



*Kurze Zusammenfassung des
Projekthandbuchs
Gender Mainstreaming in
Kollektivverträgen*

Werkzeug 1

Checklist für Kollektivverträge

*****Checkliste*****

Die von uns im Handbuch aufgelisteten Prüfpunkte wurden in acht Gruppen zusammengefasst:

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

und zu diesen Gruppen wurden Fragen nach der 4 -R Methode formuliert:

Repräsentation

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

Ressourcen

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

Realia

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



Rechte

Welche Gleichstellungsrechte gibt es und wie wird durch eine Maßnahme darauf Bezug genommen? Wie verbindet sich das Eine mit dem Anderen?

1. Sprache

Repräsentation

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

Wie viele Frauen, wie viele Männer sind LohnverhandlerInnen?

Wie viele Frauen, wie viele Männer haben bei der Erstellung des Textes mitzureden?

Ressourcen

Kommen Frauen bzw. Männer im Text ausdrücklich vor?

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

Dient die Sprache dazu, ein Geschlecht tatsächlich von einer Tätigkeit fernzuhalten? (Monteur)

Realia

Ist die männliche Sprachform wirklich neutral?

Ist es angemessen, jeweils ein Geschlecht nicht zu benennen?

Ist es angemessen jeweils ein Geschlecht mitzumeinen?

Rechte

Jeder Kollektivvertrag muss durchgehend Frauen und Männer ausdrücklich benennen.

Das kann neue Tätigkeitsbezeichnungen erforderlich machen.

Er soll darüber hinaus diesen Sprachgebrauch in seinem Geltungsbereich verbindlich machen (z.B. für Betriebsvereinbarungen)

2. Beständigkeit des Arbeitsverhältnisses

Repräsentation

Wie viele Frauen und wie viele Männer:

- haben ein Heimarbeitsverhältnis
- befinden sich in einem befristeten Arbeitsverhältnissen



- haben eine Probezeit zu absolvieren
- haben ein Gelegenheitsarbeitsverhältnis
- befinden sich in einem Arbeitsverhältnis ohne sozialversicherungsrechtlichen Schutz
- Arbeitsverhältnis ohne (bzw reduzierten) arbeitsrechtlichen Schutz
- Sind überlassene Arbeitskräfte, LeiharbeiterInnen, ZeitarbeiterInnen
- haben Teilzeitverträge
- machen Telearbeit

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

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

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

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

Gibt es ArbeitnehmerInnen, die mehrere Teilzeitbeschäftigungen haben?

Ressourcen

Welche Auswirkungen hat die Beständigkeit auf:

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

Welche Auswirkungen hat die Beständigkeit eines Arbeitsverhältnisses auf die Gestaltung der nachfolgenden bzw. späteren Arbeitsverhältnisse?

Realia

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

Kann einem Geschlecht eher Risiko, Unsicherheit zugemutet werden?

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

Auf welche Verantwortungen wird wie Rücksicht genommen?

Wie wirkt sich die Übernahme von:



- Familienarbeit
- politischen Funktionen
- Gewerkschaftliche Tätigkeit
- Nebentätigkeiten

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

Rechte

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

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

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

3. Anrechnungsregeln

Repräsentation

Wie viele Männer und Frauen sind von Anrechnungsregeln betroffen?

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

Was gilt als Vordienstzeit?

Was gilt als Berufserfahrung? (zB „Familienmanagement“?)

Bewertung von Vorkenntnissen aus Berufserfahrungen auch aus anderen Branchen:

werden sie bei Männern und Frauen nach gleichen Maßstäben vorgenommen.

Gibt es Ermessensregeln?

Wie werden sie in der Praxis angewendet (ganze halbe am rechten udgl.).

Ressourcen

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

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



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

Realia

Welches Gesellschaftsbild liegt hinter den Anrechnungsregeln: Präsenzdienst als „Dienst am Vaterland“ – Kindererziehung als Privatsache?
Gelten Vorkenntnisse, die im familiären Kontext erlernt wurden (Haushaltsführung, Reinigung) als selbstverständlich, andere nicht? (Kfz-Lenken als Lehrberuf)
Werden Berufsbiographien als durchgehend angelegt (Männer) oder werden sie von vornherein als voraussichtlich unterbrochen gedacht (Frauen)?

Rechte

Beinhalten die Anrechnungsregeln im KV direkte bzw. mittelbare Diskriminierungen?

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

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

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

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

4. Arbeitszeit

Repräsentation

Wie viele Frauen, wie viele Männer leisten:

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

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

Wie autonom können Frauen und Männer ihre Arbeitszeit bestimmen?



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

Ressourcen

Wie werden diese Arbeitszeitformen gesellschaftlich bewertet und abgegolten? Unterscheidet sich die Bewertung und Abgeltung in „Männer“ und „Frauen“ – Branchen?

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

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

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

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

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

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

- Welche Gründe werden dafür eher akzeptiert?

Realia

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

Gelten bestimmte Arbeitszeitformen als Entgegenkommen?

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

Ist Teilzeitarbeit in Führungspositionen vorstellbar?

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

Rechte

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

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

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

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



5. Grundentgelte

Repräsentation

Wie viele Frauen erhalten den kollektivvertraglichen Mindestlohn / Gehalt ?
Für wie viele Frauen und Männer erfolgt die Einstufung (nur) aufgrund des Kollektivvertrages, oder (auch) durch betriebliche / individuelle Regelungen?
Wie viele Frauen und Männer sind daran beteiligt Löhne / Gehälter festzusetzen:

- auf Betriebsebene
- auf Kollektivvertragsebene
- auf Gesetzesebene

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

Ressourcen

Wie ist der Grundlohn / Gehalt zwischen Frauen und Männern verteilt?
Wie verteilen sich Frauen und Männer auf die Lohn- / Gehaltsgruppen?
Sind die Anfangslöhne / -gehälter innerhalb einer Lohngruppe für Männer und Frauen gleich hoch?
Wie rasch und oft erhalten Frauen und Männer Vorrückungen / Lohnerhöhungen?

Realia

Ist die Wertung von Arbeit als

- schwer / leicht
- belastend / belastungsfrei
- qualifiziert 7 weniger qualifiziert
- verantwortungsvoll
- längere / kürzere Anlernzeit / Vorqualifikation erforderlich

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

Werden alle maßgeblichen Kriterien beachtet und diskriminierungsfrei gewichtet?

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

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

Rechte

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



Analyse:

Welche Komponenten bestimmen den Grundlohn / Gehalt ? Ist jede dieser Komponenten diskriminierungsfrei? Überprüft werden müssen insbesondere Arbeitsbewertungen, Vorrückungen, Anrechnungsregeln.

Mögliche Ziele:

- a) Gleich viele Männer und Frauen in den einzelnen Lohngruppen
 - Klare trennscharfe Einstufungskriterien
 - Aufwertung branchentypischer Frauenarbeit
 - Beseitigung branchentypischer Aufstiegshemmnisse, z.B. männertypische Formalqualifikationen (Lehrabschlussprüfung) als unersetzbare Einstufungsvoraussetzungen.
 - Förderung innerbetrieblicher Frauenqualifikation
- b) Gleich hohe Löhne für Männer und Frauen innerhalb einer Lohngruppe:
 - Kollektive Aufzahlungsansprüche für alle Angehörigen eines Geschlechtes innerhalb einer Lohngruppe, wenn nach einem Übergangszeitraum statistisch signifikante Lohnunterschiede weiter bestehen.
- c) Gebot gleich hoher Anfangslöhne / Gehälter innerhalb einer Lohngruppe.
- d) Kontinuierliche Kontrolle der Entwicklung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auf Branchen – und Betriebsebene.
- e) Nachjustierung der getroffenen Maßnahmen.

6. Tätigkeitsabhängige Zusatzentgelte

Repräsentation

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

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

Wie viele Frauen und Männer bekommen welches Zusatzentgelt?

Wie viele Frauen und Männer entscheiden über Art und Höhe und Zuteilung der Zusatzentgelte?



Ressourcen

Welche Voraussetzungen werden benötigt, um jedes dieser Zusatzentgelte zu erlangen; Sind diese Voraussetzungen für ein Geschlecht leichter zu erfüllen? In welcher Höhe erhalten Frauen und Männer jedes dieser Zusatzentgelte? Wie verteilt sich die Summe der Zusatzentgelte zwischen Frauen und Männern in der Branche / im Betrieb?

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

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

Realia

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

Ist die Bewertung von Arbeit als

- schwer / leicht
- belastend/ belastungsfrei
- verantwortungsvoll

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

Werden alle maßgeblichen Kriterien beachtet und diskriminierungsfrei gewichtet?

Sind die Zusatzentgelte, die typischerweise ein Geschlecht bezieht, deswegen noch höher, weil sie steuerlich begünstigt werden?

Rechte

Was tut der KV, um die zwischen die Geschlechtern unterschiedliche Höhe von Zusatzentgelten anzugleichen?

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

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

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

7. Dienstzeitabhängige Rechte

Repräsentation

Wie viele Frauen und Männer erhalten insbesondere :



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

Wie viele Frauen und Männer entscheiden über die Zuteilung ? Auf Betriebsebene / Branchenebene.

Ressourcen

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

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

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

Realia

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

Setzt die maßgebliche Wertvorstellung (z.B.: das ununterbrochene zur Verfügung sehen für einen Betrieb) die Entlastung von Familien- und Pflegearbeit voraus?

Rechte

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

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

Sichert der Kollektivvertrag das derzeit noch frauentypische Abwesenheitszeiten (Kinderbetreuung) als Dienstzeit gelten / keine Unterbrechung der Dienstzeit bedeuten.



8. Sonstige Arbeitsbedingungen insbesondere Aus- und Weiterbildung sowie Aufstieg

Repräsentation

Wie viele Frauen und Männer erhalten sonstige Leistungen (z.B.: Arbeitsausstattung, „fringe benefits“ und Zugang zu Aus- und Weiterbildung)?
Wie viele Männer und Frauen sind bzw. kommen wie schnell in Führungspositionen (auch in der betrieblichen Interessenvertretung)?
Wie viele Frauen und Männer entscheiden über die Vergabe von sonstigen Leistungen (wie insbesondere Arbeitsausstattung, „fringe benefits“, Zugang zu Aus- und Weiterbildung)?

Ressourcen

Wie viel Raum (z.B. Bürofläche, Arbeitsplatz, Rückzugsräume, Umkleideräume) stehen den Frauen, wie viel den Männern zur Verfügung.
Wie viel Zeitsouveränität (z.B.: Informelle Pausen) haben Männer und Frauen?
Wie viel Aus- und Weiterbildungszeit nehmen Frauen und Männer in Anspruch?
Wie viel und welche bezahlte Abwesenheitszeiten (z. B.: Pflegefreistellung, wichtige persönliche Gründe) nehmen Frauen und Männer in Anspruch?
Wie viel Geld wird in Aus- und Weiterbildung investiert?
Werden insbesondere Ausbildungen zu Führungskräften Frauen und Männern gleichermaßen angeboten?
Führen vergleichbare Karrieren von Frauen und Männern zu vergleichbaren Einkommenssteigerungen?

Realia

Werden Frauen zusätzliche Belastungen bzw. höherwertige Aufgaben weniger zugetraut als Männern bzw. haben sie selbst geringeres Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten?
Besteht das Vorurteil, dass Frauen keine langfristigen Berufs- und Aufstiegsziele verfolgen?
Welche Vorstellungen über Familien- und Haushaltsverantwortung bestimmen die Gestaltung von Sozialleistungen (z.B.: freie Tage bei Heirat und Geburt, Tod usw.)?

Rechte

Stellt der KV sicher, dass Frauen und Männer hinsichtlich der sonstigen Arbeitsbedingungen gleichgestellt werden?
Fördert der KV gleich hohe Aus- und Weiterbildungsinvestitionen für Frauen und Männer, insbesondere die Ausbildung von Frauen in „Männer“ - Berufen und von



Männern in „Frauen“ – Berufen, z. B.: durch Freistellungsansprüche und Arbeitgeber – Zuschüsse?
Enthält der KV Anreize zum Abschluss betrieblicher Frauenförderpläne, z.B.: pauschale Lohn / Gehaltserhöhungen für Frauen in Betrieben ohne Frauenförderungspläne?
Bewirkt das Zusammenspiel aller KV – Regelungen (siehe diese Checklist; insbesondere Entgeltsystem, Arbeitszeit, dienstzeitenabhängige Rechte), dass Frauen und Männer gleiche Aufstiegschancen haben?



Kurze Zusammenfassung des PROJEKTHANDBUCHS

Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen

am Beispiel der Kollektivverträge der
Gewerkschaft Metall-Textil

Projektteam

C. Bauer †	christine.baur@bmsg.gv.at
C. Baur	robert.hauser@metaller.at
R. Hauser	anton.hiden@metaller.at
A. Hiden	monika.kemperle@metaller.at
M. Kemperle	ingrid.nikolay-leitner@bmsg.gv.at
I. Nikolay-Leitner	rene.schindler@metaller.at
R. Schindler	susanne.prisching@bmsg.gv.at
S. Prisching	



Kollektivverträge gendern – wozu?

Kollektivvertragliche Regelungen und Einstufungskriterien gelten für beide Geschlechter gleichermaßen. Wird beispielsweise eine Tätigkeit einer bestimmten Lohngruppe zugeordnet, ist es gleichgültig, ob sie von einem Mann oder einer Frau ausgeübt wird – die Bezahlung ist gleich.

Oder: Angerechnet wird einschlägige Berufserfahrung, egal, ob ein Mann oder eine Frau in den Betrieb eintreten.

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

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

Verhinderung von Kritik birgt allerdings immer die Gefahr in sich, auch Weiterentwicklung und Fortschritt zu erschweren.

Die Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen“ hat daher die Frage bewusst anders gestellt:

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

Ziele des Projekts

- Kollektivverträge im Bereich Gewerkschaft Metall - Textil überprüfen auf:
- Bestimmungen, die anfechtbar sind;
- Bestimmungen, bei denen anlässlich Neuverhandlung auf Gleichstellung geachtet werden muss;
- Bestimmungen, die neutral formuliert, aber für diskriminierende Anwendung offen sind.



- Auffinden bzw. Entwickeln von Best-practice-Beispielen für gendergerechte Kollektivvertragsgestaltung
- Definition von Eckpunkten für die Entwicklung von Lohnschemata, die zur Angleichung der Einkommen von Frauen und Männern beitragen

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

Nicht-Ziele

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

Ergebnisse der Analyse

Die Analyse der Kollektivverträge der Gewerkschaft Metall -Textil unter Gender - Gesichtspunkten konnte in einer faszinierenden Ausgangs-Situation vorgenommen werden: Durch die im Jahr 2000 erfolgte Fusion der (vormaligen) Gewerkschaft Metall – Bergbau - Energie und der Gewerkschaft Textil – Bekleidung - Leder war eine ArbeitnehmerInnen-Vertretung für zwei sehr unterschiedliche Sektoren entstanden.

Die Gewerkschaft Metall – Textil betreut nun einen klassisch „männlichen“, gut bezahlten Sektor der Wirtschaft ebenso wie einen klassisch „weiblichen“, schlecht entlohnten.

Zum Zeitpunkt der Analyse - ein bis zwei Jahre nach dem Zusammenschluss - hatte sich die Struktur der Kollektivverträge noch nicht verändert. Trotz ganz unterschiedlicher Regeln, insbesondere in der zentralen Frage der Einstufung,



wurden doch in der Tendenz in beiden Bereichen die männlichen Beschäftigten begünstigt.

Dies veranschaulicht sehr deutlich, in welcher subtiler Weise sich Machtverhältnisse - jeweils angepasst an gegebene Branchenstrukturen - durchgesetzt haben. Auch das Zurückdrängen der Einkommensdiskriminierung muss subtil und situativ angepasst erfolgen.

Die Analyse ging jeweils von der Prüfung direkt oder indirekt diskriminierender Regelungsinhalte aus. Ihr Hauptaugenmerk war aber nicht auf arbeitsrechtliche Fragestellungen gerichtet, im Zentrum der Überlegungen stand vielmehr die Frage, welche - zulässigen oder unzulässigen - Regelungsinhalte im Endeffekt für ein Geschlecht benachteiligend sind. Es wurden bewusst keine rechtlichen (gerichtlichen) Lösungsansätze diskutiert, sondern überlegt, ob und wie ein verantwortungsvolles, gemeinsames Vorgehen der SozialpartnerInnen, in einer Branche zur Beseitigung oder doch deutlichen Verminderung der Lohndiskriminierung beitragen könnte.

Beispiele:

➤ Grundentgelte/Einstufung

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

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

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

Die strikte Trennung in Facharbeit und angelernte Arbeit führt im Metallbereich dazu, dass Frauen - auch wenn sie hervorragende Arbeit leisten - schlecht bezahlt bleiben, weil ihnen der formelle Lehrabschluss fehlt: Die Metall-



Lehrberufe sind traditionell eine Männerdomäne. Nur vereinzelt werden junge Frauen in einem dieser Lehrberufe ausgebildet.

Dem gegenüber werden die textilen Lehrberufe ganz überwiegend von Frauen absolviert, aber das nützt ihnen nichts: Ob ein Lehrberuf absolviert wurde oder nicht, zählt in der Logik der Textil-Kollektivverträge kaum oder gar nicht. Es kommt nur auf die konkret verrichtete Tätigkeit an. Dadurch können (meist ausländische) Männer, die entsprechend qualifizierte Tätigkeiten verrichten, ungeachtet des fehlenden Lehrabschlusses zumindest gleich hohe Löhne erzielen.

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

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

➤ **Offen diskriminierende Lohnregelungen**

In fast sämtlichen Kollektivverträgen des Textilbereiches finden sich klassische „Männer“ – Lohngruppen. Die sogenannten „Betriebshandwerker“ oder auch „Professionisten“ bestehen einerseits aus Facharbeitern, die die Handmaschinen und Anlagen warten und instandhalten und umfassen andererseits auch Gruppen wie insbesondere Heizer und Chauffeure, die qualifiziert angelernte Tätigkeiten ausüben. Sie werden deutlich besser



entlohnt, als FacharbeiterInnen aus dem Textilbereich.

So stuft der Kollektivvertrag Textilindustrie „geprüfte Heizer“ und „angelernte Maschinisten“ ebenso wie „Betriebshandwerker mit abgeschlossener Lehrzeit“ und „angelernte Betriebshandwerker nach fünfjähriger, einschlägiger Praxis in der Textilindustrie“ in die LG 9, wobei es insgesamt 12 Lohngruppen gibt.

Zahlreiche FacharbeiterInnentätigkeiten aus dem Textilbereich sind hingegen in den Lohngruppen 4 – 8 eingereiht.

➤ **Statistische Ergebnisse und Schlussfolgerungen:**

Eine geschlechtsspezifische Auswertung der Lohnstatistik ergibt, dass im Metallbereich zwar Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen innerhalb der einzelnen Lohngruppen bestehen, aber nicht sehr hoch sind. Wesentlich signifikanter sind die unterschiedlichen Besetzungen der einzelnen Lohngruppen mit Männern und Frauen: Sowohl in den Lohngruppen für FacharbeiterInnen als auch in den Lohngruppen für angelernte ArbeitnehmerInnen dominieren jeweils die Männer in den höheren Lohngruppen, während Frauen (sowohl in den Facharbeiterlohngruppen wie überhaupt) in den unteren Lohngruppen eingestuft sind.

Wesentliches Ziel muss es daher sein, eine korrektere Einstufung jeweils innerhalb der Gruppen der FacharbeiterInnen bzw. der angelernten ArbeitnehmerInnen zu erreichen. Darüber hinaus sollte die scharfe „FacharbeiterInnen-Grenze“ durchlässiger gemacht werden.

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

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



➤ **Missverhältnis zwischen Grundentgelten und tätigkeitsabhängigen Zusatzentgelten**

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

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

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

➤ **Definition von Zuschlägen**

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

Hier könnten genauere Beschreibungen bzw. die Anführung von Beispielen nützlich sein.

➤ **Aus- und Fortbildung:**

Im Vergleich der Bereiche Metall und Textil fällt auf, dass die Metall-Kollektivverträge durchgängig die Kosten des Besuchs eines Berufsschulinternates während der Lehrausbildung zumindest teilweise dem/der Arbeitgeber/in anlasten, während im Textilbereich solche Kosten nicht ersetzt werden müssen. Daraus resultiert im Effekt eine Begünstigung der



männlichen Lehrlinge des Metallbereiches gegenüber den weit überwiegend weiblichen Lehrlingen des Textilbereiches.

Best-practice-Beispiele

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

Best fantasies

(verfolgenswerte derzeit jedoch noch nicht praktizierte Maßnahmen)

- Eine vielversprechende Maßnahme wäre die paritätische Zusammensetzung der für die Kollektivvertragsverhandlungen zuständigen Verhandlungsgremien mit Männern und Frauen. Dies gilt insbesondere für die "kleinen Komitees", welche die operativen Verhandlungsgespräche führen. Ergänzend dazu werden **Gendertrainings für KollektivvertragsverhandlerInnen** als sinnvoll erachtet.
- **Ein vorrangiges und relativ leicht umzusetzendes Ziel ist die geschlechtsneutrale Formulierung sämtlicher Kollektivverträge**



■ Das **Miteinbeziehen der ArbeitgeberInnenseite** in die Bemühungen, Lohndiskriminierungen bald der Vergangenheit angehören zu lassen, ist ein weiteres unumgängliches Muss.

■ **Vertrauenspersonen für sexuell belästigte MitarbeiterInnen** sollten auf der Geschäftsführungsebene bzw. auf Ebene des Personalmanagements eingesetzt werden, damit Zuständigkeiten mit spezifischer Kompetenz für die Behandlung derart gelagerter Diskriminierungsfälle entstehen.

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

indem dafür genaue Regeln aufgestellt, insbesondere die relativen Gewichte der maßgeblichen Kriterien (Qualifikationen, Verantwortung,...) zueinander festgelegt werden; oder doch branchentypische, verschiedene aber gleichwertige Tätigkeiten benannt werden

indem den Unternehmen der Einsatz analytischer Arbeitsplatzbewertungssysteme freigestellt wird; sie aber verpflichtet werden gegebenenfalls nur solche Systeme zu verwenden, die von beiden KollektivvertragspartnerInnen oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft als diskriminierungsfrei anerkannt wurden

indem jedenfalls der Grundsatz festgelegt wird, dass jener Teil des Entgelts, der als Überzahlung, Belohnung, „freie“ Prämie und dergleichen oder aufgrund von Beurteilungssystemen bezahlt wird, im Durchschnitt aller ArbeitnehmerInnen gleich hoch sein muss – zumindest im Verhältnis zum jeweiligen Grundlohn (bei statistisch signifikanten Beschäftigtenzahlen)

■ Um der Lohngleichheitsfrage **Öffentlichkeit** zu verschaffen, könnte vorgesehen werden, dass in den Jahresabschlüssen und Geschäftsberichten das durchschnittliche Entgelt der ArbeitnehmerInnen – Gruppen nach Geschlechtern getrennt ausgewiesen werden muss. Bei Unterschieden muss deren Ursache dargelegt und die Entwicklung über die Jahre dargestellt werden.



■ Als **staatliche Prämie** für Fortschritte bei der Verminderung solcher Ungleichheiten könnten Steuergutschriften für Gleichstellungs-Vorschläge, oder auch als Prämien für erreichte Fortschritte (für BetriebsrätInnen und ManagerInnen) vorgesehen werden.