

"Mit gutem Beispiel voran"

Wir. Die MetallInnen.



WIR. DIE METALLER.

Gewerkschaft Metall - Textil

Projektteam:

C. Bauer †

C. Baur

R. Hauser

A. Hiden

M. Kemperle

I. Nikolay-Leitner

R. Schindler

S. Prisching

christine.baur@bmsg.gv.at

robert.hauser@metaller.at

anton.hiden@metaller.at

monika.kemperle@metaller.at

ingrid.nikolay-leitner@bmsg.gv.at

rene.schindler@metaller.at

susanne.prisching@bmsg.gv.at

Widmung:

Diese Broschüre widmen wir unserem verstorbenen Kollegen Claus Bauer, bis 2002 Zentralsekretär der Gewerkschaft Metall – Textil. Er hat es sich zum persönlichen Ziel gemacht, zur Gleichstellung der vielen Kolleginnen in der Textilbranche beizutragen und hat im Rahmen der Erstellung dieser Broschüre mit vollstem Engagement und ganzem Herzen gearbeitet. In seinem Sinn werden wir unseren Weg entschlossen fortsetzen.

PROJEKTHANDBUCH

"Mit gutem Beispiel voran" *Wir.Die MetallerInnen.*

Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen

am Beispiel der Kollektivverträge der
Gewerkschaft Metall-Textil

2. Auflage

Wien, im Jänner 2003

Inhaltsverzeichnis:

Vorwort	5
Einleitung: Gender Mainstreaming	8
1. Ziele des Projekts	10
2. Nicht-Ziele	10
3. Kollektivverträge als Instrument zur Förderung der Lohngleichheit	11
4. Prüfverfahren	12
4.1. Prüfpunkte	12
4.2. Liste der überprüften Kollektivverträge	13
4.3. Lohnstatistische Erhebungen als Grundlage für die Kollektivvertragsanalyse	14
4.4. Andere zur Kollektivvertragsanalyse herangezogene Kriterien	24
- Rechtsprechung des EuGH und OGH	24
- Vorschläge der Wissenschaft zur diskriminie- rungsfreieren Gestaltung von Lohnsystemen	30
5. Ergebnisse der Analyse	34
1. Einleitung	34
2. Kollektivvertragsstruktur	36
3. Anrechnungsregeln	38
4. Beständigkeit des Arbeitsverhältnisses	39
5. Grundentgelte (Einstufung)	40
6. Arbeitszeit	48
7. Tätigkeitsabhängige Zusatzentgelte	48
8. Sonstige Arbeitsbedingungen	51
9. Aus- und Fortbildung	52
10. Sprache	52
6. Best - practice - Beispiele	53
7. Best fantasies	54
8. Checkliste zum Gendern von Kollektivverträgen	57



Vorwort

Intensive und konsequente Anstrengungen werden notwendig sein, um die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern nicht noch größer werden zu lassen, umso mehr, um sie zu schließen. Das zeigt die von der damaligen Sozialministerin Lore Hostench 1998 in Auftrag gegebene und Anfang 2000 vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit herausgegebene Studie "Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung" des Forschungsinstituts Synthesis.

Die Studie hat aber vor allem klar werden lassen, dass der Einkommensnachteil von 36%, den die Berufseinsteigerinnen von 1977 nach zwanzig Berufsjahren gegenüber ihren männlichen Kollegen aufweisen, stärker auf Benachteiligungen im Berufsleben selbst als auf Einkommensverluste durch Berufsunterbrechungen zurückzuführen ist:

Frauen, die ihre Berufslaufbahn ebenso wenig unterbrechen wie Männer, hatten nach zwanzig Berufsjahren einen Einkommensnachteil von 31%!

Dieses Ergebnis bedeutet, dass es zum einen die schlechteren Aufstiegschancen der Frauen sind, die ihre Einkommensentwicklung negativ beeinflussen. Zum anderen sind es aber auch die vielen kleinen Entscheidungen zugunsten der Angehörigen des männlichen Geschlechts - etwa bei der Anrechnung von Vordienstzeiten, bei Vorrückungen, Zulagen, Prämien und außerordentlichen Zuwendungen -, die sich viel stärker zuungunsten der Einkommen unselbständig erwerbstätiger Frauen auswirken, als dies vielen Personalverantwortlichen, ja auch vielen betroffenen Frauen selbst, bewusst ist.

Viele Frauen scheuen eine Beschwerde wegen einer (vermeintlich geringfügigen) finanziellen Bevorzugung eines Kollegen - und bedenken dabei nicht, welche Auswirkungen dieser kleine Vorteil im Zusammenwirken mit prozentuellen Lohnerhöhungen (und weiteren kleinen Bevorzugungen) im Laufe ihres Berufslebens hat.

Personalverantwortliche und ArbeitgeberInnen erfüllen die Ansprüche der - weniger bescheidenen - männlichen Arbeitnehmer nach finanzieller Anerkennung ihrer Leistung sicher oft, ohne zu bedenken, wie massiv sie die bescheidener auf Anerkennung wartenden Arbeitnehmerinnen damit auf lange Sicht finanziell benachteiligen.

Gleichzeitig eröffnet gerade die Tatsache, dass die Einkommensnachteile so stark ihre Ursache im Berufsleben selbst haben, Handlungsmöglichkeiten in Richtung Gleichstellung.

Wir haben daher eine Arbeitsgruppe beauftragt zu erheben, ob die bestehenden Kollektivverträge eine der Ursachen dieser Benachteiligung sind bzw. vor allem, ob sie Lösungsansätze bieten, um die Einkommensschere zu schließen.

Um die Objektivität dieser Analyse zu gewährleisten, wollten wir sie nicht nur von GewerkschafterInnen durchführen lassen, da ihnen auf Grund ihrer intensiven Mitarbeit bei der Gestaltung dieser Kollektivverträge eine gewisse "Betriebsblindheit" unterstellt werden könnte. Um dies auszuschließen, haben wir die intensive Zusammenarbeit mit folgenden PartnerInnen gewählt:

Die Gleichbehandlungsanwältinnen, da sie täglich mit Fragen des Einkommensunterschiedes zwischen Frauen und Männern konfrontiert werden.

Olga Schuster, eine ehemalige, langjährige Mitarbeiterin der Arbeiterkammer Tirol, Referat Frau und Beruf, hat konkret aufgelistete Tätigkeiten aus dem Textilbereich als Hilfestellung für die Bewertung persönlich bewertet und anderen Tätigkeiten gegenübergestellt.

Austausch über die Problemstellung erfolgte zudem mit einer der Projektleiterinnen des Projektes DABO (diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung), Edeltraud Ranftl, von der Universität Linz. Die Erkenntnisse, die für die diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung in diesem Projekt gewonnen wurden, sind ebenfalls in unsere Arbeit eingeflossen.

Um eine Außensicht auf die Problemstellung zu bekommen, wurde in Zusammenarbeit mit der Universität Innsbruck, Institut für Arbeits- und Sozialrecht, das Thema Gleichbehandlung in den Kollektivverträgen Metall - Textil als Diplomarbeit bearbeitet.

Einzelne Mitglieder der Gruppe nahmen wiederholte Male an Gender Mainstreaming - Trainings teil. Die Trainings erfolgten durch Marietta Schneider und Zita Küng. Die Vernetzung mit ausländischen PartnerInnen (Schweden, Dänemark, Norwegen) hat wesentliche Impulse für die Arbeit gebracht.

Die intensive Auseinandersetzung mit dieser Problematik hat wieder unsere hohe Verantwortung für den Arbeitsfrieden, die Einhaltung geltender Rechtsnormen und die Weiterentwicklung in Richtung der faktischen Gleichstellung von Männern und Frauen gezeigt.

Daher gilt für die Zukunft:

Jede Organisation kann nur in dem Ausmaß überzeugen, in dem ihre eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das vertretene Prinzip selbst glaubhaft und sichtbar leben. Daher ist es eine herausfordernde und notwendige Aufgabe, im Laufe der nächsten Jahre innerhalb der Gewerkschaft Metall - Textil eine Kultur selbstbewusster, fantasievoller und neuer Herangehensweisen zu entwickeln. Die bisher schon erreichten Erfolge werden uns dabei als Ermutigung und Ansporn dienen.



Rudolf Nürnberger
Vorsitzender der
Gewerkschaft Metall - Textil



Erika Nussgraber-Schnabl
Frauenvorsitzende der
Gewerkschaft Metall - Textil

*(„Die Verschönerung des Geschlechterverhältnisses
bringt eine Verschönerung der Welt!“*

Zita Küng

Gender Mainstreaming Expertin aus der Schweiz)

*Definition von
Gender-
Mainstreaming*

*Top down-
Konzept*

Was ist Gender Mainstreaming?

Gender Mainstreaming ist ein Konzept zum Um- und Neuaufbau von bestehenden Organisationen. Das Neue daran ist, dass dieses Konzept nicht wie die bisherige Frauenpolitik allein von den Frauen ausgeht, sondern vom Geschlechterverhältnis: es nimmt die Männer ebenso ins Blickfeld.

„Gender“ ist englisch und meint „Geschlecht“ im sozialen Kontext. Im biologischen Sinn (z.B. im Zusammenhang mit Fortpflanzung) heißt Geschlecht „sex“.

„Mainstream“ heißt Selbstverständlichkeit (wörtlich: Hauptstrom).

Der Ansatz beruht auf der Erfahrung, dass es keine geschlechtsneutralen Entscheidungen gibt. Alle Entscheidungen, alle Handlungen oder Unterlassungen werden von Frauen oder von Männern für Frauen oder für Männer gemacht.

Als Tätigkeit bedeutet „gender-mainstreamen“, dass die Geschlechterfrage überall in unserer Gesellschaft, in der gesamten Politik, der Wirtschaft, den Gewerkschaften ernst genommen und gestaltet wird.

Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen in allen Entscheidungsbereichen und Arbeitsbereichen einer Organisation. Das Ziel von Gender Mainstreaming ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisse einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen. Gender Mainstreaming als Prinzip des betrieblichen Denkens und Handelns bedeutet angewandt auf die Debatte um Gleichstellung und Gleichbehandlung von Männern und Frauen, dass jedes Thema geschlechtersensibel bearbeitet wird.

Gender Mainstreaming ist ein top-down-Konzept, das bedeutet, dass die Verantwortung für die Umsetzung des Konzeptes auf der Führungsebene angesiedelt ist.

Die Verantwortung dafür, die jeweiligen Veränderungen durchzusetzen, liegt nicht mehr bei den betroffenen Frauen. Jetzt wird es Aufgabe aller, die an politischen Entscheidungen beteiligt sind.

Elemente der Umsetzung des Prinzips sind:

An der Debatte beteiligen sich Frauen und Männer im gleichen Umfang, es gibt keine indirekte Diskriminierung eines Geschlechts in Bezug auf die Beteiligung.

Die Arbeit wird durch geschlechterspezifische Zielsetzungen gesteuert.

Die Geschlechterperspektive wird inhaltlich in Diskussions- und Entscheidungsprozesse einbezogen.

Als Methoden der Umsetzung des Gender Mainstreaming Konzeptes gelten alle **Instrumente zur Unterstützung der notwendigen Analyse**, die der Verwirklichung von Chancengleichheit vorausgeht. Dazu zählen etwa Fragebögen oder Leitfäden, die es erleichtern, vor einer Entscheidung für eine Maßnahme auf politischer oder gesellschaftlicher Ebene **die richtigen Fragen** zu stellen.

Hilfreich dafür ist die sogenannte Drei, Vier, manchmal auch Fünf R-Methode. (Repräsentation, Ressourcen, Realia, Rechte, Resultat).

Repräsentation

Hier wird gefragt wie viele Frauen und wie viele Männer von einer Maßnahme betroffen sind und wie viele Frauen und wie viele Männer bei der Maßnahme mitwirken.

Ressourcen

Hier wird gefragt und nachgeschaut, wie die in der Maßnahme bewegten Mittel von Raum, Geld und Zeit zwischen den Geschlechtern verteilt sind.

Realia

Welche Normen und Werte (Frauen und Männer betreffend) bilden den Hintergrund der Planung und Entscheidung einer Maßnahme.

Rechte

Welche Gleichstellungsrechte gibt es und wie wird durch eine Maßnahme darauf Bezug genommen. Wie verbindet sich das eine mit dem anderen.

Resultate

Weitere Informationen zu Gender Mainstreaming:

<http://www.gendermainstreaming.at>

<http://www.gendermainstreaming.com/>

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html

*Instrumente
zur Analyse-
unterstützung*

1. Ziele des Projekts

Kollektivverträge überprüfen

- Kollektivverträge im Bereich Gewerkschaft Metall - Textil überprüfen auf:
 - Bestimmungen, die anfechtbar sind;
 - Bestimmungen, bei denen anlässlich Neuverhandlung auf Gleichstellung geachtet werden muss;
 - Bestimmungen, die neutral formuliert, aber für diskriminierende Anwendung offen sind.
- Auffinden bzw. Entwickeln von Best-practice-Beispielen für genderechte Kollektivvertragsgestaltung
- Definition von Eckpunkten für die Entwicklung von Lohnschemata, die zur Angleichung der Einkommen von Frauen und Männern beitragen
- Differenzierte Analyse zwischen:
 - Kollektivverträge sind die Ursache für Lohnschere;
 - Kollektivverträge sind in Ordnung, die Lohnschere muss andere Gründe haben.

Differenzierte Analyse

Damit sollen zwischen den bisherigen Polen der Argumentation (einerseits: die Kollektivverträge sind die Ursache der gesamten Lohndiskriminierung; andererseits: Kollektivverträge haben mit Lohndiskriminierung nichts zu tun, die Gründe müssen anderswo gesucht werden) differenziertere Analysen geliefert und konkrete Problemlösungen ermöglicht werden. KollektivvertragsverhandlerInnen sollen auf die Möglichkeiten aufmerksam gemacht werden, die das Instrument Kollektivvertrag in dieser Frage bietet. Verbliebene Restbestände an diskriminierenden Regelungen sollen zur raschen Beseitigung aufgelistet werden.

2. Nicht-Ziele

- Infragestellen von Kollektivverträgen
- Neuregelungen, die nichts zum Schließen der Lohnschere beitragen

3. Kollektivverträge als Instrument zur Förderung der Lohngleichheit

Das im Gleichbehandlungsgesetz vorgesehene Konzept „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ kann zwangsläufig in einem nach Geschlechtern segmentierten Arbeitsmarkt keine breite Wirksamkeit entfalten: Da entsprechend den Geschlechterrollen Männer und Frauen oft unterschiedliche Tätigkeiten verrichten, greift dieser Ansatz zu kurz.

Dem wollten die Gleichbehandlungs-Richtlinien und das Gleichbehandlungsgesetz durch das Gebot „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ begegnen: Dieser Ansatz scheitert aber wiederum daran, dass auf gesetzlicher Ebene das Kriterium der „Gleichwertigkeit“ nicht präzise definiert werden kann. Dementsprechend wird der gesetzliche Auftrag praktisch so gut wie nicht umgesetzt.

Hier käme den Branchen-Kollektivverträgen eine entscheidende Rolle zu: Mit gutem Grund hat der österreichische Gesetzgeber ihnen die Lohngestaltung überlassen: Es handelt sich um flexible Instrumente der branchenkundigen KollektivvertragspartnerInnen, die auf die Besonderheiten des jeweiligen Wirtschaftszweiges Bedacht nehmen. Gerade diese müssten dann aber auch in der Lage sein, für ihre Branche festzusetzen, welche Tätigkeiten als gleichwertig anzusehen sind und könnten dies konkret normieren!

Im Idealfall könnte das einfach seinen Ausdruck darin finden, dass in einer Lohn/Gehaltsgruppe zusammengefasste Tätigkeiten grundsätzlich als gleichwertig anzusehen sind. Das Lohngleichheitsgebot würde dann dazu zwingen, dass Männer und Frauen, die in derselben Lohn/Gehaltsgruppe eingestuft sind, auch den selben Ist-Lohn erhalten müssen (wenn nicht sachliche Gründe wie z.B. unterschiedliches Dienstalter, etc. eine Differenzierung rechtfertigen). Das Gleichbehandlungsgesetz selbst ordnet Derartiges nicht an (EuGH C-381/99). Es bedürfte ausdrücklicher kollektivvertraglicher Anordnungen mit diesem Inhalt.

Kollektivverträge könnten auch differenziertere Anordnungen treffen, die das gleiche Ziel sicherstellen (z.B. in der Branche typischerweise auftretende, geschlechtsspezifische aber gleichwertige Tätigkeiten benennen; Verpflichtung zur Lohngleichheit innerhalb einer Lohngruppe wenigstens im Zeitpunkt der Einstellung).

„Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“

Rolle der Branchen-Kollektivverträge

Wenn der Kollektivvertrag als branchenspezifisches, konkretes, von der hohen betrieblichen Autorität der SozialpartnerInnen getragenes Rechtsinstrument das Ziel der Lohngleichheit aktiv aufgreift, ist eine ungleich höhere Wirksamkeit zu erwarten, als sie Gesetze (oder europäische Richtlinien) haben können.

4. Prüfverfahren

Kollektivvertrags- inhalte

Aufgrund der typischen Inhalte der untersuchten Kollektivverträge ergaben sich folgende

4.1. Prüfpunkte:

- Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses, Befristungen
- Betriebszugehörigkeit (Anrechnungsregelungen)
- Arbeitszeit
- Nachtarbeit
- Teilzeitbeschäftigung
- Überstunden/Mehrarbeit
- Sonn- und Feiertagsarbeit
- Beschäftigungen außerhalb des ständigen Betriebes
- Entlohnung -
Lohngruppeneinteilungen, Lohngruppenmerkmale,
Lohngruppenerweiterungen
- Verdienstbegriff
- Akkordarbeit
- Akkordähnliche Prämien
- Prämienarbeit
- Zulagen und Zuschläge
- Entgelt bei Arbeitsverhinderung
- Urlaub und Urlaubszuschuss (Voraussetzungen dafür),
- Sonderzahlungen
- Jubiläumsgeld
- Abfertigung
- Sprachliche Formulierungen
- Verteiloption
- Aus- und Weiterbildung (Bildungszeit, Qualifizierungsförderung)

4.2. Liste der überprüften Kollektivverträge

- Kollektivvertrag für die eisen- und metall erzeugende und verarbeitende Industrie und für die Elektro- und Elektronikindustrie
- Kollektivvertrag Metallgewerbe
- Kollektivvertrag für den österreichischen Bergbau
- Kollektivvertrag für Arbeiter der Elektrizitätsversorgungsunternehmen
- Kollektivvertrag für die Arbeiter in der erdöl- und erdgasgewinnenden Industrie Österreichs
- Kollektivvertrag für die Ledererzeugende Industrie
- Rahmenkollektivvertrag für die Arbeiterinnen und Arbeiter der österreichischen Textilindustrie (samt Vereinbarungen für die jeweiligen Bundesländer)
- Rahmenkollektivvertrag für die Arbeiter in den industriellen Wäschereien, Chemischputzereien und Färbereien
- Rahmenkollektivvertrag für die Arbeiter der österreichischen Bekleidungsindustrie (samt Anhängen)
- Kollektivvertrag für die Schuhindustrie
- Rahmenkollektivvertrag für die Arbeiterinnen und Arbeiter der österreichischen Lederwaren- und Kofferindustrie
- Rahmenkollektivvertrag für das Bekleidungs-, Textil-, Schuh-, Sattler-, und Kürschnergewerbe
- Kollektivvertrag Textilreinigergewerbe

In sämtlichen Kollektivverträgen wurden die äußerst differenzierten Lohnschemata gleichfalls überprüft. Die Überprüfung der Kollektivverträge erfolgte nicht nur hinsichtlich der genannten Prüfpunkte sondern des gesamten Textes.

*Textliche
Überprüfung
der Kollektiv-
verträge*

4.3. Lohnstatistische Erhebungen als Grundlage für die Kollektivvertragsanalyse:

Als statistische Basis der Analyse wurden die von der Gewerkschaft Metall – Textil seit Jahren erhobenen Lohnstatistiken verwertet. Sie haben insbesondere folgende, signifikante Ergebnisse gezeigt:

Anzahl der ArbeitnehmerInnen 1996 - 2001				
	1996	2001	1996	2001
	männlich	männlich	weiblich	weiblich
Techniker	2.255	2.360	0	0
Spitzenfacharbeiter	12.153	10.244	17	37
Qualifizierte Facharbeiter	15.641	14.852	76	251
Facharbeiter	23.896	24.366	471	709
Bes. qualifizierte Arbeitnehmer	19.848	19.247	1.900	1.991
Qualifizierte Arbeitnehmer	12.439	11.752	4.561	4.170
Arbeitnehmer mit Zw eckausbildung	7.654	7.643	11.536	10.286
Arbeitnehmer ohne Zw eckausbild	1.312	1.106	1.699	1.315
alle Lohngruppen	95.198	91.570	20.260	18.759
	1996	2001	1996	2001
	männlich	männlich	weiblich	weiblich
Techniker	100%	100%	0%	0%
Spitzenfacharbeiter	99,9%	99,6%	0,1%	0,4%
Qualifizierte Facharbeiter	99,5%	98,3%	0,5%	1,7%
Facharbeiter	98,1%	97,2%	1,9%	2,8%
Bes. qualifizierte Arbeitnehmer	91,3%	90,6%	8,7%	9,4%
Qualifizierte Arbeitnehmer	73,2%	73,8%	26,8%	26,2%
Arbeitnehmer mit Zw eckausbildung	39,9%	42,6%	60,1%	57,4%
Arbeitnehmer ohne Zw eckausbild	43,6%	45,7%	56,4%	54,3%
alle Lohngruppen	82,5%	83,0%	17,5%	17,0%

Durchschnittlicher monatl. Lohn in € der ArbeitnehmerInnen 1996 - 2001

	1996	2001	1996	2001
	männlich	männlich	weiblich	weiblich
Techniker	2.107,17	2.426,88	0	0
Spitzenfacharbeiter	1.940,75	2.198,90	1.831,51	2.033,57
Qualifizierte Facharbeiter	1.718,73	1.975,30	1.663,99	1.686,25
Facharbeiter	1.541,97	1.756,57	1.488,32	1.614,60
Bes. qualifizierte Arbeitnehmer	1.574,69	1.789,54	1.324,69	1.589,29
Qualifizierte Arbeitnehmer	1.455,96	1.641,12	1.341,00	1.522,50
Arbeitnehmer mit Zw eckausbildung	1.334,91	1.488,81	1.264,60	1.427,25
Arbeitnehmer ohne Zw eckausbild	1.236,13	1.417,27	1.141,60	1.273,11
alle Lohngruppen	1.609,37	1.824,57	1.290,63	1.464,96

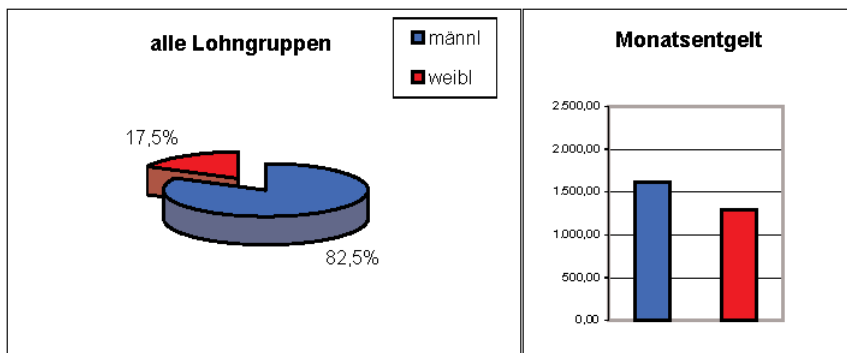
Veränderungen gegenüber 1996

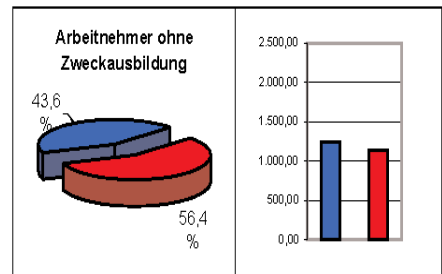
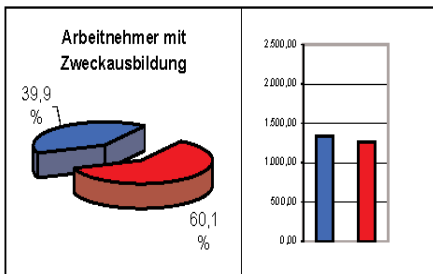
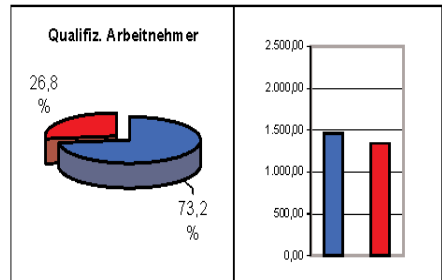
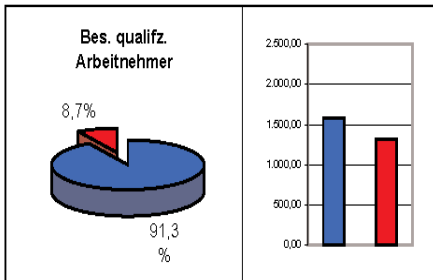
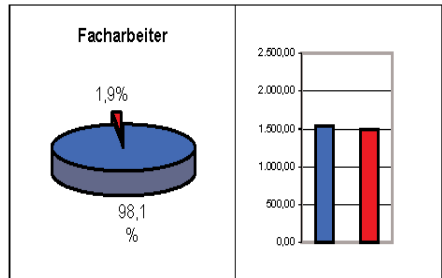
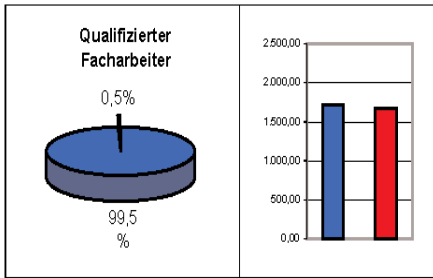
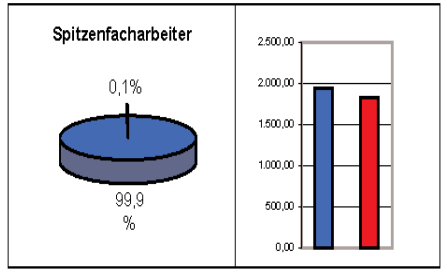
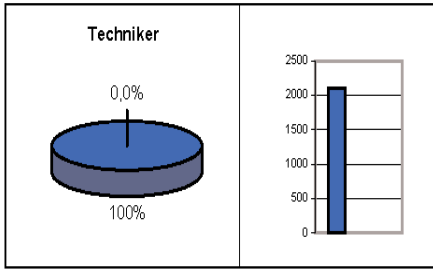
	männlich	weiblich
Techniker	+15,2%	
Spitzenfacharbeiter	+13,3%	+11,0%
Qualifizierte Facharbeiter	+14,9%	+1,3%
Facharbeiter	+13,9%	+8,5%
Bes. qualifizierte Arbeitnehmer	+13,6%	+20,0%
Qualifizierte Arbeitnehmer	+12,7%	+13,5%
Arbeitnehmer mit Zw eckausbildung	+11,5%	+12,9%
Arbeitnehmer ohne Zw eckausbild	+14,7%	+11,5%
alle Lohngruppen	+13,4%	+13,5%

Die geschlechtsspezifische statistische Auswertung zeigt im Metallbereich zwar Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen, jedoch sind diese innerhalb der Lohngruppe nicht sehr hoch. Wesentlich signifikanter sind die unterschiedlichen Besetzungen der einzelnen Lohngruppen mit Männern und Frauen. Sowohl in der Lohngruppe für FacharbeiterInnen als auch in der Lohngruppe der angelernten ArbeitnehmerInnen dominieren die Männer in den jeweils höheren Lohngruppen, während Frauen (auch in den FacharbeiterInnen Lohngruppen) in den unteren Lohngruppen eingestuft sind.

Metallindustrie Prozentanteil Männer / Frauen in den einzelnen Lohngruppen 1996

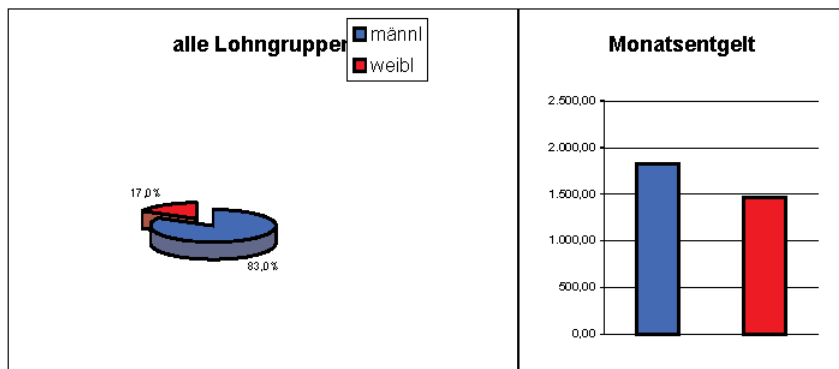
	männl	weibl
Techniker	2.255	0
Spitzenfacharbeiter	12.153	17
Qualifizierter Facharbeiter	15.641	76
Facharbeiter	23.896	471
Bes. qualifz. Arbeitnehmer	19.848	1.900
Qualifz. Arbeitnehmer	12.439	4.561
Arbeitnehmer mit Zweckausbildung	7.654	11.536
Arbeitnehmer ohne Zweckausbildung	1.312	1.699
alle Lohngruppen	95.198	20.260

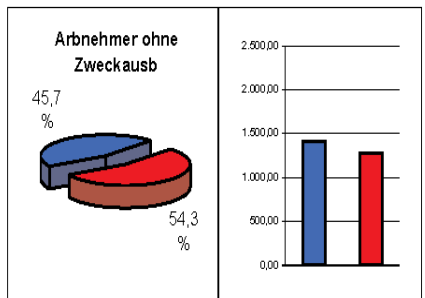
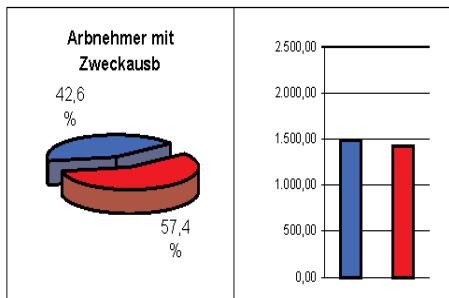
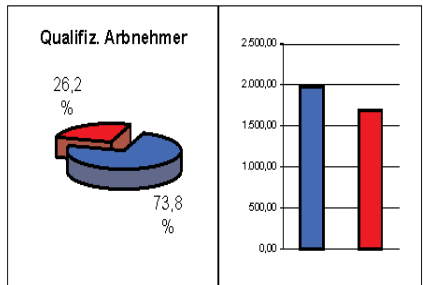
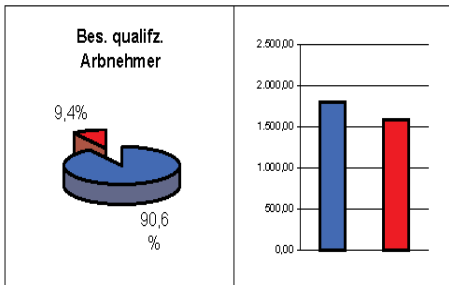
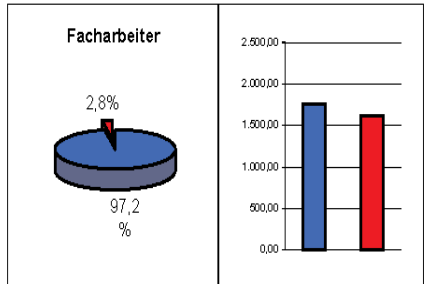
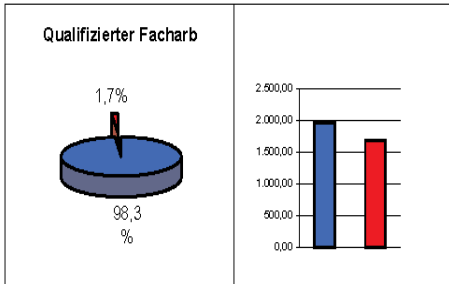
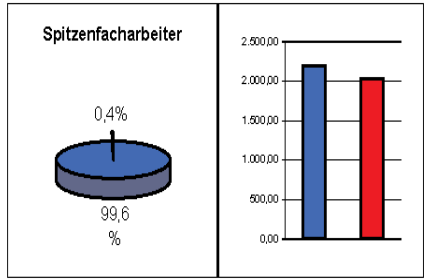
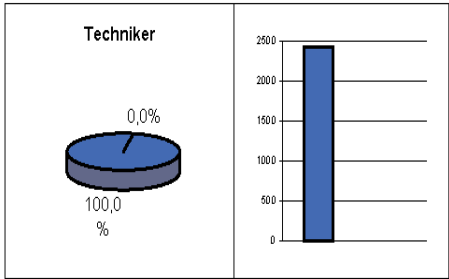




Metallindustrie Prozentanteil Männer / Frauen in den einzelnen Lohngruppen 2001

	männl	weibl
Techniker	2360	0
Spitzenfacharbeiter	10244	37
Qualifizierter Facharb	14852	251
Facharbeiter	24366	709
Bes. qualifz. Arbnehmer	19247	1991
Qualifiz. Arbnehmer	11752	4170
Arbnehmer mit Zweckausb	7643	10286
Arbnehmer ohne Zweckausb	1106	1315
alle Lohngruppen	91570	18759





Im Textilbereich zeigt die Lohnstatistik innerhalb der einzelnen Lohngruppen erhebliche Lohn Differenzen, über alle Lohngruppen hinweg schwinden jedoch die Differenzen. Auch die Lohngruppen sind hier eher mit Frauen und Männern gleich besetzt.

Bekleidungsindustrie 2000 - 2001

Anzahl der ArbeiterInnen

Lohngruppe	2000	2001	2000	2001
	männlich	männlich	weiblich	weiblich
1	37	150	851	944
2	8	106	859	874
3	34	50	748	708
4	64	49	208	186
5	7	2	219	127
6	6	8	48	32
7	9	8	31	20
8	26	36	43	5
9	26	6	96	19
10	21	9	20	6
11	5	4	6	3
12	9	9	6	
Alle Lohngruppen	252	437	3135	2924

Durchschnittslohn pro Monat in € der ArbeitnehmerInnen

Lohngruppe	2000	2001	2000	2001
	männlich	männlich	weiblich	weiblich
1	1.011,12	1.063,53	1.029,95	1.007,91
2	1.155,79	1.200,83	1.021,97	1.036,29
3	1.109,24	1.173,10	1.028,54	1.078,45
4	990,91	1.092,14	1.039,95	1.080,20
5	1.383,50	1.544,58	1.195,46	1.287,14
6	1.298,25	1.231,92	1.107,82	1.185,45
7	1.234,40	1.306,60	1.148,92	1.224,42
8	1.507,45	1.420,94	1.176,44	1.081,29
9	1.352,32	1.308,76	1.237,08	1.248,10
10	1.329,29	1.388,21	1.040,24	1.256,28
11	1.355,41	1.153,89	1.093,76	1.015,81
12	1.332,26	1.293,56	1.178,48	1.100,16
Alle Lohngruppen	1.205,35	1.167,56	1.050,77	1.056,84

Textilindustrie ohne Tirol und Vorarlberg 2000 - 2001

Anzahl der ArbeiterInnen

	2000	2001	2000	2001
Lohngruppe	männlich	männlich	weiblich	weiblich
1 bis 3	1.064	208	374	356
4	150	347	415	398
5	174	448	346	362
6	205	163	214	219
7	362	207	133	114
8	107	132	97	55
9	48	284	148	55
10	185	219	7	63
11	6	174	8	21
12	27	274	24	215
Alle Lohngruppen	2.328	2.456	1.766	1.858

Durchschnittslohn pro Monat in € der ArbeitnehmerInnen

	2000	2001	2000	2001
Lohngruppe	männlich	männlich	weiblich	weiblich
3	1.280,81	1.337,96	1.160,68	1.111,60
4	1.266,33	1.338,88	1.214,28	1.263,88
5	1.448,66	1.265,85	1.283,00	1.170,63
6	1.414,66	1.325,07	1.258,39	1.231,96
7	1.450,97	1.473,22	1.305,62	1.326,00
8	1.454,30	1.432,93	1.343,48	1.258,33
9	1.509,71	1.493,64	1.434,46	1.380,42
10	1.468,85	1.384,11	1.306,23	1.340,80
11	1.341,60	1.392,48	1.144,76	1.109,91
12	1.331,83	1.498,40	1.248,17	1.470,82
Alle Lohngruppen	1.289,50	1.384,46	1.199,26	1.244,72

Anzahl der ArbeiterInnen

Lohngruppe	2000	2001		2000	2001
	männlich	männlich		weiblich	weiblich
1 bis 3	23	6		190	190
4	47	93		105	105
5	21	49		15	15
6	36	19		30	30
7	29	29		10	10
8	31	29		11	11
9	1	4		2	2
10	5	1		1	1
11	8	1		0	0
12	3	2		3	3
Alle Lohngruppen	204	233		367	367

Durchschnittslohn pro Monat in € der ArbeitnehmerInnen

Lohngruppe	2000	2001		2000	2001
	männlich	männlich		weiblich	weiblich
1 bis 3	1.214,48	1.001,22		1.110,25	1.144,48
4	1.254,27	1.294,38		1.308,23	1.191,48
5	1.314,98	1.296,71		1.253,81	1.190,48
6	1.442,62	1.363,21		1.366,38	1.385,48
7	1.356,10	1.389,06		1.188,85	1.137,48
8	1.378,01	1.530,29		1.226,01	1.452,48
9	1.508,03	1.567,96		1.249,88	0,00
10	1.581,75	1.598,66		1.479,07	1.333,48
11	1.454,07	1.625,30		0,00	0,00
12	1.572,54	1.715,33		1.614,47	0,00
Alle Lohngruppen	1.345,17	1.389,69		1.197,08	1.264,48

Textilindustrie Vorarlberg 2000 - 2001

Anzahl der ArbeiterInnen

Lohngruppe	2000	2001		2000	2001
	männlich	männlich		weiblich	weiblich
1 bis 3	136	107		265	
4	162	374		569	
5	305	207		277	29
6	197	260		41	7
7	100	90		66	2
8	158	61		132	1
9	127	94		14	
10	127	119		22	
11	18	25		6	
12	43	33		9	
Alle Lohngruppen	1373	1370		1401	15

Durchschnittslohn pro Monat in € der ArbeiterInnen

Lohngruppe	2000	2001		2000	2001
	männlich	männlich		weiblich	weiblich
1 bis 3	1.259,52	1.131,44		1.054,78	1.176,4
4	1.340,48	1.377,33		1.289,74	1.229,4
5	1.306,03	1.386,36		1.395,31	1.343,4
6	1.356,23	1.376,91		1.341,35	1.339,4
7	1.398,69	1.434,49		1.345,06	1.466,0
8	1.499,46	1.423,79		1.339,12	1.393,0
9	1.486,13	1.490,66		1.493,31	1.350,4
10	1.505,55	1.546,28		1.499,35	1.510,4
11	2.177,05	1.551,41		1.442,89	1.573,0
12	1.751,50	1.689,99		1.578,79	1.660,4
Alle Lohngruppen	1.391,29	1.447,07		1.285,97	1.327,4

4.4. Andere zur Kollektivvertragsanalyse herangezogene Kriterien:

Rechtsprechung des EuGH und des OGH

EU-Vertrag Artikel 141

Es gibt viele Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes zur Auslegung von Artikel 141 EU - Vertrag (ex Artikel 119 EGV) und der Lohngleichheitsrichtlinie. Trotzdem gibt es nur wenige Entscheidungen, in denen der EuGH Aussagen zu Kriterien der Arbeitsbewertung gemacht hat.

Lohngleichheits- richtlinie

Seitdem die Lohngleichheitsrichtlinie (75/117/EWG) anordnet, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts auch gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit beinhaltet, richtet sich die Aufmerksamkeit vermehrt auf Systeme beruflicher Einstufung (kollektivvertragliche Lohngruppen), da diese in Gleichwertigkeitssachen oft Gegenstand des Streits sind. Artikel 1 Absatz 2 der Richtlinie bestimmt:

„(...) wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, (muss) dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden.“

Diese Bestimmung war nur in einer geringen Anzahl von Fällen die direkte Streitfrage. Aus den Entscheidungen in diesen Fällen lassen sich die folgenden Grundsätze ableiten:

Grundsätze

- Der Grundsatz gleichen Entgelts gilt für jeden einzelnen Bestandteil des Entgelts und nicht nur im Wege einer Gesamtbewertung aller gewährten Vergütungen (EuGH 17. 5. 90, C-262/88, Barber).
- Die Art der zu verrichtenden Arbeit muss objektiv berücksichtigt werden. Die gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, muss also in der gleichen Weise unabhängig davon entlohnt werden, ob sie von einem Mann oder einer Frau verrichtet wird - (EuGH 1.7.1986, Rs 237/85, Slg 1986, 2101 Rummler).
- Die im System der beruflichen Einstufung verwendeten Kriterien dürfen sich nicht danach richten, ob die Arbeit von einem Mann oder einer Frau verrichtet wird - ebenda;

- Eine Diskriminierung liegt dann nicht vor, wenn ein Kriterium verwendet wird, das auf die Begünstigung speziell eines Geschlechts hinausläuft wie etwa Körperkraft, sofern das System in seiner Gesamtheit nicht diskriminierend ist; Kriterien, die das andere Geschlecht begünstigen, sind, soweit mit der Art der Tätigkeit vereinbar, einzuführen, um einen Ausgleich für das erste Kriterium herbeizuführen - (Rummler).
- In einem Lohnsystem für Akkordarbeit muss der Lohn auf der gleichen Maßeinheit beruhen - (EuGH 31.5.1995, Rs C-400/93, Slg 1995, I-1275, Royal Copenhagen).
- Bei der Beurteilung eines solchen Systems ist ein Unterschied im durchschnittlichen Lohn zwischen einer Gruppe, die hauptsächlich aus Frauen besteht, und einer, die hauptsächlich aus Männern besteht, an sich allein kein Nachweis für das Vorhandensein einer Diskriminierung, da dieser das Resultat unterschiedlicher Arbeitsleistungen sein kann - (Royal Copenhagen).
- Um bei der Ermittlung einer möglichen Lohndiskriminierung von Bedeutung zu sein, sollte der Durchschnittslohn umfangreicher Gruppen verglichen werden, um reine Zufallsvariationen auszuschließen - (Royal Copenhagen und EuGH 27.10.1993, Rs C-127/92, Slg 1993, I-5535, Enderby).
- Die verwendeten Kriterien müssen durchschaubar sein. Ist dies nicht der Fall, hat der/die Arbeitgeber/in zu erläutern, worin sie bestehen, und sie zu rechtfertigen; andernfalls kann aus dem Nachweis eines unterschiedlichen Durchschnittslohns für Männer und Frauen auf eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geschlossen werden - (EuGH 17.10.1989, Rs 109/88, Slg 1989, 3199 Danfoss sowie Royal Copenhagen).
- Im allgemeinen muss nachgewiesen werden, dass die gewählten Kriterien von Bedeutung sind und sich auf die Art der Tätigkeit beziehen - (Danfoss).

- Diskriminierung durch unterschiedliches Entgelt trotz gleicher Kollektivvertragseinstufung:
 - ▶ Eine gleiche Einstufung im Kollektivvertrag ist ein Indiz für das Vorliegen einer gleichen oder gleichwertigen Arbeit. Sd Art 141 EG und der RL 75/117/EWG. Das bedeutet aber nicht, dass im Fall einer unterschiedlichen Entlohnung der/die Arbeitgeber/in die Unterschiedlichkeit der Tätigkeit zu beweisen hat. (Brunnhofner)
 - ▶ Bei Beurteilung der Frage, ob einzelvertraglich vereinbarte Zulagen zu kollektivvertraglich festgelegten Entgelten ("Überzahlungen") diskriminierend sind, genügt es nicht darauf abzustellen, ob die beiden verglichenen Arbeitnehmer in die gleiche Tätigkeitsgruppe im Kollektivvertrag eingestuft sind. (EuGH 26.6.2001, Rs C-381/99, Brunnhofner)
 - ▶ Der/die Arbeitgeber/in kann sich zur Rechtfertigung der unterschiedlichen Entlohnung auf nicht im Kollektivvertrag berücksichtigte Umstände berufen, sofern diese auf sachlich berechtigten Gründen beruhen. (Brunnhofner)
 - ▶ Ein unterschiedliches Entgelt kann aber nicht mit Gründen gerechtfertigt werden, deren Bestehen erst im Nachhinein beweisbar ist. Ein ab Beginn des Arbeitsverhältnisses geringeres Entgelt kann daher nicht durch Unterschiede in der persönlichen Leistungsfähigkeit oder Qualität der Arbeit begründet werden. (Brunnhofner)
- Folgt aus der Bewertung der ausgeübten Tätigkeiten, dass eine gleiche oder gleichwertige Arbeit vorliegt, gilt nach dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, dass ein unterschiedliches Entgelt auch bei unterschiedlicher Leistungsfähigkeit der verglichenen Arbeitnehmer unzulässig ist; anderes gilt bei nach Akkord bezahlter Arbeit gem. Art. 141/3 EG. (Brunnhofner)

Besondere Kriterien, in denen der Gerichtshof ein Diskriminierungspotential erkennt:

Einige Kriterien sind für Systeme der beruflichen Einstufung besonders beliebt und werden häufiger in spezifischen Zusammenhängen als diskriminierend angegriffen:

- **Körperkraft:** Der Gerichtshof erkennt an, dass Männer durch dieses Kriterium begünstigt werden. Gleichwohl kann es entweder als Teil eines Systems, das auch andere, Frauen begünstigende Kriterien enthält, oder im Hinblick auf die Art der Tätigkeit gerechtfertigt sein.
- **Anciennität bzw. Dienstalter:** Auch dieser Faktor kann nach Auffassung des Gerichtshofs Frauen benachteiligen. Allerdings hält er ihn für gerechtfertigt, ohne dass der/die Arbeitgeber/in dies weiter erläutern müsse, da „die Anciennität mit der Berufserfahrung einhergeht und diese den/die Arbeitnehmer/in im allgemeinen befähigt, seine/ihre Arbeit besser zu verrichten“. Mit dieser Aussage ist nicht gesagt, dass den ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit des Nachweises, dass die Anciennität (also Dienstalter) für eine bestimmte Tätigkeit praktisch unerheblich oder sogar nachteilig ist, nicht offen steht.
- **Qualifikation:** In einigen Fällen kann dieses Kriterium nach Auffassung des Gerichtshofs Frauen benachteiligen (jedenfalls wird dieses Kriterium mit der zunehmenden Gleichheit beim Zugang zu Bildung und Ausbildung an Bedeutung verlieren). Gleichwohl ist dieses Kriterium zulässig, sofern der/die Arbeitgeber/in nachweist, dass es für die zu verrichtende Arbeit von Bedeutung ist. Ein/e Arbeitgeber/in läuft Gefahr, dass man ihn/sie einer mittelbaren Diskriminierung Frauen gegenüber bezichtigt, wenn für die Beförderung von Teilzeitkräften längere Qualifizierungszeiträume als bei Vollzeitarbeitskräften verlangt werden, es sei denn, der/die Arbeitgeber/in kann nachweisen, dass die Teilzeitkräften auferlegte zusätzliche Periode objektiv betrachtet vonnöten ist, z.B. weil ihre Arbeitsbedingungen so geartet sind, dass sie sich die entsprechende Erfahrung langsamer aneignen.

Besondere Kriterien

Körperkraft

Dienstalter

Qualifikation

Mangel an Fachkräften

- **Mangel an Fachkräften:** Der Europäische Gerichtshof hat es offen gelassen, ob ein/e Arbeitgeber/in eine Gruppe höher entlohnen darf als eine andere, auch wenn beide gleichwertige Arbeit verrichten, wenn der Unterschied auf Schwierigkeiten bei der Einstellung von Arbeitskräften in die bevorzugte Gruppe zurückzuführen ist, die durch den Mangel entsprechend qualifizierter Personen am Arbeitsmarkt hervorgerufen wird, wogegen keinerlei Mangel qualifizierter Kandidate/innen für die andere Gruppe besteht. Dem gegenüber hat der österreichische Oberste Gerichtshof klar festgestellt, dass betriebswirtschaftliche Kostenvorteile eine unterschiedliche Entlohnung nicht rechtfertigen; hätte der/die Gesetzgeber/in auf die Kräfte des Arbeitsmarktes vertrauen wollen, wäre eine korrigierende Normsetzung überflüssig (OGH 1994/DRdA 1995/21 [*Kirschbaum*]).

Produktivität

- **Produktivität:** Die Tatsache, dass in einem Lohnsystem für Akkordarbeit ein Unterschied zulässig ist, wenn dieser sich aus einer höheren Stückleistung von Seiten der bevorzugten Gruppe ergibt, bedarf eigentlich kaum der Erwähnung. Wesentlich ist aber, dass unterschiedliche Produktivität in Zeitlohn-Systemen keine Lohndifferenzierung rechtfertigt – jedenfalls nicht bei Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Flexibilität

- **Flexibilität:** Sofern darunter die Verfügbarkeit für Tätigkeiten zu unvorhersehbaren und unüblichen Zeiten verstanden wird, ist das Kriterium der Flexibilität dem Wesen nach für Frauen diskriminierend. In diesem Punkt ist die Position des Gerichtshofs nicht ganz klar. Er hat in zumindest zwei Fällen implizit zu verstehen gegeben, dass ihm dieses Kriterium suspekt erscheint: vgl. Rechtsache 109/88 Danfoss und C-360/90 Bötel. Andererseits hat er auch ausgesprochen, Artikel 141 EG verpflichte den/die Arbeitgeber/in nicht, den Pflichten Rechnung zu tragen, die Frauen außerhalb der Arbeit hätten, da dies in den Zuständigkeitsbereich der Gemeinschaft oder des/der einzelstaatlichen Gesetzgebers/Gesetzgeberin gehöre. Der Unterschied mag darin liegen, dass die späteren Urteilsprüche Fälle betreffen, in denen der/die Arbeitgeber/in nichts unternommen hat, was weiblichen Arbeitskräften helfen könnte, andererseits aber auch Flexibilität keine beson-

dere Bevorzugung gegeben hat, wohingegen die früheren Urteile Fälle betreffen, in denen er eine derartige Vorzugsbehandlung eingeführt hatte. Keine „positiven“ Maßnahmen zugunsten von Frauen zu ergreifen, ist eines, etwas anderes ist es, eine womöglich negative Maßnahme vorzuschreiben. Angesichts der Tatsache, dass die Rechtssache Danfoss weiterhin anerkannte Rechtsprechung darstellt und der einzige Fall ist, der sich unmittelbar auf die Frage der Anwendung dieses Kriteriums bezieht - was weder auf Bilka noch Grau-Hupka zutrifft - wird hiermit vorgeschlagen, dieses Kriterium solange argwöhnisch im Auge zu behalten, als kein Urteilspruch Danfoss abändert.

- **Ausgewogenheit von Lohnsystemen:** Die Einreihungskriterien eines Kollektivvertrags wirken diskriminierend, wenn sie mangels Ausgewogenheit und Verhältnismäßigkeit überwiegend zum Nachteil der Frauen ausschlagen; dies insbesondere, wenn das entscheidende Belastungsmerkmal für die Höherqualifizierung das Kriterium einer Tätigkeit, die größere Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit (etwa das Heben von schweren Gegenständen) stellt. Eine solche Kollektivvertragslohngruppe (indirekte Frauenlohngruppe) ist nichtig.

Ein Kollektivvertrag diskriminiert Frauen, wenn er zwischen „Hilfsarbeiten leicht“ und „Hilfsarbeiten schwer“ unterscheidet und hinsichtlich der Schwere einer Tätigkeit und der damit verbundenen höheren Bewertung nur auf die körperliche Leistungsfähigkeit Bezug nimmt, während mit anderen Belastungen, wie z.B. Nässe, Dampf und scharfe Chemikalien, verbundene Tätigkeiten, die in der Regel nur von Frauen verrichtet werden, als „Hilfsarbeiten leicht“ einstuft. Ein Kollektivvertrag hingegen, der auf Kriterien abstellt, die auf beide Geschlechter zutreffen, wie Verantwortung, Zweckausbildung oder längere Betriebszugehörigkeit, schafft ein System, das an sich nicht diskriminierend ist (OHG1994/DRdA 1995/21).

Die Nachzahlung der noch nicht verjährten Entgelt Differenz richtet sich nach der Höhe des **betriebsüblich** ausgezahlten Entgelts der in der höheren Lohngruppe eingestuften ArbeitnehmerInnen.

*Ausgewogenheit
von
Lohnsystemen*

*“Hilfsarbeiten
leicht”*

*“Hilfsarbeiten
schwer”*

Vorschläge der Wissenschaft zur diskriminierungsfreieren Gestaltung von Lohnsystemen

In den letzten Jahren hat sich ein Kreis von WissenschaftlerInnen um die Berliner Universitätsprofessorin Gertraude Krell am Institut für Management an der FU Berlin intensiv mit der Frage beschäftigt, welche Kriterien für die Bewertung von Arbeit dazu beitragen können, speziell die Arbeit von Frauen adäquater zu bewerten als dies bisher der Fall ist.

In der aktuellsten Publikation der AutorInnengruppe mit dem Titel „Chancengleichheit durch Personalpolitik“¹ widmet sich ein Kapitel der Frage, wie die Entgelt differenzierung in Tarifverträgen entsprechend den Anforderungen für einen bestimmten Arbeitsplatz gestaltet werden kann.

Dabei verfolgen die beiden Autorinnen dieses Kapitels, Gertraude Krell und Regine Winter, das Ziel, auf Basis der Rechtsnormen der Europäischen Union, der Judikatur des EuGH (eine Ausführung diesbezüglich erfolgte am Anfang dieses Kapitels) sowie von Entscheidungen des Deutschen Bundesarbeitsgerichts Handlungsorientierungen für die Gestaltung von Tarifverträgen zu geben. Mit Hilfe dieser Handlungsanleitungen ist es laut den beiden Autorinnen möglich, die Gestaltung der Lohnpolitik in Tarifverträgen vor allem in Bezug auf die Bewertung von Frauenarbeit tendenziell diskriminierungsfreier zu gestalten.

Als grundlegende Handlungsorientierungen für die Tarifvertragsgestaltung, sozusagen als „Muss-Kriterien“, nach denen ein Tarifvertrag zumindest den schon behandelten Rechtsnormen und Entscheidungen entsprechen kann, werden genannt:

- Tarifverträge müssen durchschaubar sein, das heißt, sie müssen objektive Kriterien (Maßstäbe) enthalten, damit die bei den einzelnen Arbeitsplätzen vorgenommene Differenzierung (Unterscheidung) in Bezug auf die Entlohnung überhaupt nachvollziehbar und überprüfbar ist.

¹ Chancengleichheit durch Personalpolitik; Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen; Rechtliche Regelungen-Problemanalysen-Lösungen, Hrsg. Gertraude Krell, 3. überarbeitete und erweiterte Auflage, Gabler, Wiesbaden 2001.

- Für die Bewertung von frauendominierten Tätigkeiten, d.h. Tätigkeiten, die hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden, müssen die gleichen Kriterien verwendet werden, wie für die Bewertung von männerdominierten Tätigkeiten, also Tätigkeiten, in denen in der Regel vor allem Männer als Arbeitskräfte zu finden sind.

Folgendes Beispiel veranschaulicht den Grund für diese Forderungen:

Aufgrund der sowohl im Alltagsverständnis als auch in der Arbeitswissenschaft geltenden Annahme, Frauen seien für „leichte“ Arbeit besser geeignet als Männer, wird der Umkehrschluss gezogen, Frauen-„arbeit“ sei generell leichte Arbeit.

In diesem Zusammenhang wird „Arbeitsschwere“ mit schwerer dynamischer Muskelarbeit gleichgesetzt.

Andere Erscheinungsformen von Arbeitsschwere, die sehr häufig an Frauenarbeitsplätzen in der Produktion zu finden sind, wie einseitig dynamische Muskelarbeit (diese sind speziell für Maschinenarbeitsplätze charakteristisch) und statische Muskelarbeit (z.B. statische Haltearbeiten) sowie auch wiederholtes Heben kleiner Gewichtsmengen (z.B. bei Arbeiten als Kassier/Kassierin) werden vernachlässigt. Ebenso gänzlich vernachlässigt werden Anforderungen wie die geistig-nervliche Belastung (z.B. durch Arbeit unter Zeitdruck, Konzentrations- und Aufmerksamkeitsleistungen, Monotoniebelastung und Reaktionsschnelligkeit etc.) durch eine Tätigkeit.

Diese Praxis verstößt nicht bloß gegen eines, sondern sogar gegen beide der oben genannten Kriterien. Zum einen wird das Merkmal „Arbeitsschwere“ nicht diskriminierungsfrei ausgelegt, sondern es werden lediglich Erscheinungsformen bei der Bewertung berücksichtigt, die männerdominierte Arbeitsplätze charakterisieren. Zum anderen werden maßgebliche Anforderungen, welche an sogenannten „Frauen“-Arbeitsplätzen häufig vorzufinden sind, nicht berücksichtigt.

Beispiele

Frauen"arbeit"

„Arbeitsschwere“

*Voraussetzung
aber nicht
anerkannte
Qualifizierungen*

Das gleiche Problem wie soeben in Bezug auf das Kriterium der „Arbeitsschwere“, schon ausgeführt, stellt sich im Hinblick auf das im Entgeltgruppenverfahren verwendete Kriterium der „Ausbildungs-“, bzw. „Anlernzeit“. Hier besteht die Gefahr, dass Kenntnisse, die zwar zur Verrichtung der Aufgabe erforderlich sind und auch bei den StelleninhaberInnen vorausgesetzt werden, aber nicht im beruflichen oder betrieblichen Qualifizierungsprozessen erworben worden sind, unberücksichtigt und damit unbezahlt bleiben. Dies gilt ganz besonders für Kenntnisse, die in hausarbeitsnahen Berufen gefordert sind.

Auch hierzu ein Beispiel zur Veranschaulichung:

Ein Auszug aus dem Berufsbild der Gebäude- und FassadenreinigerInnen² zeigt, welche Qualifikationen bei Reinigungskräften vorausgesetzt werden, auch wenn keine entsprechende Ausbildung absolviert wurde – dementsprechend finden diese Anforderungen auch keine Berücksichtigung bei der Entlohnung:

- Grundkenntnisse der Chemie
- Handhabung von Arbeitsmitteln
- Kenntnisse der Beschaffenheit und der möglichen chemischen und physikalischen Veränderung von zu reinigenden Flächen
- Feststellung von Werkstoffen und Fehlern
- Sicherheitsvorschriften zu Brand-, Explosions- bzw. Gesundheitsgefahren
- Kenntnisse über sichere Lagerung und umweltgerechte Entsorgung von Arbeitsstoffen (Chemie)
- ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen allgemein, insbesondere die zum Besteigen von Leitern und Gerüsten

Der Arbeitsablauf dieser Berufszweige bringt zusätzlich auch noch die schon oben erwähnte Anforderung der Arbeitsschwere in folgender Erscheinungsform mit sich:

- Das Heben und Tragen von schweren Lasten
- Steigen von Stiegen und Leitern
- Bücken, strecken, beugen etc. und einseitige Beanspruchungen der Muskulatur im Arm- und Schulterbereich

² BGBl 525/1989

Auch diese Anforderung finden keine Berücksichtigung bei der Arbeitsbewertung.

Zusätzlich zu den schon erwähnten „Muss-Kriterien“ werden von den Autorinnen weitere zwei notwendige Kriterien formuliert:

- ▶ Die einzelnen Differenzierungskriterien für eine unterschiedliche Bewertung von Arbeitsplätzen müssen diskriminierungsfrei ausgelegt werden, d.h. es darf nicht über den Umweg einer geschlechtsspezifischen Auslegung wiederum eine Diskriminierung erfolgen.
- ▶ Die Differenzierungskriterien müssen in ihrer Gesamtheit der Art der zu verrichtenden Arbeit Rechnung tragen, d.h. es müssen für Männer- **und** Frauenarbeitsplätze charakteristische Merkmale in gleichem Ausmaß, ausreichender Differenzierung und ausreichender Gewichtung berücksichtigt werden.

Erst wenn alle vier Prinzipien bei der Verfahrensgestaltung zur Festlegung von Entlohnungsschemata erfüllt werden, dürfe man von einem EU-rechtskonformen diskriminierungsfreien Verfahren der Arbeitsbewertung sprechen. Diese „Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung“, wie sie von den Autorinnen bezeichnet werden, klingen sehr einfach. Will man aus der Häufigkeit ihrer derzeitigen Anwendung Schlüsse ziehen, scheint ihre Attraktivität in der Praxis jedoch noch sehr gering zu sein und noch einiges an Bewusstseinsarbeit notwendig zu sein um allen auf diesem Gebiet handelnden AkteurInnen ihre rechtliche und wohl auch moralische Verpflichtung auf diesem Gebiet näher zubringen.

*notwendige
Kriterien*

*„Orientierungs-
hilfe“*

5. Ergebnisse der Analyse:

Analyse unter Gender- Gesichtspunkten

1. Einleitung:

Die Analyse der Kollektivverträge der Gewerkschaft Metall – Textil unter Gender-Gesichtspunkten konnte in einer faszinierenden Ausgangs-Situation vorgenommen werden: Durch die im Jahr 2000 erfolgte Fusion der (vormaligen) Gewerkschaft Metall – Bergbau – Energie und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder war eine ArbeitnehmerInnen-Vertretung für zwei sehr unterschiedliche Sektoren entstanden. Die Gewerkschaft Metall – Textil betreut einen klassisch „männlichen“, gut bezahlten Sektor der Wirtschaft ebenso wie einen klassisch „weiblichen“, schlecht entlohten. Zum Zeitpunkt der Analyse - ein bis zwei Jahre nach dem Zusammenschluss - hatte sich die Struktur der Kollektivverträge noch nicht verändert. Trotz ganz unterschiedlicher Regeln, insbesondere in der zentralen Frage der Einstufung in beiden Bereichen, wurden doch jeweils in der Tendenz die männlichen Beschäftigten begünstigt. Dies veranschaulicht sehr deutlich, in welcher subtiler Weise sich Machtverhältnisse - jeweils angepasst an gegebene Branchenstrukturen - durchgesetzt haben. Das ist vor allem deswegen lehrreich, weil der Versuch, mit den Handlungsmöglichkeiten des Kollektivvertrages die Lohnschere zu verringern notwendiger Weise branchenbezogen bleiben wird und auch soll.

Vorgangsweise

Eine gleiche oder ähnliche Vorgangsweise in den unterschiedlichen Branchen wäre nicht Erfolg versprechend. Die in den verschiedenen Bereichen unterschiedliche tatsächliche Arbeits- und Qualifikationssituation ebenso wie die vorhandenen unterschiedlichen Regelungssysteme verlangen für jeden Bereich jeweils andere, ja teilweise diametral entgegengesetzte Strategien um mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Bezahlung zu erreichen. Auch das Zurückdrängen der Einkommensdiskriminierung muss subtil und situativ angepasst erfolgen.

Zusätzlich hat die Neuorganisation des wichtigsten ArbeitgeberInnen-Verbandes den Blick auf Gender-Aspekte der Kollektivvertragsstruktur gefördert:

Durch die Änderung der Fachorganisationsordnung der Wirtschaftskammern im Rahmen der Wirtschaftskammerreform 2000 sind verschiedene Sektoren der Wirtschaft neu zusammengefasst worden. Um erhebliche Änderungen hinsichtlich der Geltung vieler Kollektivverträge zu vermeiden, wurden entsprechende Korrekturen der Geltungsbereiche vorgenommen. Infolge dessen kann man nun im Geltungsbereich der Kollektivverträge nachlesen, welche - nicht ganz selten: gender-relevanten - Ausnahmen nunmehr notwendig geworden sind, um nach Auffassung der Wirtschaftskammern sachlich zusammengehörige, aber bisher getrennt gewesene ArbeitgeberInnengruppen hinsichtlich der geltenden arbeitsrechtlichen Standards weiterhin getrennt zu halten.

Dadurch wird die bekannte Trennung des Arbeitsmarktes in einen „weiblichen“ und einen „männlichen“ Teil weiterhin aufrecht erhalten. Dieser Teil der Analyse folgt gleich anschließend; er wirft die grundsätzliche Frage nach der österreichischen Kollektivvertragsstruktur auf, die zwar gewiss geschichtlich gewachsen ist, aber gerade deswegen deutlich den Stempel einer nach Geschlechtern getrennten Arbeitswelt trägt.

Die Analyse ging jeweils von der Prüfung direkt oder indirekt diskriminierender Regelungsinhalte aus. Ihr Hauptaugenmerk war aber nicht auf arbeitsrechtliche Fragestellungen gerichtet. Im Zentrum der Überlegungen stand vielmehr die Frage, welche zulässigen oder unzulässigen Regelungsinhalte im Endeffekt für ein Geschlecht benachteiligend sind.

Es wurden bewusst keine rechtlichen (gerichtlichen) Lösungsansätze diskutiert, sondern überlegt, ob und wie ein verantwortungsvolles, gemeinsames Vorgehen der SozialpartnerInnen in einer Branche zur Beseitigung oder doch deutlichen Verminderung der Lohndiskriminierung beitragen könnte.

*Auswirkung der
Änderung der
Fachorganisationsordnung
der Wirtschaftskammer*

*Rolle der
SozialpartnerInnen*

2. Kollektivvertragsstruktur

2.1. Geltungsbereich der Kollektivverträge

Miederwarenerzeuger und Metaller – ein Beispiel

Aus dem fachlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrags für das Metallgewerbe sind drei kleine Wirtschaftsbereiche ausgenommen:

die Vulkaniseure, die Erzeuger von Waren nach Gablonzer Art und die Miederwarenerzeuger.

Alle drei Ausnahmen sind sachlich argumentierbar: auch wenn die neun Innungen des Metallgewerbes ein breites, gewerbliches Tätigkeitsfeld umspannen, die genannten drei Bereiche sind doch an dessen Grenzen angesiedelt. Gerade was die zwei „weiblichen“ Wirtschaftsbereiche - Gablonzer Waren und Miederwarenerzeuger - betrifft, waren diese auch bis zur Änderung der Wirtschaftskammer-Organisation anderen Fachbereichen angehörig und daher von anderen Kollektivverträgen erfasst.

Ihr Wechsel in den Geltungsbereich des Metallgewerbe-Kollektivvertrages hätte „über Nacht“ erhebliche Lohnerhöhungen mit sich gebracht; für den Bereich der Miederwarenerzeuger in einem Ausmaß von ca. 30 %.

Unter Gender Aspekten entsteht dennoch ein irritierendes Bild: In den Geltungsbereich des Kollektivvertrages Metallgewerbe fällt der gesamte Bereich der Orthopäden und Bandagisten, bis auf jene eine Teilsparte, die typischerweise Frauen beschäftigt! Es handelt sich zudem um eine Branche, die keiner internationalen Konkurrenz ausgesetzt ist und deren Angebot auch kaum durch andere Produkte substituiert werden könnte, geht es doch um die Herstellung maßgeschneiderter, aus gesundheitlichen Gründen erforderlicher Mieder. So bleibt die „geteilte Arbeitswelt“ erhalten und mit ihr die massive Lohndifferenz.

2.2. Bruchlinien des Lohngefüges

Das gerade beschriebene Beispiel lenkt den Blick darauf, dass die österreichische Kollektivvertragsstruktur nicht nur äußerst unübersichtlich und zersplittert ist, sondern durch die bislang kaum koordinierte Kollektivvertragspolitik der Fachgewerkschaften des ÖGB erhebliche Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Branchen und damit auch zwischen „Männer-“ und „Frauen“-Arbeitswelten verursacht oder doch zugelassen hat.

So betrug in der schlechtest bezahlten ArbeiterInnengruppe (in der Bekleidungsindustrie bzw. dem Bekleidungs Gewerbe) der Stundenlohn mit € 5,07 bzw. € 5,09 gerade die Hälfte dessen, was die in dieser ArbeiterInnen - Kategorie bestzahlende Branche (Großbrauereien) bietet, nämlich € 9,43. In der bestqualifizierten FacharbeiterInnengruppe ist der Unterschied noch höher (€ 5,92 in der Bekleidungsindustrie; € 12,92 in den Großbrauereien;).

Diese massiven Unterschiede bestehen immer noch, obwohl die Frauenabteilung des ÖGB in mehreren Anläufen durch die Propagierung einheitlicher Mindestlöhne (ursprünglich ATS 10.000,-, dann ATS 12.000,-; nun € 1.000,-) überproportionale Erhöhungen der niedrigsten Löhne erreicht hatte.

Vor diesem Hintergrund wird die Forderung nach Einführung eines derartigen branchenübergreifenden Mindestlohnes durch Generalkollektivvertrag, allenfalls assistiert durch gesetzliche Regelungen, mehr als verständlich. Zweckmäßig wäre es, dafür keinen absoluten Wert zu vereinbaren, sondern vielmehr den zulässigen Mindestlohn in Relation zum Durchschnittseinkommen der in Österreich tätigen unselbstständig wie selbstständig Erwerbstätigen zu setzen.

Eine solche Sockelung würde die Lohndivergenzen aber wohl nur geringfügig abmildern. Darüber hinaus wäre es erforderlich, die Kollektivvertragsstruktur unter Gender-Gesichtspunkten umfassend zu analysieren und neu zu gestalten.

*österreichische
Kollektivver-
tragsstruktur*

*Lohnunterschiede
zwischen
den einzelnen
Branchen*

3. Anrechnungsregeln:

3.1.

In allen analysierten (Arbeiter!) Kollektivverträgen ist die Lohnhöhe (noch) unabhängig von der Beschäftigungsdauer. Vordienstzeitenanrechnungen sind daher insoweit weder vorgesehen noch von Bedeutung.

3.2.

Dem gegenüber sind zahlreiche gesetzliche Ansprüche, vom Urlaubsausmaß, der Dauer der Kündigungsfrist, der Entgeltfortzahlungsdauer bei Krankheit und Arbeitsunfall bis zur Abfertigung, von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bzw. früherer Beschäftigungsverhältnisse abhängig. Diese gesetzlichen Regeln spiegeln eine von Geschlechtsrollen geprägte Betrachtungsweise: So ist zwar die Dauer eines Präsenz- bzw. Zivildienstes als „Dienst am Vaterland“ anzurechnen (§ 8 APStG), nicht aber die Dauer von Mutter/Vaterschaftskarenzen, die der/die Gesetzgeber/in offenbar als Privatangelegenheit einstuft (§ 15f Absatz 1 Mutterschutzgesetz).

Diesbezüglich enthalten die Kollektivverträge des Metallbereiches ausgleichende Besserstellungen, indem sie insgesamt zehn Monate Karenzzeit für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche und weitere zwölf Monate für alle Ansprüche ausgenommen den Abfertigungsanspruch zwingend anrechnen. Damit ist allerdings nur die übliche Karenzzeit bei Geburt **eines** Kindes abgedeckt.

Typischerweise enthalten die Kollektivverträge des Textilbereiches keine derartigen Regelungen.

3.3.

In den Industrie-Kollektivverträgen des Metallbereiches ist ein Anspruch auf Jubiläumsgeld vorgesehen. Auch dafür werden Zeiten einer Elternkarenz angerechnet. Da ein Anspruch auf Jubiläumsgeld jedoch erst nach 25 Dienstjahren entsteht und eine Anrechnung früherer Dienstzeiten auch beim selben Arbeitgeber bzw. der selben Arbeitgeberin, nicht vorgesehen ist (außer bei Unterbrechungen von unter 90 Tagen) begünstigt diese Regelung stetige Arbeitsverhältnisse, also männliche Berufsverläufe. Dem könnte z.B. dadurch abgeholfen werden, dass für das Dienstjubiläum eine Zusammenrechnungsregel ohne Rücksicht auf die Dauer des Unterbrechungszeitraumes verankert wird.

4. Beständigkeit des Arbeitsverhältnisses

Die Kollektivverträge des Metallbereiches ordnen durchgehend wesentlich längere Kündigungsfristen und -termine an als jene des Textilbereiches.

Auch die Folgen eines Tätigkeitswechsels in ein und dem selben Unternehmen sind unterschiedlich geregelt: In den Kollektivverträgen des Textilbereiches ist eine Rückversetzung in eine schlechter bezahlte Lohngruppe rechtlich zulässig, der höhere Lohn muss aber für eine bestimmte Frist (meist vier Wochen) weiter bezahlt werden und es besteht ein Anspruch auf bevorzugte Rückversetzung in die besser qualifizierte Kategorie (z.B. § 7 Abs. 5 Kollektivvertrag Textilreinigergewerbe; § 5 Kollektivvertrag Textilindustrie). Selbstverständlich müssen allgemein arbeitsvertragliche Regelungen bzw. die Vorschriften des § 101 Arbeitsverfassungsgesetzes über den Versetzungsschutz beachtet werden.

Letzteres gilt auch im Metallbereich, doch sehen die Kollektivverträge dort keine Möglichkeit zur Rückstufung vor: Nach Ablauf der Probezeit muss eine verbindliche Einstufung erfolgen, die in der Folge einseitig nicht mehr geändert werden kann.

Lediglich für den Fall der Verrichtung von Akkordarbeit gibt es entsprechende Währungsregeln (bei vorübergehender oder dauernder Beendigung der Akkordarbeit).

Abgesehen von der Arbeit in Leistungslohnsystemen sind Einstufungen und damit betriebliche Karrieren im Metall (= Männer)bereich daher langfristig und dauerhaft angelegt, im Textilbereich hingegen unsicher. Erfolgt allerdings im Metallbereich eine einvernehmliche Rückstufung, besteht keinerlei Absicherung auf kollektivrechtlicher Ebene.

kollektivvertragliche Rückversetzung - schlechter bezahlte Lohngruppe

5. Grundentgelte (Einstufung)

5.1. Tätigkeit oder Qualifikation?

Qualifikation

Auffällig ist zunächst, dass die Lohnschemata des Textilbereiches durchgehend fast ausschließlich auf konkret verrichtete Tätigkeiten Bezug nehmen und lange Listen der Zuordnung diversester Tätigkeiten zu den Lohngruppen enthalten.

Dem gegenüber sehen die Kollektivverträge des Metallbereiches generell Lohnschemata vor, die strikt zwischen Facharbeit und angelernter Arbeit unterscheiden und innerhalb dieser beiden Gruppen in abstrakter Weise unterschiedliche Anforderungsniveaus beschreiben. Konkrete Tätigkeiten werden nicht genannt.

Tätigkeiten

Dieser Unterschied ist einerseits mit der unterschiedlichen Geltungsbreite der Kollektivverträge erklärbar: Die Metall-Kollektivverträge gelten in der Regel für mehrere Fachverbände bzw. Innungen, erfassen tausende Betriebe und regelmäßig zehntausende bis über hunderttausend ArbeitnehmerInnen. Sie können daher die Vielzahl verrichteter Tätigkeiten in noch so langen Listen nicht abbilden. Die im Geltungsbereich der Textil-Kollektivverträge verrichteten Tätigkeiten sind hingegen beschreibbar, weil sie typischer Weise nur mit einem Fachverband bzw. einer Innung abgeschlossen und dann auch noch zum Teil in Berufsgruppen bzw. regional untergliedert sind.

Betrachtet man den Unterschied zusätzlich unter Gender-Aspekten ergibt sich folgendes Bild:

Die Metaller (= Männer)-Welt

Die Metaller (= Männer)-Welt ist klar und scharf gegliedert, es besteht eine „Hackordnung“ mit oft unüberschreitbaren Grenzen. Eine Einstufung in eine der Facharbeiter - Lohngruppen ist ohne Absolvierung der entsprechenden Lehrausbildung nicht zu erreichen, unabhängig davon, welche Qualifikation die verrichtete Tätigkeit erfordert. Hat man keine anerkannte Berufsausbildung, führt selbst die Leistung unbestreitbar als Facharbeit zu qualifizierender Tätigkeiten nicht zu entsprechender Bezahlung.

Textil (= Frauen)-Welt

Dem gegenüber ist die Textil (=Frauen)-Welt in ihren Bezahlungsregelungen kaum überschaubar. Sie ist in viele, de-

taillierte Wertigkeitsvorstellungen verstrickt, die insgesamt inkonsistent sind. Ein solches System ist naturgemäß anfällig dafür, dass Marktgegebenheiten sich „heimlich“ durchsetzen: In der schwer überschaubaren Auflistung von Tätigkeiten fallen Wertungswidersprüche, die ein Geschlecht begünstigen, kaum auf. Die Lohnschemata enthalten daher zahlreiche direkte oder indirekte Diskriminierungen (vergleiche unten 5.4.).

Darüber hinaus ergab die Analyse, dass die in Vorarlbergs Textil-Kollektivverträgen enthaltenen Tätigkeiten und ihre Zuordnung zu Lohngruppen nicht einmal einer durchaus traditionellen, analytischen Arbeitsplatzbewertung nach dem „Genfer Schema“ stand hält: Obwohl dieser Prüfmaßstab keineswegs als diskriminierungsfrei ausgewiesen ist, zeigt schon eine auf dieser Grundlage erstellte Rangreihe der Tätigkeiten im Kollektivvertrag, dass diese wissenschaftlich nicht argumentierbar und für Frauen nachteilig ist.

Bemerkenswert ist, dass die Auswirkung der beiden völlig unterschiedlichen Systeme auf das Geschlechterverhältnis die gleiche ist:

Die strikte Trennung in Facharbeit und angelernte Arbeit führt im Metallbereich dazu, dass Frauen - auch wenn sie hervorragende Arbeit leisten - schlecht bezahlt bleiben, weil ihnen der formelle Lehrabschluss fehlt: Die Metall-Lehrberufe sind traditionell eine Männerdomäne. Nur vereinzelt werden junge Frauen in einem dieser Lehrberufe ausgebildet.

Dem gegenüber werden die textilen Lehrberufe ganz überwiegend von Frauen absolviert; aber das nützt ihnen nichts: Ob ein Lehrberuf absolviert wurde oder nicht, zählt in der Logik der Textil-Kollektivverträge kaum oder gar nicht. Es kommt nur auf die konkret verrichtete Tätigkeit an. Dadurch können (meist ausländische) Männer, die entsprechend qualifizierte Tätigkeiten verrichten, ungeachtet des fehlenden Lehrabschlusses zumindest gleich hohe Löhne erzielen. Dass darüber hinaus typisch „männliche“ Facharbeit, bzw. zum Teil auch typisch „männliche“ angelernte Tätigkeiten in die höchsten Lohngruppen eingestuft werden, sei nur noch am Rande erwähnt (vergleiche unten 5.4.).

*Auswirkungen
der beiden
unterschiedlichen
Systeme*

Ein interessantes Kombinationsmodell bietet hier der Kollektivvertrag Schuhindustrie: Er stellt zwar grundsätzlich auch ausschließlich auf die verrichtete Tätigkeit ab, sichert jedoch ArbeitnehmerInnen mit abgeschlossenem, brancheneinschlägigem Lehrberuf eine Einstufung in einer der höchsten zwei Lohngruppen (§ 6 Abs. 1, 3. Absatz im Kollektivvertrag Schuhindustrie). Damit ist einerseits eine vollkommene Durchlässigkeit entsprechend der verrichteten Tätigkeit gesichert, andererseits aber Facharbeit als solche anerkannt und bewertet und damit der Abschluss einer entsprechenden Lehrausbildung prämiert.

Um eine Gleichstellung von Frauen und Männern durch den Kollektivvertrag zu fördern, wäre für den Metallbereich eine Lockerung der allzu starken Fixierung auf Formalqualifikationen angemessen. In den Textil-Kollektivverträgen hingegen müsste die Bedeutung von Facharbeit eher aufgewertet werden. Dabei sollte ein nicht allzu enges Verständnis von „Facheinschlägigkeit“ zu Grunde gelegt werden: In der Tradition der Branche werden offenbar „textile“ Lehrberufe bereits in der Bekleidungsindustrie als fachfremd betrachtet und umgekehrt. Ein solch enges Verständnis untergräbt die Aufwertung von Facharbeit.

Überlegenswert wäre es auch, nach Schweizer Vorbild „Kompetenzausweise“ einzuführen: Darin werden ArbeitnehmerInnen, die auf Grund ihrer verrichteten Tätigkeit erworbenen und praktizierten Kenntnisse und Fertigkeiten bestätigt. Zum Abschluss einer FacharbeiterInnen-Ausbildung müssen dann nur noch die fehlenden Ausbildungsinhalte absolviert werden.

5.2. Lohnabstände:

Nach den vorstehenden Ausführungen wäre zu vermuten gewesen, dass die Statistik hohe Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen im Textilbereich zeigt, im Metallbereich hingegen geringe. Das genaue Gegenteil ist der Fall!

Ein Blick auf die Unterschiede zwischen der jeweils schlechtest und der jeweils best bezahlten Lohngruppe in den verschiedenen Kollektivverträgen der beiden Bereiche liefert dafür die Erklärung:

Die meist viel zahlreicheren Lohngruppen in den Textil-Kollektivverträgen weisen insgesamt sehr geringe Lohnunterschiede auf (oft sind drei bis vier Lohngruppen völlig gleich zu bezahlen, so dass die Differenzierung zwischen ihnen sinnlos geworden ist), während im Bereich der Metall-Kollektivverträge deutlich höhere Unterschiede anzutreffen sind. Die schlechtest bezahlte und die best bezahlte Lohngruppe steht im Metallbereich typischerweise in der Relation 1:1,67. Im Textilbereich sind diese Unterschiede wesentlich geringer, z.B. im Kollektivvertrag Schuhindustrie 1:1,14! Geringe Unterschiede zwischen best- und schlechtestbezahlten Lohngruppen verringern naturgemäß die Anfälligkeit für Lohndiskriminierung.

Und dies gilt nicht nur im Bereich kollektivvertraglicher Mindestlöhne: Ein stärkeres „solidarisches“ Lohnverständnis färbt auch auf die Ist-Lohnpolitik der Unternehmen ab.

Besonderes Augenmerk muss unter diesen Umständen darauf gelegt werden, dass eine geschlechtsspezifische Diskriminierung nicht über tätigkeitsabhängige Zusatzentgelte (siehe Punkt 7) erfolgt. Bei lediglich 14 % Unterschied zwischen der untersten und der höchsten Lohngruppe sind 25% Zuschlag für die Verrichtung von Nachtarbeit rational kaum mehr erklärbar! Sofern Nachtarbeit nur von einem Geschlecht verrichtet wird (bzw. werden durfte), muss ein solches Gesamtsystem bereits als in gesetzwidriger Weise (indirekt) diskriminierend beurteilt werden.

5.3. Nicht-Berücksichtigung von Qualifikationen, weil sie als selbstverständlich angesehen werden

Wiederholt fiel in Kollektivverträgen des Textilbereiches auf, dass Qualifikationen, die einem traditionellen Verständnis von „Haushaltsarbeit“ nahe kommen, nicht berücksichtigt werden:

Der Heimarbeitsgesamtvertrag zum Kollektivvertrag Textilindustrie qualifiziert in § 2 Abs. 5 das „Handhäkeln, Handstricken und Bedienen von Handstrickapparaten mit Hakennadeln“ als völlig unqualifizierte Arbeit (LG 1 „Hilfsarbeiten leicht“).

Zum Vergleich dazu sind Portiere und Nachtwächter in der LG 4 eingestuft!

Tätigkeitsabhängige Zusatzentgelte können (indirekt) diskriminierend sein

Wertigkeit von Tätigkeiten

Lohngruppen- einteilung

Die Lohngruppeneinteilung für die Oberbekleidung (Kollektivvertrag Bekleidungsindustrie) stuft „Handnähen“ in die LG 1. Diese Lohngruppe umfasst einfache Arbeiten, zu deren Durchführung keine oder nur geringe Fachkenntnisse erforderlich sind, Hilfsarbeiten, Bediener(in)“.

Der Kollektivvertrag hält zudem ausdrücklich fest, dass alle auf Näharbeiten bezogenen Tätigkeitsbeschreibungen sich ausschließlich auf maschinelle Fertigung beziehen. Ebenso sind im Heimarbeitsgesamtvertrag zum Kollektivvertrag Bekleidungsindustrie für die Bundesinnung der Sticker, Stricker, Wirker, Weber, Possamentierer und Seiler, Handhäkel- und Handstrickarbeiten der LG 1 zugeordnet – und werden gar nur mit 80 % dieser Lohngruppe bezahlt!!

Derartige Bewertungen sind nur vor dem Hintergrund verständlich, dass Tätigkeiten, die sonst im Rahmen traditioneller Hausarbeit verrichtet werden, von vornherein als völlig unqualifiziert gelten.

Anlernzeiten - 80% des zustehenden Lohnes

Gleiches gilt für die häufig vorgesehenen „Anlernzeiten“, während derer nur geringere Löhne bezahlt werden:

Auch hier werden typischerweise Qualifikationen, die im Haushalt oder Familienbereich erworben werden, nicht bewertet. Qualifikationen, die nicht im Betrieb erarbeitet worden sind, werden stillschweigend vorausgesetzt (Nähen, Bügeln, usw.). § 7 Abs. 8 Kollektivvertrag Bekleidungsindustrie setzt eine generelle Anlernzeit von drei Monaten fest. Bei „berufsfremden Büglern“ beträgt die Anlernzeit allerdings nur vier Wochen. Während dieser Anlernzeit wird lediglich 80 % des zustehenden Lohnes (mindestens der Hilfsarbeiterlohn) bezahlt. Gerade bei berufsfremden Kräften müsste logischer Weise eine längere Anlernzeit erforderlich sein. In ähnlicher Weise findet sich im Kollektivvertrag Bekleidungsindustrie, Lohnstarif Miederindustrie, eine Anlern- bzw. Einarbeitszeit von vier Wochen mit einer Lohnreduktion auf 80 % ausschließlich für gelernte Schneiderinnen – eine ArbeitnehmerInnengruppe die eine abgeschlossene Lehrausbildung nachweisen muss! Eine vergleichbare Bestimmung findet sich für niemanden sonst, insbesondere auch nicht für typischerweise von Männern ausgeübte Tätigkeiten.

5.4. Rechtswidrige Kollektivvertragsinhalte:

5.4.1. Offen diskriminierende Lohnregelungen

In fast sämtlichen Kollektivverträgen des Textilbereiches finden sich klassische „Männer“-Lohngruppen. Die sogenannten „Betriebs-
handwerker“ oder auch „Professionisten“ bestehen einerseits aus
Facharbeitern, die die Maschinen und Anlagen warten und
instandhalten und umfassen andererseits auch Gruppen wie ins-
besondere Heizer und Chauffeure, die qualifiziert angelernte
Tätigkeiten ausüben. Es sind überwiegend „Metaller“-Männer, die
natürlich nicht bereit sind, zu jenen Lohnbedingungen zu arbeiten,
die im Textilbereich üblich sind. Sie werden deutlich besser ent-
lohnt, als FacharbeiterInnen aus dem Textilbereich!

So stuft der Kollektivvertrag Textilindustrie „geprüfte Heizer“ und
„angelernte Maschinisten“ ebenso wie „Betriebshandwerker mit
abgeschlossener Lehrzeit“ und „angelernte Betriebshandwerker
nach fünfjähriger, einschlägiger Praxis in der Textilindustrie“ in die
LG 9, wobei es insgesamt 12 Lohngruppen gibt! Ab Lohngruppe
9 bis einschließlich Lohngruppe 12 werden praktisch nur mehr
„Metaller“ – Tätigkeiten angeführt. Zahlreiche FacharbeiterInnen-
tätigkeiten aus dem Textilbereich sind hingegen in den Lohn-
gruppen 4 – 8 eingereiht.

Ähnlich ist das Bild im Kollektivvertrag Schuhindustrie: Auch dort
gibt es eine Sonderlohngruppe für die „Professionisten“, die auch
Chauffeure umfasst. Ferner sind Packer, Portiere und Nachtwächter
in der Kategorie 9 eingestuft, hingegen die vergleichbar oder höher-
qualifizierten Reinigungsarbeiten in Kategorie 5.

Im Kollektivvertrag Bekleidungsindustrie, Lohntarif für die Ober-
bekleidungsindustrie, entspricht der Stundenlohn für Fahrer ohne
Mechanikerprüfung (also angelernte Kräfte) jenem der LG 7 – das
ist bereits eine der qualifizierteren Facharbeitergruppen. Ab LG 5
ist eine branchenbezogene Berufsausbildung (abgeschlossene
Lehrausbildung) nötig. Die „Mechaniker, Elektriker oder sonstigen
Professionisten“ haben Anspruch auf einen Grundlohn in Höhe
jenes der LG 8 plus 10% Aufschlag! Zu dieser Gruppe zählen auch
Heizer – eine Tätigkeit die keinen Lehrabschluss voraussetzt.
Die Auswahl ist nur exemplarisch, vergleichbare Strukturen
finden sich in den meisten Kollektivverträgen des Textilbereiches.

*Kollektivvertrag
Textilindustrie*

*Kollektivvertrag
Schuhindustrie*

*Kollektivvertrag
Bekleidungs-
industrie*

5.4.2. Leichtlohngruppen

Auch die in Literatur und Judikatur (OGH 1994/DRdA 1995, 57) längst für rechtswidrig erkannten Leichtlohngruppen finden sich noch im Textilbereich: So ist im Kollektivvertrag Bekleidungsindustrie, Lohn tariff Miederindustrie, die LG I für „leichte“ Lagerarbeiten vorgesehen, die LG IV für „schwere“ Lagerarbeiten. Exakt diese Differenzierung findet sich auch im Lohn tariff für die Wäsche -, Berufs-, Sport- und Hosenträgerindustrie: Dort in den LG I bzw. III.

5.4.3. Grenzfälle:

Im Kollektivvertrag Elektrizitätsversorgungsunternehmen sieht Abschnitt III, Punkt 7 ausschließlich hinsichtlich der Einstufung von Chauffeuren - einer ganz überwiegend von Männern ausgeübten Tätigkeit - die Bedachtnahme auf eine „einschlägige“ Berufsausbildung sowie auf die Art ihrer Tätigkeit vor. Diese Regelung bezieht sich offenkundig auf Arbeitnehmer, die den Lehrberuf Berufskraftfahrer nicht erlernt haben, andernfalls stünde ohnedies eine Facharbeitereinstufung zu. Diese Regelung ergänzt die sonst für die Dienstgruppe II gültige Regel, dass eine Facharbeitereinstufung nur zusteht, wenn ArbeitnehmerInnen „in ihrem (gemeint: erlernten) Beruf tätig sind“ dahingehend, dass bei Berufskraftfahrern auch sachlich entferntere Berufsausbildungen (wie insbesondere Kfz-Mechaniker) für eine Facharbeitereinstufung ausreichen, wenn über die reine Arbeit als Chauffeur hinaus Wartungs- und Kleinreparaturarbeiten ausgeführt werden. Die Einschränkung dieser Regel auf einen, praktisch ausschließlich von Männern ausgeübten Beruf, widerspricht jedoch § 2 Abs. 3 Gleichbehandlungsgesetz. Die Regelung sollte, um den gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen, allgemein verankert werden.

Abschnitt IX, Punkt 4 Kollektivvertrag für die Erdöl- und Erdgasgewinnende Industrie ordnet an, dass bei „gleicher Arbeitsleistung, ohne Unterschied des Alters oder Geschlechtes der gleiche Lohn“ gebührt. Diese Anordnung ist nicht rechtswidrig aber insofern unvollständig, als entsprechend § 2 Gleichbehandlungsgesetz gleicher Lohn auch bei gleichwertiger Arbeitsleistung zusteht.

Die im Abschnitt V des Kollektivvertrages für die Textilreiniger, Wäscher und Färber festgesetzte Verminderung der Stundenlöhne auf 80 % für jugendliche Arbeitnehmer bis zum vollendeten 16. Lebensjahres widerspricht jedenfalls der (bis zum Dezember 2003 umzusetzenden) EU-Richtlinie 2000/78/EG. Der sachliche Hintergrund dieser Bestimmung dürften zwar Schutzvorschriften des Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetzes hinsichtlich der Arbeit mit chemischen Stoffen sein, doch rechtfertigen diese keine Lohnreduktion. Da es sich ganz überwiegend um junge Frauen handelt, kann darüber hinaus ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz vorliegen.

5.4.4. Statistische Ergebnisse und Schlussfolgerungen:

Eine geschlechtsspezifische Auswertung der Lohnstatistik ergibt, dass im Metallbereich zwar Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen innerhalb der einzelnen Lohngruppen bestehen, aber nicht sehr hoch sind. Wesentlich signifikanter sind die unterschiedlichen Besetzungen der einzelnen Lohngruppen mit Männern und Frauen: Sowohl in den Lohngruppen für FacharbeiterInnen als auch in den Lohngruppen für angelernte ArbeitnehmerInnen dominieren jeweils die Männer in den höheren Lohngruppen, während Frauen (sowohl in den Facharbeiterlohngruppen wie überhaupt) in den unteren Lohngruppen eingestuft sind. Wesentliches Ziel muss es daher sein, eine korrektere Einstufung jeweils innerhalb der Gruppen der FacharbeiterInnen bzw. der angelernten ArbeitnehmerInnen zu erreichen. Darüber hinaus sollte die scharfe „FacharbeiterInnen-Grenze“ durchlässiger gemacht werden.

Im Textilbereich zeigt die Lohnstatistik hingegen erhebliche Lohn-differenzen innerhalb der einzelnen Lohngruppen, während über alle Lohngruppen hinweg die Differenz eher schwindet. Hier sind die Lohngruppen zwischen Männern und Frauen auch eher gleich besetzt.

Der Schwerpunkt müsste also hier auf der - an sich „einfacheren!“ - Beseitigung der Lohndifferenzen jeweils innerhalb einer einzelnen Lohngruppe liegen. Darüber hinaus sollte die Anerkennung und Bezahlung von Facharbeit erhöht werden, um die „weiblichen“ Lehrberufe aufzuwerten.

*Ziel ist eine
korrektere Einstu-
fung innerhalb
der Gruppen im
Metallbereich*

*Aufwertung von
Facharbeit im
Textilbereich*

Metall-Kollektivverträge kennen keine Regelungen für unterbrochene Arbeitszeiten

6. Arbeitszeit:

Die Kollektivverträge im Metallbereich sehen zum Teil noch – entsprechend früheren gesetzlichen Regelungen – unterschiedliche höchstzulässige Tagesarbeitszeiten für Männer und Frauen bei Arbeitsbereitschaft vor (z.B. Abschnitt VI/13 Kollektivvertrag Metallindustrie).

Die Metall-Kollektivverträge kennen keine Regelungen für unterbrochene Arbeitszeiten, obwohl dieses Problem vermutlich im Reinigungsbereich durchaus auftritt. Hingegen sieht § 3 Abs. 9 Kollektivvertrag Schuhindustrie vor, dass bei Arbeiten an sonst arbeitsfreien Tage jedenfalls fünf Arbeitsstunden zuzüglich einer Wegstunde als Überstunden bezahlt werden müssen.

Stundenweise Arbeit, bzw. Arbeit auf Abruf dürfte in beiden Bereichen kaum vorkommen.

Hinsichtlich Feiertagsarbeit enthält § 5 Abs. 4 Kollektivvertrag Bekleidungs-, Textil-, Schuh-, Sattler- und Kürschnergewerbe eine interessante Regelung: Sie schränkt die grundsätzlich gemäß der einschlägigen gesetzlichen Regelung zulässige Feiertagsarbeit auf solche Feiertage ein, die auf einen Donnerstag fallen – weil nur dann wegen des langen Schließungszeitraumes Probleme mit der Behandlung von Krankenhauswäsche auftreten würden.

Es wird also eine branchenbezogene Korrektur der gesetzlichen Regelung vorgenommen. Zusätzlich muss das Einvernehmen mit dem Betriebsrat hergestellt werden.

7. Tätigkeitsabhängige Zusatzentgelte

7.1. Missverhältnis zwischen Grundentgelten und tätigkeitsabhängigen Zusatzentgelten

Die Kollektivverträge des Textilbereiches sehen Grundentgelte vor, die relativ nahe bei einander liegen: Der Unterschied zwischen dem niedrigsten und dem allerhöchsten Grundlohn beträgt zwischen 14 und 25 %.

Auf diesem Hintergrund ist es bedenklich, wenn allein für die Verrichtung von Nachtschichtarbeit ein 20- bis 30prozentiger Nachtschichtzuschlag vorgesehen wird: Die aus der Nachtarbeit resultierende Belastung wird hier im Verhältnis zur Qualifikation weitaus überbewertet. Dabei ist zu bedenken, dass bis zum Jahr 2002 Nachtarbeit nur von Männern verrichtet werden durfte.

Demgegenüber ist im Metallbereich der Nachtarbeitszuschlag mit einem einheitlichen Betrag festgesetzt, der gemessen am Durchschnittseinkommen der Branche nur etwa 13% beträgt. Die Differenz zwischen dem Lohn der niedrigsten und dem der höchsten Lohngruppe beträgt hier aber 67%!

Darüber hinaus ist es bedenklich, dass oft für die Nachtstunden bei wechselnder Nachtschicht geringere, bei ständiger Nachtarbeit höhere Zuschläge vorgesehen werden. Arbeitsmedizinische Erkenntnisse belegen, dass die gesundheitlichen und organischen Belastungen bei wechselnder Tag- und Nachtschichtarbeit höher sind, als bei ständiger Nachtarbeit.

Auch nach der Aufhebung des Frauen-Nachtarbeitsgesetzes verrichten praktisch ausschließlich Männer ständige Nachtarbeit.

7.2. Definition von Zuschlägen

In den für sehr viele ArbeitnehmerInnen gültigen Kollektivverträgen „Metallindustrie“ und „Metallgewerbe“ werden die Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen jeweils sehr allgemein umschrieben. Dadurch wird einer betrieblichen Praxis Vorschub geleistet, die überwiegend nur Männer-relevante Belastungen wahrnehmen. So werden für körperlich schwere Arbeiten durchgehend Erschwerniszulagen bezahlt, für monotone oder ständig höchste Genauigkeit erfordernde Arbeiten (Endkontrolle) hingegen nicht. Hier könnten genauere Beschreibungen bzw. die Anführung von Beispielen nützlich sein.

Noch bedenklicher ist die Vorgangsweise in zahlreichen Kollektivverträgen des Textilbereiches, die überhaupt keine Zulagenregelungen enthalten, sondern diese zur Gänze an die Betriebsebene delegieren (z.B. Kollektivvertrag Bekleidungsindustrie - § 7 Abs. 3).

7.3. Überstunden/Mehrarbeit/Zeitausgleich

Die praktische Erfahrung zeigt, dass geleistete Überstunden bei Männern ganz überwiegend durch Bezahlung, bei Frauen hingegen in einem weit höheren Ausmaß durch Zeitausgleich abgegolten werden.

Hinter diesem Verhalten liegt das Zusammenspiel überkommener Gender-Stereotype sowohl auf ArbeitgeberInnen- als auch auf ArbeitnehmerInnenseite: Frauen die „nur dazuverdienen“, aber die volle Verantwortung für Haushalt und Kinder übernommen haben, handeln durchaus rational, wenn sie Zeitausgleich statt Geld wählen. ArbeitgeberInnen, die solches typisierend vermuten und entsprechende generelle Regeln durchsetzen, handeln hingegen diskriminierend.

Eine gewisse Hilfestellung in diesem Bereich können Kollektivvertragsregelungen bieten, die die Abgeltung von Überstunden durch Zeitausgleich an den Abschluss entsprechender Betriebsvereinbarungen binden. Dadurch kann ein freies und individuelles Wahlrecht jedes/r einzelnen Arbeitnehmer/in gesichert werden.

In einem nächsten Schritt muss zusätzlich sichergestellt werden, dass die beiden Abgeltungsformen (Bezahlung – Zeitausgleich) tatsächlich vollständig gleichwertig sind. Dies ist schon deswegen fast unmöglich, weil bezahlte Überstundenentgelte in die Entgeltfortzahlung bei Urlaub, Krankenstand, Feiertagen aber auch in die Berechnung der Abfertigung eingehen, während Zeitausgleich in allen diesen Fällen unberücksichtigt bleibt. Da Zeitausgleich den Aufbau wie auch den Verbrauch von Zeitguthaben umfasst, wäre ein Einbeziehen in die Entgeltfortzahlung nur möglich, wenn festgestellt werden könnte, ob während der Fehlzeit

Zeitguthaben aufgebaut oder abgebaut worden wären – was oft unmöglich ist. Ein Einbeziehen der im Jahresdurchschnitt erworbenen Zeitguthaben, unabhängig davon ob sie verbraucht wurden oder nicht, in die Abfertigung wäre hingegen sachgerecht.

Darüber hinaus erfolgt in den Metall-Kollektivverträgen eine Aufwertung von Überstunden um 16,8 % als Abgeltung der beiden Sonderzahlungen („Teiler 143 Regel“). Diese Aufwertung ist bei Zeitausgleichen nicht vorgesehen, was benachteiligend ist.

Schließlich wird sowohl in den Kollektivverträgen des Metall- als auch des Textilbereiches Mehrarbeit (das ist der Zeitraum zwischen 38,5 und 40 Wochenstunden) zwar mit 50% Zuschlag bezahlt, aber bei Inanspruchnahme von Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 abgegolten. Auch das ist benachteiligend, ja angesichts des dargestellten gender-spezifischen Verhaltens diskriminierend (z.B. Kollektivvertrag Metallindustrie Abschnitt VII/9; Kollektivvertrag Textilindustrie § 3 Abs. 4).

8. Sonstige Arbeitsbedingungen:

8.1. Überwälzung des Unternehmer-Risikos

Im Vergleich der Bereiche Metall bzw. Textil fällt auf, dass im Textilbereich Überwälzungen typischer ArbeitgeberInnen - Risiken in weit höherem Maße zulässig sind als im Metallbereich. So gibt es in Fällen des Arbeitsausfalles aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat (z.B. Arbeitsmangel) nur sehr kurze Entgeltfortzahlungsansprüche (z.B. § 14 Kollektivvertrag Chemisch-reiniger, Wäscher und Färber: 1 Tag, danach für den Rest auf zwei Wochen 50 %, danach kein Anspruch mehr). Bei Betriebsurlauben erhalten jene ArbeitnehmerInnen, die noch keinen ausreichenden Urlaubsanspruch haben, nur den halben Lohn.

*Mehrarbeit -
als Zeitausgleich
verwendet -
genderspezifisch
diskriminierend*

*Überwälzungen
typischer
ArbeitgeberInnen-
Risiken*

8.2. Besondere Bedachtnahme auf Fraueninteressen

Umgekehrt finden sich branchennahe frauenspezifische Besserstellungen überwiegend in den Textil-Kollektivverträgen wie z.B. Ansprüche betreffend Arbeitskleider und Arbeitsschuhe, die über die nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (AschG) Regelungen hinausgehen (§ 16 Abs. 3 Kollektivvertrag Textilreiniger, Wäscher und Färber). Auch das Gebot der Schriftform für Befristungen des Arbeitsvertrages ist ein frauenspezifisches Schutzinteresse (§ 17 Abs. 1 Kollektivvertrag Textilreiniger, Wäscher und Färber).

8.2. Die durch Kollektivvertrag geregelten Dienstverhinderungsfälle:

Interessant für die Wahrnehmung von Geschlechtsstereotypen ist, dass fast durchgehend für die Eheschließung mehr (drei) Arbeitstage freigegeben werden, als anlässlich der Niederkunft der Ehefrau oder Lebensgefährtin (typischerweise ein Arbeitstag): das letztere Ereignis betrifft bzw. belastet offenbar den Mann weniger.

9. Aus- und Fortbildung:

Generell finden sich zu diesem Bereich kaum Regelungen in den Kollektivverträgen. Infolgedessen kann eine diskriminierende Praxis im betrieblichen Alltag ungehindert Platz greifen. Im Vergleich der Bereiche Metall und Textil fällt auf, dass die Metall-Kollektivverträge durchgängig die Kosten des Besuchs eines Berufsschulinternates während der Lehrausbildung zumindest teilweise dem/der Arbeitgeber/in anlasten, während im Textilbereich solche Kosten nicht ersetzt werden müssen. Daraus resultiert im Effekt eine Begünstigung der männlichen Lehrlinge des Metallbereiches gegenüber den weit überwiegend weiblichen Lehrlingen des Textilbereiches.

10. Sprache:

Keiner der untersuchten Kollektivverträge ist Gender-gerecht formuliert.

6. Best-practice-Beispiele:

- Verteiloption mit der ausdrücklichen Aufgabe, die Lohndiskriminierung von Frauen zu vermindern
- Schriftliches Gebot für Befristungen nach der Probezeit (Kollektivvertrag Bekleidung, Textil, Schuh-, Sattler- und Kürschnergewerbe)
- Automatische Umreihung von Lohngruppe 7 auf Lohngruppe 6 nach drei Jahren (KollIV Metallindustrie, KollIV Metallgewerbe)
- Öffnung der FacharbeiterInnenlohngruppen auch für nicht gelernte wie in EVU-Kollektivverträgen
- Unbeschränkte Anrechnung von Karenzurlaubszeiten wie in den EVU-Kollektivverträgen
- Kollektivvertragserhöhungen der Ist-Löhne um einen Mindestbetrag/Lohnrunde Metall 2000, 2002
- Geschlechtergerechte Formulierung - ArbeitnehmerInnenschutzgesetz
- Streichung der niedrigsten Lohngruppe (vormals Lohngruppe 8 - Metallkollektivvertrag 1989)

Weitere Beispiele

- Leitfaden zur Aufdeckung versteckter Diskriminierungen (ÖGB-Frauenabteilung)
- Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen (Studie des BMWA)
- Einkommens- und Lohngestaltung auf betrieblicher Ebene – im Kontext von Restrukturierungsprozessen und –strategien – Chancen für Frauen? (ISA Consult)
- Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik (DGB – Friedrich Ebert-Stiftung – Bericht der internationalen Konferenz)
- „Mit gleicher Münze“ Mittelbare Diskriminierung von Frauen bei der Eingruppierung beseitigen (IG Metall, Abteilung Tarifpolitik)
- „Gutes tun ... und davon sprechen“ (Gewerkschaft Industrie, Gewerbe, Dienstleistungen SMUV)

7. Best fantasies - verfolgenswerte derzeit jedoch noch nicht praktizierte Maßnahmen

Empfehlenswerte Maßnahmen

Einige der nachfolgenden Best practice Beispiele finden im Ausland schon Anwendung, um die geschlechtsspezifische Diskriminierung im Einkommensbereich zu reduzieren und zu beseitigen. In Österreich gehören sie zumindest derzeit noch zu den von den AutorInnen dieser Unterlage als „best fantasies“ bezeichneten möglichen und empfehlenswerten Maßnahmen; andere müssen auch im Ausland erst umgesetzt werden.

Zweitöpfepolitik

In Schweden haben die Gewerkschaften fast ein Jahrzehnt lang eine Tarifpolitik mit dem erklärten Ziel der Aufwertung der Frauenberufe betrieben und auf diesem Weg erreicht, dass die Entgelt-differenz zwischen Männern und Frauen verringert wurde. Dabei haben sie eine **„Zweitöpfepolitik“** praktiziert, mit der die jährlich ausgehandelten Lohnzuwächse in zwei Teile geteilt wurden. Der eine Teil der Gesamtsumme wurde zur direkten Verbesserung der Tarife in den Frauenberufen gebraucht, der andere Teil kam allen, Männern wie Frauen, zugute.

Gendertrainings für Kollektivvertrags- verhandlerInnen

Eine weitere vielversprechende Maßnahme wäre die paritätische Zusammensetzung der für die Kollektivvertragsverhandlungen zuständigen Verhandlungsgremien mit Männern und Frauen. Dies gilt insbesondere für die „kleinen Komitees“, welche die operativen Verhandlungsgespräche führen. Ergänzend dazu werden **Gendertrainings für KollektivvertragsverhandlerInnen** als sinnvoll erachtet, um im Sinne eines zunehmenden und sich entwickelnden Bewusstseinsprozesses die noch eher wenig greifbaren Forderungen des Gender Mainstreaming - Prinzips für alle Selbstverständlichkeit und Realität werden zu lassen.

Sprachliche Umgestaltung der Kollektivverträge

Sprachwissenschaftlerinnen haben gezeigt, wie unsere Sprache dazu beigetragen hat, Frauen unsichtbar zu machen. Die **sprachliche Umgestaltung der Kollektivverträge** ist auch deswegen ein wichtiges Anliegen, damit die Existenz von Frauen mit unterschiedlichen Qualifikationen und Bedürfnissen in diesen Rechtsnormen sichtbar wird. Ein vorrangiges und relativ leicht umzusetzendes Ziel ist die **geschlechtsneutrale Formulierung**

sämtlicher Kollektivverträge. Es gibt schon einige gut ausgearbeitete Anleitungen zum geschlechtsneutralen Sprachgebrauch. Auch von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen wird in Kürze ein in Eigeninitiative erstellter Folder zu beziehen sein.

Das **Miteinbeziehen der ArbeitgeberInnenseite** in die Bemühungen, Lohndiskriminierungen bald der Vergangenheit angehören zu lassen, ist ein weiteres unumgängliches Muss. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft bemüht sich seit langem, die ArbeitgeberInnen von der Sinnhaftigkeit und Zweckmäßigkeit der freiwilligen Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes zu überzeugen. Dies kann durch Bewusstseinsbildung geschehen, aber auch durch das „Übertragen“ der Verantwortung für Lohngleichheit an die ArbeitgeberInnen. Ziel hierbei ist es, die ArbeitgeberInnen Lohngleichheit nicht als konfrontatives Thema erleben zu lassen, sondern sie durch Aufzeigen des Nutzens für die Unternehmungen einerseits und andererseits durch Vermittlung der ihrerseits bestehenden rechtlichen Verpflichtung zu ihrem eigenen Anliegen zu machen. Dazu ist es notwendig, Lohngleichheit mit positiven Begriffen und positiven Bildern zu verstärken und die **Vorteile für die ArbeitgeberInnen**, wenn möglich sogar in gemeinsamen Workshops oder anderen kollektiven Arbeitsformen, herauszuarbeiten. Die Intention dahinter muss auch sein, die „Humanressourcen“ bestmöglich zu nutzen und zu vermeiden, durch die Nichtbeachtung weiblicher Fähigkeiten auf wertvolle Ressourcen zu verzichten.

Zur **Vermeidung von Übervorteilungen** sollten arbeitsvertragliche Vereinbarungen in Betrieben ohne Betriebsrat den ArbeitnehmerInnen als Entwurf zwingend drei Tage vor Abschluss übermittelt werden.

Wird die Dreitagesfrist nicht eingehalten, ist die Vereinbarung, soweit sie zum Nachteil des/der Arbeitnehmers/in ist, unwirksam.

Vertrauenspersonen für sexuell belästigte MitarbeiterInnen sollten auf der Geschäftsführungsebene bzw. auf Ebene des Personalmanagements eingesetzt werden, damit Zuständigkeiten mit spezifischer Kompetenz für die Behandlung derart gelagerter Diskriminierungsfälle entstehen. Dadurch würde einerseits die Wichtigkeit des Themas von Seiten der Unternehmensführung betont; andererseits wäre die zu überwindende Hemmschwelle für die betroffenen Personen eindeutig niedriger angelegt als derzeit.

*Miteinbeziehen
der Arbeitgeber-
Innenseite*

*Vorteile für die
ArbeitgeberInnen*

*Vermeidung von
Übervorteilungen*

*Konkretisierung
„gleichwertiger“
Arbeit in
Kollektivverträgen*

Eine Verfahrensordnung für ein Schlichtungsverfahren oder Schlichtungsgespräch im Falle von sexuellen Übergriffen mit neutralen dritten Personen könnte mit dieser Maßnahme kombiniert eine Erleichterung des Umgangs mit diesem Thema für alle Beteiligten schaffen und eine transparentere Behandlung solcher Konfliktfälle ermöglichen.

Kollektivverträge könnten in mehrfacher Weise konkretisieren, was unter „gleichwertiger“ Arbeit zu verstehen ist:

- indem dafür genaue Regeln aufgestellt, insbesondere die relativen Gewichte der maßgeblichen Kriterien (Qualifikation, Verantwortung,...) zueinander festgelegt werden; oder doch branchentypische, verschiedene aber gleichwertige Tätigkeiten benannt werden;
- indem den Unternehmen der Einsatz analytischer Arbeitsplatzbewertungs-Systeme freigestellt wird; sie aber verpflichtet werden, gegebenenfalls nur solche Systeme zu verwenden, die von beiden KollektivvertragspartnerInnen oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft als diskriminierungsfrei anerkannt wurden;
- indem jedenfalls der Grundsatz festgelegt wird, dass jener Teil des Entgelts, der als Überzahlung, Belohnung, „freie“ Prämie und dergleichen oder aufgrund von Beurteilungssystemen bezahlt wird, im Durchschnitt aller ArbeitnehmerInnen gleich hoch sein muss - zumindest im Verhältnis zum jeweiligen Grundlohn (bei statistisch signifikanten Beschäftigtenzahlen);

*Entgelt nach
Geschlechtern
getrennt
in Jahresab-
schlüssen
ausweisen*

Um der Lohngleichheitsfrage **Öffentlichkeit** zu verschaffen, könnte vorgesehen werden, dass in den Jahresabschlüssen und Geschäftsberichten das durchschnittliche Entgelt der ArbeitnehmerInnen-Gruppen nach Geschlechtern getrennt ausgewiesen werden muss. Bei Unterschieden muss deren Ursache dargelegt und die Entwicklung über die Jahre dargestellt werden. Als **staatliche Prämie** für Fortschritte bei der Verminderung solcher Ungleichheiten könnten Steuergutschriften für Gleichstellungs-Vorschläge, oder auch als Prämien für erreichte Fortschritte (für BetriebsrätInnen und ManagerInnen) vorgesehen werden.

Wenn gesetzliche oder kollektivvertragliche generelle Mindestlöhne eingeführt werden, sollten sie - nach französischem Vorbild - in einem Prozentsatz des nationalen Durchschnittseinkommens festgesetzt werden (z.B. 75 %).

8. CHECKLISTE zum Gendern von Kollektivverträgen

Kollektivverträge gendern – wozu?

Kollektivvertragliche Regelungen und Einstufungskriterien gelten für beide Geschlechter gleichermaßen. Wird beispielsweise eine Tätigkeit einer bestimmten Lohngruppe zugeordnet, ist es gleichgültig, ob sie von einem Mann oder einer Frau ausgeübt wird - die Bezahlung ist gleich. Oder: Angerechnet wird einschlägige Berufserfahrung, egal, ob ein Mann oder eine Frau in den Betrieb eintritt.

Diese Tatsachen verleiten viele Menschen zu der Schlussfolgerung, Kollektivverträge seien geschlechtsneutral und hätten daher mit der unübersehbaren Schlechterstellung von Frauen in der betrieblichen Realität nichts zu tun.

Gleichzeitig soll durch die Abwehr der Kritik aus der „Genderecke“ eine Schwächung der Kollektivverträge - und damit der ArbeitnehmerInnen insgesamt – verhindert werden.

Verhinderung von Kritik birgt allerdings immer die Gefahr in sich, auch Weiterentwicklung und Fortschritt zu erschweren. Die Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen“ hat daher die Frage bewusst anders gestellt:

Was kann der Kollektivvertrag als branchenspezifisches, konkretes, von der hohen betrieblichen Autorität der SozialpartnerInnen getragenes Rechtsinstrument zur Gleichstellung und zum Abbau der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern beitragen?

Uns hat diese Frage motiviert, uns detailliert mit jedem einzelnen Kollektivvertrag im Bereich Metall – Textil auseinanderzusetzen. Eine genaue **Ist-Analyse** ist Voraussetzung für jeden fundierten Gender Mainstreaming - Prozess.

Kollektivvertragliche Regelungen und Einstufungskriterien gelten für beide Geschlechter gleichermaßen

Schwächung von Kollektivverträgen verhindern

*Ergebnis unserer
Arbeit ist ein
Zustandsbild*

Auch die dank der Vorarbeit deren Frauenabteilung seit Jahren geschlechtsspezifisch erhobenen Lohnstatistiken der Gewerkschaft Metall – Textil sind ein unentbehrlicher Teil der Ist-Analyse (siehe Seite 14-23)

Das Ergebnis unserer Arbeit ist ein Zustandsbild: Teils erfreulich (Best-practice-Beispiele), teils unerfreulich (Bestimmungen, die anfechtbar wären), teils unvollendet (best fantasies). In jedem Fall aber - so hoffen wir - informativ.

Das Ergebnis ist gleichzeitig Ausgangsbasis und praktische Hilfe für alle, die die Stärken der Kollektivverträge im Sinne der Gleichstellung nützen wollen.

Dazu dient die vorliegende **Checklist zum Gendem von Kollektivverträgen**

Den Kolleginnen und Kollegen, die so blindes Vertrauen in unsere Analyse setzen, dass sie sofort handeln wollen, ist die Checklist besonders gewidmet.

Die Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming“ wünscht viel Vergnügen bei der Lektüre und freut sich auf Kritik und Anregungen.

Checklist für Kollektivverträge

Die im Kapitel 4.1. aufgelisteten Prüfpunkte wurden in acht Gruppen zusammengefasst:

1. Sprache
2. Beständigkeit des Arbeitsverhältnisses
3. Anrechnungsregelung
4. Arbeitszeit
5. Grundentgelte
6. Tätigkeitsabhängige Zusatzentgelte
7. Dienstzeitabhängige Rechte
8. sonstige Arbeitsbedingungen insbesondere Aus- und Weiterbildung, Aufstieg

Spezifisch zu diesen Gruppen wurden Fragen nach der schon in der Einleitung dargestellten 4 - R Methode formuliert:

Repräsentation

Grundfragen:

Wie viele Frauen und wie viele Männer sind von einer Maßnahme betroffen?

Wie viele Frauen und Männer wirken bei der Maßnahme mit?

Ressourcen

Grundfrage:

Wie sind die in der Maßnahme bewegten Mittel von Raum, Geld und Zeit zwischen den Geschlechtern verteilt.

Realia

Grundfrage:

Welche Normen und Werte (Frauen und Männer betreffend) liegen im Hintergrund der Planung und Entscheidung einer Maßnahme?

Rechte

Grundfragen:

Welche Gleichstellungsrechte gibt es?

Wie wird durch eine Maßnahme darauf Bezug genommen?

Wie verbindet sich das Eine mit dem Anderen?

*Prüfpunkte -
zusammenge-
fasst in acht
Gruppen*

*Fragestellung
nach der
4 - R Methode*

1. Sprache

Repräsentation

Wie viele Frauen, wie viele Männer sind von der Sprache des Kollektivvertrages betroffen?

Wie viele Frauen, wie viele Männer sind LohnverhandlerInnen?

Wie viele Frauen, wie viele Männer haben die Möglichkeit, bei der Erstellung des Textes mitzuwirken?

Ressourcen

Kommen Frauen bzw. Männer im Text ausdrücklich vor?

Werden nur Frauen angesprochen, obwohl auch Männer gemeint sind und umgekehrt? (Näherin, Chauffeur, Facharbeiter)

Könnte die Sprache bewirken, dass ein Geschlecht tatsächlich von einer Tätigkeit ferngehalten wird? (Monteur)

Realia

Ist die männliche Sprachform wirklich neutral?

Ist es angemessen, jeweils ein Geschlecht nicht zu benennen?

Ist es angemessen jeweils ein Geschlecht mitzumeinen?

Rechte

Spricht jeder Kollektivvertrag ausdrücklich und durchgehend Frauen und Männer an?

Das kann neue Tätigkeitsbezeichnungen erforderlich machen.

Macht er darüber hinaus diesen Sprachgebrauch in seinem Geltungsbereich verbindlich (z.B. für Betriebsvereinbarungen)?

2. Beständigkeit des Arbeitsverhältnisses

Repräsentation

Wie viele Frauen und wie viele Männer:

- haben ein Heimarbeitsverhältnis?
- befinden sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis?
- haben eine Probezeit zu absolvieren?
- haben ein Gelegenheitsarbeitsverhältnis?

- befinden sich in einem Arbeitsverhältnis ohne sozialversicherungsrechtlichen Schutz?
- befinden sich in einem Arbeitsverhältnis ohne (bzw. mit reduziertem) arbeitsrechtlichen Schutz?
- sind überlassene Arbeitskräfte, ZeitarbeiterInnen?
- haben Teilzeitverträge ?
- machen Telearbeit?

Wie viele Frauen und wie viele Männer entscheiden über die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses?

Wie viele Frauen und wie viele Männer sind im Betriebsrat vertreten?

Wie viele Frauen und wie viele Männer beenden ihr Arbeitsverhältnis freiwillig oder unfreiwillig auf Grund der Übernahme von Familienpflichten?

Bei wie vielen Frauen und Männern werden trotz des erhöhten Kündigungsschutzes faktisch die Arbeitsverhältnisse beendet?

Gibt es ArbeitnehmerInnen, die mehrere Teilzeitbeschäftigungen haben?

Ressourcen

Welche Auswirkungen hat die Beständigkeit auf:

- das aktuelle Einkommen und das Lebenseinkommen?
- die Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosigkeit?
- die wirtschaftliche Unabhängigkeit?
- das berufliche Fortkommen?
- Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten?
- Zugang zum System der sozialen Sicherheit?
- Alterssicherung?
- Arbeitsbedingungen wie:
 - ▶ Arbeitsräume?
 - ▶ Zugang zu Informationen?
 - ▶ Zugang zu informellen Kontakten?
 - ▶ Sozialkontakte?
 - ▶ Zugang zur ArbeitnehmerInnenvertretung ?
(Wie hoch ist die Chance Betriebsrat, Betriebsrätin zu werden?)

Auswirkungen

Welche Auswirkungen hat die Beständigkeit eines Arbeitsverhältnisses auf die Gestaltung von nachfolgenden bzw. späteren Arbeitsverhältnissen?

Realia

Wird ein Geschlecht als Ernährer/Ernährerin (Familienerhalter/in) betrachtet?

Kann einem Geschlecht eher Risiko, Unsicherheit zugemutet werden?

Schließt die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses die Übernahme von Verantwortung in anderen Bereichen aus?

Auf welche Verantwortungen wird wie Rücksicht genommen?

Wie wirkt sich die Übernahme von:

- Familienarbeit
- politischen Funktionen
- gewerkschaftlicher Tätigkeit
- Nebentätigkeiten

auf das Einkommen, die Beständigkeit, den Aufstieg etc. aus?

Rechte

Was tut bzw. kann der Kollektivvertrag tun, um die Zuständigkeitsverteilung Männer – öffentlicher Bereich, Frauen – privater Bereich zu verändern (z.B. Väterkarenz, Kinderbetreuung)?

Was kann der Kollektivvertrag tun, um prekären Arbeitsverhältnissen mehr Beständigkeit zu verleihen (z.B. wirtschaftliche Anreize gegen prekäre Arbeitsverhältnisse, Anrechnungsregeln, Mindesteinsatzzeiten, Zusammenrechnungsregeln, Geltung der Kollektivverträge für prekäre Arbeitsverhältnisse; überaliquote Entlohnung für Teilzeitarbeit entsprechend der höheren Effizienz; Überstundenzuschläge für Mehrarbeit; Zuschläge für flexible Arbeit)?

Welche Regelungen enthält der Kollektivvertrag, um die Wiedereingliederung von Frauen und Männern nach Inanspruchnahme der Karenzzeit zu fördern?

3. Anrechnungsregeln

Repräsentation

Wie viele Männer und Frauen sind von Anrechnungsregeln betroffen?

- Karenzurlaub einerseits,
- Präsenzdienst andererseits;
- familienbedingte Abwesenheitszeiten;
- Jobhopping, insbesondere im Konzern;

Was gilt als Vordienstzeit?

Was gilt als Berufserfahrung (z.B. „Familienmanagement“)?

Bewertung von Vorkenntnissen, erworben in Berufserfahrungen, auch in anderen Branchen, werden sie bei Männern und Frauen nach gleichen Maßstäben vorgenommen?

Gibt es Ermessensregeln?

Wie werden sie in der Praxis angewendet?

Ressourcen

Welche Auswirkungen haben Anrechnungen auf das Einkommen, insbesondere auch langfristig?

Welche Auswirkungen haben diese auf Urlaubsansprüche, Kündigungsfristen, andere von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängige Ansprüche?

Erfolgt die Anrechnung nur für solche dienstzeitenabhängige Ansprüche, die für ein Geschlecht relevant sind?

Realia

Welches Gesellschaftsbild liegt hinter den Anrechnungsregeln: Präsenzdienst als „Dienst am Vaterland“ – Kindererziehung als Privatsache?

Gelten Vorkenntnisse, die im familiären Kontext erworben wurden (Haushaltsführung, Reinigung), als selbstverständlich, andere nicht (Kfz-Lenken als Lehrberuf)?

Werden Berufsbiographien als durchgehend angelegt (Männer) oder werden sie von vornherein als voraussichtlich unterbrochen gedacht (Frauen)?

*Anrechnungs-
regeln*

Rechte

Beinhalten die Anrechnungsregeln im Kollektivvertrag direkte bzw. mittelbare Diskriminierungen (d.h. wirkt sich eine grundsätzlich neutrale Regelung faktisch auf ein Geschlecht negativer aus als auf das andere)?

Welche Anrechnungsregeln müssten formuliert werden, um geschlechtsneutrale Auswirkungen (z.B. in einem vom Dienstalter gesteuerten Entlohnungssystem) zu haben?

Wie könnten Anrechnungsbestimmungen eingesetzt werden um tendenziell die Lohnschere zu verringern?

Welche strukturellen Auswirkungen haben Anrechnungsbestimmungen in der jeweiligen Branche – z.B. relativ stark an der jeweiligen Branche orientierte Anrechnungsregeln in Männerberufen benachteiligen tendenziell die dort tätigen Frauen, die typischerweise aus anderen Branchen gewechselt sind. Sehr offene Anrechnungsregeln in Männerberufen bevorzugen Männer, die dort typischerweise aus anderen Branchen kommen.

Welche Regeln könnte der Kollektivvertrag für individuelle Anrechnungsbestimmungen vorsehen um sicherzustellen, dass sie geschlechtsneutral erfolgen – wenn er selbst keine Anrechnungsregeln normiert?

4. Arbeitszeit

Repräsentation

Wie viele Frauen, wie viele Männer leisten:

- durchgehende/unterbrochene Tagesarbeit?
- Schichtarbeit?
- Vollzeitarbeit/Teilzeitarbeit/stundenweise Arbeit/Arbeit auf Abruf?
- Nachtarbeit/Abendarbeit?
- Wochenendarbeit (Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit)?
- Mehrarbeit/Überstunden?

Wie weit sind Ausmaß und Lage der Arbeitszeit für Frauen und Männer vorhersehbar?

Wie autonom können Frauen und Männer ihre Arbeitszeit bestimmen?

Wie viele Männer und Frauen bestimmen die Arbeitszeitverteilung, das Arbeitszeitsystem?

Ressourcen

Wie werden diese Arbeitszeitformen gesellschaftlich bewertet und abgegolten?

Unterscheidet sich die Bewertung und Abgeltung in „Männer“ und „Frauen“ – Branchen?

Wird die überwiegend von einem Geschlecht geleistete Arbeitszeitform anders abgegolten als andere Arbeitszeitformen?

Werden Mehrarbeit/Überstunden bei einem Geschlecht eher in Geld oder in Zeit abgegolten?

Wie wirkt sich die Tatsache mehrerer Teilzeitbeschäftigungen auf die täglich verfügbare Zeit, Schutz vor überlangen Arbeitszeiten aus?

Wie wirkt sich die Arbeitszeitgestaltung auf Verfügbarkeit, auf Arbeitsraum und Arbeitsmittel aus?

Werden die verschiedenen Arbeitszeitformen Frauen und Männern gleichermaßen angeboten oder eher nur einem Geschlecht?

Können Frauen und Männer im gleichen Ausmaß den Arbeitsplatz während der Arbeitszeit verlassen?

Welche Gründe werden dafür eher akzeptiert?

Realia

Werden die verschiedenen Arbeitszeitformen für beide Geschlechter als gleich geeignet/angemessen angesehen?

Gelten bestimmte Arbeitszeitformen als Entgegenkommen?

Werden Personen, die in Teilzeit arbeiten/Teilzeitarbeitsplätze innehaben abqualifiziert?

Ist Teilzeitarbeit in Führungspositionen vorstellbar?

Wird der Wunsch nach Arbeitszeitautonomie wahrgenommen und bei Frauen und Männern unterschiedlich bewertet?

Rechte

Gibt es im Kollektivvertrag Sicherungen für Arbeitszeitmodelle, die eher von Frauen oder von Männern verrichtet werden?

Wird die Benachteiligung bestehender geschlechtsspezifischer Arbeitsformen nur formal untersagt oder effektiv verhindert?

Beachtet der Kollektivvertrag die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben auch bei Vollzeitbeschäftigung?

Was regelt der Kollektivvertrag, um die gleiche Verteilung aller Arbeitszeitformen auf beide Geschlechter zu fördern (z.B. Anreize für Väterkarenz, Führungspositionen in Teilzeitarbeit)?

5. Grundentgelte

Repräsentation

Wie viele Frauen, wie viele Männer, erhalten den kollektivvertraglichen Mindestlohn/Gehalt?

Für wie viele Frauen und Männer erfolgt die Einstufung (nur) aufgrund des Kollektivvertrages oder (auch) durch betriebliche/individuelle Regelungen?

Wie viele Frauen und Männer sind daran beteiligt Löhne/Gehälter festzusetzen:

- auf Betriebsebene
- auf Kollektivvertragsebene
- auf Gesetzesebene

Wie viele Frauen, wie viele Männer erhalten Zeitlohn bzw. Leistungslohn?

Ressourcen

Wie ist der Grundlohn/Gehalt zwischen Frauen und Männern verteilt?

Wie verteilen sich Frauen und Männer auf die Lohn-/Gehaltsgruppen?

Sind die Anfangslöhne/-gehälter innerhalb einer Lohngruppe für Männer und Frauen gleich hoch?

Wie rasch und oft erhalten Frauen und Männer Vorrückungen/Lohnerhöhungen?

Realia

Ist die Wertung von Arbeit als

- schwer/leicht
- belastend/belastungsfrei
- qualifiziert/weniger qualifiziert
- verantwortungsvoll
- längere/kürzere Anlernzeit/Vorqualifikation erforderlich

diskriminierungsfrei oder führt sie tendenziell dazu, dass ein Geschlecht bevorzugt wird?

Werden alle maßgeblichen Kriterien beachtet und diskriminierungsfrei gewichtet?

Werden Vorkenntnisse/Qualifikationen eines Geschlechts nicht oder gering bewertet, weil sie als selbstverständlich angesehen werden (Putzen, Stricken, Nähen, Kochen...)?

Werden in „Frauen“-Branchen gleiche Qualifikation, z.B. Facharbeit gering bewertet, die in „Männer“-Branchen hoch bewertet?

Rechte

Direkte und indirekte Diskriminierung erfolgt trotz mehrfacher (europa-)rechtlicher Verbote. Was kann der Kollektivvertrag tun, um die Lohnschere zwischen Männern und Frauen effektiv zu verringern?

Analyse:

Welche Komponenten bestimmen den Grundlohn/Gehalt?

Ist jede dieser Komponenten diskriminierungsfrei?

Überprüft werden müssen insbesondere Arbeitsbewertungen, Vor-rückungen, Anrechnungsregeln.

Mögliche Ziele:

a) Gleich viele Männer und Frauen in den einzelnen Lohngruppen:

- klare trennscharfe Einstufungskriterien
- Aufwertung branchentypischer Frauenarbeit
- Beseitigung branchentypischer Aufstiegshemmnisse
z.B. männertypische Formalqualifikationen
(Lehrabschlussprüfung) als unersetzbare
Einstufungsvoraussetzungen
- Förderung innerbetrieblicher Frauenqualifikation

b) Gleich hohe Löhne für Männer und Frauen innerhalb einer Lohngruppe:

Kollektive Aufzahlungsansprüche für alle Angehörigen eines Geschlechts innerhalb einer Lohngruppe, wenn nach einem Übergangszeitraum statistisch signifikante Lohnunterschiede weiter bestehen.

c) Gebot gleich hoher Anfangslöhne/Gehälter innerhalb einer Lohngruppe.

d) Kontinuierliche Kontrolle der Entwicklung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auf Branchen- und Betriebs-ebene.

e) Nachjustierung der getroffenen Maßnahmen.

6. Tätigkeitsabhängige Zusatzentgelte

Repräsentation

Wie viele Frauen und wie viele Männer verdienen neben dem Grundentgelt auch:

- Zulagen
- Zuschläge
- Überstundenentgelte
- Prämien
- Entgelte für auswärtige Arbeit
- Aufwandsentschädigung wie Taggelder usw.

Wie viele Frauen und Männer bekommen welches Zusatzentgelt?
Wie viele Frauen und Männer entscheiden über Art und Höhe sowie Zuteilung der Zusatzentgelte?

Ressourcen

Welche Voraussetzungen werden benötigt, um jedes dieser Zusatzentgelte zu erlangen; sind diese Voraussetzungen für ein Geschlecht leichter zu erfüllen?

In welcher Höhe erhalten Frauen und Männer jedes dieser Zusatzentgelte? Wie verteilt sich die Summe der Zusatzentgelte zwischen Frauen und Männern in der Branche/im Betrieb?

Ist die Höhe jener Zusatzentgelte, die typischerweise Frauen erhalten, anders, als die Höhe der typischerweise von Männern bezogenen Zusatzentgelte? Gibt es dafür gegebenenfalls eine sachliche Begründung?

Werden Tätigkeiten/Leistungen/Belastungen beider Geschlechter nur bei einem Geschlecht abgegolten (z.B. Heben schwerer Lasten auf einmal oder Heben geringer Lasten mehrmals)?

Realia

Gibt es Wertvorstellungen (z.B. Schutzgedanke), die den Zugang eines Geschlechts zu einem der Zusatzentgelte erschweren?

Ist die Bewertung von Arbeit als

- schwer/leicht
- belastend/belastungsfrei
- verantwortungsvoll

diskriminierungsfrei oder führt sie tendenziell dazu, dass ein Geschlecht bevorzugt wird?

Werden alle maßgeblichen Kriterien beachtet und diskriminierungsfrei gewichtet?

Sind die Zusatzentgelte, die typischerweise ein Geschlecht bezieht, zusätzlich auch noch aufgrund einer steuerlichen Begünstigung höher?

Rechte

Was tut der Kollektivvertrag, um die zwischen den Geschlechtern allenfalls bestehende unterschiedliche Höhe von Zusatzentgelten anzugleichen?

Werden frauenspezifische Tätigkeiten/Belastungen durch Zusatzentgelte berücksichtigt (wie z.B. Monotonie, Nässe, Kälte, Zeitdruck...)?

Reagiert der Kollektivvertrag darauf, dass in der betrieblichen Realität Belastungen/Tätigkeiten/Leistungen nicht diskriminierungsfrei abgegolten werden?

Setzt der Kollektivvertrag Maßnahmen, damit historisch gewachsene Regelungen über die Abgeltung von Zusatzentgelten diskriminierungsfrei werden (z.B. besonders hohe Nachtzulagen im Vergleich zu Erschwerniszulagen)?

7. Dienstzeitabhängige Rechte

Repräsentation

Wie viele Frauen und Männer erhalten insbesondere

- Abfertigung
- Jubiläumsgelder
- andere dienstzeitabhängige Entgelte (z.B. Betriebspensionen)
- bzw. Entgelterhöhungen
- sonstige dienstzeitabhängige Leistungen bzw. Besserstellungen (wie z.B. erhöhten Urlaub, längere Kündigungsfrist, Unkündbarkeit)?

Wie viele Frauen und Männer entscheiden über die Zuteilung (auf Betriebsebene/Branchenebene)?

Ressourcen

Sind bestimmte Rechte/Leistungen für ein Geschlecht überhaupt nicht oder in geringerem Ausmaß zu erreichen?

Welche Zeiten gelten als Dienstzeiten (Elternkarenz, Präsenzzeit, Ausbildungszeiten, Teilzeit)?

Gibt es Zusatzvoraussetzungen, die für ein Geschlecht schwerer zu erbringen sind (z.B. was gilt als ununterbrochene Dienstzeit??)?

Dienstzeitabhängige Rechte

Realia

Sind die für die Gestaltung dienstzeitabhängiger Rechte/Leistungen maßgeblichen Wertvorstellungen (z.B. Betriebstreue, kontinuierlich steigendes Einkommen) mit den typischen Lebensläufen beider Geschlechter vereinbar?

Setzen die maßgeblichen Wertvorstellungen (z.B. das ununterbrochene zur Verfügung stehen für einen Betrieb) eine Entlastung von Familien- und Pflegearbeit voraus?

Rechte

Was trägt der Kollektivvertrag dazu bei, dass dienstzeitabhängige Leistungen/Rechte (z.B. kontinuierlich steigende Einkommen) für Männer und Frauen gleich wirksam werden?

- Sind insbesondere die zeitlichen Voraussetzungen im Durchschnitt für Frauen und Männer gleichermaßen erreichbar?
- Ist der Zuwachs progressiv/degressiv gestaltet?

Sichert der Kollektivvertrag, dass derzeit noch frauentypische Abwesenheitszeiten (Kinderbetreuung) als Dienstzeit gelten/keine Unterbrechung der Dienstzeit bedeuten?

8. Sonstige Arbeitsbedingungen insbesondere Aus- und Weiterbildung sowie Aufstieg

Repräsentation

Wie viele Frauen und Männer erhalten sonstige Leistungen (z.B. Arbeitsausstattung, „fringe benefits“ - freiwillige Sozialleistungen) und Zugang zu Aus- und Weiterbildung?

Wie viele Männer und Frauen sind bzw. erreichen wie schnell Führungspositionen (auch in der betrieblichen Interessenvertretung)?

Wie viele Frauen und Männer entscheiden über die Vergabe von sonstigen Leistungen (wie insbesondere Arbeitsausstattung, „fringe benefits“ – freiwillige Sozialleistungen, Zugang zu Aus- und Weiterbildung)?

Ressourcen

Wie viel Raum (z.B. Bürofläche, Arbeitsplatz, Rückzugsräume, Umkleieräume) steht den Frauen, wie viel den Männern zur Verfügung?

Wie viel Zeitsouveränität (z.B. informelle Pausen) haben Männer und Frauen?

Wie viel Aus- und Weiterbildungszeit nehmen Frauen und Männer in Anspruch?

Wie viel und welche bezahlten Abwesenheitszeiten (z.B. Pflegefreistellung, wichtige persönliche Gründe) nehmen Frauen und Männer in Anspruch?

Wie viel Geld wird in Aus- und Weiterbildung investiert?

Werden insbesondere Führungskräfteausbildungen Frauen und Männern gleichermaßen angeboten?

Führen vergleichbare Karrieren von Frauen und Männern zu vergleichbaren Einkommenssteigerungen?

Realia

Werden Frauen zusätzliche Belastungen bzw. höherwertige Aufgaben weniger zugetraut als Männern bzw. haben sie selbst geringeres Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten?

Besteht das Vorurteil, dass Frauen keine langfristigen Berufs- und Aufstiegsziele verfolgen?

Welche Vorstellungen über Familien- und Haushaltsverantwortung bestimmen die Gestaltung von Sozialleistungen (z.B. freie Tage bei Heirat und Geburt, Tod usw.)?

Rechte

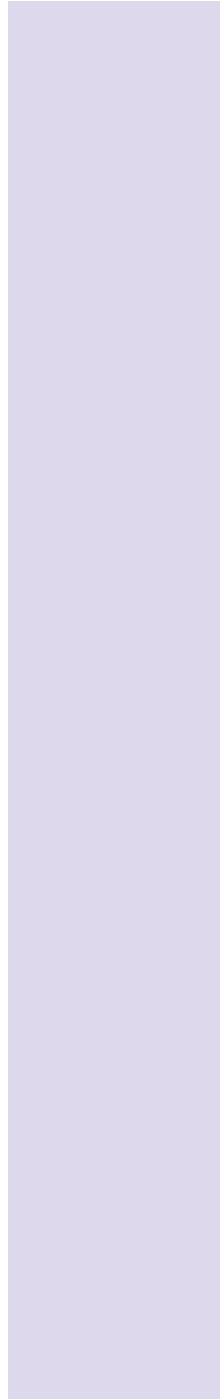
Stellt der Kollektivvertrag sicher, dass Frauen und Männer hinsichtlich der sonstigen Arbeitsbedingungen gleichgestellt werden?

Fördert der Kollektivvertrag gleich hohe Aus- und Weiterbildungsinvestitionen für Frauen und Männer, insbesondere die Ausbildung von Frauen in „Männer“-Berufen und von Männern in „Frauen“-Berufen z. B. durch Freistellungsansprüche und Arbeitgeber-Zuschüsse?

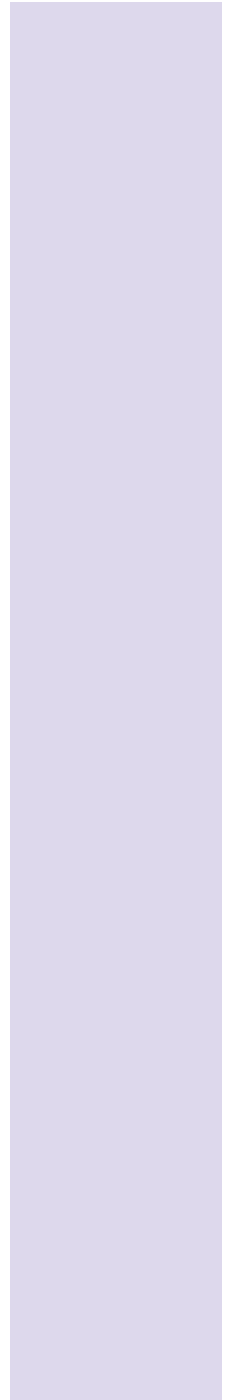
Enthält der Kollektivvertrag Anreize zum Abschluss betrieblicher Frauenförderpläne, z.B. pauschale Lohn-/Gehaltserhöhungen für Frauen in Betrieben ohne Frauenförderungspläne?

Bewirkt das Zusammenspiel aller Kollektivvertragsregelungen (siehe diese Checklist; insbesondere Entgeltsystem, Arbeitszeit, dienstzeitenabhängige Rechte), dass Frauen und Männer gleiche Aufstiegschancen haben?

Notizen



Notizen



Impressum

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall · Textil,
1040 Wien, Plöbllgasse 15, Für den Inhalt verantwortlich: Projektteam „Gender Mainstreaming in
Kollektivverträgen“