

Arbeiterinnen
vor den Vorhang –
nicht sichtbar, aber
unverzichtbar

Presseunterlage 28.4.2022

KORINNA SCHUMANN

ÖGB-Vizepräsidentin und ÖGB-Bundesfrauenvorsitzende

KLAUDIA FRIEBEN

stellvertretende Bundesvorsitzende der Gewerkschaft PRO-GE
und PRO-GE Bundesfrauenvorsitzende

YVONNE RYCHLY

stellvertretende Bundesfrauenvorsitzende der Gewerkschaft vida

PRO-GE

vida

ÖGB

Arbeiterinnen vor den Vorhang

– nicht sichtbar, aber unverzichtbar

Arbeiterinnen verrichten ihre Tätigkeit oft unter belastenden Arbeitsbedingungen wie Kälte, Nässe, Hitze, Monotonie oder – vor allem in der Reinigung – an Tagesrandzeiten. Ihre Arbeit wird weder wahrgenommen noch wertgeschätzt. Sie verdienen neben Anerkennung, dass sich Arbeitgeber und politische EntscheidungsträgerInnen damit auseinandersetzen, wie ihre Lebens-, Arbeits- und Einkommenssituation verbessert werden kann.

Anlässlich des Tags der Arbeit am 1. Mai richten wir ganz bewusst den Blick auf jene, die vielfach un bemerkt und unter sehr schwierigen Rahmenbedingungen ihre Arbeit verrichten: die Arbeiterinnen – mit einem besonderen Schwerpunkt auf die Arbeiterinnen in der Industrieproduktion und Reinigungsbranche. Durch niedrige Löhne sind Arbeiterinnen besonders von den massiven Teuerungen und steigenden Lebenserhaltungskosten betroffen. Von den hohen Energiepreisen und steigenden Preisen für Lebensmittel hart getroffen, ist das Leben für viele Arbeiterinnen nicht mehr leistbar. Vorgeschlagene Maßnahmen der Regierung zur Abfederung der Teuerung kommen nicht oder zu spät an und gehen an der Lebensrealität Geringverdienender vorbei.

1.700 Euro Mindestlohn & faire, gesunde Arbeitsbedingungen

Was es angesichts der Teuerung braucht, ist: Bessere Bezahlung bei den unteren Einkommensgruppen durch einen kollektivvertraglichen Mindestlohn von 1.700 Euro für Vollzeitbeschäftigte in allen Branchen (bedeutet netto 1.370 €).

Neben einem guten Einkommen braucht es zusätzlich faire und gesunde Arbeitsbedingungen, die es Frauen ermöglichen, möglichst lange im Berufsleben zu bleiben. Dazu müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Frauen erleichtern, Vollzeit, gesund und bis zum Pensionsantritt zu arbeiten. Laut einer WIFO-Studie schafft es nur mehr jede zweite Frau, ohne Unterbrechung bis zum Regelpensionsalter zu arbeiten. Viele Frauen gehen ungewollt ein großes Risiko ein: Je länger die Arbeitslosigkeit, desto geringer auch die Pension – die schrittweise Anhebung des Frauenpensionsalters ab 2024 wird ihre Lage noch verschärfen.

Work-Life-Balance: Familie

Am Beginn des Arbeitslebens fehlt es jungen Frauen und Familien oft an guten Rahmenbedingungen: das geht von leistbarem Wohnen über öffentlichen Verkehr bis hin zu fehlenden Kinderbildungsplätzen, die Vollzeitarbeit möglich machen. ÖGB und Gewerkschaften fordern daher ein flächendeckendes Kinderbildungsangebot und spezielle Angebote für jene Eltern mit untypischen Arbeitszeiten wie Schichtarbeit oder Arbeiten zu Randzeiten. **„Ein Kinderbildungsplatz, bei dem die Kinder bereits vor**

dem Mittagessen wieder abgeholt werden müssen, ist für die Eltern keinerlei Unterstützung. Wir müssen endlich ordentlich investieren, um hier Planungssicherheit für Eltern und BetreiberInnen und beste Bildungschancen für unsere Kinder zu schaffen“, so Korinna Schumann.

Höheres Arbeitslosengeld

Vor diesem Hintergrund ist ein funktionierendes System der sozialen Absicherung für Arbeiterinnen unerlässlich. Den Job zu verlieren, bedeutet für viele Menschen einen Abstieg in die Armut. Anstatt Druck auf arbeitslose Arbeiterinnen auszuüben, braucht es eine bessere soziale Absicherung und Arbeitsmarktprogramme mit Augenmaß.

Um Frauen langfristig gute Perspektiven zu bieten, braucht es eine Anhebung des Arbeitslosengeldes auf 70 Prozent der Nettoersatzrate und die Zweckbindung von mindestens 50 Prozent der AMS Fördermittel für Frauen. Auch eine hohe Nettoersatzrate bei der Corona-Kurzarbeit ist für Frauen besonders wichtig.

Die Erfahrungen aus der Kurzarbeit aus den letzten zwei Jahren zeigen: Arbeiterinnen waren besonders lang in Kurzarbeit. 44,8 Prozent der Frauen waren länger als 6 Monate in Kurzarbeit. Bei Männern lag der Anteil bei 23,9 Prozent.

„Angesichts der sich abzeichnenden Lieferkettenprobleme braucht es auch weiterhin eine gute bzw. noch bessere Absicherung in der Kurzarbeit. Die Arbeiterinnen dürfen nicht Leidtragende dieses Problems werden“, erklärt Schumann.

Industrieproduktion: Lange Schichten, schwierige Arbeitsbedingungen

Industrieproduktion, Gewerbe und Handwerk tragen in hohem Ausmaß zur Wertschöpfung in Österreich bei. In erster Linie dafür verantwortlich sind ArbeiterInnen. Ein großer Teil davon sind Frauen, die Tag für Tag ihre Schichten antreten und die besonders mit ihrem körperlichen Einsatz die Produktion abwickeln. Ohne ihre systemrelevante Arbeit gäbe es keine Nahrung, keine Medikamente, keine Gebrauchsgüter, keine Investitionen in den Bau oder in die Mobilität. Gerade die Corona-Krise hat gezeigt, dass es ohne die Leistung der Frauen in der Produktion keine Waren gäbe.

Trotz hohem Infektionsrisiko und anfangs schlechten Schutzmaßnahmen mussten Frauen in der Produktion ihre Schichten antreten und waren mit Kurzarbeit und Einkommenseinbußen konfrontiert. Gleichzeitig mussten sie dafür sorgen, dass ihre Kinder gut betreut werden, während die Schul- und Betreuungseinrichtungen geschlossen wurden. Bei niedrigen Einkommen verringert sich auch der Familienbonus aufgrund deren nur geringen Steuerleistungen. WenigverdienerInnen haben davon somit kaum profitiert.

Anspruch auf Freistellung von Schwangeren

Bis heute gibt es zudem keine Möglichkeit eines vorzeitigen Freistellungsanspruch für schwangere Frauen, die in der Produktion arbeiten. Gerade in großen Produktionsbetrieben, wo viele Menschen in einer Werkshalle arbeiten, ist es oft sehr schwierig oder gar nicht möglich, den notwendigen Abstand zu Kolleginnen und Kollegen einzuhalten. Schwangere Frauen in der Produktion sind daher einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt und dies, obwohl mittlerweile wissenschaftlich belegt ist, dass die Gefahr eines schweren Krankheitsverlaufs bei Schwangeren erhöht ist.

Unsichere Arbeitsplätze und manuelle Arbeit

Eine weitere Herausforderung für Arbeiterinnen ist die Unsicherheit der Arbeitsplätze. Die Globalisierung verleitet Unternehmen oftmals, die Produktion in Billiglohnländer zu verlagern und Standorte in Österreich zu schließen. Dass sich diese Strategie als Bumerang erweist, zeigt der Krieg in der Ukraine: Große Produzenten haben die Produktion von Kabelbäumen für die Automobilproduktion in die Ukraine verlegt, jetzt stehen diese Produktionen still. Leidtragende dieser von Gewerkschaften kritisierten Auslagerungen ins Ausland sind die Beschäftigten in der Automobilindustrie und in den Zulieferbetrieben, denen deswegen erneut Kurzarbeit und Einkommenseinbußen drohen. Vor allem Zeitarbeiterinnen sind durch Auftragseinbußen besonders gefährdet, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Sie sind oft die ersten, die gehen müssen.

Auch die jahrelange manuelle Arbeit stellt für Arbeiterinnen in der Produktion oft ein Problem dar. Viele Frauen sind gezwungen, krankheitsbedingt vorzeitig aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Durch die gängige Praxis, ältere Arbeiterinnen nicht anzustellen, weil sie angeblich zu teuer wären, werden immer mehr Frauen in die Altersarmut getrieben. Um das zu verhindern, braucht es eine Verbesserung im Pensionssystem.

Reinigungsbranche: prekäre Teilzeitarbeit, schwierige Dienstzeiten

Arbeiterinnen in der Reinigungsbranche arbeiten unter prekären Bedingungen mit niedrigen Löhnen. **„Anstrengende Reinigungsarbeiten werden mehrheitlich von Frauen erbracht, die Bezahlung reicht meist nicht aus, um den Lebensunterhalt zu bestreiten“, kritisiert Yvonne Rychly, stellvertretende Bundesfrauenvorsitzende der Gewerkschaft vida.** Weitestgehend unsichtbar verrichten sie ihre unverzichtbaren Arbeiten an Tagesrandzeiten, zumeist in geteilten Diensten früh am Morgen oder abends bis spät in die Nacht hinein und das überwiegend in Teilzeitarbeit. **„Neben der erhöhten gesundheitlichen Gefährdung der Reinigungskräfte durch die Pandemie beeinträchtigen die Arbeitszeiten auch ihre Lebensqualität“, so die vida-Gewerkschafterin.**

Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Um die Situation für Frauen in der Reinigung zu verbessern, braucht es auch abseits der derzeit explodierenden Inflation eine bessere Bezahlung sowie eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Erreicht werden kann dies durch vermehrte ungeteilte Tagreinigungsdienste, einen Mehrarbeitszuschlag von 50 Prozent ab der ersten Stunde sowie eine 32-Stunden-Woche und eine verlässliche Dienstplangestaltung abseits von Kurzfristigkeit. **„Denn ohne die Reinigungskräfte wären wir alle längst im Schmutz versunken und müssten uns noch mehr Infektionsgefahren aussetzen“, bekräftigt vida-Gewerkschafterin Rychly.** **„So müssen Büros, Produktionsstätten, öffentliche Verkehrsmittel, Supermärkte, Kindergärten, Schulen oder Praxen von ÄrztInnen, Spitäler und andere Räumlichkeiten gerade in Zeiten der Pandemie unter Ansteckungsrisiko und hoher physischer Belastung penibel gereinigt und desinfiziert werden – sonst würde unsere Gesellschaft nicht mehr funktionieren“, betont die stv. vida-Bundesfrauenvorsitzende.**

Absicherung gegen Altersarmut

Laut Arbeitsklima-Index-Erhebung der AK kann sich über die Hälfte der Frauen über 45 Jahren aufgrund der Arbeitsbelastung nicht vorstellen, im aktuell ausgeübten Beruf bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter durchzuhalten. Bei Frauen, die über 45 Jahre alt sind und längere Zeit in der Reinigungsbranche oder in der Pflege arbeiten, sind es laut einer Sonderauswertung im Arbeitsklima-Index 2020 sogar zwei Drittel. Eine bessere Absicherung gegen Altersarmut ist auch angesichts des steigenden Pensionsantrittsalters besonders wichtig. Denn für Beschäftigte - etwa in der Spitalsreinigung - beträgt der Einstiegsvollzeitlohn seit 1. Jänner 2022 1704,29 Euro brutto.

ÖGB und Gewerkschaften PRO-GE & vida fordern:

- › Existenzsichernde Löhne und Gehälter durch einen kollektivvertraglichen Mindestlohn von 1.700 Euro
- › Flächendeckendes Angebot an Kinderbildungseinrichtungen, Rechtsanspruch auf einen Kinderbildungsplatz ab dem 1. Geburtstag sowie mehr Angebot an Kinderbildungseinrichtungen, die auch den Bedürfnissen bei untypischen Arbeitszeiten gerecht werden (z. B. Schichtdienst)
- › Recht auf Weiterbildung und Weiterqualifikation, vor allem im an- und ungelerten Bereich, um dem geänderten digitalisierten Wandel gerecht zu werden und den Arbeitsplatz zu erhalten
- › Möglichkeit zur Kurzarbeit muss bleiben (u.a. wegen Lieferkettenproblematik) – Kurzarbeitsgeld muss 90 Prozent des Nettolohns betragen
- › Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld von 55 auf 70 Prozent -Zumutbarkeitsbestimmungen für Arbeitslose bei der Jobsuche nicht verschärfen und Zuverdienst-Möglichkeiten erhalten: Sonst würden Eltern mit Betreuungsaufgaben vielfach in Teilzeitbeschäftigung oder Langzeitarbeitslosigkeit geraten bzw. sogar ganz aus dem Arbeitsmarkt gedrängt
- › Rasches Maßnahmenpaket gegen Teuerung, wie z.B. Mehrwertsteuersenkung auf Lebensmittelpreise
- › Unterstützung von älteren Arbeitslosen, z.B. mit Rechtsanspruch auf Altersteilzeit
- › Schaffung von Arbeitsplätzen im Hinblick auf die bevorstehende Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters, die auch den Bedürfnissen der älteren Arbeiterinnen gerecht werden
- › Verbesserte Anrechnung von Kindererziehungszeiten für die Pension: Zusätzlich zu den bisherigen Kindererziehungszeiten bis zum 4. Lebensjahr auch im 5. und 6. Lebensjahr des Kindes 66 Prozent der Bemessungsgrundlage der Kindererziehungszeiten und im 7. und 8. Lebensjahr des Kindes 33 Prozent der Bemessungsgrundlage der Kindererziehungszeiten anrechnen
- › Verbesserter Zugang zur Schwerarbeitspension für Frauen, z. B., dass reine Nacharbeit, wenn sie an mindestens sechs Tagen im Kalendermonat geleistet wird, Schwerarbeit darstellt
- › Wiedereinführung der abschlagsfreien Pension nach 45 Arbeitsjahren in Hinblick auf die bevorstehende Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters