



STAND: JUNI 2010

DER KOLLEKTIVVERTRAG
DAS INSTRUMENT ZUR CHANCENGLEICHHEIT

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Einleitung	3
Projektbeschreibung.....	4
Der Kollektivvertrag – das Instrument zur Chancengleichheit	5
Einkommensgerechtigkeit.....	6
Wo liegen mögliche Diskriminierungen bzw. Diskriminierungspotenziale?	6
Was können wir dazu beitragen, um die aufgezeigten Situationen zu verbessern?.....	7
Welche Bereiche sollen einer Analyse unterzogen werden und warum?.....	7
Arbeitsbewertung – ein wichtiger Schritt zur Gleichstellung.....	8
Leitfaden für KollektivvertragsverhandlerInnen	8
1. Die Zusammensetzung der Belegschaft.....	10
2. Arbeitszeit.....	11
3. Dienstzeitabhängige Ansprüche.....	12
4. Beständigkeit der Arbeitsverhältnisse.....	13
5. Die Verteilung der Entgelte auf Männer und Frauen	14
6. Zulagensysteme/Zusatzentgelte.....	16
7. Anrechnungsregelungen	17
8. Gendergerechte Sprache	18
Rechtliche Grundlagen	19
Europäische Union	20
Österreich	21
Nationaler Aktionsplan.....	22
Beschlüsse im ÖGB.....	23
Zahlen und Daten	24
Literaturliste	24

Für den Inhalt verantwortlich:

Mag.^a Kirstin Essenthier-Höchstätter, Mag.^a (FH) Eva Florianschütz, Mag.^a Silvia Franz, Klaudia Friebe, Mag.^a Gertrude Ölmack

Vorwort

Liebe Kollegin!
Lieber Kollege!

In der österreichischen Verfassung sind die Grundsätze der Gleichstellung seit Gründung unserer Republik verankert.

Artikel 7 der Österreichischen Bundesverfassung lautet:

„(1) Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen.

(2) Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“

Das Gleichheitsgebot **„Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“** wurde bereits 1953 im österreichischen Parlament beschlossen und ist in der Realität auch 2010 noch immer nicht vollständig umgesetzt. Die hohen Unterschiede in den Einkommen von Frauen und Männern sprechen hier leider eine sehr deutliche Sprache. Österreich ist innerhalb der EU an vorletzter Stelle vor Estland.

Als Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen, insbesondere aber als VerhandlerInnen von Kollektivverträgen sind wir gesetzlich und politisch dazu verpflichtet, diese Grundsätze als Teil unserer täglichen Arbeit zu sehen und diese umzusetzen (siehe „Rechtliche Grundlagen“).

Unsere Kollektivverträge sind sehr vielfältig und von ständigen Veränderungen geprägt. Das Projekt „Der Kollektivvertrag – das Instrument zur Chancengleichheit“ wurde von den Gewerkschaften in Kooperation mit dem ÖGB ins Leben gerufen, um eine Plattform für unsere KollektivvertragsverhandlerInnen zu schaffen, um Ursachen zu erforschen und Probleme zielorientiert zu lösen.

Dieser Leitfaden dient als Anleitung dafür. Er soll auch bewusst machen, dass unser Produkt – der Kollektivvertrag – viele Möglichkeiten bietet, Ungleichheiten bei den Einkommen zu beseitigen und damit einen Beitrag zur Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern leistet.

In diesem Sinne wünschen wir viel Erfolg!

Erich Foglar
Präsident

Monika Kemperle
Leitende Sekretärin

Einleitung

Das Projekt „Der Kollektivvertrag – das Instrument zur Chancengleichheit“ ist unbestritten eine große Herausforderung. Die wertvolle Arbeit der KollektivvertragsverhandlerInnen muss aber durch entsprechende gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen begleitet werden. Der flächendeckende Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen sowie adäquate Regelungen die Pflege naher Angehöriger betreffend sind notwendig, um es Männern und Frauen zu ermöglichen, gemeinsam am Arbeitsleben teilzunehmen.

Ziel der Kollektivvertragspolitik ist eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung. Tätigkeiten, die als typisch weiblich angesehen werden, wie z. B. das Pflegen und Betreuen von Menschen, müssen - um auch tatsächliche Veränderungen bei den Einkommensunterschieden zwischen den Geschlechtern zu bewirken – im Hinblick auf ihre wichtige gesellschaftspolitische Stellung besser bewertet und besser bezahlt werden.

Frauen und Männer sollten frei entscheiden können, welchen Beruf sie wählen. Die Entscheidung der Berufswahl sollte, nach erfolgreicher Anpassung der Kollektivverträge, aber nicht mehr in der Bezahlung liegen, denn bei gleicher Bezahlung für gleichwertige Arbeit darf es hier keine Unterschiede mehr geben.

Wir wollen Einkommensgerechtigkeit innerhalb der Branchen sowie zwischen Männern und Frauen generell.

Mit Gleichstellung befinden sich beide Geschlechter auf der Überholspur. So ist mittlerweile auch schon durch Studien belegt, dass Männer gerne mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen würden. Durch bessere Anrechnungszeiten und gleichwertige Bezahlung für Männer und Frauen, rückt dieser Wunsch ein Stück näher. Männer haben natürlich genau wie Frauen ein Interesse daran, dass ihre Tochter für denselben Job gleich viel verdient wie der Sohn des Nachbarn. Durch gerechte Arbeitsbewertung kann das erreicht werden.

Männer und Frauen können in die Lage kommen, dass sie pflegebedürftige Angehörige haben, und Männer wie Frauen sind von dem Wunsch getragen, dass diese Angehörigen von gut ausgebildeten, gut bezahlten und motivierten Menschen gepflegt werden. Durch Erkennen und Anerkennen der tatsächlich erbrachten Leistung und dementsprechende Einstufung im Kollektivvertrag sollte das möglich werden.

Packen wir es an! Gemeinsam für mehr Fairness im Arbeitsleben!

Der Kollektivvertrag – das Instrument zur Chancengleichheit



Einkommensgerechtigkeit, diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung, gendergerechte Sprache

Für manche sind diese Begriffe einfach nur Schlagwörter, andere empfinden sie als gefährliche Drohung, manche finden, es gibt wichtigere Dinge, um die man sich kümmern sollte.

Aber als Gewerkschafterin oder Gewerkschafter ist man eben nicht „manche“ oder „andere“. Wir GewerkschafterInnen haben Ungerechtigkeiten immer gesehen und aufgegriffen. Es ist ungerecht, dass gleiche Tätigkeiten unterschiedlich entlohnt sowie gleichwertige Arbeiten geringer bewertet werden. Wir setzen uns mit aller Vehemenz dafür ein, dass diese Ungerechtigkeiten im Sinne der ArbeitnehmerInnen bekämpft werden.

Unser wichtiges Handlungsinstrument für Chancengleichheit ist der Kollektivvertrag. Die Tatsache, dass es in Österreich ein flächendeckendes Netz an Kollektivverträgen gibt, bietet uns VerhandlerInnen die Chance, diese Ungerechtigkeiten zu eliminieren. Die Herausforderung liegt darin, mögliche Diskriminierungen oder Diskriminierungspotenziale in den einzelnen Branchen zu erkennen, aufzuzeigen und zu beseitigen.

Argumente wie die derzeitige Wirtschaftskrise werden oft dafür verwendet, **was warum** gerade nicht geht. Das darf nicht dazu führen, dass Männer und Frauen gegeneinander ausgespielt werden. Wir wehren uns dagegen, dass wirtschaftlich schwierige Zeiten genutzt werden, das Vorantreiben der Chancengleichheit zu verhindern.

Denn in Zeiten der Wirtschaftskrise ist es wichtiger denn je, dass Arbeit fair bezahlt wird. Es muss gewährleistet werden, dass ArbeitnehmerInnen von ihrem Einkommen auch leben können. Faire Bezahlung bedeutet, dass Kreditraten auch bei Jobverlust des Partners oder der Partnerin weiterhin bezahlt werden können und die Bildung der Kinder gesichert ist. Alleinerziehenden Vätern und Müttern muss es möglich sein, von ihrem Einkommen ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Tatsache ist, am Ende des Tages sitzen alle im selben Boot.

Wo liegen mögliche Diskriminierungen bzw. Diskriminierungspotenziale?

Diskriminierungen sind nicht immer offensichtlich. Es bedarf manchmal schon einer großen Portion Fingerspitzengefühl, um sie überhaupt aufzuspüren, wie folgende **Beispiele** belegen:

Kurt ist ein Bauhilfsarbeiter. Voraussetzung für diese Tätigkeit ist der Einsatz von Muskelkraft. Diese Leistung wird dementsprechend entlohnt und in der Gesellschaft als Schwerarbeit anerkannt. Anna ist eine ungelernete Reinigungskraft. Sie muss immer wieder schwere Gegenstände verrücken und heben, auf Leitern steigen, mit Chemikalien hantieren und viele Arbeiten in gebückter Haltung verrichten. Sie beansprucht dadurch ihre Muskulatur im Arm- und Schulterbereich äußerst einseitig. Ihre Leistung wird in der Gesellschaft als leichte, frauentypische Arbeit gesehen und dementsprechend niedrig entlohnt. Die Arbeit von Anna wird schlechter bezahlt und geringer bewertet als die Arbeit von Kurt, obwohl beide am Abend gleich müde nach Hause kommen.

Felix ist Abteilungsleiter. Er hat zwanzig MitarbeiterInnen, hält Vorträge, ist beruflich viel unterwegs, hat Budgetverantwortung, Stress ist für ihn kein Fremdwort. Sein gedrängter Terminplan führt immer wieder dazu, dass er kurzfristig Termine verschieben muss oder Flüge verspätet antreten kann. Da er nicht überall gleichzeitig sein und sich um alles selber kümmern kann, ist es ganz selbstverständlich, dass er von MitarbeiterInnen im Sekretariat unterstützt wird. Seine durchaus anspruchsvolle Arbeit, welche in der Regel viel Konzentration erfordert, verrichtet er in einem schönen Einzelbüro.

Erika wiederum ist in einem Sekretariat beschäftigt. Ihr Anforderungsprofil verlangt unter anderem hohes Organisationstalent, Problemlösungskompetenz, mündliche und schriftliche Kommunikationsfähigkeit sowie Teamgeist. Ihr Arbeitsalltag ist durch häufige Arbeitsunterbrechungen gekennzeichnet. Kurzfristige Terminverschiebungen ihrer Vorgesetzten ziehen einen Schwall von Telefonaten, E-Mails und im schlimmsten Fall Streit mit der Fluglinie hinter sich her. Sie sitzt mit drei anderen KollegInnen in einem Raum, ist dadurch einem relativ hohen Lärmpegel ausgesetzt und muss sich mit den Bedürfnissen der anderen KollegInnen so gut wie möglich arrangieren, um die Zusammenarbeit zu erleichtern. Es erübrigt sich hier vermutlich zu erläutern, welche der beiden Tätigkeiten in der Gesellschaft einen höheren Stellenwert einnimmt, welche besser bezahlt wird, und welche der beiden Tätigkeiten häufiger von Männern oder von Frauen ausgeführt wird.

Was können wir dazu beitragen, um die aufgezeigten Situationen zu verbessern?

Es bedarf einer Ist-Analyse auf Branchen, und KV-Ebene, um mögliche Diskriminierungen sichtbar zu machen. Um diese durchzuführen, sind ExpertInnen gefragt, in dem Fall wir KollektivvertragsverhandlerInnen, denn niemand kennt die Feinheiten einer Branche so gut wie wir.

Welche Bereiche sollen einer Analyse unterzogen werden und warum?

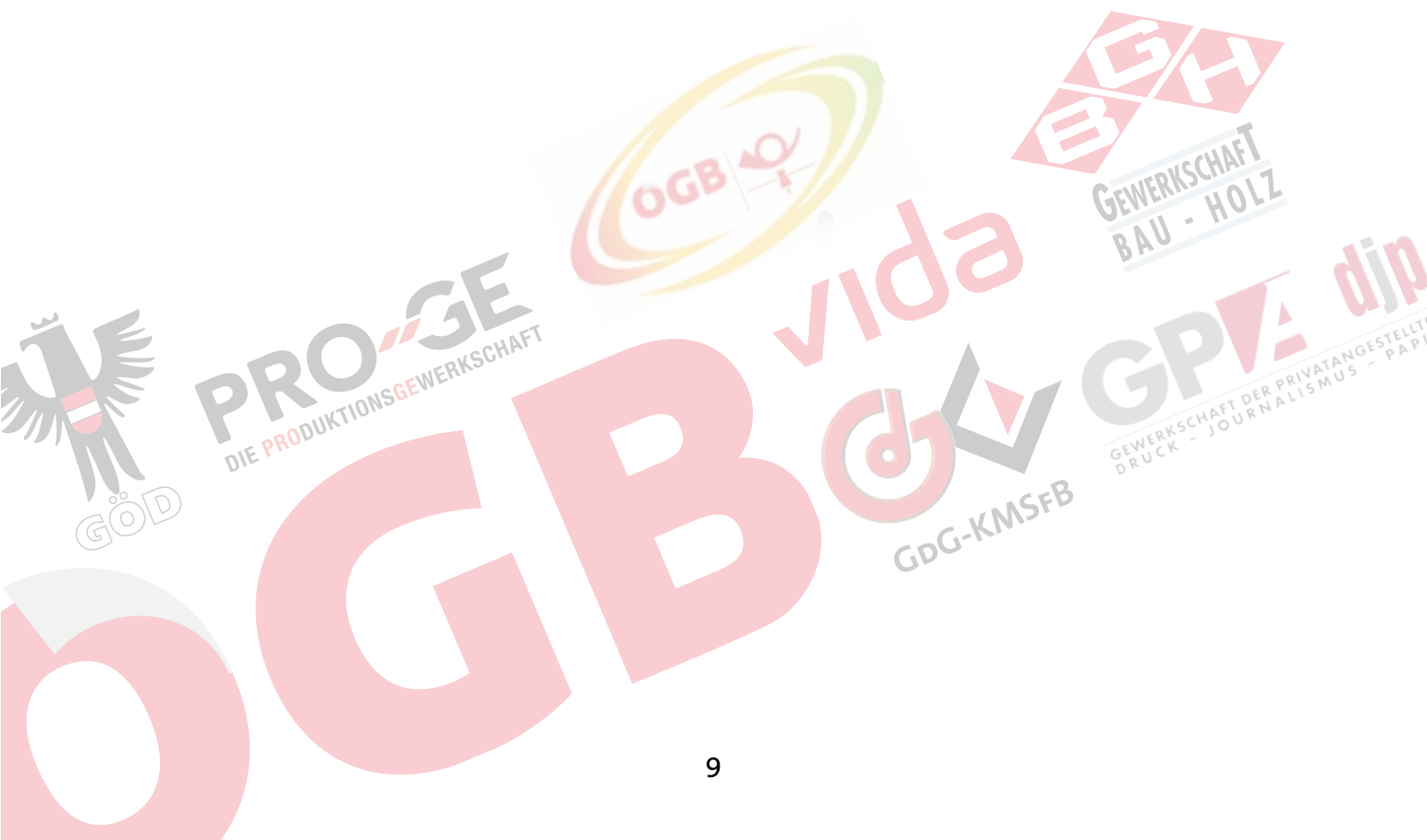
- 1. Die Zusammensetzung der Belegschaften in der Branche**
- 2. Arbeitszeit**
- 3. Dienstzeitabhängige Ansprüche**
- 4. Beständigkeit der Arbeitsverhältnisse**
- 5. Die Verteilung der Entgelte auf Männer und Frauen**
- 6. Zulagensysteme/Zusatzentgelte**
- 7. Anrechnungsregelungen**
- 8. Gendergerechte Sprache**

Arbeitsbewertung – ein wichtiger Schritt zur Gleichstellung

Ein weiterer, wichtiger Schritt – um Gleichwertigkeit von Arbeitsplätzen feststellen zu können – erfordert einen Vergleich der Anforderungen und des Wesens einer Arbeit, also einer fundierten Arbeitsbewertung. Unterschiedliche Arbeiten können in ihrem Gesamtarbeitswert Gleichwertigkeit aufweisen. Daher gilt es in einem weiteren Schritt, die Ursachen für eine Unterbewertung von gleichwertigen Arbeiten zu erforschen. Unterbewertung von Tätigkeitsinhalten, Anforderungen und Belastungen, die typisch für „Frauenarbeitsplätze“ sind, gelten als Hauptursachen von Diskriminierungen.

Es werden daher geschlechtsunabhängige Arbeitsbewertungssysteme, die zu einer Reduktion der Entgeltdiskriminierung beitragen können, benötigt. Diese Entgeltsysteme müssen bestimmte Anforderungen erfüllen, um Diskriminierungen zu verhindern.

Leitfaden für KollektivvertragsverhandlerInnen



1. Die Zusammensetzung der Belegschaften in der Branche

Beispiel:

Anja arbeitet in einer Textilfabrik mit 287 Beschäftigten, davon sind 258 Frauen und 29 Männer. Während die Frauen überwiegend in Akkordarbeit nähen, sind die männlichen Beschäftigten ausschließlich als Vorarbeiter sowie in der Führungsebene tätig. Nur drei von den 258 weiblichen Beschäftigten sind Vorarbeiterinnen.

Ist es realistisch, dass sich alle Männer als Vorarbeiter oder Führungskräfte eignen und im Gegensatz dazu von den 258 weiblichen Beschäftigten nur drei die Fähigkeiten zur Vorarbeiterin haben?

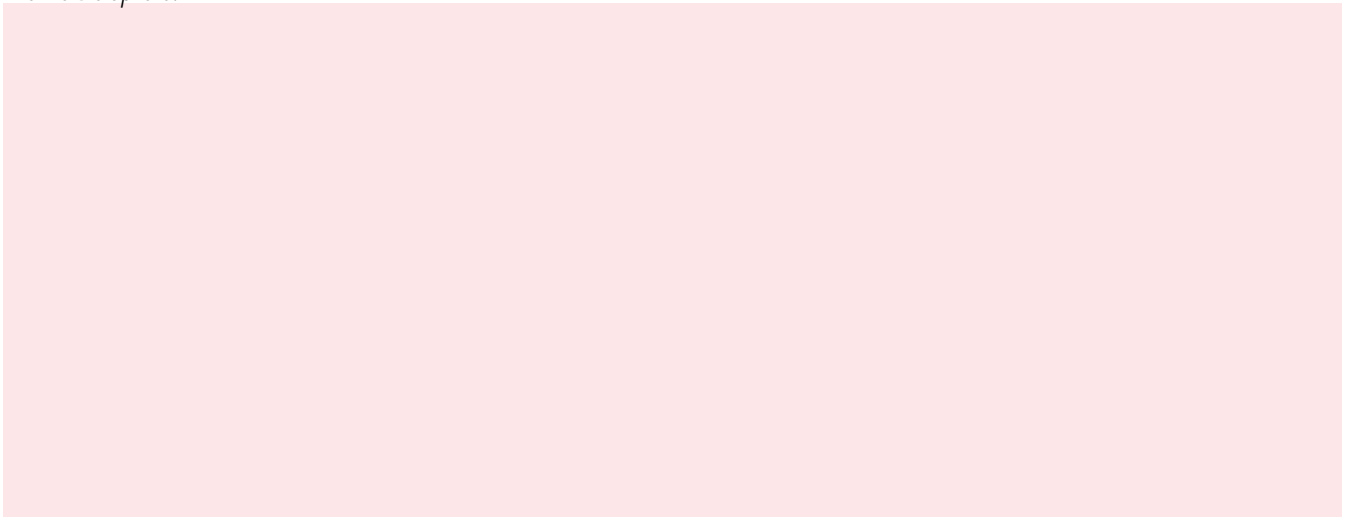
Welche Fragestellung ist nun notwendig, um etwaige Diskriminierungen bzw. das Diskriminierungspotenzial im Zusammenhang mit der Zusammensetzung der Belegschaft im Rahmen einer Ist-Analyse aufzudecken?

Hier eine kurze Checkliste:

- Wie viele Männer und Frauen sind in der Branche beschäftigt?
- In welchen Positionen sind Frauen/Männer überwiegend zu finden?
- Zugang zu (innerbetrieblichen) Fortbildungen?
- Welche Regeln könnten geändert bzw. neu eingeführt werden, um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern zu erreichen?
- Warum ist es so, wie es ist?
- Gibt es in der Branche, für die du als KollektivvertragsverhandlerIn zuständig bist, ein positives Beispiel für eine ausgewogene Zusammensetzung der Belegschaft?

Welche Positivbeispiele wurden schon in der Vergangenheit zum Thema Zusammensetzung der Belegschaft von KollektivvertragsverhandlerInnen erfolgreich ausgehandelt?

Meine Beispiele:



2. Arbeitszeit

Beispiel

Um sich der Pflege seiner Mutter zu widmen, hat Georg beschlossen, sein Arbeitspensum auf ein Ausmaß von 25 Wochenstunden zu reduzieren. Georg ist Bilanz. B.uchhalter und hofft auf die Stelle des Leiters des Rechnungswesens. Als ein für ihn sehr interessantes Weiterbildungsangebot ausgeschrieben wird, erklärt ihm seine Vorgesetzte, dass dieses Angebot nur für Vollzeitbeschäftigte gilt. Georg fühlt sich benachteiligt. **Ist Georg eine Mimose?**

Welche Fragestellung ist nun notwendig, um etwaige Diskriminierungen bzw. das Diskriminierungspotenzial im Zusammenhang mit Arbeitszeit im Rahmen einer Ist-Analyse aufzudecken?

Hier eine kurze Checkliste:

- Wie viele Männer/Frauen sind teilzeitbeschäftigt?
- Wie viele teilzeitbeschäftigte Männer/Frauen gibt es in Führungspositionen?
- Wie siehst du in deiner Branche die Chancen, dass auch Teilzeitbeschäftigte die gleichen Aufstiegschancen haben wie Vollzeitbeschäftigte?
- Wie viele Frauen/Männer leisten Schicht-, Sonntags-, Feiertagsarbeit, Überstunden?
- Wird in der Branche die Länge/Lage der Arbeitszeit den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen angepasst?
- Wie sehen die Grundsätze der Arbeitszeitgestaltung aus?
- Werden bei Bildungsmaßnahmen alle Beschäftigte (Männer/Frauen, Teilzeit/Vollzeitbeschäftigte) gleich berücksichtigt?
- Warum ist es so, wie es ist?

Welche Positivbeispiele wurden schon in der Vergangenheit zum Thema Arbeitszeit von KollektivvertragsverhandlerInnen erfolgreich ausgehandelt?

- z. B. Kollektivvertrag Elektroindustrie – Schutzregeln: Nachtarbeit, Vereinbarkeit „Familien“-Klausel, Fortbildung
- z. B. Handels-Kollektivvertrag – Entschlagungsregelung bei erweiterten Öffnungszeiten

Meine Beispiele:

3. Dienstzeitabhängige Ansprüche

(Urlaub, Jubiläumsgeld, Entgeltfortzahlungsdauer bei Krankheit oder Arbeitsunfall, Kündigungsfristen etc.)

Beispiel

Hubert ist Vater von drei Kindern. Er arbeitet als Krankenpfleger. Da seine Frau in ihrem Unternehmen unabhömmlich ist, ist Hubert bei jedem Kind für 24 Monate in Karenz gegangen. Als Hubert arbeitsbedingt an einem Bandscheibenleiden erkrankt, muss er feststellen, dass sein Entgeltfortzahlungsanspruch deutlich geringer ist als angenommen, weil ihm die Karenzzeiten nicht als Dienstzeit angerechnet wurden. **Ist Hubert ein Ausnahmefall?**

Welche Fragestellung ist nun notwendig, um etwaige Diskriminierungen bzw. das Diskriminierungspotenzial im Zusammenhang mit dienstzeitabhängigen Ansprüchen im Rahmen einer Ist-Analyse aufzudecken?

Hier eine kurze Checkliste:

- Werden in deinem Kollektivvertrag Karenz- und Präsenzdienstzeiten (gleich) berücksichtigt?
- Haben Frauen und Männer die gleichen Möglichkeiten, den Anspruch/die Ansprüche zu erwerben?
- Für welche Ansprüche werden sie berücksichtigt, für welche nicht?
- Wie viele Frauen/Männer erhalten insbesondere Abfertigung, Jubiläumsgelder oder erhöhtes Urlaubsausmaß?
- Wie ist die effektive Beschäftigungsdauer von Frauen und Männern, und wie wirkt diese auf die dienstzeitabhängigen Ansprüche?
- Warum ist es so, wie es ist?

Welche Positivbeispiele wurden schon in der Vergangenheit zum Thema dienstzeitabhängige Ansprüche von KollektivvertragsverhandlerInnen erfolgreich ausgehandelt?

- Verbesserte Anrechnung von Karenzen über das gesetzliche Ausmaß

Meine Beispiele:

4. Beständigkeit der Arbeitsverhältnisse

Beispiel

Hannes arbeitet seit zwei Jahren im selben Unternehmen als Zeitarbeiter. Im Zuge der Wirtschaftskrise baut das Unternehmen Personal – sowohl ZeitarbeiterInnen als auch Stammpersonal – ab. Bernd, sein Freund, gehört seit einem Jahr zum Stammpersonal und ist ebenfalls vom Personalabbau betroffen. Obwohl Hannes schon länger im Unternehmen arbeitet, beträgt seine Kündigungszeit zwei Wochen, während Bernd sechs Wochen Kündigungszeit hat.

Was hat Hannes falsch gemacht?

Welche Fragestellung ist nun notwendig, um etwaige Diskriminierungen bzw. das Diskriminierungspotenzial im Bezug auf Beständigkeit der Arbeitsverhältnisse im Rahmen einer Ist-Analyse aufzudecken?

Hier eine kurze Checkliste:

- Wie setzt sich die Belegschaft zusammen?
- Wie viele Beschäftigte sind StammarbeiterInnen mit befristetem/unbefristetem Arbeitsverhältnis, ZeitarbeitnehmerInnen, freie DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen, atypisch Beschäftigte usw.?
- Wie ist die Geschlechterverteilung in den oben angeführten Gruppen?
- Warum ist es so, wie es ist?

Welche Positivbeispiele wurden schon in der Vergangenheit zum Thema Beständigkeit der Arbeitsverhältnisse von KollektivvertragsverhandlerInnen erfolgreich ausgehandelt?

- Infopflicht für befristete ArbeitnehmerInnen, Postensuchtage
- Rechtsfolge bei Nicht-Info über Verlängerung (z. B. Kollektivvertrag Industrieangestellte)

Meine Beispiele:

5. Die Verteilung der Entgelte auf Männer und Frauen

Beispiel

Regina und Wolfgang beginnen gemeinsam in der Rechtsabteilung eines Versicherungsmaklers zu arbeiten. Regina hat ihr Studium bereits abgeschlossen, Wolfgang studiert noch. Beide haben ansonsten keine berufsrelevanten Vorkenntnisse, ihr Aufgabenbereich und ihr Arbeitsaufwand sind komplett ident. Die beiden verstehen sich auch sehr gut, bis Regina durch Zufall herausfindet, dass Wolfgang nach einem Jahr 300 Euro mehr auf seinem Gehaltszettel vorfindet als sie.

Ist Regina mit ihrem Ärger allein?

Welche Fragestellung ist nun notwendig, um etwaige Diskriminierungen bzw. das Diskriminierungspotential im Bezug auf die Verteilung der Grundentgelte auf Männer und Frauen im Rahmen einer Ist-Analyse aufzudecken?

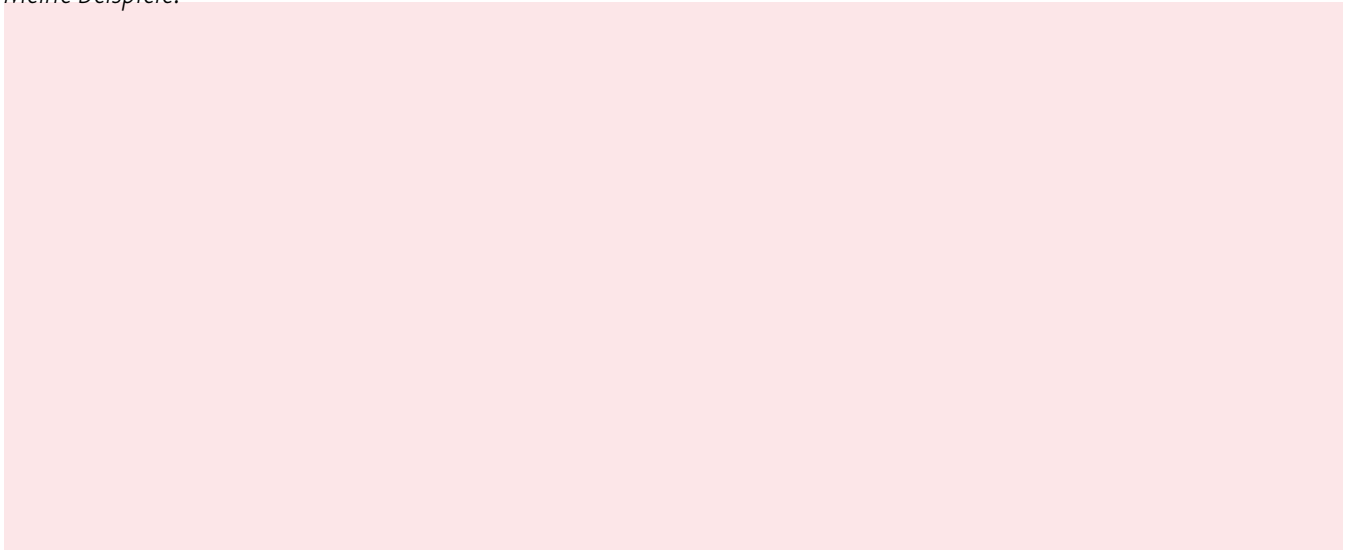
Hier eine kurze Checkliste:

- Wie ist die Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Lohn-/Gehaltsgruppen und ggf. Vorrückungsstufen?
- Über wie viele Lohn-/Gehaltsgruppen geht die typische Männer-Laufbahn/die typische Frauen-Laufbahn in den Branchen? Welche prozentuelle Steigerung des Mindestlohnes/-gehalts bewirkt das?
- Gibt es Ansprüche auf Lohn-/Gehaltserhöhungen auch ohne Wechsel des Arbeitsplatzes (Erfahrungsaufstieg, „Vorrückungen“ ...)?
- Welche Wirkung haben Karenz, Präsenzdienst bzw die Anrechnung von Vordienstzeiten auf die Lohn-/Gehaltsentwicklung im Vergleich zur Wirkung effektiver Arbeitsleistungen im Unternehmen?
- Wird die höhere Effizienz der Arbeit bei kurzen Tagesarbeitszeiten (insbesondere Teilzeit) berücksichtigt?
- Wie ist die Verteilung der Ist-Löhne/-Gehälter zwischen Frauen/Männern innerhalb jeder Lohn-/Gehaltsgruppe?
- Wie wird die Ausbildung berücksichtigt?
- Welche objektiven Kriterien gibt es für die Einstufung, Überzahlungen, Zulagen, Zuschläge etc. für die Entwicklung der Lohn-/Gehaltshöhe nach der Beschäftigungsdauer?
- Wie sieht die Überzahlungspolitik in der Branche aus?
- Werden alle Fachmaturaabschlüsse gleich bewertet?
- Warum ist es so, wie es ist?

Welche Positivbeispiele wurden schon in der Vergangenheit zum Thema Verteilung der Grundentgelte auf Männer und Frauen von KollektivvertragsverhandlerInnen erfolgreich ausgehandelt?

- Diskriminierungsverbot bei Beschäftigungsgruppen-Einstufungen, Gleichstellung Lehre/Handelsschule sowie HTL/HAK (z. B. alle Kollektivverträge Metallindustrie Arb./Ang.)

Meine Beispiele:



6. Zulagensysteme/Zusatzentgelte

Beispiel

Markus ist Lagerarbeiter. Schwere Lasten werden grundsätzlich mit einem Stapler von A nach B gebracht, es kommt aber immer wieder vor, dass Markus seine Muskelkraft einsetzen muss. Diese Tatsache wird im Kollektivvertrag auch durch eine Erschwerniszulage gewürdigt. Monika arbeitet als Kellnerin. Sie schleppt den ganzen Tag Essen und Getränke, Erschwerniszulage gibt es dafür aber keine.

Fühlt sich Monika zu unrecht benachteiligt?

Welche Fragestellung ist nun notwendig, um etwaige Diskriminierungen bzw. das Diskriminierungspotenzial im Bezug auf Zulagensysteme/Zusatzentgelte im Rahmen einer Ist-Analyse aufzudecken?

Hier eine kurze Checkliste:

- Für welche Tätigkeiten sieht der Kollektivvertrag deiner Branche Zulagen und Zuschläge vor?
- Nach welchen Kriterien werden Zulagen und Zuschläge gewährt?
- Werden „frauentypische“ Belastungen/Qualifikationen (Zeitdruck, Monotonie, Fingerfertigkeit ...) ebenso bewertet wie „männertypische“ (grobe Kraft, Schmutz, Gefahr ...)?
- Wer leistet wie viele Überstunden, auswärtige Tätigkeiten, Auslandsreisen?
- Wer erhält Zielerreichungsprämien, Boni und dergleichen?
- Gibt es freiwillige Zahlungen bei längerer Abwesenheit (z. B. Sonderzahlungen im Kollektivvertrag-Metallindustrie bei langer Krankheit ... aber nicht bei Karenz)
- Steht die Höhe der Zusatzentgelte in einem ausgewogenen Verhältnis zur Erhöhung des Grundlohnes/-gehaltes, wegen höherer Ausbildung, der Ausübung einer höherwertigen oder einer Leitungsaufgabe und dergleichen?
- Wie ist die Geschlechterverteilung in diesen Tätigkeiten?
- Warum ist es so, wie es ist?

Welche Positivbeispiele wurden schon in der Vergangenheit zum Thema Zulagensysteme/ Zusatzentgelte von KollektivvertragsverhandlerInnen erfolgreich ausgehandelt?

Meine Beispiele:

7. Anrechnungsregelungen

Beispiel

Max war ein paar Jahre bei den Kindern zu Hause. Er möchte wieder ins Berufsleben einsteigen und findet auch eine passende Stellenausschreibung. An potenzielle BewerberInnen werden folgende Anforderungen gestellt: hohes Organisationstalent, Konfliktlösungskompetenz, Kommunikationsfähigkeit und Teamgeist. Max fühlt sich durch die Jahre als Hausmann, die alle die im Anforderungsprofil aufgezählten Kompetenzen laufend von ihm abverlangt haben, mehr als fit für den Job. Das Bewerbungsgespräch läuft auch sehr erfreulich, nur als es darum geht, wie viele Vordienstzeiten angerechnet werden würden, fühlt sich Max vor den Kopf gestoßen, weil ihm die Leiterin des Bewerbungsgesprächs zu verstehen gibt, dass seine Arbeit mit den Kindern zwar sicher sehr erfüllend war, für das Dienstverhältnis angerechnet könnte sie aber sicher nicht werden.

Ein Wunder, wenn sich Max die Haare rauft?

Welche Fragestellung ist nun notwendig, um etwaige Diskriminierungen bzw. das Diskriminierungspotenzial im Bezug auf Anrechnungsregelungen im Rahmen einer Ist-Analyse aufzudecken?

Hier eine kurze Checkliste:

- Werden in deiner Branche solche Kompetenzen verlangt und dementsprechend entlohnt?
- Werden „frauentypische“ Kenntnisse (Reinigen ...) als selbstverständlich angesehen und nicht bewertet (Raumpflegerin), „männertypische“ (einfache, handwerkliche Kenntnisse ...) aber schon (Hausarbeiter)?
- Was gilt als Berufserfahrung? Was gilt als Vordienstzeit? Welche Ausbildungen werden angerechnet?
- Warum ist es so, wie es ist?

Welche Positivbeispiele wurden schon in der Vergangenheit zum Thema Anrechnungsregelungen von KollektivvertragsverhandlerInnen erfolgreich ausgehandelt?

Meine Beispiele:

8. Gendergerechte Sprache

Beispiel

Andreas hat sein Studium als Sozialarbeiter abgeschlossen und beginnt in einem sozial-ökonomischen Projekt zu arbeiten. Von seiner Gewerkschaft erhält er den für ihn gültigen BAGS-Kollektivvertrag. Beim Lesen ist Andreas irritiert, da sich der Kollektivvertrag in seinem Sprachausdruck ausschließlich der weiblichen Form bedient. **Andreas fragt sich, gilt der Kollektivvertrag überhaupt für Männer?**

Welche Fragestellung ist nun notwendig, um etwaige Diskriminierungen bzw. das Diskriminierungspotenzial im Bezug auf gendergerechte Sprache im Rahmen einer Ist-Analyse aufzudecken?

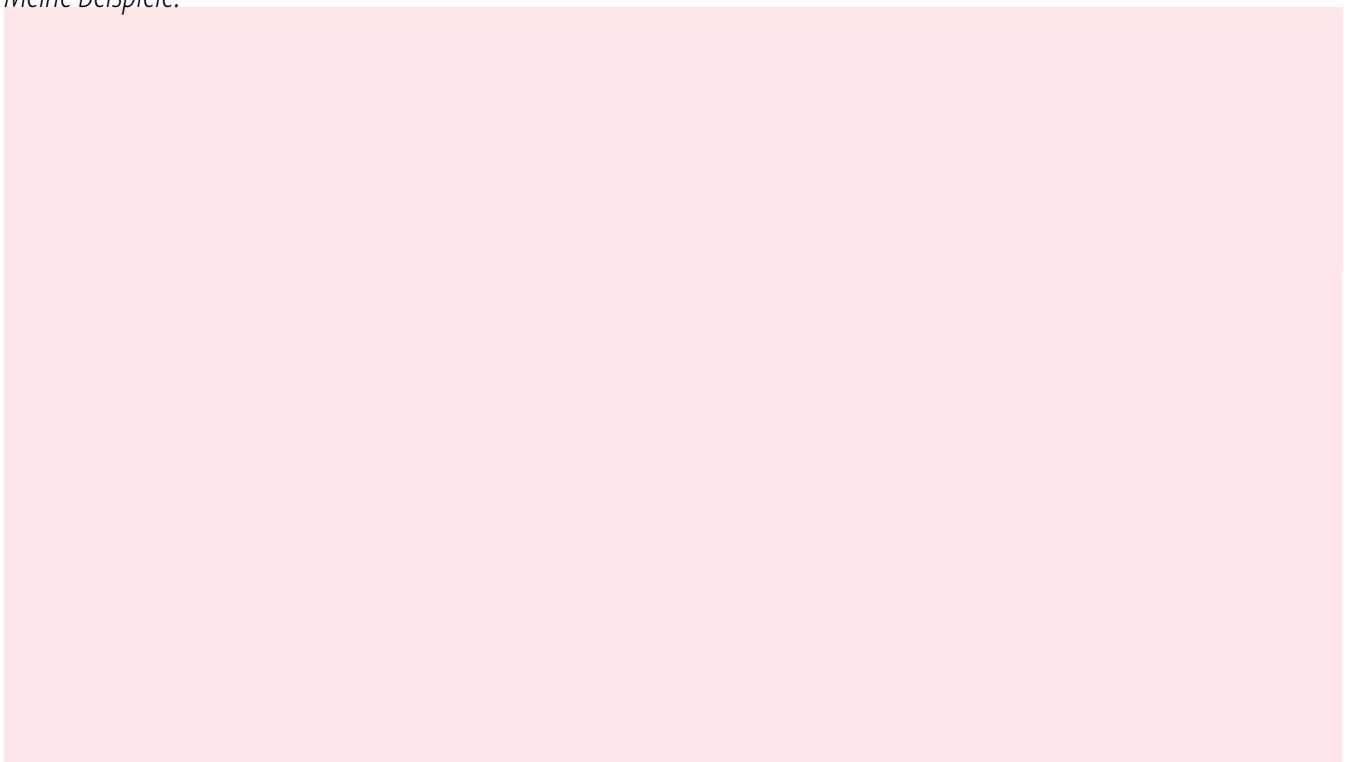
Hier eine kurze Checkliste:

- Wie ist der Sprachgebrauch in deinem Kollektivvertrag?
- Kommen Frauen bzw. Männer darin ausdrücklich vor?
- Werden nur Frauen angesprochen, obwohl auch Männer gemeint sind und umgekehrt?
- Warum ist es so, wie es ist?

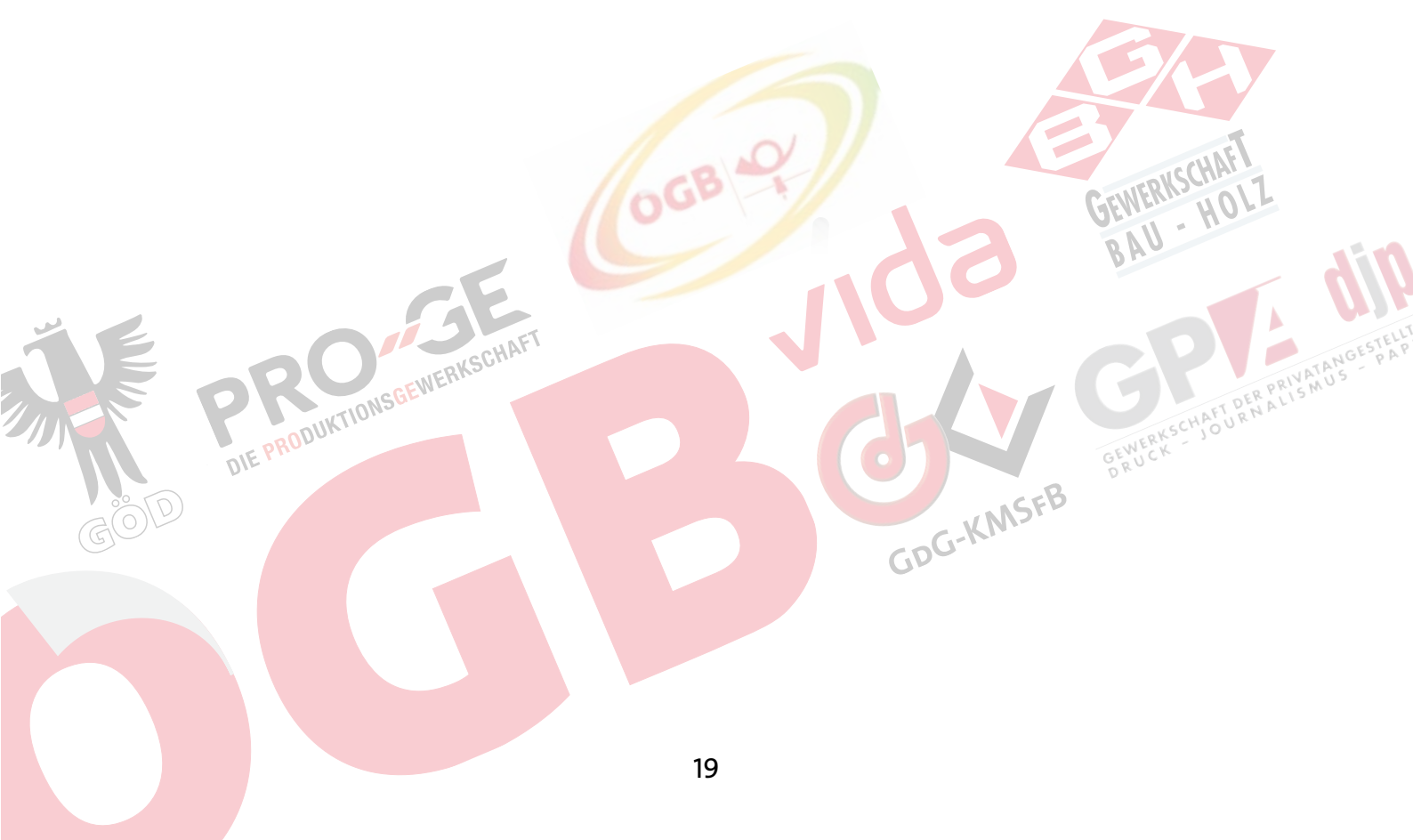
Welche Positivbeispiele wurden schon in der Vergangenheit zum Thema gendergerechte Sprache von KollektivvertragsverhandlerInnen erfolgreich ausgehandelt?

- z. B. Kollektivvertrag Mineralölindustrie neu 2010

Meine Beispiele:



Rechtliche Grundlagen



Grundlagen zur Gleichstellung in der Europäischen Union

(Quelle: Positionspapier „Frauen in der EU“, ÖGB-Frauen, Martina Culjak)

Für Gleichstellung und Gleichbehandlung gibt es zahlreiche Grundlagen, sowohl auf EU-Ebene als auch auf nationaler Ebene. Auch das Grundsatzprogramm des ÖGB, beschlossen beim 17. ÖGB-Bundeskongress im Juni 2009, definiert zahlreiche Forderungen.

Auf den nachfolgenden Seiten findest du eine Zusammenstellung!

Österreich hat sich mit seinem Beitritt zur Europäischen Union verpflichtet, die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen zu beseitigen und darüber hinaus Maßnahmen zu setzen, die eine Gleichstellung der Geschlechter fördern. Eine Verpflichtung basierend auf zahlreichen rechtlichen Grundlagen und einer langen Geschichte.

Bereits in den **Gründungsverträgen der Europäischen Union (Römische Verträge)** im Jahr 1957 war die Verpflichtung zur Lohngleichheit von Frauen und Männern enthalten. Der mit 1958 in Kraft getretene Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, ursprünglich von sechs Ländern unterzeichnet, gilt für unbegrenzte Zeit. Nach und nach entstand ein umfassendes Regelwerk, das die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, mittlerweile auch außerhalb des Arbeitslebens, für die EU-Mitgliedsländer vorschreibt.

Im **Amsterdamer Vertrag**, der 1999 in Kraft getreten ist, ist das Konzept des Gender Mainstreamings, das aus Forderungen der Frauenbewegung aufgegriffen wurde, verankert und stellt damit einen weiteren politischen Schritt zur Umsetzung der Chancengleichheit dar.

Die **Charta der Grundrechte der Europäischen Union** trat, nach zwei Proklamationen (2000 und 2007) zeitgleich mit dem Lissabon-Vertrag in Kraft, der der Charta durch eine Zusatzbestimmung den gleichen Wert wie den europäischen Verträgen einräumt. Dadurch erhalten die Grundrechte einen neuen Status der Rechtsverbindlichkeit in der EU. Zur **Gleichheit von Männern und Frauen** schreibt die Charta in Artikel 23 fest, dass diese in allen Bereichen, einschließlich Beschäftigung, Arbeit und Arbeitsentgelt, sicherzustellen ist. Dabei wird explizit angeführt, dass der Gleichheitsgrundsatz der Beibehaltung oder Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegensteht.

Ein konkretes Arbeitsprogramm wurde im **„Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern“** festgelegt, worin die EU-Maßnahmen für 2006–2010 definiert wurden. Die Europäische Union hat sich also bis 2010 die Gleichstellung von Frauen und Männern als Schwerpunkt gesetzt. Die Rahmenstrategie verfolgt einen dualen Ansatz, der auf Gender Mainstreaming und spezifischen Maßnahmen für das unterrepräsentierte Geschlecht basiert. Derzeit wird an einer Evaluierung der Fortschritte gearbeitet, die mit den gewonnenen Erfahrungswerten in die **Weiterentwicklung des Fahrplans für 2011-2015** einfließen werden.

Alle Maßnahmen müssen die Förderung der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern als Ziel haben und sind nun in Österreich Grundlage für den „Nationalen Aktionsplan zur Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt“.

Grundlagen zur Gleichstellung in Österreich

Gleichstellung ist bereits in der österreichischen Verfassung verankert. Der Grundsatz „**Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit**“ wurde bereits 1953 im österreichischen Parlament beschlossen. Seit 1979 gibt es in Österreich ein Gleichbehandlungsgesetz.

In der Arbeitswelt gilt daher das Gleichbehandlungsgebot ohne Unterschied des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Rechtlich sind wir also gleichgestellt – doch wie sieht die Praxis aus?

Österreich hat im jüngsten Regierungsabkommen 2008 die Entwicklung eines Nationalen Aktionsplans beschlossen. Die aktuelle Situation macht ein solches Bekenntnis notwendig. Von Gleichstellung, gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit und Chancengleichheit für beide Geschlechter sind wir – trotz gesetzlicher Verpflichtung – leider noch weit entfernt.

Zum Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ wurde ein Leitpapier erstellt. Aufgrund dieses Leitpapiers werden verpflichtende Maßnahmen erarbeitet, die in den nächsten fünf Jahren umgesetzt werden sollen. Die Umsetzung dieses Nationalen Aktionsplanes wird im Rahmen einer Evaluierung überprüft.

Bereits 2008 bekannten sich die SozialpartnerInnen in einer gemeinsamen Erklärung zur Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen. Ein kurzer Auszug aus dem gemeinsamen Positionspapier der SozialpartnerInnen und der Industriellenvereinigung zur „Gleichstellung von Frauen und Männern als Anliegen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen“, Oktober 2008:

„Ökonomische Gleichstellung: Fördernde Maßnahmen

Im Blick auf die ökonomische Gleichstellung von Frauen und Männern sind unsere Ziele:

- die geschlechtsspezifische Segmentierung bei der Ausbildungs- und Berufswahl zu verringern und die geschlechtsspezifischen Erwerbsmuster anzugleichen,
- die partnerschaftliche Aufteilung von Betreuungspflichten zu fördern,
- den Frauenanteil in Führungspositionen zu steigern,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser möglich zu machen,
- die Gehaltsfindung von Frauen nachvollziehbarer zu machen,
- die Umsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes zu stärken.

Um eine nachhaltige Veränderung von Rollenbildern und Lebensmodellen zu unterstützen, machen die geänderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen als eine wichtige Maßnahme des Gesamtpakets auch einen Bewusstseinsbildungsprozess für Männer und Frauen nötig.“

Nationaler Aktionsplan zur „Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“

Am 30. Juni präsentierte BM Heinsch-Hosek den NAP, der insgesamt 55 Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung beinhaltet.

„Der Gleichstellungs-NAP kann und wird wichtige Anstöße und gesetzliche Regelungen bringen, damit wir hier endlich ein großes Stück weiterkommen.“

„Die Ziele des Aktionsplans decken sich voll und ganz mit den Grundsätzen des ÖGB“, sagt Präs. Foglar: „Schließen der Einkommensschere, mehr Frauen in der Arbeitswelt, Berufswahl von Mädchen und jungen Frauen erweitern, oder mehr Frauen in Führungspositionen in allen Bereichen von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft.“ Zu den vielen Maßnahmen, die die Frauenministerin vorschlägt, hätten die Sozialpartner wichtige Beiträge geleistet, vor allem was den Bereich der Einkommensgleichheit betreffe. „Gerechtigkeit bei den Einkommen muss damit anfangen, dass man genau unter die Lupe nimmt, wer für welche Arbeit wie viel verdient“, sagt Foglar. „Die Gewerkschaften haben seit jeher größtes Interesse daran, dass es in der Arbeitswelt gerecht zugeht. Schon bisher tragen die BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen in Unternehmen und Dienststellen viel dazu bei, Einkommensunterschiede aufzudecken und zu beseitigen. Auch bei den gewerkschaftlichen Kollektivvertragsverhandlungen wird gezielt auf Chancengleichheit geachtet, indem zum Beispiel immer wieder niedrigere Lohngruppen – in denen immer noch mehrheitlich Frauen eingestuft sind, stärker angehoben werden. Die nun vereinbarten gesetzlich geregelten Einkommensberichte, die jedes Jahr mehr Betriebe erfassen werden, die Schlüsse, die man daraus ziehen wird und nicht zuletzt auch ihre Beweiskraft vor Gericht, sind weitere gute Instrumente zum Schließen der Einkommensschere.“ Der ÖGB habe intern schon seit längerem regelmäßig Einkommensanalysen und werde selbstverständlich auch die neuen gesetzlichen Vorgaben erfüllen. (Presseausendung von Präs. Foglar am 30.6.2010)

Wichtigste Maßnahmen sind sicher die **Einführung verpflichtender Einkommensanalysen** durch die Unternehmen (Maßnahme 46): Unternehmen im Sinne von ArbeitgeberInnen werden gesetzlich verpflichtet, Einkommensberichte zu erstellen und zwar Unternehmen mit mehr als

- 1.000 ArbeitnehmerInnen ab 2011 für das Jahr 2010,
- 500 ArbeitnehmerInnen ab 2012 für das Jahr 2011,
- 250 ArbeitnehmerInnen ab 2013 für das Jahr 2012,
- 150 ArbeitnehmerInnen ab 2014 für das Jahr 2013.

Ebenso ein geplanter **Leitfaden der Kollektivvertragsparteien** (Maßnahme 54), der die Definition von gleichwertiger Arbeit im Einklang mit der EuGH-Judikatur in einem gemeinsamen Leitfaden der Kollektivvertragsparteien verankern soll:

- gleichwertige Ausbildung, Kenntnisse und Fertigkeiten,
- gleichwertiges Ausmaß der Verantwortung,
- gleichwertige Anstrengung, Belastung oder Mühe,
- vergleichbare Arbeitsbedingungen.

Der gesamte Nationale Aktionsplan findet sich als Download unter:

<http://www.frauen.bka.gv.at/site/6746/default.aspx>

Grundlagenbeschlüsse des 17. ÖGB-Bundeskongresses

(Auszüge aus dem Grundsatzprogramm, Artikel 4 und 4.2)

Starke Gewerkschaften

Der ÖGB bekennt sich zu einer solidarischen Lohnpolitik, die das Ziel verfolgt, alle Beschäftigten am Produktivitätszuwachs und am Wachstum des Wohlstandes teilhaben zu lassen. Eine solidarische Lohn- und Einkommenspolitik hat zum Ziel, auch für schwächere Gruppen durch die Kraft starker Gewerkschaften eine positive Einkommensentwicklung zu garantieren. Gleichstellungspolitik ist ein zentrales Anliegen einer starken Gewerkschaft, daher ist eine starke Beteiligung der Frauen zu fördern. **Gender Mainstreaming ist in der KV-Politik verbindlich anzuwenden, KV-VerhandlerInnen sind diesbezüglich zu schulen.**

Einkommensverteilung und Lohnpolitik

Trotz aller Bemühungen ist der Unterschied in der Bezahlung von Männern und Frauen nicht geringer geworden. Es müssen neue Lösungen gesucht werden, wobei auch den ArbeitgeberInnen eine hohe Verantwortung zukommt. Das Einstiegseinkommen von Männern und Frauen, die in dieselbe Lohn-/Gehaltsgruppe im Kollektivvertrag eingestuft werden, muss unabhängig von der verrichteten Tätigkeit gleich hoch sein. Lohn- und Gehaltsunterschiede sind vielfach erst deshalb möglich, weil Entlohnung, Zulagen und Einstufungen in vielen Betrieben nicht transparent geregelt sind.

Der ÖGB fordert daher:

- Dass öffentliche Aufträge und Förderungen aus öffentlichen Mitteln an Frauenförderungen, Frauenquoten in Führungsebenen und Offenlegung der Entgeltstrukturen gekoppelt werden. Frauen sind in Führungspositionen und technischen Berufen unterrepräsentiert und verdienen nach wie vor für die gleichen Tätigkeiten weniger als Männer.
- Dass Unternehmen frauenfördernde Initiativen beim Wiedereinstieg aktiv unterstützen. Aufstiegschancen und Einkommensverbesserung müssen öffentlich gefördert und unterstützt werden. Frauentypische Berufe müssen aufgewertet und diskriminierungsfrei bewertet werden, um ein Schließen der Einkommensschere zu erreichen.
- Dass Karenzzeiten im Sinne des Mutterschutzgesetzes und des Väterkarenzgesetzes in vollem Maße für alle dienstzeitbezogenen Ansprüche angerechnet werden. Der Qualifizierungsbedarf infolge Karenz muss anerkannt und durch geeignete Angebote abgedeckt werden.
- Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung: In der Kollektivvertragspolitik muss ein Schwerpunkt auf diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung gelegt werden. Tätigkeiten, die als typisch weiblich angesehen werden, wie z. B. Pflegeberufe oder Kinderbetreuung, müssen, gemäß ihrer außerordentlich wichtigen gesellschaftspolitischen Stellung, besser bewertet und besser bezahlt werden.

Zahlen und Daten

Statistik Austria

Der neue EU-Strukturindikator „Gender Pay Gap“ von Geisberger, Till

Statistische Nachrichten 1/2009

<http://www.statistik.at>

Europäische Union

Der Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2006-2010)

<http://europa.eu>

http://europa.eu/geninfo/legal_notices_de.htm

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=844&langId=de>

Eurostat

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=de&pcode=tps00155>

Eurostat-Haupttabellen Themenbereich Verdienste:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/main_tables

Eurostat-Statistiken Übersicht alle Themen:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>

Literaturliste

Positionspapier der ÖGB-Frauen „Frauen in der EU“

<http://www.oegb.at/frauen>

FRAU + MANN GLEICH FÖRDERN = GEWINNEN! MA 57 – Frauenabteilung der Stadt Wien

<http://www.frauen.wien.at>

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen,

Berichtszeitraum 2007–2008

<http://www.bundeskanzleramt.at>

Genderanalyse ausgewählter Kollektivverträge im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft job.plan

<http://www.vorarlberg.gv.at>

„Mit gutem Beispiel voran“ Wir. Die MetallerInnen.

Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen

http://www.proge.at/servlet/ContentServer?pagename=P01/Page/Index&n=P01_1.6.a&c id=1257346699388

Wilde Ideen

Entstanden bei einem Seminar mit KV-Vertrags-ExpertInnen im Mai/Juni 2010.

„Wilde Idee“: Übernahme in Stammpersonal – Regelung als Anhang im Kollektivvertrag?

„Wilde Idee“: Verpflichtender Frauenanteil in Führungspositionen (Vorarbeiterin ...) analog dem weiblichen Beschäftigtenstand? – Schlichtungsstelle in den Fachverbänden, wenn diese nicht erreicht wird?

Den Leitfaden für KollektivvertragsverhandlerInnen findest du unter www.oegb.at und www.betriebsraete.at zum downloaden.

Deine Ergänzungs- und Aktualisierungsvorschläge sende bitte an

kv-leitfaden@oegb.at

IMPRESSUM:

Herausgeber: ÖGB, ZVR-Nr.: 576439352

Für den Inhalt verantwortlich: Mag. Kirstin Essenthier-Höchstätter, Mag. (FH) Eva Florianschütz,
Mag. Silvia Franz, Klaudia Frießen, Mag. Gertrude Ölmack

Redaktionelle Gestaltung: ÖGB-Presse und Öffentlichkeitsarbeit

EIN PRODUKT VON GEWERKSCHAFTERINNEN
FÜR **GEWERKSCHAFTERINNEN**

STARK >>>>

>>>> SOZIAL >>>> GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. **OGB**

STARK >>>>>>>> SOZIAL

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
E-Mail: oegb@oegb.at

WWW.OEGB.AT



DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. **OGB**