9/10

DIE ALTERNATIVE

Foto Le Figaro

STIMME. GLEICHSTELLUNG. ZUGANG.

Herausgegeben von

UG Unabhängige GewerkschafterInnen im ÖGB

September/Oktober 2019
Einzelheft: 2,50 Euro
Abonnement: 17 Euro
P.b.b., Verlagspostamt 1040
02Z031242 M, Kd.-Nr: 0 021 012 558

Einladung zur
UG-Bundeskonferenz Armut trotz Arbeit

Samstag 19. Oktober 2019, 9–18h
Salzburg, Parkhotel Brunauer

300.000 Menschen in Österreich können sich ihr Leben trotz Arbeit nicht leisten. Wer das ist, warum das so ist und was von Gewerkschaften, Betriebsrat/Personalvertretung und der Politik dagegen getan werden könnte, beschäftigt uns auf unserer diesjährigen UG-Bundeskonferenz.

▸ **Referat und Diskussion** Working poor - Wen(n) Arbeit nicht vor Armut schützt. Käthe Knittler, Statistik Austria
▸ **Referat und Diskussion** Grundsicherung als Instrument zur Sicherung gegen Armut trotz Arbeit. Lukas Wurz, Sozialexperte, re:flektive.
▸ Generalversammlung der Unabhängigen GewerkschafterInnen im ÖGB mit Berichten, Antragsbehandlung, Wahlen der UG-Gremien und gegebenenfalls Bestellung unserer Mitglieder für die ÖGB-Gremien (Nachbesetzung).

Anträge an die Generalversammlung sind in schriftlicher Form **bis spätestens 20. September 2019** an *office@ugoed.at* zu stellen.
Anmeldung zur Konferenz bitte bei deiner UG-Säule bis Ende Juli 2019.

Erratum: In der letzten Alternative war bedauerlicherweise der falsche Monat für die Konferenz angegeben. Wir bitten diesen Fehler zu entschuldigen.

Matinee „hellwach“

21. September 2019

Erneut möchte der Verein *Autonome Österreichische Frauenhäuser* (AÖF) auf das Ausmaß an Gewalt an Frauen und Kindern und das Recht auf ein Leben in Frieden für alle Menschen aufmerksam machen.

mit Lesungen und Musik im Gustav-Mahler-Saal der Wr. Staatsoper

Information und Tickets
https://preview.tinyurl.com/y29z6l6r

Grundschulung für BetriebsrätInnen

AUGE/UG-Grundschulung für BetriebsrätInnen und solche, dies werden wollen!

Freitag, 29. November 16 – 19h
Samstag, 30. November 10 – 17h
AUGE/UG-Büro, Belvederegasse 10/1, 1040 Wien.

Zielgruppe
BetriebsrätInnen, ErsatzbetriebsrätInnen, an einer Betriebsratsgründung Interessierte

Inhalt
Grundbegriffe des Arbeits- und des Arbeitsverfassungsrechts, Einführung in die Grundlagen von Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit, Vorstellung ÖGB, AK und AUGE/UG

ReferentInnen Vera Koller und Markus Koza

Um Anmeldung wird gebeten!
Mail auge@ug-oegb.at, **Telefon** 01/505 19 52

AUTORINNEN DIESER AUSGABE

Viktoria Spielmann

Veronika Litschel

Ulli Eigenbauer-Stein

Ernst Eigenbauer

Markus Koza

Sandra Gaupmann

Daniel Lohninger

Sabine Helmberger

Cornelia Stahl

DIE ALTERNATIVE

INDEX

THEMA

s. 4 – 7 Gleichstellung ist steuerbar!
s. 8 – 11 Feministische Bildung in der Gewerkschaft

GEWERKSCHAFT UND BETRIEB

s. 12 Kurzmeldungen aus der Arbeitswelt
s. 13 Alle Macht dem Wirtschaftsbund?
s. 14 Die Sache mit dem Mindestlohn
s. 15 Feuer am Dach

COMIC

s. 16/17 MUCH

s. 18 – 21 Der ÖGB und die Ökosteuern
s. 22 – 23 Türkise Nebelgranaten
s. 24 – 26 Der gläserne Mensch
s. 27 Nachruf Rudi Hundstorfer

MAGAZIN

s. 28 – 29 Hiroshima Gedenken
s. 30 **Rezension**
Schluss mit dem täglichen Weltuntergang
s. 32 **Filmkritik** Lillian

Editorial
von Renate Vodnek

Klimawahl

Die kommende **Nationalratswahl** am 29.September ist eine Richtungsentscheidung. Welche Regierung wird in den kommenden Jahren wichtige Entscheidungen für unser Land treffen? Diese Wahl ist aber auch eine Klimawahl. Entdeckt haben den Klimaschutz mittlerweile alle Parteien – aber wie wird auf die Herausforderungen der Klimakrise reagiert? Markus Koza hat deshalb das Klimaprogramm der ÖVP analysiert.

Viktoria Spielmann zeigt in ihrem Beitrag dass **Gleichstellung steuerbar** ist. Anhand der Gleichstellungspolitik des AMS beleuchtet sie die Wichtigkeit von Gender Budgeting für die Gleichstellung am Arbeitsmarkt.

Ulli Eigenbauer-Stein, Ernst Eigenbauer und Veronika Litschel beschäftigen sich mit **feministischer Bildungsarbeit** in der Gewerkschaft. Welchen Einfluss hat der Neoliberalismus, wie können männliche Herrschaftsansprüche aufgezeigt werden und was ist das Ziel feministischer Bildungsarbeit. Mehr dazu im Blattinneren.

Im Winter finden die **Gewerkschafts- und Personalvertretungswahlen** in der GÖD statt. Wer wahlberechtigt ist, was gewählt wird und wie eine Kandidatur für die UGÖD eingereicht werden kann findet ihr auf der letzten Seite.

Abschließend: Nicht vergessen am 29.09. wählen gehen!

IMPRESSUM

Medieninhaber, Verleger Alternative und Grüne GewerkschafterInnen (AUGE/UG) **Herausgeberin** Unabhängige GewerkschafterInnen im ÖGB (UG/ÖGB) **Redaktion** Renate Vodnek, **Layout** Stefanie Hintersteiner

Alle 1040, Belvederegasse 10/1, **Telefon** (01) 505 19 52-0, **Fax** (01) 505 19 52-22, **E-Mail für Abonnement** auge@ug-oegb.at, **Redaktion** alternative@ug-oegb.at, **Internet** www.ug-oegb.at, **Bankverbindung** (14 000) Kto.Nr. 00 110 228 775, **BIC** BAWAATWW, **IBAN** AT30 1400 0001 1022 8775.

Dass namentlich gezeichnete Beiträge nicht unbedingt der Meinung der Redaktion oder des Herausgebers oder der Herausgeberin entsprechen müssen, versteht sich von selbst. Titel und Zwischentitel fallen in die Verantwortung der Redaktion, Cartoons in die Freiheit der Kunst. Textnachdruck mit Quellenangabe gestattet, das Copyright der Much-Cartoons liegt beim Künstler.

DVR 05 57 021. ISSN 1023-2702

In diesem Magazin werden folgende Schriften verwendet: Share / Linux Libertine / Linux Biolinum / Sansus

Im Frühjahr 2019 wurden die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz veröffentlicht. Dabei war das bisherige sogenannte Ministerziel – zumindest 50 Prozent der Fördermittel des Arbeitsmarktservices im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen zu verwenden – nicht mehr enthalten. Doch gerade dieses Ziel trägt essenziell zur Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt bei. Dieser Beitrag beleuchtet die Wichtigkeit von Gender Budgeting für die Gleichstellung am Arbeitsmarkt.

GLEICHSTELLUNG IST STEUERBAR! GENDER BUDGETING IM AMS

Gleichstellungspolitik des AMS

Mehrere Jahre lang wurde vom Bundesminister für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz die explizite Vorgabe an das Arbeitsmarktservice formuliert, zumindest 50 Prozent der Fördermittel im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen zu verwenden. Dass die arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben des Ministeriums vom Frühjahr 2019 diese Zielvorgabe nicht mehr enthalten haben, ist eine deutliche Abkehr von einer langjährig etablierten Praxis. Da Frauen am Arbeitsmarkt mit geschlechterbasierter Benachteiligung konfrontiert sind, soll diese Ungleichbehandlung durch einen erhöhten Fördermitteleinsatz ausgeglichen werden. Diese Benachteiligungen ergeben sich aus folgenden gesellschaftlichen Realitäten:

- Frauen verdienen für gleiche Arbeit weniger als Männer. *Gender Pay Gap*: 2017 verdienten ganzjährig vollzeitbeschäftigte Frauen um 15,6 Prozent weniger als ganzjährig vollzeitbeschäftigte Männer.
- Noch immer hält sich das Phänomen der gläsernen Decke hartnäckig: Von 203 Vorstandspositionen in sämtlichen börsennotierten Unternehmen sind nur zehn mit Frauen (4,9 Prozent) besetzt.
- Die Berufswahl wird nach wie vor durch Geschlechterstereotype geprägt: 2018 waren die drei häufigsten Lehrberufe von Mädchen Einzelhandel, Bürokauffrau und Friseurin. Die Burschen hingegen wählten Lehrberufe, die vor allem im handwerklich-technischen Bereich liegen. Die drei häufigsten waren: Metalltechnik, Elektrotechnik und KFZ-Technik.
- Noch immer sind es vor allem Frauen, die mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu kämpfen haben. Sie verkürzen ihre Arbeitszeit ohne Lohnausgleich, um die unbezahlte Sorge- und Haushaltsarbeit zu leisten. Dies wiederum führt zu hohen Teilzeitquoten bei Frauen und einem massiven „Gender Pension Gap“: Die durchschnittliche monatliche Pension aller PensionistInnen betrug im Dezember 2017 bei den Männern 1.918 Euro und bei den Frauen 1.094 Euro (brutto inkl. Zulagen und Zuschüsse, ohne Sonderzahlungen).

Speziell das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm leistet einen wichtigen Beitrag zum Abbau der Hürden für Frauen am Arbeitsmarkt.

»Wie der allgemeine Einkommensbericht 2018 des Rechnungshofs zeigt, ist die atypische Beschäftigung stark weiblich geprägt: 63 Prozent aller weiblichen unselbstständig Erwerbstätigen waren atypisch beschäftigt. Das liegt vor allem an dem hohen Teilzeitanteil unter den Frauen (56 Prozent). Unter den unselbstständig erwerbstätigen Männern ist der Anteil der atypisch Beschäftigten mit 26 Prozent deutlich geringer. Insgesamt ergibt sich somit ein Frauenanteil von 68 Prozent unter den atypischen Beschäftigungsverhältnissen (rund 1.256.900 Frauen, 578.400 Männer). Im Vergleich dazu liegt der Männeranteil bei den Normalarbeitsverhältnissen bei 68 Prozent (rund 1.617.500 Männer, 752.500 Frauen).

Ausgehend von den oben genannten Problemstellungen für Frauen am Arbeitsmarkt hat sich das AMS folgende Gleichstellungsziele gesetzt:

- » Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen
- » Reduktion der Frauenarbeitslosigkeit
- » Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern
- » gleicher Zugang zu allen Berufen und Positionen mit dem Ziel einer existenzsichernden Beschäftigung

Um diese Ziele zu verwirklichen und Mehrfachdiskriminierungen, von denen Frauen deutlich stärker betroffen sind, entgegenzuwirken, setzt das AMS unter anderem auf frauenspezifische Angebote – das sogenannte arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm.

Dazu zählen:

Das Programm „Frauen in Handwerk und Technik“ (FiT) ermöglicht Frauen eine Ausbildung in handwerklich-technischen Berufen mit Zukunft. Neben Lehrausbildungen wird im Rahmen von FiT auch der Besuch von Studiengängen an den Fachhochschulen oder HTLs unterstützt. Damit dient FiT der Beseitigung der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt, um Frauen den Zugang in besser bezahlte Berufe mit Aufstiegschancen zu ermöglichen und gleichzeitig tradierte Rollenbilder in der Arbeitswelt weiter aufzubrechen.

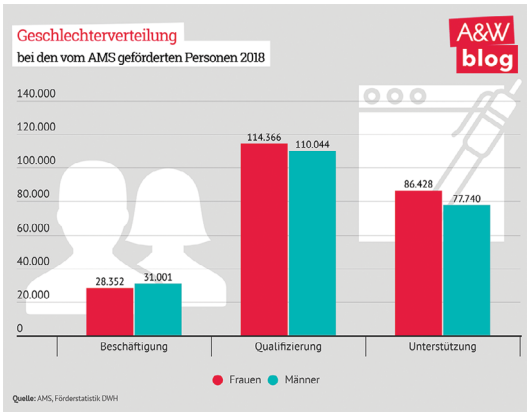
Das Programm „Wiedereinstieg unterstützen“ fördert arbeitssuchende Mütter und Väter beim beruflichen Wiedereinstieg nach der familienbedingten Erwerbsunterbrechung. Das Kursangebot „Wiedereinstieg mit Zukunft“ richtet sich an Frauen und setzt an den spezifischen Rahmenbedingungen und Problemlagen der Zielgruppe an vor allem was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie anlangt.
In allen Bundesländern gibt es Frauenberufszentren, die darauf spezialisiert sind, arbeitslose und -suchende Frauen bei der Berufsorientierung und bei Fragen zu Ausbildung, Weiterbildung, Jobsuche und Kinderbetreuung zu unterstützen.

Speziell das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm leistet einen wichtigen Beitrag zum Abbau der Hürden für Frauen am Arbeitsmarkt. Das Gender-Budgeting-Ziel

(50 Prozent der Fördermittel sollen für Frauen verwendet werden) trägt dazu bei, diese Förderung von Frauen sicherzustellen und deren Erreichung zu überprüfen.

Geschlechterverteilung bei den AMS-Förderungen

Das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm trägt zwar wesentlich zur Erreichung des Gender-Budgeting-Ziels bei, jedoch gibt es im AMS eine Vielzahl an Förderinstrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Wenn man also einen



gleichberechtigten Zugang sicherstellen will, müssen alle Förderinstrumente nach Geschlecht analysiert werden: Im Jahr 2018 wurde insgesamt 341.609 Personen eine Förderung des AMS genehmigt. Der Frauenanteil lag bei 50,5 Prozent.
Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik wird prinzipiell zwischen Förderungen im Sinne der Beschäftigung, der Qualifizierung und der Unterstützung unterschieden, da arbeitslose Personen unterschiedliche Un-

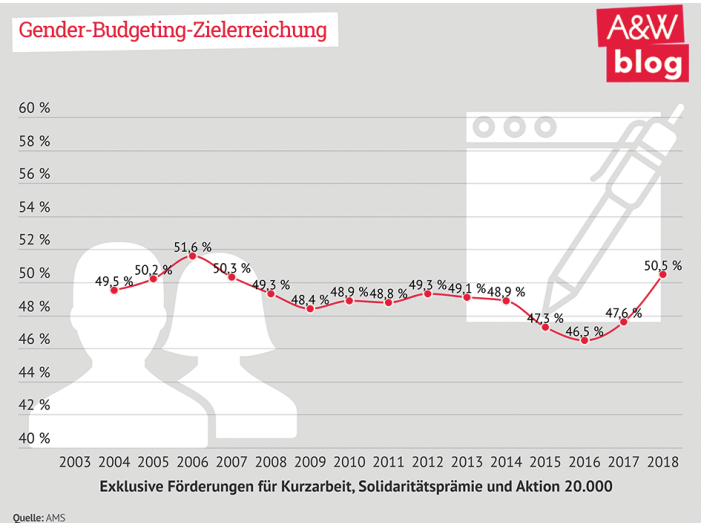
AMS-Beihilfen	Frauen	Männer	Frauenanteil	Gesamt
Beschäftigung insgesamt	28.352	31.001	47,8 %	59.353
Eingliederungsbeihilfe (BEBE)	16.592	18.887	46,8 %	35.479
Förderung für Ersatzkräfte während Elternteilzeit bzw. Karenz (EK)	5	15	25 %	20
Entfernungsbeihilfe (ENT)	597	598	50 %	1.195
Ein-Personen-Unternehmen (EPU)	208	276	43 %	484
Gemeinnütziges Beschäftigungsprojekt (GBP)	2.232	1.668	57,2 %	3.900
Kombilohn (KOMB)	3.069	1.868	62,2 %	4.937
Kurzarbeit (KUA)	89	1.492	5,6 %	1.581
Sozialökonomischer Betrieb (SÖB)	8.460	8.106	51,1 %	16.566
Solidaritätsprämie (SOL)	14	277	4,8 %	291
Qualifizierung insgesamt	114.366	110.044	51 %	224.395
Arbeitsstiftung (AST)	2.702	1.758	60,6 %	4.460
Bauhandwerk (BHW)	0	321	0,00 %	321
Bildungsmaßnahmen (BM)	77.516	73.945	51,2 %	151.456
Deckung des Lebensunterhalts (DLU)	84.319	77.559	52,1 %	161.874
Fachkräftestipendium (FKS)	938	824	53,2 %	1.762
Höherqualifizierung für Beschäftigte in Gesundheits- und Sozialberufen und Kindergartenpädagogik (GSK)	150	35	81,1 %	185
Kurskosten (KK)	10.024	7.459	57,3 %	17.483
Kursnebenkosten (KNK)	45.208	44.246	50,5 %	89.451
Lehrstellenförderung (LEHR)	3.887	6.605	37 %	10.492
Qualifizierung für Beschäftigte (QBN)	8.163	5.404	60,2 %	13.562
Beihilfe für Schulungskosten für Beschäftigte in Kurzarbeit (SFK)	0	36	0 %	36
Unfallversicherung (UV)	19.897	22.152	47,3 %	42.047
Unterstützungsbeihilfen gesamt	86.428	77.740	52,7 %	164.167
Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE)	72.957	70.737	50,8 %	143.693
Gründungsbeihilfe (GB)	2.278	2.809	44,8 %	5.087
Kinderbetreuungseinrichtungen (KBE)	74	0	100,0 %	74
Kinderbetreuungsbeihilfe (KBH)	9.987	224	97,8 %	10.211
Unternehmensgründungsprogramm (UGP)	3.607	4.308	45,6 %	7.915
Vorstellbeihilfe (VOR)	1.951	3.396	36,5 %	5.347
Förderungen gesamt	172.574	169.053	50,5 %	341.609

terstützung benötigen. Während es arbeitslose Personen gibt, die bereits qualifizierte Ausbildungen haben, gibt es einen großen Anteil an arbeitslosen Personen, die keine oder eine unzureichende Ausbildung haben. Denn generell gilt: Je niedriger der Bildungsgrad, desto höher das Risiko der Arbeitslosigkeit.

Die Beihilfen bei der Beschäftigung helfen arbeitslosen Menschen beim direkten Einstieg ins Erwerbsleben. Die Beihilfen bei der Qualifizierung tragen im Wesentlichen zur Existenzsicherung während einer Aus- oder Weiterbildungsphase bei (z. B. Deckung des Lebensunterhalts). Die Unterstützungsleistungen helfen arbeitslosen Personen vor allem bei der Bekämpfung von multiplen Problemlagen (z. B. Kinderbetreuungsbeihilfe aufgrund der hohen Kosten bei der Kinderbetreuung). Betrachtet man die unterschiedlichen gewährten Beihilfen nach Geschlecht, zeigt sich, dass Frauen Qualifizierungs- und Unterstützungsleistungen stärker als Männer in Anspruch nehmen. Männer hingegen nehmen die Beschäftigungsleistungen stärker als Frauen in Anspruch. Betrachtet man die Beihilfen im Detail, werden geschlechterspezifische Zugänge sichtbar: Während beispielsweise die „Kinderbetreuungsbeihilfe“ stark von Frauen in Anspruch genommen wird, werden Beihilfen wie „Kurzarbeit“ und „Solidaritätsprämie“, die stark im handwerklich-technischen Bereich zum Einsatz kommen, fast ausschließlich von Männern in Anspruch genommen.

Gender Budgeting im AMS

Bei der Berechnung des Gender-Budgeting-Ziels 2018 wurden die kumulierten Förderzahlungen betrachtet – exklusive der Kurzarbeit, der Solidaritätsprämie und des Älterenprogramms „Aktion 20.000“ –, da diese Programme zum Großteil Männern zugutekommen. Zehn Jahre lang – ab dem Beginn der Wirtschaftskrise – hatte das AMS das gesetzte Ziel „50 Prozent Fördermittel für Frauen“ nicht mehr gänzlich erreicht. Erst aufgrund verstärkter Anstrengungen im Bereich des



Controllings und des gezielten Mitteleinsatzes konnte 2018 das Gender-Budgeting-Ziel mit 50,5 Prozent wieder erreicht werden.

Fazit

Um die geschlechterbasierte Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt effektiv zu bekämpfen, braucht es den gezielten Einsatz von Fördermitteln und klare Zielvorgaben in der Arbeitsmarktpolitik. Das arbeitsmarktpolitische Frauenprogramm trägt hierbei einen wichtigen Teil zur Gleichstellung am Arbeitsmarkt bei. Gleichzeitig braucht es jedoch auch eine Gleichverteilung des Zugangs für beide Geschlechter bei allen Fördermitteln des AMS. Ohne Gender Budgeting und klare Zielvorgaben ist davon auszugehen, dass der gleichberechtigte Zugang zu den Fördermitteln nicht oder nicht zufriedenstellend gegeben ist. Daher sollten politische EntscheidungsträgerInnen das Gender-Budgeting-Ziel unbedingt als zentrales Ziel im AMS beibehalten.

Zunächst erschienen auf awblog.at

Viktoria Spielmann, Abteilung "Arbeitsmarktpolitik für Frauen" im AMS Österreich, Mitglied der AUGE/UG

FEMINISTISCHE BILDUNG IN DER GEWERKSCHAFT

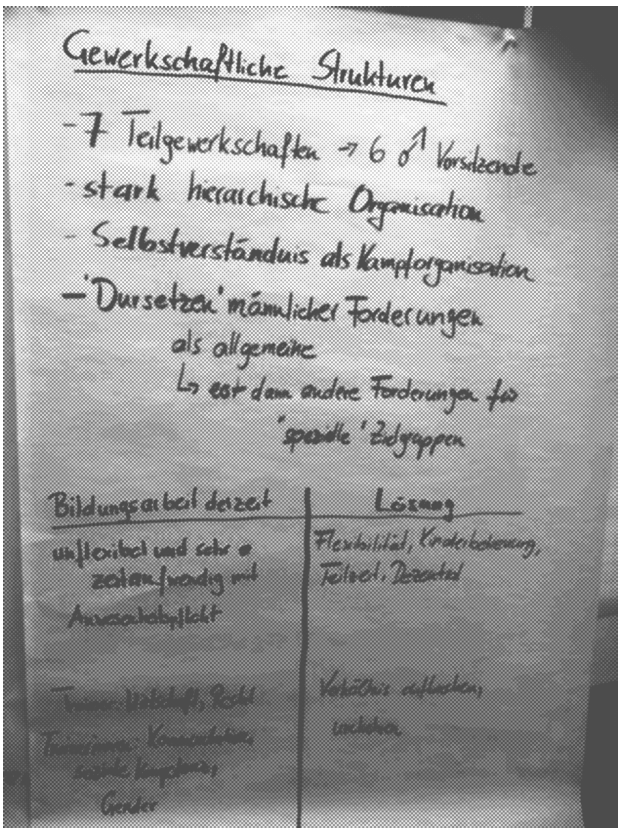
Bildung in der Zange von Verwertungslogik und Selbstoptimierung

Im Neoliberalismus geht es nicht mehr um den Wert des Wissens an sich, es geht nicht mehr um die Erkenntnis um der Erkenntnis willen; Wissen muss unmittelbar verwertbar sein, am besten auf dem Arbeitsmarkt. Verwertungslogik und Selbstoptimierung verschärfen die Individualisierung (nicht so schön aber treffend ausgedrückt: die Vereinzelung) und die Überwälzung struktureller und ökonomischer Herausforderungen auf die Ebene der_des Einzelnen, verbunden mit dem Postulat der Eigenverantwortung. Soweit so bekannt, soweit so schlecht. Ein Gegensteuern ist dringend notwendig.
Denn unter diesen Rahmenbedingungen lässt sich kein Widerstand aufbauen. Im Gegenteil, jeder Widerstand löst sich auf im täglichen Bemühen um das Mithalten. Eigenverantwortung für Entwicklungen, die von der_von dem Einzelnen nicht steuerbar sind, weil strukturell bedingt, ist reine Machtpolitik, die in schillernden Farben des „Alles wird besser für mich“ daherkommt. Den Widerstand aber formt das Kollektiv. Das Faszinierende am Neoliberalismus ist seine unglaubliche Anpassungsfähigkeit. Jede Gegenbewegung versucht er, meistens mit Erfolg, zu unterbinden und so wird diese in trendigen Zeitgeistformaten absorbiert, in Konsum umgewandelt. Gegendiskurse werden übernommen und neu geframed oder sie werden ganz ignoriert, Ungleichheit wird somit weiter verstärkt.

Das Aufspüren dieser Logiken

In der feministischen Bildungsarbeit geht es um das Finden, Verfolgen und Dekonstruieren solcher Logiken. Ein Beispiel: In der österreichischen Arbeitsmarktpolitik gibt es eine lange Tradition der Auseinandersetzung mit der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt. Die Antwort auf diese Herausforderung ist seit gut einem Jahrzehnt, dass Frauen in technisch-handwerkliche Berufe einsteigen sollen, um die Segregation abzubauen. Es ist natürlich nichts gegen Förderungen solcher Berufswünsche einzuwenden, wenn es denn Wünsche sind. Der arbeitsmarktpolitische Fokus darauf zeigt

aber auch etwas anderes: Es ändert nämlich nichts an der Lohnungleichheit von typisch oder mehrheitlich männlich oder weiblich geprägten Berufen. Auch nichts an der Lohnungleichheit innerhalb der Berufe, nichts an der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Stattdessen verlagert es strukturelle Probleme auf die Ebene der Selbstverantwortung (nach dem Motto: „Augen auf bei der Berufswahl“) und verlangt den hier Diskriminierten ab, sich zu verändern, sich zu assimilieren, um nicht mehr Teil dieser Ungleichheit zu sein. Es sind die Frauen, die sich hier ändern sollen. Groß angelegte Förderprogramme für den Einstieg von Männern in typische Frauenberufe gibt es nicht. Damit ist definiert, was ein guter und erstrebenswerter Beruf ist, nämlich ein männlich besetzter. Selbst wenn es den Frauen gelingt, in diesen Berufen Fuß zu fassen, sich zu etablieren und, selten aber doch, dann auch gleich viel zu verdienen wie ihre männlichen Kollegen, bleiben die Herausforderungen der Kinderbetreuung, der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit, der Pflege von Angehörigen bestehen. Durch den stetigen Rückbau von Betreuungsangeboten verstärken sich diese Herausforderungen sogar noch weiter.



Frauenthemen – Männerthemen?

Wir erleben in unseren Workshops häufig, dass Carearbeit als typisches Frauenthema immer wieder aufkommt. Es ist auch ein wichtiges Thema und es betrifft zum einem größeren Teil Frauen als Männer. Aber auch Carearbeit passiert nicht im luftleeren Raum. Es ist wichtig in diesem Zusammenhang die Wirtschaftspolitik mit einzubeziehen, die Carearbeit in einem Gesamtkonzept, gesellschaftlich und politisch zu verorten. Ähnlich ist es mit Seminaren zu Wirtschaftspolitik, die ohne Carearbeit einfach nicht vollständig sind.
Die Aufteilung von Frauen für soziale und Männer für wirtschaftliche Themen ist einfach falsch. Sie bringt uns nicht weiter; verhärtet Fronten, verkürzt die politische Diskussion, denn selbstverständlich hängen beide zusammen.

Männliche Herrschaftsansprüche

Ebenso geht es in der feministischen Bildungsarbeit, wie wir sie verstehen, um das Erkennen, Aufspüren und Bearbeiten von hierarchischen, männlichen Herrschaftsansprüchen. Im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen hier Sprache und Körpersprache, Rollenbilder sowie die Zuschreibung von Positionen und Kompetenzen an Männer und Frauen (Stichwort: Den Vorsitz hat der Mann, die Schriftführung die Frau). Der Umgang mit derartigen Selbstverständlichkeiten und Selbstbildern muss in der feministischen Bildungsarbeit hinterfragt, der Zugang des „Das war schon immer so!“ aufgebrochen werden.

Mehrheitlich männliche Gremien, Kollektive usw. sind geprägt von männlicher Kommunikation. Und ja, es gibt einen Unterschied zwischen männlicher und weiblicher Art des Kommunizierens, des sich Gehör-Verschaffens: Wer sagt was wie laut? Wie schnell wird argumentiert, geantwortet (oft eben schnell, aber ohne klare Fakten)? Wer setzt sich durch?
Neben der Sprache, den gewählten Worten und der Lautstärke ist die Körpersprache bestimmend und die ist zwischen Männern und Frauen unterschiedlich. Egal ob bewusst eingesetzt oder unbewusst, raumgreifendes Agieren, breitbeiniges Sitzen, den Arm auf die Stuhllehne der Nachbarin legen, all das sind Gesten, die in den Raum der anderen eingreifen, diesen beschränken und somit der (zumeist) Frau etwas ihrer Kompetenz absprechen. Während männliche Kommunikation in der Verteidigung des Raumes besteht, zieht sich die weibliche Kommunikation zurück, macht sich kleiner, wird leiser; und wenn Frau lauter wird (sich ärgert,

→

aufbraust, sich wehrt), wird ihr sehr schnell der Stempel des „Hysterisch-Seins“ aufgedrückt.
Gruppen, die hier geschlechtergerecht agieren wollen, müssen sich mit diesen Mechanismen auseinandersetzen und bewusst gegensteuern, sich gemeinsame Regeln geben, in denen für alle eine freie und gleichberechtigte Kommunikation möglich ist.

Die Gewerkschaft als Kollektiv

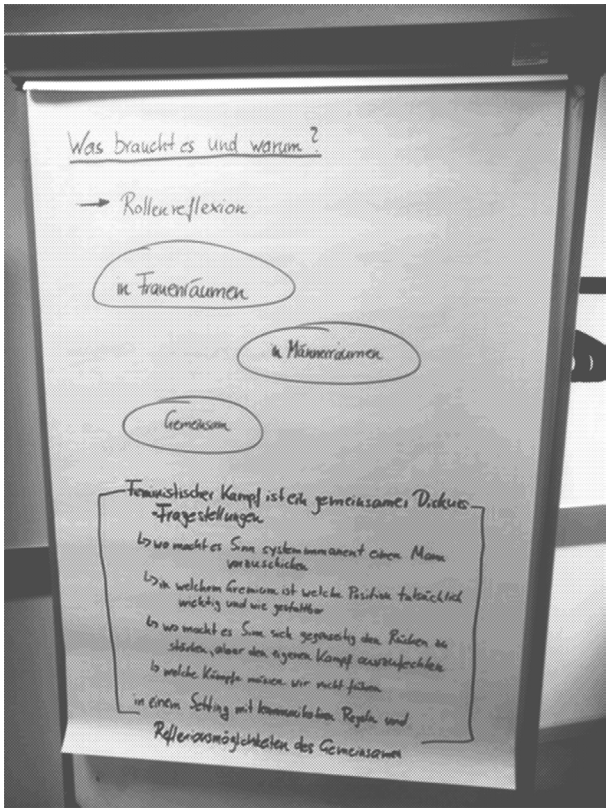
Gewerkschaften sind sehr männlich geprägte Orte; sie verstehen sich, nicht zuletzt aus historischen Gründen, als Kampforganisation, was einen bestimmten Habitus mit sich bringt. Dies wird natürlich in der Besetzung von Leitungsposten sichtbar, immerhin haben sechs der sieben Teilgewerkschaften einen männlichen Vorsitzenden. Auch Bildungsformate, wie die BRAK und die SOZAK kommen männlichen Lebensumständen und Selbstbildern stärker entgegen als weiblichen. Dies zeigt sich zum Beispiel in sehr starren und rigiden Anwesenheitspflichten, die nun einmal den oftmals in Frauenhand liegenden Versorgungspflichten im Privatbereich diametral entgegenstehen.

Feministische Bildungsarbeit heißt auch, dass bei der Trainer_innen-Auswahl auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis Wert gelegt wird und dass Frauen nicht nur die sozialen Themen wie Kommunikation usw. unterrichten und den Männern die Wirtschaftsthemen überlassen (werden). Es geht auch darum, die Trainer_innen im Umgang mit machoiden Verhaltensweisen zu schulen, damit diesen aktiv entgegen gearbeit werden kann. Die Organisationsteams dieser Lehrgänge sind sehr bemüht, all dies umzusetzen und die Geschlechterverhältnisse in den Lehrgängen und Schulungen im Sinne einer gleichen Teilhabe zu ändern. Alleine können sie das aber nicht schaffen, es braucht hier vor allem die Unterstützung aus den Teilgewerkschaften, die ja die Teilnehmer_innen in die BRAK und SOZAK entsenden.
Die Gewerkschaft hat starke Frauen in starken Frauengruppen, ohne Frage. Sie bleiben allerdings für Frauenthemen zuständig, verhandeln diese in eigenen Gremien, halten ihre eigenen Gewerkschaftstage ab. Das ist gut so. Doch am Ende des Tages bleiben es in der Gesamtgewerkschaft dann eben so genannte Frauenthemen, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Sexismus am Arbeitsplatz, ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen. Gesellschaftlich hoch brisante Fragen, die eben keine reinen Frauenthemen sind und daher in der Gesamtheit der Gewerkschaftsbewegung ihren Platz finden sollen und müssen.
Viele Dinge passieren auch einfach: Auf einer Tagung der Rosa-Luxemburg-Stiftung zu Bildung: die Arbeitsgruppen ausgewogen, die Inputs ausgewogen. Das Organisationsteam, das die Tagung konzipiert hat und moderierte, bestand aus zwei Männern und zwei Frauen. Die inhaltlichen Inputs, die Diskussionen leiteten Männer, die organisatorischen Ansagen blieben den beiden Frauen. Es geht nicht darum, hier irgendeine Absicht zu unterstellen. Umso mehr ist es wichtig, diese Mechanismen zu reflektieren und bewusst zu verändern. Wir alle können das nicht aus dem Stegreif.
Frauen brauchen ein dickes Fell für gewerkschaftliche und betriebsrätliche Arbeit. Das gleiche gilt für allgemein politische Arbeit. Die Reduzierung auf Äußerlichkeiten, die Bemerkungen über das Aussehen, die Frage nach den Kindern, die Frage nach dem „Kannst-du-das-wirklich“, all das begegnet Frauen, nicht Männern – und wird von Frauen und von Männern vorgebracht. Es ist immer eine Doppelung der Ansprüche: Inhaltlich brillant zu sein, gut auszusehen, aber auch nicht zu gut. Eloquent und engagiert, aber nicht zu sehr. Schlichtweg ein perfektes Gesamtkunstwerk, aber nicht zu perfekt. Dies dient zur Absicherung von männlicher Vormachtstellung, bewusst oder unbewusst.

Wege zur Lösung

Allein die Thematisierung entlastet Frauen schon oft. Das ist greifbar und begreifbar, holt aus der Ohnmacht heraus, ist aber nicht genug. Das Aufbauen einer gemeinsamen Kommunikationskultur ist Arbeit. Eine

Arbeit, die wir leisten müssen. Männer wie Frauen. Eine in politischen und gewerkschaftlichen Zusammenhängen häufige Situation ist das Zusammensitzen „beim Bier danach". Viele Entscheidungen fallen nicht unbedingt während einer Sitzung, sondern eben nachher. Dies ist eine Form der Ausgrenzung, zumeist von Frauen. Und hier geht es nicht um die vermeintlichen Betreuungspflichten, das „heim zum Kind müssen". Frauen sind in solchen Settings, wie auch in den Gremien, oft in der Minderheit. Es wird zunehmend bierlastiger, untergriffiger, eine andere Dynamik, eine andere Machtkonstellation entsteht. Es muss möglich sein, dass frau und natürlich auch mann frei entscheiden kann, sich dem auszusetzen oder eben auch nicht, ohne Angst, entscheidende Moment für ihr Anliegen, ihren nächsten Karriereschritt etc. zu verpassen. Als Lösung kann sich das Gremium einfach eine Regel geben: Richtungsweisende Diskussionen und Entscheidungen werden nur innerhalb der Gremiensitzung getroffen und diese ist auch in ihrer Dauer begrenzt. Die Herausforderung an alle ist, sich dann auch an die Regel zu halten. Das entlastet alle, Männer wie Frauen und bringt für alle eine Entgrenzung von Arbeit, hin zu Abgrenzung, Erholung und Privatleben. Die „Wir-richten-uns-das-schon-Spiele" sind damit unterbunden.



Freiräume bilden

Politisch und gesellschaftlich erleben wir einen Rückschritt. Das neoliberale Bildungssystem verdrängt mit seinem „Mehr privat, weniger Staat" Menschen aus der Arbeitswelt, in erster Linie Frauen.
Daher ist es wichtig Freiräume für Frauen und für Männer zu schaffen. Dazu braucht es verschiedene Ansätze und Settings. Diese zu bauen, müssen wir lernen. Es braucht geschützte Räume für Frauen, Orte der Selbstermächtigung, in denen sich Frauen gegenseitig stärken, Strategien und Pläne entwickeln und ausprobieren, gemeinsam reflektieren können. Solche Bildungsformate nur für Frauen gibt es zu wenig – sie werden zu wenig gefördert, zu wenig beworben.
Ebenso braucht es geschützte Formate für Männer, in denen sie den Zugang zum Thema finden, feministische Haltungen ausprobieren, weiterentwickeln oder gar erst entdecken können. Denn auch Männer sind in ihren Rollen gefangen und haben es nicht leicht, angstfrei aus diesen auszubrechen. Daher geht es in diesen Formaten darum, sich mit dem eigenen Rollenverständnis auseinanderzusetzen, aber eben auch mit Rollenklischees im Allgemeinen. Und vergessen wir nicht: Männer, die Feminismus vertreten und leben, sind in dieser Arbeit oft den Anfeindungen anderer Männer ausgesetzt, werden als „Nestbeschmutzer" wahrgenommen und angefeindet. Sie brauchen also Räume und Formate, um hier (Gegen-)Strategien mit Gleichgesinnten entwickeln zu können und sich gegenseitig bestärken zu können.
Darüber hinaus braucht es auch Formate, die den gezielten Austausch zwischen Frauen und Männern fördern. Diskussionen in Bezug auf Rollenverhalten und -verständnis, Klischees und die oben erwähnten Mechanismen sollen gefördert und ermöglicht werden. Ein Raum mit Vertrauen und Sicherheit, in dem es möglich ist, das auszusprechen, was gegenseitig verletzt, und es zu bearbeiten.

Unserer Ansicht nach ist es also das Ziel der feministischen Bildungsarbeit, (politisches) Wissen zu vermitteln, Ideologien zu hinterfragen und zu dekonstruieren. Und vor allem geht es darum Kollektive und Solidarität zu schaffen. Eine Solidarität, die auf ein Gemeinsames hinwirkt.

Ulli Eigenbauer-Stein, Mitglied des Betriebsrates für das allgemeine Universitätspersonal der MedUni Wien

Ernst Eigenbauer, Mitglied des Betriebsrates für das allgemeine Universitätspersonal der MedUni Wien

Veronika Litschel arbeitet in der Sozialforschung in Wien

KURZMELDUNGEN AUS DER ARBEITSWELT

NEU: THEMENBLOG „DIE ALTERNATIVE“

Alle Beiträge, die bislang rund um Gewerkschaften, Wahlen, Verteilungsgerechtigkeit, Umwelt oder Arbeitswelt auf unseren einzelnen AUGE/UG Blogs – von „Belvederegasse“ bis „Verteilungsgerechtigkeit“ – erschienen sind, finden sich nun auf unserem neuen Blog „Die Alternative“ unter ***https://blog.diealternative.org***

Nach wie vor nach Themengruppen geordnet, wollen wir es in unserer bislang „zersplitterten“ Blog-Landschaft leichter machen, Artikel zu den jeweiligen Beiträgen zu finden.
Ebenfalls auf unserem neuen Blog finden sich Links zu allen UG-Säulen – also den Schwesterorganisationen der AUGE/UG in den Einzelgewerkschaften – sowie unsere Zeitschrift „Die Alternative“ als *e-version*. Nach wie vor sind unsere inhaltlichen Blogs und Beiträge natürlich über unsere Website erreichbar – über „Themenblogs“ in der rechten Spalte.
In diesem Sinne wünschen wir viel Spaß und Interesse beim Lesen!

100 JAHRE BETRIEBSRÄTEGESETZ!

Wer miteinander arbeitet und lebt, soll auch die gleichen Rechte haben.

Zu diesem Jubiläum hat die Historikerin Marliese Mendel im Rahmen eines Projektes von VÖGB und AK Wien Interviews mit Betriebsrät/innen geführt. Der inhaltliche Bogen spannt sich von der Verabschiedung des Betriebsrätegesetzes, dessen vorläufigen Endes ab 1934 über die Wiedereinführung 1947 bis hin zu den weiteren Kämpfen für ein Jugendvertrauensrätegesetz bzw. für ein Europäisches Betriebsrätegesetz und den Herausforderungen von heute.
Einer der Interviewten ist der GEMEINSAM-Aktivist und Personalvertreter der Beschäftigten der Stadt Hohenems, Mario Lechner. Anlass dafür war die Durchsetzung des passiven Wahlrechts für Kolleg/innen mit ausländischer Staatszugehörigkeit bei Betriebsrats- und Arbeiterkammerwahlen durch GEMEINSAM-UG.

Den Link zum podcast findet ihr unter
https://tinyurl.com/y3a4yfqa

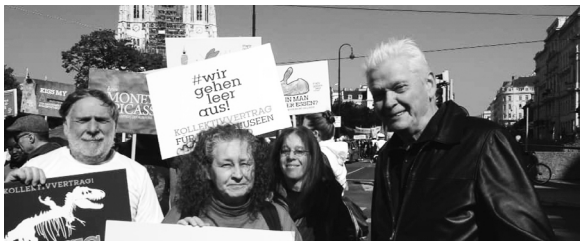


Foto AUGE/UG

+++NOCH IMMER KEIN KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DIE BUNDESMUSEEN+++

In der Juli-Sitzung des Nationalrates wurde ein Fristsetzungsantrag zur Änderung des Bundesmuseengesetzes vorläufig abgelehnt.

Ein gemeinsamer Kollektivvertrag für die Österreichischen Bundesmuseen und die Österreichische Nationalbibliothek kann sowohl für DienstgeberInnen als auch für DienstnehmerInnen vorteilhaft gestaltet werden.
Jedenfalls kann ein Kollektivvertrag acht verschiedene Gehaltssysteme, die seit 20 Jahren Ungleichheit ohne Vergleichbarkeit erzeugen, in ein transparentes Gehaltsschema zusammenführen. Damit wäre ein sinnloser Konkurrenzkampf um eine geringe Anzahl von ExpertInnen für die Erhaltung der wertvollsten Kunstschätze unserer Republik zu beenden.
Bei vergleichbaren Einkommensregelungen steigt unter den MitarbeiterInnen die Arbeitszufriedenheit und lässt sich *Braindrain* eindämmen.
UGÖD fordert weiterhin: Kollektive Arbeitsnormen und gleiche Entlohnung

AK DIGITALISIERUNGSFONDS ARBEIT 4.0

Die Arbeiterkammer Wien ruft erneut zur Einreichung von wissenschaftlichen Projekten zum Thema Gleichstellung im Digitalen Wandel auf. Ziel ist die Schaffung einer Kooperation von sozialwissenschaftlichen und technischen Forschungsinstituten. Ein Thema soll aus der Perspektive von zwei wissenschaftlichen Disziplinen beforscht werden.

- » Fördersumme gesamt: € 400.000, wobei eine
- » Verteilung auf zwei Calls und zumindest 2-4 Forschungsprojekte angestrebt wird mögliche Projektlaufzeit: 6 - 24 Monate
- » Nächste Einreichfrist: 8. Oktober 2019

Alle Infos dazu gibt es unter
https://wien.arbeiterkammer.at/service/digifonds/Wissenschaft.html

SOZIALVERSICHERUNG: ALLE MACHT DEM WIRTSCHAFTSBUND?

Mit der Konstituierung der sogenannten Überleitungsausschüsse der zukünftigen Sozialversicherungsträger und der Bestellung der „leitenden Angestellten" nimmt die schwarz-blaue Neugestaltung der Sozialversicherung langsam Gestalt an.
Damit sind zwei Ziele der ÖVP zumindest vorläufig erreicht: Sie hat einen Großteil der zu vergebenden Posten an eigene Parteigänger vergeben und VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen faktisch in die Bedeutungslosigkeit gedrängt.
So entstehen skurrile Situationen: In der zukünftigen Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) und der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) sind ausschließlich ArbeitnehmerInnen versichert. Trotz des Fehlens selbständiger Versicherter in diesen Versicherungen besetzen aber VertreterInnen der Wirtschaftskammer 50% der Sitze in den „Selbstverwaltungsgremien". Ohne Zustimmung der Wirtschaftskammer (oder genauer: des ÖVP-Wirtschaftsbundes) kann in den Trägern keine Entscheidung mehr fallen.
Und tatsächlich sind in den zuständigen Gremien für den Umbau – den Überleitungsausschüssen – bisher so gut wie alle Entscheidungen mit einer ÖVP-FPÖ-Mehrheit gegen die ArbeitnehmerInnenvertreterInnen gefallen.

Ausgeschaltete „Selbstverwaltung"

Die neue Macht der ÖVP und ihres Wirtschaftsbundes ist sehr wahrscheinlich verfassungswidrig: „Die Organe der Selbstverwaltungskörper sind aus dem Kreis ihrer Mitglieder nach demokratischen Grundsätzen zu bilden", heißt es in Art. 120c der Bundesverfassung. Es ist somit schwer zu begründen, warum die Hälfte der Mandate in den Gremien von Menschen zu besetzen sind, die gar keine „Mitglieder" der ÖGK (oder der PVA) sein können, weil sie eben als Selbständige in der Sozialversicherung der Selbstständigen versichert sind. Schwarz-Blau versucht, diesen unzulässigen Griff in die Kassen der ArbeitnehmerInnen mit den Arbeitgeberbeiträgen zu begründen. Das Argument geht schon allein rechtlich ins Leere: Wenn nur „Mitglieder" (in diesem Fall also Versicherte) in die Selbstverwaltung können, dann scheiden Nichtmitglieder eben aus. Aber auch ökonomisch ist das Argument purer Nonsens: Die DienstgeberInnenbeiträge zur Krankenversicherung der Unselbständigen machen nämlich weniger als 30% der Einnahmen der Krankenversicherung aus und rechtfertigen somit in keiner Weise eine „paritätische" Verteilung der Macht. Dazu kommt noch, dass diese DienstgeberInnenbeiträge auch nicht aus den Privatbörserln der DienstgeberInnen stammen, sondern von den ArbeitnehmerInnen mit ihrer Wertschöpfung erarbeitet werden und nur der Behübschung halber „DienstgeberInnenbeiträge" heißen. Erarbeitet werden sie von den ArbeitnehmerInnen.

Ein Fall für den Verfassungsgerichtshof

Zumindest vier Beschwerden gegen die putschartige Machtaneignung der Wirtschaftskammer in der Sozialversicherung der ArbeitnehmerInnen sind beim Verfassungsgerichtshof gerade in Behandlung. Mit einer Entscheidung ist für Jahresende oder die ersten Monate des Jahres 2020 zu rechnen. Bis dahin geht der Umbau munter weiter. Und das führt nicht nur zu einer Abschaffung der Demokratie in der Sozialversicherung, sondern in der Folge auch zu deutlichen Verschlechterungen für die Versicherten: Der ÖGK werden bis 2023 etwa 500 Millionen Euro entzogen, die sie dringend für Gesundheitsleistungen benötigt. Dazu muss sie die gesamte Neugestaltung der Krankenversicherung finanzieren und ÄrztInnen über einen österreichweiten Gesamtvertrag zusätzliche Honorare zukommen lassen. Nicht ohne Grund wird ab 2020 daher jährlich eine Verordnung über die Höhe von Selbstbehalten bei Arztbesuchen festzulegen sein. Irgendwoher muss das Geld ja kommen.

AUFREGER: DIE SACHE MIT DEM MINDESTLOHN

Aktuelle – inhaltliche – Aufreger im Wahlkampf: Mindestlohn und Erbschaftssteuer. Die Grünen fordern beides. Die SPÖ will beides. Beides nicht neu. Für Schlagzeilen reicht's allemal. Die Konservativen laufen Sturm. Auch nicht neu. Die Forderung nach 1.700 Euro Mindestlohn ist dabei gut begründet. Und nur fair.

Warum? Die 1.700 bzw. 1.750 Euro (Grüne) Mindestlohnforderung sind nicht willkürlich gewählt, sondern orientieren sich an der „Niedriglohnschwelle", also jene Einkommensgrenze unter der der Niedriglohnbereich beginnt. Die Definition der Niedriglohnschwelle orientiert sich dabei nach internationalen Standards der OECD und der ILO und liegt bei **2/3 des mittleren Einkommens eines/r Vollzeitbeschäftigten.**
In Österreich ergibt das bei Vollzeit einen Monatslohn von 1.745 Euro – woraus sich die Mindestlohnforderung von 1.750 Euro/Monat der Grünen bzw. 1.700 Euro/Monat der SPÖ und Gewerkschaften ableitet. Weil ein Mindestlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle schlichtweg keinen Sinn macht, geht es doch gerade darum Niedriglöhne zu verhindern.

Tabelle 70: Verteilung der Bruttostundenverdienste der atypisch Beschäftigten 2017

Atypisch Beschäftigte	Anzahl der Personen	Bruttostundenverdienste			Interquartilsabstand (IQA)	IQA/Median in %
		1. Quartil	Median	3. Quartil		
Formen atypischer Beschäftigung						
Teilzeitbeschäftigte	1.488.000	9,10	12,00	16,60	7,50	63
Ausschließlich Teilzeitbeschäftigte	1.108.500	9,70	12,90	17,80	8,10	63
Befristet Beschäftigte	414.700	7,70	10,50	14,20	6,60	63
Geringfügig Beschäftigte	244.200	4,80	8,40	10,80	6,00	71
Leih- und Zeitarbeitskräfte	126.000	9,40	11,90	14,30	4,90	41
Einfach und mehrfach atypisch Beschäftigte						
Einfach atypisch Beschäftigte	1.624.900	8,80	11,80	16,20	7,40	63
Mehrfach atypisch Beschäftigte[1]	210.400	8,30	10,80	14,30	5,90	55
Gesamt	**1.835.300**	**8,80**	**11,70**	**15,90**	**7,20**	**62**
Normalarbeitsverhältnisse	2.370.000	12,00	15,70	21,30	9,30	59

Unselbstständig Erwerbstätige ab 15 Jahren mit Wohnsitz in Österreich. Ohne Lehrlinge.
[1] Geringfügig Beschäftigte in Teilzeit gelten nicht als mehrfach atypisch beschäftigt.
Quelle: Statistik Austria, 2018. Lohnsteuer-/HV-Daten und Mikrozensusdaten.

Wer profitiert

Von 1.750 Euro Mindestlohn – die auch die AUGE/UG fordern – profitieren zuallererst einmal all jene Menschen, die im Niedriglohnbereich arbeiten – und das sind **vor allem Frauen und „atypisch" Beschäftigte.**

Die **drei Branchen** mit dem größten Anteil an NiedrigverdienerInnen sind der **Handel, das Hotel- und Gastgewerbe und die sonstigen wirtschaftlichen Leistungen.**

Niedrige Einkommen = niedrige Pensionen, niedriges Arbeitslosengeld

Niedrige Einkommen führen zwangsläufig auch zu niedrigeren Sozialleistungen, wie niedrigen Pensionen bzw. niedrigem Arbeitslosengeld. Niedrige Einkommen erhöhen somit das Armutsrisiko im Alter und bei Arbeitslosigkeit. Niedrige Einkommen bedeuten auch niedrigere Steuern und Abgaben. Ein großer Niedriglohnsektor gefährdet damit mittelfristig auch die Finanzierung des Sozialstaates.

Mindestlöhne – auch wirtschaftspolitisch sinnvoll

Die Stärkung unterer Einkommensgruppen stabilisiert die gesamtwirtschaftliche Nachfrage. Weil untere Einkommensgruppen eine besonders niedrige Sparquote haben und jeden Euro, den sie zusätzlich verdienen ausgeben (müssen). Niedriglöhne zu erhöhen hat also nicht nur sozialpolitische, sondern auch handfeste wirtschaftspolitische Gründe – wie übrigens auch Arbeitslosengeld, Mindestsicherung, Pensionen etc. wichtige „Stabilisatoren" der Nachfrage in Krisenzeiten sind und somit nicht nur sozial- sondern auch wirtschaftspolitisch bedeutende Instrumente.

Wie umsetzen?

Die Gewerkschaften haben sich zum Ziel gesetzt, in allen Kollektivverträgen einen Mindestlohn von 1.700 Euro zu verankern. Die Gewerkschaften sind dabei auch durchaus erfolgreich. Gleichzeitig gibt es immer noch Bereiche, die unter 1.700 Euro, ja sogar 1.500 Mindestlohn liegen und wo die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften aufgrund geringer Mitgliederzahlen und kleiner Unternehmensstrukturen schwach ist. Die AUGE/UG fordert daher Möglichkeiten, auch auf gesetzlichem Wege für diese ArbeitnehmerInnen einen Mindestlohn von 1.700 Euro festzusetzen.
Darum sollte es ja letztlich uns allen gehen: **Dass Mann – vor allem aber auch Frau – von Arbeit leben können und Armut trotz Arbeit künftig der Vergangenheit angehört.**

•
Markus Koza ist Vorsitzender der UG

FEUER AM DACH
PERSONALKNAPPHEIT IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Es ist allgemein verständlich, dass im öffentlichen Dienst für jedes Ressort nur ein beschränktes Budget vorhanden ist, für manche mehr, für andere wiederum weniger.

Die Justiz wird allerdings seit Jahrzehnten notorisch unterfinanziert und ausgehungert. Ansatzpunkte für Reformen und auch kostspielige Projektaufträge gab es unzählige, aber kaum Umsetzungen. Nun ist sprichwörtlich Feuer am Dach. Mit hohlen Phrasen wird man dieses Feuer kaum zu löschen vermögen. Es bedarf den echten Willen der Politik, diese Probleme endlich aufzugreifen und zu lösen. Besonders frappant lodert das Feuer im Personalbereich des Strafvollzuges. Umso wichtiger ist es auch in diesem Bereich mit den vorhandenen Ressourcen sparsam, zweckmäßig und wirtschaftlich umzugehen, welches ja auch den Grundsätzen des öffentlichen Dienstes entspricht.

Die UGÖD fordert für den Strafvollzug einerseits eine **Budgeterhöhung,** den heutigen Herausforderungen angepasst, und andererseits ein **modernes Personalmanagement.** Ein Diversitymanagement bzw. Vielfaltsmanagement beispielsweise nutzt die individuelle und ausbildungsbezogene Verschiedenheit der Mitarbeiter*innen. Bezüglich des Strafvollzugs bedeutet dies den adäquaten Einsatz der unterschiedlichen Berufsgruppen. Ziel ist es eine produktive Gesamtatmosphäre zu erreichen. Auch der Strafvollzug ist im Wandel und wird vor immer neue Herausforderungen gestellt. Die Verschiedenheiten der einzelnen Berufsgruppen werden in den Vordergrund gestellt und für die Organisation nutzbar gemacht. Konkrete Vorschläge – zur Kostenreduzierung und Optimierung hierbei sind:

- Multiprofessionelle Leitungen und Teams in den Abteilungen
- Einsatz der Justizwache in ihren Kernbereichen, den exekutiven Tätigkeiten (Insass*innenabteilungen, Wachzimmer, u.ä.), Verwaltungstätigkeiten nur durch Verwaltungsbedienstete.
- Unterscheidung in: Werkstättendienst (Handwerker_innen), Vollzugsdienst (Justizwache), Verwaltungsdienst (Verwaltungsbedienstete)
- Neues Dienstzeitmodell für Justizwache: 6-14 Uhr, 14 -22 Uhr, 22 – 6 Uhr, anstelle von Schicht- und Wechseldienst und somit sparsamerer Personaleinsatz anstelle von 24h-Diensten
- mehr Betreuungs-/Behandlungspersonal zur Entlastung der Justizwache, für Sicherheit im Vollzug und zur Resozialisierung
- sofortige Ausschreibungen nach absehbaren Abgängen (Pensionierungen)
- den Beruf der Justizwache attraktiver gestalten und aufwerten (Eigenverantwortung, höhere Einstiegsgehälter -flachere Kurve, Arbeit mit Insass*innen sollte besser bezahlt werden, bisher Verwaltungstätigkeiten, etc)
- Personaleinsatzgruppe (PEG) für Justizwache, Betreuungspersonal, Verwaltungsbedienstete: Personaleinsatz dort, wo gerade benötigt im Sprengel
- Vereinheitlichung der Beschäftigungsverhältnisse (derzeit Beamte, Vertragsbedienstete, JBA-Mitarbeiter*innen)
- Reformvorschläge des Rechnungshofes und der Volksanwaltschaft prüfen und umsetzen
- Entwicklung eines Leitbildes zur Aufgaben- und Zielklarheit
- Standards nach internationalen Vorgaben umsetzen

Sehr geehrte Regierung, bitte löschen Sie dieses Feuer!

Mag.a Sandra Gaupmann ist Psychologin in der Justizanstalt Stein und seit 2010 Personalvertreterin im Zentralausschuss für zivile Bedienstete an Justizanstalten.

ALLES QUATS

WIEDER ZWINGT DIE SCHULPFLICHT ZEHNTAUSENDE KINDER NIEDER

RECHTSCHREIBEN ÜBERFLÜSSIG!

ERDKUNDE WOZU?

NATURKUN PHY

UNSERE JUGEND BRAUCHT LEBENSNAHE & PRAXISBE

CH

UND WOMIT WERDEN DIE ARMEN KINDER GEQUÄLT?

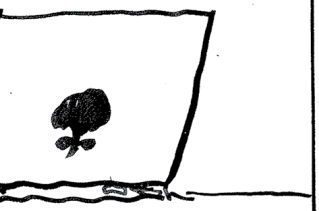
RECHNEN DAS BRAUCHT HEUTE KEINER MEHR

SCHREIBEN

JEDER HAT EINEN DRUCKER

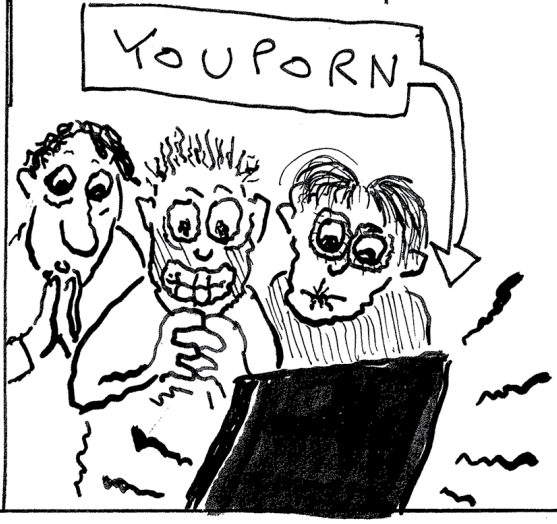
IDE, CHEMIE, SIK

OOGLE, GOOGLE



GESCHICHTE ALTER HUT

BIOLOGIE ABER GEH!



ZOGENE AUSBILDUNG – SPIELERISCH VERMITTELT

DER ÖGB UND DIE ÖKOSTEUERN: SCHLINGERN – ABER IN DIE RICHTIGE RICHTUNG

Die sich verschärfende Klimakrise macht's möglich: In ÖGB und Gewerkschaften wird nun – endlich! – ernsthaft über eine Ökologisierung des Steuersystems diskutiert. Die Sorge der Gewerkschaften um eine sozial gerechte Ausgestaltung von Ökosteuern kann genommen werden. Ideen gäbe es dafür genug.

Gut, ganz widerspruchsfrei geht's noch nicht ab, in der ArbeitnehmerInnenbewegung. Während die AK Tirol am Steuerprivileg für Diesel nicht rütteln will, stellt der Vorsitzende der Gewerkschaft *vida* selbiges offensiv in Frage. Während der ÖGB in einer Aussendung einen Tag vor dem ÖGB-Klimadialog noch davon spricht, dass die CO 2-Steuer „kein Allheilmittel" sei (was ohnehin niemand behauptet) und höhere Treibstoffsteuern v.a. Arme treffen würden, zeigt sich am Tag darauf der Gewerkschaftsbund hinsichtlich eines Einstiegs in eine ökosoziale Steuerreform gesprächsbereit. Ja, und selbst bei der Pendlerpauschale können sich die Gewerkschaften eine Ökologisierung vorstellen.

Wie sozial gerecht sind Umweltsteuern?

Ein sich hartnäckig haltendes Vorurteil gegenüber Ökosteuern – insbesondere auch seitens der Gewerkschaften: Sie seien sozial nicht gerecht und würden insbesondere untere Einkommensschichten treffen.

» Fakt ist: **Ökosteuern besteuern und verteuern umwelt- bzw. klimaschädliche Produkte bzw. Leistungen**. Ziel ist, dass diese weniger nachgefragt werden und „KonsumentInnen" auf andere, umweltfreundlichere Alternativen umsteigen. Wird Treibstoff z.B. durch einen CO 2-Zuschlag erhöht, wird Autofahren teurer. Dadurch kann es attraktiver und billiger werden, vermehrt Öffis zu nutzen, kurze Strecken mit dem Rad zurückzulegen und Autofahrten auf die notwendigsten Wege zu begrenzen. Es wird mit höheren Benzinpreisen ein **„Lenkungseffekt"** erhofft, eine Verhaltensänderung. Umweltfreundliches Verhalten soll gefördert werden, umweltschädigendes Verhalten eingeschränkt. Und das macht sich auch im Geldbörsel bemerkbar. Die Kritik daran: Umweltsteuern – in diesem Falle höhere Treibstoffsteuern – würden insbesondere die unteren Einkommensgruppen treffen, aber auch z.B. PendlerInnen, die nicht aufs Auto verzichten könnten. Weil eben vielfach überhaupt kein entsprechendes Angebot an Öffi-Verbindungen existiert, das genutzt werden könnte. Eine Ökosteuer käme einer „Bestrafung" all jener gleich, die auf das Auto angewiesen seien.

» Beide Kritikpunkte klingen fürs erste einmal plausibel. Insbesondere zweiterer: Das Öffi-Angebot ist im ländlichen Raum oft genug unzureichend. Ein Umstieg auf Öffis ist vielfach unzumutbar oder schlichtweg nicht möglich. Doch selbst im städtischen Raum fehlt es – insbesondere in den Randbezirken – an ausreichenden Öffi-Verbindungen. Die AK Wien hat etwa errechnet, dass selbst im mit Öffis gut versorgten Wien 300.000 BewohnerInnen nur über schlechte Öffi-Verbindungen verfügen. **Der massive Ausbau des Öffi-Netzes inklusive einer Mobilitätsgarantie analog zur Schweiz – also eine Mindesterschließung bzw. ein Mindestangebot an öffentlichen Verkehrsmitteln im ländlichen Raum – könnten hier Abhilfe schaffen**. Die Grünen fordern etwa bis 2023 die gesetzliche Verankerung von mindestens 12 Öffiverbindungen täglich – egal ob Wochentags oder am Wochenende. Zu lange hat die Politik PendlerInnen alleine gelassen und sie in die Autos gezwungen und die Öffi-Struktur vernachlässigt. Das kann, das darf nicht mehr so weitergehen.

» **Dass höhere Treibstoffpreise insbesondere untere Einkommensschichten treffen würden, gilt es dagegen zu hinterfragen**. AutobesitzerInnen sind nämlich vor allem in den mittleren und oberen Einkommensschichten zu finden. Arme können sich Autos vielfach erst gar nicht leisten. So besitzen etwa 44 % der Haushalte des untersten – also ärmsten – Einkommensviertels gar kein Auto, nur 9 % dagegen

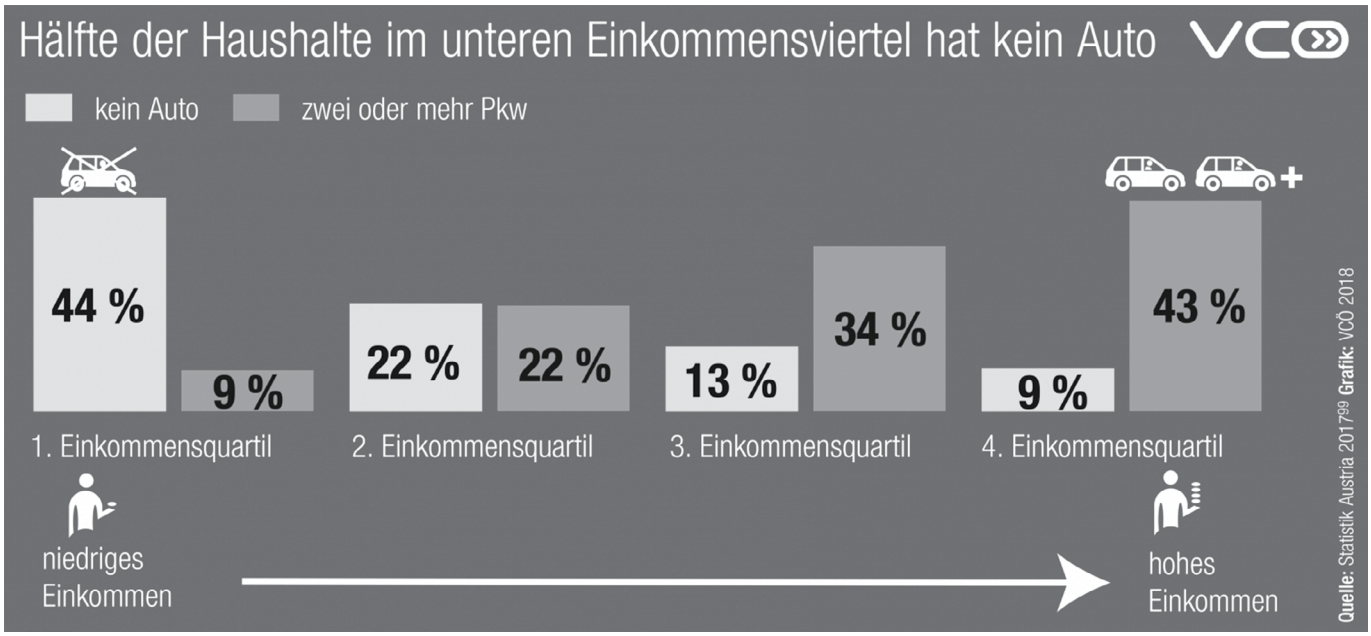
zwei oder mehr PKW. Im zweitärmsten Einkommensviertel besitzen immer noch 22 % kein, 22 % zwei oder mehr PKW. Im reichsten Einkommensviertel verfügen dagegen gleich mehr als 43 % der Haushalte über zwei oder mehrere Autos (Quelle: VCÖ, Statistik Austria 2017). Höhere Benzin- oder Dieselpreise würden also einkommensstarke Gruppen deutlich stärker treffen als einkommensschwächere. Höhere Steuern auf Treibstoffpreise würden also überwiegend von einkommensstarken Gruppen bezahlt!

Ökobonus – Klimaschutz und soziale Gerechtigkeit

Wenn die Gewerkschaften fordern, dass die „Klimafrage vor allem auch als soziale Frage" diskutiert werden müsse, ist ihnen vollkommen recht zu geben. Nichts wäre unsozialer als nichts gegen Klimakrise und Erderhitzung zu tun. Denn diese treffen insbesondere ältere Menschen, Arme, Kleinkinder, Kranke und ArbeitnehmerInnen die im Freien arbeiten. Menschen, die der Hitze der Stadt nicht ins Zweit-Häuschen im Grünen entfliehen können. Menschen, die an den „Einfallsrouten" der Stadt leben, weil hier Wohnraum zwar noch leistbar, die Luftqualität allerdings gesundheitsbelastend ist. Nichts wäre auch unsozialer, als morgen Strafzahlungen wegen verfehlter Klimaziele in Milliardenhöhe leisten zu müssen, weil heute zu wenig in erneuerbare Energien, öffentliche Verkehrsmittel, thermische Sanierung, Energieeffizienz, Städtebegrünungen, Ressourcenschonung etc. investiert wurde.

Soweit so richtig.

Auch dass Steuererhöhungen im Umweltbereich – insbesondere wenn es sich um Verbrauchssteuern handelt – grundsätzlich „meist die untersten Bevölkerungsschichten treffen", wie vom ÖGB behauptet, ist nicht falsch. Allerdings alles andere als zwingend. Und das sollte eigentlich dazugesagt werden. Es kommt schlichtweg auf die Ausgestaltung an. Und die erlaubt natürlich einen sozialen Ausgleich und Verteilungsgerechtigkeit.



» Die meisten Ökosteuermodelle sehen **„Aufkommensneutralität“** vor. Das bedeutet: Wenn einerseits Steuern auf Umweltverschmutzung und klimaschädigende Energieträger erhöht werden, müssen anderswo Steuern und Abgaben in gleichem Ausmaß sinken.

» Insbesondere in Österreich – aber längst nicht nur hier – bietet sich an, **im Gegenzug zu höheren Umweltsteuern die Abgaben auf Arbeit zu senken**. Einerseits weil Österreich, wenn‘s um die Besteuerung von Löhnen, Gehältern und Arbeit geht ohnehin ein Hochsteuerland ist und bei lohnbezogenen Abgaben einen Spitzenplatz weltweit einnimmt. Andererseits weil durch eine Entlastung der ArbeitnehmerInnen und Privathaushalte am besten ein sozialer Ausgleich hergestellt kann – und Privathaushalte für umweltfreundliches Verhalten ja belohnt werden sollen. Umweltsteuern bei gleichzeitiger Entlastung von Arbeit und ArbeitnehmerInnen macht so aus einer **ökologischen Steuerreform eine ökosoziale Steuerreform**.

» Konkret sehen etwa Ökosteuermodelle der AUGE/UG z.B. vor, dass 55 % des Ökosteuervolumens den ArbeitnehmerInnen und Privathaushalten über eine **Lohngutschrift bzw. eine Transferleistung (Ökobonus)** rückerstattet wird, 35 % den Unternehmen in Form niedrigerer lohnbezogener Abgaben (Kommunalsteuer, Wohnbauförderungsbeitrag, FLAF-Beiträge) an die Betriebe zurückfließen und 10 % einen Klimawendefonds speisen, der insbesondere einkommensschwache Privathaushalte u.a. beim Umstieg auf erneuerbare Energien zur Wärmegewinnung, bei Energiesparmaßnahmen oder PendlerInnen im ländlichen Raum unterstützen soll.

» Bei einem – in einem ersten Schritt – angestrebten Ökosteuervolumen von 4 Mrd. Euro würde der **„Ökobonus“ jährlich 300 Euro für Erwachsene und 150 Euro je Kind** ausmachen. Bei einem mittelfristig angestrebten Volumen von 7 bis 8 Mrd. Euro würde der Ökobonus bei über 500 Euro je Erwachsenen und 250 Euro pro Kind liegen.

Untere und mittlere Einkommensgruppen profitieren von öko-sozialer Reform

Besonders profitieren würden kinderreiche Familien sowie Haushalte mit kleinen und mittleren Einkommen. Ihnen käme der Ökobonus besonders zugute, wie Berechnungen ergeben haben. Sie würden Dank des Ökobonus mit einem Plus aussteigen – also tatsächlich weniger Steuern insgesamt zahlen. Nicht zuletzt, weil Haushalte der unteren und mittleren Einkommensschichten einen geringeren Energieverbrauch haben als wohlhabende Haushalte. Einkommensstarke Haushalte würden dagegen – aufgrund des höheren Energieverbrauchs – stärker belastet. Gleichzeitig setzt der Ökobonus Anreize für ein umweltfreundliches Verhalten. Denn je umwelt- bzw. klimafreundlicher ein Haushalt heizt, je mehr Energie gespart wird und je weniger mit dem Auto gefahren wird, desto höher fällt der Umweltbonus aus, desto mehr bleibt im Geldbörsel. Ein Anreiz, der bei entsprechenden Rahmenbedingungen wirken kann. **Der Ökobonus entfaltet damit sowohl eine lenkende als auch umverteilende Wirkung.** Noch nicht einberechnet sind dabei Unterstützungen aus dem Klimawendefonds.

» **Untere und mittlere Einkommen profitieren allerdings nicht nur „absolut“, sondern auch „relativ“ vom Ökobonus**. Bislang kamen Lohnsteuer- bzw. Einkommensteuerreformen – also die Senkung von Steuertarifen – nämlich insbesondere oberen mittleren und oberen Einkommensgruppen zugute. Auch die Vorschläge des ÖGB für eine Lohnsteuerreform begünstigten mittlere obere und obere Einkommensgruppen. Weil sie – im Unterschied zu unteren EinkommensbezieherInnen wie z.B. Teilzeitbeschäftigte oder NiedrigverdienerInnen – von der Absenkung jedes Steuertarifs profitieren, in den sie mit ihrem Einkommen fallen.

» **Der Ökobonus entlastet dagegen absolut – jede/r ArbeitnehmerIn erhält eine Lohnsteuergutschrift in gleicher Höhe. Daraus ergibt sich, dass die „relative“ Entlastung – also die Steuerentlastung im Verhältnis zum Einkommen – bei unteren und mittleren Einkommensgruppen höher ausfällt als bei oberen**. Eine Teilzeitbeschäftigte mit einem Bruttojahreseinkommen von 10.000 Euro erhält bei einem Ökobonus von 300 Euro eine Steuergutschrift von 3 % ihres Bruttoeinkommens. Ein/e ArbeitnehmerIn mit einem Medianeinkommen von knapp 28.000 Euro/Jahr eine Gutschrift von 1 %. Bei einem/er Top-VerdienerIn mit 100.000 Euro Jahreseinkommen macht der Ökobonus dagegen nur noch 0,3 % des Bruttoeinkommens aus. Die relative Entlastung erhöht sich noch um den Ökobonus für allfällige Kinder.

Soziale Gerechtigkeit und Ökosteuern – längst kein Widerspruch mehr

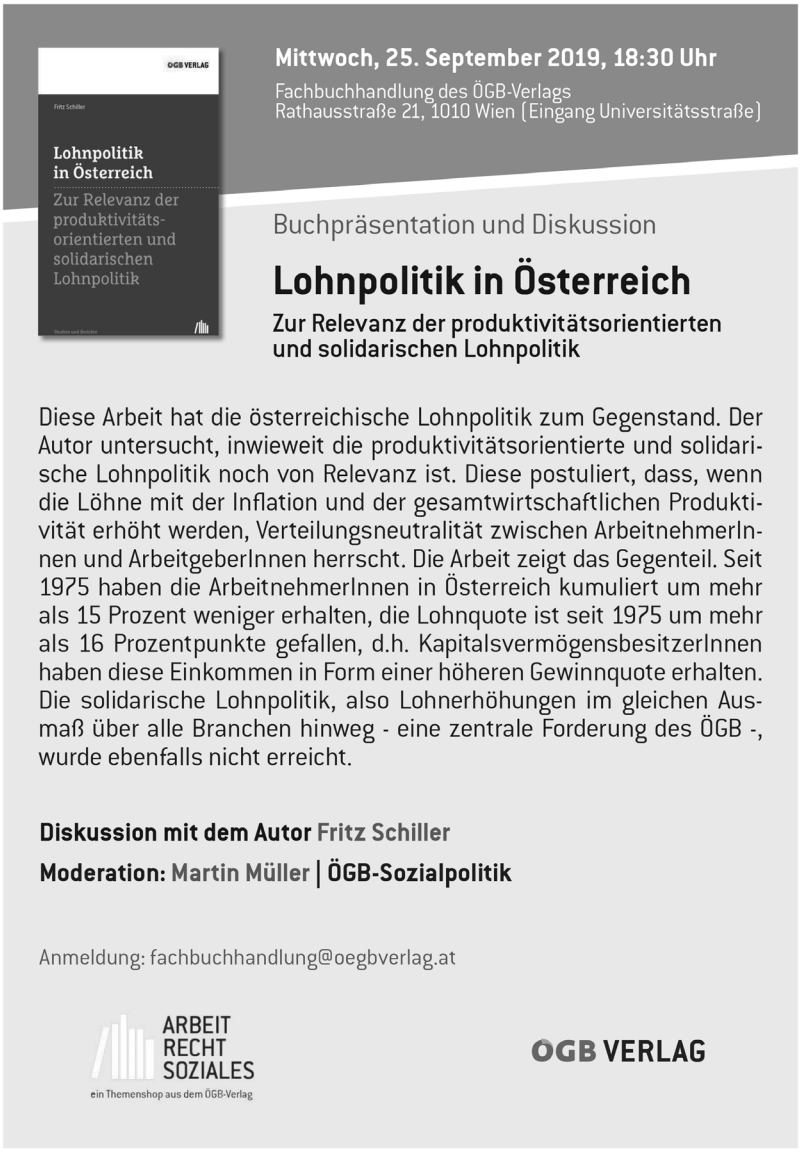
„Eine CO 2 Steuer ist kein Allheilmittel" meint der ÖGB. Behauptet auch niemand. Aber eine CO 2 Steuer im Rahmen einer ökosozialen Steuerreform wird von so gut wie allen UmweltökonomInnen, KlimaexpertInnen und WissenschafterInnen, die sich mit dem Thema beschäftigten, als eine der zentralen Maßnahmen zur Eindämmung des CO 2 Ausstoßes angesehen und eingefordert. Und sie kann auch, ohne größerer Probleme sozial gerecht ausgestaltet werden. Neben einer Ökologisierung des Steuersystems braucht es natürlich genauso massive Investitionen in Klimaschutz, öffentlichen Verkehr, umweltfreundliche Mobilität etc., um auch entsprechende Alternativen anzubieten und um die Klimaschutzziele zu erreichen. Dass es an diesen nach wie vor fehlt ist ein Versagen bisheriger Politik. Und es braucht auch ordnungspolitische – also gesetzliche Rahmenbedingungen – von einem wirkungsvollen Energieeffizienzgesetz über ein sozial-ökologische Bau- und Raumordnung bis zu einem Aus für Neuzulassungen von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor ab 2030.

„Zukunftsinvestitionen statt Steuerbelastung" zu fordern, wie auf der ÖGB-Homepage, ist dagegen wenig zielführend und einfach falsch. **Es braucht beides – Zukunftsinvestitionen und Steuern, sollen milliardenschwere Strafzahlungen verhindert und das Ziel, eine Null-Emissionen-Wirtschaft, erreicht werden.** Es braucht Alternativangebote und eine begleitende Steuerpolitik die Verhaltensänderungen im Sinne des Klimaschutzes fördert. Das hat wenig mit Steuerbelastung oder gar „Bestrafung" zu tun. Aber viel mit einer Lenkungs- bzw. „Steuerungs"-funktion von Steuern. Und viel mit sozialer Gerechtigkeit – insbesondere auch gegenüber kommenden Generationen.

Ökosteuern wie eine CO 2- Steuer sind Teil eines derartigen Klima-Maßnahmenkatalogs. Angst muss man vor ihnen keine haben. Ihnen aus einer Verteilungsperspektive grundsätzlich skeptisch bis ablehnend zu begegnen, ist ebenso wenig angebracht. Es kommt auf die konkrete Ausgestaltung an. Und in diese sollten sich die Gewerkschaften besonders einbringen. Trotz Schlingerkurses: Einen Weg in diese Richtung haben die Gewerkschaften schon einmal eingeschlagen. Und das stimmt einmal vorsichtig optimistisch.

•

Markus Koza ist Vorsitzender der UG



KLIMASCHUTZ: TÜRKISE NEBELGRANATEN

Vor Kurzem hat die Kurz-ÖVP ihr Klimaprogramm präsentiert – bzw. das, was sie dafür hält. Es war keine einzelne Nebelgranate, die da verschossen wurde, es war ein einziges „Bombardement".

Es zahlt sich mangels Substanz nicht wirklich aus, auf die „Inhalte" der Kurz-PK einzugehen, empfohlen sei hier eine Aussendungen von Werner Kogler und Greenpeace. Auf zwei Punkte sei dennoch eingegangen.

Wettbewerbsfähiger Klimastandort mit Wachstumsgarantie?

Erinnert sich noch irgendwer? Die alte ÖVP-FPÖ Koalition wollte Wachstum und den wettbewerbsfähigen Wirtschaftsstandort noch vor gar nicht allzu langer Zeit in der Verfassung verankern. Damit wäre das bereits verankerte verfassungsmäßige Bekenntnis Umweltschutz natürlich ordentlich ausgehebelt worden.

Seit 1. Juli gibt es zusätzlich neuerdings den Standortanwalt, der im Rahmen der heftig kritisierten Reform der UVP-Verfahren, die Interessen der Investor_innen und Projektbetreiber_innen – sorry natürlich die volkswirtschaftlichen und standortpolitischen Interessen an einem Projekt – vertreten soll. Insgesamt verfolgten ÖVP und FPÖ mit ihrer Regierungspolitik ein klares Ziel: Umwelt- und Bürger_inneninteressen sollten Wirtschaftsinteressen klar untergeordnet werden. Als ob es jemals ein Gleichgewicht zwischen ökonomischen und ökologischen Interessen gegeben hätte legte schwarz-blau nicht einmal Wert darauf, zumindest den Anschein zu erwecken. Nun will Kurz plötzlich den Klimaschutz in der Verfassung verankern. Jeder Kommentar erübrigt sich hier wohl, was davon zu halten ist. Insbesondere wenn Punkt 2 berücksichtigt wird.

Klimaschutz zum Nulltarif? Sorry, gibt's nicht

Denn wenn's um Konkretes geht, ist wie üblich wenig zu hören. Außer, dass Kurz ins Wasserstoff-Zeitalter aufbrechen will. Da soll geforscht werden, auf Teufel komm raus, 500 Mio. Euro will Kurz dafür locker machen. In Summe, über die nächsten 10 Jahre, wohlgemerkt ... Nun gibt es jede Menge Kritik an dieser Idee – insbesondere als massentaugliche, klimafreundliche Alternative zur E-Mobilität – dazu gibt es Berufenere. Konkret wurde es auch, als es um eine klare Ablehnung einer CO2-Steuer ging. Die kommt für Kurz nicht infrage.

Um eine Wirtschaft ohne Netto-Treibhausgasemissionen zu erreichen, braucht es laut EU-Kommission zusätzliche Investitionen von 0,8 % des BIP. Auch wenn der größte Teil von Privaten stammt, ein erklecklicher Anteil würde wohl auch auf die öffentliche Hand fallen. Umgerechnet auf Österreich braucht es also zusätzliche Investitionen von zumindest 3 Mrd. Euro pro Jahr. Nicht 50 Mio ...
Das Problem: Wenn man – wie im Fall der Kurz-ÖVP eine Steuersenkungsprogramm von 6 Mrd. Euro vor hat, die Abgabenquote auf 40 % des BIP drücken will und neue Steuern kategorisch ausschließt, dann hat man ein Finanzierungsproblem. Das löst sich blöderweise aber nicht, wenn man nichts investiert, sondern – schlimmer – das verschärft sich noch, wenn Strafzahlungen in Milliardenhöhe drohen, weil Klimaziele verfehlt werden.

Klimaschutz kostet. Hier zu investieren rechnet sich allerdings gleich mehrfach. Das Geld wäre auch da: Es liegt in den über 4 Mrd. umweltschädigenden Subventionen. Es könnte über eine Vermögensbesteuerung aufgebracht werden, wie auch die EU-Kommission empfiehlt. Begleitet von einer öko-sozialen Steuerreform inklusive CO2-Steuer, die hohen Umweltverbrauch stärker besteuert, umwelt- und klimafreundliches Verhalten allerdings belohnt.

So würde die Wirkung von Investitionen in Öffis, Heizkesseltausch, Förderung von Energieeffizienz und erneuerbaren Energien noch deutlich verstärkt und eine **Grüne Null – Null Emissionen, Null Strafzahlungen, Null Armut** – leichter erreichbar.

PS: Nun will die vereinte Rechte – ÖVP, FPÖ und NEOS – im Parlament eine Schuldenbremse im Verfassungsrang beschließen. Gleichzeitig soll – u.a. von den selben Parteien – der Klimanotstand beschlossen werden. Der Klimanotstand könnte allerdings nur mit massiven Investitionen in Klimamaßnahmen behoben werden – Maßnahmen, die kosten. Wie das mit einer Schuldenbremse gehen soll? Einmal mehr zeigt sich, was von diesen Parteien in Sachen Klimapolitik zu halten ist ...

Comic Much

DER GLÄSERNE MENSCH

Das drohende Bildungsdokumentationsgesetz 2019 macht´s möglich

Interview von
Sabine Helmberger
mit Daniel Lohninger.

Anfang Mai gab die damalige türkis-blaue Regierung eine Novelle des Bildungsdokumentationsentwurfs zur Begutachtung frei. Herr Lohninger, Sie haben mit Ihrem Verein Epicenter.works zum Entwurf Stellung genommen. Können Sie für Laien ausführen, welche Änderungen sich mit dieser Novelle ergeben würden?

Jede Verhaltensauffälligkeit aus der Kindergartenzeit wäre so langfristig und zentral dokumentiert.
Mit dem neuen Bildungsdokumentationsgesetz sollte für jede Schülerin und jeden Schüler eine durchgehende Bildungs- und Leistungsdokumentation eingeführt werden, die ab dem verpflichtenden Kindergartenbesuch beginnt und bis zum Abschluss der schulischen Bildungslaufbahn die Bildungsergebnisse speichert. Damit würden in Zukunft alle Menschen in Österreich hinsichtlich der Entwicklung ihrer kognitiven Fähigkeiten und ihrer sozio-ökonomischen Lebensverhältnisse vom 4. Lebensjahr bis zum Verlassen des Bildungssystems durchgehend digital vermessen und dokumentiert. Jede Verhaltensauffälligkeit aus der Kindergartenzeit wäre so langfristig und zentral dokumentiert. Zur Erhebung der Daten sollen unter anderem viermal so viele standardisierte Testungen in den Schulen durchgeführt werden wie heute.
Die Löschung des Personenbezugs dieser Daten, die an die Statistik Austria übermittelt werden müssen, sollte dort erst 60 Jahre – und nicht wie jetzt 20 Jahre – nach Verlassen des Bildungssystems erfolgen.
Im Regierungsprogramm von Türkis-Blau war außerdem geplant, die Daten darüber hinaus auch für das AMS nutzbar zu machen. Wenn die Regierung nicht geplatzt wäre, hätte auch dafür eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden sollen.

Nun wird immer wieder betont, dass die Erhebung von Daten ja nicht per se problematisch sei…

Sind die Daten einmal vorhanden, können sie in Zukunft auch für jetzt noch nicht absehbare Zwecke genutzt werden.
Die Speicherung von Daten, die Personen zugeordnet werden können, ist bei einer so großen Anzahl an Menschen bzw. wie hier der gesamten Bevölkerung im Bildungssystem durchaus problematisch. Sind die Daten einmal vorhanden, können sie in Zukunft auch für jetzt noch nicht absehbare Zwecke genutzt werden. Personenbezogene Daten können grundsätzlich auf

Foto Darwin Laganzon/Pixabay

verschiedene Arten missbraucht werden: entweder durch die Organisation selbst, durch deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder durch Dritte, die einen Datendiebstahl begehen. Auch der Staat, der letztendlich die Ansammlung dieser Datenmengen gesetzlich in Auftrag gegeben hat, könnte diese Daten zu anderen als den vorgesehenen Zwecken verwenden. Ihre Nutzung kann von jeder Regierung durch neue Gesetze erweitert werden.
Wenn die Daten erst einmal bestehen, sind Begehrlichkeiten nach einer algorithmischen Auswertung und Kategorisierung von Schülerinnen und Schülern in Zukunft zu befürchten.

Diese automatisierte Einteilung könnte z.B. über Fördermaßnahmen oder bei der Zulassung zu einer Schule eingesetzt werden. Es ist zu befürchten, dass dann Kategorien wie Migrationshintergrund oder andere sozio-ökonomische Faktoren, die in der Statistik mit Lern- oder Leistungsproblemen in Zusammenhang gestellt werden können, zu einer automatisierten Diskriminierung führen würden, wie wir sie bei der Umsetzung im AMS gerade sehen.

Gibt es Beispiele in der Vergangenheit oder aus anderen Ländern, die die Problematik einmal gespeicherter Daten illustrieren?

Ein Beispiel aus der Vergangenheit zeigt die Problematik von Vorratsdaten. Die Regierung in den Niederlanden hatte Anfang des 20. Jahrhunderts, durchaus in guter Absicht, besonders viele Daten über ihre Bevölkerung gesammelt. Als die Nazis die Niederlande besetzt hatten, konnten sie mithilfe dieser Daten mehr und schneller Menschen verfolgen und umbringen als in allen anderen Ländern.
Ein aktuelleres Beispiel aus dem österreichischen Bildungswesen ist von 2014. Durch ein Datenleck sind Daten von 400.000 österreichischen Schülerinnen und Schülern auf rumänischen Webservern gelandet. Solche Vorfälle können auch nie ausgeschlossen werden, da es kein völlig sicheres IT-System geben kann. Eine Ansammlung und Vernetzung dieser großen Breite an Daten birgt Gefahren in sich.

Welche Rolle spielt dabei das neu gegründete IQS, in das das Bifie integriert werden soll?

Für das Institut des Bundes für Qualitätssicherung im österreichischen Schulwesen (IQS) gelten nach vorliegendem Entwurf weniger strenge Datenschutzbestimmungen als für das BIFIE.
Im IQS-Einrichtungsgesetz sind für die Datenübermittlung aus der Gesamtevidenz zum IQS keine Datenschutzvorgaben auf dem Niveau, das jetzt für das BIFIE gilt, vorgesehen.

→

Die größte Gefahr sehen wir in einer möglichen späteren Auslagerung bzw. Privatisierung dieser Aufgaben an private Firmen. In den USA ist das bereits üblich. Dadurch steigen nicht nur die Gefahren einer schwierigeren Kontrolle und die Möglichkeit einer gewinnorientierten Nutzung der Daten, sondern auch der Einfluss der Firmen auf das Bildungssystem steigt dadurch.

Wie ändert sich die Situation in Bezug auf das Recht auf Vergessen von Daten?

Das Recht auf Vergessen würde es für die Daten nicht geben.
Ein Recht auf Löschung von Daten ist ja immer nur wahrnehmbar, solange es keinen Gesetzen oder einem berechtigten Interesse entgegensteht. Ich kann meine Daten bei einer Firma löschen lassen. Ausgenommen ist hier aber z.B. alles, was die Firma aufgrund gesetzlicher Vorschriften für die Steuer sieben Jahre aufheben muss. In dem vorliegenden Entwurf wird eine gesetzliche Grundlage für die Datenverarbeitung geschaffen, welche die Speicherung vorschreibt und so den Verantwortlichen ein Argument gegen eine Löschung der Daten gibt.

Welche Auswirkungen könnte das Gesetz Ihrer Einschätzung nach konkret auf Lehrer*innen oder Schulen haben, falls es erlassen wird?

Im Regierungsprogramm von Türkis-Blau war auch eine leistungsorientierte Bezahlung von Lehrkräften geplant.
Es wurde von der letzten Regierung der Wunsch geäußert die Vergleichbarkeit von Schulen zu erhöhen und Ergebnisse öffentlich zugänglich zu machen.
Im Regierungsprogramm von Türkis-Blau war auch eine leistungsorientierte Bezahlung von Lehrkräften geplant. Es wäre möglich, dass die Daten auch dafür herangezogen werden.
Je wichtiger die Ergebnisse von standardisierten Testungen bzw. der versuchten Quantifizierung von Bildungsprozessen werden, umso mehr werden sich Lehrkräfte nur noch um die Vorbereitung auf diese Testungen konzentrieren. Andere Bereiche im komplexen Bildungsprozess können auf der Strecke bleiben.

Sie kritisieren in Ihrer Stellungnahme, dass es keine Folgenabschätzung auf Grundrechte und Gesellschaft gibt. Wie könnte diese Ihrer Einschätzung nach aussehen?

... erläutern, abwägen und begründen warum z.B. ein Eingriff in Grundrechte gerechtfertigt ist.
Es wäre Aufgabe des Gesetzgebers bei allen Gesetzesvorhaben eine solche Folgenabschätzung vorzunehmen, vor allem bei Gesetzen, welche die Verarbeitung von Daten regeln, auch hinsichtlich des Grundrechts auf Privatsphäre und der europäischen Datenschutzgrundverordnung. In der Praxis sehen wir, dass dies nie passiert, sondern dass nur die finanziellen Vorteile angeführt werden. Eine Folgenabschätzung in Hinblick auf Grundrechte und Gesellschaft müsste die Folgen des Gesetzesvorhabens in den genannten Bereichen erläutern, abwägen und begründen warum z.B. ein Eingriff in Grundrechte gerechtfertigt ist.
Meiner Meinung nach überwiegen die Gefahren einer solch umfangreichen Datensammlung von allen Schülerinnen und Schülern die Kostenersparnis durch bessere Steuerung, die als Begründung der Regierung im Gesetz angeführt wird. Eine derartige Einschränkung der Grundrechte ist nicht gerechtfertigt. Besonders problematisch ist, dass man hier mit der massiven Datensammlung bereits im frühen Kindesalter beginnt und dieser Bereich menschlichen Lebens eigentlich besonders geschützt werden sollte.

Vielen Dank für das Gespräch.

•

Daniel Lohninger ist bei epicenter.works, der wichtigsten NGO für Grundrechte im digitalen Zeitalter aktiv. Er koordiniert seit 2017 die Aktivitäten des Vereins in der Steiermark und fungiert bundesweit als Ansprechpartner für Datenschutz im Bildungsbereich. Er ist in der Lehrer*innenfortbildung der KPH Wien/Krems tätig und unterrichtet Informatik am BORG Bad Radkersburg.

Sabine Helmberger ist AHS-Lehrerin am WRG Salzburg und Mitglied der ÖLI-UG.

Nachruf auf Rudi Hundstorfer

Das schönste Denkmal, das ein Mensch bekommen kann, steht im Herzen der Mitmenschen.

Als das Telefon läutete und ich die Nachricht bekam, dass Rudi plötzlich verstorben ist, konnte ich es nicht glauben. Ich frage nach, ob ich richtig zugehört habe und vor allem verstanden habe. Mein Gegenüber wiederholte sich und sagt ganz ernst „Ja, der Hudo!“ Und dann war es plötzlich still und kalt um mich. Ich musste den Besprechungsraum verlassen und einfach rausgehen. Durchatmen und kurz für mich sein.

Rudi Hundstorfer war für die KIV und für mich als Teil der KIV ein gefühlt unendlich langer Wegbegleiter, über seine und meine Fraktion hinaus. Ewig werden mir Sager wie – *offen und ehrlich oder ... das machen wir mit der großen Lösung* - in Erinnerung bleiben.

Rudi war für uns als KIV ein verlässlicher Fraktionsverhandlungspartner und hat uns als Oppositionsgruppe in vielen Belangen unterstützt. Besonders seine Freundschaft mit unseren FraktionsgründerInnen Renate Schön und Troopy Bastecky hat die gewerkschaftliche Zusammenarbeit geprägt. Rudi war sich auch nie zu schade zu Plenarveranstaltungen der KIV zu kommen oder bei Seminaren zu referieren. Und wenn er sein Wort gab, dann hat es auch gehalten. Diese Form von Handschlagqualität, die wir heute allzu oft im politischen Alltag vermissen, war für ihn als gestandenem Sozialdemokraten Pflicht.

Zurückblickend hatte Rudi eine Bilderbuchkarriere in der Gewerkschaftsbewegung, in der er in vielen verantwortungsvollen Funktionen tätig war. 1983 wurde er zum Organisationsreferenten, 1987 zum Leitenden Referenten, 1998 zum Vorsitzenden der Landesgruppe Wien und im Oktober 2001 schließlich zum geschäftsführenden Vorsitzenden der Gewerkschaft gewählt, deren Vorsitzender er bis zum Jahr 2006 war. Im Jahr 2003 wurde er Vizepräsidenten des ÖGB und 2006 als ÖGB-Präsident berufen, wo er im Jahr 2007 beim ÖGB-Bundeskongress auch bestätigt wurde.

Darüber hinaus war er auch in mehreren Funktionen für die SPÖ und vor allem als Kommunalpolitiker in der Stadt Wien tätig. Im Jahr 1990 wurde er Abgeordneter des Wiener Landtages und 1995 schließlich Vorsitzender des Wiener Gemeinderates. Den Höhepunkt seiner Karriere erreichte Rudolf Hundstorfer mit der Ernennung zum Bundesminister für Arbeit und Soziales im Dezember 2008, die er schließlich bis 2016 ausübte.

Rudi hat mit seinem jahrzehntelangen großen Engagement für die gesamte Gewerkschaftsbewegung sehr viel erreicht und für viele von uns „Altkivlern“ ist die Bestürzung über den Tod Rudis sehr groß und unsere Gedanken sind auch bei seiner Familie.

Verbunden durch wechselseitigen Respekt und in Erinnerung an viele gemeinsame Gewerkschaftswege- ein letztes "Glück auf".

•

Martina Petzl-Bastecky ist Vorsitzende der KIV/UG und
stellvertretende Vorsitzende der Unabhängigen GewerkschafterInnen (UG)

BESUCHEN SIE EUROPA, SOLANGE ES NOC

Der Hiroshima-Gedenktag begann Anfang der 1980er Jahre, auf die Initiative einer japanischen Studentin. 2019 fand er am Stephansplatz statt. Cornelia Stahl traf Alois Reisenbichler vom Wiener Friedensbüro auf der Friedensburg Schlaining und befragte ihn zu den Hintergründen des Gedenktages.

Das Thema der Sommerakademie Friedensburg Schlaining war heuer „Emotionen im Konflikt". Welche Emotionen verbinden Sie mit dem Hiroshimatag?

Seit den 1980er Jahren besteht die berechtigte Sorge, dass Europa zum atomaren Schlachtfeld wird. Der Slogan lautete damals „Besuchen Sie Europa, solange es noch geht". Daher wurde die Friedensbewegung begleitet von der Sorge und Angst um Europa. Es war keine irrationale Angst. Durch das stetige Aufrüsten stieg permanent die Gefahr eines Atomkrieges, der auch Europa betraf. In Schlaining gibt es in puncto Emotionen drei Unterschiede: Erstens, Emotionen, die bewusst eingesetzt werden, um Bevölkerungsgruppen mit ähnlichen Interessen gegeneinander auszuspielen. Zweitens werden Emotionen eingesetzt, um die wirtschaftlichen Hintergründe zu verschleiern. Und drittens werden Emotionen bewusst in Kriegen eingesetzt, um Menschen empathiefrei zu machen. Emotionen werden derzeit ebenso eingesetzt, um Menschen unter Druck zu setzen. Es gibt auch den positiven Aspekt von Emotionen, indem sie Menschen solidarisiert, die Widerstand zeigen gegen Mächtige, die die Kriegspolitik vorantreiben.

Seit wann genau gibt es die Gedenkveranstaltung gegen Atomwaffen und Krieg in Wien?

Die Initiative ging Anfang der 1980er Jahre von einer japanischen Studentin aus, die hier gelebt hat. Seitdem führt das Wiener Friedensbüro in Kooperation mit vielen Organisationen diese Gedenkveranstaltung durch. Zunächst hatten wir nur Prominente befragt, später haben wir es dann ausgeweitet, denn wir wollten nicht nur Entscheidungsträger/innen, sondern auch engagierte und verantwortliche Menschen ansprechen. Nationale und internationale Grußadressen haben uns erreicht, die gemeinsam gegen die Abschaffung der Atomwaffen eintreten und die auch international Beachtung finden.

CH GEHT

Am 1. Februar 2019 erklärten die USA offiziell den Ausstieg aus dem INF-Abrüstungsvertrag. Welche Folgen zieht diese Entscheidung nach sich?

Der INF-Vertrag war ein Riesenfortschritt in der Menschheitsgeschichte. Die Aufrüstung Europas mit Kurzstreckenraketen war deshalb so gefährlich, weil die Vorwarnzeiten extrem kurz sind und die Gefahr des Ausbruchs eines Atomkrieges aufgrund von menschlichem Versagen erhöht wurde. Für mich persönlich war der Ausstieg aus dem INF-Abrüstungsvertrag ein Rückschritt.

In Überlingen am Bodensee ist in den Monaten Juli und August eine Wanderausstellung mit dem Titel "Die Würde des Lebens beschützen – Für eine Welt ohne Atomwaffen“ zu sehen. Wäre es nicht wirkungsvoller, während des gesamten Jahres an den Atombombenabwurf zu erinnern, nicht nur am Hiroshimatag?

Ich glaube, es ist eine Art Bewusstseinsarbeit, gerade aus aktuellem Anlass, wo die reale atomare Bedrohung wieder in den Mittelpunkt gerückt ist (aufgrund des Ausstiegs der USA aus dem INF-Abrüstungsvertrag). Es ist wichtig, die Friedensarbeit in allen politischen, gewerkschaftlichen, schulischen und kirchlichen Organisationen zum Thema zu machen. Ich gebe Ihnen Recht, dass einmal im Jahr, wie zum Muttertag, der Hiroshimatag zu wenig ist. Es ist wichtig, dass wir mit den Atomwaffenstaaten und Nicht-Atomwaffenstaaten kooperieren, um fünfzig Ratifizierungen zu bekommen, damit der Atomwaffenverbotsvertrag völkerrechtlich Gültigkeit erlangt. **Und es muss gegen das neu beginnende atomare Wettrüsten mobilisiert werden, weltweit – auch bei uns!**

Welche zivilgesellschaftlichen Organisationen haben sich heuer an der Gedenkveranstaltung zum Hiroshima-Tag in Wien beteiligt?

Von vielen zivilgesellschaftlichen Organisationen wie Pax Christi, Ärzte und Ärztinnen gegen den Atomkrieg, dem Wiener Friedensbüro, den Wehrdienstverweigerinnen und –verweigerern, dem Friedensrat, dem internationalen Versöhnungsbund, ICAN, der Internationalen Kampagne zur Abschaffung der Atomwaffen, der Arge Schöpfungsverantwortung und dem Roten Kreuz wurde diese Veranstaltung vorbereitet und organisiert. Und vielen anderen Organisationen.

Warum werden jedes Jahr Grußadressen gesammelt?

Zum ersten Mal haben wir 1998 einige prominente FriedensfreundInnen angeschrieben, unser Anliegen einer atomwaffenfreien Welt mit einer Stellungnahme zu unterstützen. Zu Recht wurde damals gesagt, dass wir alle Menschen einladen sollen, wie wir es 1999 machen.
Seit 2000 werden die Grußadressen nicht bei der Hiroshima-Aktion am Stephansplatz, sondern auf www.hiroshima.at veröffentlicht. Es gibt ein breites Spektrum von UnterstützerInnen, von AkivistInnnen in den Pfarren und Kirchenleitungen, von VertreterInnen der Weltreligionen und nichtreligiösen HumanistInnen, von GewerkschafterInnen in Betrieben und den PräsidentInnen der Gewerkschaften, von bekannten Künstlerinnen und Kulturinitiativen, UmweltaktivistInnen.
Heuer waren es 250 Grußadressen. Dieses Jahr haben wir uns z. B. mit einem Mail an alle katholischen und evangelischen Pfarren gewendet. Unsere Homepage www.hiroshima.at ist auf jeden Fall im deutschen Sprachraum, wenn nicht sogar weltweit die größte Sammlung von Statements für eine Welt ohne Atomwaffen, ohne AKWs und ohne Krieg, die sicher dazu beigetragen hat, dass auch in der sogenannten Realpolitik dieses Thema beachtet wird.

Wie wird die heutige Gedenkveranstaltung finanziert? Wer beteiligt sich daran?

Es ist ein low budget level. In zurückliegenden Jahren, da haben ein Kollege und ich die Aktion mit den Mitteln unseres Arbeitslosengeldes finanziert. Mitunter gibt es kleine Spenden, aber im Prinzip beruht alles auf ehrenamtlicher Arbeit. Die Gewerkschaft Vida kopiert uns Flugblätter, die Arbeiterkammer Niederösterreich, die GPA-DJP und andere Gewerkschaften unterstützen uns ebenfalls, meist mit Sachspenden. Aber es ist seit über vierzig Jahren ein Problem, dass wir es nicht geschafft haben, dass Friedensforschung und Friedensarbeit wirklich öffentlich gefördert wird, z.B. dass ein gewisser prozentualer Anteil, der für sogenannte Geistige Landesverteidigung zur Verfügung steht, wenigstens für Friedensarbeit und -forschung ausgegeben wird.

Ich danke Ihnen für das Interview!

REZENSION & FILMKRITIK Cornelia Stahl
Redakteurin *„Literaturfenster Österreich“* bei Radio Orange

Maren Urner

SCHLUSS MIT DEM TÄGLICHEN WELTUNTERGANG

Auswirkung negativer Nachrichten auf unser Gehirn
Von manipulierten Bildern, fiktiven Geschichten, die im Internet für negative Stimmung sorgen, war 2017 bei Ingrid Brodnig in „Lügen im Netz“ zu lesen.
Wichtiges vom Unwichtigen zu trennen, fällt Mediennutzer_innen aufgrund der heterogenen Datenakkumulation im Netz zunehmend schwerer. Warum ist das so? Reicht es nicht einfach, den gesunden Hausverstand zu gebrauchen?
Die Autorin versucht in ihrem aktuellen Buch die Ursachen dafür zu ergründen und stellt offensiv die Frage: „Lesen wir zu viele schlechte Nachrichten?“. Die Neurowissenschaftlerin geht noch einen Schritt weiter. Sie vertritt die These, dass das Übermaß an negativen Nachrichten unser Gehirn beeinflusst.
„Perspective Daily“, ein eigens gegründetes Online-Magazin für „Konstruktiven Journalismus“, setzt sie dem Gegenüber als Gegenstück. Die Autorin präsentiert eben dieses Magazin, bietet den Usern Tipps an, die sich mitunter als Handlungsanleitungen lesen. Unter dem Stichwort Medienhygiene rät sie, vor jeder Mediennutzung sich selbst zu befragen: z.B.: Brauche ich diese App, brauche ich den täglichen Fernsehkonsum? Was bringt mich wirklich weiter? Wo habe ich etwas dazugelernt?
Ob wir diese Handlungsanleitungen wirklich brauchen, eröffnet an dieser Stelle einen Diskurs, der anregen kann, eigenes Mediennutzungsverhalten zu reflektieren und bewusst zu gestalten. Das Buch bietet reichlich Anregungen, die eigene Prioritätenliste zu überdenken und neu zu entwerfen.
Maren Urner, Autorin und Neurowissenschaftlerin, ist derzeit Dozentin für Medienpsychologie an der Hochschule für Medien, Kommunikation und Wirtschaft (HMKW) in Köln.

Das Buch möchte ich Erwachsenen und Jugendlichen empfehlen!

2019, 4. Aufl., 224 Seiten, (TB), Deutsch,
Verlag: Droemer/Knaur,
ISBN-13: 9783426277768

Bezugsquelle für alle Bücher:
Fachbuchhandlung des ÖGB Verlags, Rathausstraße 21, 1010 Wien

Ab 6.9.2019 im Kino

Regie
Andreas Horvath
Produzent*in
Ulrich Seidl

Filmkritik

LILLIAN

Überlebenswille einer jungen Frau auf der Suche nach Heimat

Sie ist jung. Sie ist schön. Sie stellt ihren Körper zur Schau.

So oder eben auch ganz anders könnte es gewesen sein.

Der österreichische Regisseur Andreas Horvath bedient sich der Vorlage einer wahren Geschichte aus dem Jahr 1927, als sich eine junge Russin von New York aus auf den Weg machte Richtung Heimat. Warum sie zuvor in Amerika verweilte und nun um jeden Preis zurückkehren wollte oder musste, bleibt im Dunkeln.

In einem Mix aus inszenierten und dokumentarischen Bildern bzw. Filmsequenzen, Alltagszenen und auditiven Nachrichtensplittern- hervorzuheben sind die atemberauschend schönen Landschaftsaufnahmen Amerikas und Kanadas- baut Horvarth einen Film, der ganz ohne Drehbuch auskommt, jedoch die authentische Geschichte als Vorlage nutzt, um sie in die Gegenwart zu transferieren.

Die Protagonistin, gespielt von Patrycia Planik, verkörpert überzeugend, was es heißt, die Heimat bzw. das Obdach zu verlieren. Da ihr Visum abgelaufen ist, muss die Emigrantin Amerika verlassen, durchquert ganze Landstriche und Klimazonen, immer mit dem Ziel vor Augen, die Heimat irgendwann zu erreichen.

Ob Lillian am Ende ihrer Odyssee die heimatliche Erde wieder betreten wird, soll an dieser Stelle offen bleiben.

Sich auf den Weg zu machen, in diesem Fall auf den Weg ins Kino, lohnt auf jeden Fall, denn die Energie, die übermenschlichen Kräfte, die die Protagonistin auf ihrer Reise mobilisiert, könnten als Funke überspringen auf den Zuschauer.

PERSONALVERTRETUNGSWAHLEN UND GEWERKSCHAFTSWAHLEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Am 27. und 28. November 2019 finden die nächsten Personalvertretungs- und Gewerkschaftswahlen in der GÖD statt.

Gewerkschaftswahlen

Dort wo es Gewerkschaftswahlen gibt, sind nur GÖD-Mitglieder wahlberechtigt (Beitritt: www.goed.at/mitgliedschaft). Für UG-Kandidaturen bei Gewerkschaftswahlen sind keine Unterstützungsunterschriften erforderlich.

Personalvertretungswahlen

Die Personalvertretung achtet auf die Einhaltung der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen und hat vor allem bei der Diensteinteilung Rechte. Die Gewerkschaft bemüht sich um Verbesserung der Bestimmungen, bietet Berufsrechtsschutz und verhandelt auch die jährlichen Gehaltserhöhungen im öffentlichen Dienst.
Um bei den PV-Wahlen auf dem Stimmzettel stehen zu können, braucht es mindestens eine*n Kandidat*in und Unterstützungsunterschriften von mindestens 1% der jeweiligen Wahlberechtigten (mindestens 2, maximal 100).

Wer sich für eine unabhängige Kandidatur bei den PV-Wahlen entscheidet, darf mit vielfältiger Unterstützung durch die UGÖD rechnen. Wichtig ist, dass sich ein „UG“ in der Listenbezeichnung findet – z.B. ÖLI-UG oder „Vorname.Zuname-UG“ – damit nach der Wahl die Fraktionszuordnung korrekt durchgeführt werden kann.

UG-Listen, die mit Frauen und Männern im Reißverschlussprinzip besetzt werden, erfüllen eine unserer Forderungen: das Selfempowerment und die Förderung von Frauen in der Arbeitswelt!

Mehr Informationen finden Interessent_innen unter: https://www.ugoed.at/wichtiges-zur-pv-wahl-2019/

Wir brauchen eine verlässliche und parteiunabhängige Interessenvertretung in Gewerkschaft und Personalvertretung und freuen uns, wenn du dich traust - also:

Personalvertretungs- und Gewerkschaftswahl 2019