

### **Gesetzlichen Mindestlohn:**

Eine feministische Forderung?

Zum fünften Mal findet 2013 in Österreich der internationale Aktionstag, der Equal Pay Day statt<sup>1</sup>. Er unterstreicht eine langgediente Forderung nach "gleichem Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit" für Männer und Frauen. Die Forderung lässt sich bis in die Monarchie zurückverfolgen<sup>2</sup> - 1951 wurde diese Forderung in einer ILO-Konvention<sup>3</sup> über die Gleichheit des Entgelts für gleichwertige Arbeit festgehalten. Dieser politische Begriff "Equal Pay" umfasst die Gesamtheit der Entlohnung und damit auch alle Zulagen, Zuschläge und sonstigen Vergütungen für die Arbeitstätigkeit<sup>4</sup>. Wie schwierig sich die Umsetzung dieser Forderung gestaltet zeigt sich nicht nur an dem Alter dieser Forderung, die die ArbeiterInnenbewegung seit ihrer Entstehung begleitet, sondern auch den verschiedenen inhaltlichen Ausgestaltungen der Aktionen rund um diese Forderung.

Die monetäre Bewertung der Arbeit ist in Österreich ist Großteils kollektivvertraglich<sup>5</sup> geregelt. Konkret werden derzeit jährlich rund 450 Kollektivverträge<sup>6</sup> zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvereinigungen abgeschlossen. So sind von der kollektivvertraglich geregelten Mindestlohnpolitik laut einer Studie der OECD rund 99 Prozent<sup>7</sup> aller ArbeitnehmerInnen erfasst. Von der kollektivvertraglichen Rechtsgestaltung nicht erfasst sind Land- und ForstarbeiterInnen, Arbeitsverhältnisse die den HeimAG unterliegen, Arbeitsverhältnisse zu Gebietskörperschaften und Vertragsbedienstete als auch freie Dienstnehmer und sonstige Selbständige.<sup>8</sup> Regelungen dazu finden sich in den ca. 30 Heimarbeitsstarifen, einem Heimarbeitsgesamtvertrag, 1 behördlichen Festsetzung der Lehrlingsentschädigung, fünf Satzungen und 30 Mindestlohntarifen wieder.

Durch den Mindestlohntarif wird in Bereichen, in denen auf Arbeitgeberseite keine kollektivvertragsfähige Körperschaft besteht, die Möglichkeit geschaffen, Mindestentgelte festzusetzen. Dieser regelt allerdings nur Mindestentgelte und Mindestaufwandsentschädigungen, aber keine sonstigen Arbeitsbedingungen.<sup>9</sup> Damit kommt auch eine große Mehrheit der Beschäftigten in Österreich in den Genuss von kollektivvertraglichen Mindestlohnregelungen.

Freie DienstnehmerInnen sind neben neuen Selbständigen allerdings von diesen Regelungen nicht erfasst. Und für alle diese Ausnahmen und Schwachstellen im System gilt: Frauen sind davon überproportional betroffen (siehe Abb. 1). Ein genauerer Blick auf die unselbständig Erwerbstätigen zeigt auch eine Hierarchisierung der Arbeitstätigkeit (siehe Abb. 2) und dass Frauen am unteren Ende von Lohn-, Gehaltseinstufungen stehen.

---

<sup>1</sup> [www.equalpayday.at](http://www.equalpayday.at)

<sup>2</sup> Lavaud, Marx, Scherz 2013, 25

<sup>3</sup> [https://s3.amazonaws.com/normlex/normlexexotic/DE/DE\\_C100.htm](https://s3.amazonaws.com/normlex/normlexexotic/DE/DE_C100.htm)

<sup>4</sup> Ranftl 2008, 203

<sup>5</sup> §§ 2 ff ArbVG

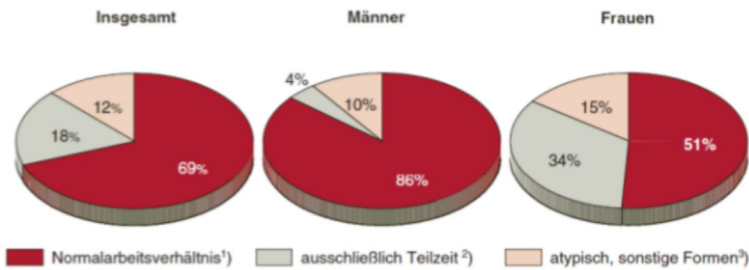
<sup>6</sup> [http://www.kvsystem.at/servlet/ContentServer?pagename=KVS/Page/KVS\\_Index&n=KVS\\_4.2](http://www.kvsystem.at/servlet/ContentServer?pagename=KVS/Page/KVS_Index&n=KVS_4.2)

<sup>7</sup> Venn 2009, 16

<sup>8</sup> [http://www.kvsystem.at/servlet/ContentServer?pagename=KVS/Page/KVS\\_Index&n=KVS\\_4.4.a&cid=1081863254417](http://www.kvsystem.at/servlet/ContentServer?pagename=KVS/Page/KVS_Index&n=KVS_4.4.a&cid=1081863254417)

<sup>9</sup> §§ 22 ff ArbVG

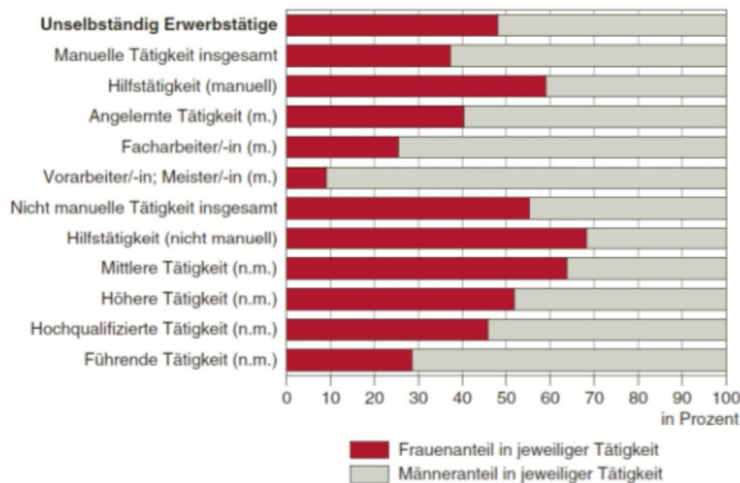
### Unselbständig Erwerbstätige nach Beschäftigungsform in der Haupttätigkeit



Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. Erstellt am 27.04.2012. - Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz-, Zivildienstler. - Labour Force-Konzept (LFK). - <sup>1)</sup> Unbefristete Anstellung auf Vollzeitbasis (und kein Leih- bzw. Zeitarbeitsverhältnis oder freier Dienstvertrag). - <sup>2)</sup> Alle unselbständig Erwerbstätigen, die ausschließlich aufgrund ihrer Teilzeiterwerbstätigkeit (ab 12h/Woche) als atypisch beschäftigt gelten. - <sup>3)</sup> Unselbständig Erwerbstätige auf die zumindest eine atypische Beschäftigungsform (freier Dienstvertrag, Leih- bzw. Zeitarbeitsverhältnis, geringfügige Beschäftigung unter 12h/Woche, Befristung) außer der ausschließlichen Teilzeitarbeit zutrifft.

Abb. 1: Statistik Austria, 2012

### Unselbständig Erwerbstätige<sup>1)</sup> nach beruflicher Tätigkeit und Geschlecht 2011



Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2011. Erstellt am 27.04.2012. - <sup>1)</sup> Ohne Lehrlinge.

Abb. 2: Statistik Austria, 2012

In diesem Beitrag wollen wir uns dem monetären Wert der Arbeit widmen und einen Abriss zum aktuellen Stand der Debatten zum Mindestlohn mit einem Exkurs zur Bewertung der Arbeit in Forschung und Politik bieten. Die Debatte wollen wir in einen feministischen Kontext stellen und diskutieren, warum gerade aus dieser Perspektive eine Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn zusätzlich zum Kollektivvertrag Sinn machen könnte. Umsetzen wollen wir dies einerseits mit einer Analyse der wissenschaftlichen Literatur als auch einer Rundschau anhand Leitfaden-Interviews mit ExpertInnen aus der Forschung, der Gewerkschaft und der Politik.

## Literatur

Ranftl, Edeltraud (2008): Equal Pay und Perspektiven zur Umsetzung des Prinzips der Gleichwertigkeit, in: Buchmayr, Maria (Hrsg.): Alles Gender? Feministische Standortbestimmungen. Innsbruck, S. 199-211

Lavaud, Marx, Scherz (Hrsg.): Wir verdienen mehr! Gleichberechtigung und faire Einkommen für Frauen. Wien. 2013

Venn, Danielle (2009): Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators. France. <http://www.oecd.org/els/emp/43116624.pdf>

Meyer, Allmendinger, 2013, Gute Arbeit ist viel mehr als bezahlte Erwerbsarbeit, in Neue Gesellschaft, Frankfurter Hefte, 4, S. 47 - 50