

Glück auf, Nr.2/März 2005

## **Was ist „richtige“ Arbeit?**

### ***Interview mit Birgit Buchinger und Ulli Gschwandtner***

*Berichte und Studien bestätigen immer wieder, dass Frauen weniger verdienen als Männer. Warum ändert sich daran so wenig?*

Die Lohnschere zwischen Frauen und Männern wird in den letzten Jahren sogar wieder größer. Eine Ursache ist die Verteilung der männlichen und weiblichen Beschäftigten nach Branchen. Frauen sind mehrheitlich in Branchen wie Handel, Dienstleistungen oder Bekleidungsindustrie zu finden, die ein sehr niedriges Lohnniveau haben. Dahinter steckt jedoch auch der gesellschaftliche Wert von Arbeit. Anerkannt ist bezahlte Arbeit. Die ganze Versorgungsarbeit, die mehrheitlich von Frauen geleistet wird (Pflege, Hausarbeit etc.), wird ja nicht als „richtige“ Arbeit bewertet, je näher nun eine bezahlte Arbeit an dieser so genannten „Versorgungsarbeit“ ist, desto schlechter ist sie auch bezahlt. Beispiel: soziale Dienste, Reinigung. Gerade in diesen Bereichen sind aber auch die Gewerkschaften nicht mitgliederstark, was wiederum Auswirkungen auf die Höhe der ausverhandelten Löhne hat.

*Wie wird in Österreich Arbeit bewertet - die Personen und ihre Werdegänge oder die Tätigkeiten. Was sind jeweils Vor/Nachteile?*

Diese Frage kann so allgemein nicht beantwortet werden. Es gibt unterschiedliche Bewertungen in den Kollektivverträgen. In den Metaller-Kollektivverträgen zum Beispiel wird großer Wert auf die formale Qualifikation (Facharbeit) gelegt, Erfahrungswissen ersetzt keine abgeschlossene Lehre, was zu einer „gläsernen Decke“ zwischen der Lohngruppe 3 und 4 führt.

*Liegt die gesamte Verantwortung für gerechte Löhne bei Gewerkschaften und BetriebsrätInnen bzw. was muss/kann auch die Politik tun?*

Gewerkschaften und BetriebsrätInnen können einerseits nur das umsetzen, was politisch vereinbart ist: Zurzeit kann eher beobachtet werden, dass die geschlechterspezifische Lohnschere - gemeinsam mit einem allgemeinen Reallohnverlust - zementiert bzw. vergrößert wird. Andererseits können Gewerkschaften jedoch auch im Sinne einer solidarischen Lohnpolitik aktiv an einer Umverteilung von oben nach unten mitgestalten.

*Was können einzelne BetriebsrätInnen direkt im Betrieb tun?*

Wichtig wäre es zu überprüfen, ob die beschäftigten Männer und Frauen richtig eingestuft sind. Außerdem zeigt sich, dass zum Beispiel Überstunden bei Männern überwiegend durch Bezahlung, bei Frauen in hohem Ausmaß durch Zeitausgleich abgegolten werden. Im Betrieb selber wäre es außerdem wichtig, dass mehr Frauen in den Betriebsratskörperschaften vertreten sind. Insgesamt muss bei den BetriebsrätInnen das Bewusstsein gefördert werden, dass es um Gerechtigkeit geht, das drückt sich auch

in der Lohnhöhe aus. Die UnternehmerInnen werden von sich aus wenig Interesse haben, die Löhne der „billigen“ Arbeitskraft „Frau“ zu erhöhen (sei es durch gerechte, diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsverfahren, durch richtige Einstufung etc.), insofern kommt hier den Betriebsrätinnen eine Schlüsselfunktion zu.