



Gender Analyse ausgewählter Kollektivverträge

Kurzfassung zum Forschungsbericht

Elli Scambor, Nora Melzer-Azodanloo und Martin Fill

Die Studie wurde durchgeführt vom Forschungsbüro der Männerberatung Graz
Im Auftrag von OGM - Österreichische Gesellschaft für Marketing
Für die AK Vorarlberg und dem ÖGB Vorarlberg

Kurzfassung, April 2007

Einführung.....	1
Der Kollektivvertrag als Rechtsinstrument der Arbeitswelt	1
Analyse der Kollektivverträge – Auswahl der Ergebnisse	2
Ausdrückliches Bekenntnis zu Gender Mainstreaming.....	2
Geschlechtergerechte Sprache	3
Arbeitsentgelt	3
Einstufung.....	3
Von der Betriebszugehörigkeit abhängige Entlohnung	5
Arbeitsumfang und Arbeitszeit	5
Prospektive Analyse der Entlohnungsschemata am Beispiel einer Karenzierung	7
Schlussbetrachtung	9
Bewertung von Arbeit.....	9
Kollektivvertragliche Regelung von Gender Mainstreaming	10
Familienarbeit und deren Berücksichtigung im Kollektivvertrag	10
Geschlechtergerechte Sprache	10
Koordinierte Politiken	10
Literaturverzeichnis	12

Einführung

Im Rahmen des Equal-Projektes job.plan hat sich die Arbeiterkammer 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.

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. Von einer auf Lohngleichheit ausgerichteten Gestaltung von Kollektivverträgen ist eine „... ungleich höhere Wirksamkeit zu erwarten, als sie Gesetze (oder europäische Richtlinien) haben können.“¹

Der Kollektivvertrag als Rechtsinstrument der Arbeitswelt

Kollektivverträge sind schriftliche Vereinbarungen zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitnehmerInnen und der ArbeitgeberInnen. Der überbetrieblich und grundsätzlich branchenweit wirkende Kollektivvertrag ist ein typisches und wesentliches Element der österreichischen Wirtschaftsordnung. 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 Kollektivvertrages führt zudem zu einer gewissen Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen einer Branche.²

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.

Im Zuge von job.plan wurde eine Gender Analyse von vier ausgewählten Kollektivverträgen in Auftrag gegeben:

- 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: KVRreinigung)
- Rahmen-Kollektivvertrag für ArbeiterInnen der Eisen- und Metallerzeugenden und – verarbeitenden Industrie (RKVMetInd)

Die Geltungsbereiche umfassen Berufsgruppen der Branchen:

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

Das Forschungsbüro der Männerberatung Graz (Research Institute at Men's Counselling Center Graz) wurde mit der Durchführung der Studie beauftragt.

¹ Bauer et al. (2003). S. 12

² vgl. Löschnigg (2003). S. 71ff; Binder (2001). S. 549.

Ziel der vorliegenden 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.

„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.“³

Analyse der Kollektivverträge – Auswahl der Ergebnisse

Ausdrückliches Bekenntnis zu Gender Mainstreaming

Allgemein betrachtet ist in Österreich mittlerweile eine 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.⁴ Umso auffälliger ist nach der Analyse der untersuchten Kollektivverträge, dass die KollektivvertragspartnerInnen kein ausdrückliches Bekenntnis zu Gender Mainstreaming niedergelegt haben.

Als Besonderheit ist aber doch ein Punkt im RKVMetInd⁵ 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 Gender Mainstreaming verstanden werden, ragt aber in ihrer Ausdrücklichkeit jedenfalls als auffällig hervor.

Wie wäre aber die rechtliche Situation zu beurteilen, wenn im Kollektivvertrag ausdrückliche Regelungen zu Gender Mainstreaming festgelegt sind?

Einer ausdrücklichen Regelung zu Gender Mainstreaming kann schuldrechtliche Wirkung⁶ zukommen. Das heißt, die kollektivvertragabschließenden Parteien (SozialpartnerInnen) werden (gegenseitig) verpflichtet. 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". Über solche „Empfehlungen der Kollektivvertragsparteien an ihre Mitglieder“ werden aus dem Kollektivvertrag zwar keine unmittelbaren Ansprüche für die jeweiligen ArbeitnehmerInnen geschaffen, aber die jeweils abschließenden Verbände wären zur Einwirkung auf ihre Mitglieder verpflichtet.

³ <http://www.gleichstellung.info/026/Recht/2/1/2/>

⁴ 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.

⁵ 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.

⁶ vgl. Löschnigg (2003); vgl. Marhold (1999).

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.⁷

KVSozGes: Die Formulierungen sind teilweise bereits geschlechtergerecht ausgefallen, dies betrifft insbesondere die Berufskategorisierungen im Teil Gehaltsklassen und die Bezugnahme auf individualisierte Sachverhalte („Lebensgefährten/ Lebensgefährtin“). Keine geschlechtergerechte Sprache wird hingegen bei den allgemeinen Begriffserläuterungen verwendet. Kritisch zu bemerken ist die ständige Verwendung des generischen Maskulinums im Zusammenhang mit dem Begriff „Arbeitgeber“.

KVHotel: Die Formulierungen sind stellenweise geschlechtergerecht ausgefallen, dies betrifft etwa die individuellen Berufsbezeichnungen. Ansonsten findet großteils nur die männliche Form eines Ausdrucks Niederschlag, sowohl die Beschäftigtenkategorien (Arbeitnehmer, Ferialpraktikanten etc.) als auch den „Arbeitgeber“ betreffend. Selbst bei den individualisierten Sachverhalten im Bereich der Dienstverhinderungsgründe wird – wörtlich genommen – lediglich bei Todesfällen „des Ehepartners (Lebensgefährten)“ Entgeltfortzahlung gewährt.

KVReinigung: Die Formulierungen sind lediglich vereinzelt geschlechtergerecht ausgefallen. Grundsätzlich ist nur die männliche Form in Verwendung, die Beschäftigtenebene betreffend oder bezüglich der Begriffe „Arbeitgeber“ und „Vertragspartner“ des Kollektivvertrags. Auffällige Ausnahmen von der primär männlichen Sprache sind die Nennung der „Bedienerinnen“ sowie die Formulierung „Reinigung von Wohnungen nach Art der Hausfrau oder des Hausmannes“.

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

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.

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 besseren Lohneinstufung führt, während

⁷ vgl. hierzu 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.

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. 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.

KVGastgewerbe: Die folgenden dem Kollektivvertrag entnommenen Gegenüberstellungen⁸ 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. 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, der auch prekäre Vordienstzeiten im Zusammenhang mit der Einreihung in Gehaltsklassen „wie im Betrieb verbrachte Dienstzeiten“ behandelt.

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 eine Regelung im KVSozGes dar, der zufolge nicht nur wie sonst üblich (einschlägige) Berufszeiten eine höhere Einstufung

⁸ 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.

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

Von der Betriebszugehörigkeit abhängige Entlohnung

Die Dauer der bisherigen (zumeist näher qualifizierten) Zugehörigkeit zum allgemeinen Arbeitsmarkt beziehungsweise die durchgehende Betriebszugehörigkeit führen grundsätzlich zu höherer Entlohnung. Aufgrund des vermehrten Ausfalls von Frauen⁹ 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.

KVGastgewerbe: Ein Beispiel für eine differenzierte Herangehensweise: die Lohnerhöhung ist an die Betriebszugehörigkeit gebunden, Grundsätzlich wird von einer „ununterbrochener“ Dienstzeit ausgegangen, wobei ein bestimmtes Ausmaß an Unterbrechungen zugelassen ist. 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.

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. Für das Dienstjubiläum werden insgesamt höchstens 22 Monate an Karenzen angerechnet.

Zeiten des Zivil- und Präsenzdienstes, während derer das Arbeitsverhältnis bestanden hat, sind anzurechnen. Karenzen im Sinne des Karenzurlaubsgesetzes hingegen sind im Ausmaß von insgesamt bis zu 10 Monaten auf die Beschäftigungsgruppenjahre anzurechnen. Präsenzdienste werden somit zur Gänze anerkannt, während der Elternkarenz nur zum Teil.

Arbeitsumfang und Arbeitszeit

Besondere Regelungen für befristete Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte ?

ArbeitnehmerInnen mit Befristung, in Teilzeit (sogar nur geringfügig) oder als Tele-ArbeitnehmerInnen sind trotz rechtlicher Absicherung unter den Begriff der „prekär“ Beschäftigten zu subsumieren. Nicht selten werden aus Kostengründen Teilzeitarbeit und Befristung kombiniert. Mehrere Teilzeit-ArbeitnehmerInnen sind flexibler einsetzbar als eine Vollzeitarbeitskraft und es fallen grundsätzlich weniger Überstundenkosten beziehungsweise Pausen an.

Daher lässt sich auch für prekäre Beschäftigungsverhältnisse auf arbeitsvertraglicher Basis (insbesondere bei Teilzeitbeschäftigung¹⁰ und Befristung des Vertrages) Verbesserungs- und Anpassungsbedarf feststellen.

KVSozGes

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz sieht aber ein generelles Diskriminierungsverbot von ArbeitnehmerInnen mit befristeten Arbeitsverhältnissen

⁹ 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.

¹⁰ 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.

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 ausreichende sachliche Rechtfertigung für den Ausschluss von der Mindestentlohnung darstellt, ist mehr als zweifelhaft, und dennoch für kurze, befristete Arbeitsverträge sehr typisch.

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. Das AZG erlaubt Überstundenarbeit in erster Linie bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfs. 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, ist nicht gesetzlich geregelt, könnte somit in den Kollektivverträgen festgelegt werden.

KVHotel

Der OGH hat¹¹ 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.¹² Damit muss z.B. halbtagsbeschäftigten ArbeitnehmerInnen statt für Arbeiten über der 4-Stunden-Grenze erst ab der 8-Stunden-Grenze eine Überstundenabgeltung.¹³

Die Bestimmungen der untersuchten Kollektivverträge orientieren sich alle 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 organisiert¹⁴ werden?). Zudem besteht bei Teilzeitbeschäftigung vermehrt die Tendenz typische sonstige Dienstverhinderungen (z.B. Behördenwege) in die Freizeit zu verlegen und von einer Konsumation während der Arbeitszeit abzusehen. Die ohnehin schon in stärkerem Ausmaße vorhandene Überwälzung der wirtschaftlichen Belastungen auf die TeilzeitarbeiterInnen

¹¹ 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.

¹² Kritik dazu bei *Wachter*, Die Überstundenentlohnung bei Teilzeitarbeitnehmern in Österreich, AuR 1980, S. 328.

¹³ Die konkreten Grenzen sind abhängig vom betrieblichen Arbeitszeitmodell.

¹⁴ 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.

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.

Prospektive Analyse der Entlohnungsschemata am Beispiel einer Karenzierung

Im Rahmen einer prospektiven Analyse wurden die Entlohnungsschemata der ausgewählten Kollektivverträge anhand eines konkreten Beispiels analysiert, das die gegenwärtige Arbeitsteilungssituation zwischen den Geschlechtern in österreichischen Standard-Haushalten abbildet. Die Auswahl des konkreten Beispiels folgte den empirischen Befunden diskontinuierlicher Erwerbsverläufe sowie den Effekten der gegenwärtigen Karenzregelung in Österreich.

Mutz et al.¹⁵ kommen im Rahmen einer Studie diskontinuierlicher Erwerbsverläufe zum Schluss, dass die geschlechterrelevante Segregationslinien vor allem entlang der Kategorie ‚mit und ohne Kinder‘ verlaufen. Dem langsam erodierenden¹⁶ 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“.¹⁷ Einer im Auftrag des BMSG und BMBWK durchgeführte Analyse geschlechtsspezifischer Disparitäten¹⁸ in Österreich zufolge erweisen sich familiäre Sorgepflichten als Hauptgrund für Berufsunterbrechungen sowie für den Wechsel des/r Arbeitsgebers/in bei Frauen.¹⁹

Die derzeitige wohlfahrtsstaatliche Regelung der Karenz und die Regelung zum Kinderbetreuungsgeld unterstützen eine Zementierung der traditionellen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen, verhindern die männliche Partizipation in der Betreuungsarbeit und führen zu langen Berufsunterbrechungen bei Frauen.²⁰ Ein geringes Angebot an Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder unterstützt diesen Trend.²¹ 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.²²

Vor diesem Hintergrund wurde den ausgewählten Kollektivverträgen folgendes Beispiel zugrund gelegt:

Eine 32 Jahre alte Mitarbeiterin nimmt nach einer vierjährigen Kinderbetreuungskarenz ihre Vollzeit-Erwerbsarbeit im selben Unternehmen wieder auf. Sie ist bereits 12 Jahre im Unternehmen tätig (inklusive Karenz) und wird der Lohngruppe 3 zugeordnet. Die

¹⁵ vgl. Mutz et al. (1995), S. 127 ff.

¹⁶ vgl. Puchert et al. (2005).

¹⁷ vgl. Mutz et al. (1995), S. 145

¹⁸ vgl. Statistik Austria (2002).

¹⁹ vgl. Statistik Austria (2002), S. 56.

²⁰ vgl. Scambor & Fasshauer (2006).

²¹ vgl. Fuchs (2005).

²² vgl. L&R Sozialforschung (2006).

Entgeltfortzahlungen dieser Mitarbeiterin werden mit jenen ihres männliche Kollegen verglichen, der im wesentlichen dieselben Merkmale aufweist. Einziger Unterschied zwischen beiden ist der Umstand, dass der Kollege keine vierjährige Karenz in Anspruch genommen hat. Die prospektive Analyse befasst sich ausschließlich mit der Frage nach den Auswirkungen der Karenz auf die Entgeltfortzahlung. Das Dienstverhältnis selbst bleibt aufrecht, die Pflichten aus demselben (in erster Linie Arbeitspflicht und Lohnzahlungspflicht) ruhen für die Zeit der Karenzierung.

Ergebnis:

Im *KVReinigung* gibt es kein Senioritätsprinzip. Das heißt, dass eine längere Betriebszugehörigkeit nicht zur Lohnerhöhung führt (eine gängige Regelung bei ArbeiterInnen-Kollektivverträgen). Die Arbeiterin erhält folglich nach ihrer Rückkehr aus der Karenz Lohn in der gleichen Höhe wie der Kollege, der zur gleichen Zeit wie sie eingetreten ist und ebenfalls eine entsprechende Tätigkeit ausführt.

Der *KVSozGes* hingegen kennt ein ausgeprägtes Senioritätsprinzip, wonach es für jedes zurückgelegte Dienstjahr einen Sprung mit entsprechender Gehaltserhöhung gibt. Zudem ist eine Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten in Höhe eines Drittels der dafür verwendeten Zeit vorgesehen. Für die wiedereinsteigende Frau mit Kind ergibt sich daraus eine Minderentlohnung im Vergleich zu ihrem Kollegen von ca. 5 %. Dieser Unterschied bleibt über die gesamte weitere Berufslaufbahn bestehen,²³ sodass sich über einen absehbaren Zeitraum von zehn Jahren ein finanzieller Gesamtunterschied von mindestens EURO 13.160,- brutto ergibt.²⁴ Würde sich die Mitarbeiterin zusätzlich aufgrund ihrer Familienpflichten nur mehr Halbtags arbeiten, dann würde der Entgeltsabstand zum Kollegen 52,5 % betragen.

Das verhältnismäßig gering ausgeprägte Senioritätsprinzip in der Gastronomie (*KVHotel*) führt zu einer geringen Entgeltdifferenz zwischen beiden. Mit einer Erhöhung von 1,5 % für drei zurückgelegte Jahre macht der Kollege zwei Sprünge zu insgesamt 3 % während der vierjährigen Kinderbetreuungskarenz der Kollegin.

In der Metallindustrie (*RKVMetInd*) gibt es ein deutlich schwächer ausgeprägtes Senioritätsprinzip als im *KVSozGes*. Elternkarenzen sind im Ausmaß von insgesamt bis zu 10 Monaten anzurechnen, Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes zur Gänze.

	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

²³ Genau genommen, bis man „ausgesprungen ist“, das heißt das obere Ende der Gehaltsklassenskala erreicht hat.

²⁴ 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.

Schlussbetrachtung

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. Weitere Gründe finden wir in subtilen Mechanismen der Diskriminierung, wie beispielsweise einer unterschiedlichen Klassifikation und Bewertung von ‚Frauenarbeit‘ und ‚Männerarbeit‘.²⁵ Ergebnissen aus der Analysen der französischen Soziologin Margaret Maruani zufolge, genügt eine kleine konstruierte Differenz, die Kluft zwischen qualifizierter und unqualifizierter Arbeit aufrecht erhalten zu können. Für die Definition von Qualifikation in betrieblichen Zusammenhängen ordnet Maruani das Geschlecht als ‚zentrale Achse‘ der Unterscheidung und sie sieht Frauen als ‚Verliererinnen‘ im Prozess des Aushandelns von Qualifikationen zwischen unterschiedlich vergesellschafteten Gruppen.²⁶

Bewertung von Arbeit

Der Wert der Arbeit sollte der österreichischen Soziologin Edeltraud 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 Bewertungen²⁷

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 Erwerbsarbeitsverhältnis das derzeit noch eindeutig von Männern dominiert ist.

Aufwertung frauendominierter Bereiche

Döge²⁸ 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

²⁵ vgl. Kapeller et al. (2002).

²⁶ vgl. Maruani (1997).

²⁷ vgl. a. a. O. S. 13 f.

²⁸ vgl. Döge (2002).

Kollektivvertragliche Regelung von Gender Mainstreaming

Die ausdrückliche Aufnahme von Richtlinien oder Grundsatzregelungen zur Geschlechtergerechtigkeit in Kollektivverträge ist dringend zu empfehlen. Wenden sich nämlich die Kollektivvertragsparteien des jeweiligen Wirtschaftsbereiches dieser Thematik zu, so können leichter Gesamtkonzepte für die Branche entwickelt 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.

Ununterbrochener betrieblicher oder genereller Karriereverlauf führt bei dienstzeitabhängigen (Entgelt-)Leistungen vielfach zu höherer Abgeltung (Stichwort: Belohnung der Betriebstreue). Durchgehende Berufslaufbahn ist 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).

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. Angesichts der von Metz-Göckel und Kamphans²⁹ vorgelegten Ergebnisse zu Effekten unterschiedlicher Sprachformen empfiehlt es sich, im Rahmen der geschlechtergerechten Formulierung in Kollektivverträgen die Doppelnennung stärker als bisher zu berücksichtigen. Bisherige Ansätze zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprachform gehen in Richtung geschlechtsneutrale Formulierung.³⁰ Ergebnisse zur Verwendung dieser Sprachform konstatieren eine grundsätzliche Neigung, Begriffe in Abhängigkeit vom inhaltlichen Kontext assoziativ stereotyp wahrzunehmen (z.B.: Arbeitgebende / Beschäftigte im Handel). Die gedankliche Präsenz von Frauen nimmt in dem Maße zu, in dem sie sprachlich benannt werden.

Koordinierte Politiken

Insgesamt sind langfristige Strategien und aufeinander abgestimmte weitreichende „Politiken aus einem Guss“ gefordert, um im Bereich der Einkommensverteilung mittel- und langfristig nennenswerte Veränderungen herbeizuführen (z.B. Koordinierung der sozialpartnerschaftlichen Lohnpolitik, Familienpolitik, Arbeitsmarktpolitik,...). Isolierte Maßnahmen sind vermutlich nicht wirksam genug, um die relevante Änderungen zu bewirken. Innerhalb einer entsprechend koordinierten Strategie könnten aber alle beteiligten AkteurlInnen ihren Beitrag zu einer Veränderung leisten.

²⁹ http://dimeb.informatik.uni-bremen.de/documents/projekt.gender.Infopapier_No3a.pdf

³⁰ vgl. Bauer et al.(2003). S. 55.

Abkürzungen

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch
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
ff	fortfolgende
GewO	Gewerbeordnung
GBG	Gleichbehandlungsgesetz
GPA	Gewerkschaft der Privatangestellten
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
WBI	Wirtschaftsrechtliche Blätter
Z	Ziffer, Zahl
ZAS	Zeitschrift für Arbeit und Soziales

Literaturverzeichnis (Forschungsbericht)

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.

Grießler, 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 Soziwissenschaften.

Löschnigg, Günther (2003). Arbeitsrecht. Wien.

Lutz, Hedwig (2003). Verdienstentgang 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/ Pöferl, 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
f [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