

2113/A(E) XXV. GP

Eingebracht am 26.04.2017

Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

der Abgeordneten Berivan Aslan, Freundinnen und Freunde

betreffend Aufwertung von Frauenarbeit in den Kollektivverträgen

BEGRÜNDUNG

Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen liegen in Österreich immer noch bei 38 Prozent (Brutto-Jahresverdienst). Einer der Gründe für dieses hohe Gefälle sind die versteckten Diskriminierungen in den Kollektivverträgen.

Diskriminierungsanfällig sind hier vor allem die Arbeitsbewertungen, die in den österreichischen Kollektivverträgen summarisch vorgenommen werden und die Lohngruppen und Rangfolgen der dem jeweiligen Kollektivvertrag unterworfenen ArbeitnehmerInnen festsetzen. Hier kann es geschehen, dass bestimmte Tätigkeiten und Arbeitserfordernisse nicht anerkannt werden und damit auch nicht in die Arbeitsbewertung der Kollektivverträge einfließen. Die Arbeitsforschung hat gezeigt, dass besonders häufig Arbeitserfordernisse von frauenspezifischen Tätigkeiten unberücksichtigt bleiben.

Dazu zählen zum Beispiel kommunikative und zwischenmenschliche Fähigkeiten sowie Koordination und manuelle Geschicklichkeit im Bereich „Können“; das Heben und Tragen von Gegenständen und Personen und Multitasking beim Faktor „Belastungen“; die Verschwiegenheit, der Umgang mit Informationen, aber auch die Sorge für Personen, das Anleiten und Einschulen im Bereich „Verantwortung“; sowie die Gefahr, verletzt zu werden, der Umgang mit chemischen Substanzen und der Lärm von Geräten und Menschen beim Faktor „Arbeitsumgebungsbedingungen“; All diese Anforderungen finden unzureichend Eingang in die Arbeitsbewertung in den Kollektivverträgen.

Neben der Arbeitsbewertung ist auch das in Österreich stark verankerte Zulagensystem höchst diskriminierungsanfällig. Untersuchungen haben gezeigt, dass sogenannte Männerbranchen deutlich mehr Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen aufweisen als Frauenbranchen. Zudem gibt es Hinweise, dass Fachabschlüsse in Frauenbranchen geringer remunert werden als in Männerbranchen.

Dieser Text ist elektronisch textinterpretiert. Abweichungen vom Original sind möglich.

Ein Bündel von Maßnahmen ist notwendig, um den eklatanten Gender Pay Gap in Österreich zu verringern. Die Kollektivverträge, die in Österreich für 95 Prozent der ArbeitnehmerInnen die Mindestlöhne und Lohngruppen definieren, stellen einen höchst wirksamen Hebel dar, um substantielle Verbesserungen bei der Gehaltsdiskriminierung zu erwirken und der systematischen Unterbewertung von Frauenarbeit entgegenzuwirken.

Die unterfertigenden Abgeordneten stellen daher folgenden

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

Der Nationalrat wolle beschließen:

Die Bundesregierung, insbesondere die Bundesministerin für Gesundheit und Frauen und der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, werden aufgefordert, dem Nationalrat einen Maßnahmenkatalog zur Bekämpfung von Diskriminierung in den Kollektivverträgen zu übermitteln; Darin enthalten sollte sein:

- Eine Untersuchung der Arbeitsbewertung und der Zulagen in den geltenden Kollektivverträgen in Bezug auf ihre etwaige diskriminierende Wirkung;
- Die Erarbeitung eines neuen Arbeitsbewertungssystems gemeinsam mit den Sozialpartnern, das die Kriterien zur Arbeitsbewertung in den Kollektivverträgen transparent und diskriminierungsfrei festhält;
- Die paritätische Besetzung der jährlichen KV-Lohnverhandlungsrunden;
- Die gesetzliche Verpflichtung zur Beseitigung von Diskriminierung bei der Arbeitsbewertung in sämtlichen Kollektivverträgen im Gleichbehandlungsgesetz;
- Die vollständige Anerkennung der Familien-, Pflege- und Hospiz-Karenz auf die Dienstzeit von ArbeitnehmerInnen.

In formeller Hinsicht wird die Zuweisung an den Gleichbehandlungsausschuss vorgeschlagen.