

»GENDERN«

von Kollektivverträgen



www.gpa-djp.at/frauen



Impressum:

Herausgeberin: GPA-DJP, Bundesfrauenabteilung und Wirtschaftsbereich 17

Verantwortlich für den Inhalt: Barbara Teiber, Mag. Kirstin Essenthier-Höchstätter, Eva Scherz

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-DJP), 1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Layout: GPA-DJP Marketing, Ulrike Pesendorfer

Fotos: GPA-DJP, DVR: 0046655, ÖGB ZVR-Nr.:576439352

Dezember 2007



»GENDERN« VON KOLLEKTIVVERTRÄGEN

Am Beispiel des Kollektivvertrages für ArbeitnehmerInnen, die bei Mitgliedern der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe (BAGS) beschäftigt sind.

Um dem Ziel, die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede in Österreich zu beseitigen, näher zu kommen, sind Maßnahmen auf vier verschiedenen Ebenen notwendig:

Individuelle Ebene

Stichwort »Empowerment«: Es geht darum das Selbstbewusstsein und das Selbstvertrauen von Frauen zu stärken. Dies ist vor allem wichtig für individuelle Gehaltsverhandlungen oder geplante Jobwechsel (die mit beruflichem und/oder gehaltlichem Aufstieg verbunden sind).

Betriebliche Ebene

Es bedarf betrieblicher Frauenfördermaßnahmen, Arbeitszeiten und –bedingungen die Vereinbarkeit von Privatleben und Job erleichtern sowie transparente und nachvollziehbare innerbetriebliche Einkommenssystematiken. Hier sind BetriebsrätInnen gefordert - die GPA-DJP Frauen unterstützen Sie dabei.

Politische Ebene

Die Politik ist gefordert Rahmenbedingungen zu schaffen, um Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen. Solange Frauen Benachteiligungen am Arbeitsmarkt vorfinden, sind verstärkt frauenfördernde Maßnahmen zu setzen.

Branchenspezifische Ebene

Kollektivverträge sind auf mögliche Benachteiligungen von weiblichen Beschäftigten zu durchleuchten. Es gilt unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen in Kollektivverträgen aufzuspüren.

Dazu soll die vorliegende Unterlage als Unterstützung dienen.

Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung

Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstigere Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.



Eine **mittelbare Diskriminierung** liegt hingegen vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem gewissen Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können. Ausnahme: Die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

Eine **gute Methode um mögliche Diskriminierungen** gegenüber Frauen in Kollektivverträgen **zu identifizieren** ist die Strategie des **Gender Mainstreamings**.

Dazu im folgenden die Begriffsdefinitionen von Gender, Mainstreaming und Gender Mainstreaming.

Gender ist englisch und bedeutet »Geschlecht« – Geschlecht im sozialen Kontext. Das Englische unterscheidet zwischen »sex«, dem biologischen Geschlecht und »gender«, dem sozialen Geschlecht. Gender zeigt auf, dass die vorgefundenen Geschlechterbilder und die Geschlechterrollen eine Geschichte haben und deshalb auch veränderlich sind.

Oft werden soziale Unterschiede zwischen den Geschlechtern nachträglich naturalisiert, d.h. auf das biologische Geschlecht zurückgeführt. Dies verwischt die Tatsache, dass die jeweiligen Unterschiede nicht von Geburt an bestehen, sondern durch Sozialisation, das Erlernen von Normen und Werten des jeweiligen sozialen Umfeldes hervorgebracht werden.

Mainstreaming ist die Tätigkeitsform für das Wort »Mainstream«, das Hauptstrom und Selbstverständlichkeit bedeutet. Mainstreaming heißt, dass ein bestimmtes Handeln und Denken in den »Mainstream« - in Politik und Gesellschaft, in Programme und Maßnahmen – übernommen und zu einem selbstverständlichen Handlungsmuster wird. Mainstreaming heißt, den »Mainstream« zu durchdringen und zu verändern.

Gender Mainstreaming ist die bewusste Einbeziehung der geschlechtsspezifischen Sichtweise in alle politischen Prozesse, Entscheidungen und Maßnahmen sowie deren geschlechtsspezifischen Auswirkungen mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen.

Wie funktioniert Gender Mainstreaming?

Gender wird zur Kategorie, mit deren Hilfe, Analyse und Kontrolle von Entscheidungsprozessen stattfindet. Wer den Gender-Blickwinkel einnimmt geht davon aus, dass die Lebensverhältnisse, auf die sich politische Entscheidungen beziehen, etwas mit dem Geschlechterverhältnis zu tun haben. Die den Frauen zugeteilten Positionen und Merkmale sind weniger wert, weniger attraktiv und mit weniger Chancen versehen als die den Männern zugeteilten Positionen.

Darüber hinaus ist das, was Frauen in der Gesellschaft leisten zweitrangig, wird weniger wahrgenommen und spielt in der Öffentlichkeit keine große Rolle. Die Spaltung der notwendigen Arbeit in bezahlte und unbezahlte, in öffentliche und private und die geschlechtsspezifische Zuweisung der Arbeitsformen ist eine der wesentlichen Mechanismen zur Gestaltung der Geschlechterverhältnisse. Dieses Geschlechterverhältnis wird durch soziale und politische Strukturen, also durch Gesetze, Versicherungssysteme, die Ausgestaltung der Infrastruktur, durch Bilder und Gewohnheiten hergestellt und aufrechterhalten. Gender Mainstreaming



ist eine Strategie, die die Bedeutung der Geschlechterverhältnisse in den Vordergrund rückt. Zunächst dient das Prinzip der Verdeutlichung, dass Entscheidungsprozesse etwas mit Geschlechterverhältnissen zu tun haben. In welche Richtung die Geschlechterverhältnisse verändert werden, muss durch politische Zielsetzungen beantwortet werden. Gender Mainstreaming ersetzt aber nicht die politische Festlegung dieser Ziele.

Im Wesentlichen sind beim »Gendern« folgende Fragen zu stellen:

Wie sieht die **Repräsentation** von Frauen aus?

Damit ist die zahlenmäßige Verteilung von Frauen und Männern im betreffenden Bereich gemeint, aber auch welche Aufgaben und Funktionen bzw. welche hierarchische Stellung die beiden Geschlechter haben.

Mögliche konkrete Fragen: Wie viele Frauen und Männer befinden sich in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe? Wie viele Frauen und Männer nehmen an Weiterbildungsmaßnahmen teil?

Wie sieht es mit den **Ressourcen** von Frauen aus?

Ressourcen meint die Verteilung von Geld, Zeit, Raum, Macht, Einfluss, etc. von Frauen bzw. Männern.

Mögliche konkrete Fragen:

Wie viele Frauen und wie viele Männer sind in niedrigen/höheren Gehaltsstufen eingestuft?

Wie viele Frauen und wie viele Männer erhalten Zulagen, Prämien und wie hoch sind diese?

Wie sehen die **Rechte** von Frauen aus?

Es ist zu untersuchen, welchen Regelungen Frauen und Männer unterliegen, wie sie genutzt werden und ob sie gleich genutzt werden. Unter dem Begriff Rechte sind nicht nur gesetzliche Regelungen zu verstehen, sondern auch gesellschaftliche Normen, Spielregeln, Werte etc., die zu unmittel- bzw. mittelbaren Diskriminierungen führen können.

Mögliche konkrete Fragen:

Wie viele Frauen/Männer machen von Ihrem Recht Gebrauch, ihre Rechte einzufordern oder einzuklagen?

Wie viele Frauen/Männer nutzen die sozialen Einrichtungen? Wie viele Frauen/Männer nehmen Freistellungen (Bildungsfreistellung für BetriebsrätInnen) in Anspruch?

Wie sieht die **Realität** von Frauen aus?

Es ist zu hinterfragen, warum die Situation so ist, wie sie ist! Die, sich aus der Analyse ergebenden Fakten, die dem Prinzip der Gleichstellung widersprechen, sind auf deren Ursachen hin zu überprüfen.



Wie sehen die **Resultate** aus?

Die Ergebnisse sind in ihrer Gesamtheit zu beurteilen um verbindliche kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen zu entwickeln, um das Gleichstellungsziel zu erreichen.

Warum Kollektivverträge »gendern«?

Im Vergleich zu Männern werden Frauen immer noch als das »schwache Geschlecht« angesehen und vor allem beurteilt. Typische frauen- oder mänderspezifische Berufe fördern dieses gesellschaftspolitisch geprägte Bild und schaffen einen Nährboden für Ungleichbehandlung und Diskriminierung. Unterschiedliche Bezahlung für gleichwertige Arbeit ist leider immer noch Realität.

Erst die kürzlich von der Europäischen Union veröffentlichten Zahlen zeigen, dass in Österreich Frauen noch immer um 26,4 % weniger verdienen als die Männer. Österreichische Studien zur Einkommensdifferenz belegen eine eindeutige geschlechterbezogene Entgeltsdiskriminierung. Frauen verdienen weniger als Männer, auch dann, wenn sie dieselbe Arbeitszeit, Qualifikation und berufliche Stellung aufweisen. Die niedrigen Einkommen von Frauen sind hauptsächlich auf eine einseitige Konzentration von Frauen in den so genannten Niedriglohnbranchen zurückzuführen. Das gilt insbesondere für den Handel, die Textilindustrie sowie für den Sozial- und Pflegebereich.

Nachdem wir mit einem nach Geschlechtern segmentierten Arbeitsmarkt konfrontiert sind, ist der im Gleichbehandlungsgesetz normierte Grundsatz »Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit« – im Hinblick darauf, dass Frauen und Männer aufgrund der Geschlechterrollenverteilung oft unterschiedliche Arbeiten verrichten - nicht ziel führend.

Dieser Umstand kann auch nicht durch das Gebot »Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit« abgeschwächt werden, weil gerade auf gesetzlicher Ebene eine präzise Definition des Kriteriums der »Gleichwertigkeit« nicht möglich ist.

Kollektivverträge hingegen können aber auch differenzierte Anordnungen treffen, die das Ziel - gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit - sicherstellen.

SozialpartnerInnen sind dazu aufgefordert, die zB in einer Branche typisch auftretenden, geschlechtsspezifischen aber gleichwertigen Tätigkeiten zu benennen. Wenn der Kollektivvertrag als rechtsgestaltendes Instrument die Lohngleichheit aktiv fördert, wird diese Vorgehensweise weit effizienter sein, als Gesetze und Richtlinien.



Projekt »BAGS-KV«

Die GPA-DJP ist bestrebt, die Kollektivverträge, die wir verhandeln, auf geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede sowie mittelbare Diskriminierungen und sonstige frauenspezifische Benachteiligungen zu untersuchen. Zu dieser Vorgehensweise haben sich die Bundesfrauenabteilung der GPA-DJP und der Geschäftsbereich Interessensvertretung im Arbeitsprogramm 2007 geeinigt, einen Kollektivvertrag musterhaft zu gendern. Natürlich muss hierbei berücksichtigt werden, dass die GPA-DJP bei Kollektivvertragsverhandlungen ein Gegenüber hat - sprich den/die ArbeitgeberIn - das unsere Forderungen, Kollektivverträge gendergerecht zu gestalten, teilweise nicht akzeptiert.

Nachdem der BAGS-KV auf mindestens 88.000 Beschäftigte Anwendung findet und ca. 80 % der Beschäftigten Frauen sind, haben wir diesen Kollektivvertrag ausgewählt, um jeden Paragraphen auf seine Auswirkungen auf Männer und Frauen hin zu überprüfen. Mit dem Wissen, dass der Kollektivvertrag als rechtsgestaltendes Instrument aktiv die Lohngleichheit fördern kann, haben wir, die GPA-DJP Bundesfrauenabteilung gemeinsam mit dem für diesen Kollektivvertrag zuständigen Wirtschaftsbereich eine Projektgruppe ins Leben gerufen.

Die Projektgruppe bestand aus folgenden TeilnehmerInnen:

Karin Antlanger, Silvia Weber-Tauss, Gerlinde Werther, Joachim Traidl, Gerrit Taucar, Eva Scherz, Judith Reitsstätter, Kirstin Essenthier, Barbara Teiber, Die Projektgruppe tagte insgesamt fünf mal.

Die Überprüfung der einzelnen Paragraphen hat zu folgenden Ergebnissen geführt:

§1 Sprachliche Gleichbehandlung

Vorschlag:

Durchgehende Verwendung des Begriffs ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn (gilt für alle Paragraphen des Kollektivvertrags).

Begründung:

Beide Geschlechter sollen durchgehend angesprochen werden, damit sich auch beide Geschlechter mit dem Kollektivvertrag identifizieren können. Der Gebrauch der Begriffe »Arbeitgeber« und »Arbeitnehmerin« zementiert geschlechtsspezifische Rollenbilder ein.

NEU

§ 1 a Präambel

Vorschlag:

Es wäre von enormer Wichtigkeit, in einer Präambel die Implementierung von Gender Mainstreaming zu verankern. Darüber hinaus muss explizit festgehalten werden, dass keine Person weder mittelbar noch unmittelbar aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder aufgrund einer Behinderung diskriminiert werden darf.



Begründung:

Es wäre ein wichtiger Schritt in Richtung Chancengleichheit, wenn sich die Vertragsparteien einvernehmlich zu einer solchen Vorgehensweise verpflichten.

§2 Geltungsbereich und Geltungsbeginn

Vorschlag:

Der Geltungsbereich muss genauer definiert werden. Der persönliche Geltungsbereich soll jedenfalls auch auf freie DienstnehmerInnen, WerkvertragsnehmerInnen, FerialpraktikantInnen und VolontärInnen erstreckt werden.

Begründung:

Vor allem Frauen sind atypisch beschäftigt und fallen aufgrund der bestehenden Regelung nicht unter den Geltungsbereich dieses Kollektivvertrages. Die Erfahrung lehrt uns, dass intransparente Regelungen insbesondere zu Lasten von Frauen ausgelegt werden - konkrete Definitionen vermeiden Diskriminierungen.

NEU

§2a Beginn des Dienstverhältnisses

Vorschlag:

Es sollte eine kollektivvertragliche Regelung zum »Beginn des Dienstverhältnisses« geschaffen werden, welche ein Informationsrecht der Betriebsratskörperschaft vorsieht sowie ein Recht der Betriebsratskörperschaft, das Vertragsverhältnis, insbesondere die Einstufung, zu überprüfen. Dem Kollektivvertrag sollte ein Musterdienstvertrag beigelegt werden.

Begründung:

Wenn von vornherein ein Kontakt zur Betriebsratskörperschaft besteht, kann es Kolleginnen leichter fallen sich mit Problemen (Diskriminierungen) an diese zu wenden. Die Betriebsratskörperschaft ist bei der RICHTIGEN! Einstufung der Kolleginnen eingebunden. Durch eine solche Vorgehensweise können Falscheinstufungen verhindert werden, die in erster Linie auch Ursache für die enormen Einkommensunterschiede sind.

§3 Begriffsbestimmungen

Vorschlag:

Umbenennung des Paragraphen in »Sonderbestimmungen für den mobilen Bereich«, wobei dann auch alle Sonderbestimmungen für den mobilen Bereich hier eingearbeitet werden sollten (zB § 4 Abs. 5). Der Absatz 2 sollte genauer definiert werden, indem man den genauen Stundenteiler angibt bzw. die Berechnung beschreibt.



Begründung:

Nachdem auch diese Regelung sehr unverständlich und schwer nachvollziehbar ist und insbesondere zu Lasten von Frauen ausgelegt werden kann, ist diese dahingehend zu ändern. Dient der besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit des Kollektivvertrages

§4 Arbeitszeit

Vorschlag:

Abs.1: Aus Gendersicht sollte eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung - 38/35/32/30 Stunden Woche - verstärkt gefordert werden. Parallel geht es um eine weitere Verkürzung der Normalarbeitszeit in den Kollektivverträgen.

Begründung:

Nachdem bezahlte und unbezahlte Arbeit noch immer sehr ungleichmäßig zwischen Frauen und Männern verteilt ist - erwerbstätige Frauen haben eine wöchentliche Gesamtbelastung von 64 Stunden, erwerbstätige Männer eine von 48,4 Stunden! - wäre eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- bzw. Gehaltsausgleich nach wie vor das Ziel, um eine bessere Work-Life-Balance zu gewährleisten. Im Sinne der geschlechtergerechten Umverteilung müsste die Wochenarbeitszeit linear gesenkt werden bzw. auch andere Formen der Arbeitszeitverkürzung wie zB die Einführung der 4 Tage Woche, angedacht werden.

Anmerkung: Viele ArbeitnehmerInnen wollen aber dennoch 12 Stunden Dienste machen um dafür dann 3 bis 4 Tage Freizeit konsumieren zu können (vgl dazu BV der KWP).

Durch eine generelle Arbeitszeitverkürzung und durch die generelle Einführung einer Vier-Tages-Woche könnte Arbeit auf mehr Menschen verteilt werden (Arbeitszeitverkürzung contra Zulässigkeit der Erhöhung der täglichen NAZ auf 12 Stunden).

Vorschlag:

Abs.2: Der Abs. 2 ist sehr unklar definiert, man sollte die Fünftagewoche explizit festschreiben, »in der Regel« sollte gestrichen werden. Die Aufteilung der Arbeitszeit sollte nach Bereichen (Büro, mobiler Bereich, stationärer Bereich, ...) erfolgen.

Begründung:

Unklare Definierungen begünstigen missbräuchliche Auslegungen.

Vorschlag:

Abs.3: Die Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ist insbesondere für jene Personen ungünstig, die Betreuungspflichten haben.

Begründung:

Dienste von bis zu 10 Stunden oder mehr können für Frauen mit (Kinder-) Betreuungspflichten nur schwer geleistet werden.

Vorschlag:

Abs.5: Der letzte Absatz soll gestrichen werden.



Begründung:

Viele Frauen klagen über nicht zusammenhängende Arbeitszeiten (geringe tatsächliche Arbeitszeit - lange Wegzeiten und »unnützbare« Pausen).

Vorschlag:

Abs.6: Im ersten Satz muss das Wort »grundsätzlich« gestrichen werden, im zweiten Satz muss das Wort »soll« durch das Wort »muss« ersetzt werden. Es soll gestrichen werden, dass Nachdienste, die am 23.12. bzw am 30.12 beginnen, von dieser Regelung ausgenommen sind

Begründung:

Soll-Bestimmungen bedingen oft die Nicht-Einhaltung von Bestimmungen. Es ist nicht verständlich warum es Ausnahmen (23. u. 30.12.), insbesondere im Hinblick auf Betreuungspflichten geben soll.

§5 Teilzeit

Vorschlag:

Eine genaue Definition von Teilzeitarbeit wäre wünschenswert. zB Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit 38 Stunden unterschreitet.

Abs.2: Die Stundengrenze (10) muss gestrichen werden, der Zuschlag sollte ab der ersten Stunde gebühren.

Abs.3: Der Beobachtungszeitraum von 2 Monaten ist zu kurz, er sollte auf 6 Monate verlängert werden. Bereits bei einer 10 % Überschreitung der vereinbarten Normalarbeitszeit soll dieser Zuschlag gebühren (vgl. dazu Caritas-KV). Der/die ArbeitnehmerIn muss ein Recht auf Stundenerhöhung haben - der AG muss die/der ArbeitnehmerIn eine Stundenerhöhung anbieten; die/der ArbeitnehmerIn kann dieses Angebot annehmen oder auch ablehnen.

Darüber hinaus sollte eine Regelung geschaffen werden, welche vorsieht, dass - bevor neue Teilzeitkräfte aufgenommen werden - die »bestehenden« Teilzeitbeschäftigten gefragt werden müssen, ob sie ihre Stundenanzahl erhöhen möchten oder nicht. Wichtig wäre gerade für Teilzeitbeschäftigten eine »zusammenhängende tägliche Mindestarbeitszeit« zu vereinbaren. Auch sollte gewährleistet werden, dass ArbeitnehmerInnen, die Stunden reduzieren möchten, über die »Nachteile« einer Teilzeitbeschäftigung informiert werden.

Sicherstellung, dass Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht diskriminiert werden bei:

- >> Weiter- und Fortbildungen/ Supervisionen
- >> Sozialleistungen (Kinderzuschläge, Fahrtkosten, ...) Teambesprechungen, BR-Ausflug, Gutscheine, ... (Informationsfluss)
Aufstieg, Ausschreibungen

Begründung:

Über 90 Prozent aller teilzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen sind Frauen. Daher ist bei »Gendern« der Kollektivverträge auf Teilzeitregelungen ein besonderer Schwerpunkt zu legen, denn gerade hier verstecken sich sehr viele mittelbare Diskriminierungen für Frauen.

§6 Einarbeiten von Zwickeltagen

Vorschlag:

Diese Regelung sollte verständlicher formuliert werden!

Begründung:

Die Erfahrung lehrt uns, dass intransparente Regelungen insbesondere zu Lasten von Frauen ausgelegt werden – konkrete Definitionen vermeiden Diskriminierungen.

§7 Durchrechnungszeitraum

Siehe dazu Ausführungen bei **§ 4 Arbeitszeit**

Vorschlag:

Abs.3: Hier sollte entweder eine Aufwertung in Geld oder Zeit erfolgen. Darüber hinaus sollte jede ArbeitnehmerIn frei zwischen der Abgeltung in Freizeit oder Geld wählen können.

Begründung:

Gerade für Frauen ist es sehr wichtig, frei wählen zu können, um unterschiedlichen Bedürfnissen (Geringes Einkommen – wenig Freizeit) gerecht zu werden.

§ 8 Arbeitsbereitschaft

Vorschlag:

Abs 2: Dass mit den Begriffen »regelmäßig und erheblichen Umfang« ein 1/3 der täglichen Normalarbeitszeit (bei 12 Stunden, 4 Stunden) gemeint ist, sollte auch ausdrücklich festgehalten werden.

Abs 3 lit a: Auch der Begriff »in überwiegendem Umfang« sprich mehr als 1/2 der täglichen Normalarbeitszeit muss definiert werden.

Abs 3 lit b: Der letzte Satz soll gestrichen werden.

Abs 3 lit d: Nachtbereitschaftszeiten müssen genauso entlohnt werden wie Bereitschaftszeiten am Tag also mit 100 % des Grundstundenlohns vgl dazu auch § 25 (Argument: dort sind vorwiegend Männer beschäftigt)

Begründung:

Die Erfahrung lehrt uns, dass intransparente Regelungen insbesondere zu Lasten von Frauen ausgelegt werden – konkrete Definitionen vermeiden Diskriminierungen. Bereitschaftszeiten im Rettungs- und Sanitärdienst werden mit 100 % Zuschlag abgegolten (vgl. § 25), dort sind vorwiegend Männer beschäftigt -> mittelbare Diskriminierung von Frauen innerhalb des Kollektivvertrages -> 100 % Zuschlag muss für alle Bereitschaftszeiten gelten.



§ 9 Nachtarbeit

Vorschlag:

Der Begriff Nachtarbeit (§ 9) bzw. Nachtbereitschaftszeit muss generell neu definiert werden. Unter Nachtarbeit bzw. Nachtbereitschaftszeit werden die Arbeitszeiten von 20.00 - 06.00 Uhr verstanden.

Abs 4: Der Satzbestandteil »für Mitarbeiterinnen in Einrichtungen mit stationärer Pflege für den Bereich Pflege« muss gestrichen werden.

Begründung:

Die Nachtarbeit soll von 22:00 auf 20:00 ausgedehnt werden. In anderen Kollektivverträgen (z.B. Metall-KV überwiegend männliche Beschäftigte) beginnt die Nachtarbeit zum Teil bereits ab 19:00 Uhr. Nachtarbeit die bewiesenermaßen Körper und Geist stärker belastet muss auch besser bezahlt werden – und zwar für alle ArbeitnehmerInnen-Gruppen.

§ 10 Überstunden und Mehrstunden

Vorschlag:

Abs 1: MitarbeiterInnen müssen zwischen der Abgeltung in Zeitausgleich oder Geld wählen können. Hier sollte die Definition des Caritas-KV übernommen werden.

Abs 2: Der Begriff »gesetzliche Normalarbeitszeit« soll durch den Begriff »kollektivvertragliche Normalarbeitszeit« ersetzt werden.

Abs 3: Der Begriff »zur gesetzlichen Wochenarbeitszeit« ist zu streichen

Abs 4: Ist gänzlich zu streichen

Abs 6: Vgl oben, Zeitrahmen ist anzupassen. Im letzten Satz ist nach kann »auf Verlangen der ArbeitnehmerInnen« einzufügen.

Begründung:

Auch beim Thema »Überstunden und Mehrstunden« ist beim Gendern von Kollektivverträgen ein Schwerpunkt zu legen. Frauen können oft aufgrund erheblicher Mehrfachbelastungen (Kindererziehung, Haushalt, private Pflege, etc.) nur schwer Überstunden oder Mehrstunden leisten bzw. müssen relativ bald über Mehrarbeitsleistungen informiert werden um ihre »Arbeit« abseits der bezahlten Arbeitswelt managen zu können.

§ 11 Ruhezeiten

Vorschlag:

Paragraph ist gänzlich zu streichen.



Begründung:

Es Betriebsvereinbarungen zu ermöglichen die tägliche Mindestruhezeit auf 9 Stunden zu reduzieren ist aus gesundheitlichen Gründen sowohl für Frauen als auch für Männer abzulehnen. Auch sind für Kolleginnen mit Betreuungspflichten kurze Ruhezeiten unzumutbar. Stichwort: Work-Life-Balance

§ 12 Abgeltung von Zeitguthaben

Kein Vorschlag!

Die Abgeltung von Zeitguthaben bedarf noch einer weiteren ausführlichen Diskussion.

§ 13 Rufbereitschaft

Vorschlag:

Eine Definition von Rufbereitschaft und von »Bereich der Instandhaltung« ist dringend notwendig (Achtung: § 20 a AZG anzuwenden)

Eine Einschränkung des Zeitrahmens für Rufbereitschaft wäre jedenfalls an zu denken.

Begründung:

Ungenauere Definition begünstigen missbräuchliche Auslegungen. Rufbereitschaft ist gerade für Mütter (und Väter) schwierig zu leisten, da gegebenenfalls in kurzer Zeit Kinderbetreuung organisiert werden muss, insofern ginge es auch um eine Einschränkung der Rufbereitschaften (Umfang, Dauer).

§ 14 Wochenendruhe, Wochenruhe, Ersatzruhe

Vorschlag:

Abs 1: Der letzte Satz soll gestrichen werden.

Der Abs 1 ist jedenfalls in Verbindung mit Abs 2 zu sehen - bei der Einhaltung der Regelung »von 2 aufeinander folgenden Kalendertagen Ruhezeit« muss auch darauf geachtet werden, dass man auf seine wöchentliche kollektivvertragliche Normalarbeitszeit kommt.

Begründung:

Nach einem Nachdienst ist eine längere Erholungsphase notwendig, vor allem für Frauen, die Betreuungspflichten haben.

§ 15 Dienstplan

Vorschlag:

Diese Regelung ist zu streichen - lt Arbeitszeitgesetz ist der Dienstplan für 1 Monat im voraus zu erstellen.

Begründung:

Diese Regelung entspricht nicht den gesetzlichen Vorschriften.



§ 16 Urlaub

Vorschlag:

Die Karenzzeiten sollen bis zum 2. LJ des Kindes angerechnet werden.

Eltern betreuungspflichtiger Kinder sollte das Recht, 3 Wochen Urlaub in den Schulferien zu konsumieren, eingeräumt werden.

Begründung:

Vor allem in den Ferien stehen berufstätige Eltern immer wieder vor dem Problem Kinderbetreuung in Anspruch nehmen zu können. In diesem Zusammenhang wäre es von besonderer Bedeutung, wenn Eltern drei Wochen Urlaub in dieser Zeit konsumieren könnten, um Beruf und Familie tatsächlich vereinbaren zu können.

Anrechnung der Karenzzeiten (bis zum 2. Lebensjahr des Kindes) für den Urlaubsanspruch mit 1.1.2008 ERREICHT!

§ 17 Karenz

Vorschlag:

Die Karenzzeiten sollen für Ansprüche, die sich nach der Dienstdauer richten, im Ausmaß von zwei Jahren (bis zum 2. LJ des Kindes) angerechnet werden.

Abs 2 soll gestrichen werden, durch gesetzliche Regelung Teilzeitbeschäftigung gemäß MSchG und VKG überholt.

Begründung:

Nachdem nach wie vor vorwiegend Frauen Karenz in Anspruch nehmen und durch diese Berufsunterbrechung sowieso mit enormen Nachteilen konfrontiert sind, wäre zumindest eine Anrechnung dieser in Anspruch genommenen Karenzzeiten erforderlich. Die Nichtanrechnung von Karenzzeiten für Ansprüche die sich nach der Dienstdauer richten ist ein wesentliche Ursache für die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede.

Anrechnung tw. mit 1.1.2008 ERREICHT!

§ 18 Abfertigung

Der Anspruch soll auch auf LebensgefährtInnen aus (gleichgeschlechtlichen) Lebensgemeinschaften ausgedehnt werden.

Begründung:

Keine Diskriminierung von gleichgeschlechtlichen und nicht-ehelichen Lebensgemeinschaften.



§ 19 KA-AZG

Keine Vorschläge bzw. Anmerkungen

§ 20 Sonderbestimmungen für Pflegeeltern

Keine Vorschläge bzw. Anmerkungen

§ 21 Sonderbestimmungen für Tagesmütter und Tagesväter

Vorschläge:

Abs. 1.: Der Begriff »in erheblichem Umfang« muss konkreter formuliert werden.

Abs. 2.: Der Zuschlag muss auf 100 % erhöht werden. Die Wochenendruhe muss mindestens 48 Stunden umfassen.

Wir fordern Zuschläge von 50 % in der Zeit von 06.00 - 08.00 Uhr und 18.00 - 20.00 Uhr, einen 75 % Zuschlag in der Zeit von 20.00 - 22.00 Uhr. Wir fordern EUR 29,- Pauschalabgeltung pro Kind, auch muss die Pauschalabgeltung für Samstag, Sonn- und Feiertag in der Höhe von EUR 24, 47 unbedingt angehen werden.

Begründung/Anmerkung:

Die Bezahlung für Tagesmüttern/-väter ist beschämend niedrig (ab ca. EUR 2,13 brutto pro Kind). Wenn man bedenkt, dass 99 % der Tagesmütter FRAUEN sind – ist dieser Umstand wieder einmal eine Bestätigung dafür, dass in Bereichen, in denen fast ausschließlich Frauen tätig sind, der Verdienst sehr niedrig ist.

§ 22 Sonderbestimmungen für AN in Kindertagesbetreuungseinrichtungen

Vorschlag:

Die Vorbereitungszeiten sind für Teilzeitbeschäftigte anzupassen.

Begründung:

Die Bestimmung „Für pädagogisches Personal in Sonderkindertageseinrichtungen und Integrationsgruppen gebührt eine Vorbereitungszeit von mindestens 7 Stunden bei Vollbeschäftigung“, diskriminiert unmittelbar Teilzeitbeschäftigte in diesem Bereich und somit mittelbar Frauen.

§ 23 Sonderbestimmungen für AN in mobilen Erziehungshilfen

Vorschlag:

Die Vorbereitungszeiten für teilzeitbeschäftigte Frühförderinnen, Sonderkindergärtnerinnen und Behindertenpädagoginnen im mobilen Einsatz umfassen bei Vollbeschäftigung 7 Wochenstunden.



Begründung:

Stellt eine ebenso diskriminierende Regelung für Teilzeitkräfte dar und diskriminiert unmittelbar Frauen.

§ 24 Sonderbestimmungen für AN, die in Kinder- und Jugendwohngruppen in voller Erziehung tätig sind

Vorschlag:

Die Nachtarbeitsbereitschaft muss auf maximal 1 bis 2 mal pro Woche eingeschränkt werden.

Begründung:

Es gibt keine Regelung für die maximale Anzahl von Nachtarbeitsbereitschaften. Dies wäre aber gerade im Sinne von Frauen (Betreuungspflichten) eine wichtige Bestimmung.

§ 25 Sonderbestimmung AN im Rettungs- und Sanitätsdienst

Vorschlag:

Die Bestimmung betreffend eines 100 % Zuschlages für Nachtarbeitsbereitschaft müsste für alle Arbeitnehmerinnen die dem BAGS unterliegen, gelten.

Begründung:

Es ist aus Gendersicht ein Paradebeispiel für mittelbare Diskriminierung, dass für einen Bereich, in dem vorwiegend Männer arbeiten, eine höhere Abgeltung von Nachtarbeitsbereitschaftsstunden zur Anwendung kommt, als vor alle übrigen ArbeitnehmerInnen-Gruppen.

§ 26 Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration

Vorschlag:

Zuschläge (für Überstunden, Sonn- und Feiertag sowie Nachtarbeit) sollte in die Berechnung der Urlaubszuschüsse und Weihnachtsremunerationen mit einbezogen werden.

Begründung:

Kein Genderaspekt.

§ 27 Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung

Vorschlag:

Ad. c.: »Papa-Monat« ist vorläufig auf KV-Ebene umzusetzen bzw. ist die Dienstfreistellung aufgrund der Geburt eines Kindes auf zumindest 1 Arbeitswoche unter Entgeltfortzahlung auszudehnen.

Ad. e.: »Gleichgeschlechtlich« muss eingefügt werden



Ad. g.: »Gleichgeschlechtlich« muss eingefügt werden. Ergänzt werden sollte die Aufstellung um: ersten Schultag, ersten Kindergartentag, 2 Tage Prüfungsvorbereitung (öffentlich anerkannte Ausbildungen), Führerschein

Ad. f.: Bei Tod der Eltern sollte die Freistellung auf 2 Arbeitstage erweitert werden. Darüber hinaus sollten »Pflegeeltern« in die Regelung miteinbezogen werden.

Begründung:

Eine längere Dienstfreistellung zum Anlass der Geburt des eigenen Kindes, ermöglicht Vätern für ihre Kinder »da« zu sein. Beispiele aus anderen Ländern zeigen, dass längere Freistellung aufgrund von Geburten, den Wunsch von Vätern in Karenz zu gehen, erhöhen. Dies trägt jedenfalls zum Ziel der Gleichstellung in punkto Kinderbetreuung bei.

§ 28 Verwendungsgruppen

Konkrete Anmerkungen zu den Einstufungen:

Raumpflegerinnen mit Klientinnen-Kontakt sollten in VWG 2 eingestuft werden.

Kindergartenhelferinnen in Ausbildung in Verwendungsgruppe 2 sind verhältnismäßig niedrig eingestuft.

HaustechnikerInnen und Sicherheitsfachkräfte in Verwendungsgruppe 7 sind verhältnismäßig hoch eingestuft.

Es sollten bei der Einstufung verstärkt Ausbildungen berücksichtigt werden.

Begründung:

RaumpflegerInnen werden durch den Kontakt mit Klientinnen oft mit schwierige Situationen konfrontiert und tragen für ihr Handeln Verantwortung.

Die Verantwortung von KindergärtnerInnen kann mit der Verantwortung von RettungsanitäterInnen – die im Vergleich dazu bereits in der Ausbildung in die Verwendungsgruppe 3 eingestuft werden - aber durchaus verglichen werden. Nur wird diese Verantwortung im Hinblick darauf, dass bei den RettungsanitäterInnen überwiegend Männer und bei den KindergärtnerInnen überwiegend Frauen beschäftigt sind, unterschiedlich bewertet, was wiederum zu einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen führt.

Vor allem im Bereich der HaustechnikerInnen und Sicherheitsfachkräfte: sind überwiegend Männer beschäftigt, die, wie oben bereits ausgeführt, in der Verwendungsgruppe 7 eingestuft sind, jedoch Ausbildung, Verantwortung und Tätigkeit betreffend aber mit vielen Berufsgruppen in Verwendungsgruppe 6 vergleichbar wären.

§ 29 Gehaltstabelle

Vorschlag:

Es wäre zu überlegen, ob es nicht effektiver wäre, alle 3 oder 4 Jahre einen Fixbetrag auf alle Gehälter hinzu zuschlagen und nicht immer prozentuelle Gehaltserhöhungen zu verhandeln.



Begründung:

Eine regelmäßige Erhöhung der Gehälter um einen bestimmten Prozentsatz führt vor allem dazu, dass die Gehaltsschere für die Beschäftigten, die dem BAGS unterliegen, noch weiter auseinandergeht.

Bsp.:	VWW 1	VWW 9
Anfangsgehalt	EUR 1.209,-	EUR 2.210,-
Jährlich KV-Erhöhung um 2,5 %		
nach 10 Jahren	EUR 1.547,62	EUR 2.828,99
führt zu einer Differenz von	EUR 338,62	EUR 618,99

§ 30 Allgemeine Entgeltregelungen

Vorschlag:

Es müsste eine Regelung geschaffen werden, die bei einer Umstufung vorsieht, dass die Gehaltstufe beibehalten wird, auch wenn sich Berufsgruppe ändert.

Begründung:

Frauen, die sich auch oft außerhalb der Arbeitszeit weiterbilden um sich zusätzliche Qualifikationen anzueignen, müssen einfach wesentlich mehr was das Gehalt betrifft profitieren.

§ 31 Zulagen und Zuschläge

Vorschlag:

Mögliche Verhandlungsposition: Verzicht auf Zulagen und Zuschläge dafür ca. EUR 250,- mehr auf die einzelnen Mindestgehälter in der Gehaltstabelle (bedarf genauer Berechnungen wie viel in Summe für Zulagen und Zuschläge von den ArbeitgeberInnen bezahlt wird).

Begründung:

Aus Gendersicht ist anzumerken, dass von der Bezahlung von Zulagen und Zuschlägen Männer überdurchschnittlich profitieren.

§ 32 Anrechnung von Vordienstzeiten für Gehalt

Vorschlag:

Die festgeschriebene 19-Stunden-Grenze für Anrechnungen muss gestrichen werden sowie die Regelung, dass facheinschlägige Vordienstzeiten, die vor dem 18. Lebensjahr erbracht wurden nicht anzurechnen sind.

Inländische und ausländische Vordienstzeiten sind gleichermaßen anzurechnen sowie auch Ausbildungszeiten in der Höhe von maximal 5 Jahren angerechnet werden müssen. Es sollen auch Kindererziehungszeiten mit max. 2 Jahren als Vordienstzeiten angerechnet werden. Ebenso sollten die nicht facheinschlägigen Tätigkeiten im Ausmaß von max. 8 Jahren zu 50 % (max. 4 Jahre) angerechnet werden.



Facheinschlägige und nicht facheinschlägige Vordienstzeiten und Kindererziehung sollten mit max. 10 Jahren angerechnet werden. Auch dass Vordienstzeiten erst nach 6 Monaten angerechnet werden, sollte gestrichen werden.

Begründung:

Die festgeschriebene 19-Stunden-Grenze diskriminiert Teilzeitbeschäftigte. Die Regelung, dass facheinschlägige Vordienstzeiten nur anzurechnen sind, wenn sie nach Vollendung des 18. Lebensjahres erbracht wurden, ist ebenfalls diskriminierend (Altersdiskriminierung). Im Hinblick darauf, dass Frauen mehr Ausbildungszeiten aufweisen, muss es eine separate Anrechnung geben. Die Nichtberücksichtigung von Vordienstzeiten in den ersten sechs Monaten führt zu einer Diskriminierung beim Entgelt zB bei DienstnehmerInnen, die ein befristetes Dienstverhältnis zB Karenzvertretung antreten (meist Frauen). Nachdem Frauen oft nicht lineare Berufsverläufe aufweisen (Tätigkeit in vielen verschiedenen Branchen), ist eine Anrechnung von nichtfachspezifischen Vordienstzeiten wichtig (Berufserfahrung).

Anrechnung tw. mit 1.1.2008 ERREICHT!

§ 33 Lehrlinge

Vorschlag:

Anhebung der Lehrlingsgehälter

Begründung:

Ein Vergleich mit den Lehrlingsgehältern in anderen Branchen, in denen Lehrlinge dieselben Tätigkeiten ausüben, zeigt, dass wesentlich höhere Lehrlingsentschädigungen bezahlt werden.

Vergleich:	1.LJ	2. LJ	3.LJ	4. LJ
BAGS	EUR 397,00	EUR 546,00	EUR 678,00	EUR 933,00
Chemieindustrie	EUR 471,43	EUR 625,15	EUR 839,82	EUR 1.128,78
Metallindustrie	EUR 477,25	EUR 639,89	EUR 866,29	EUR 1.171,35

§ 34 Fortbildung

Vorschlag:

Rechtsanspruch auf zwei Wochen Fortbildung.

Für Fortbildungszeiten außerhalb der Normalarbeitszeit hat der/die ArbeitgeberIn die Kosten der Kinderbetreuung zu übernehmen. Das für Bildungsmaßnahmen ausgegebene Budget muss auf Frauen und Männer gerecht verteilt werden.

Begründung:

Frauen mit Betreuungspflichten können Fortbildungsmaßnahmen, die außerhalb der üblichen Arbeitszeit liegen, oft nur schwer in Anspruch nehmen. Betriebliche Analysen zeigen auch, dass Frauen oft weniger Fortbildung in Anspruch nehmen bzw. ihnen weniger Kurse angeboten werden bzw. für die Fortbildung von Frauen weniger Geld ausgegeben wird als für die Fortbildung von Männern.



§ 35 Supervision

Vorschlag:

Es muss sichergestellt werden, dass diese Zeit Arbeitszeit ist und die Kosten vom/n ArbeitgeberIn übernommen werden. Die Rahmenbedingungen sollen in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Begründung:

Kein Genderaspekt

§ 36 Sabbatical

Vorschlag:

Rechtsanspruch auf Sabbatical-Regelungen.

Der/die ArbeitgeberInnen soll auch hier anfallende Kosten teilweise übernehmen.

Begründung:

Mit Sabbatical-Regelungen kann u.a. Burn-Out-Syndromen von vielen betroffenen Frauen rechtzeitig entgegen gewirkt werden.

§ 37 Dienstreise

Vorschlag:

Ein Rechtsanspruch muss kollektivvertraglich geregelt werden. Vor allem im mobilen Bereich bedarf es ausdrücklicher Regelungen hinsichtlich Fahrtkostenersatz, Taggelder etc.

Begründung:

Die Erfahrung lehrt uns, dass intransparente Regelungen insbesondere zu Lasten von Frauen ausgelegt werden – konkrete Definitionen vermeiden Diskriminierungen. Darüber hinaus wollen(können) Frauen ihre Rechte oft weniger vehement durchsetzen als Männer.

§ 38 Alterszeit

Vorschlag:

Verankerung eines Rechtsanspruches auf Altersteilzeit (auf Wunsch der ArbeitnehmerIn)

Begründung:

Speziell Frauen ab dem Alter von 50 Jahren klagen über Burn-Out-Syndrome, die aufgrund psychischer und psychischen Gründen hervorgerufen werden. (Arbeit im Sozialbereich Schwerarbeit – wird generell unterbewertet).



§ 39 Kündigung

Vorschlag:

Gleiche Regelung für Angestellte und ArbeiterInnen basierend auf dem Angestelltengesetz (bessere Regelung):

Begründung:

Diskriminierung von Arbeiterinnen hinsichtlich der Kündigungsfristen.

§ 40 Verfall

Vorschlag:

Verfallsklauseln sollen grundsätzlich eliminiert werden.

Begründung:

Auch im Hinblick darauf, dass Frauen oft ihre Rechte schlechter durchsetzen (können) wie Männer.

§ 41 Übergangsbestimmung

Vorschlag:

Streichen der Übergangsbestimmungen bis 2019 für KindergärtnerInnen

Begründung:

Es ist bei den Übergangsbestimmungen von einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen auszugehen, da die Übergangsbestimmungen von KindergärtnerInnen, Hortpädagoginnen, Sonderkindergärtnerinnen – Berufe, die hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden - am längsten dauern.

§ 41 Zusätzliche Optierung

Keine Vorschläge bzw. Anmerkungen

§ 42 Schiedskommission

Vorschlag:

Die Schiedskommission hat sich paritätisch aus Frauen und Männer zusammen zu setzen.

Begründung:

Repräsentanz von Frauen muss gewährleistet sein. Darüber hinaus ist durch eine geschlechtsparitätische Besetzung der Schiedskommission gewährleistet, dass die Entscheidungen Fraueninteressen berücksichtigen.



Anmerkung:

Um unterschiedliche Betroffenheiten von Frauen und Männern aufzeigen zu können und so letztendlich auch mögliche mittelbare Diskriminierungen aufzudecken ist Datenmaterial unbedingt notwendig.

Um wirklich eine qualitativ hochwertige Genderanalyse machen zu können wären folgende Datenerhebungen wichtig:

Wie viele Frauen und wie viele Männer befinden in den jeweiligen Gehaltstufen?

Wie viele Frauen und wie viele Männer bekommen welche Zulagen, Prämien und Zuschläge?

Wie viele Frauen und wie viele Männer arbeiten Teilzeit und in welcher Tätigkeit?

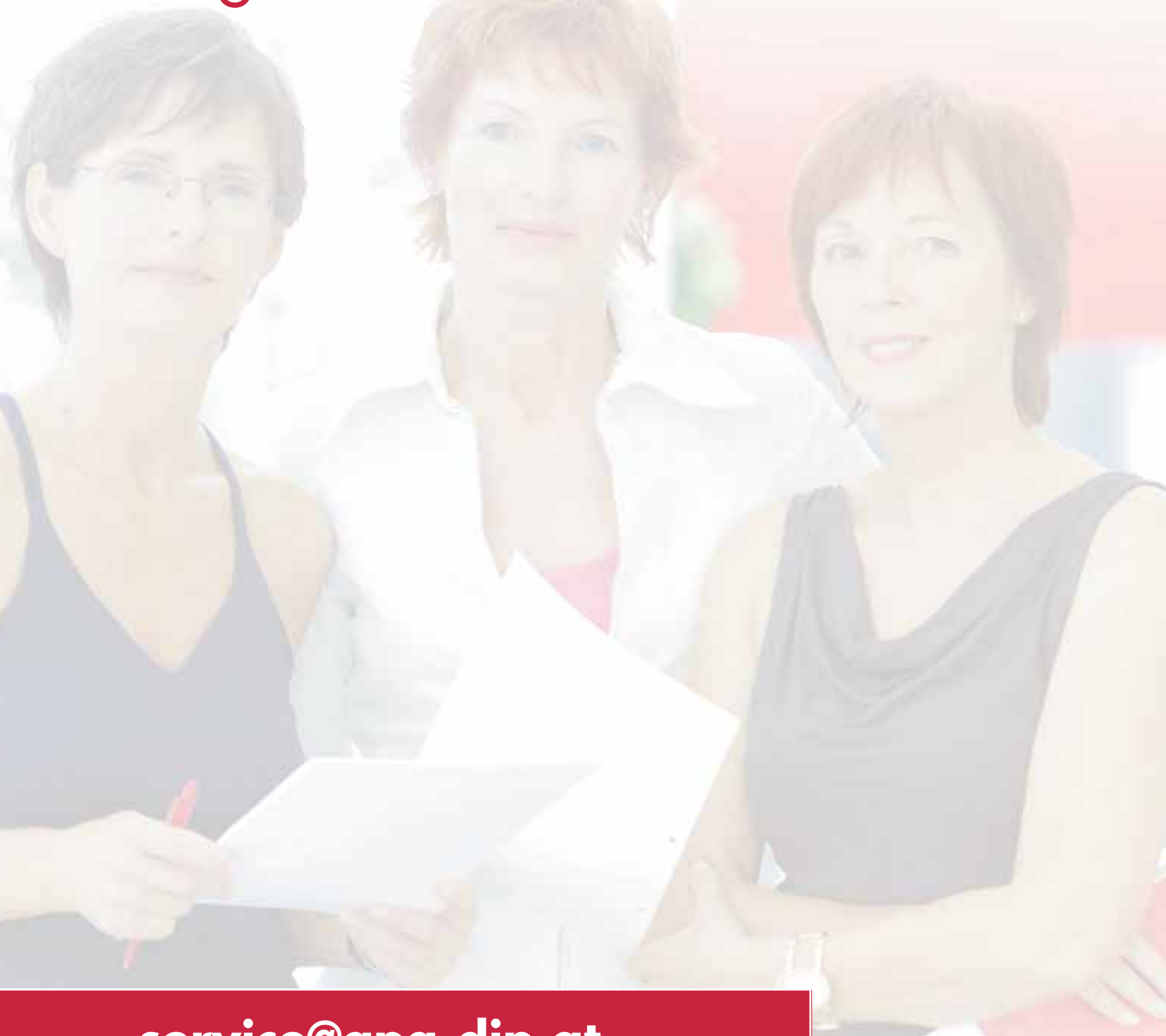
Wie viele Frauen und wie viele Männer arbeiten im Bereich der Rettungsdienst, der Tages- und Pflegemütter, etc.

Wie viele Frauen und wie viele Männer nehmen Fortbildungsmaßnahmen in Anspruch und welche?

Wie viele Frauen und wie viele Männer gehen in der jeweiligen Branche in Karenz, Elternteilzeit oder nehmen andere Auszeiten (Sabbatical) in Anspruch?

Es gibt vieles,

für das es sich lohnt,
organisiert zu sein.



service@gpa-djp.at

GPA **djp**
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN
DRUCK - JOURNALISMUS - PAPIER

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1 - Telefon 05 0301-301 - eMail: **service@gpa-djp.at**