

Fachgespräch

10. November 2015, Wien

Kollektivverträge und Abbau von Frauenbenachteiligung

Ulrike Papouschek

Kollektivverträge

- Analyse von **fünf Kollektivverträgen** unter dem Aspekt des Abbaus von frauenspezifischen Benachteiligungen
- Schwerpunkt auf dem **Abbau von Entgeltdiskriminierung**
- Ausgangspunkt: Grundsatz „**gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit**“ - im Artikel 141 des EG-Vertrags verankert und bindend für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union
- Rechtliche Grundlage allein gewährleistet noch keine Einkommensgerechtigkeit

Kollektivverträge

- **Ursachen für ungleiche Entlohnung** (Gender Pay Gap) von Frauen und Männern **vielfältig**: von der historischen Unterbewertung frauendominierter Tätigkeiten (z.B. Pflege- und Betreuungsarbeit) über die ungleiche Verteilung von Haus- und Versorgungsarbeit und damit verbundener unterschiedlicher Verteilung von Teilzeit- und Vollzeitarbeit sowie Erwerbsunterbrechungen aufgrund von familiären Betreuungspflichten bis hin zu diskriminierungsanfälligen Entlohnungssystemen
- **Kollektivvertrag**, als höchstes kollektivrechtliches Normeninstrument unterhalb des Gesetzes (und seiner Verordnung), wichtige Bedeutung

Auswahl der Kollektivverträge

- Kollektivverträge, in deren Geltungsbereich **sehr viele Frauen beschäftigt**
- Plus zusätzliche, theoriegeleitete Gewichtungskriterien: neben Dienstleistungsbranchen auch **eine Industriebranche, vorherrschendes Qualifikationsniveau** der Beschäftigten – Niedrigqualifikationsbranchen und Branchen mit Beschäftigten mit hohen Qualifikationsniveaus

Auswahl der Kollektivverträge

- Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich („BAGS-KV“)
- Kollektivvertrag für die Handelsangestellten (Kollektivvertrag Handel Angestellte)
- Rahmenkollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerInnen, im sonstigen Reinigungsgewerbe und in Hausbetreuungstätigkeiten und aktuelle Lohn tafel (2015) für Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerInnen
- Rahmenkollektivvertrag für Arbeiter und Arbeiterinnen in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie Österreichs (RKV Nahrungs- und Genussmittelindustrie Arb) und Lohnvertrag für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der Süßwarenindustrie
- Rahmenkollektivvertrag für ArbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe

Kollektivverträge: Analysebereiche

Drei Analysebereiche:

- **Einstufung** (Bewertungsregelungen) in Lohngruppen, Zulagen und dienstzeit- bzw. betriebszugehörigkeitsabhängige Entlohnung (Seniorität)
- **Dienstzeit- bzw. betriebszugehörigkeitsabhängige Ansprüche** (Vorrückungen, Urlaub, Jubiläumsgeld, Entgeltfortzahlungsdauer bei Krankheit oder Arbeitsunfall, Kündigungsfristen etc.)
- **Regelungen für Teilzeitbeschäftigte**: Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschlag und Durchrechnungszeiträume

Was gilt für alle Kollektivverträge?

- Regelungen für Teilzeitbeschäftigte: Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschlag – Orientierung am Mehrarbeitsgesetz (§ 19 Arbeitszeitgesetz (AZG) idF BGBl. I Nr. 61/2007)- in Praxis ‚offene Baustelle‘ (laut KV Expertinnen)
- **Erweiterte Anrechnung der gesetzlichen Elternkarenz** auf dienstzeit- bzw. betriebszugehörigkeitsabhängige Ansprüche in 3 Kollektivverträgen
- Kontinuierliche **Mindestlohnpolitik** in allen fünf KVs

KV Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft (ehemals „BAGS-KV“)

- Seit 2004 in Kraft und 2015 für mehr als 100.000 Personen gültig
- **Erweiterte Anrechnung der gesetzlichen Elternkarenz, aber auch der Pflegekarenz** auf Vorrückung (das meint Anhebung des Mindestgehalts innerhalb einer Verwendungsgruppe entlang einer zeitlichen Komponente z.B. Biennalsprung), Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsfrist und Abfertigung alt
- Weit über das Gesetz hinaus: neben der Elternkarenz auch **Hospizkarenzen und Pflegekarenzen** einbezogen, und Anrechnungen betreffen auch **Vorrückungen und Urlaubsansprüche**

KV Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft (ehemals „BAGS-KV“)

- **Einstufung** in eine bestimmte Verwendungsgruppe der Gehaltstabelle erfolgt zwar wie in Kollektivverträgen üblich nach der Art der Tätigkeit, aber die wesentliche Grundlage für die Einstufung **die abgeschlossene Ausbildung bzw. die Ausbildungsstunden und damit verknüpft die Einordnung von Berufsgruppen**
- Der Ausgangspunkt Ausbildungsabschlüsse bzw. Ausbildungsstunden **macht die Einstufung** in diesem bei der Qualifizierung durchaus formalisierten und teilweise professionalisierten Sektor **weniger diskriminierungsanfällig**

KV Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft (ehemals „BAGS-KV“)

- **Anrechnung von Vordienstzeiten:** Vor 2008 facheinschlägige Teilzeitbeschäftigung bis 19 Wochenstunden nur aliquotiert als Vordienstzeit angerechnet, seit 2008 facheinschlägige Vordienstzeiten unabhängig vom geleisteten Arbeitszeitausmaß zu 100% bis zum Ausmaß von maximal 10 Jahren angerechnet
- **Zulagen und Zuschläge** wie etwa Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG-Zulage) **für Teilzeitbeschäftigte aliquotiert**

Handel – Kollektivvertrag für Handelsangestellte

- 520.000 Handelsangestellte, 70% Frauen
- **Erweiterte Anrechnung der gesetzlichen Elternkarenz und Hospizkarenz** auf die Kündigungsfrist, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, das Urlaubsausmaß sowie das Jubiläumsgeld, Beide Karenzzeiten jeweils im Ausmaß von **maximal zehn Monaten** angerechnet.
- Als Ergebnis einer kontinuierlichen Mindestlohnpolitik ab 1.1.2015 ein **Mindestgehalt von 1.500,- Euro im KV**: stellt zwar eine Verbesserung für alle Beschäftigten dar, kommt aber primär den Beschäftigten der untersten Lohngruppe zugute, in denen vor allem Frauen eingestuft sind.

Handel – Kollektivvertrag für Handelsangestellte

- **Einstufung:** „**Schwierigkeits- und Selbstständigkeitsgrad**“ der Tätigkeit als Grundlage der Einstufung und **Prinzip der „überwiegenden“ Tätigkeit**
- **Diskriminierungsanfällig:** deutlich an einer OGH (Oberster Gerichtshof)-Entscheidung aus dem Jahr 2011 zur Einstufung von KassierInnen (GZ: 9 Ob A 33/11k)- KassierInnen im Supermarkt, die überwiegend an einer Kassa arbeiten, sind in höherer Beschäftigungsgruppe einzustufen

Reinigung – Kollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerInnen

- Rund 40.000 ArbeitnehmerInnen, rund 70 Prozent Frauen
- Seit 1.1.2013 **die erste Karenz** – im Sinne des Mutterschutzes bzw. des Väterkarenzgesetzes – für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankenstand und das Urlaubsausmaß **mit höchstens 16 Monaten** angerechnet
- Anrechnungen auf Vorrückungen und Jubiläumsgelder nicht relevant, da diese im Kollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerInnen nicht vorgesehen

Reinigung – Kollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden- und GebäudereinigerInnen

- **Neue Lohnordnung** (seit 2013) verbessert die Einstufung und Einkommen bestimmter Gruppen von Reinigungskräften in denen vor allem weibliche Beschäftigte vertreten
- **Verbesserung** vor allem für untere Lohngruppen, in denen vornehmlich weibliche Beschäftigte tätig sind, bringt die **klare Festlegung, dass im Reinigungs-KV nach der tatsächlichen Tätigkeit** (§ 11 Abs. 1) entlohnt wird
- **Erhöhung der Weihnachts- und Urlaubsremuneration**, zu deren Berechnung seit 2013 alle Zulagen, Zuschläge, allfällige Prämien sowie das Mehrstunden- und Überstundenentgelt einbezogen

Rahmenkollektivvertrag für die Nahrungs- und Genussmittelindustrie (NGG) und KV (Branchenanhang) für die Süßwarenindustrie

- Heterogene Branche mit 28 Teilbranchen, rund 70.000 Beschäftigte, 30% Frauen
- **Wesentliche Veränderungen** hinsichtlich geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede bereits Ende der 80er Jahre durch **Abschaffung von hierarchisierten Lohnkategorien innerhalb der Lohngruppen**
- Früher Lohngruppen jeweils zwischen zwei und drei hierarchisierte (Unter)Lohnkategorien auf, a) und b) oder a) und b) und c). Die a-Gruppe in den jeweiligen Lohngruppen der klassische Männerarbeitsbereich, in der niedriger bezahlten b- und c-Gruppe zu höheren Anteilen Frauen beschäftigt

Hotel- und Gastgewerbe – Rahmenkollektivvertrag für ArbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe

- 270.000 ArbeitnehmerInnen, 60% Frauen
- Grundproblem: Unübersichtlichkeit, keine bundeseinheitliche Regelungen, unterschiedliche Entgeltsysteme etc. – verunmöglicht bundeseinheitliche Analysen
- KV Verhandlungen Mai 2015 – erste Schritte in Richtung bundeseinheitlicher Harmonisierung

Zusammenfassung Kollektivverträge

- **Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen** im Entgeltbereich in den einzelnen Kollektivverträgen **unterschiedlich weit gediehen**
- Abhängig von derzeitigen Status Quo daher auch **in den einzelnen Branchen unterschiedliche Schritte notwendig**, um Benachteiligungen von Frauen im Entgeltbereich weiter abzubauen
- **Auffällig**: Arbeitsbewertung kaum Thema

DANKE FÜR IHR INTERESSE!

www.forba.at