

Hat die gesellschaftliche Solidarität ausgedient?
Die Geduld der Frauen ist die Macht der Männer
Die Welt ist nicht nur schwarz und weiß
Babyboomer-Generation
Tabuthema Parkpickerl in Wien



HAT DIE GESELLSCHAFTLICHE SOLIDARITÄT AUSGEDIENT?

Jetzt
youunion-
Mitglied
werden



Ist die ICH-Gesellschaft überlebensfähig – und wenn, wie lange? Die Zukunft des WIR, der Gesellschaft und der Gewerkschaften

Wenn uns Corona, neben all dem Leid und Tod, dem wirtschaftlichen Supergau und dem Ende der Spaßgesellschaft etwas gezeigt hat, dann, dass die Gesellschaft den Zusammenhalt und den Glauben an das WIR aufgegeben hat. Zumindest werden wir nun bald seit zwei Jahren medial zugespart mit diesen Botschaften. Neid und Missgunst sind im gesellschaftlichen Alltag stärker denn je spürbar. Besonders im Arbeitsleben haben Gewerkschaften mit diesen Herausforderungen zu kämpfen. Denn wie soll nachhaltige gewerkschaftliche Vertretungspolitik möglich sein, wenn die Mitglieder schwinden? Wann ist der Zeitpunkt, dass die Sozialpartnerschaft kippt und die Gewerkschaft nur noch für das Mitglied verhandeln kann? Wie ist es dann um die Nichtmitglieder bestellt?

Bereits 2020 stolperte ich bei Recherchen über einen Beitrag von Prof. Dr. Heribert Prantl (Publizist und ständiger Kolumnist der Süddeutschen Zeitung), welcher schreibt:

Es gibt Rote Listen für gefährdete Tiere, Pflanzen und Pilze. Rote Listen für Organisationen, Institutionen und Parteien gibt es noch nicht. Gäbe es sie – die Gewerkschaften wären dort aufgeführt. Geht eine Ära zu Ende? Geht die Ära zu Ende, in der das Wort Solidarität identitätsstiftende Bedeutung hatte?



GEWERKSCHAFT

Seit dem 19. Jahrhundert haben sich die unselbständig arbeitenden Menschen in Gewerkschaften zusammengeschlossen, um dem Kapital auf Augenhöhe gegenüberzutreten und auf kollektiver Basis die besten Bedingungen für alle aushandeln zu können.

Damit Gewerkschaften auf Dauer ihre Kraft erhalten können, müssen sie aber genügend Mitglieder haben.

Gesicherte,
unbefristete
Arbeitsverhältnisse
müssen wieder
selbstverständliche
Normalität
werden.

Der miterlebte Mitgliederschwund hängt nicht nur mit dem natürlichen Ende des Arbeitslebens, oder des generellen Ablebens zusammen, nein, vielmehr mit sich wiederholenden Austrittswellen bzw. einem „erst gar nicht beitreten-Aspekt“.

Für viele junge Menschen im Arbeitsleben stellt sich die Gewerkschaft als „Old School“ dar.

Ein antiquierter Haufen von Funktionär*innen, welche einem Traum einer besseren Arbeitswelt nachhängen, oder welche, die versucht haben, es sich persönlich zu verbessern. Aber schon gar nicht möchte mensch für einen Verein wie die Gewerkschaft auch noch Beiträge bezahlen. Die Vorstellung, wie bei der younion 14x im Jahr ein Prozent vom Bruttolohn zu bezahlen, schreckt ab. Besonders dann, wenn überhaupt nicht klar ist, wofür die Gewerkschaft da ist und was sie geschichtlich betrachtet mit unserem Arbeitsleben zu tun hat. Unterm Strich wird die Gewerkschaft, auch die younion, gerne zum Sündenbock gemacht und moralisch negativ etikettiert.

Der Ausblick in die Zukunft der Arbeitswelt sagt, dass wir uns den Gewerkschaftsbeitrag unbedingt leisten sollten, ja sogar müssen!

Die anstehenden Veränderungen und die damit verbundene Hilflosigkeit des Einzelnen/der Einzelnen draußen sind keine guten Wegbegleiter. In den letzten zehn Jahren wurden auch die Stimmen jener Mächtigen laut, welche sich von den Gewerkschaften zu Recht gefährdet fühlten und fühlen. Wer will schon ein starkes Gegenüber, wenn es um Macht, Einfluss und Geld geht?

Die Politik, welche immer stärker über die Köpfe der Bevölkerung ihr eigenes Ding macht, eine Wirtschaft, die gierig auf Gewinne schaut, eine zunehmend digitalisierte Arbeitswelt und der öffentliche Dienst und die Daseinsvorsorge, welche personell immer mehr verschlankt und ausgehungert wird – all diese Gegenspieler*innen haben sich eine mitgliederstarke Gewerkschaft verdient.



ZUSAMMENHALT

Beschäftigte in typisch frauendominierten Berufen wie dem Gesundheitswesen, dem Sozial- und Bildungsbereich, die sich mit Streiks lange schwergetan haben, weil sie immer zuerst an die Kinder, Patient*innen und Klient*innen denken, müssen heute dringend neue Strategien andenken. Und da braucht es eine hohe gewerkschaftliche Mitgliederzahl – zum Schutz der Mitarbeiter*innen und für flächendeckende Aktionen.

Schlussendlich auch um beste Verhandlungsergebnisse zu erzielen. Denn welches Land, welche Stadt oder Gemeinde will denn wirklich, dass wir alles lahm legen. Die Stärke unserer Berufsgruppen mit einer mutigen und mitgliederstarken gewerkschaftlichen Vertretung an unserer Seite, wird die einzige Lösung sein.

Vier-Tage-Woche,
30-Stunden-Woche als
künftiger Standard.

Lassen wir uns unsere Stimme nicht nehmen und treten wir ein für:

Gesicherte, unbefristete Arbeitsverhältnisse müssen wieder selbstverständliche Normalität werden. Die Arbeitszeiten müssen verkürzt werden, damit die Arbeit neu verteilt wird. Vier-Tage-Woche, 30-Stunden-Woche als künftiger Standard. Kürzere Arbeitszeiten sollen den Lebensumständen Rechnung tragen: also Familienzeit, Bildungszeit, Erziehungszeit, Pflegezeit, Altersteilzeit. Es braucht neue Offensiven zur Humanisierung der Arbeit, es braucht die Abwehr des zeitlichen und physischen Drucks. Verbesserte Rahmenbedingungen für Pflege, Bildung und Soziales – und damit die Zukunft unserer Gesellschaft eine Absicherung in diesen Bereichen erfährt. Die Mitgestaltung des digitalisierten Wandels und der Green Jobs in der Arbeitswelt. Die Leistbarkeit von „grün (ökologisch korrekt), gesund und regional“ im Lebensalltag, im Verkehr und in der Arbeitswelt.

Solidarität ist kein nachwachsender Rohstoff

Sie bleibt nicht einfach da, wenn sich die Arbeitsbedingungen völlig verändern, wenn es die Gleichartigkeit der Lebens- und Arbeitsbedingungen und die gemeinsamen Erfahrungen am gemeinsamen Arbeitsort immer weniger gibt. Deshalb nehmen die Mitgliederzahlen unserer Gewerkschaften dramatisch ab. Es entwickelt sich die konkrete Solidarität wieder zurück. Das ICH wird über das WIR gestellt, in der Annahme, dass GEMEINSAM eigentlich GEMEIN und EINSAM ist.

Die alte Arbeitskampfrhetorik einfach 4.0-mäßig aufzumotzen alleine, wird die anstehenden Probleme nicht lösen. Es bedarf den ursprünglichen Gedanken, dass die Gewerkschaft und ihre Vertreter*innen wieder bei den arbeitenden Menschen sind. Ihnen zuhören und ihre Ängste, Nöte und Anliegen kennen. Mit ihnen mutig in einen neuen Abschnitt der Arbeitswelt gehen. Als Unabhängige Gewerkschafter*innen der KIV in der younion geben wir alles dafür!



Die alte
Arbeitskampfrhetorik
einfach 4.0-mäßig
aufzumotzen alleine,
wird die anstehenden
Probleme nicht lösen.

Solange Frauenpolitik als Teil von Sozial- und Familienpolitik gesehen wird, ist keine positive Veränderung hinsichtlich einer wirklichen Gleichstellung von Frau und Mann zu erwarten.



06

DIE GEDULD DER FRAUEN IST DIE MACHT DER MÄNNER

Wir, die Frauen, die bei der Stadt Wien arbeiten, haben rein statistisch gesehen die Mehrheit.

Der Umkehrschluss, dass wir auch die Macht haben, ist leider nicht zulässig. Fast 70 Prozent der Mitarbeiter*innen der Stadt Wien sind Frauen. Ob nun in einem pragmatisierten Dienstverhältnis, als Vertragsbedienstete, als Angestellte eines Fonds, eines Betriebes der Stadt Wien oder gar als Mitarbeiterin mit prekärem Dienstverhältnis – wir alle erbringen einen satten Anteil der Leistungen der Stadt – natürlich neben der Familie.

Nach wie vor berufen sich die „Mächtigen“ der Stadt darauf, dass das Einkommen der Mitarbeiter*innen der Stadt Wien unabhängig vom Geschlecht ist. Unsere gültigen Gehaltsschemata unterscheiden nicht zwischen Mann und Frau; ja, das ist richtig. Dass aber viele Frauen in Berufen arbeiten, die niedrig besoldet werden, dass nach wie vor Teilzeit weiblich ist, dass Aufstiegschancen noch immer hauptsächlich männlich sind – das ist ebenso richtig und wahr. Und, dass die Einkommensunterschiede zwischen Mann und Frau bei der Stadt Wien ebenso lebendig sind wie in der Privatwirtschaft!

Kann Frauenpolitik Gerechtigkeit schaffen?

Frauenpolitik wurde in Österreich bereits vor drei Jahrzehnten als eigenes Politikfeld geschaffen – natürlich mit dem Einverständnis der Männer – damals mit unterschiedlichen Einschätzungen: Manche Politiker dachten, dadurch Ruhe von den „Weibern“ zu haben, da sie sich nun mit ihren Themen beschäftigen könnten und in Entscheidungsfragen hätten dann ohnedies Männer das Sagen. Andere Politiker dachten wirklich an Fortschritt und eine Sensibilisierung hinsichtlich einer Gleichstellung von Mann und Frau.

Mit der Einsicht, dass mittlerweile die zweite Frauenbewegung scheinbar verebbt ist, darf die Frage nach dem „WARUM“ gestellt werden. Möglicherweise, weil die Frauenbewegung auch immer den Stellenwert einer sozialen Bewegung hatte und hat. Gerne wird sie in Form von Projekten und politischen Diskussionsveranstaltungen wahrgenommen. Zugleich sind die Kernpunkte der Bewegung in viele gesellschaftliche Bereiche eingesickert – sozusagen auf ein frauenpolitisches „Minimalprogramm“.

Fazit: Solange Frauenpolitik als Teil von Sozial- und Familienpolitik gesehen wird, ist keine positive Veränderung hinsichtlich einer wirklichen Gleichstellung von Frau und Mann zu erwarten. In einer Arbeitswelt, die von Männern für Männer erdacht – von Männern für Männer gemacht ist, benötigt es einen generellen Umkehrschwung der patriarchalen Grundstruktur der Verhältnisse. Sonst bleibt es dabei, dass Armut weiblich ist – wenn nicht im aktiven Arbeitsleben, dann im Ruhestand oder in der Pension.

Jene Handvoll Frauen, welche einen Aufstieg in die männerdominierten Führungsetagen geschafft haben, sind natürlich ausgenommen. Da diese Zahl aber auch bei der Stadt Wien sehr überschaubar ist, kann nur von einer verschwindenden Minderheit gesprochen werden.

Interessenvertretung und Gewerkschaftspolitik von Frauen für Frauen

Subjektiv lässt sich die Behauptung aufstellen, dass sich Frauen von Frauen in ihren Anliegen im Arbeitsleben und in ihrer durch mehrfache Belastung zerrissenen Welt nachhaltiger und besser verstanden und vertreten fühlen. Objektiv muss jedoch eingestanden werden, dass sehr häufig Männer in höheren Ämtern und Posten zu finden sind und dort Frauenanliegen – einzeln oder kollektiv – aufgrund ihres Wissens oder ihrer Einschätzung vertreten. Dass das nicht immer zur umfassenden Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen geschieht, liegt auf der Hand.

Nach wie vor wird gewerkschaftliche Frauenpolitik als die Vertretung der Sonderinteressen einer unrichtigerweise zur Minderheit stigmatisierten Personengruppe verstanden. Die Organisationsstrukturen der Gewerkschaft sind noch immer nach dem Maß „Mann“ ausgerichtet. Die Handlungsmacht der Frauen



07

ist vom guten Willen der Männer abhängig. Noch immer sind Vorsitzende der Hauptgruppen, egal wie hoch der Frauenanteil in Berufssparten ist, männlich. Da aber der Beschäftigtenanteil der Frauen bei der Stadt Wien fast 70 Prozent beträgt, haben wir hier eine gewaltige Schieflage.

Solange keine neuen Spielregeln eingeführt werden und Männer weiter bestimmen, welche Frauen wo, wann und wie in der Gewerkschaft aktiv sein können, wird es keine wirkliche Veränderung geben. Frauen müssen die Möglichkeit haben, ihre unmittelbaren Interessenvertreterinnen zu wählen. Gewerkschaftliche Frauenarbeit ist zu wichtig, um sie der Willkür und dem Machtmonopol der Männer zu überlassen. Frauen können sehr gut selbst entscheiden. Die männliche „Fürsorgepflicht“ ist eine vernachlässigbare Größe. Zukünftig darf ruhigen Gewissens eine Gewerkschaftsfunktion nur für Frauen ausgeschrieben werden. Keine stellvertretende oder alibihafter den Quoten verpflichtete Funktion – sondern eine, welche die Chancen der Frauen im Arbeitsleben der Stadt Wien wirklich zielführend und positiv mitgestalten und beeinflussen kann.

Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern!

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist für uns eine zentrale Gerechtigkeitsfrage. Wir wollen eine geschlechtergerechte Gesellschaft, die ein selbstbestimmtes und solidarisches Leben ermöglicht.

„Erst wenn männliche und weibliche Werte aufeinanderprallen, ohne dass es dabei um Macht und Unterwerfung ginge, kann die Geschlechterdifferenz ihre fruchtbare Wirkung entfalten – als Differenz zwischen Werten, nicht zwischen Männer [sic!] und Frauen.“

– Rebekka Reinhard, Thomas Vašek: Hohe Luft (2017)

Solange keine neuen Spielregeln eingeführt werden und Männer weiter bestimmen, welche Frauen wo, wann und wie in der Gewerkschaft aktiv sein können, wird es keine wirkliche Veränderung geben.



05

WELTFRAUENTAG 8. MÄRZ

Der Internationale Frauentag (International Women's Day) wird weltweit von Frauenorganisationen am 8. März begangen. Der Tag wird auch Weltfrauentag, Tag der Frau oder Tag der Vereinten Nationen für die Rechte der Frau genannt. Er entstand in der Zeit um den Ersten Weltkrieg im Kampf um die Gleichberechtigung und das Wahlrecht für Frauen und kann auf eine lange Tradition zurückblicken. In Berlin ist der 8. März ein gesetzlicher Feiertag – für alle!



DIE WELT IST NICHT NUR SCHWARZ UND WEISS – UND DAS IST GUT SO!

Wir unterscheiden heute zwischen dem biologischen, dem sozialen und dem juristischen Geschlecht eines Menschen. In jeder dieser Dimensionen gibt es Veränderungen und Weiterentwicklungen. Menschen, die sich weder eindeutig weiblich noch eindeutig männlich identifizieren können, brauchen rechtliche Anerkennung und soziale Akzeptanz.

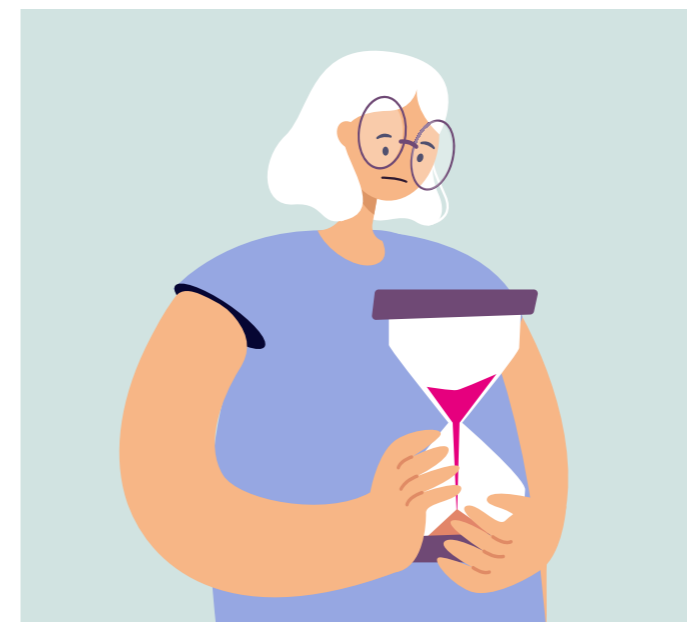
In vielen Ländern der Welt gibt es bereits eine dritte Geschlechtsoption, die im Reisepass mit einem „X“ eingetragen wird. Möglich ist das bereits in Argentinien, Australien, Bangladesch, Pakistan, Dänemark, Indien, Kolumbien, Nepal, Neuseeland, Malta und in Österreich.

Als Unabhängige Gewerkschafter*innen der KIV in der younion setzen wir uns dafür ein, dass auch in der Gewerkschaft younion die Berücksichtigung aller Geschlechter im Beruf und Alltag intensiver gelebt wird. Diversität darf nicht nur Schlagwort sein, sondern muss/darf/soll eine gelebte Norm im Sinne der Akzeptanz und Vielfalt werden.

Dass es nun mehr rechtlich anerkannte Geschlechter gibt als nur Frau und Mann, ist sowohl für die österreichische Rechtsordnung, als auch für unsere Gesellschaft und viele einzelne von uns noch sehr neu. Das bedeutet, dass wir alle auch unser tägliches Handeln, unsere Gewohnheiten und Vorschriften überdenken und aktualisieren müssen.

Akzeptanz und Haltung gegenüber Vielfalt muss sich in unserer Gewerkschaft ganz deutlich zeigen. **Diversität muss ein aktiv gestaltbares Element in der Vertretungs- und Interessensarbeit werden und sein.**

In vielen Ländern der Welt gibt es bereits eine dritte Geschlechtsoption, die im Reisepass mit einem „X“ eingetragen wird.



BABYBOOMER-GENERATION SOLL SCHON WIEDER DIE RECHNUNG ZAHLEN!

Dass die Zeit unbarmherzig voranschreitet und nach ein paar Jahrzehnten das Arbeitsleben zur Neige geht, ist kein großes Geheimnis.

Mit dem steten Wandel, der Beschleunigung und der Digitalisierung der Arbeitswelt, sowie mit der generellen Veränderung der Gesellschaft, ist mensch nicht unglücklich, ab dem 60. Lebensjahr die Altersteilzeit (wenn dienstlich möglich) in Anspruch nehmen zu können.

Besonders die Generation der Babyboomer würde diese Form des Arbeitsmodelles gerne nutzen. Leider sieht es jedoch so aus, als würde dieses Vorhaben nur von geringem Erfolg gekrönt sein. Gerade diese Mitarbeiter*innen sind noch in einem alten Dienstvertrag – also pragmatisiert – und die Stadt muss so die Ausgleichskosten selbst tragen. Aber nicht nur das – viele Mitarbeiter*innen dieser Generation sind in Schlüsselfunktionen bzw. in Berufsgruppen, da die Personaldecke sehr knapp ist.

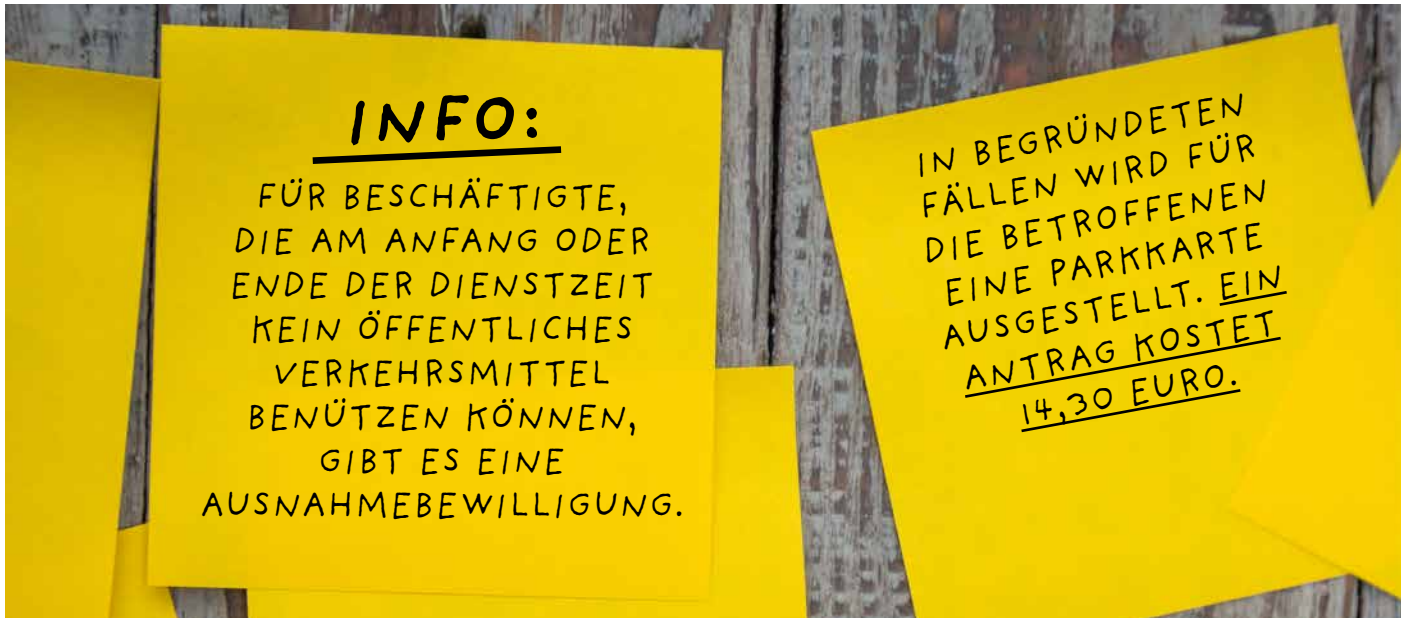
Besonders im Bildungsbereich der MA 10 gehören viele Mitarbeiter*innen diesen Jahrgängen an. Die allgemeine Unzufriedenheit vieler Mitarbeiter*innen und die damit verbundenen Kündigungen verschlechtern, neben den schrecklichen Auswirkungen von Corona auf die Mitarbeiter*innenanzahl, die Chancen enorm. Immer wieder ist zu hören, dass sich manche Fachgruppen gar nicht melden dürfen, bzw. alles aussichtslos ist. Also wieder soll unsere Generation die Rechnung zahlen. Der große gewerkschaftliche Schlag der Gegenoffensive ist noch nicht vorbereitet. Was jedoch sicher ist: dass wir als Unabhängige Gewerkschafter*innen der KIV in der younion Widerstand gegen mögliche politische Absprachen leisten werden. Diese Ungleichbehandlung werden wir ganz sicher nicht tolerieren.



TABUTHEMA PARKPICKERL IN WIEN UND DIE DAMIT VERBUNDENEN AUSWIRKUNGEN AUF DIE ARBEITNEHMER*INNEN

Ab März 2022 wird ganz Wien zur kostenpflichtigen Kurzparkzone. Die bisherige Parkpickerl-Fläche wird fast verdoppelt. Die Politik verspricht sich mit dem Aus für kostenlose öffentliche Stellplätze vor allem weniger Verkehr und mehr Lebensqualität. Die Vision von Wien ist, das mit dieser Maßnahme der Autopendlerverkehr bis 2030 zu halbieren ist.

Die Realität zeigt jedoch, dass es für viele Pendler*innen verkehrstechnisch unmöglich ist, auf das Auto zu verzichten. Die An- und Rückreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln kommt für viele Pendler*innen aus Niederösterreich, dem Burgenland und teilweise auch der Steiermark nicht in Frage, da sie – je nach Wohnort – öffentlich durchaus mehrere Stunden in Anspruch nehmen kann. Das öffentliche Netz in vielen Bundesländern ist nicht gut ausgebaut. Oftmals benötigen Arbeitnehmer*innen von daheim bis zur öffentlichen Anschlussstelle unzumutbare Zeitspannen, deshalb sind viele Pendler*innen leider noch immer auf das Auto angewiesen und sehen sich vor vollendete Tatsachen und ein massives Problem gestellt. Der alternative Ansatz von Fahrgemeinschaft wird bereits jetzt schon oft umgesetzt, da das Parkpickerl in vielen Bezirken ja schon Gang und Gebe ist.



11

Bis heute konnte sich die Arbeitnehmer*innenvertretung nicht hinreißen lassen, diese Tabuthemen zu diskutieren: Wie sieht die finanzielle Belastung aus, wenn Parkscheine bzw. Strafmandate bezahlt werden müssen? Wie sieht die zeitintensive An- und Abreise zum Dienstort aus? Wie klappt die bundeslandübergreifende Ausbausituation des öffentlichen Verkehrs und park&ride-Anlagen? Gerade diese Themen würden sich für einen sozialpartnerschaftlichen Dialog mehr als eignen – gerade deswegen, weil wir alle in einer gesunden Umwelt leben wollen und die nachhaltige, gesunde Gestaltung des Arbeitslebens uns alle angeht!

Abschließend ist anzumerken, dass die „Nichtdiskussion“ sicherlich ein weiteres Abwandern von Fachkräften und begleitenden Assistenzkräften begünstigt. Hier wollen wir besonders

den elementarpädagogischen Bereich hervorheben. Viele unserer Mitarbeiter*innen kommen aus dem Umfeld von Wien – Niederösterreich, Burgenland bis hin zur Steiermark und manchmal auch aus noch entfernteren Bundesländern. Genau diese Kolleg*innen werden über kurz oder lang ihre Dienstverhältnisse beenden. Und niemand kann es ihnen übelnehmen: ein mehr als anstrengender und fordernder Job und als Draufgabe eine 50-60 Stunden Woche, da die An- und Abreise keine Erholungszeit ist.

BILDRECHTE

01 - 11 @ www.freepik.com

Konsequente Interessenvertretung ÖGB – youunion_Die Daseinsgewerkschaft, BetriebsrätInnen, Personalvertretung, Behindertenvertrauenspersonen.

Blumauergasse 22/3, 1020 Wien, Telefon (01) 4000 838 67, Fax (01) 4000 838 77

Alle namentlich nicht gekennzeichneten Artikel wurden vom Redaktionsteam unter der Leitung von Martina Petzl-Bastecky erstellt. Layout und Gestaltung: Design by Poppitz



www.kiv.at



www.facebook.com/KIV.UG



twitter.com/UG_KIV



[@kiv_ug](https://www.instagram.com/kiv_ug)



KIV
Magazine
Online
ansehen

@ HILF UNS
KOSTEN SPAREN

Abonniere das KIV-Magazin
jetzt elektronisch unter kiv@kiv.at
oder über unsere Homepage.

IMPRESSUM

KIV-Magazin 01/2022 • Österreichische Post AG
MZ 02Z031874 M • ÖGB-Verlag, Johann Böhm
Platz 1, 1020 Wien • Retouren an PF 1001350 Wien

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger:
ÖGB/youunion _ Die Daseinsgewerkschaft,
Maria Theresienstraße 11, 1090 Wien

Redaktion, Vertrieb:

KIV – Konsequente Interessenvertretung,
Blumauergasse 22/3, 1020 Wien,
Telefon: (01) 4000 838 67, Fax: (01) 4000 838 77,
kiv@kiv.at; www.kiv.at Erscheinungsort Wien

Kd-Nr.: 0021000056

ZVR-Nummer: 576439352

Liebe/r Briefträger*in: Bei Unzustellbarkeit Retouren bitte an Postfach 100, 1350 Wien. Danke.