

Die Reinigungsbranche: Eine Branche, die Anerkennung und Respekt verdient. Auf dem Weg zu gleichem Lohn (Newsletter 116)

Das war der Titel einer Enquete, die die vida-Frauen gemeinsam mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) am 17. Juni 2021 veranstaltet hat.



Korinna Schumann – ÖGB-Vizepräsidentin und ÖGB-Frauenvorsitzende hielt in ihren Eröffnungsworten fest, dass es den ÖGB-Frauen sehr wichtig ist, wie es den Beschäftigten in der Reinigung geht. **Die Reinigungsfrauen leisten gesellschaftlich unverzichtbare Arbeit, die von allen gebraucht wird. Leider geschieht sie sehr oft unsichtbar.**

Sie hält es für notwendig, mehr darüber zu sprechen und dabei auch auf die Bedingungen, wie beispielsweise niedrige Bezahlung, Arbeiten an den Randzeiten und Teilzeitarbeit hinzuweisen. Reinigung ist anstrengend und psychisch belastend. Ebenso laut muss über Verbesserungen gesprochen werden, denn die sind im Interesse der Beschäftigten, müssten aber auch im Interesse der Auftraggeber sein. Jeder mag zwar putzen können, reinigen kann nicht automatisch jeder, schließlich handelt es sich um einen Lehrberuf.

Von Arbeitgeber- und vor allem Auftraggeber-Seite braucht das auch entsprechende Anerkennung in Form von Bezahlung und vor allem auch entsprechender Zeit, die zur Verfügung zu stellen ist. Hier wäre es angebracht, dass Ministerien in Vorbildwirkung mit gutem Beispiel vorangehen und **Reinigungskräfte sichtbar machen, sie zu annehmbaren Bedingungen** – Lage und Ausmaß der Arbeitszeit – beschäftigen, bzw. beauftragen.

Allen ist klar, es muss Verbesserungen geben. Wichtig dabei ist es, dass alle gemeinsam für Wertschätzung und Anerkennung kämpfen, für jene Berufsangehörigen, die sie wirklich mehr als verdienen. **Es geht um gute Arbeitsbedingungen, ordentliche Bezahlung, Wertschätzung – die**

Grundlagen für jede Arbeit – auch und vor allem für die Reinigungsfrauen. Und dafür kämpfen Korinna Schumann und die ÖGB-Frauen.

Olivia Janisch – gf. Bundesfrauenvorsitzende und stv. vida-Vorsitzende – hält fest, dass sich ihre Wahrnehmung von Reinigung sowohl beruflich als auch privat verändert hat. Sie berichtet aus ihrer eigenen Jugendzeit, als sie ihre Mutter in deren Mittagspause im Betrieb besucht hat. Sie wurde von ihrer Mutter dahingehend erzogen, alle zu grüßen, insbesondere die Reinigungsfrauen, woran sie sich gerade jetzt häufig erinnert. Sie hat als Kind im Alltag erlebt, dass **Reinigungskräften Wertschätzung entgegengebracht** wurde, denn sie waren ein Teil der Belegschaft. Sicher spielt heute Wertschätzung innerhalb der Unternehmenskultur einerseits eine Rolle, andererseits geht es allerdings ebenso um **Bezahlung und Arbeitsbedingungen**. Das kann nur gemeinsam passieren.

Ganz aktuell informiert sie über den erst am 16. Jun 2021 stattgefundenen Protestmarsch zum **Corona-Bonus von 500 Euro für alle**. Denn seitens der Bundesregierung soll es diesen Bonus, der natürlich weit von den geforderten 1.000 Euro entfernt ist, wieder nicht für alle „Heldinnen der Arbeit“ geben. Viele sind davon nicht erfasst. Aber es darf keinesfalls auch auf die Reinigung in den Spitälern vergessen werden.



Rückfragehinweis:

vida Frauen >>> Tel.: 01–53 444/DW 79 032 >>> frauen@vida.at

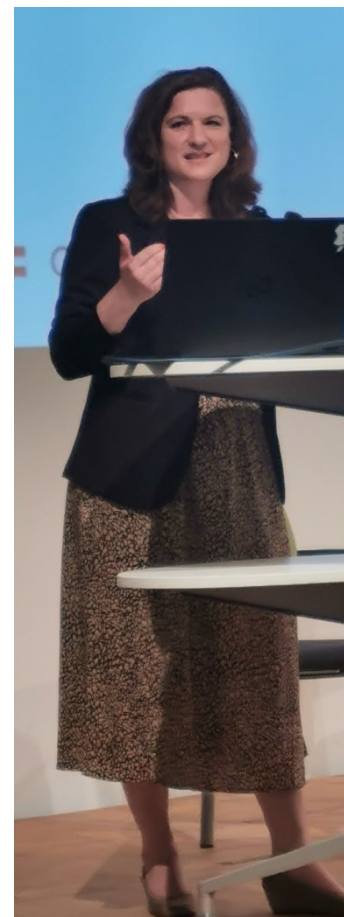
Deswegen hat die **vida Druck über die Öffentlichkeit gemacht** und – wenn man den Medienberichten glauben darf – konnte so tatsächlich durchgesetzt werden, dass zumindest die Reinigungskräfte der Spitäler ebenfalls diesen Bonus bekommen. Und genau das ist es, was das Wesen einer Gewerkschaft ausmacht, **nur durch die Stärke aller ist mit nötiger Aufmerksamkeit zu rechnen**.

Es braucht allerdings nach wie vor Veränderungen, um die **Einkommensschere** von rund 300 Euro netto monatlich **in der Reinigungsbranche zu verringern**. Denn das ist das Ziel: **Equal Pay auch in der Reinigungsbranche**. Allerdings sind wir davon noch weit entfernt. Ein weiteres Ziel ist eben die **Tagreinigung**, die auch den Arbeitgebern und den Betrieben guttut, da die Arbeitsleistungen dadurch verbessert werden. Hier wird einmal mehr auf den Umstand „**weg vom Billigstbieter- hin zum Bestbieterprinzip**“ hingewiesen. Gerade so eine Enquete ist enorm wichtig, wo Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreterinnen, sowie ExpertInnen aus der Forschung mit dem Wissen zusammengekommen sind, um **gemeinsam nächste Schritte zu setzen**. Und dafür bedankt sich Olivia Janisch und wünscht allen dazu viel Erfolg.

Sandra Konstatzky – Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft – freut besonders, dass bei der Enquete die Gleichwertigkeit der Arbeit gemeinsam in Angriff genommen werden kann – und das praxisorientiert anhand einer **Branche mit massiven, mehrfachen Diskriminierungsmustern**. Frauen in der Reinigungsbranche sind öfter älter, sind öfter Migrantinnen, und gerade da zeigt sich, dass diese Frauen einerseits **systemrelevant arbeiten**, andererseits diese care-worker **dennoch unterbewertet** sind.

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit sollte in Österreich eigentlich schon seit den 50er-Jahren sichergestellt sein. 1954 wurde die **ILO-Vereinbarung zu menschenwürdiger Arbeit** unterschrieben. Mit dem **Gleichbehandlungsgesetz (GlbgG)** 1979 konnten zumindest die Frauenabschlagslohnklauseln abgeschafft werden. Dennoch liegen im Detail **nach wie vor Entgeltdiskriminierungen** vor. Es ist viel diffiziler, denn Gleichwertigkeit und die **Frage der Arbeitsbewertung** ist immer schon das Thema der Diskriminierung von Frauen. Gerade auch dann im Detail, im Unternehmen, wo die Frage „wie kommt es zu welcher Einstufung usw.“ beantwortet wird, kommt es zu eben dieser diskriminierenden Unterbewertung.

Und das, obwohl es 1992 im GlbgG zu der Klarstellung kam, dass die **Gleichwertigkeit auch im Gesetz verankert** wurde. Trotzdem hat die GAW relativ wenige Fälle, die genau das betrifft. Wenn Fälle in die GAW gebracht werden, dann sind es individuelle Fälle, die durch eine Person eingebracht werden, die **sich gegen das System stellen** muss. Das ist sehr schwierig durch **persönliche Hürden**, den Kostenfaktor und den Umstand, dass sich diese Person gegen das System des Unternehmens stellen muss. **Es braucht vielmehr viele, die das präventiv in die Pflicht nehmen**. Nicht nur die Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen, sondern natürlich auch die Sozialpartnerinnen.



Es ist gut, dass bei der Enquete das diesbezügliche Rechtsgutachten vorgestellt wird, um eine echte Legaldefinition zu bewirken. Das Ziel dabei ist, dass **im Gesetz gleichwertige Arbeit ganz klar definiert** wird. Und auch wenn das „Recht“ schon da ist, braucht es dazu eine Bewusstseinsbildung. Es braucht zusätzlich **Bewusstseinsarbeit und Präventivarbeit**, um diese Definition durchzusetzen. Denn das geht nicht mit individuellen Fällen. Dafür sollten die bei der Enquete anwesenden Institutionen gemeinsam kämpfen.

Rückfragehinweis:

vida Frauen >>> Tel.: 01-53 444/DW 79 032 >>> frauen@vida.at

Die vier Hauptredner:innen waren **Klaus Mayr, Arbeitsrechtsexperte und Referent der AK-OÖ**, die beiden Sozialpartner **Ursula Woditschka – Fachbereich Gebäudemanagement, Gerhard Komarek – WKÖ, Bundesinnung Denkmal- Fassaden- und Gebäudereiniger**, sowie vom Institut für heterodoxe Ökonomie der WU Wien, **Katharina Mader**.

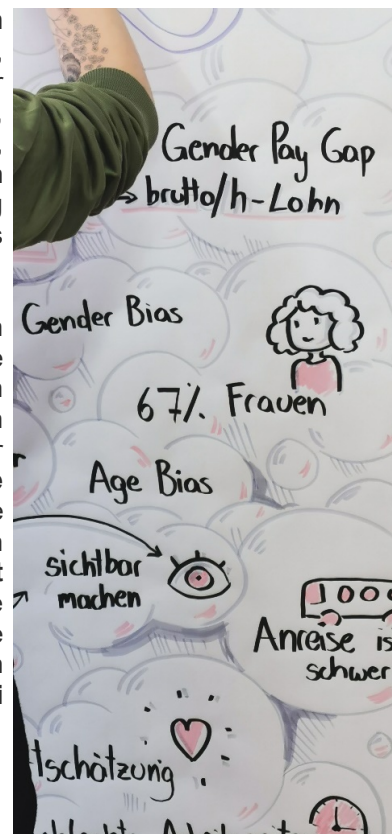
Beide Sozialpartner thematisierten die aus dem Status-Quo resultierenden Probleme naturgemäß praxisbezogen. **Dr. Klaus Mayr** referierte über das **Gutachten zur Lohndiskriminierung** zum Thema Faktoren gleichwertiger Arbeit und gesetzlicher Änderungsbedarf und **Dr. Katharina Mader** beleuchtete **gleichwertige Arbeit aus ökonomischer Perspektive**.

Nach der von Anna Michalski geführten **Podiumsdiskussion**, an der die vier Vortragenden, sowie für die GAW Mag.a Sandra Konstatzky, teilnahmen, wurde gemeinsam über die nächsten Schritte nachgedacht.



Ursula Woditschka erklärt, dass auch **differenziert in die einzelnen Lohngruppen geschaut** werden muss. Ja, es gibt Teile der Ausbildung, die in der Sonderreinigung wichtig sind, das gibt es aber genauso in der Unterhaltsreinigung. Wo sie noch einen zusätzlichen Ansatzpunkt sieht, woran auch gearbeitet wird, ist, dass mehr verlangt werden muss, Frauen zu fördern. **Frauen sollen gefördert werden**, sich auch Maschinen zuzutrauen, dass Frauen auch den entsprechenden Zugang bekommen. Man muss es Frauen zutrauen und Frauen können das auch.

Sie führt als Beispiel die **Kehrmaschinen** an, an denen früher praktisch ausschließlich Männer gearbeitet haben. Mittlerweile bedienen diese Maschinen z.B. im eigenen Haus nur mehr Frauen. Das macht einen Unterschied, man muss es sehen und wahrnehmen. Dann wird es auch für andere Frauen leichter. Das heißt es geht auch um Förderung für **Frauen andere und bessere Möglichkeiten zu bieten, um in die entsprechenden Lohngruppen zu kommen**, wenn das bestehende Lohnschema beibehalten wird. Oder aber es wird sozialpartnerschaftlich ein **Lohnschema entwickelt, in dem Ausbildung eine Rolle spielt** und nicht die Örtlichkeit, wo die Reinigung geleistet wird. Daher sollte daran gearbeitet werden, die Löhne zusammen zu führen und für alle Beteiligten transparenter zu machen. Die Forderung ist daher ein **transparentes Lohnschema** zu gestalten, das **diskriminierungsfrei** die Gegebenheiten berücksichtigt.



Rückfragehinweis:

vida Frauen >>> Tel.: 01-53 444/DW 79 032 >>> frauen@vida.at

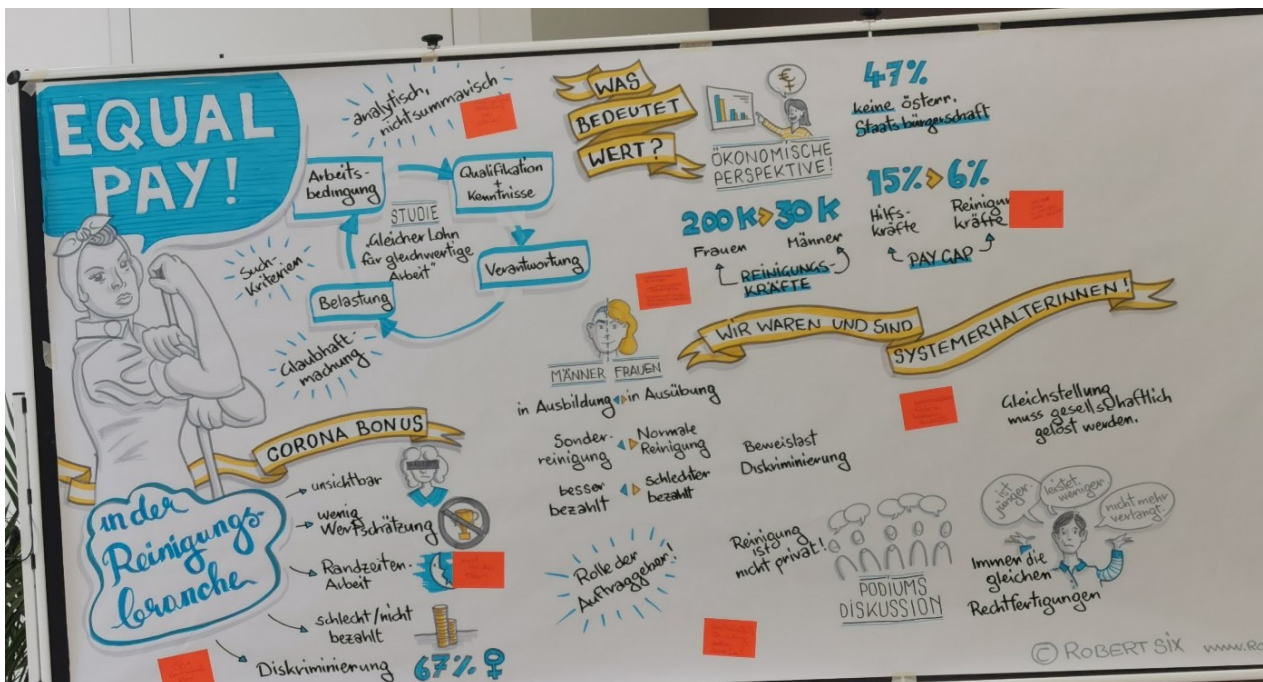
Die **öffentliche Auftragsvergabe** hätte eine sehr wesentliche Rolle, eine Vorbildfunktion zu haben, dass Frauen in eine bessere und gleichwertige Bezahlung eingestuft werden, mehr Karrieremöglichkeiten haben und in Ausbildung zu investieren. Und all das muss eben den Auftraggebern entsprechend in Rechnung gestellt werden.

Gerhard Komarek ist es ein Anliegen, abschließend auch das Schöne der Branche zu erwähnen. So kaufen bereits einige Betriebe **Kindergartenplätze**, die den Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden, damit Frauen für ihre Kinder auch einen Kindergartenplatz haben. Auch **Lernhilfen** werden den **Kindern der berufstätigen Mütter** von den Betrieben über das Internet zur Verfügung gestellt. Mittlerweile werden von Betrieben auch **Sozialleistungen** angeboten wie z.B. **kostenlose Gesundheitsuntersuchungen, kostenlose Sozialberatung** bei privaten Schwierigkeiten, oder bei finanziellen Schwierigkeiten und vieles mehr. Es wird also schon viel angeboten, weil klar ist, dass die Branche zufriedene Mitarbeiterinnen braucht. **Wenn die Mitarbeiterinnen zufrieden sind, sind die Leistungen top. Wenn die Leistungen top sind, zahlt der Kunde auch einen guten Preis** und das hilft den Unternehmen wieder. Daher sieht Gerhard Komarek auch heute wieder, dass **kleine Schritte in die richtige Richtung** gemacht werden.

Katharina Mader hält die **EU-Richtlinie** nicht nur für die Reinigungsbranche für sehr spannend. Sie bietet Möglichkeiten, nach Tätigkeiten und Belastungen zu schauen und danach Löhne zu gestalten. Damit könnten eine neue Diskussion und eine neue Gestaltung begonnen werden. Abgesehen von der Ausbildung zu schauen, welche Belastungen liegen vor, wie ist die Belastungssituation, die in unterschiedlichen Bereichen und in unterschiedlichen Tätigkeiten auch anders, aber durchaus gleichwertig ist.

Klaus Mayr wünscht sich vom Gesetzgeber, dass die **Arbeitsbewertungskriterien wie Qualifikation, Belastung, Verantwortung und Arbeitsbedingungen ins Gesetz aufgenommen** werden. Für die KV-Partner könnte man am Beginn den Satz in den KV schreiben, dass bei der konkreten Zuordnung auch diese vier Kriterien zu beachten sind. Dadurch könnte eine Dynamik entstehen, selbst wenn der Gesetzgeber auch etwas länger braucht.

Sandra Konstatzky hält es für wesentlich, Kraft auch der neuen EU-Richtlinie zu widmen. Die EU setzt jetzt sehr stark auf diese Werte. Es gibt eine **klare Botschaft seitens der EU, dass Gleichstellung als Wert umgesetzt werden soll**. Daher ist jetzt die Zeit, sich die Gleichwertigkeiten bei der Reinigungsarbeit anzuschauen und die Arbeitsbewertung umzudrehen. Dafür bietet sie die aktive Unterstützung der GAW den Sozialpartnern an.



Rückfragehinweis:

vida Frauen >>> Tel.: 01-53 444/DW 79 032 >>> frauen@vida.at