Antrag 09

AUGE UG
Alternative, Grüne und Unabhängige GewerkschafterInnen

zur 169. Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer
am 16. November 2020

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Die im Auftrag der AK erstellte Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima-Index anlässlich der COVID-Pandemie nennt als systemrelevante Berufsgruppen Einzelhandelsbedienstete, Reinigungskräfte, LehrerInnen, BerufsfahrerInnen und Lieferdienste, Pflege, -Betreuungs- und Gesundheitsberufe, ApothekerInnen, Bankangestellte, KindergartenpädagogInnen und Polizei (vgl. Schönherr, Zandonella, SORA 2020[1]).

Acht von diesen elf Berufen können als Frauenberufe bezeichnet werden, da der Anteil der Frauen bei über 80% der Beschäftigten liegt[2]. In den fünf Berufsgruppen mit dem höchsten Frauen-Anteil liegt das durchschnittliche Einkommen unter dem österreichischen Durchschnittslohn.

Die Corona-Pandemie macht jedenfalls deutlich, dass diese Berufe systemrelevant, also gesellschaftlich unverzichtbar sind. Angesichts dieser Erkenntnis sollte sich Gleichstellungspolitik nicht darauf beschränken, Frauen eine andere Berufswahl nahezulegen, sondern gleichzeitig darauf hinarbeiten, diese und weitere Frauenberufe sowohl in Relation zu anderen Berufen, als auch absolut hinsichtlich Einkommen, Prestige und Arbeitsbedingungen aufzuwerten.

Dass gerade Frauen oft in unterbezahlten Berufen arbeiten, ist kein Zufall. Die ‚Devaluationsthese' geht davon aus, dass sich der (im Vergleich zu Männern) geringere gesellschaftliche Status von Frauen in weiten Bereichen auf die Bewertung ihrer Arbeit auswirkt. Dazu ein Beispiel aus dem Gesundheits-und Sozialbereich:

Das durchschnittliche Einkommen[3] aller österreichischen Männer betrug 2018 laut Statistik Austria monatlich € 3.197,- brutto (vgl. Statistik Austria[4]). Im Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich (die v.a. mehrheitlich von Frauen ausgeübte Pflege- und Betreuungsberufe umfasst) erreichten von neun Gehaltsgruppen nur die drei höchsten, also die Gruppe 7 (das sind beispielweise Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen mit Sonderausbildung, Kindergarten-und Hortpädagoginnen, Behinderten-Fachkräfte) ab dem 27. Dienstjahr, die Gruppe 8 (das sind beispielsweise Behindertenfachkräfte mit Spezialaufgaben, Sozialarbeiterinnen oder Physiotherapeutinnen) ab dem 13. Dienstjahr und die Gruppe 9 dieses mittlere Durchschnittseinkommen aller Männer (vgl. SWÖ KV 2020).

---

1 Daniel Schönherr / Martina Zandonella: Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index Bedingungen und Berufsprestige von Beschäftigten In systemrelevanten Berufen in Österreich, SORA Institut im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, April 2020

2 Ab 70% Männer bzw. Frauenanteil in einer Berufsgruppe kann lt. Toolbox Einkommensberichte (BM für Gesundheit und Frauen, ÖGB Frauen, Arbeiterkammer und der Gleichbehandlungsanwaltschaft 2016) von Männer- bzw. Frauenarbeit gesprochen werden

3 von Teilzeit und nicht-ganzjähriger Beschäftigung bereinigt

4 www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/personeneinkommen/jaehrliche_personen_einkommen/index.html, aufgerufen am 16.10.2020)

Seit dem Jahr 2011 regelt das Gleichbehandlungsgesetz die Verpflichtung aller Unternehmen ab 150 MitarbeiterInnen, Einkommensberichte zu erstellen und mit diesem Instrument auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und damit auf Gleichstellung von Männern und Frauen im Betrieb hinzuarbeiten.

Da es sich jedoch bei der ungleichen Bewertung von Männer- und Frauenarbeit, wie oben beschrieben, offensichtlich um ein gesamtgesellschaftliches Phänomen handelt, sollten Männer- und Frauen-Arbeit und -Einkommen nicht nur auf betrieblicher Ebene, sondern branchenübergreifend analysiert und neu bewertet werden**.**

Als Methode bietet sich der so genannte ‚Paarvergleich zur Gleichwertigkeit' an, bei dem anhand bestimmter Kriterien (Voraussetzungen, Anforderungen, Belastungen…) Berufe in ihren einzelnen Merkmalen detailliert miteinander vergleichen werden. Erprobte Kriterien-kataloge finden sich beispiels-weise in der Studie zum "Comparable Worth"-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gap von Sarah Lillemeier[5] oder im Entgelt-gleichheits-Check der deutschen Anti-diskriminierungsstelle des Bundes.

Die 169. Hauptversammlung Wien möge daher beschließen:

Die Bundesarbeitskammer setzt sich dafür ein, dass ‚Männer' – und ‚Frauen'-Berufe systematisch miteinander verglichen werden und konkrete Empfehlungen für die gleiche, d.h. gerechte Bewertung <u>und Bezahlung</u> von Männer- und Frauenarbeit zu geben.

Angenommen ☒	Zuweisung ☐	Ablehnung ☐	Einstimmig ☒	Mehrstimmig ☐

5 Working Paper WSI 205,Hans Böckler Stiftung