

Abstract Track #1: Der Wert von Arbeit

Kollektivverträge und der Wert von Frauenarbeit

Österreichs Arbeitsmarkt ist von starken Ungleichheiten und Segregation geprägt. Frauen verdienen in Österreich 2018 im Median 13,43 Euro brutto pro Stunde, Männer 16,26 Euro (mit 17,4%¹ liegt der Gender Pay Gap deutlich über dem EU-Schnitt). Selbst wenn Faktoren wie Teilzeitbeschäftigung berücksichtigt werden, bleiben mehr als zwei Drittel dieser Lücke unerklärt. Die niedrigeren Erwerbseinkommen von Frauen haben darüber hinaus zur Folge, dass die Pensionen von Frauen im Median nur knapp halb so hoch sind wie jene von Männern und auch Arbeitslosengeld und Notstandshilfe für Frauen signifikant niedriger sind als für Männer.

Während in der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Literatur für die unterschiedliche Bezahlung von Männern und Frauen gerne Merkmale wie formale Ausbildung, individuelle Präferenzen und die dazugehörige Berufswahl oder die Position im Beruf als Gründe herangezogen werden, beeinflussen diese Aspekte die Höhe der Entgelte – und damit den gesellschaftlichen Wert von Arbeit – nur indirekt. Löhne resultieren grundsätzlich aus individuellen oder kollektiven Verhandlungen, wodurch die relative Verhandlungsmacht der Beteiligten im Vordergrund steht und die genannten Merkmale nur als unterstützende Elemente im Verhandlungsprozess angesehen werden können. In Österreich sind weiters mit einem Abdeckungsgrad von gut 98% beinahe alle Beschäftigungsverhältnisse geprägt von Kollektivverträgen. Die Erklärung für die signifikanten Unterschiede der Verdienste von Männern und Frauen ist demnach im kollektiven Verhandlungsprozess und den resultierenden Kollektivverträgen zu suchen. Dieser Beitrag soll die Rolle von Kollektivverträgen und -Verhandlungen in Österreich für die Aufwertung von „Frauentätigkeiten“ anhand ausgewählter Beispiele untersuchen. Im Zentrum steht dabei die Bedeutung von Erschwernis-, Schmutz- und Gefahrenzulagen sowie die Beschreibung verrichteter Tätigkeiten in der Gestaltung von Beschäftigungsgruppen in den Kollektivverträgen.

Genderspezifische Arbeitsmarktsegregation

Um einen Überblick über die Situation in Österreich zu geben, werden gendertypische Branchen untersucht. Der österreichische Arbeitsmarkt gilt als besonders stark geschlechtsspezifisch segregiert, wobei der Handel in Österreich als die Frauenbranche schlechthin angesehen werden muss. 25,5%

¹ Unbereinigter Gender Pay Gap auf Basis von Median-Bruttostundenlöhnen.

aller in Österreich beschäftigten Frauen arbeiten in dieser Branche. Der Frauenanteil ist im Einzelhandel mit 75% besonders hoch, während die mittleren Bruttostundenlöhne für Frauen zu den niedrigsten zählen. Zudem arbeitet mehr als die Hälfte aller beschäftigten Frauen in Österreich entweder als Bürokräftin oder als Verkäuferin. Der zweitstärkste „Antrieb“ für die österreichische Arbeitsmarktsegregation ist die Branche Gesundheits- und Sozialwesen. Gemessen am Frauenanteil dieser Branche gibt es keinen „weiblicheren“ Bereich der österreichischen Wirtschaft – in Alten- und Pflegeheimen liegt er bei rund 80%.

Eine stark männerdominierte Branche ist die Energieversorgung, in der nur 17% der Beschäftigten Frauen sind. Der Bruttostundenlohn in dieser Branche ist für die Beschäftigten dieser Branche an führender Stelle, speziell Frauen verdienen in keiner anderen Branche mehr als hier. Ein zweite wichtige Männerbranche – die Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen – liegt ebenfalls im produzierenden Bereich. Der Frauenanteil in dieser Branche ist mit knapp 16% noch einmal geringer als in der Energieversorgung, während der Vollzeitanteil unter Frauen besonders hoch ist (bei etwa $\frac{3}{4}$).

Analyse der Kollektivverhandlungen und -verträge

Für die genannten frauen- und männerdominierten Branchen werden in weiterer Folge insgesamt zehn Kollektivverträge ausgewählt, die die Arbeitswelt der dort Beschäftigten besonders stark prägen. Eine genaue Betrachtung der gewählten Kollektivverträge soll beleuchten, welche Bereiche kollektivvertraglicher Regelungen besonders wichtig für die Gleichstellung von Frauen waren und sind. Die Analyse konzentriert sich dabei auf die Gestaltung der Beschäftigungsgruppen, die die Lohnstruktur in einer Branche stark beeinflussen und auf die Möglichkeit, durch eine objektive Beschreibung der von den Beschäftigten ausgeführten Tätigkeiten typisch „weiblichen“ Tätigkeiten einen höheren Stellenwert zu geben und Frauen damit zu einer besseren Bezahlung zu verhelfen. Weiters wird gezeigt, dass die in den Männerbranchen üblichen Erschwernis-, Schmutz- und Gefahrenzulagen ein starkes kollektivvertragliches Instrument darstellen, um typisch „weibliche“ Belastungen und Gefahren sichtbar zu machen und monetär wie ideell aufzuwerten.

Die Untersuchung der Kollektivverträge wird durch Interviews mit Expert*innen aus den Kollektivverhandlungen ergänzt, um idiosynkratische Herausforderungen gewerkschaftlicher Organisation in den Branchen zu beleuchten. Es soll gezeigt werden, dass kollektive Verhandlungen das Potenzial haben, zu einer Aufwertung der Arbeit von Frauen beizutragen und damit die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in Österreich zu verringern.