



**Gender Analyse ausgewählter
Kollektivverträge im Rahmen der
Entwicklungspartnerschaft job.plan**

Die Studie wurde durchgeführt vom
Forschungsbüro der Männerberatung Graz



Elli Scambor, Nora Melzer-Azodanloo, Martin Fill

Textfassung, Januar 2007

Für Durchsicht und wesentliche inhaltliche Anmerkungen bedanken wir uns bei **Christian Scambor**, Forschungsbüro der Männerberatung Graz

Im Auftrag der AK Vorarlberg in Kooperation mit dem ÖGB Vorarlberg

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
und aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft
und Arbeit sowie der Vorarlberger Landesregierung



Vorarlberg
Frauen

Inhalt

Vorwort	1
1. Einführung.....	2
2. Begriffsklärung.....	3
3. Auswahl der Kollektivverträge und Ziel der Gender Analyse	4
4. Status Quo und strukturelle Rahmenbedingungen der Lohnschere in Österreich.....	6
4.1. Zahlen und Fakten	6
4.2. Der Gender Pay Gap nach Wirtschaftsklassen	6
4.3. Bedeutung der Arbeitszeit für die Einkommensdifferenz	9
4.4. Die ‚doppelte Vergesellschaftung‘ - Bestimmungsgrund der Teilzeitbeschäftigung	10
4.5. ‚Kosten‘ der Erwerbsunterbrechung	11
4.6. Status Quo: Doppelverdienerhaushalte in Österreich	12
4.7. Der Gender Pay Gap in Vorarlberg	14
5. Rechtliche Rahmenbedingungen und Rolle der Kollektivverträge.....	16
6. Allgemeines zum Kollektivvertrag als Rechtsinstrument der Arbeitswelt und zur Stellung der untersuchten Kollektivverträge in diesem Gefüge	17
7. Ausdrückliches Bekenntnis zu Gender Mainstreaming	19
8. Geschlechtergerechte Sprache.....	21
9. Analyse der Kollektivverträge – Besonderer Teil.....	23
9.1. Arbeitsentgelt	23
9.1.1. Einstufung	23
9.1.2. Von der Betriebszugehörigkeit abhängige Entlohnung	25
9.2. Arbeitsumfang und Arbeitszeit	26
9.2.1. Besondere Regelungen für befristete Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte ?	26
9.2.2. Abgeltung von Überstunden.....	28
9.2.3. Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft	29
10. Prospektive Analyse der Entlohnungsschemata in den Kollektivverträgen am Beispiel einer Berufsunterbrechung	30
10.1. Empirische Befunde diskontinuierlicher Erwerbsbiographien.....	30
10.2. ‚Geschlechterregime‘ und wohlfahrtsstaatliche Implikationen.....	31
10.3. Vergleichende Analyse der Entlohnungsschemata in den Kollektivverträgen am Beispiel einer Berufsunterbrechung	32
10.3.1. Vorbemerkungen	32
10.3.2. ‚Kosten‘ der Erwerbsunterbrechung - Exemplarische Darstellung am Beispiele der ausgewählten Kollektivverträge.....	34
10.3.3. Kurzdarstellung – Vergleich der vier KVs.....	36
10.3.4. Abschließende Erörterung.....	36
11. Ausblick.....	37
11.1. ‚Gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ und die Bewertung von Arbeit.....	37
11.2. Vorschläge zur diskriminierungsfreien Gestaltung von Kollektivverträgen.....	39
11.3. Schlussbemerkung: Die Notwendigkeit von Strategien und koordinierten Politiken am Beispiel der Teilzeit.....	41
Abkürzungen	44
Literaturverzeichnis.....	46

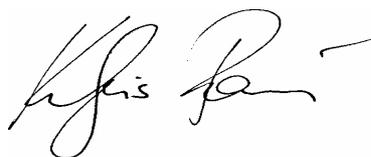
Vorwort

Im Rahmen des Equal-Projektes job.plan hat sich die AK Vorarlberg in Zusammenarbeit mit dem ÖGB Vorarlberg die Aufgabe gestellt, die aktuelle Einkommens- und Arbeitssituation der Frauen und Männer in Vorarlberg zu analysieren und entsprechende Grundlagen für weitere Initiativen und Maßnahmen zu schaffen.

Nach Abschluss der wissenschaftlichen Studie „Einkommen von Frauen und Männern in Vorarlberg“ wurde nun eine Gender Analyse von vier ausgewählten Kollektivverträgen in Auftrag gegeben. Neben den rechtlichen Aspekten wurden die Kollektivverträge auf eine gendergerechte Formulierung sowie auf eventuell versteckte Diskriminierungen geprüft.

Gesetzliche Grundlagen sind die Voraussetzung für die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Der hier vorliegende Bericht soll ein weiteres Instrument zur gerechten Bewertung der Erwerbsarbeit sowie Hilfe zur Entwicklung von Strukturen sein, die dem Grundsatz „Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“ entsprechen. Ein nachhaltiger Erfolg verlangt aber auch Engagement und Initiative seitens der UnternehmerInnen. Denn Benachteiligungen im Berufsleben erfahren oft Frauen - sei es aufgrund schlechter Aufstiegschancen oder durch Anrechnung von Vordienstzeiten, Vorrückungen, Zulagen und Prämien, die meist nur den männlichen Kollegen zu Gute kommen.

Mit der gendergerechten Analyse und der Schaffung klarer Daten hoffen wir Initiativen zur Verbesserung der Chancengleichheit für Frauen und Männer voranzutreiben. Wir danken Mag.^a Elli Scambor, Dr.ⁱⁿ Nora Melzer-Azodanloo und Dr. Martin Fill für die wissenschaftliche Aufbereitung. Die Sozialpartner, als zentrale AkteurInnen bei kollektiven Lohnverhandlungen, können nun weitere Aktivitäten und Sensibilisierungsmaßnahmen fordern und umsetzen.



Rainer Keckeis
Direktor



Hubert Hämmerle
Präsident

1. Einführung

Der Grundsatz ‚gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit‘ ist im Artikel 141 des EG -Vertrags verankert und bindend für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union.¹ Trotzdem bestehen nach wie vor deutliche Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern am österreichischen Arbeitsmarkt. Die rechtliche Grundlage allein gewährleistet noch keine Einkommensgerechtigkeit, zumal wir gerade in der Entgeltfrage mit besonders komplexen und hartnäckigen Hindernissen konfrontiert sind.

Den SozialpartnerInnen kommt in der Lohngestaltung eine bedeutende Rolle zu. Die österreichische Gesetzgebung sieht vor, dass die Festlegung von Löhnen und Gehältern auf der Ebene der SozialpartnerInnen, insbesondere im Rahmen der Kollektivverträge geregelt wird. Anstrengungen zur Schließung der Lohnschere müssen dort ansetzen, wo verbindliche Einkommensregelungen geschaffen werden: bei den Kollektivverträgen. „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!“²

Hierbei kann es beispielsweise um eine gleichwertige Bewertung einzelner Tätigkeitsbereiche gehen, die in einer Lohngruppe/Gehaltsgruppe subsummiert sind. Oder es kann darum gehen, Tätigkeiten, die in den Bereich der reproduktiven Arbeit fallen, im Kollektivvertrag deutlich zu machen und diese Tätigkeiten im Sinne der Anrechnung von Betreuungszeiten aufzuwerten.

Von einer auf Lohngleichheit ausgerichteten Gestaltung von Kollektivverträgen ist eine „... ungleich höhere Wirksamkeit zu erwarten, als sie Gesetze (oder europäische Richtlinien) haben können.“³

¹ vgl. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/equal_treatment_de.html
Auszug aus Artikel 141 des EG-Vertrags:

1. Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.
2. Unter "Entgelt" im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt. Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,
 - dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,
 - dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.
3. Der Rat beschließt gemäß dem Verfahren des Artikels 251 und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.
4. Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung beziehungsweise zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.

² Bauer et al. (2003). S. 11

³ Bauer et al. (2003). S. 12

2. Begriffsklärung

Gleiche Arbeit

... ist weitgehend gleiche oder vollkommen gleiche Arbeit. Bei gleicher Arbeit ist kein Unterschied in der Art der Tätigkeit, der Arbeitsumgebung, der dazu notwendigen Materialien beziehungsweise im Arbeitsvorgang feststellbar.⁴

„Gleichwertige Arbeit“

.... ist äußerlich ungleiche Arbeit mit gleich hohen Anforderungen bezogen auf Können, Anstrengung/Belastung, Verantwortung und Umgebungsbedingungen.⁵

Entgelt

Der Begriff umfasst alle Grund- und Mindestlöhne und –gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, die der/die Arbeitgeber/in den ArbeitnehmerInnen auf Basis eines Dienstverhältnisses in bar oder Sachleistungen zahlt (Art. 141 EG-V, Abs. 2, vormals Art. 119).⁶

Entgeltdiskriminierung

Wir sprechen von Entgeltdiskriminierung, wenn Frauen und Männer in einem Unternehmen „... nicht gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit erhalten – oder wenn sie nicht den gleichen Zugang zu den Elementen des Entgeltsystems haben, wie etwa zu Überstundenzuschlägen und Sonderzahlungen.“⁷

⁴ vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Hrsg.) (2004). Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierenden Arbeitsbewertung. Wien. (Autorin: Edeltraud Ranftl). S. 6.

⁵ vgl. Winter (1998).

⁶ vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Hrsg.) (2004). Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierenden Arbeitsbewertung. Wien. (Autorin: Edeltraud Ranftl). S. 6.

⁷ vgl. a. a. O. S. 6.

3. Auswahl der Kollektivverträge und Ziel der Gender Analyse

In der vorliegenden Arbeit wurde eine Gender Analyse ausgewählter Kollektivverträge vorgenommen. Die Kollektivverträge wurden von VertreterInnen der AK Vorarlberg im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft job.plan zur Analyse vorgelegt. Die AutorInnen hatten keinen Einfluss auf die Auswahl der Kollektivverträge.

Folgende Kollektivverträge wurden im Rahmen der vorliegenden Arbeit analysiert:

- Kollektivvertrag für Angestellte in privaten Sozial- und Gesundheitsorganisationen Vorarlbergs (kurz: KVSozGes)
- Kollektivvertrag für ArbeiterInnen in der Hotellerie und Gastronomie (kurz: KVHotel)
- Kollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerInnen (kurz: KVReinigung)
- Rahmen-Kollektivvertrag für ArbeiterInnen der Eisen- und Metallherstellenden und –verarbeitenden Industrie (RKVMetInd)

Gültigkeit der erfassten Kollektivverträge:

- Für den Kollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerInnen gilt seit 1. Januar 2007 eine neue Lohn tafel.
- Für den Rahmen-Kollektivvertrag für ArbeiterInnen der Eisen- und Metallherstellenden und –verarbeitenden Industrie gelten seit 31. Oktober 2006 neue Regelungen.
- Die Regelungen der beiden anderen Kollektivverträge sind zum Zeitpunkt der Ergebnispräsentation des vorliegenden Berichts (Stand 30. Januar 2007) in vollem Umfang gültig.

Die neuen Lohn tafeln wurden in der vorliegenden Analyse berücksichtigt.

Ziel der Analyse war es, die kollektivvertraglichen Regelungen daraufhin zu überprüfen, inwieweit die darin festgelegten Bestimmungen

- mittelbare Diskriminierung und
 - unmittelbare Diskriminierung
- aufgrund des Geschlechts, insbesondere im Bereich Arbeitsentgelt, begünstigen.

Was bedeuten mittelbare und unmittelbare Diskriminierung?

„Das (*Gleichbehandlungs*)Gesetz verbietet sowohl unmittelbare als [*sic*] mittelbare Diskriminierung. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn Frauen und Männer ausdrücklich unterschiedlich behandelt werden, obwohl es für diese unterschiedliche Behandlung keine sachliche Rechtfertigung gibt, beispielsweise wenn in einem Unternehmen nur die Angehörigen männlicher Beschäftigter, nicht aber die Angehörigen weiblicher Beschäftigter in die betriebliche Krankenzusatzversicherung einbezogen sind. Mittelbare Diskriminierungen sind Benachteiligungen, von denen Frauen nicht direkt, aber indirekt betroffen sind. Eine mittelbare Diskriminierung liegt beispielsweise vor, wenn in einem Unternehmen, in dem vor allem Frauen Teilzeit arbeiten, die Teilzeitarbeitskräfte von der betrieblichen Altersvorsorge ausgeschlossen sind.“⁸

Eine Analyse der strukturellen Rahmenbedingungen des Gender Pay Gap in Österreich wird der arbeitsrechtlichen Analyse der Kollektivverträge vorangestellt. Mit einer Analyse der

⁸ <http://www.gleichstellung.info/026/Recht/2/1/2/>

Hürden der Einkommensgerechtigkeit wird eine fundierte Basis geschaffen, die den Blick ‚richtet‘ und die Handlungsbereiche für künftige Anstrengungen zur Einkommensgerechtigkeit auf kollektivvertraglicher Ebene festlegt.

Vorschläge und Verfahren zur diskriminierungsfreien Gestaltung von Lohnsystemen auf kollektivvertraglicher Ebene sowie auf Unternehmensebene bilden den Abschluss dieses Berichts.

4. Status Quo und strukturelle Rahmenbedingungen der Lohnschere in Österreich

4.1. Zahlen und Fakten

Studien zur Einkommensdifferenz in Österreich belegen eine eindeutige geschlechterbezogene Entgeltdiskriminierung. Frauen verdienen weniger als Männer, auch dann, wenn sie dieselbe Arbeitszeit, Qualifikation und berufliche Stellung aufweisen.⁹

Die folgende Tabelle zeigt die Veränderung des Medianeinkommens von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1980 – 2002. Die von Guger und Marterbauer¹⁰ ausgewerteten Quellen zeigen eine leichte Nivellierung der geschlechterrelevanten Lohnunterschiede Anfang bis Mitte der neunziger Jahre, sowie eine Entnivellierung seit 1995.¹¹ Die Vergrößerung der Einkommenskluft in den 90er Jahren geht mit einer starken Zunahme der Teilzeitarbeit einher,¹² wobei die Steigerung der Teilzeitarate vor allem auf die Partizipation von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten zurückzuführen ist.¹³

Frauen-Median-Einkommen^a in % der Männer-Median-Einkommen¹⁴
(mit und ohne Arbeitszeitbereinigung)

	1980	1990	1995	2000	2002
Erwerbstätige ^b , nicht arbeitszeitbereinigt	64,9	67,8	68,8	67,0	67,2
Arbeiterin	61,5	64,5	64,5	61,9	61,5
Angestellte	59,8	60,3	61,1	59,9	59,5
Erwerbstätige, arbeitszeitbereinigt ^c	71,2	76,5	80,6	81,2	82,2

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistisches Handbuch, Statistik Austria, Mikrozensus und WIFO-Berechnungen

^a 50% verdienen weniger und 50% verdienen mehr als ...

^b Lohn- und Gehaltsempfängerinnen

^c Bereinigt um durchschnittlich geleistete Arbeitszeit

Den Berechnungen der Autoren zufolge hat sich im selben Zeitraum die Einkommenssituation von Frauen mit niedrigem Einkommen eher verschlechtert. Arbeiterinnen und weibliche Angestellte verloren seit Beginn der neunziger Jahre sieben beziehungsweise vier Prozentpunkte gegenüber ihren männlichen Kollegen. Diese Anteilsverluste im unteren Einkommenssegment spiegeln die Partizipation von Frauen in der Teilzeitbeschäftigung wider.

4.2. Der Gender Pay Gap nach Wirtschaftsklassen

Guger und Marterbauer¹⁵ zufolge lassen sich die stärksten Einkommensdisparitäten (35 - 40 %) zwischen Frauen und Männern in Hoch- und Niedriglohnbranchen ausmachen. So bleiben

⁹ vgl. Kapeller et al. (2002); vgl. Guger & Marterbauer (2003); vgl. Angelo et al. (2006).

¹⁰ vgl. Guger & Marterbauer (2003).

¹¹ vgl. Guger & Marterbauer (2003). S. 270.

¹² vgl. Pastner (2002).

¹³ vgl. Scambor (2003); vgl. Leitner & Wroblewski (2000).

¹⁴ vgl. Guger & Marterbauer (2003). S. 270.

¹⁵ vgl. Guger & Marterbauer (2003).

beispielsweise die mittleren Fraueneinkommen in der Energie- und Wasserversorgung (60,9 %) beziehungsweise im Handel (62,8 %) am deutlichsten hinter den Männereinkommen zurück. In diesen Branchen sind Frauen sehr häufig im niedrig qualifizierten Teilzeitsegment anzutreffen. Geringe Einkommensunterschiede (10 – 20 %) zwischen Frauen und Männern bestehen in den Branchen Mineralölindustrie, öffentliche Verwaltung und Beherbergungs- und Gaststättenwesen.

In der folgenden Tabelle wird eine Auswahl der von Guger und Marterbauer¹⁶ ausgewerteten Medianeinkommen nach Wirtschaftsklassen vorgestellt.

Auswahl: Einkommen der Frauen in % zum Männereinkommen (Medianeinkommen)

	In EUR ^a (2002)	Einkommensrelation Frauen/Männer 2002 in %	
		unbereinigt	bereinigt ^b
Textilien, Textilwaren u. Bekleidung	1.626	64,6	72,4
Kokerei, Mineralölverarbeitung	3.810	83,8	70,3
Metallerzeugung u. -bearbeitung	2.312	70,6	78,3
Energie und Wasserversorgung	3.197	60,9	65,4
Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ	1.677	62,8	81,3
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	1.312	83,1	99,6
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	1.891	80,6	95,6
Kredit- und Versicherungswesen	2.766	63,7	79,1
Realitätenwesen, Vermietung, unternehmensbezogene Dienste	1.736	68,0	88,1
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	1.887	81,3	96,0
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	1.671	70,5	87,7
Insgesamt	1.901	67,2	82,2

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Statistisches Handbuch, Statistik Austria, Mikrozensus und WIFO-Berechnungen

^a Monatliches Medianeinkommen in der jeweiligen Wirtschaftsklasse (Männer und Frauen gesamt)

² Bereinigt um durchschnittlich geleistete Arbeitszeit aus dem Mikrozensus

Die Geltungsbereiche der vorliegenden Kollektivverträge umfassen Berufsgruppen in den folgenden Branchen

- Metallerzeugung und – bearbeitung
- Beherbergungs- und Gaststättenwesen
- Realitätenwesen, Vermietung, unternehmensbezogene Dienste
- Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen

Realitätenwesen, Vermietung, unternehmensbezogene Dienste weisen gemeinsam mit *Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen* und *Metallerzeugung und – bearbeitung* die stärksten Einkommensdifferenzen auf. Im Bereich der Metallerzeugung bleibt die Differenz von 20-30 % auch dann bestehen, wenn eine Bereinigung um die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit vorgenommen wird (78,3 %). Arbeitszeitbereinigt lassen sich im *Beherbergungs-*

¹⁶ vgl. Guger & Marterbauer (2003). S. 271.

und Gaststättenwesen keine relevanten Disparitäten zwischen Frauen – und Männereinkommen ausmachen (99,6%).

In den Bereichen Unternehmensbezogene Dienste und Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen dürfte eine deutliche Differenz zwischen unbereinigten und bereinigten Einkommensrelationen auf die starke Präsenz der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen sein. Der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2005¹⁷ zufolge ist die Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2004 im Dienstleistungssektor am stärksten verbreitet. Besonders davon betroffen sind unselbständig Beschäftigte im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (34,3 %), Realitätenwesen, Vermietung und unternehmensbezogene Dienste (34,1 %) und im Handel (31,4 %). Männer sind am häufigsten in den Bereichen Hotel- und Gaststättenwesen (14,7 %), sonstige Dienstleistungen (12,4 %) und im Realitätenwesen (12,2 %) sowie im Gesundheitswesen teilzeitbeschäftigt.¹⁸ Frauen erreichen hohe Teilzeitquoten im Realitätenwesen (51,3%) und im Handel (49,1%).

Die niedrigen Einkommen von Frauen in Österreich sind unter anderem auf eine einseitige Konzentration von Frauen in den sogenannten Niedriglohnbranchen zurückzuführen. Das gilt insbesondere für den Handel, die Textilindustrie und das Beherbergungs- und Gaststättenwesen. „Wäre die Gesamtbeschäftigung der Frauen so über die Wirtschaftsklassen verteilt wie jene der Männer, so würden damit weitere 4 Prozentpunkte der Einkommensunterschiede erklärt.“¹⁹

Auswahl: Erwerbspersonen nach Wirtschaftszweig und Geschlecht – Jahresdurchschnitt 2005

Wirtschaftszweig (ÖNACE)	Erwerbspersonen ¹	
	Männer	Frauen
Textilien, Textilwaren u. Bekleidung	10,4	14,9
Metallerzeugung u. -bearbeitung	130,8	27,8
Energie und Wasserversorgung	25,6	5,9
Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ	283,6	345,8
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	96,9	167,3
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	187,3	64,7
Kredit- und Versicherungswesen	73,5	74,2
Realitätenwesen, Vermietung, unternehmensbezogene Dienste	175,6	175,0
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	139,6	103,3
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	89,9	268,0

Quelle: Statistik Austria; Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2005

¹ Erwerbstätige und Arbeitslose, nach Labour Force-Konzept (LFK)

¹⁷ vgl. Arbeitskräfteerhebung. Statistik Austria 2006.

¹⁸ vgl. Arbeitskräfteerhebung. Statistik Austria 2006. S. 47.

http://www.statistik.at/neuerscheinungen/download/2006/ake2005_www.pdf

¹⁹ Guger & Marterbauer (2003). S. 273.

4.3. Bedeutung der Arbeitszeit für die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern

Die Arbeitsmarktentwicklung in den letzten Jahrzehnten ist durch einen starken Anstieg der weiblichen Erwerbsquote gekennzeichnet. Dies ist auf einen Ursachenmix zurückzuführen, der in der beständigen Expansion des Dienstleistungssektors, in der Steigerung des Bildungsniveaus bei Frauen, den mit der Frauenemanzipation einhergehenden Veränderungen des weiblichen Rollenverständnisses und in demographischen Veränderungen (späteres Heiratsalter und sinkende Geburtenrate) seinen Ausdruck findet.²⁰ Die Erwerbstätigenquote²¹ bei Frauen stieg in den Jahren 1995 bis 2005 von 58,9 % auf 62 %.²² Die höhere Frauenerwerbsbeteiligung führt dazu, dass sich die Einkommensungleichheit gesamtgesellschaftlich verändert, weil Personen Einkommen beziehen, die bislang ohne Erwerbseinkommen auskommen mussten. Gleichzeitig geht die Erhöhung der Frauenerwerbsquote mit einer Erhöhung der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse einher, was sich in der Zunahme der niedrigen Einkommen und damit in einer Vergrößerung der Einkommenskluft zwischen Frauen und Männern abbilden lässt. Die Teilzeitbeschäftigung betrifft vor allem Frauen. Im Jahr 2005 betrug der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen 39,3 %. Im Vergleich dazu gingen 93,9 % aller erwerbstätigen Männer einer Vollzeitbeschäftigung nach.²³ Die Verbreitung der Teilzeitarbeit dürfte die Lohnschere zwischen Frauen und Männern deutlich beeinflussen. Die Entwicklung in Richtung niedrige Stundenlöhne für Frauen aufgrund steigender Teilzeitbeschäftigung wird durch den Umstand verstärkt, dass Teilzeitbeschäftigung zumeist mit niedrigen Karrierechancen verbunden ist.²⁴

Teilzeitquote nach Berufsschicht und Geschlecht – Jahresdurchschnitt 2005

Berufsschicht	Teilzeitquote (%)	
	Frauen	Männer
ArbeiterInnentätigkeit	46,0	4,9
Lehrlinge	-	-
Hilfstätigkeit	57,7	13,5
Angelernte Tätigkeit	48,0	6,3
FacharbeiterInnen	41,4	2,5
VorarbeiterInnen, MeisterInnen	(x) ^a	(x)
Angestelltentätigkeit	36,5	6,5
Lehrlinge	-	-
Hilfstätigkeit	66,2	(38,6) ^b
Mittlere Tätigkeit	41,7	7,7
Höhere Tätigkeit	27,3	5,4
Hoch qualifizierte Tätigkeit	25,4	(5,5)
Führende Tätigkeit	18,4	(2,8)

Quelle: Statistik Austria; Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung 2005

^a (x) = Werte mit weniger als 3000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar

^b () = Werte mit weniger als 6000 Personen sind statistisch sehr stark zufallsbelastet

²⁰ vgl. Scambor (2003); vgl. Talos & Mückenberger (1999).

²¹ Anteil der Erwerbstätigen and der erwerbsfähigen Bevölkerung (Altergruppe der 15- bis 64-Jährigen).

²² vgl. http://www.statistik.at/neuerscheinungen/download/2006/ake2005_www.pdf

²³ vgl. http://www.statistik.at/neuerscheinungen/download/2006/ake2005_www.pdf

²⁴ vgl. Scambor & Neumayer (2006); vgl. Guger & Marterbauer (2003). S. 272.

Die im Rahmen der Evaluierung des NAP durchgeführte Erhebung zur qualifizierten Teilzeitbeschäftigung in Österreich²⁵ zeigte konkreten Handlungsbedarf im Bereich der Arbeitsplatzqualität. Die AutorInnen kam auf Basis einer telefonischen Befragung von 1.193 Personen in Österreich (604 Frauen, 589 Männer) zu folgenden Ergebnissen:

- Der Teilzeitarbeit kommt vorwiegend im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg in das Erwerbsleben bei Frauen große Bedeutung zu, dafür müssen aber auch Nachteile in Kauf genommen werden:
- Die Teilzeitbeschäftigung verbleibt im mittleren bis unteren berufshierarchischen Segment. „Lediglich 20 % der befragten Teilzeitbeschäftigten arbeiten in höheren oder hochqualifizierten / führenden Tätigkeiten (bei deutlich geschlechtsspezifischen Unterschieden: 45 % der befragten Männer versus 15 % der befragten Frauen), gegenüber 35 % der befragten Vollzeitbeschäftigten“.²⁶
- Niedrige berufshierarchische Positionen sind bei Teilzeitbeschäftigten überrepräsentiert, und dies obwohl sich hinsichtlich des Bildungsniveaus von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten keine nennenswerten Unterschiede ausmachen lassen.
- Die knappe Einkommenssituation Teilzeitbeschäftigter unterstreicht deren marginalisierte Position am Erwerbsarbeitsmarkt und steht in krassem Widerspruch zur ‚qualifizierten Teilzeitarbeit‘.
- Desgleichen werden die Aufstiegschancen von den befragten teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern sehr kritisch eingeschätzt.
- Auf betrieblicher Ebene werden die mit hochwertigen Tätigkeiten verbundenen Anforderungen – Führungskompetenz, Informationsschnittstelle und breites Tätigkeitsspektrum – oft mit langen Arbeitszeiten verbunden, wodurch die Verbindung von Teilzeitarbeit und Ausübung von Leitungspositionen ausgeschlossen scheint.

4.4. Die ‚doppelte Vergesellschaftung‘ - Bestimmungsgrund der Teilzeitbeschäftigung

Unterschiede in den Arbeitszeitverteilungen zwischen Männern und Frauen sind Resultat der einseitigen geschlechterbezogenen Eingebundenheit in gesellschaftliche Aufgaben. Männer und Frauen sind als ‚Genusgruppen‘ in unterschiedlicher Weise vergesellschaftet. Gemeint ist eine strukturell ungleiche Verteilung von gesellschaftlicher Arbeit und Macht, die die Geschlechter in ein hierarchisches Verhältnis zueinander setzt. Basis des hierarchischen Verhältnisses sind die gesellschaftliche Organisation von Arbeit und Generativität und die damit verbundene geschlechterrelevante Zweiteilung von Privat- und Erwerbssphäre. Männer und Frauen werden über ihre Einbindung in gesellschaftliche Tätigkeiten ‚doppelt vergesellschaftet‘. Diesem Konzept der ‚doppelte Vergesellschaftung‘²⁷ von Regina Becker-Schmidt folgend werden Frauen über Lohnarbeit und Reproduktionsarbeit in Qualität und Ausmaß stärker in diese gesellschaftlichen Prozesse eingebunden als Männer. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung knüpft an biologische Attribute - konkret an die

²⁵ vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Hrsg.) (2004): Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. Wien. (AutorInnen: Nadja Bergmann, Marcel Fink, Nikolaus Graf, Christoph Hermann, Ingrid Mairhuber, Claudia Sorger, Barbara Willsberger)

²⁶ vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Hrsg.) (2004): Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. Wien. (AutorInnen: Nadja Bergmann, Marcel Fink, Nikolaus Graf, Christoph Hermann, Ingrid Mairhuber, Claudia Sorger, Barbara Willsberger). S. 167.

²⁷ vgl. Becker-Schmidt & Knapp (2001).

Gebärfähigkeit von Frauen. Das sogenannte männliche Ernährermodell²⁸ weist Frauen die familialen Verantwortlichkeiten und Tätigkeiten, Männern die erwerbsmäßigen Tätigkeiten zu. Männer sind in der Regel von der Reproduktionsverantwortung freigestellt.

Teilzeitarbeit wird häufig aufgrund von Betreuungspflichten ergriffen. Basis dieser ‚Entscheidungen‘ sind unzureichende Kinderbetreuungsangebote und traditionelle Arbeitsteilungsmodelle, die Frauen die erwerbsmäßige Position ‚Zuverdienerin‘ nahe legt.

4.5. ‚Kosten‘ der Erwerbsunterbrechung

In einer Studie zum Verdienstentgang von Frauen mit Kindern kommt Lutz²⁹ im Rahmen einer personenbezogenen Längsschnittanalyse (Hauptverbandsdaten 1972 – 2000) zu folgenden Ergebnissen: Im Vergleich der Arbeitsverdienste von Frauen mit Kindern und kinderlosen Frauen werden erhebliche Einkommensverluste bei Frauen mit Kindern deutlich. Unmittelbar nach der Geburt des ersten Kindes erreichen die Verdiensteinbußen bis zu € 43.000.--, wenn die Frau ihre Berufstätigkeit nicht länger als 2 Jahre unterbricht. Jedes weitere Unterbrechungsjahr erhöhte den Einkommensverlust. Der größte Einkommensverlust ist gegeben, wenn die Frau ihre Erwerbstätigkeit ganz aufgibt. Intervenierende Bedingungen dafür sind die Anzahl der Kinder und die Höhe der Einkommenschancen am Arbeitsmarkt.

Nach Lutz ist vor allem im mittleren Bildungssegment (Lehre, BMS, AHS/BHS) mit starken Einkommensdifferenzen zwischen Frauen mit und ohne Kindern zu rechnen. Bei Akademikerinnen nimmt der Einkommensverlust deutlich geringere Ausmaße an. Dies dürfte unter anderem auch auf die immer kürzeren Berufsunterbrechungszeiten in diesem Bildungssegment zurückzuführen sein.

Kurze Unterbrechungszeiten und der Rückgang der Kinderzahl mögen zur stärkeren Partizipation der Frauen am Erwerbsarbeitsmarkt beitragen. An den Einkommensdisparitäten ändert sich dadurch aber nur wenig, weil Frauen grundsätzlich niedrige Erwerbseinkommen erzielen. Skeptisch zeigt sich die Autorin gegenüber der Frage, ob der aufgrund von Erwerbsunterbrechungszeiten erfolgte Verdienstentgang im potentiellen weiteren Erwerbsarbeitsleben aufgeholt werden kann.

Auf der Ebene konkreter Entgelteinbußen zeigt sich folgendes Bild: Guger et al.³⁰ zufolge verdienen Frauen mit Kindern (unter 19 Jahren) im Jahr 2000 im Monatsdurchschnitt ca. € 540.-- weniger als Frauen mit ähnlicher Qualifikation und Erwerbskarriere vor Geburt des ersten Kindes. Mit zwei Kindern handelt es sich um eine Reduktion des Verdienst von ca. € 690.-- und mit drei und mehr Kindern um ein um ca. € 730.-- reduziertes monatliches Einkommen. Wenn Frauen ihre Berufstätigkeit aufgrund der Kinderbetreuung aufgeben, führt dies zu einem Verdienstaufschlag von ca. € 1250.-- monatlich.³¹

²⁸ vgl. Lewis (2004).

²⁹ vgl. Lutz (2003).

³⁰ vgl. Guger et al. (2003).

³¹ vgl. Guger et al. (2003).

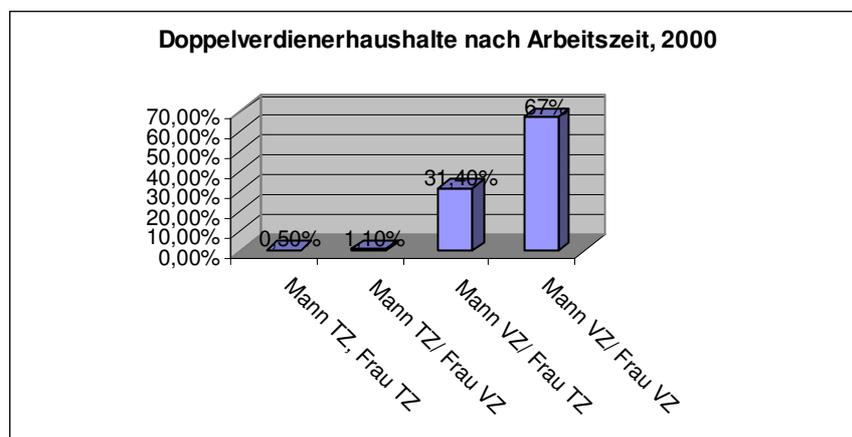
4.6. Status Quo: Doppelverdienerhaushalte in Österreich³²

Dem Anstieg der Frauenerwerbsquote in Österreich in den 90er Jahren entspricht eine Zunahme der Doppelverdienerhaushalte im selben Zeitraum, jener Haushalte, in denen beide PartnerInnen einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Dieser Trend entspricht einem gesamteuropäischen Phänomen. Demzufolge kam es Ende der 90er Jahre zu einem deutlichen Absinken jener Alleinverdiener-Haushalte, in denen ausschließlich ein (zumeist männlicher) Partner einer Erwerbstätigkeit nachgeht, die Partnerin aber zu Hause bleibt.³³ Dieser gesamteuropäische Trend wird im Folgenden für den beschriebenen Zeitraum abgebildet.

Wie sehen die Arbeitszeitmuster in den Doppelverdienerhaushalten aus ?

Grundsätzlich lässt sich gleich vorweg festhalten: Alternative Arbeitszeitmuster wie Teilzeitarbeit beider PartnerInnen beziehungsweise das Muster ‚Mann Teilzeit, Frau Vollzeit‘ kommen nur sehr selten vor.

Arbeitszeiten in Paarhaushalten (beide PartnerInnen sind erwerbstätig), Österreich, 2000



Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung

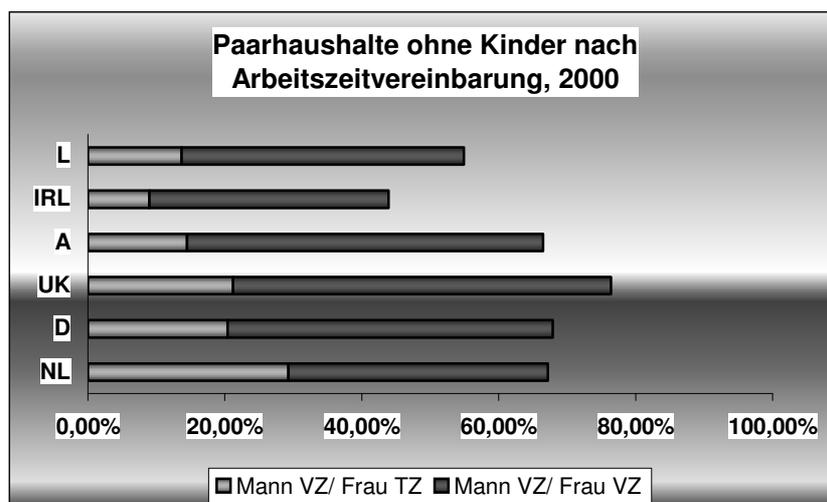
Wie die Abbildung zeigt, handelt es sich bei den Vollzeit-Doppelverdienerhaushalten, jenen Haushalten also, in denen beide PartnerInnen einer Vollzeitarbeit nachgehen, um die häufigste Form der Doppelverdienerhaushalte. In mehr als zwei Drittel aller Doppelverdienerhaushalte Österreichs gehen beide Personen einer Vollzeitbeschäftigung nach. Die 1,5-Verdiener-Haushalte machen immer noch knapp ein Drittel aller Doppelverdienerhaushalte aus. Österreich liegt damit im EU-Vergleich im Mittelfeld.

Erwartungsgemäß ist der Anteil der Vollzeit-Doppelverdienerhaushalte bei Paaren mit Kindern geringer als bei kinderlosen Paaren. Kinder haben in der Regel eine starke Auswirkung auf die Arbeitszeitvereinbarungen beider Partner: Vollzeit-Doppelverdienerhaushalte sinken und 1,5-Verdiener-Haushalte (Mann Vollzeit/ Frau Teilzeit) steigen. Die stärkste diesbezügliche Auswirkung im EU-Vergleich zeigt sich in den Niederlanden, gefolgt von Deutschland, England und Österreich.

³² vgl. Scambor (2003).

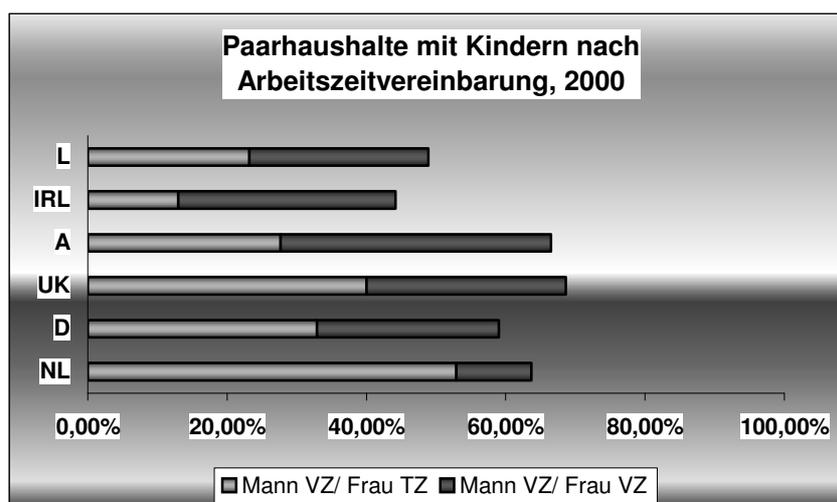
³³ vgl. Franco & Winqvist (2002).

Arbeitszeitvereinbarung; Paarhaushalte ohne Kinder, Österreich, 2000



Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung

Arbeitszeitvereinbarung; Paarhaushalte mit Kindern, Österreich, 2000



Quelle: EU-Arbeitskräfteerhebung

Hinsichtlich der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit überwiegt in Österreich – sowie in der gesamten EU – das Muster, dass beide PartnerInnen in Vollzeitbeschäftigung einer ‚langen Vollzeitbeschäftigung‘ nachgehen (40 Stunden und mehr). Dies gilt sowohl für Paare mit Kindern als auch für Paare ohne Kinder. Dasselbe Muster zeigt sich bei den 1,5-Verdiener-Haushalten mit und ohne Kinder: Männer arbeiten in der Regel 40 und mehr Stunden und die Partnerin in Teilzeitbeschäftigung arbeitet zumeist mehr als 20 Stunden (lange Teilzeitarbeit). „Gerechte Arbeitszeitmodelle“ (gemeint sind Arbeitszeitvereinbarungen, die einer gerechten Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit entsprechen) kommen in österreichischen Haushalten nur sehr selten vor. Sie könnten sich in den statistischen Daten beispielsweise in Form mittlerer Vollzeitbeschäftigung in Kombination mit langer Teilzeitbeschäftigung abbilden. Solche Kombinationen finden wir im EU-Vergleich hauptsächlich in Frankreich (dort in der Hälfte aller Doppelverdiener-Haushalte) und in Belgien (wo sie etwa 40 % der Doppelverdiener-Haushalte ausmachen).

4.7. Der Gender Pay Gap in Vorarlberg

Im Folgenden werden die von OGM erfassten Daten zur Einkommenssituation von Frauen und Männern in Vorarlberg kurz zusammengefasst.³⁴ Basis dieser Ergebnisse ist eine telefonische Umfrage von 1000 VorarlbergerInnen und 730 ÖsterreicherInnen, die von April bis Mai 2006 im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft job.plan durchgeführt wurde.

Strukturelle Bedingungen

Knapp die Hälfte der befragten Frauen und zwei Drittel der befragten Männer waren zum Zeitpunkt der Befragung berufstätig. Berufstätige Frauen sind vor allem im niedrigen Qualifikationssegment anzutreffen, und sie konzentrieren sich erwartungsgemäß auf einige wenige Branchen (Handel, Gastronomie, Gesundheitsbereich, Gewerbe/Industrie und Dienstleistungssektor). Die Kontinuität der Erwerbskarriere ist bei Frauen in geringerem Maße gegeben als bei Männern: Sie sind kürzer im Unternehmen als ihre männlichen Kollegen, und sie sind deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen.

Deutliche geschlechtsspezifische Disparitäten ergeben sich in der Verteilung der Arbeitszeit. 41 % der Frauen und 9 % der Männer gehen einer Teilzeitbeschäftigung (bis 30 Stunden Wochenarbeitszeit) nach. Dabei konzentrieren sich die teilzeitbeschäftigten Frauen vor allem im Handel und im Bereich Gesundheit und persönliche Dienstleistungen.

Der Gender Pay Gap – Status Quo

Der Gender Pay Gap im monatlichen Nettoeinkommen der befragten Vorarlberger Frauen und Männer liegt im Jahr 2006 bei 35 %. Der Netto-Stundensatz beträgt € 11,30 bei Männern und € 8,40 bei Frauen.

- Etwas mehr als die Hälfte der befragten Frauen verfügt über ein monatliches Netto-Einkommen von bis zu € 1.199.--. Lediglich ein Viertel der befragte Vorarlberger Frauen verdient mehr als € 1.200.-- monatlich.
- Bei den befragten Männern dreht sich das Verhältnis um. Etwa zwei Drittel der Männer verfügt über ein monatliches Netto-Einkommen von mehr als € 1.200.-- und lediglich 13 % der Befragten verdient weniger als € 1.199.--.

Die Abgeltung von Überstunden erfolgt bei Frauen tendenziell eher über Zeitausgleich, bei Männern eher in Form monetärer Abgeltung bzw. Überstunden-Pauschalen. Hier zeigen sich deutliche branchenspezifische Unterschiede: Während für die Hälfte aller im Handel beschäftigten Frauen die Abgeltung von Überstunden in Form von Zeitausgleich erfolgt, gilt für einen Großteil der befragten Männer im Handel die monetäre Abgeltung von Überstunden bzw. Überstunden-Pauschale.

Etwas mehr als die Hälfte aller befragten Vorarlberger Männer, aber nur etwas mehr als ein Drittel aller befragten Frauen geben an, Zulagen, Prämien oder sonstiges Vergütungen durch den/die Arbeitsgeber/in zu bekommen.

Haus- und Familienarbeit liegt im Verantwortungsbereich der Frauen. 88 % der befragten Frauen und 9 % der befragten Männer in Vorarlberg betreuen ihr/e Kind/er in Zeiten, die durch die Kinderbetreuungseinrichtungen nicht abgedeckt werden. In 15 % aller Fälle wird von der institutionellen Kinderbetreuung im Alter zwischen 0 und 3 Jahren Gebrauch

³⁴ OGM-Studie im Auftrag der AK Vorarlberg in Kooperation mit dem ÖGB Vorarlberg (2006). Einkommen von Frauen und Männern in Vorarlberg.

gemacht. Diese Ergebnisse liegen über der durchschnittlichen Betreuungsrate in Gesamtösterreich: 12 % der Kinder unter 3 Jahren in Österreich wurden im Jahre 2005 institutionell betreut, wobei starke regionale Unterschiede auszumachen sind (25 % Wien, 7 % Steiermark). Das EU-Barcelona-Ziel für das Jahr 2010 liegt bei 33 % institutioneller Kinderbetreuung im Alter zwischen 0 und 3 Jahren. Österreich liegt im unteren Drittel. Spitzenpositionen nehmen Länder mit gut ausgebauten Betreuungsangeboten ein: Beispiele dafür sind Schweden mit einer mehr als 40 %-igen Betreuungsquote und Frankreich mit ca. 30 % institutioneller Betreuung bis zum Alter von 3 Jahren.³⁵

³⁵ vgl. Fuchs (2005).

5. Rechtliche Rahmenbedingungen und Rolle der Kollektivverträge

Die Thematik Gleichbehandlung im Arbeitsrecht betrifft nicht nur das Verhältnis zwischen den Geschlechtern. Auch für andere Personen- beziehungsweise Beschäftigtengruppen bestehen mittlerweile umfassende Konzepte und Regelungen gegen Diskriminierung. Zum einen existieren eigene Regelungen für den Genderbereich, zum anderen teilen sich die verschiedenen Gruppen bestimmte Antidiskriminierungsnormen.

Auf verfassungsrechtlicher Ebene legt Art 7 B-VG dem Gesetzgeber ein Willkürverbot auf, das sich auf Geschlecht, Hautfarbe, Religion etc. bezieht („Gleichheitssatz“). Damit ist auch die kollektive Rechtsgestaltung (z.B. Kollektivverträge) an diesen Kriterien zu messen und der Judikatur zufolge an die Grundrechte gebunden. Differenzierungen, die dem widersprechen, sind insoweit grundsätzlich nichtig.

Weiters wurde von der Judikatur der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgesetzgrundsatz, das heißt ein generelles Diskriminierungsverbot im Arbeitsverhältnis, entwickelt. Dieser Grundsatz besagt, dass ein/e Arbeitnehmer/in unter den gleichen Voraussetzungen nicht willkürlich oder aus sachfremden Gründen schlechter gestellt werden darf als die übrigen ArbeitnehmerInnen.³⁶

Spezielle Ausprägungen in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt finden sich vor allem im Gleichbehandlungsgesetz 2004. Dieses Gesetz wirkt bereits seit seiner ursprünglichen Fassung aus 1979 gegen undifferenzierte Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts. Es ist zugleich aber auch die Umsetzung der europarechtlichen Bestimmungen und Maßnahmen gegen Diskriminierung. Umfassende Änderungen des EG-Vertrages, der Judikatur des EuGH sowie hinsichtlich der einschlägigen Richtlinien trugen in den letzten Jahren daher maßgeblich zur Neugestaltung des Gleichbehandlungsgesetz bei. Mit § 3 GBG sieht die österreichische Rechtsordnung vor, dass im Arbeitsverhältnis niemand auf Grund des Geschlechts unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf („Gleichbehandlungsgebot“). Zudem haben gemäß § 11 GBG betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung bei der Regelung der Entlohnungskriterien ausdrücklich den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten. Nicht nur völlig idente Arbeitsvorgänge sind daher erfasst; vielmehr ist auf vergleichbare Tätigkeiten abzustellen. Weiters dürfen Regelungen keine Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die im Ergebnis zu einer Diskriminierung führen.

³⁶ vgl. Löschnigg (2003), S. 335ff.

6. Allgemeines zum Kollektivvertrag als Rechtsinstrument der Arbeitswelt und zur Stellung der untersuchten Kollektivverträge in diesem Gefüge

Kollektivverträge sind schriftliche Vereinbarungen zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitnehmerInnen und der ArbeitgeberInnen (§ 2 Abs 1 ArbVG). Der überbetrieblich und grundsätzlich branchenweit wirkende Kollektivvertrag ist ein typisches und wesentliches Element der österreichischen Wirtschaftsordnung.

Im Rahmen der so genannten sozialen Marktwirtschaft erfüllt er eine Reihe sozial- und wirtschaftspolitischer Funktionen. Aufgrund seiner längerfristigen Geltung wirkt er als Stabilisator und als bedeutendstes Instrument der Lohnpolitik. Abgesehen von Entgeltregelungen umfasst die Kompetenz des Kollektivvertrages aber auch alle anderen aus dem Arbeitsvertragsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten wie Arbeitszeit- und Anrechnungsbestimmungen. Die Kartellfunktion des Kollektivvertrags führt zudem zu einer gewissen Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen einer Branche.³⁷

Das Wesen des Kollektivvertrags bestimmen sein genereller Charakter und die normative Wirkung. Der Kollektivvertrag gilt für die betroffenen Arbeitsvertragsparteien (das heißt die einzelnen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen) ohne dass diese die dort geregelten Rechte und Pflichten ausdrücklich vereinbart haben. Die Parteien des Arbeitsvertrags können grundsätzlich nur dann vom Kollektivvertrag abweichende Regelungen treffen, wenn diese zu Gunsten des/r einzelnen Arbeitnehmers/in sind. So ist der im Kollektivvertrag normierte Lohn als Mindestlohn gestaltet, es liegt an den Verhandlungen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn, wie hoch der Lohn vereinbart wird.

Kommt es zu einer Festlegung von allgemeinen Qualitätsstandards über die kollektivvertragliche Festlegung der Arbeitspflichten, so wirkt dies nicht nur einzelarbeitsplatz- oder betriebsbezogen, sondern hat branchenweite Relevanz. Auf ArbeitnehmerInnenseite wird damit eine gewisse Tendenz zur Gleichbehandlung erzeugt, auf ArbeitgeberInnenseite werden Rahmenbedingungen vorgegeben, die Wettbewerbsverzerrungen zumindest teilweise hintanhaltend.

Bei einem ersten quantitativ orientierten Blick heben sich KVSzG und RKVMetInd von den beiden anderen Kollektivverträgen durch ihren Umfang ab. Zudem macht sich auch inhaltlich eine größere Vielfalt der angesprochenen Bereiche bemerkbar. Der KVSzG räumt den ArbeitnehmerInnen Rechte ein, die jenen in der Gebäudereinigungsbranche, dem Gastgewerbe und der eisen- und metallherstellenden und -verarbeitenden Industrie nicht zukommen, zum Beispiel die Freistellung für Fort- und Weiterbildung oder insbesondere die Anrechnung von Kindererziehungszeiten bei der Gehaltseinstufung. Den spezifischen physischen/psychischen Belastungssituationen im Gesundheits- und Sozialbereich entgegenwirkend sowie neuere Erkenntnisse zur Arbeitsergonomie umsetzend sind auch Instrumente wie das Sabbatical oder die Freistellung für Einzel-Supervision festgelegt.

Nicht nur in Umfang und Inhalt der untersuchten Kollektivverträge präsentiert sich das weite Spektrum der (Vorarlberger) Arbeitswelt. Auch die nach wie vor in Österreich herrschende Trennung in ArbeiterInnen- und Angestelltenbereiche spiegelt sich in der Auswahl wider. So erfassen KVHotel, KVReinigung und RKVMetInd nur ArbeiterInnen, der KVSzG ist hingegen ein Angestelltenkollektivvertrag. Zudem gelten die drei erstgenannten Kollektivverträge im ganzen beziehungsweise in weiten Teilen des Bundesgebietes, während

³⁷ vgl. Löschnigg (2003). S. 71ff; Binder (2001). S. 549.

der KVSozGes begrenzt auf das Bundesland Vorarlberg seine Wirkung entfaltet. Der KVSozGes kommt im Vergleich zu den drei anderen Kollektivverträgen also für wesentlich weniger ArbeitnehmerInnen³⁸ zur Anwendung. Die von diesem Kollektivvertrag erfassten Arbeitsverhältnisse erweisen sich insgesamt betrachtet homogener, da regional bedingte Unterschiedlichkeiten (wie Kaufkraft) außer Acht gelassen werden konnten, was – dieser Umstand sei nur nebenbei erwähnt – Kollektivvertragsverhandlungen eventuell erleichtert haben könnte. Schließlich darf auch das „Alter“ der vier Kollektivverträge nicht ganz außer Acht gelassen werden. KVReinigung, KVHotel und RKVMetInd bestehen in dieser Form schon bei weitem länger. Das Hauptaugenmerk der letzten Jahre war vielfach auf die Anpassung der Löhne gerichtet. Anders ist dies beim KVSozGes, der in seiner Gesamtheit erst jüngst (erstmaliges Inkrafttreten mit 1.5.2006) ausverhandelt worden ist.

Der RKVMetInd wird als Rahmenkollektivvertrag verschiedentlich durch Kollektivverträge für bestimmte Sparten konkretisiert. Der Geltungsbereich des Rahmen-KollektivvertragesMetInd umfasst viele verschiedene, sehr bedeutende Bereiche der österreichischen Wirtschaft: wie die Bergwerke, die Eisenhüttenwerke, die Gießereiindustrie, die Maschinen- und Metallwarenindustrie, die Fahrzeugindustrie, aber auch die Gas- und Wärmeversorgungsunternehmen. Es ist auch evident, dass hier zwar sehr viele Bereiche abgedeckt werden, von diesen aber die meisten als traditionell „männlich“ anzusehen sind.

³⁸ Es handelt sich um ca. 3.600 Personen. Quelle: Presseaussendung des Amtes der Vorarlberger Landesregierung vom 27.7.2006.

7. Ausdrückliches Bekenntnis zu Gender Mainstreaming

Allgemein betrachtet ist eine mittlerweile durchaus weite Verbreitung von Gender Mainstreaming als Strategie zur Implementierung von Gleichstellungskonzepten in Organisationen, Entscheidungsprozesse und Politikfelder zu bemerken. Dies betrifft auch die (an den untersuchten Kollektivverträgen beteiligten) SozialpartnerInnen wie etwa Wirtschaftskammer und Gewerkschaft.³⁹ Umso auffallender ist nach der Analyse der untersuchten Kollektivverträge, dass die jeweiligen KollektivvertragspartnerInnen bisher zumindest in den genannten Kollektivverträgen kein ausdrückliches Bekenntnis zu Gender Mainstreaming niedergelegt haben.

Als Besonderheit ist aber doch Punkt IX.41.b des RKVMetInd⁴⁰ zu sehen, der sich ausdrücklich die „Verbesserung der Lohnstruktur, insbesondere in Hinblick auf die Nichtdiskriminierung der Geschlechter“ zum Ziel gesetzt hat. Diese punktuelle Regelung kann zwar nicht als generelles Bekenntnis zu GM verstanden werden, ragt aber in ihrer Ausdrücklichkeit jedenfalls als auffällig hervor.

Gleichbehandlung der Geschlechter ergibt sich freilich für wesentliche Bereiche ohnehin „automatisch“ insbesondere aus dem Gleichbehandlungsgesetz. Zudem sind die Kollektivvertragsparteien bei der Gestaltung des Kollektivvertrags an die verfassungsrechtlichen Grundrechte wie den verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz nach Art 7 B-VG gebunden.⁴¹

Wie wäre aber die rechtliche Situation zu beurteilen, wenn die Kollektivvertragsparteien – getragen von dem Wunsch, Schutzdefizite im Genderbereich fortan verstärkt zu vermeiden beziehungsweise Geschlechtergerechtigkeit zu verwirklichen – im Kollektivvertrag ausdrückliche Regelungen zu Gender Mainstreaming aufnehmen? Denkbar wäre etwa eine allgemein gehaltene Normierung wie

„Die VertragspartnerInnen bekennen sich zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt“

oder auch konkretere Formen wie

“Die Kollektivvertragsparteien sowie die ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen in den im Geltungsbereich genannten Unternehmen bedienen sich in Aussendungen, Formularen, Protokollen und sonstigen Mitteilungen einer geschlechtergerechten Sprache” beziehungsweise

„Die Kollektivvertragsparteien verpflichten sich zu einmal jährlich stattfindenden sozialen Audits bezüglich der Umsetzung der GM-Strategie in den vom Geltungsbereich erfassten Unternehmen“.

³⁹ So bietet die WK beispielsweise Gender Trainings an (www.wko.at), während der ÖGB ein GM-Handbuch herausgegeben hat (www.oegb.at). Zudem wurde etwa die Strategie Gender Mainstreaming am 1. Bundesforum der GPA (12. bis 15. November 2002) ausdrücklich beschlossen.

⁴⁰ Es handelt sich bei dem Ziel „Verbesserung der Lohnstruktur, insbesondere im Hinblick auf die Nichtdiskriminierung der Geschlechter“ um eines von mehreren Auswahl- und Aufteilungskriterien, die bei der Auswahl der ArbeitnehmerInnen für individuelle Erhöhungen aus dem kollektivvertraglichen Verteilungsvolumen zu beachten sind. Dieses kollektivvertragliche Verteilungsvolumen wird einmal jährlich ermittelt und ist ausschließlich für individuelle Lohnerhöhungen zu verwenden.

⁴¹ Die Rechtsprechung geht hierbei von einer mittelbaren Drittwirkung der Grundrechte, das heißt einer Berücksichtigung der Grundrechte vor allem im Wege der Konkretisierung der wertausfüllungsbedürftigen Generalklauseln des Zivilrechts, insbesondere des § 879 ABGB, aus.

Diesen „Grundsatzregelungen“ oder Übereinkünften kann schuldrechtliche Wirkung⁴² zukommen, das heißt die kollektivvertragabschließenden Parteien (SozialpartnerInnen) werden (gegenseitig) verpflichtet. Gegenstand derartiger Regelungen des Kollektivvertrages kann im Hinblick auf die allgemeine Vertragsfreiheit einerseits und die volle Rechtsfähigkeit der Kollektivvertragsparteien alles sein, was nicht gegen das Gesetz⁴³ oder gegen die guten Sitten verstößt.

Davon ausgehend könnte eine ArbeitgeberInnen-Berufsvereinigung in der Vereinbarung mit der ArbeitnehmerInnen-Vertretung ein ausdrückliches Bekenntnis zu Gender Mainstreaming beziehungsweise Geschlechtergerechtigkeit festlegen und ihren Mitgliedern die Einführung einschlägiger Strategien oder Einhaltung bestimmter Maßnahmen für ihre DienstnehmerInnen "empfehlen". Solche „Empfehlungen der Kollektivvertragsparteien an ihre Mitglieder“ könnten als Verwendungszusagen im Sinne des § 880a 1. Halbsatz ABGB⁴⁴ angesehen werden.⁴⁵ Damit werden aus dem Kollektivvertrag zwar keine unmittelbaren Ansprüche für die jeweiligen ArbeitnehmerInnen geschaffen. Allenfalls werden die jeweils abschließenden Verbände zur Einwirkung auf ihre Mitglieder verpflichtet. So sollen insbesondere die ArbeitgeberInnen-Verbände die einzelnen ArbeitgeberInnen dahingehend beeinflussen, entsprechende Klauseln in die Einzelvereinbarungen mit ihren Beschäftigten aufzunehmen. Diese Einwirkung hat nach Maßgabe der zumutbaren⁴⁶ Mittel zu erfolgen. Etwaige Druckmittel von Abmahnungen über Geldstrafen bis hin zum Verbandsausschluss müssen jedoch durch dementsprechende Statuten gedeckt sein. So besteht für die Zukunft, vor allem bei den freiwilligen Vereinigungen, die Möglichkeit durch Statutenänderung die Einwirkungsmittel zu stärken.

Kommt es zur Anwendung von Kollektivvertragsbestimmungen, die nicht der normativen Wirkung unterliegen, dann können sie ähnliche Wirkungen wie „freie Betriebsvereinbarungen“⁴⁷ entfalten. Insofern könnte von „freien Kollektivverträgen“ gesprochen werden⁴⁸, die das Rechtsverhältnis durch konkludente Handlungsweise konkretisieren und in einen rechtlichen Rahmen einbetten.

Überdies können derartige Grundsatzregelungen oder Programmsätze auch zur Auslegung in Zweifelsfällen herangezogen werden, wenn es fraglich ist, wie bestimmte andere kollektivvertragliche Detailregelung zu interpretieren ist.

⁴² vgl. Löschnigg (2003); vgl. Marhold (1999).

⁴³ Zur Gefahr einer Gesetzesumgehung dadurch, dass Ergebnisse, die nicht "normativ" erreichbar sind, über den Umweg der schuldrechtlichen Wirkung herbeigeführt werden, siehe Mayer-Maly (1970); entkräftend Runggaldier (1990);

⁴⁴ vgl. Koziol/Welser (2001); vgl. Rummel (2000) § 880a Rz 1.

⁴⁵ vgl. Dittrich/Tades (2003) § 880a E 2. vgl. Runggaldier (1988). S. 251, wobei der Autor an dieser Stelle nicht die einzelnen Klauseln in einem Kollektivvertrag diskutiert, sondern die Rechtsnatur eines eigenständigen Vertrages von dementsprechendem Inhalt.

⁴⁶ vgl. Tomandl (1999). S. 132.

⁴⁷ vgl. Löschnigg (2003). S. 117ff; vgl. Schwarz (1985). S. 173; vgl. Runggaldier (1990). S. 257; Marhold (1987). S. 129.

⁴⁸ vgl. Löschnigg (2003). S. 79.

8. Geschlechtergerechte Sprache

Zu den wesentlichsten Anliegen einer geschlechtergerechten Sprache gehören das ausdrückliche sprachliche Mitberücksichtigen, das heißt Nennen, der erfassten oder zu erfassenden Frauen, weiters das Vermeiden eines Festlegens von Rollen oder hierarchischen Strukturen, vor allem wenn Frauen sprachlich von vornherein oder pauschal die untergeordnete (z.B. finanziell schlechter abgesicherte) Stelle zugewiesen wird.⁴⁹

KVSozGes

Die Formulierungen sind teilweise bereits geschlechtergerecht ausgefallen, dies betrifft insbesondere die Berufskategorisierungen im Teil Gehaltsklassen und die Bezugnahme auf individualisierte Sachverhalte (vgl. die in § 8 geregelten Dienstverhinderungsgründe, etwa „des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin“), aber auch in sonstigen Anspruchsgrundlagen (wie § 9 Reisekostenordnung; § 10 Sabbatregelung). Keine geschlechtergerechte Sprache wird hingegen bei den allgemeinen Begriffserläuterungen verwendet (insbesondere § 1 Geltungsbereich). Kritisch zu bemerken ist freilich die ständige Verwendung des generischen Maskulinums im Zusammenhang mit dem Begriff „Arbeitgeber“ (vgl. etwa § 7, § 11a Abs. 5, § 15), der offenbar jedenfalls „männlich“ besetzt ist (ebenso im Kontext mit „Aufsuchen von Arzt“, vgl. § 8).

KVHotel

Die Formulierungen sind stellenweise geschlechtergerecht ausgefallen, dies betrifft etwa die individuellen Berufsbezeichnungen (etwa Pkt. 1c.). Ansonsten findet großteils auch in Mehrzahlformulierungen grundsätzlich nur die männliche Form eines Ausdrucks Niederschlag, sowohl die Beschäftigtenkategorien (Arbeitnehmer, Garantilöhner, Ferialpraktikanten etc.) als auch den „Arbeitgeber“ betreffend (vgl. Pkt. 2 ff.; Ausnahme etwa in Pkt. 8f. „Schülerinnen und Schüler“). Selbst bei den individualisierten Sachverhalten im Bereich der Dienstverhinderungsgründe wird – wörtlich genommen – lediglich bei Todesfällen „des Ehepartners (Lebensgefährten)“ (vgl. Pkt. 16) Entgeltfortzahlung gewährt.

KVReinigung

Die Formulierungen sind lediglich vereinzelt geschlechtergerecht ausgefallen (so etwa § 1 Pkt. 3). Grundsätzlich ist ansonsten nur die männliche Form in Verwendung, sei es die Beschäftigenebene betreffend (allgemeine Bezeichnungen wie „Arbeitnehmer“ ebenso wie individuelle Berufsbezeichnungen und individualisierte Sachverhalte), sei es bezüglich der Begriffe „Arbeitgeber“ und „Vertragspartner“ des Kollektivvertrags, wiewohl letztgenannte „die“ Bundesinnung für das chemische Gewerbe und „die“ Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst sind. Auffällige Ausnahmen von der primär männlichen Sprache sind die Nennung der „Bedienerinnen“ in § 4 Abs. 2 sowie die Formulierung „Reinigung von Wohnungen nach Art der Hausfrau oder des Hausmannes“ (vgl. Lohnvereinbarung § 2 Pkt. A Lohngruppe 2).

RKVMetInd

Die Formulierungen folgen teilweise der geschlechtergerechten Sprachform (so zum Beispiel „ArbeitnehmerInnen“ im Beschäftigungsgruppenschema), über weite Strecken aber wird nur die maskuline Form genannt.

⁴⁹ vgl. hiezu Broschüren des Frauenministeriums, des Frauenreferates des Landes Oberösterreich, des BM für wirtschaftliche Angelegenheiten oder des Bildungsministeriums unter www.bmgf.gv.at, www.ooe.gv.at, www.gem.or.at, www.bmbwk.gv.at.

Auffallend ist, dass in keinem der genannten Kollektivverträge die in anderen Bereichen bereits übliche Generalklausel zur sprachlichen Gleichbehandlung vorhanden ist („Soweit im Folgenden personenbezogene Bezeichnungen in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Männer und Frauen in gleicher Weise“⁵⁰). Derartige Programmsätze dienen grundsätzlich der Klarstellung und sollen zumindest im sprachlichen Bereich den Anschein einer Verwirklichung des Prinzips der Geschlechtergerechtigkeit geben. Den Autorinnen Metz-Göckel und Kamphans⁵¹ zufolge handelt es sich bei der Verwendung des generischen Maskulinums im vermeintlich geschlechtesneutralen Sinn aber um einen deutlichen Rückschritt im Bereich der sprachlichen Gleichstellung.

⁵⁰ vgl. etwa § 1 Abs. 1 TelekomKV; umgekehrt hingegen die Formulierung in § 1 BAGS-KV.

⁵¹ Metz-Göckel und Kamphans (2002).

9. Analyse der Kollektivverträge – Besonderer Teil

9.1. Arbeitsentgelt

Wesentlicher Punkt im Zusammenhang mit Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitswelt ist die Entgeltfrage. Die nach wie vor vorhandene Einkommensschere zwischen Männern und Frauen ergibt sich freilich nicht direkt aus (den untersuchten) Kollektivverträgen. Zum einen setzen diese im Allgemeinen lediglich Mindestlöhne fest und überlassen den einzelnen Vertragsparteien das Ausverhandeln der tatsächlichen Löhne (Ist-Löhne). Zum anderen wird bezüglich der Lohnhöhe und Einstufung nicht unmittelbar zwischen den Geschlechtern unterschieden. Werden unter dem Gender-Aspekt ‚Löhne‘ untersucht, so muss die Untersuchung neben der rechtlichen auch auf anderen Ebenen ansetzen. Die Fragen, die sich im Ergebnis stellen, sind vor allem: „Welche Arbeit ist wie viel wert?“, „Was bedeutet gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit?“ oder „Ist aus der Wahl der Bewertungskriterien mittelbare oder gar unmittelbare Diskriminierung ableitbar?“. In diesem Kontext sind daher auch Faktoren wie etwa die Lebenssituationen der Betroffenen mit zu berücksichtigen.

9.1.1. Einstufung

Als Negativbeispiele können in diesem Zusammenhang so genannte ‚Frauen- oder Leichtlohngruppen‘ genannt werden. Hier wird zum Beispiel durch die Überbetonung der einzusetzenden Körperkraft diskriminiert, so etwa wenn der Einsatz bestimmter Maschinen oder maschinenähnlicher Geräte zu einer besserenlohneinstufung führt, während vergleichbare Arbeitsmittel, insbesondere haushaltsnahe Geräte, nicht entsprechend bewertet werden. Eine unter dem Gender-Aspekt bedenkliche Form der Tätigkeitsbewertung ordnet „haushaltsnahe Tätigkeiten“ (z.B. Waschen, Nähen, Bügeln) typischerweise den „unqualifiziert“ (daher schlechter bezahlten) Entlohnungsstufen zu.

KVReinigung

Auffallend hoch ist das Gefälle bei den Zuschlägen: während einer/m Vorarbeiter/in, der/die für Arbeitsgruppen mit mehr als 12 Personen verantwortlich ist, ein 10 %-iger Zuschlag auf den ihrer Lohngruppe entsprechenden kollektivvertraglichen Stundenlohn gewährt wird, ist „für gefährliche und außergewöhnliche Arbeiten auf Stockleitern, Gerüsten etc. ein Zuschlag von 50 % auf den jeweiligen Stundenlohn vorgesehen (vgl. § 2 Pkt. A Lohngruppe 6 und Pkt. B1. der Lohnvereinbarung). Einsatz von Maschinen oder eine generell als gefährlich eingestufte Tätigkeit wird hier gegenüber der Verantwortung für andere MitarbeiterInnen (Materialausgabe, Arbeitseinteilung, Führung der Stundenliste für eine (große) Frauen-Arbeitspartie) deutlich höher bewertet.

Ähnlich problematisch könnte sich auch § 7 Abs. 1 des Kollektivvertrags herausstellen. Dieser sieht für ArbeitnehmerInnen der Lohngruppen III, IV und V eine gehaltmäßige Einstufung nach der (höheren) Lohngruppe 1 vor, wenn diese zu „Arbeiten auf hohen Leitern und Reinigungsarbeiten von Portalen, Fassaden, insbesondere zur Fenster- und Glasreinigung (Glasdächern usw.) herangezogen“ werden. Ganz ähnlich ist Punkt B. des Lohnabkommens zum KVReinigung formuliert. Auch in diesem Zusammenhang werden bestimmte gefährliche und außergewöhnliche Arbeiten pekuniär begünstigt (Erfordernis von Sauerstoffgerät oder Durchführung auf Gerüsten). Auch diesen loohnerhöhenden Kriterien, die wohl typischerweise männliche Beschäftigte erfüllen, stehen im Kollektivvertrag keine gleichzuhaltenden ebenfalls anspruchserhöhenden Tätigkeitsmerkmale gegenüber, die von beschäftigten Frauen erfüllt werden können.

KVGastgewerbe

Die folgenden dem Kollektivvertrag entnommenen Gegenüberstellungen⁵² verdeutlichen eine Tendenz, die kollektivvertragliche Gleichentlohnung „männlich“ beziehungsweise „weiblich“ orientierter Tätigkeiten zu forcieren. So wird zum Beispiel der verstärkte Einsatz von Körperkraft nicht höher bewertet als sogenannte haushaltsnahe Tätigkeiten, sondern etwa auf Ausbildungsstufe abgestellt:

Gouvernante	=	Sicherheitsdienst mit Fachausbildung
Hausdame	=	geprüfter Bademeister
Kinderbetreuer ohne Ausbildung	=	Sicherheitsdienst ohne Ausbildung
Wäscherin, Büglerin, Näherin	=	Badewart ohne Ausbildung
Küchenhilfe	=	Lagergehilfe
Raumpfleger	=	Türsteher
Toilettendienst	=	Parkplatzwächter

KVSozGes

Nicht nur die Sozialwirtschaft sondern die Arbeitswelt insgesamt greift vermehrt auf sogenannte „atypische“ oder „prekäre“ Beschäftigungsverhältnisse zurück. Zum einen sind damit all jene Beschäftigungsverträge gemeint, die keine Arbeitsverträge sind und daher nicht den arbeitsrechtlichen (insbesondere kollektivvertraglichen), teilweise auch nicht den vollen sozialversicherungsrechtlichen Schutzstandard gewähren. Vor allem die freien DienstnehmerInnen und WerkvertragsnehmerInnen sind diesen Beschäftigtengruppen zuzurechnen. Hintergrund solcher Beschäftigungsverhältnisse ist es, eine möglichst hohe Flexibilität hinsichtlich der zur Verfügung gestellten Dienste im Allgemeinen und der individuellen Bedürfnissituation der KlientInnen (z.B. der dauernd Pflegebedürftigen) im Speziellen gewähren zu können, zugleich aber nicht die vielfach als höher „empfundene“ Kosten bei Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen (insbesondere Mindestlohn, Arbeitszeit) tragen zu müssen.

Neben fehlender sozialrechtlicher Absicherung (insbesondere bezüglich der Pensionszeiten und Absicherung im Falle der Arbeitslosigkeit) erfahren derartige berufliche Aktivitäten zudem in manchen Bereichen nur teilweise oder gar keine entsprechende Anrechnung (z.B. Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Urlaubsdauer, Kündigungsfristen). In prekären Beschäftigungsverhältnissen zurückgelegte Zeiten wirken sich also im Allgemeinen nicht anspruchserhöhend aus. Besonders hervorzuheben ist daher die ausdrückliche Beachtlichkeit derartiger Beschäftigungsformen zufolge § 13 Abs. 1.a. KVSozGes, der auch prekäre Vordienstzeiten im Zusammenhang mit der Einreihung in Gehaltsklassen „wie im Betrieb verbrachte Dienstzeiten“ behandelt. Eine überschießende Inanspruchnahme wird verhindert, indem die anzurechnenden Zeiten als der aktuellen Beschäftigung „dienlich“ charakterisiert sind, das heißt Facheinschlägigkeit haben, und weiters nur Beschäftigungsverhältnisse über der Geringfügigkeitsgrenze Relevanz besitzen.

Neben prekären Dienstverhältnissen verursachen auch Zeiten, die der „Familie“ (Pflege, Betreuung) gewidmet werden, insbesondere für Frauen anspruchsvermindernde Lücken im beruflichen Lebenslauf. Zwar wurden diesbezüglich etwa im Pensionsversicherungsrecht oder durch das Kinderbetreuungsgeld entgegenwirkende Maßnahmen gesetzt, eine generelle und auch umfangmäßig angepasste Anrechnung dieser Leistungen in Familie und Haushalt wie sie für außerfamiliäre (arbeitsvertragliche) Dienstzeiten vorgesehen ist gibt es vorerst jedoch noch nicht. Eine Besonderheit stellt daher die Regelung § 13 Abs. 1.c. dar, der zufolge nicht nur wie sonst üblich (einschlägige) Berufszeiten eine höhere Einstufung bewirken, sondern

⁵² Anmerkung 1: Die geschlechtsspezifische Form, z.B. Bademeister, aber Näherin, wurde belassen wie in der Lohntabelle aufgeführt. Anmerkung 2: Das Zeichen „=“ ist als Ausdruck der Gleichentlohnung zu verstehen.

auch Familienarbeit, in concreto Kindererziehungszeiten, ausdrücklich Berücksichtigung finden, das heißt lohnerhöhend wirken. Die Anrechnungsmöglichkeit dieser Zeiten ist zudem ausdrücklich für beide Geschlechter vorgesehen.

RKVMetInd

Punkt IX.8. RKVMetInd verbietet ausdrücklich, dass „gleiche oder im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gleichwertige Tätigkeiten, die vorwiegend Männer bzw. Frauen verrichten“ unterschiedlich eingestuft oder bezahlt werden.

Die Beschäftigungsgruppen dieses Kollektivvertrages sind abstrakt formuliert, sodass eine diskriminierende Festlegung bestimmter konkreter Tätigkeiten (z.B. solcher, die Muskelkraft verlangen) als höherwertig nicht vorkommt. Die bestimmenden Kriterien sind in erster Linie Ausbildungsgrad, Selbständigkeit, Schwierigkeit, Fachkenntnisse und Erfahrung. Auch die Bestimmungen über Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen sind neutral formuliert. Besondere Nennung verdient Punkt IX.41.b, wo die kollektivvertragliche Verteilungsoption im Sinne der Nichtdiskriminierung der Geschlechter zu nutzen ist. Das kollektivvertragliche Verteilungsvolumen soll hier im Sinne einer Verbesserung der Lohnstruktur unter GM-Gesichtspunkten zur Anwendung kommen. Man kann die implizite Annahme dieser Bestimmung so interpretieren, dass die vertragschließenden Teile das Weiterbestehen gewisser Aspekte von Diskriminierung im Kollektivvertrag zumindest für möglich halten und deshalb diese Regelung als Korrektiv einziehen wollten.⁵³

9.1.2. Von der Betriebszugehörigkeit abhängige Entlohnung

Wie in Pkt. 9.1.1. dieser Analyse bereits ausgeführt, bringt die Dauer der bisherigen (zumeist näher qualifizierten) Zugehörigkeit zum allgemeinen Arbeitsmarkt beziehungsweise die durchgehende Betriebszugehörigkeit grundsätzlich eine höhere Entlohnung. Aufgrund des vermehrten Ausfalls von Frauen⁵⁴ bezüglich einer durchgehenden Karriere (insbesondere wegen Familienarbeit) werden unter dem Gesichtspunkt „Geschlechtergerechtigkeit“ unterbrechungsfreundliche Regelungen von Ansprüchen positiv herauszuheben sein, da sie den Frauen einen besseren Zugang zu zeitabhängigen Rechten ermöglichen. Gleich an dieser Stelle sei auch zu den untersuchten Kollektivverträgen angemerkt, dass deren Bestimmungen zwar Unterbrechungen zulassen, die Dauer aber bezüglich der tatsächlichen Ausfallszeiten, etwa wegen familiärer Betreuung, noch immer ausgesprochen kurz bemessen ist.

Zu achten ist in diesem Kontext auch auf terminologische Unschärfen, das heißt es ist immer abzuklären, was mit dem verwendeten Begriff „Unterbrechung“ in concreto bezeichnet wird. Zeiten einer gesetzlichen oder vereinbarten Karenz sind grundsätzlich wie Dienstzeiten zu behandeln, denn das Dienstverhältnis bleibt dabei grundsätzlich aufrecht, lediglich die Hauptpflichten ruhen (Arbeitsleistung, Entgelt). Anderes gilt für „echte“ Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses, die mit einer Beendigung und einem neuerlichen Abschluss des Arbeitsvertrages einhergehen⁵⁵. Diese Pausen sind grundsätzlich keine Dienstzeiten.

KVGastgewerbe

Beispiel für eine durchaus differenzierte Herangehensweise ist Pkt. 10 des Kollektivvertrags. Dieser regelt die Lohnerhöhung infolge längerer Betriebszugehörigkeit und geht dabei

⁵³ Einer individuellen Korrektur kann in jedem Fall vorgeworfen werden, dass sie eine generelle Diskriminierung unberührt lässt.

⁵⁴ Elternkarenz in Vorarlberg im Jahre 2004: 57 Männer und 5302 Frauen. Weiters übernehmen in 84 Prozent der Fälle Frauen die Betreuung ihrer betagten Angehörigen. Quelle: Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung, Frauen in Vorarlberg, Zahlen, Fakten aus der Frauenperspektive, 2005.

⁵⁵ vgl. Reissner (2002). S. 13.

grundsätzlich von „ununterbrochener“ Dienstzeit aus. Nach Pkt. 10.e. der Bestimmung ist jedoch ein bestimmtes Ausmaß an Unterbrechungen zugelassen. So schaden bis zu vier „Unterbrechungen“ von insgesamt 365 Tagen grundsätzlich nicht bezüglich der Lohnerhöhung. Zumindest kurzfristige Unterbrechungen, etwa aus familiären Gründen, wirken sich damit nicht anspruchsmindernd aus.

In ähnlicher Weise ist für andere Formen des Entgelts, die sich vornehmlich an der Dauer der Beschäftigung orientieren, wie etwa das sogenannte Jubiläumsgeld, zu bemerken, dass es für Frauen aufgrund häufigerer Unterbrechungswahrscheinlichkeit wegen familiärer Gründe (neben Kindererziehung etwa auch Pflegeleistungen) grundsätzlich schwieriger ist, die Anspruchskriterien zu erfüllen. Jubiläumsgeldregelungen könnten in diesem Sinne daher eine mittelbare Diskriminierung von Frauen darstellen. Pkt. 17.a. Abs. 4. sieht vor, dass für das Jubiläumsgeld auch bei einer Unterbrechung der Anwartschaftszeit von nicht mehr als 120 Tage zusteht.

Weiters kennt die letztgenannte Regelung eine Anerkennung für langjährige Dienste in Höhe eines Monatslohnes bereits nach 10jähriger ununterbrochener Dienstzeit. Dies ist als relativ günstig zu bewerten, da die Gewährung von Jubiläumsgeldern oftmals an die Zurücklegung längerer, für Frauen schwerer zu erreichender Zeiträume gebunden ist, da in vielen Fällen eine Rückkehr auf den Arbeitsmarkt nach der „Kinderpause“ nicht mehr gelingt.⁵⁶

RKVMetInd

Frühere Dienstzeiten in Betrieben des gleichen Unternehmens sind bereits dann nicht mehr mit dem aktuellen Dienstverhältnis zusammenzurechnen und somit für alle Ansprüche der Arbeitnehmerin, die von der ununterbrochenen Dauer eines Arbeitsverhältnisses abhängen, „verloren“, wenn die Unterbrechung mehr als 90 Tage gedauert hat. (Pkt. V.1. KVMetInd) Für das Dienstjubiläum werden insgesamt höchstens 22 Monate an Karenzen im Sinne des MSchG, EKUG oder VKG angerechnet (Pkt. V.2. KVMetInd).

Zeiten des Zivil- und Präsenzdienstes, während derer das Arbeitsverhältnis bestanden hat, sind nach Maßgabe von § 8 APSG anzurechnen. Karenzen im Sinne des Mutterschutzgesetzes, Eltern-Karenzurlaubsgesetzes oder Väterkarenzgesetzes hingegen sind im Ausmaß von insgesamt bis zu 10 Monaten auf die Beschäftigungsgruppenjahre anzurechnen, wenn sie im laufenden Arbeitsverhältnis in Anspruch genommen wurden. Präsenzdienste werden somit zur Gänze anerkannt, während dies bei der Elternkarenz nur zu einem Teil stattfindet.

9.2. Arbeitsumfang und Arbeitszeit

9.2.1. Besondere Regelungen für befristete Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte ?

Auch bei den an und für sich rechtlich besser abgesicherten Beschäftigten auf Arbeitsvertragsbasis (=ArbeitnehmerInnen) ergeben sich Abweichungen, das heißt wesentliche Schutzdefizite, im Vergleich mit dem „Norm“-Arbeitsverhältnis, wenn die ArbeitnehmerInnen mit Befristung, in Teilzeit⁵⁷ (eventuell sogar nur geringfügig) oder als Tele-ArbeitnehmerInnen⁵⁸ beschäftigt sind. Die genannten ArbeitnehmerInnen-Kategorien sind daher trotz grundsätzlich umfassender rechtlicher Absicherung ebenfalls unter den Begriff der „prekär“ Beschäftigten zu subsumieren. Nicht selten werden aus Kostengründen

⁵⁶ Diese großen Erschwernisse auf dem Arbeitsmarkt können beispielsweise auch daraus erschlossen werden, dass ein Schwerpunkt der Tätigkeit des Arbeitsmarktservice regelmäßig auf der besonderen Unterstützung von arbeitssuchenden Wiedereinsteigerinnen liegt.

⁵⁷ Im Jahre 2003 standen 35,9 % aller unselbständig erwerbstätigen Frauen in Vorarlberg in Teilzeitbeschäftigung.

⁵⁸ vgl. Melzer-Azodanloo (2001).

Teilzeitarbeit und Befristung kombiniert. Mehrere Teilzeit-ArbeitnehmerInnen sind flexibler einsetzbar als eine Vollzeit-Arbeitskraft und es fallen grundsätzlich weniger Überstundenkosten beziehungsweise Pausen an.

Daher lässt sich auch für prekäre Beschäftigungsverhältnisse auf arbeitsvertraglicher Basis (insbesondere bei Teilzeitbeschäftigung⁵⁹ und Befristung des Vertrages) Verbesserungs- und Anpassungsbedarf feststellen. Die europäische Richtlinie 97/81/EG, die die Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten verlangt⁶⁰ und die Richtlinie 99/70/EG, die ein Diskriminierungsverbot für befristete Arbeitsverhältnisse enthält, sind in Österreich durch § 19d Abs. 6 AZG und § 2b AVRAG umgesetzt worden. Trotz der europarechtlichen Vorgaben finden sich aber auf nationaler Ebene nach wie vor sachlich nicht gerechtfertigte Unterscheidungen (auf gesetzlicher Ebene z.B. Ausschluss von den Kündigungsbestimmungen des § 20 AngG; zur kollektivvertraglichen Ebene siehe unten).

KVSozGes

Auf kollektivvertraglicher Ebene werden beim Geltungsbereich zuweilen gewisse befristete ArbeitnehmerInnen (z.B. Aushilfs- oder Ersatzarbeitskräfte, FerialpraktikantInnen mit Arbeitsvertrag) vom Geltungsbereich (vgl. § 1 KVSozGes) oder von der Einstufung in bestimmte Entlohnungsgruppen ausgeschlossen. Die Bestimmung des § 2b Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz sieht aber ein generelles Diskriminierungsverbot von ArbeitnehmerInnen mit befristeten Arbeitsverhältnissen gegenüber ArbeitnehmerInnen mit unbefristetem Arbeitsvertrag vor. Lediglich bei Vorliegen sachlicher Gründe kann eine ungleiche Behandlung gerechtfertigt sein. Ob die kurze Dauer des Beschäftigungsverhältnisses allein (etwa bei den PraktikantInnen oder Aushilfen) eine solche ausreichende sachliche Rechtfertigung für einen etwaigen Ausschluss von der Mindestentlohnung darstellt, ist mehr als zweifelhaft, ist doch die kurze Zeitdauer für befristete Arbeitsverträge sehr oft typisch. Die Ausnahmeregelungen in § 1 Abs.4.d. sind sehr pauschal formuliert und nehmen auf mögliche Sonderfälle (etwa Vorhandensein zusätzlicher Qualifikationen bei einer „Nur“-Praktikantin) kaum Rücksicht. Auch bedürfen Begriffe wie „gelegentlich“, „geringes Entgelt“ oder „kurzfristig“ näherer Erläuterung.

Aus Gender-Sicht positiv zu vermerken ist die Regelung des § 6 KVSozGes, der das volle Ausmaß an Kostentragung für Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung bei jeder Teilzeitbeschäftigung vorsieht, die das Ausmaß von 30 Wochenstunden übersteigt. Damit kommt es im Segment der 30- bis 40-Stunden-Beschäftigung nicht zu einer aliquoten Minderung des individuellen Schulungsbudgets für einzelne ArbeitnehmerInnen.

RKVMetInd

Werden teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen über das vereinbarte Stundenausmaß hinaus beschäftigt, so ist der Verdienst für die Mehrstunden um 16,8 % zu erhöhen oder mit dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate vor dem Auszahlungsmonat in den Urlaubszuschuss und die Weihnachtsremuneration einzubeziehen (Pkt. VI.C.2.). Mit dieser Regelung (Hinzurechnung eines Sechstels insgesamt bzw. eines Zwölftels an Weihnachtsremuneration und eines Zwölftels an Urlaubszuschuss) wird abgesichert, dass die Beschäftigten auch für die geleisteten Mehrstunden ein Äquivalent zu Sonderzahlungen erhalten.

⁵⁹ vgl. Löschnigg (2003). S. 356ff; Mosler (1999). S. 338; vgl. Grießer (2001). S. 16; vgl. Migsch (1974). S. 248; vgl. Klein (1984). S. 301; vgl. Klein (2001). S. 219.

⁶⁰ vgl. Mitter (1997). S. 538; vgl. Standeker (2003). S. 80; vgl. Mosler (1998). S. 273.

9.2.2. Abgeltung von Überstunden

Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder die Grenzen der zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten werden oder die tägliche Normalarbeitszeit, die sich auf Grund der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ergibt, überschritten wird (§ 6 Abs.1 AZG). Das AZG erlaubt Überstundenarbeit in erster Linie bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs. Das Höchstmaß an Überstunden ergibt sich aus § 7 AZG. Grundsätzlich darf die Arbeitszeit wöchentlich um fünf Überstunden und darüber hinaus um höchstens 60 Überstunden innerhalb eines Kalenderjahres verlängert werden. Erweiterungen des Ausmaßes sind allerdings vor allem über die Kollektivverträge zulässig.

Für Überstunden gebührt ein Zuschlag von 50 % oder eine Abgeltung durch Zeitausgleich. Ob ein Überstundenzuschlag zu bezahlen ist oder ob es zu einem Zeitausgleich kommt, überlässt § 10 Abs.2 AZG der Vereinbarung zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn. Fehlt es an einer Vereinbarung, dann gebührt eine Abgeltung in Geld. Durch Kollektivvertrag kann aber festgelegt werden, dass bei mangelnder Individualvereinbarung eine Abgeltung in Geld oder durch Zeitausgleich zu erfolgen hat.

KVHotel

Der OGH hat⁶¹ entschieden, dass ein Anspruch auf einen Überstundenzuschlag nicht besteht, wenn die Arbeitszeit von TeilzeitarbeiterInnen zwar über die vereinbarte regelmäßige Teilzeitarbeitszeit, nicht aber über die gesetzliche Normalarbeitszeit vergleichbarer vollbeschäftigter ArbeitnehmerInnen hinausgeht.⁶² Damit muss z.B. halbtagsbeschäftigten ArbeitnehmerInnen nicht schon für Arbeiten über der 4-Stunden-Grenze erhöhte Überstundenabgeltung gewährt werden, sondern erst, wenn diese über der 8-Stunden-Grenze liegen.⁶³

Die Bestimmungen der untersuchten Kollektivverträge (vgl. Pkt.5.a. KVHotel) orientieren sich damit an der herrschenden Judikaturlinie. Unter dem Gender Aspekt ist diesbezüglich allerdings Folgendes kritisch zu bemerken:

Hintergrund einer gesetzlich oder kollektivvertraglich vorgesehenen Normalarbeitszeit sind prinzipiell nicht allein Fragen des Entgelts sondern auch Erwägungen arbeitnehmerInnenschutzrechtlicher Natur, weiters die gerechte Verteilung des Arbeitsvolumens auf alle und jene der Freizeit. Erbringen nun teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen zusätzliche Leistungen über das ursprünglich vereinbarte Ausmaß hinaus, so müssen sie Einschränkungen in der Gestaltung ihres üblichen Tagesablaufes hinnehmen. Familiäre Verpflichtungen wie Kinderbetreuung oder Haushaltsführung lassen vor allem Frauen Teilzeitbeschäftigungen annehmen und müssen bei Überstunden meist unter sehr großem Aufwand anders organisiert werden (Wer betreut die Kinder beziehungsweise pflegebedürftige Angehörige in dieser Zeit? Wie soll die – noch dazu nur kurzfristig – zusätzlich notwendig Betreuung finanziert beziehungsweise organisiert⁶⁴ werden?). Zudem besteht bei Teilzeitbeschäftigung vermehrt die Tendenz typische sonstige Dienstverhinderungen (z.B. Behördenwege) in die Freizeit zu verlegen und von einer

⁶¹ OGH 31. 10. 1967, Arb 8469; OGH 3. 2. 1976, DRdA 1976, 160 mit abl Bespr v Wachter; weiters auch OGH 13. 1. 1993, ARD 4437/22/93; OGH 5. 5. 1999, RdW 1999, 677 = Arb 11.868.

⁶² Kritik dazu bei Wachter, Die Überstundenentlohnung bei Teilzeitarbeitnehmern in Österreich, AuR 1980, S. 328.

⁶³ Die konkreten Grenzen sind abhängig vom betrieblichen Arbeitszeitmodell.

⁶⁴ Mangelnde Flexibilität ergibt sich nicht zuletzt daraus, dass Kinderbetreuungsinstitutionen derzeit noch Öffnungszeiten unterliegen, die sich nicht an den Arbeitszeiten der Beschäftigten orientieren (insbesondere Handel) und dass von vornherein Zeiten der konkreten Inanspruchnahme zwischen Institution und Eltern vereinbart werden, von denen entweder ad-hoc gar nicht oder mit unverhältnismäßig großer Kostenbelastung abgewichen werden kann.

Konsumation während der Arbeitszeit abzusehen. Die ohnehin schon in stärkerem Ausmaße vorhandene Überwälzung der wirtschaftlichen Belastungen auf die TeilzeitarbeitnehmerInnen wird durch die aktuelle Judikaturlinie im Bereich der Überstundenentlohnung und entsprechende Festschreibung derselben auf kollektiver Ebene jedenfalls erheblich verstärkt und sollte zumindest auf Kollektivvertragsebene entsprechend bereinigt werden.

KVReinigung

Kurze beziehungsweise kurzfristig angesetzte zusätzliche Arbeitseinsätze verursachen – gerade bei Teilzeitbeschäftigung – verhältnismäßig großen Organisationsaufwand beziehungsweise Kosten. Eine gewisse Berücksichtigung dieser Situation zeigt §5 Abs.4 und 9 KVReinigung. Wenn Nachtüberstunden beziehungsweise auch Sonntags- oder Feiertagsarbeit geleistet werden muss, so sind 3 Arbeitsstunden jedenfalls zu garantieren (das heißt bezahlen), auch wenn der tatsächliche Einsatz kürzer ist.

9.2.3. Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft

RKVMetInd

Pkt. VI.13 RKVMetInd sieht je nach Geschlecht unterschiedliche Regelungen vor für hauptberufliches Bewachungspersonal (Werkschutz), PortierInnen, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt: Für weibliche ArbeiterInnen kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden, für männliche auf bis zu 12 Stunden.

10. Prospektive Analyse der Entlohnungsschemata in den Kollektivverträgen am Beispiel einer Berufsunterbrechung

10.1. Empirische Befunde diskontinuierlicher Erwerbsbiographien

Mutz et al.⁶⁵ haben im Rahmen einer Studie diskontinuierlicher Erwerbsverläufe drei Formen der Diskontinuität in Erwerbsverläufen unterschieden:

- Diskontinuität in normalen Erwerbsverläufen
- Diskontinuität in normalisierten instabilen Erwerbsverläufen und
- gebrochene Erwerbsverläufe

Die geschlechterrelevanten Segregationslinien entlang dieser erwerbsmäßigen Diskontinuitäten verlaufen vor allem entlang der Kategorie ‚mit und ohne Kinder‘. Dem langsam erodierenden⁶⁶ männlichen Normalerwerbsverlauf stehen die durch deutliche Brüche gekennzeichneten Erwerbsverläufe von Frauen mit Kindern gegenüber. Mutz et al. verweisen darauf, dass „.....gebrochene Erwerbsverläufe mit einschneidenden, prekären Diskontinuitätsphasen typischerweise eine Frauenangelegenheit sind“.⁶⁷ Frauen sind unter den ausscheidenden Erwerbspersonen in der Überzahl, und bereits erste lange familienbedingte Berufsunterbrechungen können zum Austritt aus dem Erwerbsarbeitsprozess führen. Die im Auftrag des BMSG und BMBWK durchgeführte Analyse Geschlechtsspezifischer Disparitäten⁶⁸ in Österreich bestätigen diese Ergebnisse. Befragt nach den Gründen, die einer Erwerbstätigkeit im Wege stehen gaben 25 % aller im Zuge des Mikrozensus-Sonderprogramms zum Thema ‚Haushalt, Kinderbetreuung‘ befragten nicht-erwerbstätigen 15- bis 59-jährigen Frauen ‚familiäre Sorgepflichten‘ als Grund an. Familiäre Sorgepflichten erweisen sich als Hauptgrund für Berufsunterbrechungen sowie für den Wechsel des/r Arbeitsgebers/in bei Frauen (25 %).⁶⁹ Differenziert nach Altersgruppen kommen familiäre Gründe für Berufsunterbrechung vor allem in der Gruppe der 30- bis 44-jährigen Frauen zum Tragen. Mit fortschreitendem Alter nehmen gesundheitliche Gründe zu.

⁶⁵ vgl. Mutz et al. (1995). S. 127 ff.

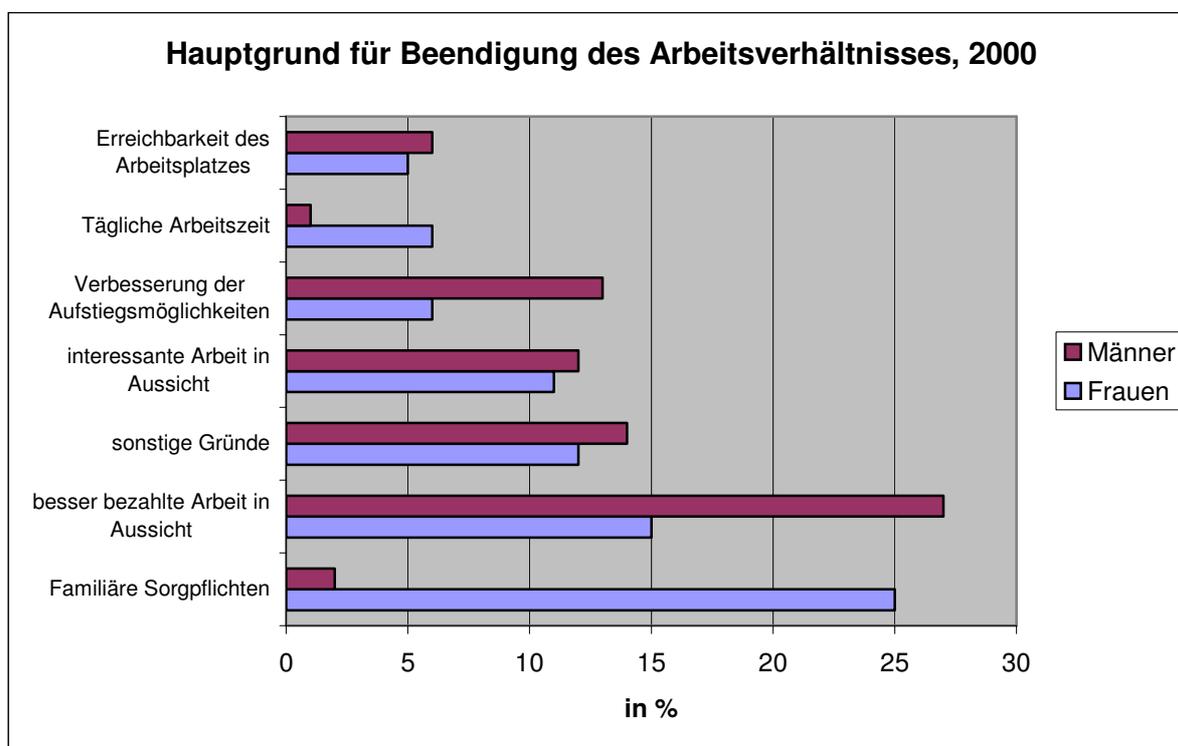
⁶⁶ vgl. Puchert et al. (2005).

⁶⁷ vgl. Mutz et al. (1995). S. 145

⁶⁸ vgl. Statistik Austria (2002).

⁶⁹ vgl. Statistik Austria (2002). S. 56.

Nachfolgende Grafik veranschaulicht die besprochenen geschlechterrelevanten Begründungsmuster.⁷⁰



Quelle: Mikrozensus; bezogen auf unselbständige Erwerbstätige.

10.2. ‚Geschlechterregime‘⁷¹ und wohlfahrtsstaatliche Implikationen

Obwohl sich auf der Ebene des gesellschaftlichen Bewusstseins ein deutlicher Trend in Richtung Stärkung der Rolle von Männern im familiären Kontext abzeichnet,⁷² lassen sich auf der Ebene quantitativer Disparitätsverläufe derzeit noch keine nennenswerten Entwicklungen in Richtung geschlechtergerechte Arbeitsteilung feststellen. Das gegenwärtig verbreitete geschlechterbezogenen Arbeitsteilungsmodell in Österreich weist Frauen den unbezahlten oder den niedrig bezahlten (‚outgesourcten‘) Reproduktionsbereich zu, an dem Männer größtenteils nicht oder in sehr geringem Maße partizipieren. Männer verbleiben zumeist in der sogenannten Breadwinner-Funktion, jener Funktion monetärer Versorgungs- und Existenzsicherungsarbeit im Familienzusammenhang, die ausschließlich über bezahlte Vollerwerbsarbeit zu erreichen ist. Folgerichtig übernimmt die Partnerin im ‚Gender System‘ zumeist die unbezahlte Haus- und Familienarbeit, bzw. erfüllt die Funktion der Zuverdienerin am Erwerbsarbeitsmarkt (Co-Earner).⁷³ Im Breadwinner-Modell lauten die Zuteilungsregeln:

Mann → bezahlte Erwerbsarbeit und Frau → unbezahlte Haus- und Familienarbeit.

Die derzeitige wohlfahrtsstaatliche Regelung der Karenz und die Regelung zum Kinderbetreuungsgeld unterstützen eine Zementierung der traditionellen Arbeitsteilung

⁷⁰ vgl. Statistik Austria (2002). S. 57.

⁷¹ vgl. Lewis (2004).

⁷² vgl. Puchert et al. (2005); vgl. Haas et al. (2002).

⁷³ vgl. Kreimer (2002)

zwischen Männern und Frauen, verhindern die männliche Partizipation in der Betreuungsarbeit und führen zu langen Berufsunterbrechungen bei Frauen.⁷⁴ Ein geringes Angebot an Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder unterstützt diesen Trend.⁷⁵ Aktuelle Ergebnisse einer Evaluierung des Kinderbetreuungsgeldes (Längsschnittanalyse von Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger) belegen den Trend, dass sich der Zeitpunkt des Wiedereinstiegs in den Erwerbsarbeitsmarkt nach Bezug des Kinderbetreuungsgeldes deutlich nach hinten verschiebt. Zum Zeitpunkt der alten Karenzgeldregelung kehrten Frauen nach 18 Monaten (=Ende des Leistungsbezugs) bzw. nach 24 Monaten (= Ende der arbeitsrechtlichen Karenz) in die Erwerbsarbeit zurück. Mit der neuen Regelung konzentriert sich der Wiedereinstieg auf 24 Monate (= Ende der arbeitsrechtlichen Karenz) bzw. 30 Monate (=Ende der Bezugsdauer) nach der Geburt. Die ‚alten‘ Karenzgeld-BezieherInnen kehrten zu 42% im zweiten Jahr nach der Geburt in den Erwerbsarbeitsmarkt zurück, die neuen Kindergeld-BezieherInnen tun dies zu 19%. Nach etwas mehr als drei Jahren kehren derzeit 51,1% aller Kinderbetreuungsgeld-BezieherInnen in den Arbeitsmarkt zurück.⁷⁶

10.3. Vergleichende Analyse der Entlohnungsschemata in den Kollektivverträgen am Beispiel einer Berufsunterbrechung

Im folgenden Kapitel werden die Entlohnungsschemata in den ausgewählten Kollektivverträgen anhand eines konkreten Beispiels analysiert, das die gegenwärtige Arbeitsteilungssituation zwischen den Geschlechtern in österreichischen Standard-Haushalten abbildet. Die Auswahl des konkreten Beispiels folgt den oben beschriebenen Befunden diskontinuierlicher Erwerbsverläufe (Pkt. 10.1.) und Effekte der gegenwärtigen Karenzregelung (Pkt. 10.2.). Darüber hinaus wurde für die Festlegung der konkreten Dauer der familienbedingten Abwesenheit vom Erwerbsarbeitsmarkt auf die Teilnehmerinnenstatistik eines Wiedereinstiegsurses Bezug genommen. Die durchschnittliche Dauer der Berufsunterbrechung betrug bei einem im Jahr 2006 durchgeführten Wiedereinstiegskurs für Frauen (Frauenservice Graz) 3,7 Jahre. Das durchschnittliche Alter der TeilnehmerInnen liegt bei 32,2 Jahre. Bezogen auf die Qualifikation der TeilnehmerInnen handelt es sich um eine heterogene Gruppe.

Die folgende prospektive Analyse dient dem Zweck, mittelbare Diskriminierungen einer vermeintlich ‚geschlechtsneutraler‘ Entgeltstrukturen (Verwendungsgruppe, Gehälter, Vorrückungen und Gehaltsanstiege) transparent zu machen. Darüber hinaus sind wir mithilfe einer vergleichenden Analyse der Entlohnungsschemata aller erfassten Kollektivverträge in der Lage, Aussagen darüber zu treffen, inwieweit die einzelnen Kollektivverträge Prognosen über konkrete Entgeltverläufe zulassen, bzw. wo sogenannte ‚Lücken‘ auszumachen sind.

10.3.1. Vorbemerkungen

Isolierte Betrachtung

Die nachfolgenden Beispiele rücken einen singulären Aspekt in den Vordergrund: Die pekuniären Nachteile, die mit einer Berufsunterbrechung verbunden sind. Die zahlreichen anderen Mechanismen der Geschlechterdiskriminierung, vor allem die unterschiedliche Bewertung ‚weiblicher‘ und ‚männlicher‘ Arbeitsfelder, ungleiche Entlohnung gleichwertiger Tätigkeiten oder ungleiche Chancen bei Aufstiegsentscheidungen sollen hier für die

⁷⁴ vgl. Scambor & Fasshauer (2006).

⁷⁵ vgl. Fuchs (2005).

⁷⁶ vgl. L&R Sozialforschung (2006).

Entwicklung gewisser Szenarien der Berufsunterbrechung außer Acht gelassen werden, wohl wissend, dass diese Benachteiligungen umfassende monetäre Effekte nach sich ziehen. Dem Umstand, dass sehr viele Frauen über die Dauer der gesetzlichen Elternkarenz hinaus aktive Betreuungsaufgaben übernehmen und erst nach Erreichen des schulpflichtigen Alters der Kinder in den Erwerbsarbeitsmarkt zurückkehren, wird in den nachfolgenden Beispielen ebenso wenig entsprochen. Die WiedereinsteigerInnenproblematik ist eindeutig karrierehemmend und führt bei Wiederbeschäftigung meist zu erheblichen Lohneinbußen.

Die prospektive Analyse der Entlohnungsschemata in den ausgewählten Kollektivverträgen befasst sich ausschließlich mit der Frage nach den Auswirkungen der Elternkarenz auf die Entgeltfortzahlung. Das Dienstverhältnis selbst bleibt aufrecht, die Pflichten aus demselben (in erster Linie Arbeitspflicht und Lohnzahlungspflicht) ruhen für die Zeit der Karenzierung.

Entgelt mehrfach determiniert

Ebenso wird hier – der Aufgabenstellung entsprechend – nur am Wortlaut des Kollektivvertrages gemessen, wiewohl Diskriminierungen sich in sehr vielen Fällen aus anderen Rechtsnormen, der Gestaltung der Dienstverträge oder aus der betrieblichen Praxis ergeben.

Bedeutung für die ArbeitgeberInnen

Für ArbeitgeberInnen ist eine Erwerbsunterbrechung in erster Linie ein Ärgernis. Nur in seltenen Fällen wird eine Unterbrechung gerade mit einer vorübergehenden auftragsmäßigen Unterauslastung zusammenfallen, die dem/der Arbeitgeber/in sozusagen ‚im rechten Moment‘ käme. Im Regelfall muss der/die Arbeitgeber/in Maßnahmen für den Ersatz der Arbeitskraft treffen, was zumeist mit Zusatzkosten einhergeht. Diese resultieren aus Überstunden oder Mehrarbeit anderer KollegInnen, Rekrutierungskosten für Ersatzkräfte sowie Kosten, die sich im Rahmen der Einschulung neuer Arbeitskräfte ergeben.

Im Zuge personalstrategischer Überlegungen mag der Erfahrungszuwachs aus der Zeit der Karenzierung als Vorteil für den/die Arbeitgeber/in ins Treffen geführt und daraus eine Gleichhaltung von Dienstzeiten und Karenzzeiten als vorrückungsrelevant konstruiert werden. Ein signifikanter Einfluss aktiver Betreuungszeiten auf die Berufsarbeit ist allerdings nur schwer ableitbar.

Exkurs: Elternkarenz und Präsenzdienst

Seitens der ArbeitgeberInnen werden weder Präsenzdienst noch Elternkarenz in der Regel als Zeiten angesehen, die wie zurückgelegte Dienstzeiten zu entgeltrelevanten Vorrückungen führen. In den gesetzlichen Bestimmungen lassen sich allerdings deutliche Unterschiede im Umgang mit den unterschiedlich begründeten Berufsunterbrechungen ausmachen: „Soweit nichts anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit der Karenz bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht.“ (§ 15f Abs. 1 S 3 Mutterschutzgesetz)

„Soweit sich Ansprüche eines Arbeitnehmers nach der Dauer der Dienstzeit richten, sind Zeiten des Präsenzdienstes ... während derer das Arbeitsverhältnis bestanden hat, auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen.“ (§ 8 Arbeitsplatzsicherungsgesetz)

Der Vergleich zeigt eine Ungleichbehandlung von typisch männlichen und typisch weiblichen Berufsunterbrechungsfällen.

10.3.2. ‚Kosten‘ der Erwerbsunterbrechung - Exemplarische Darstellung am Beispiele der ausgewählten Kollektivverträge

Beispiel A: (KVReinigung)

	Arbeiterin F	Arbeiter M
Lohngruppe:	3	3
Alter:	32 Jahre	32 Jahre
Berufsunterbrechung:	4 Jahre	keine ⁷⁷
Betriebszugehörigkeit (inkl. Unterbr.)	12 Jahre	12 Jahre
Kollektivvertraglicher Stundenlohn(brutto):	6,86 Euro	6,86 Euro

In diesem Kollektivvertrag gibt es kein Senioritätsprinzip. Das heißt, dass eine längere Betriebszugehörigkeit nicht zur Lohnerhöhung führt (hierbei handelt es sich um eine gängige Regelung bei ArbeiterInnen-Kollektivverträgen). Arbeiterin F erhält nach ihrer Rückkehr aus der Karenz Lohn in der gleichen Höhe wie der Kollege M, der zur gleichen Zeit wie sie eingetreten ist und ebenfalls eine der Lohngruppe 3 entsprechende Tätigkeit ausführt.

Beispiel B: (KVSozGes)

	Familienhelferin F	Familienhelfer M
Gehaltsklasse:	III-FB	III-FB
Alter:	32 Jahre	32 Jahre
Berufsunterbrechung:	4 Jahre	keine ⁷⁸
Betriebszugehörigkeit (inkl. Unterbr.)	12 Jahre	12 Jahre
Kollektivvertragliches Entgelt (brutto):	1.962,- Euro	2.056,- Euro

Dieser Kollektivvertrag kennt ein ausgeprägtes Senioritätsprinzip, wonach es für jedes zurückgelegte Dienstjahr einen Sprung mit entsprechender Gehaltserhöhung gibt. Zudem ist im KVSozGes eine Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten in Höhe eines Drittels der dafür verwendeten Zeit vorgesehen. Für die wiedereinsteigende Frau mit Kind ergibt sich – unter Berücksichtigung der anrechenbaren Kindererziehungszeiten - eine Minderentlohnung im Vergleich zu ihrem direkten Kollegen M von Euro 94,- oder fast 5 %.

Dieser Unterschied bleibt grundsätzlich über die gesamte weitere Berufslaufbahn bestehen⁷⁹ sodass sich über den absehbaren Zeitraum von zehn Jahren ein finanzieller Gesamtunterschied von mindestens EURO 13.160,- brutto ergibt.⁸⁰

⁷⁷ Oder auch Zeiten des Zivildienstes, des Präsenzdienstes, des Wehrdienstes als Zeitsoldat bis zu zwölf Monaten

⁷⁸ vgl. auch Beispiel A

⁷⁹ Genau genommen, bis man „ausgesprungen ist“, das heißt das obere Ende der Gehaltsklassenskala erreicht hat.

⁸⁰ Vereinfachte Berechnung als Untergrenze: unter Berücksichtigung eines Anspruches auf Urlaubsgeld und Weihnachtsremuneration, aber unter Außerachtlassung zukünftiger (paralleler) Vorrückungen, KV-Erhöhungen, Jubiläumsgelder, von Zulagen und dergleichen.

**Beispiel B/Teilzeit:
(KVSozGes)**

Ist die Familienhelferin F wegen ihrer Familienpflichten zur Arbeitszeitreduzierung auf Halbzeit gezwungen, so beträgt ihr Entgeltsabstand zum Kollegen M bereits EUR 1.077 brutto oder 52,5 %.

**Beispiel C:
(KVHotel)**

	Köchin F	Koch M
Alter:	32 Jahre	32 Jahre
Berufsunterbrechung:	4 Jahre	keine ⁸¹
Betriebszugehörigkeit (inkl. Unterbr.)	12 Jahre	12 Jahre
Kollektivvertraglicher Stundenlohn (brutto):	7,09 Euro	7,29 Euro

Das verhältnismäßig gering ausgeprägte Senioritätsprinzip in der Gastronomie führt zu einer geringen Entgeltdifferenz zwischen Köchin F und Koch M. Mit einer Erhöhung von 1,5 % für drei zurückgelegte Jahre macht Koch M zwei Sprünge zu insgesamt 3 % während der vierjährigen Berufsunterbrechung von Kollegin F.

**Beispiel D:
(Rahmen-KV Eisen-, metallherstellende und – verarbeitende Industrie)**

	Arbeiterin F	Arbeiter M
Beschäftigungsgruppe :	D	D
Alter:	32 Jahre	32 Jahre
Berufsunterbrechung:	4 Jahre	keine ⁸²
Betriebszugehörigkeit (inkl. Unterbr.)	12 Jahre	12 Jahre
Kollektivvertragliches Entgelt (brutto):	1.694,18 Euro	1.731,04 Euro

In der Metallindustrie verdient die Wiedereinsteigerin F somit 36,86 EUR monatlich brutto weniger als ihr Kollege M. Auch hier gibt es also ein schwächer ausgeprägtes Senioritätsprinzip als in KVSozGes. Elternkarenzen sind im Ausmaß von insgesamt bis zu 10 Monaten anzurechnen, Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes zur Gänze.⁸³

⁸¹ Oder auch Zeiten des Zivildienstes, des Präsenzdienstes, des Wehrdienstes als Zeitsoldat bis zu zwölf Monaten

⁸² vgl. auch Beispiel A

⁸³ Siehe hierzu auch oben „Exkurs: Elternkarenz und Präsenzdienst“

Als mögliches Argument ist anzumerken, dass die maximale Anrechnung von Elternkarenz also 10 Monate der Höhe der Anrechnung von Zivil- oder Präsenzdiensten nahezu entspricht. Der Gedanke würde also lauten: Geben wir Mann und Frau gleich viele Monate. Ob dies als Rechtfertigung anzuerkennen ist, ist sicher strittig.

10.3.3. Kurzdarstellung – Vergleich der vier KVs

	Reinigung	SozGes	Gastro	Metall Industrie
Seniorität	NEIN	JA (26 Stufen)	JA (7 Stufen)	JA (5 Stufen)
Anrechnung Kindererziehung	NEIN	JA (1/3)	NEIN	JA (max 10 Mo)
Lohneinbuße Wiedereinstieg	NEIN	JA	JA	JA
Differenz brutto pro Monat	0	EUR 94,-	EUR 0,2/h Ca. 34EUR/40h	EUR 35,92

10.3.4. Abschließende Erörterung

Wie vorausgeschickt gibt es viele Mechanismen, die zur Ungleichbehandlung typischer Männerberufslaufbahnen mit typischen Frauenkarrieren führen. Die prospektive Analyse zeigt bei kontinuierlicher Beschäftigung in einem Unternehmen, was 4 Jahre Kindererziehungszeiten bedeuten, wenn man das Entgelt eines Mannes ohne Kindererziehungszeit zum Maßstab nimmt, der zur gleichen Zeit in die Firma eingetreten ist und auch die gleiche bzw. gleichwertige Arbeit leistet.

Zweierlei Regelungen sind im Zusammenhange wesentlich: Einerseits automatische Vorrückungen nach Zurücklegung bestimmter Dienstzeiten (Ausfluss des Senioritätsprinzips) und andererseits die Anrechnung/Nichtanrechnung von Kindererziehungszeiten. Grundsätzlich ist ein Senioritätsprinzip im Angestelltenbereich typisch, in welchem noch vielfach die Automatik der Biennalsprünge gilt, auch wenn verschiedene Reformansätze in Richtung höherer Einstieg, geringere Vorrückungen umgesetzt wurden. Im ArbeiterInnenbereich hingegen gibt es solche Sprünge nicht oder nur in geringerem Ausmaß (geringerer Unterschied zwischen Anfangs- und Endwert). Festzuhalten ist in dieser Untersuchung, dass das Senioritätsprinzip Wiedereinsteigerinnen finanziell schlechter stellt und die Einbeziehung von Kindererziehungszeiten in die Vorrückungsautomatik nur in äußerst eingeschränktem Maße stattfindet.

11. Ausblick

11.1. ‚Gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ und die Bewertung von Arbeit

Die Schaffung gesetzlicher Bedingungen zur Reduktion der Einkommenskluft zwischen Männern und Frauen ändert an den tatsächlichen Verhältnissen nur wenig. Die Einkommenskluft bleibt bestehen. Gründe dafür liegen in einem hoch komplexen und wenig transparenten Einkommenssystem – mit Sonderzulagen, Anerkennung von Vordienstzeiten u.ä., aber auch in starken Einkommensunterschieden nach Berufen und Beschäftigungsstatus, und einer ausgeprägten geschlechterbezogenen Segregation am Arbeitsmarkt. Dies betrifft die vertikale Segregation ebenso wie die horizontale Segregation. Weitere Gründe finden wir in subtilen Mechanismen der Diskriminierung, wie beispielsweise einer unterschiedlichen Klassifikation und Bewertung von ‚Frauenarbeit‘ und ‚Männerarbeit‘.⁸⁴

„In Wirklichkeit gibt es noch immer keine ‚gleiche Arbeit‘. Arbeit wird je nachdem, ob sie von Männern oder Frauen ausgeübt wird, etwas anderes. Um diese Ungleichheit der Arbeit begreifen zu können, muß man zu einer Analyse der Qualifikation übergehen“⁸⁵

Margaret Maruanis Analysen am Beispiel einer französischen Regionalzeitung, in welcher der Arbeitskampf um gleiche Entlohnung ausgetragen wurde, verweisen darauf, dass die Definition von Arbeit und die Qualifikation im Vordergrund der Betrachtung stehen müssen. Die angestellten Männer und Frauen in der von Maruani betrachteten Organisation machten, bis auf wenige kleine Ausnahmen, dieselbe Arbeit. Trotzdem wurden die beschäftigten Frauen von vorneherein als unqualifizierte Arbeitskräfte definiert, die der beständigen Kontrolle ihrer männlichen Kollegen ausgesetzt waren. Für die Arbeit von Frauen entdeckte Maruani einen ‚Besonderheits-Filter‘: „Frauen werden immer mit besonderen und gesonderten Tätigkeiten, mit spezifischen Aufgaben und unter spezifischen Bedingungen beschäftigt.“⁸⁶ Eine kleine Differenz in der Arbeit zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten genügte, um die Kluft zwischen qualifizierter Arbeit der Männer und unqualifizierter Arbeit der Frauen aufrecht erhalten zu können. Für die Definition von Qualifikation in betrieblichen Zusammenhängen ordnet Maruani das Geschlecht als ‚zentrale Achse‘ der Unterscheidung von qualifizierter und unqualifizierter Tätigkeit. Und sie sieht Frauen als ‚Verliererinnen‘ im Prozess des Aushandelns von Qualifikation zwischen unterschiedlich vergesellschafteten Gruppen. Ihre „Arbeit ohne Eigenschaften“⁸⁷ nimmt in der beschriebenen Organisation die Gestalt von weiblichen Schreibkräften an, die den männlichen Korrektoren (die abgesehen von ihrer Kontrollaufgabe dieselbe Arbeit ausführen wie ihre Kolleginnen) gegenüberstehen.

„Und das Urteil lautet: Den Adel des Druckgewerbes hat die Korrektur; die Texteingabe ist zu einfach, um als qualifiziert zu gelten. Selbst wenn die Schreibkräfte faktisch Korrekturen machten, weil sie sich nur fünf Prozent Fehler leisten durften; selbst wenn die Texteingabe ‚nach Kilometern‘, die ihnen abverlangt wurde, mehr an Geschicklichkeit und Geschwindigkeit erforderte, als die Setzer aufbringen konnten: von den Frauen wurden 380 Zeilen pro Stunde verlangt, von den Männern erwartete man im Durchschnitt 180 Zeilen pro Stunde. Selbst wenn ... – wie sich der Arbeitsprozeß auch veränderte, wie sich der Inhalt der

⁸⁴ vgl. Kapeller et al. (2002).

⁸⁵ Maruani (1997). S. 55.

⁸⁶ Maruani (1997). S. 59.

⁸⁷ Maruani (1997). S. 59.

Aufgaben oder die Leistungsfähigkeit der Ausrüstungen auch entwickeln, die Hierarchie der Qualifikation bleibt. Der Beruf ist männlich. Die unqualifizierte Arbeit ist weiblich.“⁸⁸

In diesem Beispiel wurden Anstrengungen unternommen, um faktisch ‚gleiche Arbeit‘ als ‚ungleiche Arbeit‘ zu konstruieren und damit unterschiedliche Entlohnungen zu rechtfertigen. Nun werden wohl entsprechende Versuche umso absurder ausfallen, je genauer die Beschreibungen der jeweiligen Arbeit sind – diesen Beschreibungen kommt daher eine zentrale Bedeutung zu.

In Ermangelung eindeutiger Definitionen der Termini ‚gleiche Arbeit‘ beziehungsweise ‚gleichwertige Arbeit‘ greift Edeltraud Ranftl in dem von ihr erarbeiteten Leitfaden zur Bestimmung der Entgeltgleichheit⁸⁹ auf Definitionsbemühungen in der Rechtsprechung und in der Literatur zurück.⁹⁰

- *Gleiche Arbeit* ist demnach weitgehende gleiche Arbeit, bezogen auf Materialien, Umgebung, Arbeitsvorgang und Art der Tätigkeit.
- *Gleichwertige Arbeit* kann äußerlich ungleiche Arbeit sein. Gleichwertig ist die Arbeit bezogen auf Können, Anstrengung/Belastung, Verantwortung und Umgebungsbedingungen.⁹¹

Ranftl zufolge lässt sich der Terminus Entgeltdiskriminierung folgendermaßen beschreiben: „Entgeltdiskriminierung liegt vor, wenn Frauen und Männer, die im selben Betrieb (evt. Unternehmen) beschäftigt sind, nicht gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit erhalten – oder wenn sie nicht den gleichen Zugang zu den Elementen des Entgeltsystems haben, wie etwa zu Überstundenzuschlägen und Sonderzahlungen.“ (Ranftl 2003: 6)

Der Wert der Arbeit sollte Ranftl zufolge gemäß eines diskriminierungsfreien analytischen Bewertungssystems erfolgen, in welchem folgende Grundbedingungen erfasst werden:

- Bewertung der *Anforderung am Arbeitsplatz* und nicht Bewertung der Person
- Beurteilung des *Arbeitsinhalts*, nicht die Bezeichnung des Arbeitsplatzes (Bsp. Chefkoch, Hilfsköchin)
- Auflistung aller Arbeitsinhalte, die für den Arbeitsplatz von Bedeutung sind
- Beachtung von ‚unsichtbaren‘ Anforderungen, vor allem bei typischen Frauenarbeitsplätzen
- Vergleichbarkeit der Bewertungen⁹²

Im Falle der Gender Analyse ausgewählter Kollektivverträge haben wir uns vor allem auf die Frage konzentriert, ob es bei der Einstufung von Tätigkeiten beziehungsweise bei der Zuordnung von ArbeitnehmerInnen zu Lohngruppen zu Diskriminierungen kommt. Hierbei wurde besonderes Augenmerk auf die ‚unsichtbaren‘ und unbezahlten Anforderungen am Arbeitsplatz gelegt, aber auch auf den Umstand, dass kollektivvertragliche Bestimmungen auf das sogenannte ‚Normalarbeitsverhältnis‘ ausgerichtet sein könnten, ein

⁸⁸ Maruani (1997). S. 58 f.

⁸⁹ vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Hrsg.) (2004): Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierenden Arbeitsbewertung. Wien. (Autorin: Edeltraud Ranftl).

⁹⁰ vgl. Feldhoff (1998). S. 26 ff.

⁹¹ vgl. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Hrsg.) (2004): Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierenden Arbeitsbewertung. Wien. (Autorin: Edeltraud Ranftl). S. 6.

⁹² vgl. a. a. O. S. 13 f.

Erwerbsarbeitsverhältnis das eindeutig von Männern dominiert ist und auf gesamteuropäischer Ebene deutlich erodiert.⁹³

11.2. Vorschläge zur diskriminierungsfreien Gestaltung von Kollektivverträgen

Aufwertung frauendominierter Bereiche

Döge⁹⁴ zufolge müssen Prozesse, die der Herstellung von Chancengleichheit dienen, grundsätzlich auf zwei Ebenen angesiedelt sein:

- auf der Ebene gleicher Rechte, Chancen und Pflichten von Frauen und Männern im Sinne der ‚Gleichstellung‘ und
- auf der Ebene der Aufwertung weiblich dominierter gesellschaftlicher Bereiche im Sinne der ‚Gleichwertigkeit‘.

Döge bezeichnet diesen Ansatz als ‚doppelte Strategie‘ der Gleichstellung. Diese ‚doppelte Strategie‘ könnte im Bereich der Tarifpolitik zur Anwendung kommen, indem frauendominierte Berufe im Bereich der Lohnzuwächse eine deutliche Aufwertung erfahren (Bsp: VorarbeiterInnen im KVRreinigung).

Kollektivvertragliche Regelung von Gender Mainstreaming

Die ausdrückliche Aufnahme von Richtlinien oder Grundsatzregelungen zur Geschlechtergerechtigkeit in Kollektivverträge ist – nicht nur wegen der großen Vorbildwirkung der Sozialpartner/innen – ebenfalls dringend zu empfehlen. Zwar wirken in diesem Bereich ohnehin vielfach Regelungen aus dem GleichbehandlungsG, die direkt zu Rechten und Pflichten der Einzelvertragsparteien führen. Wenden sich nämlich (zusätzlich) auch die Kollektivvertragsparteien des jeweiligen Wirtschaftsbereiches dieser Thematik zu, so können leichter Gesamtkonzepte für die Branche entwickelt werden. Etwaige Wettbewerbsnachteile einzelner Unternehmen, die sich der Geschlechtergerechtigkeit in stärkerem Umfang widmen als MitbewerberInnen können so von vornherein durch die „generelle Wirkung“ kollektivvertraglicher Normierung vermieden werden. Ebenso ermöglicht gerade die Regelung auf kollektivvertraglicher Ebene die Bedachtnahme auf branchenspezifische Umstände und damit verbesserte Umsetzbarkeit in den einzelnen Unternehmen.

Familienarbeit und deren Berücksichtigung im Kollektivvertrag

Ein weiterer Vorschlag betrifft die stärkere Berücksichtigung der sog Familienarbeit, d.h. vor allem der damit verbundenen Betreuungs- und Pflegeleistungen im familiären Verband. In diesem Kontext bieten sich etwa die folgenden Bereiche an: Familienarbeit als Qualifikationskriterium für Lohnerhöhung, verbesserte Anrechnung von Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn sowie ausgeweitete Berücksichtigung als Dienstverhinderungsgrund. Familienarbeit kann etwa als besondere Qualifikation für die ausgeübte Arbeit in die kollektivvertraglichen Lohngruppen- bzw. Entgeltregelungen Eingang finden. In Form eines loohnerhöhenden Merkmals bei der Einstufung wäre der Bedeutung dieser „sozialen Kompetenz“ angemessen Rechnung getragen. Die Kollektivvertragsparteien können über die entsprechende Ausformulierung der genauen Voraussetzungen branchenspezifisch steuern, etwa um allzu plötzliche Mehrbelastungen finanzieller Natur zu vermeiden (z.B. Mindestdauer der Beanspruchung durch die zu berücksichtigende Familienarbeit). Ununterbrochener betrieblicher oder genereller Karriereverlauf führt bei dienstzeitabhängigen (Entgelt-)Leistungen vielfach zu höherer Abgeltung (Stichwort: Belohnung der

⁹³ vgl. Puchert (2005).

⁹⁴ Vgl. Döge (2002).

Betriebstreue). Durchgehende Absolvierung der Berufslaufbahn ist aber gerade bei Frauen aufgrund der verschiedenen Betreuungs- und Pflegeleistungen oftmals nicht möglich; die entsprechenden Ansprüche sind somit vermindert. Ausdrückliche kollektivvertragliche Anrechnung solcher „Lücken“ im Karriereverlauf etwa bei sogenannten Jubiläumsgeldern, zusätzlichen „betrieblichen“ Abfertigungen oder Lohnerhöhungen kann (zumindest teilweise) Ausgleich für die Übernahme der Familienarbeit schaffen (unterbrechungsfreundliche Regelungen).

Die Notwendigkeit von Pflegeleistungen im Familienverband tritt in gewissen Perioden gehäuft auf, insbesondere in der Kleinkinderphase wird aufgrund von Krankheit oder Ausfall der sonstigen Betreuungsperson die Pflegeleistung der Eltern öfters in Anspruch genommen, sodass mit dem gesetzlichen Anspruch nach § 16 Urlaubs-Gesetz und § 8 Abs. 3 Angestellten-Gesetz (bzw. verwandter Bestimmungen) manchmal nicht das Auslangen gefunden werden kann. Zusätzliche Aufnahme in den Kollektivvertrag als sonstige, in der Person des/der Arbeitnehmers/in gelegene Gründe für eine Dienstverhinderung würde die Stellung von Eltern in dieser Situation maßgeblich verbessern. Ähnliches ergibt sich für Pflegeleistungen, die zu Gunsten älterer Familienmitglieder erbracht werden. In beiden Fällen ließe sich eine „überschießende“ Beanspruchung dieser zusätzlichen Rechte durch die Regelung entsprechender Nachweiserbringung hintanhaltend.

Geschlechtergerechte Sprache

Geschlechtergerechtes Formulieren basiert primär auf den folgenden Grundprinzipien: Sichtbarmachen und Symmetrie. Daraus resultiert: Frauen oder Frauengruppen sollen sprachlich sichtbar gemacht werden, d.h. sie sind bei der Verwendung einer Bezeichnung nicht „ohnehin mitgemeint“, sondern werden ausdrücklich mit weiblichen Personenbezeichnungen genannt.

Die von Metz-Göckel und Kamphans⁹⁵ vorgelegten Ergebnisse zu Effekten unterschiedlicher Sprachformen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass Frauen durch die Verwendung des generischen Maskulinums schriftlich und sprachlich unsichtbar gemacht werden. Dies bedeutet, dass Frauen auch in gedanklichen Vorstellungen weit seltener vorkommen als Männer.
- Anders verhält es sich bei der sogenannten Doppelnennung, das heißt wenn Frauen und Männer explizit genannte werden (Arbeitgeber /Arbeitgeberin). Die gedankliche Präsenz von Frauen nimmt in dem Maße zu, in dem sie sprachlich benannt werden.
- Dasselbe gilt im übrigen für die Benennung des Binnen-I (Bsp. ÄrztInnen, LebensgefährtInnen). Den Ergebnissen von Metz-Göckel und Kamphans zufolge zeigt sich in der Verwendung des Binnen-I die stärkste sprachliche Repräsentation von Frauen, die in der gedanklichen Vorstellung ihren Niederschlag findet.
- Bei den sogenannten geschlechtsneutralen Formulierungen handelt es sich um eine vermeintlich neutrale Sprachform. Ergebnisse zur Verwendung dieser Sprachform konstatieren eine grundsätzliche Neigung, Begriffe in Abhängigkeit vom inhaltlichen Kontext assoziativ stereotyp wahrzunehmen (z.B.: Arbeitgebende / Beschäftigte im Handel).

Angesichts der besprochenen Ergebnisse empfiehlt es sich im Rahmen der geschlechterrechten Formulierung in Kollektivverträgen die Doppelnennung stärker als bisher zu berücksichtigen. Bisherige Ansätze zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprachform gehen in Richtung geschlechtsneutrale Formulierung.⁹⁶

⁹⁵ http://dimeb.informatik.uni-bremen.de/documents/projekt.gender.Infopapier_No3a.pdf

⁹⁶ vgl. Bauer et al.(2003). S. 55.

Dies bietet sich vor allem im Bereich der Berufsbezeichnungen in den kollektivvertraglichen Lohnstabellen an. Dabei soll es durchgängig zu einer Doppelbezeichnung kommen, um nicht über vereinzelte „Anpassungen“ an geschlechtergerechte Sprache wiederum diskriminierend zu handeln. Denn – und an dieser Stelle kann gleich ein weiteres Prinzip der sprachlichen Geschlechtergerechtigkeit angeführt werden – Frauen und Männer sind auch in der Arbeitswelt als gleichwertig und symmetrisch zu benennen. Insbesondere im Zusammenhang mit der für das Arbeitsverhältnis als typisch angesehenen „Unterordnung“ und Weisungsgebundenheit des/der Beschäftigten können ansonsten stark diskriminierende Rollenbilder festgeschrieben werden (z.B. „Arbeitgeber“ als durchgehende Bezeichnung, während bei den Beschäftigten auch die weibliche Bezeichnung verwendet wird; nur nebenbei sei vermerkt, dass in der Praxis vielfach GmbHs als Arbeitgeberinnen fungieren).

11.3. Schlussbemerkung: Die Notwendigkeit von Strategien und koordinierten Politiken am Beispiel der Teilzeit

In Kapitel 4.3. und 4.4. wurden die wesentlichen Probleme im Zusammenhang mit der Teilzeitarbeit im Allgemeinen bereits angesprochen. Zusammenfassend lässt sich festhalten: Teilzeitarbeit...

- ... betrifft vorwiegend Frauen
- ... wird häufig aufgrund von Betreuungspflichten ergriffen. Basis dieser ‚Entscheidungen‘ sind unzureichende Kinderbetreuungsangebote und traditionelle Arbeitsteilungsmodelle, die Frauen die erwerbsmäßige Position „Zuverdienerin“ nahe legt
- ... ist mit geringeren Aufstiegs- und Karrierechancen verbunden
- ... führt zu einer Zunahme der niedrigen Einkommen und damit zur Vergrößerung der Einkommenskluft zwischen Frauen und Männern
- Ob Teilzeitarbeit als prekäre Beschäftigung einzustufen ist, hängt vom konkreten Fall ab, ist aber in der gegenwärtigen Situation größtenteils wohl zu bejahen, da qualifizierte Teilzeitarbeit mit hoher Entlohnung eher die Ausnahme und Teilzeit im Niedriglohnbereich eher die Regel darstellt.

In weiteren Kapiteln (besonders 4.4., 10.2.) wurden die Rahmenbedingungen angesprochen, in die Teilzeitarbeit eingebettet ist. Wesentliche Punkte sind:

- Auf einer ganz allgemeinen Ebene kann davon ausgegangen werden, dass Teilzeitarbeit von jenen Personen gesucht und angenommen wird, die bezahlte Arbeit und unbezahlte Reproduktionsarbeit (Betreuungsarbeit, Kindererziehung, Pflege, Haushalt etc.) vereinbaren müssen, was auf eine große Anzahl von Frauen und eine kleine Anzahl von Männern zutrifft.
- Die Zuteilung des größeren Teils der Erwerbsarbeit an die Männer und des größeren Teils der Reproduktionsarbeit an die Frauen im Fall von entsprechenden Haushalten (heterosexuelle Partnerschaften mit Kindern oder anderen zu betreuenden Personen) wird beständig reproduziert, auf der Basis von entsprechenden Bedingungen:
 - Um das Haushaltseinkommen zu maximieren, übernimmt die Person mit dem geringeren erwartbaren Einkommen die Reproduktionsarbeit
 - Rollenerwartungen auf verschiedenen Ebenen reproduzieren Stereotypen: in den Beziehungen und in der Partnerwahl; auf der Ebene von Personalentscheidungen in Organisationen (von Frauen wird eher erwartet, dass Berufsunterbrechungen vorkommen werden, bei Männern wird eher erwartet, dass im Fall von familiären Veränderungen ihre Partnerinnen allfällige zusätzliche Anforderungen ‚abfedern‘); auf der Ebene von

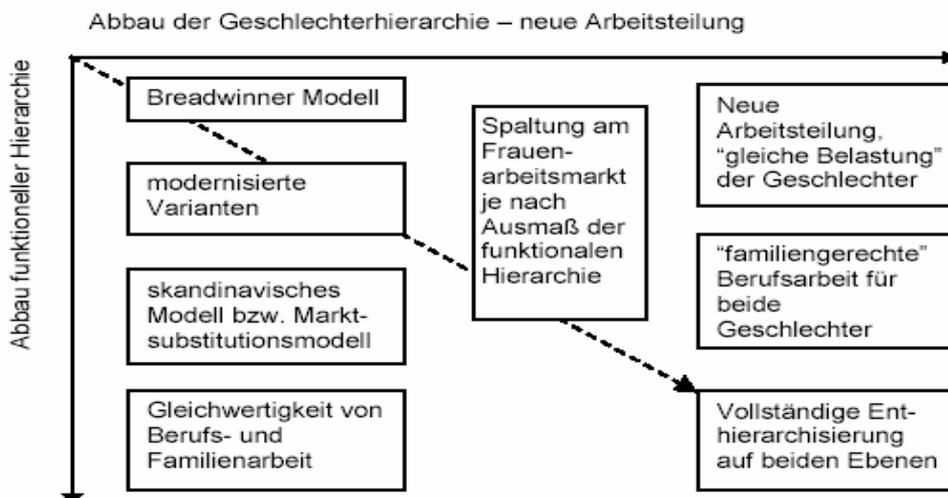
- Vorannahmen und Stereotypen aller AkteurInnen und ein begrenzter Alternativenraum für Frauen spielen weiters eine Rolle
- Das ‚Wollen‘ der handelnden Personen ist insofern in komplexe ‚Umwelten‘ eingebunden, wie z.B. geschlechtsspezifische Arbeitszuteilungsmuster, geschlechtliche Sozialisation und Berufswahl, wechselseitige Erwartungen in Partnerschaften, Annahmen in Organisationen, Betreuungsangebote etc.

Es wird somit deutlich, dass auf vielen verschiedenen Ebenen angesetzt werden muss, um im Bereich *Teilzeitarbeit und Geschlecht* wirksam zu intervenieren und in weiterer Folge zu mehr Gerechtigkeit in der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern beizutragen. Die Rolle der Teilzeitarbeit und die Möglichkeiten ihrer Neubewertung und Aufwertung können nicht unabhängig von den gesellschaftlichen Verteilungsmustern von Produktion und Reproduktion (Erwerb und Betreuung, bezahlt und unbezahlt) gesehen werden.

Kreimer⁹⁷ (2002) hat ein Modell vorgeschlagen, in dem sowohl die Wertigkeit der Bereiche „Produktionsarbeit“ und „Reproduktionsarbeit“ als auch deren Verteilung zwischen den Geschlechtern berücksichtigt wird (vgl. die beiden nachfolgenden Abbildungen).

Veränderungsmöglichkeiten geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung⁹⁸

Abbildung 1: Matrix der Veränderungsmöglichkeiten geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung



Kreimer (2002) zufolge ist das Ziel der vertikalen Achse die Herstellung einer „Gleichwertigkeit von Berufs- und Familienarbeit“ und damit die „Beseitigung der Machtasymmetrie zwischen Produktion und Reproduktion“.⁹⁹

„Dies bedingt jedenfalls eine Diskussion des Arbeitsbegriffs und eine Änderung der Arbeitsbewertung. Letztere ist für den Erwerbsarbeitsbereich selbst notwendig, da nicht nur der geschlechtsspezifische *wage gap* unabhängig von Qualifikation und Leistung diese Hierarchie stützt. Insbesondere aber bedarf es einer Neuregelung des Verhältnisses von

⁹⁷ vgl. Kreimer (2002).

⁹⁸ Kreimer (2002), S. 13.

⁹⁹ a. a. O. S. 13.

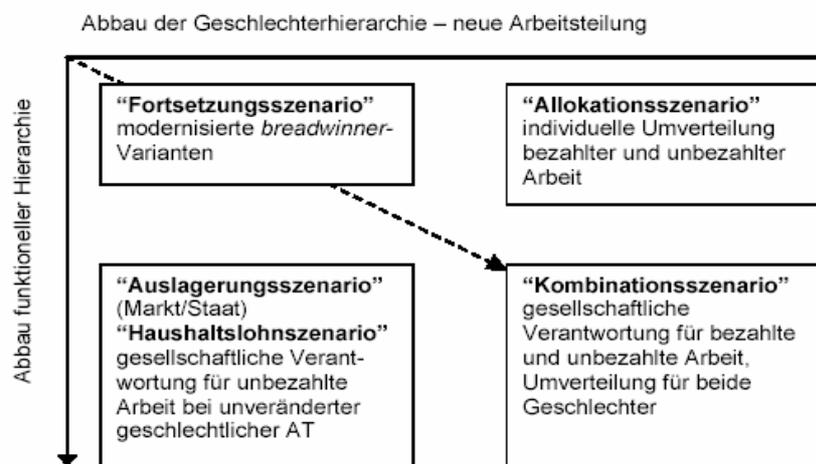
bezahlter und unbezahlter Arbeit, wie sie beispielsweise im Zusammenhang mit einer „Grundsicherung für alle“ diskutiert wird.“¹⁰⁰

Neue Arbeitsteilungsmodelle zwischen Männern und Frauen bedeuten vor allem Veränderungen männlicher Lebenszusammenhänge. „Wenn die Übernahme von Reproduktionspflichten für Frauen und Männer zum selbstverständlichen Bestandteil des individuellen Lebensverlaufs wird, verliert die Geschlechterhierarchie ihre Bedeutung. Der Reproduktionsbereich würde weiterhin in den Arbeitsmarkt hineinwirken, aber nicht mehr entlang der Geschlechterlinie, sondern auf der Ebene von in einer spezifischen Lebensphase für Erwerbsarbeit mehr oder weniger verfügbarer Individuen. Die „ursprüngliche Segregation“ wäre keinesfalls aufgehoben, wohl aber das *breadwinner*-Modell.“¹⁰¹

Die von Kreimer (2002) entwickelten Szenarien zum Segregationsabbau reichen von der, uns wohlbekannten Versorgungerehe („Fortsetzungsszenario“), gekennzeichnet durch Vereinbarkeitsstrategien für Frauen, bis zur radikalen Neuorganisation von Arbeit im „Kombinationsszenario“: „Reduktion der Erwerbsarbeit für Männer und (zumeist) Steigerung für Frauen bei gleichzeitiger Verlagerung eines Teils der unbezahlten Arbeit in bezahlte Arbeit, so dass insgesamt beide Bereiche gleich groß werden und beide Geschlechter jeweils den gleichen Anteil übernehmen können.“¹⁰²

Szenarien zum Segregationsabbau¹⁰³

Abbildung 2: Szenarien zum Segregationsabbau



Hier sind also langfristige Strategien und weitreichende „Politiken aus einem Guss“ gefordert, um im Bereich der Teilzeitarbeit mittel- und langfristig nennenswerte Veränderungen herbeizuführen (z.B. Koordinierung der Familien-, Arbeitsmarkt-, Bildungspolitik...). Isolierte Maßnahmen sind vermutlich nicht wirksam genug, um die Verteilung von Teilzeitarbeit zwischen den Geschlechtern in einem relevanten Ausmaß zu ändern. Innerhalb einer entsprechend koordinierten Strategie könnten aber alle beteiligten AkteurInnen ihren Beitrag zu einer Veränderung leisten.

¹⁰⁰ Kreimer (2002), S. 13.

¹⁰¹ a. a. O. S. 13.

¹⁰² a. a. O. S. 15.

¹⁰³ a. a. O. S. 14

Abkürzungen

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch
Abs	Absatz
AG	ArbeitgeberIn
AN	ArbeitnehmerIn
AngG	Angestelltengesetz
Arb	Arbeitsrechtliche Sammlung
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ARD	Arbeits-, sozialversicherungs-, lohnabgabenrechtlicher Informationsdienst für Personal- und Lohnbüros, ArbeitgeberInnen und Betriebsrätinnen, Behörden, Körperschaften und freie Berufe
AVRAG	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
BGBI	Bundesgesetzblatt
BM	Bundesministerium
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
DRdA	Das Recht der Arbeit
EKUG	Eltern-Karenzurlaubsgesetz
EuGH	Europäischer Gerichtshof
f	folgende
ff	fortfolgende
FS	Festschrift
GewO	Gewerbeordnung
GBG	Gleichbehandlungsgesetz
GIBG	Gleichbehandlungsgesetzesgesetz
GM	Gender Mainstreaming
GPA	Gewerkschaft der Privatangestellten
idF	in der Fassung
KV	Kollektivvertrag
KVHotel	Kollektivvertrag für ArbeiterInnen in der Hotellerie und Gastronomie
KVReinigung	Kollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerInnen
KVSozGes	Kollektivvertrag für Angestellte in privaten Sozial- und Gesundheits-Organisationen Vorarlbergs
LGZ	Landesgericht für Zivilrechtssachen
MSchG	Mutterschutzgesetz
OGH	Oberster Gerichtshof
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
Pkt	Punkt

RdW	Recht der Wirtschaft
RL	Richtlinie
Rz	Randzahl
vgl	vergleiche
VKG	Väterkarenzgesetz
WBl	Wirtschaftsrechtliche Blätter
Z	Ziffer, Zahl
ZAS	Zeitschrift für Arbeit und Soziales

Literaturverzeichnis

- Angelo, Silvia/ Moritz, Ingrid/ Pirklbauer, Sybille/ Schlager, Christa/ Woltran, Iris/ Zuckerstätter, Sepp mit Epler, Margit/ Hauer, Gerlinde/ Steiner, Evelin (2006). AK FRAUENBERICHT 1995 – 2005. Arbeit – Chancen – Geld. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Bauer C. / Baur, C./ Hauser, R. / Hiden, A. / Kemperle, M./ Nikolay-Leitner, I./ Schindler, R./ Prisching, S. (2003). „Mit gutem Beispiel voran“ Wir. Die MetallerInnen. Wien.
- Becker-Schmid, Regina (1987). Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften; In: L. Unterkirchner und I. Wagner (Hrsg.), Die andere Hälfte der Gesellschaft, Österreichischer Soziologentag 1985, Soziologische Befunde zu geschlechtsspezifischen Formen der Lebensbewältigung. Wien.
- Becker-Schmidt, Regina & Knapp, Gudrun-Axeli (2001). Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg.
- Binder, Martin (2001). Die Kartellwirkung des Kollektivvertrages. In: FS Koppensteiner (2001). Wien.
- Böheim, Rene/ Hofer, Helmut/ Zulehner, Christine (2002). Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich. In: Kurswechsel 1/2002.
- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Hrsg.) (2004): Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Leitfaden zu Bestimmungen der Entgeltgleichheit und nicht diskriminierenden Arbeitsbewertung. Wien. (Autorin: Edeltraud Ranftl)
- Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Hrsg.) (2004): Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potentiale. Wien. (AutorInnen: Nadja Bergmann, Marcel Fink, Nikolaus Graf, Christoph Hermann, Ingrid Mairhuber, Claudia Sorger, Barbara Willsberger)
- Dittrich, Robert/ Tades, Helmutz (2003). ABGB. Wien.
- Döge, Peter (2002): Gender Mainstreaming als Modernisierung von Organisationen. Ein Leitfaden für Frauen und Männer. IAIZ – Schriften. Band 2. Berlin.
- Eichinger, Julia (1991). Die Frau im Arbeitsrecht. Wien.
- Feigl, Susanne (2003). Frauen in Vorarlberg. Zahlen, Fakten und Probleme. Herausgegeben vom Amt der Vorarlberger Landesregierung, der Arbeiterkammer Vorarlberg und dem ÖGB Vorarlberg.
- Franco, Ana/ Winqvist, Karin(2002). Frauen und Männer, die Arbeit und Familie vereinbaren. Statistik kurz gefasst. Bevölkerung und soziale Bedingungen. Thema 3 – 9/2002. Europäische Gemeinschaft.

Fuchs, Michael (2005). Kinderbetreuungsplätze in Österreich. Bedarfsanalyse 2005 – 2015 im Auftrag der Industriellenvereinigung. Wien: Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung. Verfügbar unter:
http://www.euro.centre.org/data/1141636039_99990.pdf [20.11.2006]

Gregoritsch, Petra/ Kalmár, Monika/ Kernbeiß, Günter/ Wagner-Pinter, Michael (2002). EINKOMMEN, LEBENSSTANDARDS UND SOZIALTRANSFERS. Wien.

Grießer, Georg (2001). Arbeitszeitvereinbarungen im Teilzeitarbeitsverhältnis. In: DRdA 2001, 16.

Guger, Alois / Buchegger, Reiner / Lutz, Hedwig / Mayrhuber, Christine / Wüger, Michael (2003). Schätzung der direkten und indirekten Kinderkosten. Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO). Wien. Verfügbar unter:
[http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo_search.frameset?p_filename=MONOGRAPHIEN/PRIVATE18180/S_2003_KINDERKOSTEN\\$.PDF](http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo_search.frameset?p_filename=MONOGRAPHIEN/PRIVATE18180/S_2003_KINDERKOSTEN$.PDF) [12.12.2006]

Guger, Alois / Marterbauer, Markus (2003). Die langfristige Entwicklung der Einkommensverteilung in Österreich. Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung (WIFO). Wien. Verfügbar unter:
http://www.armutskonferenz.at/einkommen_0304.pdf [12.12.2006]

Haas, Linda / Allard, Karin / Hwang Philip (2002): The impact of organizational culture on men's use of parental leave. In: Community, Work & Family, Vol. 5, No. 3, Carfax Publishing.

Kapeller, Doris / Egger de Campo, Marianne/ Hönig, Barbara/ Kreimer Margareta / Millerlei, Bernadette/ Raith, Dirk (2002). Towards a closing of the Gender Pay Gap. Country Report Austria.

Klein, Christoph (1984). Arbeitsrechtliche Probleme neuer Arbeitszeitformen. In: DRdA 1984, 301.

Klein, Christoph (2001). Möglichkeiten und Grenzen flexibler Teilzeitarbeit. In: FS Cerny (2001). Wien.

Koziol, Helmut/ Welser, Rudolf (2001). Bürgerliches Recht II. Wien.

Kreimer, Margareta (2002). (Un-)Vollkommene Konkurrenz auf Arbeitsmärkten? Zur Bedeutung der Arbeitsteilung für Frauen- und Männerkarrieren. In Christine Goldberg & Sieglinde Rosenberger (Hrsg.), KarrierenFrauenKonkurrenz (S. 57-72). Innsbruck: Studienverlag.

L&R Sozialforschung (2006). Evaluierung der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes. (Unveröffentlichtes Arbeitspapier).

Leitner, Andrea/ Wroblewski, Angela (2000): Chancengleichheit und Gender Mainstreaming. Ergebnisse aus der begleitenden Evaluierung des österreichischen NAP. Reihe Soziologie No. 41. IHS Wien.

Lewis, Jane (2004). Auf dem Weg zur "Zwei-Erwerbstätigen"-Familie. In S. Leitner, I. Ostner & M. Schratzenstaller (Hrsg.), Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? (S. 62-84). Wiesbaden. Verlag für Soziawissenschaften.

Löschnigg, Günther (2003). Arbeitsrecht. Wien.

Lutz, Hedwig (2003). Verdienstengang von Frauen mit Kindern. WIFO Monatsberichte 10/2003. Wien.

Marhold, Franz (1987). Einzelvertragliche Bezugnahme „freier“ Betriebsvereinbarungen. In: RdW 1987, 129.

Martinek, Oswin/ Wachter, Gustav (1988). Arbeitsleben und Rechtsordnung, Festschrift Gerhard Schnorr. Wien.

Maruani, M. (1997). Die gewöhnliche Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. In I. Döllinger & B. Kraus (Hrsg.) Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. (S. 48 – 72). Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Mayer-Maly, Theo (1970). Österreichisches Arbeitsrecht. Wien. Springer.

Melzer-Azodanloo, Nora (2001). Tele-Arbeitsrecht. Wien.

Metz-Göckel, Sigrid/ Kamphans, Marion (2002): Zum geschlechterbewussten Sprachgebrauch. BMBF-Projekt „Neue Medien in der Bildung – Förderbereich Hochschule“. Info Paper No 3. Verfügbar unter:
http://dimeb.informatik.uni-bremen.de/documents/projekt.gender.Infopapier_No3a.pdf
[12.12.2006]

Migsch, Erwin (1974). Ist die Teilzeitbeschäftigung gesetzlich zu regeln? In: DRdA 1974, 248.

Mitter, Gernot (1997). Europäisches Rahmenabkommen über Teilzeit. In: RdW 1997, 538.

Mosler, Rudolf (1999). Arbeitsrechtliche Probleme der Teilzeitbeschäftigung. In: DRdA 1999, 338.

Mosler, Rudolf (1998). Das Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte nach österreichischem, deutschem und europäischem Recht. In: FS Tomandl (1998). Wien.

Mutz, Gerd/ Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang/ Koenen, Elmar J./ Eder, Klaus/ Bonß, Wolfgang/ Kühnlein, Irene/ Pofperl, Angelika/ von Santen, F.A. (1995). Diskontinuierliche Erwerbsverläufe. Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit. Opladen. Leske + Budrich.

Pastner, Ulli (2002): The Austrian NAP from a Gender Perspective. FORBA Vienna.

Puchert, Ralf / Gärtner, Marc / Höyng Stephan (eds.) (2005): Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms. Oplade. Barbara Budrich Publishers.

Reissner, Gert P. (2002). Karenzierung und Aussetzung (Beendigung) des Arbeitsvertrages – arbeitsrechtliche Fragen. In: Resch, Reinhard (Hrsg) (2002). Karenzierung und Aussetzung des Arbeitsvertrages. Wien.

Rummel, Peter (2000). ABGB I. Wien.

Runggaldier, Ulrich (1990). Anmerkungen zur sog „freien“ (unzulässigen) Betriebsvereinbarung. In: RdW 1990, 257.

Scambor, Elli (2003). Die Arbeitsmarktentwicklung in Österreich – wesentliche Trends und Effekte arbeitsmarktpolitischer Gleichstellungsmaßnahmen. Beitrag zum Forschungsprojekt Work Changes Gender. Verfügbar unter:
http://www.maennerberatung.at/docs/forschung_dieArbeitsmarktentwicklungInOesterreich.pdf [7.5.2005]

Scambor, Elli / Fasshauer, Markus (2006). Strukturelle Rahmenbedingungen aktiver Vaterschaft. Fokus – Karenzregelungen und Teilzeit in Österreich. Verfügbar unter:
http://www.maennerberatung.at/docs/forschung_strukturelleRahmenbedingungenAktiverVaterschaft.pdf [20.11.2006]

Scambor, Elli / Neumayer, Andreas (2006). Männer in Karenz. Eine exemplarische Darstellung qualitativer Analyseergebnisse. Verfügbar unter:
<http://www.karenzundkarriere.at/downloads/analyse%20produkt.pdf> [12.12.2006]

Schwarz, Walter (1992). Zur geschlechtsspezifischen Differenzierung im Arbeitsrecht. In: DRdA 1992, 187.

Schwarz, Walter (1985). Konfusion um die „freie“ Betriebsvereinbarung. In: DRdA 1985, 173.

Schwarzinger, Ingrid (1998). Arbeitsrecht. In: Deixler-Hübner, Astrid (1998). Die rechtliche Stellung der Frau. Wien.

Sievers, Jochen (1996). Die mittelbare Diskriminierung im Arbeitsrecht. Herbolzheim

Smutny, Petra/ Mayr, Klaus (2001). Gleichbehandlungsgesetz. Wien.

Standeker, Elke (2003). Haben teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer einen gemeinschaftsrechtlichen Anspruch auf gleiches Entgelt wie vergleichbare Vollzeitbeschäftigte? In: ASoK 2003, 80.

Statistik Austria im Auftrag des BMSG und BMBWK (2002). Geschlechtsspezifische Disparitäten. Wien.

Talos, Emmerich/ Mückenberger, Ulrike (1999). Atypische Beschäftigung in Österreich. In Emmerich Talos (Hrsg.). Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen. Wien.

Tomandl, Theodor (1999). Arbeitsrecht I. Wien

Wachter, Gustav (1980). Die Überstundenentlohnung bei Teilzeitarbeitnehmer in Österreich.
In: AuR 1980, 328.

Winter, Regine (1998). Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Baden-Baden.

Wisskirchen, Gerlinde (1994), Mittelbare Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben.
Berlin.

Netzverweise:

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/equal_treatment_de.html

<http://www.gleichstellung.info/026/Recht/2/1/2/>

http://www.statistik.at/neuerscheinungen/download/2006/ake2005_www.pdf