alle Beschäftigungsverhältnisse, die Verbreiterung der Finanzierungsbasis des Sozialversicherungssystems oder die bessere Anrechnung von Kindererziehungszeiten in der Pensionsversicherung. Auch die Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld würde dazu beitragen, das Armutsrisiko vor allem von Frauen zu verringern, ebenso die Streichung der Anrechnung des Partnereinkommens bei der Notstandshilfe.¹⁶²⁾

KONJUNKTURPAKET

Dem massiven Druck der GewerkschafterInnen ist es zu verdanken, dass die geplante Steuerreform 2009 vorgezogen wurde. Neben der Anhebung der Steuerfreibetragsgrenze auf 11.000 Euro profitierten von der Steuerreform auch kleine und mittlere Einkommensgruppen, indem den Beschäftigten „mehr Netto vom Brutto“ übrig blieb. Mit dem zweiten Konjunkturpaket (ab Jänner 2009) hatte die Bundesregierung die Forderung des ÖGB aufgegriffen und 75 Millionen Euro direkt in regionale Beschäftigungsprogramme investiert. Teil dieses Konjunkturpakets war auch das verpflichtende kostenlose Kindergartenjahr –

somit konnte eine langjährige Forderung der ÖGB-Frauen zur Entlastung von Familien umgesetzt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden.

KINDERBETREUUNGSGELD NEU

Ebenfalls eine langjährige Forderung der ÖGB-Frauen konnte in diesem Zeitraum durchgesetzt werden. Die Novellierung des Kinderbetreuungsgeldes trat mit 1. Jänner 2010 in Kraft. Die ÖGB-Frauen hatten schon lange eine Bezugsvariante gefordert, die sich an dem letzten Einkommensbezug orientiert und Frauen somit nicht mehr in ökonomische Abhängigkeit eines eventuell vorhandenen Partners drängt.

Die Umsetzung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes war somit ein lang geforderter frauen- und familienpolitischer Meilenstein, der umgesetzt werden konnte.

Diese Variante bietet dabei die Möglichkeit, dass ein Elternteil bis zum 12. Lebensmonat des Kindes 80 Prozent des letzten Nettoeinkommens bezieht bzw. maximal 66 Euro täglich. Bei der Teilung des Bezugs kann das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld bis zum 14. Lebensmonat des Kindes bezogen werden und auch dann beträgt die Höhe ebenfalls 80 Prozent des letzten Nettoeinkommens. Zeitgleich wurde auch eine vierte Pauschalvariante ein-

geführt, mit derselben zeitlichen Maximalbezugsdauer, in der Höhe von 1.000 Euro pro Monat, um Eltern, die wieder schnell in ihren Beruf zurückkehren möchten, hierbei zu unterstützen.

FAIR TEILEN

Im EU-weiten Fokus stand 2010 die Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung. Als Motto der ÖGB-Frauen wurde dabei „FAIR TEILEN“ eingebracht und widmete sich im Speziellen dem Thema Erwerbsarbeit. Es folgte eine groß angelegte Kampagne und in weiterer Folge wurde dabei die zentrale Figur „Marie Los“ präsentiert. Maries Lebenssituation, dargestellt in einer Comic-Serie, sollte symbolisch für viele ArbeitnehmerInnen Österreichs stehen, die trotz Beschäftigung „marielos“ waren. Zur damaligen Zeit, so wie heute auch noch, gab es viele Menschen, die oftmals trotz Vollzeit-erwerbstätigkeit über so wenig Einkommen verfügten, dass sie vom Armutsrisiko betroffen waren.

Somit stand im Mittelpunkt der Kampagne das Phänomen, das leider bis heute anhält und unter der Bezeichnung „Working Poor“ bekannt ist. Neben Informationen und Sensibilisierung für das Thema Erwerbsarbeit ging es vor allem darum, Fairness für die Betroffenen zu erzielen.

MINDESTSICHERUNG

Mit 1. Jänner 2011 wurde in Österreich die bedarfsorientierte Mindestsicherung eingeführt und die unterschiedlichen Sozialhilferichtsätze auf eine Mindestgrenze angehoben. Damit wird eine langjährige Forderung der ÖGB-Frauen teilweise erfüllt. Frauen sind stärker als Männer von Armut betroffen, ob als Alleinerziehende oder im Alter. Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe liegt für Frauen weit unter der Armutsgefährdungsschwelle. Die Mindestsicherung gewährleistet seit 2011, dass je nach Haushaltsgröße ein entsprechender Mindestbedarf und Wohnkostenanteil zur Verfügung gestellt wird. Zudem ermöglicht die Anbindung an das AMS eine raschere Integration in den Arbeitsmarkt. Auch die Sozialhilfekrankenscheine haben ausgedient und wurden durch E-Cards für alle ersetzt, so konnte damit auch die optische Stigmatisierung von Betroffenen beendet werden.

FRAUENTAG

Auch 2011 gab es ein Jubiläum: Es jährte sich zum 100. Mal der Frauentag in Österreich. Zu diesem Anlass rief ein großes Bündnis aus zahlreichen Frauenorganisationen und -initiativen, unterstützt von den ÖGB-Frauen, zu einer Demonstration für die Rechte



„Wir wollen Brot und Rosen“: Unter diesem Motto begangen die ÖGB-Frauen den internationalen Frauentag 2014. Das Motto ist in der Frauenbewegung sehr bekannt und wurde bereits 1911 bei einem erfolgreichen Textilarbeiterinnenstreik verwendet.

Gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit.



ÖGB-Frauen werden nicht müde, mehr Einkommensgerechtigkeit zu fordern.

von Frauen am 19. März 2011 in Wien auf, und die Plattform 20.000 Frauen gründete sich. Der Name stammt dabei aus 1911, als am 19. März die erste große Demonstration für Frauenrechte in Wien mit 20.000 TeilnehmerInnen stattfand. Ihre Anliegen waren damals das Frauenwahlrecht, ArbeiterInnen-schutzgesetze und gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Letztere Forderung war auch 100 Jahre später und ist auch noch heute aktuell, und so nahmen an der Großdemonstration 2011 allein in Wien ca. 15.000 Menschen teil, unter anderem auch ÖGB-Präsident Erich Foglar und AK-Präsident Herbert Tumpel.¹⁶³⁾

EINKOMMENSGERECHTIGKEIT

2011 konnte ein weiterer wichtiger Meilenstein für die Frauen erreicht werden. Die Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes war eine langjährige Forderung der ÖGB-Frauen. Die Neuerungen bezogen sich dabei vor allem auf den Bereich der Einkommenstransparenz. Nachdem Frauen Vollzeit auch 2010 noch immer rund 24 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen verdienten, war dies ein wichtiger und vor allem längst überfälliger Schritt in Richtung Einkommensgerechtigkeit.

In der Novelle wurden neben Regelungen für Stelleninserate auch Einkommensberichte niedergeschrieben. Stelleninserate müssen seitdem geschlechtsneutral und diskriminierungsfrei ausgeschrieben werden und

müssen das Mindestentgelt angeben wie auch auf eine eventuelle Bereitschaft zur Überbezahlung hinweisen. Weiter wurden Einkommensberichte in das Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen. So wurde stufenweise je nach Unternehmensgröße die Verpflichtung zur Legung eines Einkommensberichtes alle zwei Jahre eingeführt, aus dem ersichtlich ist, wie viel Frauen und Männer, aufgeschlüsselt in den verschiedenen Verwendungsgruppen im Durchschnitt oder Median, verdienen. 2014 wurde die letzte Etappe umgesetzt und seitdem gilt diese Regelung für alle Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten.¹⁶⁴⁾

17. ÖGB-BUNDESFRAUKONGRESS

„Im Zentrum meiner Aufgabe wird kein einzelnes Thema stehen, sondern die Frau in der Arbeitswelt, wo uns täglich Neues serviert wird.“

Mit diesen Worten sprach die am 17. ÖGB-Bundesfrauenkongress neu gewählte ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende Sabine Oberhauser die Herausforderungen des immer schnelleren Wandels des Verständnisses der Schlagwörter Flexibilität und Verfügbarkeit von ArbeitnehmerInnen in der Arbeitswelt von heute an. Beinahe täglich kamen neue Forderungen seitens der Arbeitgeber, was ArbeitnehmerInnen noch mehr und noch besser leisten könnten – meist verbunden mit dem Schlagwort „Wirtschaftskrise“.

Aus dem damaligen Leitantrag konnten innerhalb von zwei Jahren schon einige Forderungen umgesetzt werden. So gibt es seit 2013 zum Beispiel auch die lang geforderte Reform der Pendlerpauschale, seitdem auch Teilzeitbeschäftigte anspruchsberechtigt sind – eine deutliche Verbesserung der Situation vor allem für Frauen. Auch die Pflegefreistellung für „Patchwork-Familien“ konnte erreicht werden und im Bereich der Pflegekarenz und Pflegezeit gibt es seit Jänner 2014 die Möglichkeit, diese bis zu drei Monate lang in Anspruch zu nehmen, wobei es auch ein einkommensabhängiges Karenzgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes – jedoch max. 1.400 Euro – bei Zustimmung des Arbeitgebers gibt. Die Anrechnung von Karenzzeiten bei Gehaltsvorrückungen, Urlaubsanspruch etc. konnte in vielen Kollektivverträgen erreicht werden, auch wenn es teilweise unterschiedliche Regelungen hierzu gibt. Hier wird auf jeden Fall weiterverhandelt.

Neu war 2014 auch die Einführung des Pensionskontos als transparentes Konto mit Einsichtsmöglichkeit. Die Kontoerstgutschrift wurde allen Personen automatisch geschickt, die bis zum 31. Dezember 2004 mindestens einen Versicherungsmonat erworben hatten. Die bis Ende 2013 erworbenen Versicherungsmonate werden zusammengeführt und als Kontoerstgutschrift ins neue Pensionskonto übertragen. Mit dem neuen Konto ist nun für alle Beschäftigten transparent nachvollziehbar, welche Versicherungszeiten sie wo in welcher Höhe sammeln konnten und wie der derzeitige Stand ihres Pensionskontos aussieht.

LOHNSTEUER RUNTER!

Die größte Steuerreform seit 40 Jahren bringt eine spürbare Entlastung von fünf Milliarden Euro, die vor allem den kleineren und mittleren Einkommen zugutekommt. Vor allem für die Frauen konnte ein deutlich niedrigerer Einkommenssteuersatz (von 36,5 auf 25 Prozent) erreicht werden sowie die automatische Auszahlung der Negativsteu-

er, die auch deutlich von bisher 110 Euro auf maximal 400 Euro erhöht werden konnte. Statt drei wird es ab 1. Jänner 2016 nun sechs Steuerstufen geben und somit die gesamte Lohnsteuer flacher ansteigen als bisher.

ÖGB-BUNDESFRAUVORSITZENDE

Während der „Lohnsteuer runter!“-Kampagne kam es innenpolitisch aufgrund des Todes von Nationalratspräsidentin Barbara Prammer zu einigen Neuerungen bei der innenpolitischen Spitze. Der ÖGB-Bundesfrauenvorstand hat am 4. September Renate Anderl zur geschäftsführenden ÖGB-Bundesfrauenvorsitzenden bestellt. Sie folgt damit Sabine Oberhauser, die mit der Angelobung zur Gesundheitsministerin ihre Funktionen im ÖGB zurücklegte.

NEUERUNGEN

Im Jahr 2015 konnten auch neben der großen von ÖGB und AK initiierten Lohnsteuerreform einige andere Verbesserungen für Frauen erreicht werden. So konnte eine langjährige Forderung der ÖGB-Frauen, die Einbeziehung der Auszubildenden in die zentralen Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes, erreicht werden. Auch im öffentlichen Dienst wurde der „Papa-Monat“ zum „Baby-Monat“ und damit ein Rechtsanspruch auch für Eltern adoptierter Kinder und Kinder, die in unentgeltliche Pflege genommen werden, erreicht. Eine besonders wichtige Neuerung ist auch die Modernisierung des Strafgesetzbuches, welches Ende Juli die letzte parlamentarische Hürde nehmen konnte. Nun sind ein weiterer Begriff von sexueller Belästigung, der familiäre bzw. soziale Nahbereich als Erschwerungsgrund bei Gewaltverbrechen, das Delikt „Zwangsheirat“, „Cybermobbing“ und die Strafbarkeit von allen Fällen von nicht einvernehmlichem Geschlechtsverkehr darin verankert – langjährige Forderungen der ÖGB-Frauen von und vielen anderen frauenpolitischen Organisationen konnten damit verwirklicht werden.



Entlastung für ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen: Die ÖGB/AK-Kampagne „Lohnsteuer runter!“ unterstützten 882.184 Menschen. Im November 2014 wurden die gesammelten Unterschriften der Regierung übergeben.



Plakat zum Equal Pay Day 2015



Die Rechtsinfos sind für alle ÖGB-Mitglieder kostenlos.

Zu finden sind sie auf der Homepage der ÖGB-Frauen unter www.oegb.at/frauen (Rubrik Rechtsinfos).

ERRUNGENSCHAFTEN

1945 – 1954

AUFBAU UND FRAUENARBEIT

„Es ist ein alter gewerkschaftlicher Grundsatz, dass der Mensch das Recht auf Arbeit haben muss, und wir wollen heute hier aussprechen, dass dieses Recht auch der Frau zugebilligt werden muss.“

Wilhelmine Moik am 1. ÖGB-Kongress 1948

1945: Gründung des ÖGB im April, im September Konstituierung der Frauensektion des ÖGB

1947: Bundesgesetz über die Arbeitsinspektion – Auch der Aufsicht über die Einhaltung der Schutzvorschriften für Jugendliche, Frauen und Kinder wird besonderes Augenmerk gelegt.

1948: Herabsetzung der Altersgrenze für weibliche Versicherte und Witwen in der Rentenversicherung

1949: Arbeitslosenversicherungsgesetz – auch verheiratete Frauen bekamen nun Arbeitslosengeld

Kinderbeihilfengesetz (statt Ernährungsbeihilfe)

Ende der Vierzigerjahre wurden die Urlaubsbestimmungen nach dem Arbeiterurlaubsgesetz auf Hausgehilfinnen ausgeweitet

1950: Novelle Kinderbeihilfengesetz: Bedürftige Mütter können die Kinderbeihilfe behalten, wenn sie nach ihren Einkommens- und Vermögensverhältnissen als bedürftig anzusehen sind und der ansonsten anspruchsberechtigte Kindesvater keine oder nur geringfügige Unterhaltsbeiträge leistet.

1951: Mindestlohnschutzgesetz – Regelung auch für Hausgehilfinnen gültig

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

1954: Heimarbeitsgesetz – Mit diesem Gesetz werden Heimarbeiterinnen vor Willkür und Ausbeutung geschützt und hinsichtlich der Entlohnung und der sozialen Rechte den „BetriebsarbeiterInnen“ gleichgestellt

1955 – 1964

WIRTSCHAFTS- UND BABYBOOM

„Die Wirtschaft umwirbt auch die Frauen, und diese Werbung treibt oft ganz seltsame Blüten. [...] Da lesen wir Annoncen, in denen es heißt: ‚Komm auf einen Arbeitsplatz, der dir Freude macht, wo du Schönheit vorfindest, denn die Schönheit überträgt sich auf dich, und welche Frau will nicht schön sein?‘ Und wenn Sie mich fragen, was das für ein Arbeitsplatz ist: Es wird ein Stubenmädchen oder eine Zofe für einen gepflegten Haushalt gesucht.“

Rosa Weber am 4. ÖGB-Frauenkongress 1963

1955: Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) – Witwen und Waisen bekommen einen Hilflosenzuschuss. Witwen, welche sich wieder verheiraten, bekamen eine Abfertigung. Die Kürzung der Witwenrente, welche zur Anwendung kam, wenn eine eigene Rente bezogen wurde, konnte aufgehoben werden. Das Pensionsrecht war jedoch auf Männer ausgelegt.

1957: Mutterschutzgesetz – Verbesserungen beim Kündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen sowie die Ausweitung der Schutzbestimmungen auf Hausgehilfinnen, Heimarbeiterinnen und Migrantinnen und Bereitstellung eines anschließenden Karenzurlaubes für Dienstnehmerinnen (sechs Monate unbezahlt).

1958: Verhandlungen über die von den ÖGB-Frauen schon in den Vierzigern geforderte Arbeitszeitverkürzung beginnen

1959: Generalkollektivvertrag zur Einführung der 45-Stunden-Woche tritt in Kraft – Die ÖGB-Frauen forderten damals schon die 40-Stunden-Woche.

1960: Familienlastenausgleichsgesetz und Kinderbeihilfengesetz werden neuerlich verbessert – Einführung einer Mütter- und Säuglingsbeihilfe sowie einer 14. Kinder- und Familienbeihilfe (in vollem Umfang ab 1961).

1960: Verbesserung des Mutterschutzgesetzes – Karenzurlaub der berufstätigen Frau wird auf das Ausmaß von insgesamt einem Jahr nach der Entbindung erhöht. Der Arbeitsplatz bleibt der Mutter bis nach Ablauf von vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes gesichert.

1962: Verabschiedung des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes – Das aus dem Jahr 1920 stammende Dienstrecht wird nach langer Forderung der ArbeitnehmerInnenvertretungen dem Stand der sozialen Gesetzgebung angepasst. Die Arbeitszeit wird festgelegt und die Einhaltung durch Strafbestimmungen gesichert. An Stelle des bisher an jedem zweiten Sonntag zu gewährenden freien Nachmittags tritt ein freies Wochenende, welches von Arbeitsschluss am Samstag bis zum Arbeitsbeginn am Montag zu dauern hat.

Streichung der Frauenlohngruppen aus dem Kollektivvertrag der Metall erzeugenden und verarbeitenden Industrie – Kampf zur Abschaffung der Frauenlohngruppen auch in anderen Branchen geht weiter

1963: Die ÖGB-Frauen fordern am Kongress die Ausweitung des Mindesturlaubs

1964: Verlängerung des Mindesturlaubes durch Generalkollektivvertrag auf drei Wochen

1965 – 1974

PARTNERSCHAFT IST DAS ZIEL

„Wir hoffen nach und nach auf eine echte Partnerschaft bei der Versorgung der Familie. Wir haben das wiederholt gesagt, aber man muss es immer wieder erwähnen, weil es noch zu wenig in das gesellschaftliche Denken eingedrungen ist. Wenn Mann und Frau in gleicher Weise einen Beruf ausüben, so erscheint es uns nur allzu selbstverständlich, dass Mann und Frau auch die Verpflichtungen innerhalb der Familie teilen.“

Maria Metzker am 6. ÖGB-Frauenkongress 1971

1965: Anrechnung der Zeiten des Mutterschutzes als Ersatzzeiten in der Pensionsversicherung

1966: Erste Erhöhung des Karenzgeldes (Mindestbezug und Partnereinkommen)

1966/67: Verlängerung der Schulpflicht auf insgesamt neun Jahre

1967: Verbesserungen und Erhöhungen bei Kinder- und Familienbeihilfen

1969:

- Streichung des „Ausstattungsbeitrages“ – Frauen, die mindestens fünf Versicherungsjahre angesammelt hatte, konnten innerhalb von zwei Jahren nach der Heirat Anspruch auf einen Ausstattungsbeitrag erheben. Im Gegenzug verloren sie die Zeiten für die Pension.

- Seit Mitte der 50er Jahre gefordert und nun erreicht: Etappenweise Herabsetzung der Arbeitszeit auf 40 Stunden bis 1975

1970/71:

- Anrechnung der Zeiten der Karenz für die Pension
- Erhöhung der Witwenpension um 10 Prozent
- Alleinerzieherinnen durften selbst Vormund ihrer Kinder sein und müssen nicht mehr einen männlichen Vormund bestimmen

1972: Arbeitnehmerschutzgesetz – Bereits besondere Bestimmungen für weibliche, jugendliche und besonders schutzbedürftige ArbeitnehmerInnen.

1973: Erhöhung der Richtsätze für die Ausgleichszulage (Mindestpension) – Abhängigkeit vom Partnereinkommen trotz jahrelangem Kampf bis heute gültig

1974:

- Die Individualbesteuerung tritt in Kraft
- Abschaffung der Einkommensanrechnung des Partners beim Karenzgeld und erhöhtes Karenzgeld für Alleinerzieherinnen wie auch für niedrige Haushaltseinkommen

- Verbesserung Mutterschutzgesetz – Schutzfrist wurde auf 8 Wochen verlängert und der Mutter-Kind-Pass eingeführt

1975 - 1984

DAS ENDE DER „FRAUENLÖHNE“

„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.“

Maria Metzker am 7. ÖGB-Frauenkongress 1975

1975-78:

Langjährige Forderungen der ÖGB-Frauen finden sich in der Familienrechtsreform:

- Berufstätigkeit von verheirateten Frauen nicht mehr von der Zustimmung des Mannes abhängig
- Änderungen im ehelichen Güter- und Erbschaftsrecht
- Änderungen im Kindschaftsrecht – „väterliche“ Gewalt über die Kinder beseitigt
- Änderungen im Scheidungsrecht – Teilung des in der Ehe erworbenen Vermögens

1977: Pflegefreistellung von einer Woche pro Arbeitsjahr
Verlängerung des Mindesturlaubs auf vier Wochen

1979: Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft – Pflicht zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Festsetzung des Entgelts, Einrichtung der Gleichbehandlungskommission, Abschaffung der Frauenlohngruppen

1979-1984: Etappenweise Einführung des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes bringt bis 1984 die Gleichstellung und somit die volle Angleichung der Abfertigung von ArbeiterInnen und Angestellten mit sich – Fast 300.000 Arbeiterinnen sind davon betroffen

Initiativen zur Förderung weiblicher Lehrlinge in nicht-traditionellen Berufen starten

1983: Etappenweise Verlängerung des Urlaubes bis 1986 auf 5 Wochen

Pensionsreform – Die ÖGB-Frauen hatten erreicht, dass Einschnitte bei den Pensionen nicht zu Lasten der berufstätigen Frauen gehen und konnten auch die Beibehaltung der Witwenpension in gleicher Höhe durchsetzen. Auch wurde die „ewige Anwartschaft“ eingeführt, womit lange zurückliegende Versicherungszeiten für die Pension bei einer Berufsunterbrechung nicht länger verloren gingen.

1984: Arbeitsruhegesetz – Sicherung des Anspruches auf eine 36-stündige Ruhezeit pro Woche und Vereinheitlichung des Rechts der Sonn- und Feiertagsruhe

1985 – 1994

AUF ZUR CHANGENGLEICHHEIT

„Die Bewältigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten kann nicht auf Kosten der Frauen gehen. Es sollte daher in erster Linie nicht über die Finanzierung der Arbeitslosigkeit diskutiert werden, sondern über deren Bekämpfung.“

Hilde Seiler am 10. ÖGB-Frauenkongress 1987

1985: Novelle Gleichbehandlungsgesetz – Zulagen, Zuschläge, freiwillige Sozialleistungen sowie die Aus- und Weiterbildung und die Verfassung von geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen fallen nun auch unter das Gleichbehandlungsgesetz.

1988: Die „Vollverdienstklausel“ tritt außer Kraft – Frauen waren bis dahin grundsätzlich vom Bezug der Notstandshilfe ausgeschlossen, wenn sie einen „im Vollverdienst“ stehenden Ehemann hatten – seitdem gilt die Einzelfallprüfung

1989/90: „Familienpaket“ – Elternkarenzurlaubsgesetz, Karenzurlaub-Erweiterungsgesetz bringen tiefgreifende Änderungen zugunsten der berufstätigen Eltern. Wahlweise Inanspruchnahme von Karenzurlaub und Karenzurlaubsgeld durch Mütter und Väter bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes ausgedehnt.

1990: Das Gleichbehandlungsgebot wird auf die Begründung der Arbeitsverhältnisse und den beruflichen Aufstieg ausgeweitet und die Gleichbehandlungsanwaltschaft eingerichtet.

1992: Gleichbehandlungspaket:

- Verankerung des Gleichbehandlungsgebots hinsichtlich Entlohnung bezieht sich nun auch auf gleichwertige Arbeit
- Sexuelle Belästigung wurde als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts aufgenommen
- Schadensersatzansprüche bei Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz ausgeweitet
- Für Teilzeitarbeitende wurde ein generelles Benachteiligungsverbot eingeführt (Sozialleistungen, Prämien, Sachbezüge müssen aliquot ausbezahlt werden)
- Elternkarenz wird im Ausmaß von zehn Monaten bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen (Urlaub, Entgeltfortzahlung, Kündigungsfrist) berücksichtigt
- Ausweitung der Pflegefreistellung von einer auf zwei Wochen pro Jahr für Eltern mit Kindern unter 12 Jahren

1993:

- Schaffung des Gleichbehandlungsgesetzes für den Bundesdienst
- Pensionsreform – Anrechnung von vier Jahren Kindererziehung als Ersatzzeit in der Pensionsversicherung
- Einführung des Pflegegelds

1995 – 2005

MCJOBS UND „WAHLFREIHEIT“

„Wenn wir jetzt den Arbeitsmarkt ansehen, stellen wir fest, dass dort, wo es noch Arbeit gibt, nämlich Vollerwerb, Vollzeitarbeit die Männer die Ersten sind, die diese Arbeit bekommen, und dort, wo es Teilzeit, atypische Verhältnisse, also Arbeit von deren Einkommen niemand leben kann, zu verteilen gibt, es die Frauen sind, denen dieser Arbeitsbereich überlassen wird.“

Irmgard Schmidleithner am 13. ÖGB-Frauenkongress 1999

1996: Absicherung von atypisch Beschäftigten gelungen – Einbeziehung der freien DienstnehmerInnen und Neuen Selbstständigen in die Kranken-, Pensions-, und in die Unfallversicherung konnte erreicht werden

1997: Freiwillige Selbstversicherung für Geringfügig Beschäftigte beschlossen

1998: Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes – Errichtung von Regionalstellen der Gleichbehandlungsanwaltschaft in den Bundesländern

1999: Verbesserungen im Karenzrecht:

- Zuschuss zum Karenzgeld für Alleinerzieherinnen auch ohne Nennung des Vaters möglich
- Erleichterung der partnerschaftlichen Teilung – Väter erhielten eigenen Karenzanspruch

2000: Steuerreform bringt Entlastung für ArbeitnehmerInnen

2002:

- „Abfertigung neu“ beschlossen – Zeiten der Elternkarenz werden wie Präsenz- und Zivildienst als Beitragszeit bei der Abfertigung angerechnet, Abfertigungen fallen bei Selbstkündigung nicht mehr weg

● Familienhospizkarenz

2004:

- Gesetz über Elternteilzeit tritt mit Juli in Kraft
- Neuerungen im Gleichbehandlungsrecht: Neben Diskriminierung auf Grund des Geschlechts kommen ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexuelle Orientierung hinzu.

Zusätzlich ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft nun auch Anlaufstelle bei ethnischer Diskriminierung außerhalb der Arbeitswelt.

● Sozialpartnereinigung über Entgeltschutz für Arbeitslose

2005:

- Erhöhung der Bemessungsgrundlage für Zeiten der Kindererziehung (bis 2004: EUR 747.– monatl., 2005 EUR 1.157.– monatl.)

2006 – 2015

SOZIALSTAAT FAIRBESSERN!

„Österreichs ArbeitnehmerInnen brauchen eine starke Gewerkschaftsbewegung, die sich um ihre Anliegen kümmert. [...] Was wir nicht brauchen, das ist eine kosmetische Verschönerung der Arbeitsmarktstatistik ohne echte Perspektiven für die Arbeitsuchenden!“

Renate Csörgits am 15. ÖGB-Frauenkongress am 3. Oktober 2006

2006:

- ÖGB-Frauen setzen intern die Quote durch – Mehr Mitbestimmung von Frauen für Frauen

2007:

- Verbesserung für Teilzeitbeschäftigten – Zuschlag für Mehrarbeitsstunden von 25 Prozent erreicht

2008:

- Verbesserungen für freie DienstnehmerInnen (von 65.000 insgesamt, 40.000 Frauen davon betroffen)
- Kinderbetreuungsgeld
- Sozialrechtliche Gleichstellung mit „normalen“ DienstnehmerInnen – Einbezug in die Arbeitslosenversicherung, Anspruch auf Krankengeld und einkommensabhängiges Wochengeld

2009:

- Steuerreform durch massiven Druck der GewerkschafterInnen erreicht
- Anhebung Steuerfreibetragsgrenze auf 11.000 Euro

2010:

- Kinderbetreuungsgeld NEU: Vier Pauschalvarianten und langjährige Forderung einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld erreicht!
- Kostenloses verpflichtendes Kindergartenjahr als Teil des Konjunkturpakets umgesetzt

2011:

- Novellierung Gleichbehandlungsgesetz
- Stelleninserate und Einkommensberichte wurden eingeführt
- Einführung der bedarfsorientierten Mindestsicherung
- Papa-Monat im Öffentlichen Dienst
- Abwehr einer vorzeitigen Anhebung des Frauenpensionsalters – die alte Regelung zur Anpassung kann aufrecht erhalten werden

2012:

- Fehlende Gehaltsangaben bei Stellenausschreibungen werden geahndet – Sprung von fünf Prozent im Vorjahr auf 80 Prozent, in denen das Gehalt nun angegeben ist
- Anrechnung von Karenzzeiten für Gehaltsvorrückungen und Urlaubsansprüche in vielen Kollektivverträgen verankert

2013:

- Pflegefreistellung für Patchwork-Familien
- Pflegekarenz / Pflegezeit beschlossen – ab Jänner 2014 die Möglichkeit einkommensabhängiges Karenzgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes beziehen, wenn die ArbeitgeberIn zustimmt

2014:

- ÖGB-Kampagne Lohnsteuer runter! – Am 18. November werden der Regierung 882.184 Unterschriften übergeben
- Normierung der Sprache (ÖNORM 1080) bei der die Generalklausel festgelegt werden sollte – erfolgreich verhindert!

2015:

- Lohnsteuersenkung kommt! Eingangsteuersatz von 36,5 auf 25 Prozent verringert, sechs statt 3 Steuerstufen und höhere Negativsteuer (statt 110 Euro, max. 400 Euro pro Jahr), die in Zukunft automatisch ausbezahlt wird
- Einbeziehung der Auszubildenden in die überbetrieblichen Ausbildung in die zentralen Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes
- Öffentlicher Dienst: „Papa-Monat“ wird zum „Baby-Monat“
- Modernisierung Strafgesetzbuch

FUSSNOTEN

KAPITEL 1

- 1 Zitiert nach Tätigkeitsbericht 1945-1947 und Protokoll des ersten Kongresses des ÖGB, 1948, S.4/58.
- 2 Zitiert nach Ranftl 1996, S. 29.
- 3 Vgl. dazu Ranftl 1996, S.29-34.
- 4 Vgl. dazu Butschek 1996, S.107-128.
- 5 Vgl. dazu ÖGB, Frauenarbeit in den Gewerkschaften, 1955, S.7,eigene Berechnungen.
- 6 Vgl. dazu Protokoll des 1. Frauenkongresses des ÖGB, 1951, S. 32–35.
- 7 Zitiert nach Protokoll des 1. Frauenkongresses des ÖGB,1951, S.55
- 8 Vgl. dazu Protokoll des 2. Frauenkongresses des ÖGB, 1955, S.227-232.
- 9 Vom Präsidium des ÖGB wurden die Arbeitsrichtlinien im März 1957 bestätigt.
- 10 Vgl. dazu die Rede Wilhelmine Moiks, Protokoll des 1. Frauenkongresses des ÖGB, 1951, S. 111-114 und die entsprechende Forderung in der Resolution der ÖGB-Fauen, ebda., S.142f.
- 11 Zitiert nach Protokoll des 1. Frauenkongresses des ÖGB, 1951, S.175-176.
- 12 Vgl. dazu Protokoll des 1. Frauenkongresses des ÖGB, 1951, S. 94.
- 13 Zitiert nach Tätigkeitsbericht 1945-1947 und Protokoll des ersten Kongresses des ÖGB, 1948, S.1/171.
- 14 Vgl. dazu Tálos 1981, S.333-337.
- 15 Vgl. dazu die Rede von Wilhelmine Moik, die auch NR-Abgeordnete war, Protokoll des 1. Frauenkongresses des ÖGB, 1951, S.132.
- 16 Vgl. die diesbezügliche Forderung in der Resolution des 2. Frauenkongresses im Jahr 1955; Protokoll des 2. Frauenkongresses des ÖGB, 1955, S.224-225.
- 17 Vgl. dazu Moik 1949 und ÖGB, Frauenarbeit in den Gewerkschaften 1949, S.2.
- 18 Vgl. dazu Rypar 1995, S.35-44 und 64-66.
- 19 Vgl. dazu Protokoll des 1. Frauenkongresses des ÖGB, 1951, S.52.
- 20 Vgl. dazu ÖGB o.J., Frauenarbeit in den Gewerkschaften 1953, S.7.
- 21 Vgl. dazu ÖGB o.J., Frauenarbeit in den Gewerkschaften 1954, S.8.
- 22 Vgl. dazu Protokoll des 1. Frauenkongresses des ÖGB, 1951, S.141.
- 23 Vgl. dazu ÖGB-Frauenabteilung 1995, S. 10-11.

KAPITEL 2

- 24 Zitiert nach Protokoll des 4. Frauenkongresses des ÖGB, 1963, S.39.
- 25 Vgl. dazu Butschek 2004, S.55.

- 26 Vgl. dazu ÖGB, Frauenarbeit in den Gewerkschaften, 1964, S.6.
- 27 Vgl. dazu Sandgruber 1995, S.476-480.
- 28 Zitiert nach Protokoll des 2. Frauenkongresses des ÖGB, 1955, S. 170–171.
- 29 Vgl. dazu Protokoll des 2. Frauenkongresses des ÖGB, 1955, S.227-232.
- 30 Zitiert nach Protokoll des 2. Frauenkongresses des ÖGB, 1955, S.100.
- 31 Vgl. dazu Rypar 1995, S.50-55.
- 32 Als Mindestbetrag waren 400 Schilling festgelegt; vgl. dazu ÖGB, Frauenarbeit in den Gewerkschaften 1960, S.17-19.
- 33 Sowohl beim 3. als auch beim 4. Frauenkongress verlangten die ÖGB-Frauen die Einführung einer Geldleistung (Mütterzulage) bis zum dritten Geburtstag des Kindes für Frauen, die ihre Berufstätigkeit zur Betreuung des Kindes unterbrechen wollten – vgl. dazu Protokoll des 3. Frauenkongresses 1959, 222-223 und Protokoll des 4. Frauenkongresses 1963, S.49.
- 34 Redebeitrag von Hilde Schwendenwein, zitiert nach: Protokoll des 3.Frauenkongresses des ÖGB, 1959, S.71–72.
- 35 Vgl. dazu Arbeit und Wirtschaft Nr.11/1962, S.38-41.
- 36 Vgl. dazu Rypar 1995, S.62-64 und ÖGB, Frauenarbeit in den Gewerkschaften, 1962, S.25-26.
- 37 Vgl. dazu Protokoll des 3. Frauenkongresses des ÖGB 1959, S.221 und Protokoll des 4. Frauenkongresses des ÖGB, S.250.
- 38 Vgl. dazu Tálos 1981, S.333–337.
- 39 Zitiert nach Protokoll des 4. Frauenkongresses des ÖGB, 1963, S.45–46.
- 40 Rosa Weber bezog sich in ihrer Rede beim Frauenkongress 1963 auf die Frühpension wegen langer Versicherungsdauer. Schon zuvor, beim Frauenkongress 1959 verlangten die ÖGB-Frauen eine Änderung auch der Bestimmungen für die Frühpension wegen langer Arbeitslosigkeit, vgl. Protokoll des 3. Frauenkongresses des ÖGB, 1959, S.221–222.
- 41 Vgl. dazu ÖGB, Frauenarbeit in den Gewerkschaften, 1958, S.13.
- 42 Vgl. dazu Protokoll des 3. Frauenkongresses des ÖGB 1959, S.221–222.
- 43 Vgl. dazu ÖGB, Frauenarbeit in den Gewerkschaften, 1960, S.17.
- 44 Vgl. dazu Mairhuber 2000, S.118.
- 45 Vgl. dazu Protokoll des 3. Frauenkongresses des ÖGB 1959, S. 39.
- 46 Vgl. dazu Butschek 2004, S.46–50.
- 47 Vgl. dazu ÖGB-Frauenabteilung 1995, S.11–12.
- 48 Ebenda, S. 11–12.
- 49 Ebenda, S. 11–12.

KAPITEL 3

- 50 Zitiert nach Protokoll des 6. Frauenkongresses des ÖGB 1971, S.35.
- 51 Zitiert nach Butschek 2004, S. 69.
- 52 Das heißt, die Arbeitslosenquote lag in diesen Jahren stets unter drei Prozent.
- 53 Vgl. dazu ÖGB, Frauenarbeit in den Gewerkschaften 1974, S.3.
- 54 Ebenda, S. 4.
- 55 Vgl. dazu Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen 1974, S.18.
- 56 Teilzeit definiert als Arbeit im Ausmaß von 14 bis 36 Wochenstunden; Zahl entnommen aus Tálos/Mühlberger 1999, S. 256.
- 57 Vgl. dazu Protokoll des 5. Frauenkongresses des ÖGB 1967, S.168.
- 58 Zitiert nach Protokoll des 6. Frauenkongresses des ÖGB 1971, S. 52.
- 59 Vgl. dazu Verlag der SPÖ 1981.
- 60 Ein eigenes Bundesministerium für Gesundheit und Umweltschutz wurde erst im Februar 1972 eingerichtet.
- 61 Vgl. dazu Fida 1998, S.38.
- 62 Vgl. dazu Protokoll des 6. Frauenkongresses des ÖGB 1971, S.49–50.
- 63 Vgl. dazu Eigner, Helige 1999, S. 216–218.
- 64 Vgl. dazu Bundeskanzleramt 1975, S.93. – 41 – www.oegb.at/frauen
- 65 Vgl. dazu Protokoll des 6. Frauenkongresses des ÖGB 1971, S.109–110.
- 66 Ebda, S. 118–120.
- 67 Ebda, S.188.
- 68 Zitiert nach Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen 1968, S.8.
- 69 Ebda, S.8.
- 70 Vgl. dazu Protokoll des 6. Frauenkongresses des ÖGB 1971, S.49.
- 71 Vgl. dazu Protokoll des 5. Frauenkongresses des ÖGB 1967, S.48.
- 72 Vgl. dazu Tálos/Mühlberger 1999, S.267–268.
- 73 Vgl. dazu Protokoll des 6. Frauenkongresses des ÖGB 1971, S.39–40.
- 74 Vgl. dazu ÖGB, Frauenarbeit in den Gewerkschaften 1974, S.16–17.
- 75 Vgl. dazu Protokoll des 6. Frauenkongresses des ÖGB 1971, S.36.
- 76 Vgl. dazu ÖGB, Frauenarbeit in den Gewerkschaften 1971, S.16.
- 77 Vgl. dazu Protokoll des 7. Frauenkongresses des ÖGB 1975, S.174.
- 78 Vgl. dazu den Antrag der ÖGB-Frauen zur Abschaffung des Ausstattungsbeitrages, Protokoll des 5. Kongresses der ÖGB-Frauen 1967, S. 185.
- 79 Vgl. dazu Mairhuber 2000, S.120–123.
- 80 Zitiert nach „Die Presse“, 14. September 1979, S.

KAPITEL 4

- 81 Zitiert nach Protokoll des 7. Frauenkongresses des ÖGB 1975, S.51.
- 82 Vgl. Sandgruber 1995, S.489–491.
- 83 Vgl. Österreichisches Statistisches Zentralamt (ohne Jahr), S.79.
- 84 Vgl. ÖGB, Frauenarbeit in den Gewerkschaften 1991, S.15.
- 85 Vgl. Protokoll des 8. ÖGB-Kongresses 1975, S.392.
- 86 Zitiert nach Protokoll des 9. ÖGB-Kongress 1979, S.423.
- 87 Zitiert nach Arbeit und Wirtschaft 4/1983, S.10.
- 88 Vgl. Protokoll des 10. ÖGB-Kongresses 1983, S.426.
- 89 Vgl. ÖGB-Frauenabteilung 1995, S.115.
- 90 Vgl. Staatssekretariat für allgemeine Frauenfragen im Bundeskanzleramt 1985, S.23–24.
- 91 Vgl. Protokoll des 8. Frauenkongresses des ÖGB, 1979, S. 45.
- 92 Vgl. ÖGB, Frauenarbeit in den Gewerkschaften 1978, S.19-20.
- 93 Zitiert nach Protokoll des 8. Frauenkongresses des ÖGB 1979, S.86.
- 94 Zitiert nach Protokoll des 9. Frauenkongresses des ÖGB, 1983, S. 34.
- 95 Zitiert nach Protokoll des 8. Frauenkongresses des ÖGB 1979, S.108.
- 96 Zitiert nach Protokoll des 9. Frauenkongresses des ÖGB 1983, S. 36
- 97 Glück auf! Nr. 12/1979
- 98 Zitiert nach Protokoll des 9. Frauenkongresses des ÖGB 1983, S.82.
- 99 Vgl. Butschek 2004, S.99.
- 100 Vgl. Mairhuber 2000, S.141–146.
- 101 Vgl. Wörister 1993, S.89–90.
- 102 Zitiert nach Wochenpresse vom 31. Mai 1983.

KAPITEL 5

- 103 Zitiert nach Protokoll des 11. Frauenkongress 1991, S. 13.
- 104 Zitiert nach Protokoll des 10. Frauenkongress 1987, S.35.
- 105 Vgl. AMS Österreich, Arbeitsmarktlage seit 1946 unter www.ams.or.at.
- 106 Vgl. Tálos/Mühlberger 1999, S. 256.
- 107 Vgl. Protokoll des 10. Frauenkongresses 1987, S.41.
- 108 Vgl. Protokoll des 12. Frauenkongresses 1995, S.168.
- 109 Frauensekretärin Edeltraud Glettler, zitiert nach Protokoll des 12. Frauenkongresses 1995, S.36.
- 110 Vgl. ÖGB, Frauenarbeit in den Gewerkschaften 1992, S.66.
- 111 Vgl. dazu ÖGB-Frauenabteilung 1995, S.14–16.
- 112 Vgl. dazu Rowhani-Ennemoser 1995.
- 113 Zitiert nach Protokoll des 10. Frauenkongresses 1987, S. 36.
- 114 Vgl. dazu Rowhani-Ennemoser 1995, S. 308.

- 115 Vgl. dazu Mairhuber 2000, S.147–150.
 116 Zitiert nach Protokoll des 11. Frauenkongresses 1991, S. 132.
 117 Zitiert nach Protokoll des 9. Frauenkongresses 1983, S.119.
 118 Ebenda, S. 107–108.
 119 Vgl. Arbeit und Wirtschaft 11/1985, S.10.
 120 Vgl. dazu Tálos/Falkner 1992, S.211–214.
 121 Vgl. dazu Mairhuber 2000, S.150–155.
 122 Zitiert nach Protokoll des 11. Frauenkongresses 1991, S. 27–28.
 123 Zitiert nach Protokoll des 11. Frauenkongresses 1991, S. 22.
 124 Vgl. dazu Tálos/Falkner 1992, S.229–234.
 125 Zitiert nach APA-Meldung vom 8. Februar 1999.
 126 Zitiert nach „Der Standard“ vom 8. März 1994.

KAPITEL 6

- 127 Zitiert nach Protokoll des 13. Frauenkongresses des ÖGB 1999, S.12.
 128 Mikrozensus-Daten der Statistik Austria für den Jahresdurchschnitt 2004.
 129 Vgl. dazu Butschek 2004, S.145–195.
 130 Vgl. dazu die Daten des AMS Österreich unter www.ams.or.at.
 131 Vgl. dazu Statistik Austria 2005.
 132 Zitiert nach Protokoll des 12. Frauenkongresses des ÖGB 1995, S.202.
 133 Zitiert nach Angenommene Anträge des 13. ÖGB-Bundeskongresses 1995, S.59.
 134 Zitiert nach Protokoll des 14. Frauenkongresses des ÖGB, 2003, S. 34.
 135 Vgl. dazu Blaschke 2003, S. 12 und www.oegb.at (aktueller Stand der Bundesvorstandsmitglieder, Juli 2005)
 136 Zitiert nach ÖGB, Frauenarbeit in den Gewerkschaften 1995, S.23.
 137 Vgl. dazu Mairhuber 2000, S.186-201.
 138 Vgl. dazu ÖGB, Frauenarbeit in den Gewerkschaften 1995, S. 23.
 139 Vgl. dazu Protokoll des 12. Frauenkongresses des ÖGB 1995, S. 31.
 140 Zitiert nach News Nr. 19/1996.
 141 Vgl. dazu OTS-Pressemeldung der SPÖ vom 8. März 1996.
 142 Vgl. dazu Mairhuber 2000, S.201-214.
 143 Zitiert nach Protokoll des 13. Frauenkongresses des ÖGB 1999, S. 73.
 144 Vgl. dazu ÖGB-Pressekonferenz Unterlage vom 17. Februar 2005 „Das Verarmungsrisiko wächst. Materielle Grundsicherung ist notwendiger denn je!“
 145 Vgl. Arbeit und Wirtschaft Nr. 4/1996, S. 28.
 146 Zitiert nach Protokoll des 13. Frauenkongresses des ÖGB, 1999, S. 134.
 147 Vgl. dazu Tálos 2005, S.85.
 148 Zitiert nach OTS-Pressemeldung der ÖGB-Frauen vom 20. Jänner 2005.
 149 Zitiert nach Protokoll des 14. Frauenkongresses des ÖGB, 2003,

KAPITEL 7

- 150 ÖGB-Presseaussendung, 3. Oktober 2006, Nr. 650.
 151 Lackinger, Franz-Josef (2010): Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung seit 1945. (VÖGB-Skriptum Gewerkschaftskunde 3), Wien, S. 111 f.
 152 Als Frauen – Mit Frauen – Für Frauen (2009), S. 26 f.
 153 Tätigkeitsbericht 2006 – 2008, in: Unterlagen zum 16. ÖGB-Bundesfrauenkongress am 3. Juni 2009, S. 32.
 154 Tätigkeitsbericht 2006 – 2008, in: Unterlagen zum 16. ÖGB-Bundesfrauenkongress am 3. Juni 2009, S. 35.
 155 Tätigkeitsbericht 2006 – 2008, in: Unterlagen zum 16. ÖGB-Bundesfrauenkongress am 3. Juni 2009, S. 29.
 156 Mulley, Klaus-Dieter/Lichtenberger, Sabine (2015): Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB. Eine kommentierte Chronik (= VÖGB-Skriptum Gewerkschaftskunde 8), Wien, S. 48 f.
 157 Tätigkeitsbericht 2006 – 2008, Unterlagen zum 16. ÖGB-Bundesfrauenkongress am 3. Juni 2009, S. 36 f., sowie ÖGB-Kurzbericht 2007–2009 anlässlich des 17. ÖGB-Bundeskongresses vom 30. Juni bis 2. Juli 2009, S. 12.
 158 Mulley, Klaus-Dieter/Lichtenberger, Sabine (2015): Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB. Eine kommentierte Chronik (= VÖGB-Skriptum Gewerkschaftskunde 8), Wien, S. 47 f., sowie Mulley, Klaus-Dieter (2014): Die Kammern für Arbeiter und Angestellte. (= VÖGB-Skriptum Gewerkschaftskunde 7), Wien, S. 38.
 159 BGBl. Nr. 61/2007/Teil 1.
 160 http://www.vida.at/servletContentServer?pagename=S03/Page/Index&n=S03_11.b.a&cid=1203956100644
 161 http://www.armutskonferenz.at/index.php?option=com_content&task=view&id=242&Itemid=235#Frauen
 162 http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20090603_OTS0249/oegb-frauenkongress-soziale-absicherung-von-frauen-noetig
 163 Tätigkeitsbericht 2009 – 2012 Unterlagen zum 17. ÖGB-Bundesfrauenkongresses 2013, o. S.
 164 Gleichbehandlungsgesetz, § 11a und § 63.

- Als Frauen - Mit Frauen - Für Frauen (2009).** Unterlage des 16. ÖGB-Bundeskongresses vom 3. Juni 2009.
- Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen (1968).** Bericht über Teilzeitbeschäftigung, Wien.
- BGBI. Nr. 61/2007/Teil 1**
- Blaschke, Sabine (2003).** Austrian Trade Unions: Towards Mainstreaming Gender?, Unterlage, präsentiert bei 13. Weltkongress der International Industrial Relations Association in Berlin.
- Bundeskanzleramt (1975).** Bericht über die Situation der Frau in Österreich. Frauenbericht 1975. Heft 3 – Bildungssituation und Bildungschancen der Frauen, Wien.
- Butschek, Felix (1996).** Vom Konflikt zur Konsensorientierung, Die Kammer für Arbeiter und Angestellte und die österreichische Wirtschaftspolitik 1920-195, Wien.
- Butschek, Felix (2004).** Vom Staatsvertrag zur Europäischen Union. Österreichische Wirtschaftsgeschichte von 1955 bis zur Gegenwart., Wien/Köln/Weimar.
- Eigner, Peter, Andrea Helige (Hg.) (1999).** Österreichische Wirtschafts- und Sozialgeschichte im 19. und 20. Jahrhundert, Wien.
- Fida, Alexandra (1998).** Das Frauennachtarbeitsverbot. Historisches und aktuelle Rechtsentwicklung in Österreich zur schrittweisen Anpassung an europarechtliche Vorgaben. Diplomarbeit, Wien.
- Lackinger, Franz-Josef (2010):** Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung seit 1945. (VÖGB Skriptum Gewerkschaftskunde 3, Wien.
- Leitantrag „Wir fordern. Wir arbeiten. Wir erreichen“** des 17. ÖGB-Bundesfrauenkongresses, 11. April 2013
- Mairhuber, Ingrid (2000).** Die Regulierung des Geschlechterverhältnisses im Sozialstaat Österreich, Frankfurt am Main/Wien.
- Moik, Wilhemine (1949).** Große Leistungen Neue Forderungen, Wien.
- Mulley, Klaus-Dieter (2014):** Die Kammern für Arbeiter und Angestellte. (= VÖGB Skriptum Gewerkschaftskunde 7), Wien.
- Mulley, Klaus-Dieter, Lichtenberger, Sabine (2015).** Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB. Eine kommentierte Chronik(= VÖGB Skriptum Gewerkschaftskunde 8), Wien.
- ÖGB (1995).** Angenommene Anträge des 1. ÖGB-Bundeskongresses. Wien 1995.
- ÖGB (o. J.)** . Frauenarbeit in den Gewerkschaften. Berichte aus diversen Jahren, Wien.
- ÖGB- Kurzbericht 2007-2009;** in: Unterlagen zum 17. ÖGB-Bundeskongresses vom 30. Juni bis 2. Juli 2009.
- ÖGB-Frauenabteilung (Hg.):** (1995). Neues schaffen. Er kämpftes weiterentwickeln. 50 Jahre ÖGB-Frauen (erstellt von Gerlinde Leitgeb), Wien.
- Österreichisches Statistisches Zentralamt (o. J.).** Republik Österreich 1945-1995.
- Protokoll des 8. ÖGB-Kongresses,** Wien 1975.
- Protokoll des 9. ÖGB-Kongresses,** Wien 1979.
- Protokolle der Frauenkongresse des ÖGB (1951, 1955, 1959, 1963, 1967, 1971, 1975, 1979,1983, 1987, 1991, 1995, 1999, 2003),** Wien.
- Protokolle des 10. ÖGB-Kongresses,** Wien 1983.
- Ranftl, Edeltraud (1996).** Gewerkschaftliche Frauenpolitik in der Zweiten Republik, in: Göhring, Walter: (Hg.): Käthe Leichter: gewerkschaftliche Frauenpolitik. Schriftenreihe des Instituts zur Erforschung der Geschichte der Gewerkschaften und Arbeiterkammern, Nr. 3., Wien, S 23 – 45.
- Rowhani-Ennemoser, Inge (1995).** Problemlagen und Maßnahmen im Bereich der frauen-Erwerbs-Arbeit, in: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt (Hg.) (1995). Bericht über die Situation der Frauen in Österreich. Frauenbericht 1995. Wien, S 295-311.
- Rypar, Doris (1995).** Gewerkschaften und Frauenpolitik in Österreich. Die Tätigkeit der ÖGB-Frauenabteilung zwischen 1945 und 1971, Diplomarbeit, Wien.
- Sandgruber, Roman (1995).** Österreichische Geschichte. Ökonomie und Politik. Österreichische Wirtschaftsgeschichte vom Mittelalter bis zur Gegenwart, Wien.
- Staatssekretariat für allgemeine Frauenfragen im Bundeskanzleramt (1985).** Frauen in Österreich 1975-85, Wien.
- Statistik Austria (2005).** Arbeitsmarktstatistik für das 4. Quartal 2004. Mikrozensus. Arbeitskräfteerhebung. Schnellbericht5.8.
- Tálos, Emmerich (1981).** Staatliche Sozialpolitik in Österreich. Rekonstruktion und Analyse, Wien.
- Tálos, Emmerich (2005).** Vom Siegeszug zum Rückzug. Sozialstaat Österreich 1945-2005, Wien.
- Tálos, Emmerich** (unter Mitarbeit von Ulrike Mühlberger) (1999). Atypische Beschäftigung in Österreich, in: Tálos, Emmerich (Hg.): Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien S 253-284.
- Tálos, Emmerich, Falkner, Gerda (1992).** Politik und Lebensbedingungen von Frauen, in: Tálos, Emmerich (Hg.): Der geforderte Wohlfahrtsstaat. Traditionen-herausforderungen-Perspektiven, Wien, S 195-234.
- Tätigkeitsbericht 1945-1947** und stenographisches Protokoll des Ersten Kongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Wien 1948.
- Tätigkeitsbericht 2006-2008,** in: Unterlagen zum 16. ÖGB-Bundesfrauenkongress am 3. Juni 2009, S. 32
- Tätigkeitsbericht 2009-2012;** in: Unterlagen zum 17. ÖGB-Bundesfrauenkongresses am 11. April 2013, o. S.
- Verlag der SPÖ (Hg.) (1981).** Gertrude Wondrack. Von der Näherin zur Staatssekretärin. Eine Würdigung anlässlich des 10. Todestages (erstellt von Gisela Vorrath), Zeitdokumente 24, Dr.-Karl-Renner-Institut, Wien.
- Wörister, Karl (1993).** Entwicklung der Frauen- und Männerpensionen für Unselbständige 1970-1991, in: Statistische Nachrichten, Heft 2/1993, S 87-91.

ZEITUNGEN / ZEITSCHRIFTEN / PRESSEAUSSENDUNGEN

Glück Auf! Nr. 1271979

News Nr. 19/1996

Die Presse vom 14. September 1979

Wochenpresse vom 31. Mai 1983

Der Standard vom 8. März 1994

Arbeit und Wirtschaft, Nr. 11/1962, 4/1983, 11/1985, 4/1996

ÖGB-Presseaussendung, 3. Oktober 2006, Nr. 650

ÖGB-Presseaussendung, 4. September 2014, OTS0150

LINKS (STAND: 20.07.2015)

http://www.vida.at/servlet/ContentServer?pagename=S03/Page/Ind ex&n=S03_11.b.a&cid=1203956100644

http://www.armutskonferenz.at/index.php?option=com_content&task=view&id=242&Itemid=235#Frauen

http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20090603_OTS0249/oegb-frauenkongress-soziale-absicherung-von-frauen-noetig

