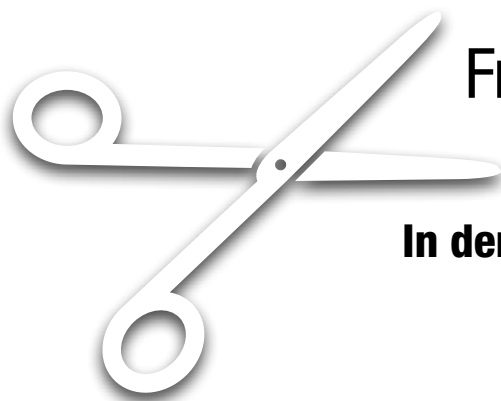


# Handlungsleitfaden für BetriebsrätInnen



Frauen schneiden immer  
noch schlechter ab!

**In der Einstufung, der Weiterbildung  
und im Aufstieg.**

# Inhalt

## Einstufung und Entlohnung

---

Was können BetriebsrätInnen für gleiche Einstufung tun? .....	4
Was können BetriebsrätInnen für gleiche Entlohnung tun? .....	5

## Arbeitsbewertung

---

Gängige Verfahren zur Arbeitsbewertung .....	6
Gleiche Arbeit .....	6
Gleichwertige Arbeit .....	7
Was können BetriebsrätInnen für eine gerechte Arbeitsbewertung tun? .....	8

## Aus- und Weiterbildung

---

Was können BetriebsrätInnen für gleiche Chancen bei der Aus- und Weiterbildung tun? .....	9
---	---

## Aufstieg

---

Was können BetriebsrätInnen für gleiche Chancen beim Aufstieg tun? .....	10
--	----

---

Kontakte .....	11
Nützliche Info-Quellen .....	11
Info-Materialien .....	11

### Impressum:

Herausgeber und Hersteller: Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien  
Für den Inhalt verantwortlich: PRO-GE Bundesfrauenabteilung  
ÖGB-ZVR-Nr.: 576439352

## Liebe Kollegin! Lieber Kollege!

„Kein Scherz – Frauen schneiden noch immer schlechter ab“, war das Motto der PRO-GE-Frauen anlässlich des 100. Frauentages im Jahr 2011. **Das Gleichheitsgebot „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ wurde bereits 1953 im österreichischen Parlament beschlossen**, die Realität sieht leider anders aus.

Große Unterschiede in den Einkommen von Frauen und Männern, aber auch ungleiche Chancen am Arbeitsmarkt für Frauen sind der Nachweis dafür, dass Gleichstellung noch nicht erreicht ist. Vor allem die Fragen der Vereinbarkeit bedeuten fast ausschließlich für Frauen in der Arbeitswelt ein „Berufsrisiko“.

Die Auswirkungen sind leider bekannt, die Ursachenforschung sehr komplex und auf den ersten Blick nicht sichtbar. Es bedarf umfangreicher Kenntnis und Fingerspitzengefühl, um Aufklärung und Veränderungen herbeizuführen. Dazu gehört auch, die Unternehmenspolitik im Umgang mit weiblichen Beschäftigten zu hinterfragen, ob diese auch wirklich diskriminierungsfrei ist. Wir sind überzeugt, dass es vielen Unternehmen gar nicht bewusst ist, dass es in ihrem Betrieb unterschiedliche Einkommen gibt.

Die PRO-GE-Frauenabteilung hat einen Handlungsleitfaden für BetriebsrätInnen entwickelt, der Hinweise darauf gibt, wo die möglichen Ursachen für Ungleichheiten liegen und Möglichkeiten aufzeigen, wie gehandelt werden muss.

**Gleiche Chancen müssen für alle ArbeitnehmerInnen gewährleistet sein und sind keine Frauensache!**

**Gleiche Chancen sind Angelegenheit einer starken Gesamtorganisation, für die wir alle gemeinsam Verantwortung tragen!**



**Klaudia Friebe**  
gf. Bundesfrauenvorsitzende



**Helga Oberleitner**  
Bundesfrauensekretärin

**Klaudia Friebe**  
gf. Bundesfrauenvorsitzende

**Helga Oberleitner**  
Bundesfrauensekretärin

# EINSTUFUNG UND ENTLOHNUNG

## Frauen schneiden bei Einstufung und Entlohnung immer noch schlechter ab!

Ungleiche Einstufung von Frauen und Männern führt dazu, dass die Einkommen von Frauen und Männern bereits bei Berufsbeginn ungleich verteilt sind, was sich im Laufe der Jahre fortsetzt. Dort, wo unterschiedliche Entlohnung von Frauen gegenüber Männern nicht sachlich zu begründen ist, stellt sie eine unmittelbare Diskriminierung dar. Für BetriebsrätInnen besteht hier ein echter Handlungsbedarf!

**Beispiel:** Susanne bewirbt sich als Grafikerin. Zuvor hatte Manfred diesen Arbeitsplatz besetzt, der mehr Geld als sie dafür erhalten hat. Daraufhin verlangt sie das gleiche Entgelt für gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeit, da sie ebenso wie Manfred die gleiche Ausbildung hat. Das Unternehmen weist diese Forderung zurück, da es der Meinung ist, dass Susanne eine zusätzliche Einschulungsphase benötigt hätte. Zusätzlich gibt das Unternehmen Susanne selbst die Schuld, da sie beim Einstellungsgespräch zu wenig verlangt habe!

### Gibt es rechtliche Möglichkeiten, um hier Abhilfe zu schaffen?

Grundsätzlich gilt das Gleichbehandlungsgesetz, wonach niemand aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts diskriminiert werden darf. Das Argument, Susanne hätte beim Einstellungsgespräch zu wenig verlangt, ist nicht zulässig! Bereits der Oberste Gerichtshof (OGH) hat entschieden, dass der/die ArbeitgeberIn von sich aus verpflichtet ist, einer Arbeitnehmerin das gleiche Entgelt wie einem Arbeitnehmer zu bezahlen - selbst wenn sie beim Aufnahmegespräch weniger verlangt hat.

### Was kann Susanne unternehmen?

- ▼ Ist im Betrieb ein Betriebsrat vorhanden, so ist er/sie die erste Ansprechperson im Betrieb. Er/ Sie ist berechtigt, die Einkommensdaten von Susanne und ihrem Vorgänger zu überprüfen (Argumente zur Überprüfung finden BetriebsrätInnen nachstehend).
- ▼ Gibt es keine sachlichen Gründe für die unterschiedliche Einstufung, so muss der Betriebsrat die korrekte Bezahlung einfordern. Kommt es auch

hier zu keiner Einigung, müsste die weitere rechtliche Vorgangsweise - gemeinsam mit der zuständigen Gewerkschaft - geprüft werden.

- ▼ Ist im Betrieb kein Betriebsrat vorhanden und bringen die Gespräche zwischen dem Unternehmen und Susanne kein Ergebnis, so kann sich Susanne als Mitglied bei ihrer zuständigen Gewerkschaft beraten lassen. Die Beratungen sind vertraulich und es werden keine Schritte gegen den Willen von Susanne unternommen.
- ▼ Susanne kann sich aber auch an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden und eine Überprüfung ihrer Einkommenssituation durch die Gleichbehandlungskommission verlangen. Beide sind Einrichtungen des Bundeskanzleramtes und zur Verschwiegenheit und Vertraulichkeit verpflichtet. Die Beratung und ein mögliches Verfahren sind kostenlos.

## Was können BetriebsrätInnen für gleiche Einstufung tun?

- ▼ Kriterien für die Einstufung können beispielsweise Ausbildung, Erfahrung oder die Anrechnung von Vordienstzeiten sein. Ein ganz wichtiger Aspekt bei der Einstufung besteht in der Arbeitsbewertung. Ein Zukunftsthema, das immer wichtiger wird, um Diskriminierung am Arbeitsplatz zu vermeiden.

### Folgende Fragen sollten sich BetriebsrätInnen stellen:

- ▼ Hat das gleiche Ausmaß von Erfahrung die gleiche Auswirkung auf die Einstufung - unabhängig vom Geschlecht?
- ▼ Werden die Vordienstzeiten außerhalb des Betriebs für Frauen und Männern im gleichen Ausmaß und nach den gleichen Maßstäben angerechnet?
- ▼ Gehen vorhandene Unterschiede auf tatsächlich unterschiedliche Vorkarrieren und/oder Unterbrechungen im Erwerbsverlauf zurück?
- ▼ Entsprechen die Einstufungen auch den Unterschieden der tatsächlich ausgeführten Tätigkeiten?
- ▼ Führen Frauen und Männer mit gleicher Qualifikation auch gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten aus?
- ▼ Erfolgt die Zuteilung zu den Tätigkeiten unabhängig davon, ob jemand Voll- oder Teilzeit (auch Elternteilzeit) arbeitet?
- ▼ Ist die Einstufung von Personen von ihrem „Marktwert“ abhängig?
- ▼ Werden alle Fachmaturaabschlüsse gleich bewertet?

### Praktische Tipps für BetriebsrätInnen:

Empfehlenswert ist eine Überprüfung der Ist-Situation anhand der vorher genannten Fragen. Danach sollten BetriebsrätInnen in ihren Sitzungen die weitere Vorgangsweise festlegen und die Fragen konkretisieren.

#### Wie erfolgt die Information vor einer Neueinstellung?

- Wie werden Stellenausschreibungen formuliert?
- Sind uns die Einstufungskriterien bekannt?
- Wie werden wir über die geplante Bezahlung informiert?
- Sind Einstufungen in unserem Betrieb nachvollziehbar?
- Gibt es einen Vergleich der Einstiegsgehälter von Frauen und Männern?

Nach Erstellung aller offenen Fragen sollten Verhandlungen mit dem Unternehmen aufgenommen werden; die betreuenden GewerkschaftssekretärInnen beraten und unterstützen BetriebsrätInnen auf Wunsch bei den Gesprächen.

**Kommt es zu keinem befriedigenden Ergebnis, so sollten gemeinsam mit der zuständigen Gewerkschaft die nächsten Schritte und die rechtlichen Möglichkeiten besprochen werden.**

## Was können BetriebsrätInnen für gleiche Entlohnung tun?

Gleiche Einstufung bedeutet noch nicht, auch die gleiche Entlohnung zu erhalten. Gibt es danach unterschiedliche Bezahlung in den einzelnen Verwendungsgruppen, Standorten oder Abteilungen, ist eine Überprüfung durch BetriebsrätInnen unbedingt erforderlich.

### Folgende Fragen sollten sich BetriebsrätInnen stellen:

- ▶ In welcher Höhe werden Überzahlungen bei Berufsbeginn bezahlt?
- ▶ Nach welchen Kriterien werden Zulagen und Zuschläge vergeben?
- ▶ Wird eine „tätigkeitsfremde“ Berufsausbildung für beide Geschlechter gleich gewertet (typische Frauen- oder Männerberufe), wenn sie für eine bestimmte Tätigkeit nicht Voraussetzung ist?

- ▶ Gibt es einen Einkommensunterschied, wenn der Arbeitsplatz vorher von einer/einem ArbeitnehmerIn des anderen Geschlechtes besetzt war? Wenn ja, mit welchen Argumenten wird dieser begründet?
- ▶ Werden Mehr- und Überstunden für alle ArbeitnehmerInnen in gleicher Weise abgegolten oder gibt es Unterschiede, ob und wer Zeitausgleich konsumieren darf/muss?
- ▶ Welche Auswirkungen haben betriebliche Auszeiten auf die Einkommensentwicklung im Vergleich zu effektiven Arbeitsleistungen im Betrieb? Gibt es Unterschiede bei der Einkommensentwicklung, wenn Männer z.B. aufgrund von Präsenzdienst aussetzen oder wenn Frauen in Babypause gehen?
- ▶ Erhalten alle ArbeitnehmerInnen im selben Ausmaß freiwillige Sozialleistungen? Wie ist dabei die Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten?
- ▶ Gibt es diskriminierungsfreie Kriterien für Sachbezüge, die auch privat genutzt werden können (z.B. Dienstauto, Diensthandy usw.)?
- ▶ Gibt es für BetriebsrätInnen zur Überprüfung im Sinne des § 89 ArbVG eine geschlechtergetrennte Einkommensaufstellung?

### Praktische Tipps für BetriebsrätInnen:

Empfehlenswert ist eine Überprüfung der Ist-Situation anhand der vorher genannten Fragen. Danach sollten BetriebsrätInnen in ihren Sitzungen die weitere Vorgangsweise festlegen und die Fragen konkretisieren.

#### Wie sind Entgelte auf Männer und Frauen verteilt?

- Haben wir alle relevanten Daten?
- Gibt es einen Einkommensbericht?
- Was oder wen benötigen wir zur Analyse?
- Gibt es in unserem Unternehmen ein transparentes Entlohnungssystem?
- Welche Einstufungs- und Umreihungskriterien gibt es?

Nach Erstellung aller offenen Fragen sollten Verhandlungen mit dem Unternehmen aufgenommen werden. Die betreuenden GewerkschaftssekretärInnen beraten und unterstützen BetriebsrätInnen auf Wunsch bei den Gesprächen.

**Kommt es zu keinem befriedigenden Ergebnis, sollten gemeinsam mit der zuständigen Gewerkschaft die nächsten Schritte und die rechtlichen Möglichkeiten besprochen werden.**

# ARBEITSBEWERTUNG

## Die Arbeit der Frauen wird immer noch ungerecht beurteilt!

Arbeitsbewertung ist die Methode, um verschiedene Tätigkeiten systematisch miteinander zu vergleichen. Ziel der Arbeitsbewertung ist ein einheitliches und transparentes System für alle Tätigkeiten innerhalb einer abgeschlossenen Einheit (z.B. innerhalb eines Betriebs, einer Abteilung etc.) zu schaffen.

## Gängige Verfahren zur Arbeitsbewertung

### Summarisches Verfahren

Die Tätigkeit wird als Ganzes betrachtet und bewertet. Bestimmte vorab definierte Kriterien werden verwendet, z.B. die erforderliche Ausbildung und die Schwere der Arbeit.

**Ergebnis:** Gesamtbetrachtung der Anforderungen

### Analytisches Verfahren

Jedes Kriterium der Tätigkeit wird gesondert betrachtet, in Merkmale zerlegt, analysiert und bewertet (Teilarbeitswert).

**Ergebnis:** Addierung aller Teilarbeitswerte  
= Gesamtarbeitswert

**ABAKABA** (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach KATZ und BAITSCH)  
Arbeitsbewertungsinstrument, das die Merkmale von typischen Männer- und Frauentätigkeiten gleich stark enthält und gewichtet.

**Ergebnis:** Bewertung von Kriterien, Merkmalen und Arbeitsaufgaben nach einem voraus festgelegten Merkmalskatalog. Zusätzliche separate Bewertung der Verantwortung = Summe vieler Faktoren

## Gleiche Arbeit

Darunter ist identische oder weitgehend gleiche Arbeit zu verstehen. Hier ist kein Unterschied in der Art der Tätigkeit, dem Arbeitsvorgang oder der Arbeitsumgebung feststellbar.

**Beispiel:** In der Verpackungsabteilung eines metallverarbeitenden Betriebs sind drei Frauen und ein Mann beschäftigt. Alle vier verpacken Aluminiumleisten und sind körperlich gleichwertig belastet. Zwei Frauen haben eine abgeschlossene Lehrausbildung als Frisörin, eine Frau ist gelernte Einzelhandelskauffrau. Der Mann hat einen Lehrabschluss als Schlosser. Für diese Tätigkeit war bei der Einstellung kein erlernter Beruf aus dem metallverarbeitenden Bereich die Voraussetzung. Nach einem

halben Jahr erfahren die Frauen durch Zufall, dass sie weniger verdienen als der Mann. Sie machen den/die AbteilungsleiterIn darauf aufmerksam und fordern die gleiche Bezahlung. Daraufhin erhalten sie vom Unternehmen die Auskunft, dass der Mann einen handwerklichen Beruf erlernt hat und deshalb von Anfang an als „ArbeitnehmerIn mit Zweckausbildung in die Gruppe B“ eingestuft wurde, während die Frauen keinen handwerklichen Beruf erlernt haben und deshalb als „ArbeitnehmerIn ohne Zweckausbildung in die Gruppe A“ eingestuft wurden.

## Was können die Frauen unternehmen?

- ▼ Das Beispiel ist ein klassischer Verstoß gegen das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ und ist im Gleichbehandlungsgesetz geregelt. Es gibt aufgrund der Berufsanrechnung kein sachliches Argument dafür, warum der Mann höher eingestuft ist.
- ▼ Sofern es im Betrieb einen Betriebsrat gibt, können sich die Frauen an diesen als erste Anlaufstelle im Betrieb wenden.
- ▼ Gibt es im Betrieb keinen Betriebsrat, können sich die Frauen unmittelbar an die Gewerkschaft für eine Beratung wenden.
- ▼ Die Frauen können sich auch an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden und eine Überprüfung ihrer Einkommenssituation durch die Gleichbehandlungskommission verlangen. Beide sind Einrichtungen des Bundes und zur Verschwiegenheit und Vertraulichkeit verpflichtet. Die Beratung und ein mögliches Verfahren sind kostenlos.

## Wann wird gegen das Prinzip „Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit“ verstoßen?

- ▼ Wenn z.B. Frauen korrekt im Kollektivvertrag eingruppiert sind, Männer mit gleicher Tätigkeit jedoch eine Gruppe höher.
- ▼ Wenn eine Frau auf den Arbeitsplatz eines Mannes folgt, für die Tätigkeit aber ein niedrigeres Grundentgelt erhält als ihr Vorgänger.
- ▼ Wenn einzelne Männer individuelle Zulagen erhalten, Frauen bei gleicher Tätigkeit jedoch nicht.

## Argumente der Unternehmen

Nachstehend eine kleine Auswahl an Aussagen, mit denen Unternehmen eine schlechtere Bezahlung von Frauen bei gleicher Arbeit argumentieren, **die aber unzulässig sind!**

- Sie ist noch nicht so lange im Betrieb.
- Sie ist jünger.
- Sie hat nicht mehr gefordert.
- Sie hat eine kürzere Ausbildung.
- Sie ist noch nicht so lange erwerbstätig.
- Sie ist doch nur teilzeitbeschäftigt.
- Sie arbeitet derzeit in Elternteilzeit!
- Sie hat keine Familie zu versorgen.
- Sie leistet nicht so viel.

## Gleichwertige Arbeit

Unter gleichwertiger Arbeit ist zu verstehen, dass die Tätigkeiten zwar unterschiedlich, die Anforderungen an die Personen aber als gleichwertig gelten. Gleichwertigkeit wird also dadurch bestimmt, dass die Anforderungen - etwa hinsichtlich Fertigkeiten, Anstrengungen, Verantwortung und Umgebungsbedingungen - verglichen werden.

**Beispiel:** Franz wartet als gelernter Elektriker die Stromzufuhr eines Hochofens. Da er unter Hitzeeinwirkung arbeitet, deshalb einen feuerfesten Schutzanzug tragen muss und mit schwerem Werkzeug arbeitet, ist die Arbeit körperlich anstrengend. Entlohnt wird er nach dem Kollektivvertrag für die Metallindustrie.

Helga ist gelernte Schneiderin und arbeitet in einer Näherei. In Akkordarbeit näht Helga pro Stunde 800 Taschen auf Arbeitsmäntel. Entlohnt wird sie nach dem Kollektivvertrag für die Bekleidungsindustrie.

Während Franz bei seiner Tätigkeit körperlich belastet ist, werden von Helga Fingerfertigkeit und Genauigkeit und sehr rasches Arbeitstempo verlangt. Franz verdient mehr als doppelt so viel wie Helga.

Helga fragt sich, warum ihre Arbeit weniger wert ist? Können beide die Tätigkeiten des/der jeweilig anderen verrichten? Gibt es gesetzliche, betriebliche oder kollektivvertragliche Möglichkeiten, die Gleichwertigkeit der Arbeiten zu überprüfen?

Dass Helga die Hälfte von Franz verdient, ergibt sich aus zwei unterschiedlichen Kollektivverträgen, die historisch gewachsen sind. Während der eine Kollektivvertrag eher einer „männerdominierenden“ Branche (Metallindustrie) zuzuordnen ist, hat der andere in einer eher typisch „frauendominierenden“ Branche (Bekleidungsindustrie) Geltung.

Frauen sind branchentypisch vorwiegend dort beschäftigt, wo Fähigkeiten wie Fingerfertigkeit und Ausdauer gefragt sind, die oftmals nicht abgegolten werden. Männern werden körperliche Belastungen häufig finanziell abgegolten.

In unserem Beispiel sind wir alle - sowohl Gewerkschaften als auch BetriebsrätInnen - gefordert, diese rollentypischen Zuordnungen abzubauen. Ziel ist eine faire Entlohnung für gleichwertige Arbeit.

## Wann wird gegen das Prinzip „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ verstoßen?

- ▶ Wenn unterschiedliche Tätigkeiten geschlechtsspezifisch bewertet werden, z.B. „frauentypische“ Kenntnisse (Reinigen, Pflegen..) werden nicht angerechnet, „männertypische“ Kenntnisse (handwerkliche Kenntnisse ...) schon.
- ▶ Wenn Tätigkeiten nach diskriminierungsanfälligen Kriterien bewertet werden, die Frauen aufgrund familiärer Rollenverteilung oder Körperkraft schlechter erfüllen können als Männer.
- ▶ Wenn Frauen und Männer unterschiedliche aber gleichwertige Arbeitstätigkeiten ausführen, die von Frauen ausgeführte Arbeit aber unterbewertet wird.
- ▶ Führungsverantwortung oder Verantwortung für Finanzen wird höher bewertet als Verantwortung für Menschen.
- ▶ Wenn bestimmte Kriterien unter verschiedenen Bezeichnungen doppelt bewertet werden und dadurch eine bestimmte Gruppe begünstigen (z.B. Verantwortung und Selbstständigkeit).
- ▶ Frauendominierte Tätigkeiten, die Ausdauer und Fingerfertigkeit erfordern, werden geringer vergütet als männerdominierte technische oder gewerbliche Tätigkeiten.
- ▶ Einfache Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, haben ein niedrigeres Entgeltniveau als gleichwertige männerdominierte Tätigkeiten.

## Argumente der Unternehmen

Nachstehend eine kleine Auswahl an Aussagen, mit denen Unternehmen eine schlechtere Bezahlung von Frauen bei gleichwertiger Arbeit argumentieren, **die aber unzulässig sind!**

- *Neue, niedrigere Lohngruppen schützen vor Auslagerung.*
- *Der Betrieb muss Kosten sparen.*
- *Letztlich bestimmt der Arbeitsmarkt die Löhne.*
- *Die ungleiche Bezahlung ist Ergebnis von Kollektivvertragsverhandlungen.*
- *Das kann man nicht vergleichen!*

## Was können BetriebsrätInnen für eine gerechte Arbeitsbewertung tun?

BetriebsrätInnen müssen die Diskussion und das Verständnis, dass Arbeitsbewertung ein zweckmäßiges und notwendiges Mittel ist, in Gang bringen.

### Nachstehend eine Fragenauswahl für BetriebsrätInnen:

- ▼ Welche Bewertungssysteme gibt es bereits im Unternehmen?
- ▼ Wie werden die Leistungen von Männern im Vergleich zu denen von Frauen im Betrieb bewertet?
- ▼ Wie werden Leistungen von jüngeren ArbeitnehmerInnen im Vergleich zu älteren ArbeitnehmerInnen bewertet?
- ▼ Wie werden Leistungen von ArbeitnehmerInnen mit kürzerer Betriebszugehörigkeit im Vergleich zu ArbeitnehmerInnen mit längerer Betriebszugehörigkeit bewertet?
- ▼ Wird der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ eingehalten?
- ▼ Wird der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ eingehalten?
- ▼ Entwicklung von diskriminierungsfreien Bewertungssystemen:
  - Welche Möglichkeiten bietet mein Kollektivvertrag und wo gibt es Handlungsbedarf zur Präzisierung?

- Wie können geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungssysteme in meinem Unternehmen konkret eingeführt werden?
- Welche Institutionen entwickeln Arbeitsbewertungssysteme?
- Welche Kosten entstehen dabei für das Unternehmen?
- Wo bekomme ich Unterstützung für meine Vorhaben?

### Praktische Tipps für BetriebsrätInnen:

Empfehlenswert ist eine Überprüfung der Ist-Situation anhand der vorher genannten Fragen. Danach sollten BetriebsrätInnen in ihren Sitzungen die weitere Vorgangsweise festlegen und die Fragen konkretisieren.

### Wie sieht die Arbeitsbewertung in unserem Betrieb aus?

- Gibt es eine einheitliche Arbeitsbewertung in unserem Betrieb?
- Gibt es Kriterien bzw. Arbeitsplatzbeschreibungen unabhängig vom Geschlecht?
- Werden bestehende Bewertungssysteme geschlechterspezifisch überprüft?
- Welche Möglichkeiten bietet unser Kollektivvertrag in dieser Frage?

Nach Erstellung aller offenen Fragen sollten Verhandlungen mit dem Unternehmen aufgenommen werden; die betreuenden GewerkschaftssekretärInnen beraten und unterstützen BetriebsrätInnen auf Wunsch bei den Gesprächen.

**Kommt es zu keinem befriedigenden Ergebnis, sollten gemeinsam mit der zuständigen Gewerkschaft die nächsten Schritte und die rechtlichen Möglichkeiten besprochen werden.**



# AUS- UND WEITERBILDUNG

## Frauen schneiden bei der Aus- und Weiterbildung immer noch schlechter ab!

**Beispiel 1:** Karin befindet sich nach der Geburt ihres Sohnes in Elternteilzeit und arbeitet - wie vereinbart - täglich von 08.00 bis 12.00 Uhr. Das Unternehmen bietet zusätzliche Computerkurse an, die dreimal pro Woche von 14.00 bis 17.00 Uhr dauern. Die Absolvierung wird als Weiterqualifizierung anerkannt und eine bessere Entlohnung in Aussicht gestellt. Karin erfährt von diesem Angebot durch Zufall, da sie keine Benachrichtigung bekommen hat. Ihr/e Vorgesetzte/r argumentiert, dass dieses Angebot nur für Vollzeitbeschäftigte gilt. Da sie sich ja für die Elternteilzeit entschieden hat, kann ein allfälliges Angebot erst nach Rückkehr in die Vollzeit gemacht werden.

**Beispiel 2:** Manuela arbeitet in einem Produktionsunternehmen. Manuela möchte die Ausbildung zur Technikerin nachholen. Danach würden ihr auch mehr Aufstiegschancen im Unternehmen offen stehen. Der Besuch der Abendschule ist kostenpflichtig. Obwohl das Unternehmen Interesse an der Weiterqualifizierung von Manuela hat, ist es nicht bereit, sich an den Ausbildungskosten zu beteiligen. Eine höhere Entlohnung wird jedoch nach Ende der Ausbildung in Aussicht gestellt. Manuela beginnt auf eigene Kosten die Abendschule; gemeinsam mit ihr besucht ihr Arbeitskollege Martin die Abendschule. Nach dem ersten Semester erfährt Manuela durch Zufall, dass Martin einen Teil der Kosten durch das Unternehmen ersetzt bekommt und ebenfalls nach Ende seiner Ausbildung eine bessere Entlohnung in Aussicht gestellt bekommen hat. Auf diesem Umstand angesprochen, argumentiert das Unternehmen, dass Manuela durch eine mögliche Schwangerschaft länger ausfallen könnte und die Investition in einen Mann für das Unternehmen „wertbeständiger“ sei.

### Welche Möglichkeiten haben Karin und Manuela? Müssen sie sich mit ihrer Situation abfinden?

Nein, denn im Gleichbehandlungsgesetz ist klar geregelt, dass niemand aufgrund seines Geschlechts oder des Ehe- und Familienstandes im Rahmen des Arbeitsverhältnisses bei der Aus- und Weiterbildung sowie bei der Umschulung diskriminiert werden darf.

In erster Linie ist hier ein klärendes Gespräch mit dem Betriebsrat zu führen und/oder in Folge bei der zuständigen Gewerkschaft oder der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Beratung einzuholen.

## Was können BetriebsrätInnen für gleiche Chancen bei der Aus- und Weiterbildung tun?

Aus- und Weiterbildung muss im gleichen Ausmaß allen ArbeitnehmerInnen ermöglicht werden. Nachstehend ein Fragenkatalog für BetriebsrätInnen, um mögliche Diskriminierungen zu erkennen:

- ▶ Wie transparent sind die Auswahlkriterien von Aus- und Weiterbildung im Unternehmen?
- ▶ Wo und wann findet Weiterbildung statt?
- ▶ Werden alle ArbeitnehmerInnen im gleichen Ausmaß angesprochen oder wird eine Gruppe bevorzugt?
- ▶ Werden Frauen gezielt angesprochen und zur Weiterbildung motiviert?
- ▶ Werden Teilzeitbeschäftigte bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen wie Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt?
- ▶ Haben ältere ArbeitnehmerInnen den gleichen Zugang zu Aus- und Weiterbildung?
- ▶ Werden die Aus- und Weiterbildungsangebote so weit wie möglich innerhalb der Arbeitszeit festgelegt?
- ▶ Werden bei Aus- und Weiterbildung die Bedürfnisse von ArbeitnehmerInnen mit Betreuungspflichten berücksichtigt (Seminarzeiten, Anfahrtswege ...)
- ▶ Gibt es bei Seminaren, die außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, die Möglichkeit der Kinderbetreuung?

### Praktische Tipps für BetriebsrätInnen:

Empfehlenswert ist eine Überprüfung der Ist-Situation anhand der vorher genannten Fragen. Danach sollten BetriebsrätInnen in ihren Sitzungen die weitere Vorgangsweise festlegen und die Fragen konkretisieren.

### Wie findet Aus- und Weiterbildung im Betrieb statt?

- Gibt es ein Personalkonzept, welche Ausbildungsmaßnahmen für welche Tätigkeit benötigt werden?
- Erhalten alle ArbeitnehmerInnen die gleichen Möglichkeiten, Aus- und Weiterbildungen in Anspruch zu nehmen?
- Finden Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb der Arbeitszeit statt?
- Gibt es Möglichkeiten der Kinderbetreuung, falls Maßnahmen außerhalb der Arbeitszeit notwendig sind?

Nach Erstellung aller offenen Fragen sollten Verhandlungen mit dem Unternehmen aufgenommen werden; die betreuenden GewerkschaftssekretärInnen beraten und unterstützen BetriebsrätInnen auf Wunsch bei den Gesprächen.

**Kommt es zu keinem befriedigenden Ergebnis, sollten gemeinsam mit der zuständigen Gewerkschaft die nächsten Schritte und die rechtlichen Möglichkeiten besprochen werden.**

# AUFSTIEG

## Frauen schneiden beim Aufstieg immer noch schlechter ab!

Gesetzlich ist geregelt, dass Frauen beim Aufstieg und damit verbundenen Karrierechancen nicht diskriminiert werden dürfen. Leider sieht die Realität etwas anders aus. Frauen in Führungspositionen sind noch immer sehr selten. Das Argument, dass Frauen aufgrund von Berufsunterbrechungen und Teilzeitarbeit nach einer Babypause, im Aufstieg gehemmt sind, ist rechtlich nicht zulässig.

**Beispiel:** Beate nimmt aufgrund der Geburt ihres Sohnes nach der Karenzzeit Elternteilzeit in Anspruch. Sie arbeitet wöchentlich 25 Stunden in einer Abteilung mit 10 weiteren KollegInnen. Als ihr Sohn vier Jahre alt ist, gelangt der Posten des/der AbteilungsleiterIn zur Ausschreibung. Obwohl Beate bis zum Schuleintritt ihres Sohnes Elternteilzeit in Anspruch nehmen möchte, bewirbt sie sich für den Posten. Ihre langjährige Erfahrung und Tätigkeit in ihrer Abteilung qualifizieren sie dafür. Sie unterzieht sich - wie die drei anderen MitbewerberInnen - einem internen Hearing. Die Stelle erhält ein Mann, der vollzeitbeschäftigt ist. Beate wird unmissverständlich mitgeteilt, dass das Unternehmen zwar ihre Erfahrung schätzt und sie qualifiziert sei, der Arbeitsplatz aber nicht mit Teilzeit vereinbar sei.

### Kann Beate etwas gegen diese Entscheidung machen?

Es gibt ausreichend rechtliche Entscheidungen, dass Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten im Arbeitsverhältnis nicht diskriminiert werden dürfen. Beate könnte versuchen herauszufinden, wie ihre Reihung beim Hearing war und warum sie schlussendlich bei der Beförderung nicht berücksichtigt wurde. Sollte ihr die Unternehmensleitung diese Information nicht geben, könnte sie mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission anstrengen, um zu prüfen, ob hier eine Diskriminierung aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung vorliegt.

## Was können BetriebsrätInnen für gleiche Chancen beim Aufstieg tun?

Gerade in der Berufsausbildung sind Frauen bestens qualifiziert. Sie stellen den größten Anteil an MaturantInnen und stehen auch in Berufsausbildungen mit vorangegangener Lehre Männern um nichts nach.

Nachstehend eine Auswahl an Fragen für BetriebsrätInnen zur Überprüfung der Ist-Situation in ihrem Unternehmen:

- ▼ Wie transparent ist die Ausschreibung von Führungspositionen?
- ▼ Gibt es eine Transparenz bei den Kriterien von innerbetrieblichen Beförderungsplänen?
- ▼ Sind darin eine unterschiedliche Anzahl von Männern und Frauen vorgesehen und warum?
- ▼ Werden Führungskräfte angehalten, junge Frauen zu fördern
- ▼ Werden Frauen gezielt motiviert, um mehr Verantwortung zu übernehmen?
- ▼ Werden Frauen gezielt motiviert, sich für verantwortungsvolle Positionen zu bewerben?
- ▼ Gibt es innerbetriebliche Karriereöglichkeiten für Teilzeitkräfte?
- ▼ Werden Personen mit Betreuungspflichten bei Beförderungen berücksichtigt?
- ▼ Wie viele Frauen haben sich bereits um Führungspositionen beworben?
- ▼ Wenn Männer dann bei der Beförderung bevorzugt wurden, was sind die Gründe dafür?
- ▼ Wird das bereits vorhandene Know-How von WiedereinsteigerInnen für mögliche Führungspositionen genutzt und ihnen solche auch angeboten?

### Praktische Tipps für BetriebsrätInnen:

Empfehlenswert ist eine Überprüfung der Ist-Situation anhand der vorher genannten Fragen. Danach sollten BetriebsrätInnen in ihren Sitzungen die weitere Vorgangsweise festlegen und die Fragen konkretisieren.

### Welche Kriterien gibt es beim Aufstieg?

- Was ist im Betrieb eine Führungsposition?
- Wie transparent werden Führungspositionen ausgeschrieben?
- Wie ist das prozentuelle Verhältnis von Männern und Frauen in Führungspositionen bzw. verantwortungsvollen Positionen?
- Werden gleichermaßen Frauen als auch Männer motiviert, sich für eine verantwortungsvolle Position zu bewerben?
- Gibt es Frauenförderungsprogramme?

Nach Erstellung aller offenen Fragen sollten Verhandlungen mit dem Unternehmen aufgenommen werden. Die betreuenden GewerkschaftssekretärInnen beraten und unterstützen BetriebsrätInnen auf Wunsch bei den Gesprächen.

**Kommt es zu keinem befriedigenden Ergebnis, sollten gemeinsam mit der zuständigen Gewerkschaft die nächsten Schritte und die rechtlichen Möglichkeiten besprochen werden.**

## Kontakte

Du hast noch Fragen, brauchst Hilfe bei einer konkreten Situation oder benötigst weitere Informationen? Wir helfen dir gerne weiter:

### Bundesfrauenabteilung

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1  
Telefon: 01/53444-69040  
Fax: 01/53444-103288  
E-Mail: frauen@proge.at

#### Landessekretariat Burgenland

Wienerstraße 7a, 7000 Eisenstadt  
Telefon: (02682) 770 53  
burgenland@proge.at

#### Landessekretariat Kärnten

Bahnhofsstraße 44, 9020 Klagenfurt  
Telefon: (0463) 58 70-414  
kaernten@proge.at

#### Landessekretariat Niederösterreich

Wassergasse 31a, 2500 Baden  
Telefon: (02252) 443 37 u. 446 75  
niederoesterreich@proge.at

#### Landessekretariat Oberösterreich

Weingartshofstraße 2, 4020 Linz  
Telefon: (0732) 65 33 47  
oberoesterreich@proge.at

#### Landessekretariat Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10, 5020 Salzburg  
Telefon: (0662) 87 64 53-241  
salzburg@proge.at

#### Landessekretariat Steiermark

Karl-Morre-Straße 32, 8020 Graz  
Telefon: (0316) 70 71-275  
steiermark@proge.at

#### Landessekretariat Tirol

Südtiroler Platz 14-16, 6010 Innsbruck  
Telefon: (0512) 597 77-506  
tirol@proge.at

#### Landessekretariat Vorarlberg

Reutegasse 11, 6900 Bregenz  
Telefon: (05574) 717 90  
vorarlberg@proge.at

#### Landessekretariat Wien

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien  
Telefon: (01) 534 44 69-660  
wien@proge.at

## Nützliche Info-Quellen

### [www.proge-frauen.at](http://www.proge-frauen.at)

Die Website der PRO-GE-Frauen

### [www.proge.at](http://www.proge.at)

Die Website der Gewerkschaft PRO-GE

### [www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at)

Rechtliches rund um Gleichbehandlung in Österreich

### [www.bmbf.gv.at/frauen/index.xml](http://www.bmbf.gv.at/frauen/index.xml)

Die Website des Bundesministeriums für Bildung und Frauen

### [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

Die Website der Hans-Böckler-Stiftung für eine faire Arbeitswelt, Deutschland

### [www.eg-check.de](http://www.eg-check.de)

Instrumente zur Überprüfung von Entgeltgleichheit, Hans-Böckler-Stiftung, Deutschland

## Info-Materialien

### Der Kollektivvertrag – Das Instrument zur Chancengleichheit, 2010

Ein gewerkschaftsübergreifender Leitfaden für KollektivvertragsverhandlerInnen; Pilotprojekt der ÖGBFrauen in Zusammenarbeit mit der PRO-GE Bundesfrauenabteilung

### Mit gutem Beispiel voran, 2003

Die Kollektivverträge der GMT wurden gemeinsam mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft unter den Aspekten des Gender Mainstreaming untersucht, um eventuelle Einkommensnachteile aufzuspüren. Projekt der (GMT)-Frauenabteilung gemeinsam mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

# PRO-GE

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

[www.proge.at](http://www.proge.at)