



O C C A S I O N A L P A P E R S E R I E S

ISSUE NO. 5, 8.3.2002

**SEMINAR „ARBEITS- UND SOZIALSTANDARDS IN
ZEITEN DER GLOBALISIERUNG“**

**SAMMLUNG DER VORTRÄGE DER
REFERENTINNEN**

European Training- and Research Centre for Human Rights and Democracy

Schubertstrasse 29
8010 Graz
Austria
Tel +43 316 322 888 1
Fax +43 316 322 888 4
e-mail: office@etc-graz.at
web: <http://www.etc-graz.at>



Seminar

***„Arbeits- und Sozialstandards in
Zeiten der Globalisierung“***

8.3.2002

Sammlung der Vorträge der ReferentInnen

Zusammenstellung: Catrin Pekari

Einleitung

Als vor einigen Jahren erstmals Bilder von Kindern, die unter katastrophalen Arbeitsbedingungen Markenbekleidung, Spielzeug und Sportartikel für die westliche Welt herstellten, durch die Medien gingen, war man schockiert. Als es in Seattle, wo die WTO 1999 über die mögliche Übernahme einer Sozialklausel in ihr Recht diskutierte, zu tumultartigen Straßenschlachten kam, fing man an, sich immer ernsthafter mit dem Thema der Arbeits- und Sozialstandards auseinander zu setzen.

Nichtsdestotrotz wählte man sich im „Sozialstaat Österreich“ lange Zeit in relativer Sicherheit, doch auch bei uns sind längst nicht alle internationalen Standards umgesetzt – man denke nicht zuletzt an die Diskriminierung von Frauen bei Einkommens- und Aufstiegschancen. Dennoch taucht im Zuge der Diskussion zur „Standortsicherung“ immer öfter die Frage auf, ob Österreich nicht eigentlich vielmehr zu sozial sei – und damit auch zu teuer, um auf Dauer als Produktionsland für große Konzerne attraktiv zu bleiben.

In diesem Spannungsfeld zwischen zuwenig Sozialstandards und einem zuviel daran versuchte das am 8. März 2002 abgehaltene ETC-Seminar „Arbeits- und Sozialstandards in Zeiten der Globalisierung“ der Frage nachzugehen, ob die Auswirkungen der Globalisierung auf den Arbeitsmarkt tatsächlich immer negativ sind, welche internationalen und europäischen Standards es überhaupt gibt und inwieweit sie in Österreich Anwendung finden.

Aufgrund des großen Interesses an dieser Thematik hat das ETC die vorliegende Publikation zusammengestellt. Darin finden sich – soweit sie uns zur Verfügung gestellt wurden - die Vorträge der ReferentInnen, denen wir an dieser Stelle nochmals aufs herzlichste danken möchten.

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Benedek
Direktor des ETC

Mag. Catrin Pekari
Seminarorganisation

Programm

9.30 — 10.45 Uhr

Begrüßung und Einführung in das Thema: *Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Benedek*, Institut für Völkerrecht und Internationale Beziehungen, KFU Graz, Direktor des ETC, und *Dr. Gerd Oberleitner*, KFU Graz.

11.00—12.30 Uhr

Probleme der Menschenrechte im wirtschaftlichen und sozialen Bereich im Zeitalter der Globalisierung an konkreten Beispielen – die Kritik der NGOs: *Dr. Karin Lukas*, ATTAC, und *Mag. Robert Reithofer*, ISOP.

Mittagspause

14.00—15.00 Uhr

Internationale Arbeits- und Sozialstandards – die Arbeit der ILO: *Dr. Martin Ölz*, ILO Genf.

15.15—16.15 Uhr

Die Rolle der Gewerkschaften bei der Durch- und Umsetzung von Arbeits- und Sozialstandards: *Karl-Heinz Nachtnebel*, ÖGB Wien.

16.30—17.30 Uhr

Arbeits- und Sozialstandards und Frauenrechte — Gender-Mainstreaming am Arbeitsmarkt: *Mag.^a Ursula Strohmayer*, AK Graz.

Ab 18.00 Uhr

Diskussion mit *Dr. Heinz Rabussay* von der Wirtschaftskammer Steiermark über Arbeits- und Sozialstandards in Zeiten der Globalisierung und ihre Umsetzung in Österreich.

12.	Kritik	45
13.	Offene Fragen	47
14.	Verwendete Literatur:	48
V.	WEITERFÜHRENDE LITERATUR	50

I. Die Kritik der NGOs

Dr. Karin Lukas, ATTAC Austria

1. Neoliberale Facts

Die Einkommensschere zwischen Arm und Reich wächst: seit 1960 hat sich das Verhältnis reichstes Fünftel zu ärmstem Fünftel von 30:1 auf 74:1 vergrößert (UNDP 1999):

Bill Gates verdient mehr als die 31 Least Developed Countries zusammengenommen (Financial Times 2001). Der Neoliberalismus mit der angeblichen Maxime “Der Markt reguliert sich selbst am besten und zum Wohle aller” wird durch diese Zahlen als gigantische Umverteilungsmaschinerie entlarvt. Dieser “Freie Markt” gründet sich massiv auf Arbeitsausbeutungsverhältnissen. Diese Ausbeutungsverhältnisse wurden in den 90er Jahren öffentlich bekannt. Naomi Klein beschreibt in ihrem Buch “No Logo!” sehr eindringlich die Ausbeutung in den sogenannten “Freien Exportzonen”, Zonen, in denen sich ausländische Unternehmen steuervergünstigt und arbeitsrechtlich frei ansiedeln. In diesen Exportzonen arbeiten je nach Land 70% bis 80% junge Frauen, die mit durchschnittlich 16 Jahren beginnen und mit 25 wieder auf der Straße stehen. Es gilt eines immer wieder zu betonen: diese Form des Freien Marktes ist ohne die Ausbeutung von Frauenarbeit in massivster Form nicht denkbar.

2. Der angebliche Sachzwang

Wirtschaft und Politik propagieren schon seit einiger Zeit, dass in Zeiten des globalen Wettbewerbs gewisse “Luxusgüter” wie Sozialmaßnahmen und ein “decent wage” nicht mehr leistbar sind. Die Folge waren und sind Strukturanpassungsprogramme in den Ländern des Südens und Ostens und der Sozialstaatsabbau in den Ländern des Nordens. Ergebnis dieser Entwicklung sind: die Umstrukturierung von Volkswirtschaften auf gewisse Exportproduktionsschienen, wo wiederum Arbeits- und Sozialstandards auf der Strecke bleiben. In der als lukrativ entdeckten Blumenexportproduktion arbeiten mehrheitlich Frauen, schlechtest entlohnt, Gesundheitsschädigungen durch Spritz- und Düngemittel ausgesetzt und ohne arbeitsrechtlichen Absicherungen. Beispiele sind etwa Kenia oder Kolumbien.

Bei Zuhilfenahme des angeblichen Sachzwangs wird allerdings eines gern verschwiegen: es ist eine politische Entscheidung, die Devisenmärkte (mit einem *täglichen* Umsatz von 1100 *Milliarden* Dollar) nicht zu regulieren; es ist eine politische Entscheidung, menschenwürdige

Arbeits- und Sozialstandards einzuführen. Es ist eine politische Entscheidung, dass Unternehmen ihre Gewinne steuerfrei machen können, und der Faktor Arbeit in Österreich überproportional besteuert wird.

Obwohl Österreich unter den 29 OECD Ländern die geringste Vermögensbesteuerung aufweist, hat das nicht dazu geführt, dass uns die Unternehmen die Türen eingerannt haben. Die Standortattraktivität macht nicht einen Faktor allein aus. Was von einigen fortschrittlicheren Unternehmen (zb Hewlett Packard) bereits entdeckt und gefördert wird, ist die ArbeitnehmerInnenzufriedenheit und damit verbunden, kreativere und höhere Arbeitsleistung. Anstatt an einer Arbeits- und Sozialschere nach unten zu arbeiten, und damit die Ereignisse, die zur Gründung des Int. Frauentages geführt haben, zu wiederholen, sollten Politik und Wirtschaft daran interessiert sein, menschenwürdige Arbeit und einen wirklich freien und gerechten Markt mitzugestalten.

II. Internationale Arbeits- und Sozialstandards: die Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation¹

Dr. Martin Ölz, ILO

1. Historische Eckdaten der IAO

1901	International Association for Labour Legislation
1919	Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation Teil XIII des Vertrags von Versailles
1919	Erste Internationale Arbeitskonferenz: Übereinkommen über Arbeitszeit, Arbeitslosigkeit, Mutterschutz, Nachtarbeit der Frau, Kinderarbeit
1926	Einrichtung des Sachverständigenausschusses zur Normenkontrolle
1944	Erklärung von Philadelphia über die Zwecke und Ziele der IAO
1969	Friedensnobelpreis
1995	Weltsozialgipfel Kopenhagen
1996	WTO-Ministerkonferenz in Singapur
1998	Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

¹ ¹ Vgl. Martin Ölz: *Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation im Licht der neuen handelspolitischen „Sozialklausel“ der Europäischen Union*, Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Heft 3/2002).

2. Die Organe der IAO

a) Die Internationale Arbeitskonferenz (IAK)

Vier Vertreter pro Mitgliedsstaat (ein Arbeitnehmervertreter, ein Arbeitgebervertreter, zwei Regierungsvertreter)

- Wählt den Verwaltungsrat
- Genehmigt Budget
- Annahme der Übereinkommen und Empfehlungen
- Beschließt grundsätzlich Politiken und Aktivitäten der IAO

b) Der Verwaltungsrat (VR)

14 Arbeitnehmervertreter, 14 Arbeitgebervertreter, 28 Regierungsvertreter („P10“)

- Beschließt die Tagesordnung der Konferenz
- Entscheidet über die Programme auf der Basis der Beschlüsse der Konferenz
- Ernennt den Generaldirektor
- Überwacht die Tätigkeit des Internationalen Arbeitsamtes

c) Das Internationale Arbeitsamt (IAA)

- Ständiges Sekretariat der IAO (Hauptsitz Genf, zahlreiche Regional-, Bereichs- und Länderbüros, ca. 2000 Mitarbeiter)
- Unterstützung der Organe, insb. bei der Ausarbeitung von Standards und Kontrolle ihrer Durchführung
- Forschung
- Technische Zusammenarbeit

3. Die Kernarbeitsnormen der IAO

Übereinkommen über die Zwangsarbeit, 1930 (Nr. 29)

Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957 (Nr. 105).

Übereinkommen über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958 (Nr. 111)

Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts, 1951, (Nr. 100).

Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts, 1948
(No. 87)

Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen,
1949 (Nr. 98)

Übereinkommen über das Mindestalter, 1973 (Nr. 138)

Übereinkommen über die Schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (No. 182)

	Übereinkommen	Ratifikationen
Vereinigungsfreiheit	Nr. 87	139
	Nr. 98	151
Zwangsarbeit	Nr. 29	160
	Nr. 105	157
Kinderarbeit	Nr. 138	116
	Nr. 182	117
Diskriminierung	Nr. 100	156
	Nr. 111	154

Stand 5.3.2002 bei 175 ILO-Mitgliedern

a) Zwangs- und Pflichtarbeit

Übereinkommen Nr. 29

Jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

Ausnahmen

- Militärpflicht
- übliche Bürgerpflichten,
- Arbeit aufgrund einer gerichtlichen Verurteilung

- Arbeit oder Dienstleistung in Fällen höherer Gewalt,
- kleinere Gemeindearbeiten

Übereinkommen Nr. 105

Fünf spezifische Verbotsfälle

- als politisches Zwangsmittel oder Erziehung oder als Strafe zum Ausdruck gebrachte politische Meinungen;
- als Mittel zur wirtschaftlichen Entwicklung;
- als Mittel zur Disziplinierung bei der Arbeit;
- als Strafe für die Teilnahme an einem Streik; und
- als Mittel zur rassistischen, sozialen, nationalen oder religiösen Diskriminierung

b) Nicht-Diskriminierung

Übereinkommen Nr. 111

Jede **Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung**, die auf Grund der **Rasse**, der **Hautfarbe**, des **Geschlechts**, des **Glaubensbekenntnisses**, der **politischen Meinung**, der **nationalen Abstammung** oder der **sozialen Herkunft** vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf **aufzuheben** oder zu **beeinträchtigen**

- Zulassung zur Berufsausbildung, zu Beschäftigung und einzelnen Berufen, sowie Beschäftigungsbedingungen
- Direkte und indirekte Diskriminierung
- Ausnahmen: Diskriminierung hinsichtlich einer bestimmten Beschäftigung, die in den Erfordernissen dieser Beschäftigung begründet ist; besondere Schutz- oder Hilfemaßnahmen; Sicherheit des Staates

Übereinkommen Nr. 100

Grundsatzes der **Gleichheit des Entgeltes** männlicher und weiblicher Arbeitskräfte **für gleichwertige Arbeit**

- Objektive Bewertung der Beschäftigung auf Grund der erforderlichen Arbeitsleistung
- Entgelt: Grundgehalt sowie alle zusätzlichen Vergütungen
- Im staatlichen Bereich sicherzustellen, im privaten Bereich zu fördern

c) *Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen*

Übereinkommen Nr. 87

Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber **ohne jeden Unterschied** haben **das Recht**, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu **bilden** und solchen Organisationen **beizutreten**

- Selbstorganisationsrecht: Satzungen/Geschäftsordnungen, Wahl der Vertreter, Aktivitäten
- Verbot der (zeitweiligen) Auflösung im Verwaltungswege
- Ausnahme: Heer und Polizei

Übereinkommen Nr. 98

Die Arbeitnehmer sind vor jeder **gegen die Vereinigungsfreiheit** gerichteten **unterschiedlichen** Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung in Zusammenhang steht, angemessen zu **schützen**.

- Abhängigmachen einer Beschäftigung vom Beitritt zu oder Austritt aus einer Gewerkschaft
- Entlassung wegen Gewerkschaftszugehörigkeit/ Betätigung
- Verpflichtung zur Förderung von **Kollektivverhandlungen**
- **Ausnahmen:** Heer, Polizei, Beamten

d) *Kinderarbeit*

Übereinkommen Nr. 138

Verpflichtet die Mitgliedstaaten eine innerstaatliche Politik zu verfolgen, die darauf abzielt, eine tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit sicherzustellen.

- Vertragsstaaten müssen ein Mindestalter wählen, wobei grundsätzlich 15 Jahre nicht unterschritten werden dürfen, bzw. das Alter bei Beendigung der Schulpflicht, sofern dieses bei über 15 Jahren liegt (Ausnahme: 14 Jahre).
- Ungefährliche Arbeiten, im Einklang mit der Schulpflicht, ausnahmsweise ab 13 Jahren erlaubt werden.
- Für Arbeiten oder Beschäftigungen die „voraussichtlich für das Leben, die Gesundheit oder Sittlichkeit der Jugendlichen gefährlich ist“ liegt das Mindestalter bei 18 Jahren (Ausnahme: 16 Jahre)
- *Opting-out* betreffend „begrenzter Kategorien“ von Beschäftigung oder Arbeit erlaubt, nicht jedoch wenn diese Leben, Gesundheit oder Sittlichkeit gefährdet.

Übereinkommen Nr. 182

Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur tatsächlichen Beseitigung schlimmster Formen der Kinderarbeit, wobei als Kinder alle über 18 Jahren Personen gelten.

„Schlimmste Formen“:

- alle Formen der Sklaverei oder alle sklavereiähnlichen Praktiken;
- das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen;
- das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen,
- Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.

4. Normenkontrolle der IAO

a) *Reguläres Verfahren: ratifizierte Übereinkommen*

Erste Phase: Berichtsprüfung durch den **Sachverständigenausschuss** (20 unabhängige Experten vom VR auf Vorschlag des GD ernannt)

- Verfassungsrechtliche Berichtspflicht
- Vorlagepflicht an nationale Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände
- Stellungnahmen nationaler Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände
- „Bemerkungen“, „direkte Anfragen“

Zweite Phase: Behandlung des Berichts des Sachverständigenausschusses im **Konferenzausschuss zur Durchführung der Normen** (dreigliedriger ständiger Ausschuss der IAK)

- Gemeinsame Prüfung der drei Mitgliedschaftsgruppen, ob Mitgliedsstaaten ihre Verpflichtungen aus Übereinkommen erfüllen
- Auswahl besonderer Fälle
- Stellungnahme der betroffenen Regierung, sowie Fragen und Diskussion
- „Schlussfolgerungen“
- Die erste und zweite Phase sind integriert

Andere reguläre Verfahren: betreffend nicht-ratifizierter Übereinkommen, Vorlagepflicht

b) *Sonderverfahren: Beschwerden und Klagen*

Beschwerde gemäß Art. 24 der IAO-Verfassung

- Behauptung unzufriedenstellender Sicherstellung der Durchführung eines ratifizierten Übereinkommens durch ein IAO-Mitglied
- Aktivlegitimation: Berufsverbände von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern

- Zulässigkeitsentscheidung durch den VR, Einsetzung eines dreigliedrigen ad hoc Ausschusses zur Untersuchung der Beschwerde
- Bericht des ad hoc Ausschusses an VR: Sachverhaltsfeststellung, Schlussfolgerungen, Empfehlungen
- Follow-up im Rahmen des regulären Verfahrens.

Klage gemäß Artikel 26 der IAO-Verfassung

- Behauptung unzufriedenstellender Sicherstellung der Durchführung eines ratifizierten Übereinkommens durch ein IAO-Mitglied
- Aktivlegitimation: Staaten, Delegierte zur IAK, VR von Amts wegen
- Einsetzung eines Untersuchungsausschusses
- Bericht des Untersuchungsausschusses an den VR: Feststellungen und Empfehlungen (öffentlich)
- Annahme der Empfehlungen oder Vorlage an den Internationalen Gerichtshof (IGH)
- Artikel 33: VR kann der IAK Maßnahmen zur Sicherstellung der Umsetzung der Empfehlungen vorschlagen (Fall Myanmar)

c) *Sonderverfahren: Vereinigungsfreiheit*

Klage beim Verwaltungsratsausschuss für Vereinigungsfreiheit

- Geht auf Vereinbarung zwischen ECOSOC und IAO aus dem Jahre 1951 zurück
- Dreigliedriger Ausschuss (je drei Vertreter pro Mitgliedschaftsgruppe, unabhängiger Vorsitzender)
- Unabhängig, ob beklagter Staat relevant Übereinkommen ratifiziert hat
- Aktivlegitimation: Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverband, (nationale Verbände, internationaler Verband bei Betroffenheit eines Mitgliedverbands, Internationaler Verband im Konsultativstatus bei der IAO), Regierungen
- Schriftliches Verfahren, direkte Kontakte
- Schlussfolgerungen, Aufforderung des VR empfohlene Maßnahmen zu ergreifen
- Follow-up: Verwaltungsratsausschuss oder Sachverständigenausschuss

d) *Der Untersuchungs- und Schlichtungsausschuss*

Neun unabhängige Personen

Vorlage von schwereren Fällen durch den VR

5. Schema allgemeiner Zollpräferenzen der EU (Verordnung Nr. 2501/2001)

a) *Präambel*

(18) Die als Anreiz konzipierte Sonderregelung für den Schutz der Arbeitnehmerrechte sollte von der effektiven Anwendung sämtlicher Normen abhängig gemacht werden, auf die in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit verwiesen wird.

(19) Für die **Prüfung von Anträgen** auf Anwendung der als Anreiz konzipierten Sonderregelung für den Schutz der Arbeitnehmerrechte sollten die verfügbaren **Bewertungen, Erläuterungen, Beschlüsse, Empfehlungen und Schlussfolgerungen der verschiedenen Aufsichtsorgane der IAO**, einschließlich insbesondere der Verfahren nach Artikel 33, als **Ausgangspunkt** dienen; dies gilt auch für die Untersuchung der Frage, ob die vorübergehende Zurücknahme aufgrund von Verletzungen der IAO-Übereinkommen gerechtfertigt ist.

(22) Die Gründe für eine vorübergehende Rücknahme von Zollpräferenzen sollten auch **schwerwiegende und systematische Verstöße** gegen eine der Normen einschließen, auf die in der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit verwiesen wird.

b) *Sonderregelungen für den Schutz der Arbeitnehmerrechte*

Artikel 14

(2) Die Zollpräferenzen im Rahmen der als Anreiz konzipierte Sonderregelung für den Schutz der Arbeitnehmerrechte können Ländern gewährt werden, deren **innerstaatliche Rechtsvorschriften die Normen**, die in den IAO-Übereinkommen

- Nrn. 29 und 105 über die Zwangsarbeit,
- Nrn. 87 und 98 über die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen,
- Nrn. 100 und 111 über die Nicht-Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf und
- Nrn. 138 und 182 über Kinderarbeit

niedergelegt sind, **im Wesentlichen enthalten** („incorporate the substance“) und diese Rechtsvorschriften **effektiv anwenden**

c) *Vorübergehende Rücknahme*

Artikel 26

(1) Die Präferenzregelungen im Rahmen dieser Verordnung können für alle oder bestimmte Waren mit Ursprung in einem begünstigten Land vorübergehend zurückgenommen werden, wenn einer der folgenden Fälle festgestellt wird:

- a) **jegliche Form von Sklaverei und Zwangsarbeit** im Sinne der Genfer Übereinkommen vom 25. September 1929 und vom 7. September 1956 und der IAO-Übereinkommen Nrn. 29 und 105;
- b) **schwerwiegende und systematische Verstöße** gegen den Grundsatz der Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Kollektivverhandlungen oder den Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Beruf und Beschäftigung oder Rückgriff auf Kinderarbeit im Sinne der maßgeblichen IAO-Übereinkommen.

Artikel 28

(3) Die Kommission holt alle für erforderlich erachteten Informationen ein ... Die verfügbaren **Bewertungen, Erläuterungen, Beschlüsse, Empfehlungen und Schlussfolgerungen** der verschiedenen Aufsichtsorgane der IAO, einschließlich insbesondere der Verfahren nach Artikel 33, dienen als **Ausgangspunkt** für die Untersuchung der Frage, ob die

vorübergehende Zurücknahme aus dem in Artikel 26 Absatz 1 Buchstabe b) genannten Gründen gerechtfertigt ist.

III. Die Gewerkschaftswelt im Internet

Karl-Heinz Nachtnebel, Referat für Internationale Verbindungen im ÖGB

1. Internationaler Bund freier Gewerkschaften (IBFG) ()Allgemeines

Der internationale Bund freier Gewerkschaften (International Confederation of Free Trade Unions, ICFTU) wurde 1949 gegründet und hat 225 Partnerorganisationen in 148 Ländern auf allen fünf Kontinenten mit insgesamt mehr als 157 Millionen Mitgliedern. Es gibt drei große regionale Organisationen: APRO im asiatisch-pazifischen Raum, AFRO in Afrika und ORIT in Amerika; daneben werden enge Kontakte sowohl zum europäischen Gewerkschaftsbund (ETUC), der auch alle europäischen Mitglieder des internationalen Bunds freier Gewerkschaften einschließt, als auch zu internationalen Handelssekretariaten, die verschiedene nationale Vereinigungen bestimmter Handels- oder Industriesparten auf internationaler Ebene verbinden, unterhalten.

b) Mitgliedschaft

Der Bund setzt sich aus nationalen Zentralgewerkschaften, die die einzelnen Gewerkschaften eines Landes miteinander verbinden, zusammen. Die Mitgliedschaft steht allen bona fide Gewerkschaften offen; das sind all jene, die von äußeren Einflüssen unabhängig und demokratisch organisiert sind.

c) Finanzierung

Die Aktivitäten werden durch Beiträge der Mitgliedsorganisationen finanziert.

d) Internationale Beziehungen

Der IBFG arbeitet eng mit der internationalen Arbeitsorganisation (Internationale Labour Organisation, ILO) zusammen und hat sowohl beim Wirtschafts- und Sozialrat (Economic and Social Council, ECOSOC) der UNO als auch bei anderen Sonderorganisationen, wie der UNESCO oder der FAO, beratenden Status. Darüber hinaus bestehen Kontakte zu Währungsfond, Weltbank und WTO; dementsprechend werden in Genf, New York und Washington ständige Büros geführt.

e) *Aktivitäten*

Der IBFG organisiert und leitet Kampagnen zu beispielsweise folgenden Themen:

- Anerkennung und Verteidigung von Gewerkschaften und Rechten von Arbeitnehmern
- Ausrottung von Zwangs- und Kinderarbeit
- Förderung der Gleichbehandlung von Frauen am Arbeitsmarkt
- Umwelt
- Aus- und Weiterbildungsprogramme für Gewerkschafter auf der ganzen Welt
- Unterstützung von Organisationen junger Arbeitskräfte
- Missionen zur Untersuchung der Situation von Gewerkschaften in zahlreiche Länder

f) *Vorrangige Ziele*

Am 16. Weltkongress in Brüssel (Juni 1996) legte der IBFG fünf vorrangige Ziele fest:

- Beschäftigung und internationale Arbeitsstandards
- Lösen von Problemen mit multinationalen Konzernen
- Gewerkschaftsrechte
- Gleichberechtigung, Frauen, Migranten
- Gewerkschaftsorganisation und -bildung.

2. World Confederation of Labour (WCL) ()

a) *Allgemeines*

Die World Confederation of Labour (WCL) ist ein internationaler Gewerkschaftsbund, der sich aus 140 unabhängigen und demokratischen Gewerkschaften mit insgesamt mehr als 26 Millionen Mitgliedern aus 115 Ländern, großteils der Dritten Welt, zusammensetzt und seinen Hauptsitz in Brüssel (Belgien) hat. In den letzten Jahren wurde die Zusammenarbeit mit afrikanischen sowie zentral- und osteuropäischen Staaten weiter verstärkt.

b) *Gründung, Prinzipien und Ziele*

Die WCL wurde 1920 unter dem Namen International Federation of Christian Trade Unions (IFCTU) in Den Haag gegründet und ist damit die älteste diesbezügliche Organisation. Sie arbeitet auf der Grundlage von humanistischen, ethischen und moralischen Werten und schützt die Interessen von Arbeitnehmern in der ganzen Welt. In den letzten Jahren hat die

WCL eine kritische Haltung gegenüber dem neoliberalen Modell der wirtschaftlichen Globalisierung eingenommen; beim World Social Forum im Jänner 2001 setzte sie sich daher für eine soziale Entwicklung, die weiter geht als nur bis zum Schutz der Arbeitsrechte, ein; um dieses Ziel zu erreichen, wird eine gerechtere staatliche Verteilungspolitik angestrebt.

c) Regionale Organisationen

Die WCL Mitgliedsorganisation der südlichen Hemisphäre sind regional organisiert: **BATU** (Brotherhood of Asian Trade Unionists) in Asien, **CLAT** (Central Latinoamericana de Trabajadores) in Lateinamerika und **DOAWTU** (Democratic Organisation of African Workers' Trade Unions) in Afrika. Die europäischen Organisationen der WCL und die Mitglieder der ETUC (European Trade Union Confederation) konsultieren einander regelmäßig. In Nordamerika werden die Aktivitäten der WCL von **NAPFE** (National Alliance of Postal and Federal Employees) koordiniert.

d) Internationale Beziehungen

Die WCL hat konsultativen Status in der ILO, dem Wirtschafts- und Sozialrat der UNO, bei der Menschenrechtskommission und einigen anderen internationalen Organisationen.

3. International Labour Organisation (ILO) (<http://ilo.org>)

vgl. dazu das Referat von Dr. Martin Ölz (Kap. II)

4. Trade Union Advisory Committee (TUAC) (<http://www.tuac.org>)

a) Allgemeines

Dieses Beratungskomitee der OECD stellt ein Verbindungsglied zwischen den Arbeitervereinigungen und der OECD dar. Es ist eine internationale Arbeitervereinigung mit Beraterstatus bei der OECD und verschiedenen anderen Komitees.

b) Geschichte

Der Ursprung des TUAC geht auf das Jahr 1948 zurück, als das TUAC als Beratungskomitee für den Europäische Wiederherstellungsplan – den Marshallplan - errichtet wurde. Als die OECD 1962 in ihre heutigen Form als eine internationale ökonomische Organisation gegründet wurde, führte das TUAC seine Arbeit als Repräsentant der Meinungen der organisierten Arbeiterverbände vor dieser neugegründeten Organisation fort. Die OECD ist heute wieder in einem Änderungsprozess, da sie neue Mitglieder aufnimmt und immer mehr ein Forum für internationale Diskussionen über die Globalisierung wird. Die Rolle des TUAC ist es nun, sicherzustellen, dass der globale Markt durch eine effektive soziale Dimension ausgeglichen wird. Mit Hilfe von Konsultationen der verschiedenen Komitees der OECD, dem Sekretariat und den Mitgliedsregierungsstaaten koordiniert und repräsentiert das TUAC die Ansichten der Gewerkschaftsbewegungen der industrialisierten Länder. Es ist aber auch für die Koordination der Position der Gewerkschaften bei den G8-Wirtschaftsgipfeln und Arbeitskonferenzen verantwortlich.

c) Partnerorganisationen

Die Partner des TUAC sind mehr als 56 nationale Arbeitervereinigungen in den 30 industrialisierte Staaten der OECD; sie repräsentieren zusammen mehr als 70 Millionen Arbeiter. Mit Hilfe der Partner werden auch die Aktivitäten des TUAC finanziert, Prioritäten gesetzt und die Organe des TUAC gewählt.

Die Mehrheit der Partner/Tochtergesellschaften des TUAC sind ebenfalls Mitglied bei der wohl wichtigsten Vereinigung der Arbeiterunion – dem ICFTU (Internationaler Bund freier Gewerkschaften) und einige auch bei der Weltkonferenz der Arbeit (WCL). Die meisten europäischen Partner gehören auch dem Europäischen Gewerkschaftsbund (ETUC) an. Daneben arbeitet das TUAC eng mit internationalen Arbeitsvereinigungen für bestimmte Sektoren zusammen, wie z.B. Erziehung, Management des öffentlichen Sektors, Stahl oder Seehandels-Transport.

d) Organisationsstruktur

Das TUAC operiert von einem kleinen Sekretariat in Paris aus, welches zu $\frac{3}{4}$ aus politischen und verwaltungstechnischen Bediensteten besteht. Die Vollversammlung des TUAC

behandelt bei jedem Treffen die wichtigsten Anliegen des TUAC. Die bedeutsamsten Gebiete der Arbeit der TUAC umfassen die Wirtschaftspolitik im allgemeinen (darunter auch die Vorbereitung für das Statement der Arbeiterunionen für den G8-Wirtschaftsgipfel und die G8-Beschäftigungskonferenz), strukturelle Anpassungen und Arbeitsmarktpolitik, die Auswirkungen der Globalisierung auf Beschäftigung, Erziehung und Ausbildung und die Rolle von multinationalen Firmen. Das TUAC konzentriert sich auch auf den Umsetzungsprozess der OECD-Richtlinien für multinationale Firmen, die Verhandlungen über die Multilaterale Einigung über Investitionen und die Beziehungen der OECD mit Nichtmitgliedsstaaten, vor allem in Zentral und Osteuropa sowie den asiatischen Ländern. Wachsende Aufmerksamkeit wird in letzter Zeit auch der OECD-Arbeit auf dem Gebiet der Umwelt und der nachhaltigen Entwicklung sowie auf dem Gebiet der globalen Informationsgesellschaft gewidmet.

5. European Trade Union Confederation (ETUC) (<http://www.etuc.org>)

a) Allgemeines

Der Europäische Gewerkschaftsbund (ETUC) wurde 1973 mit dem Ziel gegründet, ein gewerkschaftliches Gegengewicht zu den ökonomischen Kräften der europäischen Integration darzustellen. Als Folge der Änderungen in Zentral- und Osteuropa wurden zahlreiche neue Gewerkschaften aufgenommen; insgesamt hat der ETUC derzeit rund 60 Millionen Mitglieder.

Andere Strukturen der Arbeitervereinigungen wie EUROCARDER (Council of European Professional and Managerial Staff) und EFREP/FERPA (European Federation of Retired and Elderly Persons) operieren unter der Schirmherrschaft des ETUC. Weiters koordiniert der ETUC die Aktivitäten von 39 ITUCs, welche die Kooperation von Gewerkschaften über die nationalen Grenzen hinaus organisieren.

b) Aufgaben

Der ETUC wird als der einzige Vertreter der Handelsorganisation, welche mehrerer Sektoren behandeln, auf europäischer Ebene von der EU, dem Europarat und von der EFTA anerkannt. Der Prozess der Europäischen Integration mit der Weiterentwicklung des Binnenmarktes und der Wirtschafts- und Währungsunion verändert fundamental die Bedingungen, unter denen

die europäischen Gewerkschaften agieren. Da die europäische Union eine wachsende Rolle in den Gebieten, an denen die Arbeiter Interesse haben, einnimmt, können die Gewerkschaften ihre Arbeit nicht mehr nur auf nationaler Ebene durchführen.

6. The European Trade Union Institute (ETUI) (<http://www.etuc.org/etui>)

Das ETUI wurde 1987 aus einer Initiative des Europäischen Gewerkschaftsbundes heraus gegründet und stellt ein Bindeglied zwischen der Gewerkschaftsbewegung und der akademischen Welt dar.

7. Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) (<http://www.oegb.at>)

a) Die rechtliche Stellung des ÖGB

Der ÖGB hat seinen Sitz in Wien, sein räumlicher Geltungsbereich erstreckt sich aber auf das ganze Gebiet der Republik Österreich. Der ÖGB ist ein Verein im Sinne des Vereinsgesetzes und unterliegt als solcher dem privaten Recht; wie alle Vereine ist der ÖGB mit dem Recht zur autonomen Selbstverwaltung ausgestattet.

b) Die Grundlagen der österreichischen Gewerkschaftsorganisation

Die Grundlagen der österreichischen Gewerkschaftsbewegung seit 1945 sind:

- überparteilich, aber nicht unpolitisch,
- demokratische Willensbildung und Kontrolle,
- Freiwilligkeit der Mitgliedschaft sowie
- branchenübergreifender Zusammenschluss nach Wirtschaftsbereichen

c) Wer kann beim ÖGB Mitglied werden?

Der ÖGB umfasst alle unselbständigen erwerbstätigen Personen, wie ArbeiterInnen, Angestellte, öffentliche Bedienstete, einschließlich der in einem Lehr- oder ähnlichen Verhältnis stehenden Personen. Darüber hinaus können auch Arbeitslose, welche schon unselbständig tätig waren, Arbeitslose, die noch keiner Erwerbstätigkeit nachgehen konnten, jugendliche SchülerInnen und StudentInnen, welche die Absicht haben, unselbständig zu

werden, und sonstige Berufsgruppen, beispielsweise freischaffend oder freiberuflich Tätige, als MitgliederInnen aufgenommen werden.

d) Die Aufgaben des ÖGB

- Wahrnehmung der Interessen aller ArbeitnehmerInnen durch Initiativen für Generalkollektivverträge und rechtliche Regelungen;
- Überbetriebliche Mitbestimmung in der Paritätischen Kommission, im Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen sowie im Verbändekomitee;
- Durchsetzung sozialer Verbesserungen, Ausweitung der sozialen Sicherheit, Schutz und Betreuung bestimmter Gruppen, wie beispielsweise Jugendliche und Frauen;
- Sicherung von Arbeitsmöglichkeiten;
- Mithilfe bei Bemühungen um Preisstabilisierung und Wirtschaftswachstum, Sicherung der Reallöhne;
- Humanere Arbeitswelt mit neuen Technologien;
- Koordinierung der gemeinsamen Anliegen der Gewerkschaften und Landesexekutiven;
- Gewerkschaftliche Bildungs- und Kulturarbeit – berufliche Weiterbildung;
- Mitwirkung und Durchführung der Freizeitgestaltung, Schaffung und Führung von Erholungsheimen und Feriendörfern, Erholungsurlaub für gesundheitsgefährdete Jugendliche in Jugenderholungsheimen des ÖGB;
- Solidaritätsversicherung.

8. Gewerkschaft Agrar – Nahrung – Genuss (<http://www.ang.at>)

Projekt „Weltweite Solidarität organisieren“

Vor über 15 Jahren startete die Gewerkschaft ANG Solidaritätsprojekte rund ums Essen. Die Sicherung von Arbeitsplätzen und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Lebensmittelbetrieben wird nicht immer in Österreich bestimmt. Multinationale Konzerne bestimmen genauso wie Institutionen der EU oder WTO welche Nahrungsmittel wo und wie produziert werden. Diese Projekte sind daher ein Versuch Antworten auf Globalisierung im Nahrungsmittelsektor zu finden.

9. Weitere interessante Links:

<http://www.needonline.org/>

www.oegb.or.at/europa/

IV. Arbeits- und Sozialstandards und Frauenrechte- Gender Mainstreaming am Arbeitsmarkt

Mag.^a Ursula Strohmayer, AK Stmk.

1. Einleitung

Frauen und Männer haben weder die gleichen Rollen, Bedürfnisse, Interessen und Ressourcen noch die gleichen Zugänge zu Entscheidungsebenen und Machtpositionen. Weltweit leisten Frauen 70% der Arbeit, verdienen 10% aller Einkommen und besitzen 1% des Kapitals. Durch die derzeitige neoliberale Globalisierung werden vorhandene Ressourcen unter Zuhilfenahme der Finanzmärkte von Arm zu Reich geleitet. Eine Umverteilung von Reich zu Arm kann nur dann funktionieren, wenn Chancengleichheit in allen Bereichen umgesetzt wird.

Trotz der vor Jahren beschlossenen Gesetze zur Gleichbehandlung sind Frauen auch in Österreich noch immer nicht gleichberechtigt. Auch bei uns haben Frauen trotz besserer Ausbildung geringere Einkommen, sind selten in Führungspositionen zu finden und sehr oft der Doppelbelastung ausgesetzt. Aufgrund vorherrschender patriarchalischer Familienhierarchien und geringerer Einkommen ist es noch immer eine Selbstverständlichkeit, dass Karenzurlaube Frauensache sind. Gerade deshalb aber verschlechtern sich die Karriereaussichten enorm.

Eine Studie, die im Auftrag der AK- Wien über die Qualifikation und Erwerbsarbeit von Frauen von 1970- 2000 erstellt wurde, belegt, dass die Ergebnisse zum Teil auf widersprüchliche Entwicklungen hinweisen. Das Bildungsniveau der Frauen wurde in den letzten 30 Jahren deutlich verbessert. Hatten 1971 noch 73% der Frauen nur einen Pflichtschulabschluss vorzuweisen, so verringerte sich dieser Prozentsatz 1997 fast um die Hälfte. Obwohl sich die ungleiche Verteilung von Bildungschancen tendenziell verringert hat, verfügen Frauen noch immer über eine deutlich geringere Basisqualifikation als Männer. Gerade dies erschwert Frauen am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Die Frauenerwerbsquote erhöhte sich im Untersuchungszeitraum von 44 auf 58%. Frauenbeschäftigung konzentriert sich allerdings weitgehend auf den Dienstleistungssektor- und zwar auf die Bereiche Handel, Fremdenverkehr, soziale und persönliche Dienste, sowie diverse Bürotätigkeiten- Arbeitsfelder, die zumeist deutlich geringer entlohnt werden als technisch- oder produktionsorientierte Bereiche, in denen Frauen so gut wie nicht vertreten sind.

Diese Entwicklung der Konzentration von Frauenbeschäftigung auf bestimmte Bereiche des Arbeitsmarktes spiegelt sich auch im Ausbildungssystem wider. Die Ausbildung von Frauen konzentriert sich nicht nur in einigen wenigen typischen Lehrberufen, es zeigen sich ebenso Schwerpunkte in Hauswirtschafts-, Bekleidungs- und Fremdenverkehrsschulen, wie im Bereich der Sozialarbeit, der Pädagogik und des gehobenen medizinischen Dienstes, während auf allen Bildungsebenen des technischen Bereiches Frauen nur marginal vertreten sind.

Die AutorInnen kommen daher zum Schluß, dass die Konzentrationstendenzen am Arbeitsmarkt in beruflich- fachlicher Richtung weitgehend mit jenen des Bildungssystems übereinstimmen. Im Rahmen von bildungspolitischen Perspektiven müsste daher der enge Zusammenhang zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem thematisiert werden, um beruflichen Diskriminierungsprozessen von Frauen entgegen wirken zu können.

In bezug auf die betriebliche Weiterbildung zeigen sich auch geschlechtsspezifische Unterschiede. Die Untersuchungen zum Weiterbildungsverhalten von Frauen lassen den Schluss zu, dass Frauen bei der freiwilligen Weiterbildung überproportional vertreten sind, bei der betrieblichen Weiterbildung jedoch weniger häufig gefördert werden als ihre männlichen Kollegen. Der Grund dafür dürfte nicht nur in den familiären Verpflichtungen liegen, wie oft angenommen wurde. Denn es zeigt sich, dass auch die Auswahl und Unterstützung der weiblichen Beschäftigten durch ihre ArbeitgeberInnen weit geringer ausfällt, als für ihre männlichen Kollegen.

Häufig versuchen Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dadurch zu bewältigen, dass sie in Teilzeit oder in atypischen Dienstverhältnissen arbeiten. Solche Arbeitsverhältnisse sind durch gering qualifizierte Tätigkeiten, niedrige Stundenlöhne und schlechte Aufstiegschancen gekennzeichnet. Fast 90% aller Teilzeitbeschäftigten und rund 75% der geringfügig Beschäftigten sind Frauen. Das durchschnittliche Einkommen von Männern ist um 30% höher als das von Frauen.

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in typische „Frauen- und Männerberufe“ führt zu überproportionalen Frauen- und Männeranteilen in Branchen und Berufen.

Branchen mit hohem Frauenanteil bieten schlechtere berufliche Bedingungen, nämlich geringere Einkommen, mangelnde Fortbildungsmöglichkeiten und schlechtere Aufstiegschancen. Obwohl sich das Qualifikationsniveau der Frauen deutlich erhöht hat, sinkt der Frauenanteil, je höher die hierarchische Position eines Berufs- oder Tätigkeitsfeldes wird. Die strukturelle Schlechterstellung der Frau im Arbeitsleben zeigt sich deutlich in der Konzentration von Frauen in unteren Berufsebenen und der männlichen Dominanz in

gehobenen Positionen. Man spricht hier von vertikaler und horizontaler Segmentation am Arbeitsmarkt.

Die Arbeitswelt ist aber um so stärker an von Männern definierten Leitbildern orientiert, wenn Frauen der Zugang zu entscheidenden Positionen verwehrt ist. Dadurch wiederum sinken die Chancen von Frauen ihre Standpunkte und Interessen einzubringen.

Selbst die österreichische Gesetzgebung ist in Gleichbehandlungsfragen nicht sehr durchschlagskräftig. Der Chancengleichheitsplan ist im Arbeitsverfassungsgesetz zwar seit dem Jahr 1992 verankert, aber nur als freiwillige Betriebsvereinbarung. Das bedeutet, dass Betriebsrätinnen und Betriebsräte keinerlei Möglichkeit haben, den Chancengleichheitsplan im Betrieb auch durchzusetzen, sondern auf den guten Willen ihres Arbeitgebers angewiesen sind. Dass gemäß Art.7 B-VG Amtsbezeichnungen, Titel, akademische Grade und Berufbezeichnungen das Geschlecht zum Ausdruck bringen ist nur eine „Kann- Bestimmung“ und daher auch nicht zwingend.

Nun soll der Stein der Weisen für Gleichberechtigung und Gleichstellung gefunden worden sein- Gender Mainstreaming. Durch Einbeziehung des männlichen Geschlechts in die Chancengleichheitsproblematik soll sich nun alles ändern. Aber Gender Mainstreaming ist nicht unumstritten. Alte Männerrechtler müssen befürchten, dass mit Gender auch sie gemeint sind. Selbst Frauenrechtlerinnen diskutieren untereinander, ob Gender Mainstreaming der Weg zum lang ersehnten Erfolg ist, oder der Untergang der Gleichbehandlungs- und Gleichstellungspolitik. Für viele ist es die Soft- Variante von Chancengleichheit, da Männer bei Frauenfragen mitreden dürfen und müssen. Und genau das soll Gender Mainstreaming nicht sein. Aber das hoffe ich Ihnen mit meinen Ausführungen beweisen zu können.

Dazu muß ich aber zuerst auf Definitionen und Bestimmungen eingehen.

2. Definition

Gender = „Soziales Geschlecht“

Das Englische unterscheidet sprachlich zwischen dem Begriff „sex“, dem biologischen Geschlecht und „gender“, dem sozialen Geschlecht. Der Begriff lässt sich nicht übersetzen, weil auf Deutsch keine Differenzierung möglich ist. Die Unterscheidung in biologisches und soziales Geschlecht hat den Blick dafür geöffnet, dass vieles davon, was uns als „natürlicher“ Unterschied vorkommt- „typisch Mann“, „typisch Frau“- in Wirklichkeit gesellschaftlich

geprägt ist; bestimmt davon, wie in unserer Gesellschaft das Verhältnis der Geschlechter organisiert ist.

Mit „gender“ sind die gesellschaftlichen Geschlechterrollen gemeint, die Vorstellungen und Erwartungen, wie Frauen und Männer sind, bzw. sein sollen.

Die Geschlechterrollen können sich im Lauf der Zeit ändern und sind innerhalb und zwischen den Kulturkreisen sehr unterschiedlich.

Das soziale Geschlecht als gesellschaftliche Kategorie, anhand derer unsere Gesellschaft strukturiert ist, beinhaltet nicht nur bestimmte Vorstellungen über Frauen und Männer, sondern auch die Vorstellung, wie die Beziehung zwischen den Geschlechtern gestaltet sein soll.

Das Erkennen von Geschlecht als soziale Kategorie ist von großer Bedeutung, da tatsächliche oder vermeintliche Unterschiede als Begründung für die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern herangezogen werden. Erkennt man diese als gesellschaftlich „gemachte“, so kann man sie prinzipiell auch als veränderbar begreifen. Und das Geschlechterverhältnis nach den Grundsätzen unserer Gesellschaft, der Demokratie, Menschenrechte und sozialer Gerechtigkeit gestalten.

Mainstreaming = „in den Hauptstrom bringen“, „zur Selbstverständlichkeit machen“

„Mainstreaming“ heißt, dass ein bestimmtes Denken und Handeln in den „Mainstream“ - in Politik und Verwaltung, Programme und Maßnahmen- übernommen und zu einem selbstverständlichen Handlungsmuster wird. Es bedeutet den Mainstream zu durchdringen und zu verändern.

Gender Mainstreaming = Definition der ExpertInnenkommission des Europarates:

(Re-)organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsatzpolitischer Prozesse, mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und Phasen durch alle an politischen Entscheidungsprozessen Beteiligten einzubringen.

Einfach ausgedrückt: Wie sieht das Geschlechterverhältnis aus und welche Auswirkungen einer Maßnahme sind auf Frauen und Männer zu erwarten?

3. Geschichte

1960- taucht der Begriff erstmals in der Literatur auf

1985- auf der Weltfrauenkonferenz in Nairobi wird der Begriff diskutiert und geht damit in die Literatur ein

1995- die Weltfrauenkonferenz in Peking brachte dem Gender Mainstreaming- Konzept den Durchbruch. Die Einführung einer „Frauenverträglichkeitsprüfung auf allen Ebenen“ wird beschlossen.

Durch den EU- Beitritt werden sämtliche Gleichbehandlungsvorschriften der EU für Österreich bindend

1996- Durch den EU- Beitritt Österreichs kommt es zur Übernahme der gemeinsamen Beschäftigungspolitik, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt als Schwerpunkt hat.

1997- Erster Einsatz von Gender Mainstreaming- Beauftragten in der Europäischen Kommission

1998- Vertrag von Amsterdam, Gender Mainstreaming wird als horizontales Ziel für Gemeinschaftsaufgaben fest geschrieben und somit in das Primärrecht der EU aufgenommen.

Art.3, Abs. 2: „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft daraufhin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.“

Auf Initiative der Sozialministerin Hostasch findet Gender Mainstreaming Eingang im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung(NAP); es bleibt zwar auf einzelne Themenschwerpunkte beschränkt, wichtige Schritte wurden aber umgesetzt.

1999- In die Beschäftigungspolitischen Leitlinien wurde eine neue Leitlinie mit der ausdrücklichen Aufforderung aufgenommen, den Aspekt Chancengleichheit in allen Schwerpunkten der Beschäftigungspolitik mit einzubeziehen(Leitlinie 19; in den Beschäftigungspolitischen Leitlinien für das Jahr 2000 neu Leitlinie 18):

„Daher werden die Mitgliedstaaten einen Gender- Mainstreaming- Ansatz bei der Umsetzung der Leitlinie mit allen 4 Säulen zu Grunde legen. Im Hinblick auf eine aussagekräftige Bewertung der mit dem Gender Mainstreaming erzielten Fortschritten haben die Mitgliedstaaten dafür zu sorgen, dass geeignete Datenerhebungssysteme und – verfahren zur Verfügung stehen.“

4 Schritte sollen ab sofort den Rahmen für Gender Mainstreaming verbessern: Bewusstseinsbildung, Schulung, Routineverfahren(Gender Assessment) und die Gleichstellungsprüfung(Gender Proofing).

Kritisch sei hier allerdings angemerkt, dass die Leitlinien z. B. auf die Problematik der Teilzeitarbeit der Frauen nicht eingehen und diese besser absichern. Die Leitlinien tragen auch nichts dazu bei, die unbezahlte Arbeit besser zwischen Frauen und Männern aufzuteilen.

2000- Ministerratsbeschluss, Gender Mainstreaming- Beauftragte werden in den Bundesministerien eingesetzt, andere öffentliche Verwaltungseinrichtungen folgen. Die Beauftragten werden zu einem Arbeitskreis zusammengefaßt, der breite Zusammenarbeit ermöglicht. Auf Länderebene entstehen Einrichtungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming.

2001- Einführung der Koordinationsstelle Gender Mainstreaming im EFS.

4. Gründe

Warum aber Gender Mainstreaming?

Geschlecht ist in unserer Gesellschaft nicht nur ein individuelles Personenmerkmal. Frau oder Mann zu sein ist ausschlaggebend dafür, welchen Platz wir in der Gesellschaft zu welchen Bedingungen einnehmen. Arbeits- und Sozialstandards werden bei Frauen tiefer angesetzt als bei Männern. Frauen haben noch immer schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt und leisten mehr unbezahlte Arbeit, sie haben weniger Einkommen und ein höheres Armutsrisiko als Männer. Ihren Leistungen kommt weniger Anerkennung und Wertschätzung zu. Auf Entscheidungs- und Machtebenen sind sie kaum vertreten.

In einer Gesellschaft, in der Frauen und Männer unterschiedliche Rollen und Positionen haben, gibt es keine „geschlechtsneutrale“ Perspektive. Allzu oft wird übersehen, dass der scheinbar „allgemeine“ Blick ein sehr männlicher ist. Frauen und ihre Lebenszusammenhänge werden häufig nicht genug wahrgenommen, wodurch Benachteiligungen von Frauen zementiert werden.

Nicht nur unsere Wahrnehmungsmuster, Wertvorstellungen und persönliche Identität sind nach dem sozialen Geschlecht strukturiert. Auch Gesellschaft, Wirtschaft und Politik sind nach unterschiedlichen Rollen und Positionen von Frauen und Männern organisiert und reproduzieren diese gleichzeitig.

Das Geschlechterverhältnis ist in unserer Gesellschaft ein Ungleichheitsverhältnis. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung- männliche Erwerbsarbeit und weibliche Familienarbeit- bedingt Ungleichheit zwischen Männern und Frauen beispielsweise in den Einkommens- und Besitzverhältnissen und den Armutsrissen, bei den Arbeits- und Zeitbelastungen, bei Anerkennung und Wertschätzung, bei der Abgeltung von Leistungen, bei Entscheidungsmöglichkeiten und Machtverhältnissen. Deshalb ist das Geschlechterverhältnis eine Frage der sozialen Gerechtigkeit.

5. Verhältnis zur Frauenförderung

Die Politik der Gleichbehandlung ist Vorläuferin und Grundlage der Gleichstellungspolitik, diese ist wiederum Vorläuferin und Grundlage für Gender Mainstreaming.

Die Problematik des Geschlechterverhältnisses wurde bisher nur von Frauen vorgebracht, es waren ja auch Frauen, die diskriminiert wurden.

Unter Frauenförderung wurde in den 60er und 70er Jahren oft nur die rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebens- und Gesellschaftsbereichen verstanden. Es hat sich allerdings deutlich gezeigt, dass mit der Gleichstellung per Gesetz und der Gewährung von gleichen Zugängen zu Politik, Bildung und Beruf, die tatsächliche Gleichstellung nicht erreicht werden konnte. Ganz im Gegenteil führen geschlechtsneutral formulierte Politiken zu mittelbaren Diskriminierungen.

In den 80er Jahren versuchte man mit speziellen Programmen und Projekten die Frauenförderung voranzutreiben. Diese Vorgangsweise stellte aber lediglich ein Reagieren auf unmittelbare Probleme dar. Es wurde versucht Gleichstellung mit Gleichbehandlungsgesetzen und frauenfördernden Bestimmungen, wie Quotenregelungen zu erreichen. Aber auch solche Maßnahmen greifen nur punktuell. Erfolge von

Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsgesetzen sind wegen der Diskrepanz zwischen Arbeitswelt und patriarch geführtem Familienleben schwer zu erreichen.

Das Gender Mainstreaming- Konzept geht an den Begriff der Frauenförderung umfassender heran. Es wird die Frage nach der gerechten Verteilung der Ressourcen und der Verantwortlichkeit gestellt. Die Rolle bzw. die Notwendigkeit der Veränderung der Rolle des Mannes wird in die Überlegungen mit einbezogen.

Dem Konzept liegt auch ein geändertes Frauenbild, nämlich der Gender- Ansatz zu Grunde. Frauen werden nicht mehr als homogene Gruppe gesehen, sondern die sozialen, ethnischen, altersmäßigen Unterschiede werden berücksichtigt. Diese neue Sichtweise der 90er- Jahre erfordert differenziertere Problemanalysen, Maßnahmen und Regelungen zur Beseitigung der Ungleichheit.

Gender Mainstreaming kann allerdings nur in einer Doppelstrategie von querschnittsmäßigem Ansatz und spezifischen Maßnahmen zur Ergänzung funktionieren. Um unterschiedliche Bedürfnisse zu berücksichtigen, Benachteiligungen auszugleichen und ungleiche Wirkungen von Vorhaben für Frauen und Männer zu vermeiden, sind die geplanten Programme entsprechend zu gestalten, wobei oft spezifische Begleitmaßnahmen notwendig sein werden. Die Zielorientierung von Gender Mainstreaming zur Gleichstellung braucht die Ergänzung um spezifische Maßnahmen, die ganz gezielt auf den Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheitsstrukturen wirken. Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit müssen jedoch wiederum in einem Gesamtzusammenhang mit der Mainstreaming- Strategie stehen.

Diese Ansätze zu vereinen wird in der Praxis aber nicht leicht sein. Die Vorbilder für Gender Mainstreaming sind „Managing Diversity“ und multikulturelles Unternehmen. Beim multikulturellem Unternehmen geht man davon aus, dass eine vielfältig zusammengesetzte Belegschaft einen wichtigen Wettbewerbsvorteil bringt. Das Konzept Managing Diversity kommt aus der Privatwirtschaft und ist ein top- down- Konzept. Das Management schafft gute Arbeitsbedingungen, damit es den ArbeitnehmerInnen gut geht. Zufriedene ArbeitnehmerInnen sind wiederum leistungsfähiger und deshalb ökonomisch wertvoll. Gleichbehandlung und Gleichstellung basieren jedoch natürlich auf dem bottom- up- Konzept. Frauen stellten Forderungen auf, damit sich ihre Situation verbessert. Insofern können wir Gender Mainstreaming als Gleichstellungskonzept mit einem neoliberalen Hintergrund verstehen.

6. Ziele

Geschlechtsspezifische Unterschiede auf allen politischen und gesellschaftlichen Ebenen sichtbar machen

- Beseitigung der Ungleichbehandlung zwischen Frauen und Männern

Gender Mainstreaming ist eine Strategie mit der erreicht werden soll, dass die Rechte und Bedürfnisse von Männern und Frauen in allen Geschäfts-, Politik- und Lebensbereichen integriert sind und nachhaltig berücksichtigt werden.

Gender Mainstreaming transportiert die Geschlechterfrage in alle- auch vermeintlich neutrale- Bereiche, vor allem in politische und administrative Entscheidungsprozesse, Verfahrensweisen und Gestaltungsformen. Sie alle müssen auf ihren frauen- und auch männerdiskriminierenden Kern hin geprüft werden, mit der Absicht jeglicher Diskriminierung entgegenzuwirken. Die Umsetzung der Gleichstellungspolitik liegt damit in der Verantwortung derjenigen, die die fachliche oder politische Verantwortung tragen.

Gleichstellungspolitik ist damit nicht mehr alleinige Aufgabe speziell dafür zuständiger Institutionen, z. B. Frauenministerien, sondern alle AkteurInnen in ihren Arbeits- und Verwaltungsbereichen tragen Mitverantwortung die Gleichstellung umzusetzen. Darin liegt aber auch die Gefahr, dass hervorragend arbeitende Stellen und Personen, wie etwa Frauenministerinnen, Gleichbehandlungsanwältinnen, Frauen- oder Chancengleichheitsbeauftragte in Frage gestellt oder gar abgesetzt werden, da mit Gender Mainstreaming alle Verantwortung tragen, alle ExpertInnen sind und Korrektive nicht mehr gebraucht werden.

Gender Mainstreaming bedeutet aber nicht den Verzicht auf spezielle Frauen- und Gleichstellungspolitik. Mainstreaming und Frauen- und Gleichstellungspolitik sind sich ergänzende Strategien mit derselben Zielrichtung. Sie müssen so lange gleichrangig verfolgt werden, bis die Gleichstellung der Geschlechter erreicht ist. Mit dem Begriff Gender werden beide Geschlechter in den Mittelpunkt gerückt- Gleichstellung ist nicht nur ein „Frauenproblem“, sondern geht Frauen und Männer gleichermaßen an.

Wer Politik entwickelt und von Anfang an die Lebenssituation von Frauen mitdenkt, kommt möglicherweise zu anderen Ergebnissen, als jemand der den Mann als Norm setzt. Ein plakatives Beispiel aus der Verkehrspolitik: im städtischen Raum gelten männliche Autofahrer als Norm, Frauen hingegen sind auf öffentliche Verkehrsmittel aufgrund der Einkommensdiskriminierung angewiesen und zudem oft mit Kindern unterwegs. Konkret

herauszufinden, was eine Situation für Frauen und Männer bedeutet, setzt die Einbeziehung beider Geschlechter voraus.

7. Grundsätze

Die Grundsätze des Gender Mainstreaming lassen sich daraus ableiten, dass es in einer geschlechtsstrukturierten Gesellschaft keine „geschlechtsneutralen“ Programme und Maßnahmen geben kann.

Gender Mainstreaming:

- integriert eine geschlechtssensible Perspektive in allen Vorhaben
Bei der bisherigen Trennung in „allgemeine“ und „frauenspezifische“ Politiken und Maßnahmen wurde oft übersehen, dass die „allgemeine“ Perspektive meist eine „männliche“ war. Deshalb wurden geschlechtsspezifisch unterschiedliche Problemlagen und Bedürfnisse häufig nicht wahrgenommen und die Anliegen von Frauen zu wenig berücksichtigt. Gender Mainstreaming heißt, eine geschlechtssensible Perspektive einzunehmen, damit geschlechtsspezifische Unterschiede und Strukturen sichtbar werden.
- berücksichtigt unterschiedliche Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern.
Gender Mainstreaming ist nicht mehr allein auf die Situation von Frauen ausgerichtet, sondern das Verhältnis von Frauen und Männern im Vergleich. Die Geschlechterfrage soll nicht mehr allein ein Frauenproblem, sondern eine Frage der Stellung von Frauen und Männern sein.
- überprüft alle Vorhaben auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen.
Alle Maßnahmen sind vorab zu prüfen, welche möglichen unterschiedlichen Auswirkungen sie auf Frauen und Männer haben, um herauszufinden, ob und wie geschlechtsspezifische Ungleichheiten generiert und reproduziert werden (Gleichstellungsprüfung oder Gender Impact Assessment).
- gestaltet alle Vorhaben so, dass sie die Chancengleichheit fördern.
Fragen des Geschlechterverhältnisses sind in allen Bereichen relevant. Wenn eine Maßnahme Menschen betrifft, betrifft sie Frauen und Männer. Daher ist Chancengleichheit ein Querschnittsthema, das in alle Bereiche und Politikfelder zu integrieren ist.

- setzt Chancengleichheitsziele
Für alle Bereiche müssen Chancengleichheitsziele gesetzt werden. Es dürfen allerdings nicht allgemeine Ziele formuliert werden, sondern muß für jeden (Teil-)bereich und für jedes (Teil-)ziel ein konkretes Chancengleichheitsziel festgelegt werden.
- nimmt alle AkteurInnen in die Verantwortung
Alle Akteurinnen und Akteure haben sich in ihrem Tätigkeits- und Aufgabenbereich mit der Geschlechterfrage auseinanderzusetzen und sind für die Umsetzung von Gender Mainstreaming verantwortlich.

Das Konzept Gender Mainstreaming entstand aus der Einsicht, dass Maßnahmen für Frauen unmittelbar zwar viel bewirken, zur langfristigen strukturellen Veränderung nicht ausreichend beitragen können, wenn gleichzeitig eine „geschlechtsneutrale“ allgemeine Politik betrieben wird, die strukturelle Unterschiede zwischen Frauen und Männern ignoriert und deshalb reproduziert. Denn in einer geschlechtsstrukturierten Realität kann es keine „geschlechtsneutralen“ Maßnahmen geben.

Durch Gender Mainstreaming soll hingegen in sämtlichen Konzepten und Vorhaben eine geschlechtssensible Perspektive integriert werden, indem geschlechtsspezifisch unterschiedliche Situationen und Bedürfnisse berücksichtigt und alle Vorhaben auf ihre deshalb unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer überprüft werden. In Konsequenz bedeutet das gegebenenfalls eine Modifikation des Vorhabens oder eine Ergänzung mit entsprechenden Begleitmaßnahmen mit dem Ziel, die Fortschreibung bestehender Benachteiligungen zu vermeiden und Ungleichheiten abzubauen.

8. Umsetzung

Die Koordinationsstelle Gender Mainstreaming hat einen Leitfaden zur Verankerung von Gender Mainstreaming in Institutionen ausgearbeitet, der kurz zusammengefasst, so aussieht:

- Engagement der Leitungsebene
Voraussetzung ist, dass sich die Leitungsebene für die Umsetzung von Gender Mainstreaming einsetzt.
- Verankerung im Regelwerk

Die Integration von Zielen, Vorgaben und Kriterien in Leitbildern, Richtlinien u.ä. ist Grundlage für die institutionelle Verankerung.

- Unterstützungsstruktur

Eine Unterstützungsstruktur fördert und gewährleistet die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Z.B. Gender Mainstreaming- Beauftragte, Arbeitsgruppen, Aufgaben, Ressourcen etc.

- Aktionspläne

Aktionspläne mit konkreten Zielen und internen Maßnahmen unterstützen und leiten die Einführung von Gender Mainstreaming in die Institution

- Durchdringen der Institution

Alle MitarbeiterInnen müssen sich in ihrem Tätigkeitsbereich dafür zuständig sehen, damit Gender Mainstreaming umgesetzt werden kann.

- Verfahren der Umsetzung

Die verbindliche Anwendung von maßgeschneiderten Methoden und festgelegten Konsultations- und Begutachtungsverfahren unterstützen und sichern die Umsetzung

- Monitoring und Evaluierung

Die Dokumentation und Evaluierung dient der laufenden Verbesserung und Weiterentwicklung der Umsetzung.

Bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming stellen sich prozessorientierte und ergebnisorientierte Fragen. Zunächst ist zu überlegen, wie die Planung, Durchführung und Evaluierung von Programmen und Maßnahmen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gestaltet werden. Dann ist ein Bereich festzulegen, wo der Prozess durchgeführt wird. Das kann im Innenverhältnis beginnen, z. B. bei den Beschäftigten oder den Strukturen eines Unternehmens oder auch im Außenverhältnis, z. B. KundInnen, denen man etwas verkaufen will, oder Mitglieder, denen man eine Maßnahme vermitteln will.

Gender Mainstreaming ist ein integrativer Prozess, der in 4 Schritten umgesetzt werden kann und wobei Chancengleichheit in den Arbeitsprozess integriert wird:

- Analyse

Geschlechtsspezifische Fragestellungen und Ungleichheiten werden wahrgenommen und analysiert:

Welche geschlechtsspezifischen Ungleichbehandlungen gibt es im Themenbereich?

Welche Ursachen und Einflüßbereiche gibt es?

Gibt es unterschiedliche Probleme und Bedürfnisse bei Frauen und Männern der Zielgruppe?

- Ziele

Auf Basis der Analyse werden konkrete und überprüfbare Chancengleichheitsziele formuliert und festgelegt. Diese Ziele werden auch in alle anderen Ziele integriert und dafür Prioritäten festgelegt.

Was heißt Chancengleichheit im Themenbereich, welches Ziel soll verfolgt werden?

Welche Chancengleichheitsziele werden für das Programm und die Teilbereiche gesetzt oder in die Projektziele integriert?

- Umsetzung

Programme und Maßnahmen werden so ausgewählt und ausgestaltet, dass sie zu den Chancengleichheitszielen passen. Prozessverantwortliche werden festgelegt, die nötigen fachlichen und finanziellen Ressourcen abgesichert.

Welche geschlechtsspezifischen Wirkungen können die Maßnahmen haben und tragen sie zu den Chancengleichheitszielen bei?

Welche Maßnahmen werden aufgenommen, um die Chancengleichheitsziele zu erreichen?

Wie werden gleiche Zugangs- und Teilnahmekancen für Frauen und Männer sichergestellt?

- Evaluierung

Ergebnisse werden hinsichtlich der gesetzten Ziele nach von vornherein festgelegten Indikatoren und qualitativen Kriterien überprüft

Werden alle Daten und Ergebnisse geschlechtsspezifisch erhoben und dokumentiert?

Wie wird die Erreichung der Chancengleichheitsziele überprüft?

Diese 4 Schritte sind allerdings kein abgeschlossener Prozess, sondern wiederholen sich ständig. Nach einer Evaluierung folgt wiederum eine Analyse.

Für den ersten Schritt, die Analyse, haben Schwedinnen dafür das Schema der 3„R’s“ gewählt, die Zita Küng, Leiterin des Büros für die Gleichstellung von Mann und Frau in Zürich, Sinnvollerweise auf 4„R`s“ erweitert hat:

- Repräsentation

Geschlechtsspezifische Fragestellungen und Ungleichheiten werden wahrgenommen und analysiert

- Ressourcen

Wie sind Zeit, Geld, Bildung, Zugang zu Netzwerken verteilt?

- Realitäten

Was sind Barrieren für die tatsächliche Gleichstellung?

- Rechte

Welche Regelungen bestehen und haben alle einen gleichen Zugang zu ihnen?

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel hat. Die Berücksichtigung von Unterschieden zwischen Frauen und Männern soll diese Unterschiede nicht zementieren, sondern erfolgt mit dem Ziel, Ungleichheiten abzubauen und die Gleichstellung zu fördern. Chancengleichheit ist bei Gender Mainstreaming Handlungsgrundsatz und Zielorientierung gleichzeitig. D.h. Maßnahmen werden geschlechtssensibel gestaltet, um gleiche Zugänge für Frauen und Männer sicherzustellen und alle Maßnahmen werden auf geschlechtsspezifische Wirkungen überprüft, um sicherzustellen, dass Frauen und Männer davon gleich profitieren können.

Geschlechtsspezifisch unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse liegen in einer sozialen Realität begründet, die verschiedene weibliche und männliche Rollen und Positionen vorgibt. Eine Politik der Chancengleichheit reagiert darauf, ohne zu unterstellen, dass es sich dabei um „natürlich“ verschiedene handelt. Die Berücksichtigung von Unterschieden zwischen Frauen und Männern im Verfahren des Gender Mainstreaming erfolgt vielmehr in einem ersten Schritt zum Ausgleich von Benachteiligungen und im zweiten langfristigen Schritt mit dem Ziel Ungleichstrukturen abzubauen.

Teilzeitarbeit berücksichtigt das Bedürfnis von Frauen, Beruf und Familie leichter vereinbaren zu können. Gleichzeitig ist Teilzeitarbeit mit geringerem Einkommen und schlechteren Berufs- und Aufstiegschancen verbunden. Außerdem bleibt das Problem der Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbstätigkeit „Frauensache“. Um Gleichstellung zu erlangen, ist die gleiche Verteilung der Betreuungsarbeit und damit von Teilzeitarbeit auf Frauen und Männer anzustreben sowie ein Beschäftigungssystem, in dem Teilzeitarbeit keine Schlechterstellung z. B. bei Karrierechancen, bedeutet.

2001 wurde das Gesetz über die Teilzeitarbeit in Deutschland in Kraft gesetzt. Das sieht etwa vor, dass ArbeitnehmerInnen Anspruch auf Teilzeitarbeit in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten haben, wenn betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen, und dass

Teilzeitbeschäftigte keine Nachteile in beruflichen Entwicklungschancen haben dürfen. Auch Beschäftigte in leitenden Positionen haben Anspruch auf Teilzeitarbeit. Das ist ein Schritt in die richtige Richtung, wenngleich auch hier die entsprechende Absicherung noch nicht gegeben ist.

Familienpolitik müßte sich nach dem Gender- Ansatz aktiv gegen die traditionelle Arbeitsteilung und deren Auswirkungen auf die Erwerbsarbeit wenden. So könnten etwa Anreize für Karenzväter geschaffen werden

9. Umsetzung in Österreich

Nationaler Aktionsplan

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming zur Förderung der Chancengleichheit ist erklärtes Ziel des Programms zur Unterstützung des Europäischen Sozialfonds in Österreich. In der Leitlinie 19 des NAP 1999 wurden folgende Passagen zum Gender Mainstreaming festgelegt:

- die unterschiedliche Situation von Frauen und Männern sichtbar machen
- bei der Formulierung von Zielen und Maßnahmen deren geschlechtsspezifisch unterschiedliche Auswirkungen in Betracht zu ziehen
- das Ziel der Gleichstellung von Frauen zu verfolgen

Einheitliches Programmplanungsdokument Ziel 3

Der Bezugsrahmen für den Einsatz der ESF- Mittel wird im EPPD Ziel 3 vorgegeben. Hier wurde Gender Mainstreaming für alle ESF- Interventionen festgelegt. Im Schwerpunkt 5 des EPPD, das der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt gewidmet ist, wurde Gender Mainstreaming als Zielvorgabe für die gesamte Programmumsetzung formuliert:

- Ziel der Integration der politischen Strategie des Gender Mainstreaming in allen Bereichen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik ist die Reduktion der geschlechtsspezifischen Benachteiligung am Arbeitsmarkt
- Gender Mainstreaming soll von allen arbeitsmarktpolitischen Akteurinnen und Akteuren sowie von allen Entscheidungsträgern berücksichtigt werden, d.h. bei der

Formulierung aller Ziele und Maßnahmen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen in Betracht zu ziehen und das Ziel der Gleichstellung von Frauen zu verfolgen und zu verankern.

- Bei der Konzeption, Umsetzung sowie bei der Evaluierung aller ESF- geförderten Maßnahmen sind die unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Hierzu wurde Qualitätsmerkmale bestimmt: räumliche und zeitliche Erreichbarkeit von Maßnahmen für alle, gezieltes Angebot an Maßnahmen für Frauen, spezifische Bewerbungsstrategien, Angebot an Kinder- und Personalbetreuung, geschlechtsspezifisch neutrale Verteilung der ESF- Mittel, d.h. keine Benachteiligung von Frauen und Männern hinsichtlich der Maßnahmenkosten. Als quantifizierte Zielvorgabe muß der Anteil der Frauen an allen Maßnahmen zumindest 50% betragen.

Die Gewerkschaft der Privatangestellten hat ihre Organisationsreform nach Grundsätzen des Gender Mainstreaming durchgeführt.

10. Beispiele in der EU

- Schweden
Mitte der 90er Jahre hat Schweden „mobile“ ExpertInnen in der Regierung beigezogen, die beauftragt sind eine geschlechtersensible Sichtweise zu integrieren. Diese nehmen an allen Sitzungen teil und bringen dadurch den BeamtInnen bei, in welchen Arbeitsbereichen die Herbeiführung besonders wichtig ist. Darüber hinaus werden die BeamtInnen mit dem Umgang mit Gender Mainstreaming vertraut.
Darüber hinaus gibt es in der Provinz Västerbotten ein extern betreutes Projekt für 35 Arbeitsämter, dessen Ziel es ist, die Gender- Perspektive in den Arbeitsablauf zu integrieren und damit Verbesserungen für Beschäftigte und Arbeitssuchende zu erreichen.
Einige Regionen und Gemeinden haben ihre Entwicklungskonzepte auf die Gender- Perspektive hin untersucht und verbesserte Fördermaßnahmen erarbeitet.
Die schwedische Agentur für Entwicklungszusammenarbeit hat neben einem umfassenden Schulungsprogramm zur Geschlechterproblematik auch Handbücher zu Gesundheit, Verkehr, Bildung, Landwirtschaft, Wasserwirtschaft und Konfliktbewältigung erarbeitet.
- Niederlande

In den Niederlanden wird das Gender impact assessment, die Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung auf allen Ebenen der Regierungs- und Verwaltungsstruktur angewandt. Wobei schon vorher das Instrument EER, nämlich Emancipation Effects Report, verwendet wurde. Der EER ist das Ergebnis des politischen Ziels der Integration von Emanzipation in die allgemeinen Regierungspolitiken. Der EER wurde 1994 entworfen, um ex ante die potentiellen Auswirkungen neuer Regierungspolitiken auf Geschlechterbeziehungen zu überprüfen. Das Ziel jedweden Impact Assessments liegt darin, die potentiellen Auswirkungen neuer politischer Pläne oder Programme zu analysieren, bevor sie implementiert werden. Der große Erfolg dieser Methode hat allerdings dazu geführt, dass Gender Mainstreaming bis heute nicht ganz umgesetzt wurde.

- Finnland

Alle Ministerien wurden in einem Forschungsprojekt der Frauenverträglichkeitsprüfung unterzogen.

- Belgien

1999 wurde das Projekt „Gender in balance“ im flämischen Teilstaat durchgeführt. Es war auf niederländischen Erfahrungen aufgebaut. Ziel war Gender Mainstreaming in die Personalpolitik des Ministeriums zu integrieren. Die Überwachung der Projektes liegt in den Händen des Dienstes für Belange für Emanzipation.

- Niedersachsen

Gesetz über das Landes- Raumordnungsprogramm Niedersachsen(1994)

Dieses Gesetz bestimmt, dass Lebensbedingungen von Frauen durch geeignete rahmenstrukturelle Maßnahmen unterstützt und raumbedeutsame Planungen und Maßnahmen auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen überprüft werden sollen.

Durch das Leitbild „Stadt der kurzen Wege“ wird versucht, eine engmaschige Mischung von Wohnen, Arbeiten, Grünflächen zur Erholung, Dienstleistungen und Infrastruktureinrichtungen für die Versorgung des täglichen Bedarfs zu errichten.

11.Chancen

Durch einen erweiterten Blickwinkel kann Demokratie und soziale Gerechtigkeit auf breiter Basis voran gebracht werden. Gender Mainstreaming macht Gleichstellung zu einem gesellschaftspolitischen Thema, das alle betrifft.

Der Geschlechterkampf kann durch Gender Mainstreaming beendet werden. Alle Beteiligten sind aufgefordert zu agieren. Da Frauen und Männer gleichermaßen einbezogen werden, können sie auch ihre Interessen besser verwirklichen. Dadurch kann es innerhalb eines Betriebes oder einer Institution zu schnellen und effizienten Ergebnissen kommen, da bei allen Entscheidungen und Maßnahmen die Fragestellung und der Auftrag um die Chancengleichheit der Geschlechter erweitert ist.

Die notwendigen Überprüfungen hinsichtlich der Geschlechter können andere Fehler innerhalb eines Unternehmens aufdecken, da Gender Mainstreaming ein Konzept ist, dass alle Bereiche, Leitbilder, Richtlinien u.ä. untersucht.

Durch die genaue Analyse, Planung und Evaluierung werden Ungleichbehandlungen sichtbar und durch Zahlenmaterial bewertbar. Dadurch können sich auch Erfolge in der Gleichstellung einstellen.

12. Kritik

Eine rechtlich gültige Definition des Begriffes Gender Mainstreaming gibt es nicht. Daher wird der Schlüsselbegriff von Land zu Land und von Behörde zu Behörde anders definiert und umgesetzt.

Der Beschluss der Kommission zu Gender Mainstreaming als Politikmethode hat den Charakter eines Leitbildes oder einer Handlungsmethode, allerdings nicht den Verbindlichkeitscharakter einer EU- Richtlinie etwa zur Gleichbehandlung, die in nationales Recht umzusetzen ist und auch eingeklagt werden kann. Die EU selbst hat Gender Mainstreaming noch nicht konsequent umgesetzt. Genau da verbirgt sich aber die große Gefahr, dass eine Strategie, die auch in Österreich nur durch politischen Willen anerkannt wird, aber keine gesetzliche Verankerung erfährt zum Scheitern verurteilt ist. Gender Mainstreaming ist ein Idealbild, kann aber nur durch freiwillige Umsetzung, jedoch nicht durch Prävention zum Arbeits- oder Sozialstandard werden.

Außerdem sind die inhaltlichen Vorstellungen des Konzepts so vage, dass keine Impulse davon ausgehen.

Gender Mainstreaming wird dort wirksam umgesetzt, wo de facto die Gleichstellung von Frau und Mann umgesetzt wurde. In den skandinavischen Ländern gibt es schon gute Erfolge von Gender Mainstreaming, oder ähnlichen Strategien, doch waren diese Länder bei der Gleichstellung von Frau und Mann auch beispielgebend. Das bestehende Manko bei der

Gleichstellung in Österreich gefährdet nicht nur Gender Mainstreaming, sondern könnte sogar soweit führen, dass es zu einer Stagnation bei der Chancengleichheit kommt.

Frau Dr. Verloo von der Universität von Nijmegen, Niederlande, stellt treffend fest, dass für erfolgreiches Gender Mainstreaming 3 Faktoren wichtig sind: Politische Möglichkeiten, mobilisierende Netzwerke und strategisches Framing. Das Konzept der politischen Möglichkeiten bezieht sich auf die Offenheit der politischen und administrativen Arena, auf das Vorhandensein von Verbündeten innerhalb des politischen und bürokratischen Systems, und auf das Fehlen von weiteren Spaltungen. Das Konzept der mobilisierenden Netzwerke bezieht sich auf die bereits vorhandenen Gruppen und Netzwerke, die ein Startpunkt für die Bildung anderer Gruppen sein können, oder einfach Druck auf das System ausüben. Das Konzept des strategischen Framing bezieht sich auf die bewussten strategischen Bemühungen von Menschen, ein gemeinsames Verständnis zu erarbeiten, das Handlung in Richtung eines Ziels, die Gleichstellung, legitimiert und motiviert. Strategisches Framing versucht ein Bindeglied oder eine Resonanz zu schaffen zwischen vorhandenen Rahmen und dem Rahmen der Akteurinnen und Akteure, welcher oder welche die Veränderung herbeiführen will. Ein guter Gender Mainstreaming- Plan versucht alle 3 Faktoren zu organisieren. Sie sind der Startpunkt für einen dynamischen Ansatz

Die österreichische Regierung hat sich zu Gender Mainstreaming bekannt. Aber wird Gender Mainstreaming auch von ihr gelebt? Funktioniert das Konzept der politischen Möglichkeiten? Ich will hier nicht einmal das leidige Thema anschneiden, dass Frauenangelegenheiten in unserem Land von einem männlichen Minister betreut werden. Es wurden zwar Gender Mainstreaming- Beauftragte eingesetzt, aber haben sie jemals von einem Ergebnis einer Umsetzung erfahren?

Die Regierung müßte die Grundsätze von Gender Mainstreaming mit Ziel- und Zeitvorgaben in einer Form beschließen, dass bewertbar wird, ob wirklich etwas geschieht oder es bloß bei Absichtserklärungen bleibt. Wäre Gender Mainstreaming wirklich schon top- down von der Regierung eingesetzt worden, so wären wohl alle ministeriellen Budgets nach Ausgaben für Frauen und für Männer zu analysieren gewesen. Bei jeder Gesetzgebung wäre die Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung durchzuführen, also zu prüfen, welche Auswirkungen auf Frauen und Männer zu erwarten sind.

Gender Mainstreaming ist ein top- down- Konzept. Das heißt die Leitungsebene muß nicht nur Gender Mainstreaming initiieren, sich für die Umsetzung aussprechen, sondern auch Verantwortung an alle untergeordneten Ebenen weitergeben und Ressourcen bereitstellen. Es wird immer wieder vorkommen, dass notwendige Instrumente und Methoden für die

Umsetzung des Gender Mainstreaming nicht zur Verfügung gestellt werden oder fehlen. Vor allem deshalb, da Unternehmen meist rein betriebswirtschaftliche, gewinnorientierte Ansätze haben und damit Angst, dass Gender Mainstreaming Kosten verursacht, die nicht durch Mittel der öffentlichen Hand ersetzt werden.

13. Offene Fragen

Durch Gender Mainstreaming müssen Kompetenzen und Aufgaben von Frauenministerinnen, Gleichbehandlungsanwältinnen, Frauenreferentinnen und –beauftragten neu diskutiert und deren Tätigkeitsfeld abgegrenzt werden, es darf aber keinesfalls zu einer Reduktion solcher Posten oder auch Maßnahmen kommen. Ein Negativbeispiel hat es dafür in Deutschland bereits durch Streichungen von Frauenministerien und Frauenmaßnahmen in einigen Bundesländern gegeben, da diese durch Gender Mainstreaming nicht mehr notwendig wären. Sinnvoll wäre die Institutionalisierung von Gender Mainstreaming- Beauftragten in allen Bereichen zu bereits bestehenden Fraueninstitutionen, denen auch die notwendigen Ressourcen bei gestellt werden. Es darf andererseits auch nicht passieren, dass Gender Mainstreaming an bereits institutionalisierte Frauenbeauftragte einfach delegiert wird.

Gender Mainstreaming muß an alle transportiert werden, dazu ist es auch notwendig, dass Fachfortbildungen angeboten werden, damit alle Beteiligten den selben Wissenslabel aufweisen. Da die Strategie ein top- down – Konzept ist, sind Regierung und Wirtschaft hier gefordert entsprechende Maßnahmen anzubieten. Die Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming bietet im Internet seit letzter Woche ein Handbuch für die Umsetzung, seit längerer Zeit aber auch Seminare und Unterstützung an. Es wurden und werden Round Tables mit Frauenreferentinnen und Gender Mainstreaming Beauftragten der ESF- beteiligten Institutionen und VertreterInnen des Bundes abgehalten, um Erfahrungen auszutauschen. Es darf aber nicht dabei bleiben, dass Gender Mainstreaming nur im öffentlichen Bereich gelebt wird. Aber wie bringt man die Privatwirtschaft dazu ohne, dass es eine Verpflichtung in irgendeiner Art gibt, Gender Mainstreaming in ihrem Bereich zu leben. Dass gewisse betriebliche Förderungen Gender Mainstreaming- Vorgaben haben wird wohl zu wenig sein, da dann nur für dieses Projekt die Vorgaben eingehalten werden, aber Gender Mainstreaming nicht in allen Bereichen umgesetzt werden wird und damit wäre Gender Mainstreaming wohl nur ein Feigenblatt.

Es ist fraglich, ob es gelingen wird alle Beteiligten für Gender Mainstreaming zu gewinnen. Das erfordert viel Information und Überzeugungsarbeit. Mir kommt allerdings vor, dass

Gender Mainstreaming noch immer ein Geheimwissen ist, dass man sich nur mühsam aneignen kann, wenn man wirklich will. Oder haben sie in Presse oder Medien schon einmal davon gehört oder gelesen? Und das ist das Paradoxon- wir sollen die Strategie Gender Mainstreaming alle leben, aber wissen wir auch wie? Oder wie es Neda Bei von der Frauenabteilung der Arbeiterkammer Wien ausdrückt, „Die Schwierigkeit Gender Mainstreaming gut zu übersetzen liegt vielleicht doch nicht nur in der Sprache.“

14. Verwendete Literatur:

GeM- Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF- www.gem.or.at

Gender Mainstreaming, Begriffsschema, Methodologie und Darstellung nachahmenswerter Praktiken, Abschließender Bericht der Mainstreaming Expertengruppe(EG-S-MS) des Europarates, Broschüre des BM für soziale Sicherheit und Generationen- www.bmsg.gv.at

Zita Küng, „Gender Mainstreaming versus Gleichstellungspolitik- Sackgasse oder neue Politik für Frauen?“ Vortrag am Renner Institut Wien, 21.11.2000- www.renner-institut.at

Sieglinde Katharina Rosenberger, „Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitik“- www.attac-austria.at

Dr.ⁱⁿ Herta Kindermann- Wlassak, „Gender Mainstreaming“, Vortrag im Rahmen von feministATTAC, 13.9.2001- www.attac-austria.at

Anna Diamantopoulou, „Gender Mainstreaming- ein politisches Konzept“- www.vorarlberg.at

Marianne Weg, „Gender Mainstreaming als gleichstellungsfördernde Politikmethode“- www.asfh-berlin.de

Dr.ⁱⁿ Mieke Verloo, „Einführung und Implementierung der Gender Mainstreaming- Strategie“- www.bmsg.gv.at

Gleichstellung von Frauen und Männern, Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern(2001-2005)- www.europa.eu.int

Wie lässt sich Gender Mainstreaming in einer Organisation durchsetzen? - www.fes.de

Gender Mainstreaming Web Portal- www.gendermainstreaming.at

Gertrud Aström „Mainstreaming in Schweden“- www.magwien.gv.at

Steirisches Frauenservice, Leitfaden Gender Mainstreaming- EU- Programme- www.stmk.gv.at

„Gender Mainstreaming fördert Frauen zu wenig“, Artikel zu einem Vortrag von Prof. Susanne Schunter- Kleemann, Frauensicht, Februar 2002, Nr.1/02 aus Kurswechsel, 3/01

Die Entwicklung von Qualifikation und Beschäftigung von Frauen seit 1970 in Österreich, Studie erstellt im Auftrag der AK Wien/ Abteilung Bildungspolitik, 2000

Gleichstellung, Leitfaden zur Implementierung von Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb, Gewerkschaft der Privatangestellten

Neda Bei „Gender Mainstreaming“, Bildungsinformation der Arbeiterkammern und des VÖGB 01/2002

V. Weiterführende Literatur

Abbott, Frederick/Cottier, Thomas/Jackson, John J.: The Limits of International Trade: Workers' Protection, The Environment and other Human Rights, in: ASIL Proceedings 2000, 219-224

amnesty international: Menschenrechtsgrundsätze für multinationale Unternehmen, in: Jahrbuch Menschenrechte, 119-136

Annan, Kofi: Ein menschliches Antlitz für den globalen Markt der Zukunft, in: Jahrbuch Menschenrechte, 148-153

Braßel, Frank/Windfuhr, Michael: Welthandel und Menschenrechte, Bonn (Dietz) 1995

Charny, David: Regulatory Competition and the Global Coordination of Labor Standards, in: Journal of International Economic Law (2000), 281-302

Coomans, Fons: Economic, Social and Cultural Rights, in: SIM Special, Vol. 16 (1995), 3-51

Dias, Clarence: Auswirkungen der Globalisierung auf die Menschenrechte, in: Jahrbuch Menschenrechte 2001, 143-154

Dubin, Laurence: The Direct Application of Human Rights Standards to, and by, Transnational Corporations, in: *International Commission of Jurists: The Review – Globalisation, Human Rights and the Rule of Law*, Vol. 61 (1999), 35-66

Eide, Asbjorn/Krause, Catarina/Rosas, Allan: Economic, Social and Cultural Rights – A Textbook, Dordrecht etc. (Kluwer) 1995, 355-380

Elliot, Kimberly Ann: Getting beyond No...! Promoting Worker Rights and Trade, in: The WTO after Seattle, 187-205

Flavin, Christopher: Reiche Welt, arme Welt; in: *Worldwatch Institute (Hg.): Zur Lage der Welt 2001 – Zehn Jahre nach Rio: Das Ende der „wilden Globalisierung“?*, Frankfurt a.M. (Fischer) 2001

Grady, Patrick/Macmillan, Kathleen: Integrating Labour Standards, in: *Grady, Patrick/Macmillan, Kathleen:* Seattle and Beyond: The WTO Millennium Round, 199, 128-134

Hanski, R./Suksi, M. (ed.): An introduction to the international protection of human rights - A Textbook, Turku etc. (Institute for Human Rights) 1997, 355-378

Hardt, Michael/Negri, Antonio: Empire – Die neue Weltordnung, Frankfurt/New York (Campus) 2002

Held, David/McGrew, Anthony/Goldblatt, David/Perraton, Jonathan: Globalization, in: Global Governance 5 (1999), 483-496

Hengsbach, Friedhelm: Sind globale Märkte und Menschenrechte kompatibel?, in: Jahrbuch Menschenrechte 2000, 154-163

Howse, Robert/Mutua, Makau: Protecting Human Rights in a Global Economy: Challenges for the World Trade Organization, Montreal (Rights & Democracy) 2000

ILO: Summaries of international labour standards, Geneva (International Labour Office) 1988

John, Mathias: Menschenrechte – Verpflichtung für transnationale Konzerne?, in: Jahrbuch Menschenrechte, 115-118

John, Mathias: Menschenrechte und Wirtschaftsinteressen – Neue Herausforderungen im Zeichen der Globalisierung, in: Jahrbuch Menschenrechte 2001, 173-180

Mehra, Malini (ed.): Human Rights and Economic Globalisation: Directions for the WTO, Uppsala (Global Public Foundation) 1999

Nowak, Manfred: Menschenrechte und Neoliberalismus im Zeitalter der Globalisierung, in: International 5 (1997), 5-8

Nuscheler, Franz: Globalisierung, Global Governance und Menschenrechte, in: Jahrbuch Menschenrechte, 164-172

Martin Ölz: Die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation im Licht der neuen handelspolitischen „Sozialklausel“ der Europäischen Union, in: Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Heft 3/2002)

Robinson, Mary: Making the global economy work for human rights, in: *Sampson, Gary P. (ed.):* The role of the WTO in Global Governance, Tokyo (United Nations University Press) 2001, 209-222

Rodrik, Dani: Has Globalization gone to far?, Washington (Institute for International Economics) 1997

Trebilcock, Michael/Howse, Robert: Trade and labour rights, in: , 442-463

UNDP: Bericht über die menschliche Entwicklung 1999, Bonn (DGVN) 1999

Windfuhr, Michael: Soziale Menschenrecht und Globalisierung, in: Jahrbuch Menschenrechte, 173-185

Windfuhr, Michael: Soziale Menschenrechte im Welthandel, in: Jahrbuch Menschenrechte, 155-163