

Gewerkschaftliche Frauenarbeit in Oesterreich

Autor(en): **Weber, Rosa**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes**

Band (Jahr): **55 (1963)**

Heft 3

PDF erstellt am: **15.05.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-354071>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Bei einem bedeutenden Privatunternehmen zur Errichtung und Verkauf von Eigentumswohnungen verteilten sich bis jetzt die Wohnungseigentümer wie folgt auf die einzelnen Berufe:

Arbeiter	8,4 Prozent
Angestellte ohne leitende Tätigkeit	26,5 Prozent
Angestellte mit leitender Tätigkeit	11,4 Prozent
Beamte	18,3 Prozent
Freie Berufe und Unternehmer . .	16,5 Prozent
Selbständige Handwerker	6,5 Prozent
Sonstige Berufe	12,4 Prozent

Es entfiel somit annähernd die Hälfte auf den Arbeiter- und bescheidenen Mittelstand (Arbeiter und Angestellte).

Gewerkschaftliche Frauenarbeit in Oesterreich ¹

Oesterreich ist ein Land *traditionell großer und starker Frauenarbeit*. Im Jahre 1961 wurden nicht weniger als 84 000 berufstätige Frauen gezählt, die als Arbeiterinnen oder Angestellte tätig waren. Dieser hohe Anteil ist aber nicht etwa erst durch die Hochkonjunktur der letzten Jahre erreicht worden. Wenn wir die Verhältnisse und die Entwicklung in großen Zusammenhängen betrachten, stellen wir fest, daß der Anteil der *erwerbstätigen* Frauen an der gesamten weiblichen Bevölkerung sogar zurückgeht. Es gibt Stimmen, die im Ansteigen der Frauenberufstätigkeit eine Gefährdung der Familie sehen. Andere betrachten die Entwicklung als etwas Unnatürliches und möchten gerne Maßnahmen ergreifen, um dämpfend zu wirken. Demgegenüber müssen wir darauf hinweisen, daß von einer bedrohlichen Ausweitung der Frauenarbeit keine Rede sein kann.

In Oesterreich waren zum Beispiel 1890 von 100 Personen der weiblichen Bevölkerung 46 berufstätig. Das ist ein sehr hoher Prozentsatz. Dabei verstehen wir unter berufstätig sowohl die unselbständig, selbständig wie auch in Familienbetrieben mithelfend erwerbstätigen Frauen. Bei der letzten Volkszählung, die allerdings schon zehn Jahre zurückliegt, waren dagegen nur noch 35 Prozent der weiblichen Gesamtbevölkerung erwerbstätig. Die Frauenarbeit ist also sogar zurückgegangen.

In bezug auf den Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer hat sich nicht viel verändert. Schon 1910 waren 33 Prozent

¹ Nach einem Referat der Frauenreferentin des Oesterreichischen Gewerkschaftsbundes, Frau Rosa Weber, Wien, vor der Frauenkonferenz des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, 3. und 4. März 1962 in Bern.

der Arbeiter und Angestellten Frauen, und 1951 ist dieser Prozentsatz genau gleichgeblieben. Erst in den letzten Jahren, im Zeichen der Hochkonjunktur und des Arbeitskräftemangels, ist er etwas gestiegen, nämlich auf 36,2 Prozent. Aus den vorläufigen Ergebnissen der Volkszählung 1961 wissen wir, daß nur eine Verschiebung innerhalb der einzelnen Gruppen berufstätiger Frauen stattgefunden hat, nämlich von der selbständigen und mithelfenden zur unselbständigen Erwerbstätigkeit. Das ganze Volumen der Frauenberufstätigkeit hat sich auch in den letzten zehn Jahren nicht wesentlich verändert.

Die weibliche Berufstätigkeit ist natürlich die *Grundlage für die gewerkschaftliche Frauenarbeit*. Es ist sicher in der Schweiz ähnlich wie in Oesterreich, daß diese Arbeit auf viel schlechteren Arbeitsbedingungen aufbauen mußte, als sie bei den Männern gelten. Die Frauen waren gesellschaftlich nicht geachtet und wurden als Staatsbürgerinnen zweiter Ordnung betrachtet. Sie hatten wenig Möglichkeit, sich eine berufliche Ausbildung anzueignen und wurden als das Fußvolk der Berufstätigen betrachtet, von dem in der Hauptsache Hilfsarbeit geleistet werden muß. Die Frauen sind später zur Gewerkschaft gestoßen als die Männer, sie haben länger gebraucht, sich der Notwendigkeit des wirtschaftlichen Zusammenschlusses bewußt zu werden.

Das ist der Grund, warum wir in allen Gliederungen der österreichischen Gewerkschaftsbewegung *Frauenabteilungen* eingerichtet haben. Bei uns verfügen die Männer seit 1907 über das allgemeine Wahlrecht, die Frauen aber übten es 1919 zum ersten Male aus. In Oesterreich haben wir in den letzten Jahrzehnten zwei gewaltige Umbrüche erlebt. Beim Zusammenbruch der österreichisch-ungarischen Monarchie nahm die Arbeiterbewegung einen großen Aufstieg, und bei dieser Gelegenheit ist es auch gelungen, den Frauen das Wahlrecht zu geben. Der zweite gewaltsame Umbruch vollzog sich im Jahre 1938 und der Wiederbeginn 1945. Dabei konnten wir auch auf gewerkschaftlichem Gebiet manche Erfahrung aus der Vergangenheit nutzbringend anwenden.

Nach dem Zweiten Weltkrieg haben wir in Oesterreich einen *einheitlichen, überparteilichen Gewerkschaftsbund* gegründet. Vorher gab es auch bei uns Richtungsgewerkschaften, eine Spaltung sowohl in weltanschaulicher wie auch in fachlicher Hinsicht. Damit haben wir 1945 radikal aufgeräumt.

Im OeGB sind 16 Gewerkschaften zusammengeschlossen, im wesentlichen nach dem Industriegruppenprinzip. Im Gegensatz zum Deutschen Gewerkschaftsbund, wo auch die Angestellten der Industriegruppe in der entsprechenden Industriegewerkschaft organisiert sind, haben wir aber eine eigene Gewerkschaft der Angestellten der Privatwirtschaft, die ihre Mitglieder in allen Industriezweigen rekrutiert. Die Entwicklung hat dabei denen Recht gegeben, die

nicht versuchten, gewaltsam etwas zusammenzubringen, was für einen Zusammenschluß noch nicht reif war. Dadurch ist uns die verhängnisvolle Spaltung in getrennte Arbeiter- und Angestellten-gewerkschaften erspart geblieben. Die Angestellten sind zwar in einem eigenen Verband, aber im Rahmen des Gewerkschaftsbundes organisiert.

Schon 1918 schien es, daß den Frauen nun alle Tore geöffnet seien. Sie waren gleichberechtigte Staatsbürgerinnen geworden, und es gab Gewerkschafter und Politiker, auch Frauen, die meinten, jetzt würden die Frauen die ihnen gegebenen Möglichkeiten auch nützen. Es hat sich aber gezeigt, daß man eine historische notwendige Entwicklung nicht überspringen kann.

Da mußten wir einsetzen, und zwar mit Mitteln, die der weiblichen Natur angemessen sind. Schon 1928 wurden bei den freien Gewerkschaften *Frauensektionen* gebildet. Aber sie konnten nicht lange arbeiten. 1945 knüpften wir dort wieder an, wo wir 1934, beim Zerschlagen der Demokratie und der Arbeiterbewegung, stehen-geblieben waren.

Seit 1945 haben wir nun ein *zentrales Frauenreferat*, eine zentrale Frauenabteilung im *Gewerkschaftsbund*; Frauengruppen in den Fachgewerkschaften, in den örtlichen Sektionen und in den Landesexekutiven. Unter dem Material, das ich mitgebracht habe, finden Sie ein kleines Büchlein mit dem Titel: «Richtlinien für die Frauenarbeit im OeGB». Wenn Sie dieses Büchlein ein wenig durchblättern, werden Sie sehen, daß wir unsere Frauenarbeit organisatorisch genau gleich aufgebaut haben wie den gesamten OeGB.

Auch wir haben bei den Frauen eine *geringere Organisations-dichte* als bei den Männern. Dabei muß allerdings gesagt werden, daß bei den berufstätigen Frauen sich einige Gruppen befinden, die entweder nur sehr schwer organisierbar sind oder sich selbst gar nicht als voll Berufstätige fühlen. Dazu gehören zum Beispiel die *Hauswartinnen*. In Wien und in anderen Städten hat jedes Haus seinen Abwart, wie in Paris die legendären Concierges. In Oesterreich sind das, genau wie in Paris, überwiegend Frauen; in Wien machen die Hauswartinnen 10 Prozent der sozialversicherten Frauen aus. Weil sie sozialversichert sind, werden sie als unselbständig Erwerbstätige gezählt, aber sie fühlen sich kaum als voll Berufstätige und wollen in der Mehrzahl nicht einer Gewerkschaft angehören.

Dann sind natürlich auch die *Heimarbeiterinnen* sehr schwer erfaßbar, und das gleiche trifft für die *Hausgehilfinnen* (Dienst-mädchen) zu. Berücksichtigt man das, so kann man sagen, daß etwa 60 Prozent der organisierbaren unselbständig erwerbstätigen Frauen gewerkschaftlich organisiert sind. Bei den Männern ist der Anteil aber 78 Prozent. Im Gewerkschaftsbund sind 28,5 Prozent der Mit-

gliedert Frauen², ein Prozentsatz, der von Jahr zu Jahr zunimmt. Unser Bestreben ist es natürlich, den Anteil der Frauen an der Gesamtmitgliedschaft im Gewerkschaftsbund so hoch zu bringen wie der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Werktätigen.

Es ist ein Merkmal der gewerkschaftlichen Frauenarbeit, daß wir im Interesse der berufstätigen Frauen *große Aufgaben* sehen, unsere Tätigkeit aber nur *in engen Grenzen* abwickeln können und wollen. Wir wollen ja keine separate Organisation sein, sondern sind stolz darauf, daß Frauen und Männer im einheitlichen Gewerkschaftsbund zusammenwirken.

Unsere Arbeit beginnt bei der *Werbung weiblicher Mitglieder*. Wir wollen bei den Frauen das Gefühl wecken und stärken, daß sie mit der gesamten Arbeitnehmerschaft schicksalverbunden sind. Das ist schwer. Das bei den Frauen vorherrschende Gefühl, nur vorübergehend erwerbstätig zu sein, stört die Entwicklung des Solidaritätsgefühls gegenüber der Arbeitskollegin und dem Arbeitskollegen. Es verhindert auch sehr oft eine gewerkschaftliche Haltung der Frau am Arbeitsplatz. Die Frau will während der vermeintlich kurzfristigen Erwerbstätigkeit möglichst viel verdienen, ohne damit zu rechnen, daß für immer mehr Frauen die unselbständige Erwerbstätigkeit zum Lebensschicksal wird, das sie bis zur Erreichung der Pensionierungsgrenze begleiten wird.

Ein zweites großes Arbeitsgebiet sehen wir darin, den Frauen das Rüstzeug zu geben, damit sie auch *Funktionen in der Gewerkschaft* übernehmen können. Das Reservoir für den gewerkschaftlichen Vertrauensleutkörper bilden bei uns die Betriebsräte. Es gibt nun aber nur etwa 15 Prozent weibliche Betriebsräte, also wesentlich weniger als der Anteil der Frauen an der Mitgliedschaft im Gewerkschaftsbund. Das wirkt sich natürlich auch auf die höheren Funktionen in den gewerkschaftlichen Formationen aus.

In keinem der 16 Verbände ist eine Frau als Vorsitzende anzutreffen, obwohl zum Beispiel in der Gewerkschaft «Persönliche Dienstleistungen» 92 Prozent der Organisierten Frauen sind. Nur in zwei Verbänden treffen wir je eine Vizepräsidentin an. Höchstens 10 Prozent der Mandate in den Vorständen der Gewerkschaften sind von Frauen besetzt. Im Vorstand des OeGB selber (40 Mitglieder) gibt es eine einzige Frau mit Stimmrecht. Auf Grund unserer Arbeit in den Frauenabteilungen haben wir es aber zuwege gebracht, daß fünf Frauen mit beratender Stimme in den Bundesvorstand des OeGB aufgenommen wurden.

Natürlich hätte es keinen Sinn, *um jeden Preis* eine Frau an einen Posten stellen zu wollen. Man muß die *geeignete* Frau finden. Immer noch fehlt es den Frauen an Selbstbewußtsein, sie haben ihre Minderwertigkeitsgefühle noch nicht abgelegt. Darum ver-

² Im Schweizerischen Gewerkschaftsbund sind es 10 Prozent!

anstellen alle gewerkschaftlichen Frauengruppen *Frauenkurse*. Dort lernen sie debattieren, sich gewerkschaftliches, sozialpolitisches und wirtschaftliches Wissen anzueignen und werden befähigt, auch an allgemeinen Kursen der Gesamtbewegung teilzunehmen und in vielen Funktionen mitzuarbeiten.

Als dritte große Aufgabe der gewerkschaftlichen Frauenarbeit betrachten wir die *Bearbeitung und Lösung von Frauenproblemen*. Ich möchte nur kurz andeuten, worum es sich dabei handelt. Wir fördern die *Berufsausbildung* der Mädchen. Da gibt es immer noch eine starke Diskriminierung. Den Burschen stehen etwa 200 Berufe offen, den Mädchen im wesentlichen 10 bis 12. Die Berufsausbildung der Mädchen ist immer noch sehr einseitig, was manchen Nachteil für die berufstätigen Frauen zur Folge hat.

Die Möglichkeiten der Berufsbildung stehen auch in keinem Verhältnis zur späteren Verwendung der Frauen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Etwa 84 Prozent der weiblichen Lehrlinge sind zu finden in den kaufmännischen und Büroberufen, der Damen-, Herren- und Wäscheschneiderei, in der Hutmacherei, bei den Friseur- und Körperpflegeberufen, als Koch- und Kellnerlehrlinge, in der Blumenbinderei, in der Photobranche usw. In anderen Wirtschaftszweigen werden kaum weibliche Lehrlinge ausgebildet, auch nicht in jenen, wo Frauen in ziemlich hoher Zahl beschäftigt werden. Die Frauen leisten also dort in der Hauptsache untergeordnete, schlecht bezahlte Hilfsarbeit, und entsprechend gering sind natürlich auch die Aufstiegsmöglichkeiten. Bei den weiblichen Beschäftigten in der Industrie sind nur 14 Prozent Facharbeiterinnen, während bei den männlichen Industriearbeitern 42 Prozent Facharbeiter sind.

Damit komme ich zu einem weiteren Problem, das uns beschäftigt: dem *Lohnproblem*. Oesterreich hat zwar das berühmte internationale Abkommen Nr. 100 ratifiziert, aber deswegen sind die Frauen in Oesterreich noch lange nicht gleich entlohnt wie die Männer. Es gibt sogar noch einen Passus im Kollektivvertrag der Papierkonfektion, der besagt, daß Frauen, die Männerarbeit verrichten, 80 Prozent des Männerlohnes bekommen müssen!

Bei der Facharbeit haben wir in den letzten Jahren den Frauenlohn an den Männerlohn heranzuführen können. In drei Berufssparten ist jeglicher Unterschied zwischen Männer- und Frauenlöhnen aufgehoben worden. Es gibt da eine Lohnskala nach den Tätigkeitsmerkmalen, und in dieses Schema werden die Beschäftigten ohne Unterschied des Geschlechtes eingereiht. Dasselbe wird im öffentlichen Dienst gehandhabt. Selbst in der Textilindustrie findet man keine Lohn Tabellen mehr, die nach Geschlecht unterscheiden.

In anderen Kollektivverträgen haben wir aber diese Unterscheidung nach den Geschlechtern noch. Besonders groß ist die Differenz und die sich daraus ergebende Ungerechtigkeit in der Metallindu-

strie. In der Metallarbeitergewerkschaft wächst aber das Verständnis für die Notwendigkeit, diese Frauenlohngruppen zu beseitigen, immer mehr.

Im Durchschnitt erhalten die Frauen heute noch etwa 24 Prozent weniger Lohn als die Männer. Im Frauenausschuß des OeGB, der die Frauenarbeit leitet, wird dieses Jahr das Problem «*Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit*» einer gründlichen Untersuchung unterzogen. Als Ergebnis werden wir dann auch bei den Gewerkschaften, bei denen das notwendig ist, für die Durchsetzung der Grundsätze des Abkommens Nr. 100 eintreten. Dabei lassen wir uns von der Ueberzeugung leiten, daß die Angleichung der Frauenlöhne an die Männerlöhne nicht nur im Interesse der Frauen liegt. Sie ist auch nötig, um in einer Zeit des Arbeitskräfteüberflusses die Männerlöhne zu erhalten und die Arbeitsplätze der Männer nicht zu gefährden. Wir haben doch auch schon erlebt, daß in Zeiten von Krise und Arbeitslosigkeit die Frauen in den Betrieben bleiben und gehalten wurden, während die höher bezahlten Männer stempern gehen mußten.

Eines unserer besonderen Arbeitsgebiete ist der *Frauenschutz*. Wie überall erfolgten auch in Oesterreich die ersten staatlichen Eingriffe gegen die unbeschränkte Ausbeutung der Arbeitenden über den Frauen- und Jugendschutz. Zu einer Zeit, als es noch keine Gewerkschaftsbewegung gab oder sie jedenfalls noch in ihren Anfängen steckte, schwach und einflußlos war, kamen in Oesterreich das Verbot der Untertagsarbeit und das Nachtarbeitsverbot für Frauen. Natürlich standen dieser Schutzgesetzgebung nicht in erster Linie soziale Beweggründe zu Gemüte. Es war vielmehr die zwingende Notwendigkeit, Gesundheit und Leben von Frauen, Müttern und Jugendlichen zu schonen, wenn «der Kaiser die für den Schutz des Reiches notwendigen Soldaten» bekommen wollte!

In der Folge wurde natürlich der Frauenschutz – und jetzt immer mehr unter dem Einfluß der Gewerkschaften und auch der politischen Arbeiterbewegung – den sich ändernden Produktionsbedingungen angepaßt. Heute haben wir in der Hauptsache drei große Gruppen von Frauenschutzbestimmungen. Da sind einmal die Vorschriften über die Arbeit im Bergwerk unter Tag, über die Arbeit mit Blei und unter Verwendung von Benzol und seinen Verbindungen. Die zweite Gruppe umfaßt die gefährlichen Arbeiten, wie Sprengen, die Arbeit an sehr gefährlichen Maschinen, an Holzbearbeitungsmaschinen, im Hoch- und Tiefbau usw. Die dritte Gruppe betrifft das Verbot besonders schwerer Arbeiten, wie die Betätigung an heißem Metall, im Transport, in Steinbrüchen, bei der Metallgewinnung, beim Heben schwerer Lasten.

Der Stand der Technik macht solche besondere Frauenschutzbestimmungen ohne weiteres möglich. Sie stellen auch nicht etwa eine besondere Bevorzugung der Frauen gegenüber den Männern

dar. Wir wollen zwar gleiche Rechte und gleiche Pflichten für die Geschlechter. Aber heißt das, daß man auf die unterschiedliche Natur der Geschlechter, insbesondere auf die weibliche Konstitution, nicht Rücksicht nehmen soll? Dazu kommt, daß es eine natürliche Aufgabe der Frau ist, Mutter zu werden. Für diese Aufgabe braucht die Frau den besonderen gesundheitlichen Schutz, nicht nur für sich, sondern auch für die Kindergeneration, die sie uns schenken soll. Ich befürchte auch nicht, daß wir durch solche Schutzbestimmungen die Möglichkeiten der Frauenarbeit zu stark einschränken. Vielmehr bahnen wir dadurch vielleicht wieder mehr eine gesunde und natürliche Arbeitssteilung zwischen Mann und Frau an. Es werden Arbeitsmöglichkeiten für Frauen genug bleiben, auch wenn wir dafür sorgen, daß Gesundheit und Kraft der Frauen erhalten bleiben. Schließlich darf doch auch wieder einmal darauf hingewiesen werden, daß die Frau neben der Erwerbstätigkeit in der Versorgung ihrer Familie und des Haushalts meistens noch ein zweites Arbeitsgebiet hat, das Kräfte erfordert und Zeit beansprucht.

Von ganz besonderer Bedeutung ist sodann der *Mutterschutz*. Wir haben ihn in Oesterreich sehr weit ausgedehnt. Das ist nicht unser alleiniges Verdienst, sondern auch eine Gunst der Verhältnisse. Im Zweiten Weltkrieg bekamen wir ein sehr gutes Mutterschutzgesetz, weil es damals eine Arbeitsverpflichtung für die Frauen gab, aber doch auch Kinder erwünscht waren. Dieses gute Mutterschutzgesetz gilt für alle Beschäftigten, auch für die Landwirtschaft. Als es 1957 in ein österreichisches Mutterschutzgesetz umgewandelt wurde, konnten wir es noch weiter ausbauen. Es legt zwingende Schonfristen vor und nach der Niederkunft mit voller Bezahlung des Nettolohnes fest. Während der Schwangerschaft können sich die Frauen auf Arbeitsplätze versetzen lassen, die ihrem Zustand angemessen sind. Der Kündigungsschutz spielt vom ersten Tage an, an dem die Frau ihre Schwangerschaft nachweisen kann, und wirkt bis vier Monate nach der Niederkunft.

Nach der Niederkunft können Frauen auch noch Urlaub bekommen, der ihnen gestattet, bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes zu Hause zu bleiben, das Kind zu versorgen und zu pflegen, ohne daß sie ihren Arbeitsplatz verlieren. Der Kündigungsschutz wirkt, bis die Frau wieder vier Wochen an ihrem Arbeitsplatz war und die Möglichkeit hatte, sich wieder einzuarbeiten.

Diese Maßnahmen werden noch durch *familienfördernde* Einrichtungen, wie Kindergeld, Mütterbeihilfen, besondere Hilfe während des Urlaubs nach der Niederkunft usw., ergänzt. Während dieses Urlaubs bekommt die Frau zwar nicht den vollen Nettolohn, sie erhält aber über die Arbeitslosenversicherung einen gewissen Lohnersatz. Die Notwendigkeit solcher Maßnahmen und Einrichtungen ist heute fast allgemein anerkannt, denn die Frage, wie die

Mutter Beruf und Mutterschaft miteinander vereinen kann, ist die schwierigste. Wenn die Wirtschaft nun einmal ohne Frauenarbeit nicht auskommt, hat die Gesellschaft auch die Verpflichtung, daß die erwerbstätige Mutter diese andere Aufgabe als Mutter und Betreuerin der Familie erfüllen kann.

Das ist ein kleiner Ueberblick über die Probleme, die sich der gewerkschaftlichen Frauenarbeit stellen. Der Erfolg unserer Arbeit kommt nicht nur den berufstätigen Frauen zugut, er ist auch für die gesamte Gewerkschaftsbewegung und schließlich für die Gesellschaft von größter Bedeutung. Wo es nicht gelingt, den immer größeren Zuzug der Frauen ins Wirtschaftsleben auch gewerkschaftlich zu erfassen, wo es nicht gelingt, die immer umfangreichere Schicht der Angestellten zu organisieren, geht auch die Kraft der Gesamtbewegung zurück. Dabei hoffen wir, daß wir unsere Arbeit so gut machen werden, daß wir bald entbehrlich werden. Es braucht in der Gewerkschaftsbewegung nicht auf immer Frauenabteilungen zu geben. Unser Ziel ist vielmehr, die Frauen so in die Gesamtbewegung zu integrieren, daß wir einmal nicht mehr zwischen Männern und Frauen unterscheiden müssen und beide zusammen ohne jeden Unterschied alle Aufgaben erledigen, die sich stellen.

Rosa Weber, Wien.

Oesterreichs Renten wurden «Pensionen»

Eine neuerliche wesentliche Verbesserung der Pensionsversicherung der Arbeitnehmer ist in Oesterreich am 1. Januar 1962 in Form der 9. Novelle zum Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) in Kraft getreten. In dieser 9. Verbesserung des ASVG ist auch eine Namensänderung enthalten: Die Renten der Pensionsversicherung werden seither ebenfalls Pensionen genannt, ebenso wie die Ruhegenüsse der öffentlichen Bediensteten schon bisher. Die bisherigen Rentner heißen daher nunmehr Pensionierte.

Dahinter verbirgt sich nicht nur ein bloßes Spiel mit Worten, sondern vielmehr ein echter Bedeutungswandel. Es soll durch die neue Terminologie zum Ausdruck kommen, daß die soziale Gesetzgebung in Oesterreich in den letzten Jahren in sehr beachtlicher Weise zum Ausbau des Wohlfahrtsstaates beigetragen hat und daß es auf dem Gebiet der Renten-(Pensions-)versicherung besonders viele Fortschritte und Verbesserungen gegeben hat.

Dazu kommt noch, daß die Unterschiede zwischen den Leistungen der sozialen Pensionsversicherung und den schon immer als Pensionen bezeichneten Ruhe- und Versorgungsgenüssen, die von öffentlich-rechtlichen Dienstgebern geleistet werden, nicht mehr allzu groß sind. Es empfinden aber auch die Bezieher von Leistungen aus der Sozialversicherung es als wesentlich gerechter und zufried-