

# Frauenerwerbsarbeit und dritter Sektor

## Herausforderung für das Gender Mainstreaming

Bettina Leibetseder, Christine Stelzer-Orthofer

### Einleitung

Das Verhältnis zwischen Frauen und Wohlfahrtsstaat steht in einem viel unmittelbareren Zusammenhang als jenes der Männer. Die größere Abhängigkeit von Frauen von der Organisation sowie der Ausgestaltung der Leistungen und der Zielsetzungen eines wohlfahrtsstaatlichen Gefüges zeigt sich in mehrfacher Hinsicht (Hernes 1986):

- Frauen sind *Kundinnen* des sozialstaatlichen Leistungsangebots zur Unterstützung von Reproduktionsarbeit, deren Zuständigkeit und Verantwortung von vielen noch immer als Frauensache angesehen wird (Kinderbetreuung, Betreuung von kranken Angehörigen etc.).
- Frauen sind *Klientinnen* und häufig auf sozialstaatliche (monetäre) Leistungen (zu einem niedrigeren Niveau) angewiesen, da vergeschlechtlichte Lebensläufe bei der sozialstaatlichen Ausrichtung des österreichischen Wohlfahrtsstaates noch immer ungenügend Berücksichtigung gefunden haben. Da Höhe und/oder Dauer des Erwerbseinkommens mit der Höhe und/oder Dauer der Leistungen aus der Sozialversicherung zusammenhängen, sind manche sozialstaatlichen Versicherungsleistungen für Frauen ohne eigene Erwerbsbiographie unzugänglich. Einige Sozialversicherungsleistungen sind für Frauen mit unterbrochener Erwerbsbiographie und reduzierter außerhäuslicher Erwerbstätigkeit auf deutlich niedrigerem Niveau. Frauen werden durch die Übernahme familiärer Pflichten zu Sozialhilfeklientinnen, Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen oder Bezieherinnen von Unterhaltsvorschüssen.
- Frauen sind ungleich häufiger *Dienstnehmerinnen* in Branchen und Sektoren, wie z.B. im Gesundheits- und sozialen Dienstleistungsbereich, die vom sozialstaatlichen Leistungsangebot abhängen und maßgeblich auf die Finanzierung durch öffentliche Mittel angewiesen sind.

Diese mehrfache Abhängigkeit vom Sozialstaat bewirkt, dass durch den Aus- oder Abbau sozialer Leistungen, sei es in monetärer Hinsicht oder bei sozialen Dienstleistungen, Frauen verstärkt ent- oder belastet werden. Wohlfahrtsstaatliches Agieren vollzieht sich also nicht in einem genderfreien Raum, sondern jede Änderung einer Variablen wirkt sich ungleich stärker auf Frauen aus. Eine Einschränkung des sozialen Dienstleistungsangebots führt beispielsweise dazu, dass Frauen diese Leistungen wieder unentgeltlich in der privaten Sphäre erbringen. Zudem kann davon ausgegangen werden, dass dadurch Strukturen zerstört werden, welche die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Besonders für Frauen in Berufen mit geringer Ausbildung ist etwa das Angebot eines staatlich geförderten Kinderbetreuungsplatzes mit ein Grund nicht aus dem Berufsleben auszusteigen. Zusätzlich gehen durch den Abbau von Sozialdienstleistungsjobs oder durch die Prekarisierung dieser wegen eines

starken Kostensenkungsdrucks vor allem sichere Arbeitsplätze für Frauen verloren (Young 2002, 65; Papouschek/Mairhuber 2003, 55).

Im vorliegenden Beitrag wird daher besonders die Situation von Frauen als Dienstnehmerinnen in sozialen Dienstleistungsberufen des Dritten Sektors hinsichtlich ihrer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt analysiert. Dazu werden vorerst Daten zur horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation vorgelegt und fehlende arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen thematisiert.<sup>1</sup> Ausgehend davon, dass für einen ersten Schritt zu diskriminierungsfreier Frauenarbeit im dritten Sektor regulative Maßnahmen notwendig sind, werden Kriterien für gendersensible, diskriminierungsfreiere arbeitsrechtliche Regelungen erstellt. Zum einen werden geltende Kollektivverträge im dritten Sektor exemplarisch hinsichtlich Gleichstellungsaspekte analysiert, zum anderen Voraussetzungen für notwendige künftige gesetzliche Regelungen dargelegt.

### Dritter Sektor und Segregation

Sämtliche Erhebungen der letzten Jahre belegen einen hohen Anteil von erwerbstätigen Frauen im dritten Sektor (z. B. Bachstein 2000; Heitzmann 2001; Anastasiadis u. a. 2003; Trukeschitz 2004). Beispielsweise führen Anastasiadis u. a. (2003) an, dass knapp 70 Prozent der beschäftigten MitarbeiterInnen des gesamten dritten Sektors in Wien weiblich sind: Religionsgemeinschaften und der Freizeitbereich weisen einen deutlich überproportionalen Anteil an beschäftigten Frauen auf, auch in den beschäftigungsintensiven Gesundheits- und Sozialdiensten sind mehr als zwei Drittel der ArbeitnehmerInnen weiblich. Einen deutlich unterdurchschnittlichen weiblichen Beschäftigtenanteil zeigen die Bereiche Kultur sowie Einrichtungen, die dem Wohnungswesen zugerechnet werden können (Anastasiadis u. a. 2003, 200-202). Die Beschäftigung im dritten Sektor, so wird offensichtlich, ist von horizontaler Segregation geprägt, die sich ebenso im Bereich der ehrenamtlich Tätigen fortsetzt (Anastasiadis u. a. 2003, 225-226). Selbst dann, wenn Frauen und Männer die gleiche Ausbildung vorweisen, zeigen sich starke Differenzierungen im späteren Berufsleben: Absolventen der Sozialakademie sind häufiger in der Bewährungshilfe und im Strafvollzug beschäftigt, Absolventinnen im Gegensatz dazu öfter im Bereich Kinder, Jugend und Familie (Schmidbauer 1994, 115).<sup>2</sup>

Neben der horizontalen Segregation zeigt sich im Bereich des dritten Sektors zudem eine Tendenz zur vertikalen Segregation, die u. a. durch den Anteil an Frauen in Leitungsfunktionen erkennbar ist. So wurde in der erwähnten Wiener Studie ein Frauenanteil von 44 Prozent in Geschäftsführungspositionen und etwas mehr als ein Drittel bei Vorstandsfunktionen erhoben (Anastasiadis u. a. 2003, 195, 201). Diese Tendenz wird anhand der Analyse eines oberösterreichischen Wohlfahrtsvereins dahingehend bestätigt, dass sich in den drei höchsten Entgeltgruppen des Entlohnungsschemas 20 Prozent der Männer, aber nur fünf Prozent aller Frauen wieder finden (Ranftl u. a. 2004, 37, 49).<sup>3</sup>

Analysen zum geschlechtsspezifischen Ausmaß der Erwerbstätigkeit liegen für soziale Dienste des Non-Profit-Bereichs vor: Bachstein (2000, 138) und Trukeschitz (2004, 171) erhoben österreichweit für den Bereich der sozialen Dienste eine Frauen-Teilzeitquote von etwas über 60 Prozent und eine Männer-Teilzeitquote von rund einem Viertel. Bei allen anderen atypischen Beschäftigungsformen, wie freier Dienstvertrag oder Werkvertrag, überwiegt der Männeranteil.<sup>4</sup>

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der gesamte dritte Sektor für Frauen überproportionale Beschäftigungsmöglichkeiten bietet. Dennoch sind diese Möglichkeiten – wie in allen anderen Beschäftigungssektoren – wegen der Segregation eingeschränkt und die Aufstiegschancen reduziert. Ein weiterer benachteiligender Aspekt liegt in dem großen Anteil an so genannten atypischen Beschäftigungen, da vor allem Frauen durch Teilzeitbeschäftigung geringere Ersatzraten im Falle von Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Pensionierung bei Sozialversicherungsleistungen erreichen. Dessen ungeachtet wird aber eine Partizipation von vielen Frauen am Arbeitsmarkt in Österreich überhaupt erst durch ein reduziertes Stundenausmaß ermöglicht.

### **Fehlende arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen**

Arbeitsrecht und Arbeitsbedingungen im dritten Sektor – insbesondere im Gesundheits- und Sozialbereich – waren lange Zeit ungenügend geregelt. Es gab keine Kollektivverträge und folglich für viele Berufsgruppen kein Mindestentgelt. Ausgenommen davon sind einige der Berufe, wie etwa diplomiertes Krankenpflegepersonal, Heimhilfen, KindergärtnerInnen, die unter verschiedene Mindestlohntarife (z. B. Arbeitnehmer/innen in Betrieben sozialer Dienste, Angestellte in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen) fielen. Erst seit Mitte der 90er Jahre gibt es die Tendenz – vor allem bei den größeren Wohlfahrtsorganisationen – einheitliche Mindeststandards durch Kollektivverträge zu schaffen. So traten bis Mitte 2004 folgende Kollektivverträge in Kraft: Neustart Kollektivvertrag, Kollektivvertrag des Dachverbands für ambulante Alten- und Heimhilfe in der Steiermark, Kollektivvertrag der Interessensvertretung karitativer Einrichtungen der katholischen Kirche Österreichs (Caritas Kollektivvertrag), der Kollektivvertrag des Arbeitgebervereins von Sozial- und Gesundheitsorganisationen in Vorarlberg sowie der BAGS-Kollektivvertrag (Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe). Des Weiteren sind noch die Kollektivverträge der Diakonie Österreich, der SOS-Kinderdörfer, der steirischen Alten- und Betreuungsheime und des Österreichischen Roten Kreuzes mehr oder weniger erfolgreich in Verhandlung. Mit dem Wirksamwerden der genannten Kollektivverträge wurden neben der wichtigen Frage des Entgelts auch Bestimmungen über die wöchentliche Normalarbeitszeit, Pausenregelungen für Einsatzkräfte der mobilen Dienste, Fragen zur Inanspruchnahme von Supervision, etc. geregelt. In vier der fünf geltenden Kollektivverträge konnte damit eine Reduzierung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf unter 40 Stunden erreicht werden. Das sogenannte »Arbeiten auf Abruf« im Mobilbereich wurde im Interesse der ArbeitnehmerInnen wesentlich erschwert. Somit wurde ein wesentlicher Schritt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von ArbeitnehmerInnen im Gesundheits- und Sozialbereich gesetzt und weite Bereiche wurden arbeitsrechtlich abgesichert, insbesondere durch den im Jahr 2004 in Kraft getretenen BAGS-Kollektivvertrag, der mit mehr als 100 Organisationen in etwa 30.000 Beschäftigte erfasst ([www.bags-kv.at](http://www.bags-kv.at), Zugriff am 17. August 2004).

Das Problem in Österreich ist die Kollektivvertragsfähigkeit im dritten Sektor. Wohlfahrtsorganisationen sind keine Pflichtmitglieder der Wirtschaftskammer. Sie sind, so Runggaldier und Drs (2002, 341), Tendenzbetriebe (politischen, konfessionellen, wissenschaftlichen, erzieherischen oder karikativen Zwecken dienende Unter-

nehmen) und unterliegen nicht der Gewerbeordnung. Deshalb wird der Kollektivvertrag nicht zwischen Gewerkschaft und Wirtschaftskammer verhandelt, sondern ideellen Vereinen nach dem Vereinsgesetz oder freiwilligen ArbeitgeberInnenvereinigungen wird unter gewissen Voraussetzungen die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt. Freiwillig in diesem Zusammenhang bedeutet, dass ArbeitgeberInnen jederzeit austreten können, wenn sie das Ergebnis der Verhandlungen als nicht adäquat für ihre Organisationen – also als zu teuer – empfinden. Als Konsequenz entsteht eine schlechtere Ausgangsposition für die ArbeitnehmerInnenvertretung, Verbesserungen im Laufe von Verhandlungen durchsetzen zu können (Löschnigg 2004, 11-12). In so genannten Frauenbranchen, die meistens von schlechteren Arbeitsbedingungen und geringerer Entlohnung gekennzeichnet sind (Wetterer 2002, 75), stellt dies einen erschwerenden Faktor dar. Ein weiteres Hindernis im Bereich der Entlohnung bildet die Abhängigkeit von der öffentlichen Hand als Finanzier der meisten sozialen Dienstleistungsangebote. Einerseits hat dies zur Folge, dass die ArbeitgeberInnen die Zustimmung der FördergeberInnen brauchen, um in der ArbeitgeberInnenvereinigung bleiben und den Kollektivvertrag anwenden zu können. Andererseits hat sich die Befürchtung bewahrheitet, dass die öffentliche Hand kollektivvertragliche Mindestentgelte als höchstmögliche Förderungssumme für Personalkosten ansieht und infolgedessen – ähnlich wie im öffentlichen Dienst – das kollektivvertragliche Entlohnungsschema Mindest- und Höchstentgelt gleichermaßen abbildet.

Um zu verhindern, dass eine nicht unbeträchtliche Anzahl von ArbeitnehmerInnen von keinem Kollektivvertrag erfasst wird, wäre eine Änderung der gesetzlichen Voraussetzungen notwendig, wobei hier eine Pflichtmitgliedschaft in einer Interessensvertretung für alle ArbeitgeberInnen im dritten Sektor zu diskutieren wäre. Das Ziel wäre eine umfassende und einheitliche kollektivvertragliche Absicherung unter gleichwertiger Machtverteilung zwischen der ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenvertretung. Kurzfristiger würde eine Satzung eines Kollektivvertrags – darunter versteht man/frau die Ausweitung des Wirkungsbereichs des Kollektivvertrages auf Nicht-Mitglieder der ArbeitgeberInnenvereinigung der betreffenden Branche – zu einer kollektivvertraglichen Absicherung sämtlicher ArbeitnehmerInnen in den Gesundheits- und Sozialdiensten führen.<sup>5</sup>

Eine andere Problematik stellt die derzeitige starke Differenzierung aufgrund der bestehenden Kollektivverträge und Mindestlohntarife zu unterschiedlichen Niveaus je nach Verein bzw. Bundesland dar. Unter anderem sollte ein Kollektivvertrag zu einer Vereinheitlichung von Mindeststandards innerhalb einer Branche führen, um ein sogenanntes »Dumping«-Verhalten bei der Angebotserstellung in Konkurrenz zueinander stehender Organisationen zu verhindern (Löschnigg 2004, 12). Aus Sicht der ArbeitnehmerInnen führt ein einheitlicher Kollektivvertrag zu mehr Transparenz und Vergleichbarkeit bei den Entgelten sowie zur Erleichterung der beruflichen Mobilität. Daher wäre eine sukzessive Angleichung, die schließlich in einer Zusammenführung der Kollektivverträge mündet, anzustreben.

### **Diskriminierungsfreiere Kollektivverträge im Sozial- und Gesundheitsbereich als Herausforderungen für Gender Mainstreaming**

In sämtlichen Kollektivverträgen im gemeinnützigen Gesundheits- und Sozialbereich wird Gender Mainstreaming nicht und das Gleichbehandlungsgesetz nur teilweise

berücksichtigt. Grundsätzlich gilt für alle Kollektivverträge, dass die Einstufung in unterschiedliche Gehaltsgruppen durchschaubar ist, d. h. sie ist nach objektiven Kriterien mit diskriminierungsfreien Bewertungsmaßstäben durchzuführen, um eine EU-Rechtskonformität zu gewährleisten (Krell 2002, 123; Tondorf/ Ranftl 2002, 12). Dies entspricht dem Grundsatz des gleichen Entgelts für *gleichwertige* Arbeit, der im § 11 des Gleichbehandlungsgesetzes laut Bundesgesetzblatt I Nr. 66/2004 für betriebliche Einstufungsregelungen und Kollektivverträge festgeschrieben wurde.

Da in den Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (z. B. Betriebsvereinbarungen) kaum das Prinzip der gleichwertigen Arbeit Berücksichtigung findet, kommt es häufig zu einer geschlechterstereotypen Bewertung von Arbeitsbereichen, die zu niedrigeren Gehältern für sogenannte »Frauenberufe« führt. Ein Mittel zur Reduzierung von nicht gerechtfertigten Gehaltsunterschieden wäre – speziell für eine diskriminierungsfreiere Einstufungspraxis in Kollektivverträgen – eine analytische Arbeitsbewertung. Ein solches Verfahren versucht nicht anhand von gesellschaftlichen Wertigkeiten oder der Bezeichnung eines Arbeitsplatzes die Höhe des Entgelts zu ermitteln, sondern anhand der tatsächlich erbrachten Tätigkeit, den Inhalt dieser unter der Berücksichtigung der notwendigen Erfahrung und Qualifikation, der Verantwortung sowie der Umgebungsbedingungen (Ranftl u. a. 2004, 6). Analytische Arbeitsbewertung ist daher ein adäquater Weg Chancengleichheit zu erhöhen.

Ein weiterer Schwerpunkt bei der diskriminierungsfreieren Gestaltung von Kollektivverträgen ist die Vermeidung von unmittelbarer und Reduzierung von mittelbarer Diskriminierung. Unmittelbare Diskriminierung wäre beispielsweise eine eigene Lohngruppe für Frauen. Solche Fälle treten in der Realität nur mehr vereinzelt auf (Tondorf/ Ranftl 2002, 8). Mittelbare Diskriminierung entsteht dann, wenn für gleichwertige Arbeit eine unterschiedliche Entgeltleistung erfolgt und dies u. a. statistisch beweisbar zu einer Benachteiligung eines Geschlechts führt.<sup>6</sup> Eine solche Benachteiligung ist nicht einfach festzustellen, da indirekte Diskriminierung aufgrund scheinbar neutraler Vorschriften, Verfahren oder Kriterien ein Geschlecht in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts diskriminiert (§ 5 Abs 2 des Gleichbehandlungsgesetzes). Dies ist insbesondere im Bereich der Teilzeitbeschäftigung zu beachten, da hier überwiegend Frauen tätig sind und betrifft zudem das sogenannte Senioritätsprinzip, wie etwa die Anrechnung von Vordienstzeiten und die Gestaltung des Gehaltsschemas. Beispielsweise werden Vordienstzeiten, die im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung erworben wurden, weder im Caritas Kollektivvertrag noch im steiermärkischen Kollektivvertrag oder im Vorarlberger Kollektivvertrag berücksichtigt. Im BAGS-Kollektivvertrag werden diese ebenso wie eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 19 Stunden lediglich aliquotiert. Positiv zu vermerken ist, dass im Neustart und im Vorarlberger Kollektivvertrag Kindererziehung (zum Teil) als Vordienstzeit anerkannt wird. Grundsätzlich wären für den ohnehin niedrig entlohnten Sozialbereich höhere Einstiegsgehälter mit allenfalls flacheren Zuwächsen erforderlich. Frauen würden diesbezüglich wegen ihrer unterbrochenen Erwerbskarrieren eindeutig profitieren.<sup>7</sup>

Als wesentliche Verbesserungen sind die Mehrstunden-Regelungen für Teilzeitbeschäftigte anzusehen. BAGS und Neustart sehen (unter bestimmten Voraussetzungen) einen Mehrarbeitszuschlag bei Überschreitung der individuell vereinbarten Arbeitszeit vor. Auch die im Caritas Kollektivvertrag vorgesehene Anpassung der arbeitsvertraglichen an die tatsächliche Arbeitszeit – unter Zustimmung der betrof-

fenen Beschäftigten – reduziert die einseitige Flexibilität teilzeitbeschäftigter ArbeitnehmerInnen. Im Sinne eines Gender Mainstreaming sind solche Bestimmungen durch den hohen Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung sinnvoll.

Da schon einige Studien zu diskriminierungsfreieren Kollektivverträgen existieren (Ranftl u. a. 2004, Tondorf/Ranftl 2002, Leibetseder 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund 2003), sind die Voraussetzungen für eine Umsetzung in die Praxis geschaffen worden, die aber allenfalls partikular zu Änderungen führte. Die Forderung des Gender Mainstreaming ist die Berücksichtigung des Aspekts Gender in allen Bereichen. Für Arbeitsverhältnisse im dritten Sektor, geprägt von atypischen Beschäftigungen, wäre etwa die Einschließung aller Beschäftigungsarten (etwa freie Dienstverträge, Werkverträge, etc.) über alle Sektoren (z. B. Kinder- und Jugendwohlfahrt, Behinderung, Pflege und Betreuung) notwendig, um eine Gleichstellung von allen Gruppen voranzutreiben. Allgemein bergen folgende Bereiche in Kollektivverträgen Diskriminierungspotentiale: Einstufungen in Gehaltsschemata, Zuschläge, Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen, Regelungen für Teilzeitbeschäftigung, Zeitausgleich, Überstunden/Mehrarbeit sowie Anspruch auf Sabbatical, Fort- und Weiterbildung. Hier sind ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenvertretungen gleichermaßen zum Handeln gefordert.

In Zeiten, in denen immer häufiger Stimmen laut werden, die ein sogenanntes »neues Ehrenamt« oder bürgerschaftliches Engagement im dritten Sektor fordern, ist dies von größter Relevanz. Um finanzielle Engpässe zu überbrücken, sollen vor allem alltagsnahe und haushaltsnahe Tätigkeiten im Bereich der sozialen Dienste auf der Basis eines »freiwilligen sozialen Engagements«, so der Wunsch, von primär nicht formell qualifizierten Frauen erbracht werden. Eine Folge davon wäre eine Rückkehr zu unbezahlter Frauenarbeit ohne eine adäquate Absicherung als Arbeitnehmerinnen (Gildemeister/ Robert 2000, 328-329). Solche Forderungen sind vehement zurückzuweisen, da zum einen soziale Dienstleistungen nicht zum Hobby verkommen dürfen, sondern ein wichtiger Bestandteil des Systems der sozialen Sicherheit sind, die es quantitativ und qualitativ auszubauen gilt, um die soziale Integration gewährleisten. Zum anderen ist der dritte Sektor unbestritten ein Beschäftigungsmotor für Frauen, der für viele erst Erwerbsarbeit ermöglicht und dadurch Chancen auf ein eigenes Einkommen sowie eine eigenständige Absicherung in die Sozialversicherung bietet (Pfau-Effinger/ Schmidt 2002, 77). Umso wichtiger ist es für Frauen im dritten Sektor, deren Arbeitsbedingungen an die der meisten Arbeitnehmer in unserem Lande anzupassen sowie die Kriterien des Gender Mainstreaming systematisch durchzusetzen.

## Anmerkungen

- 1 Die geschlechterdifferenzierende Analyse wird in eine horizontale und vertikale Komponente gegliedert. Die horizontale Segregation beschreibt die Differenzierung in Frauen- und Männerberufe, Branchen oder Tätigkeitsfelder, also die Separierung in unterschiedliche Arbeitsbereiche. Vertikale Segregation drückt die Differenzierung in Bezug zur Hierarchieebene aus. Beide, die vertikale und horizontale, sind Ausdruck einer geschlechtshierarchischen Segregation, da stereotype Frauenberufe bzw. -tätigkeiten meistens einen niederen Status haben (Wetterer 2002, 81, 82).
- 2 Konkrete Studien zu vergeschlechtlichten Berufsverläufen liegen weder für einzelne Wohlfahrtsorganisationen noch für Tätigkeitsbereiche und Berufsbilder vor.

- 3 Anzumerken ist, dass der Verein im Rahmen eines innovativen Projekts zur analytischen Arbeitsbewertung erhebliche Ressourcen investiert hat, um die Gleichstellung der beschäftigten Frauen voranzutreiben.
- 4 Seit der Einführung der freien Dienstvertragsregelung hat sich der Anteil an Werkverträgen generell stark reduziert. Während Bachstein für 1995 (2000, 134; eigene Berechnungen ohne Zivildienere) noch feststellte, dass mehr als 20 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse in Form eines Werkvertrages abgeschlossen wurden, weist Trukeschitz (2004, 167; eigene Berechnungen) für 2001 nur mehr 6 Prozent Werkvertragsregelungen, aber immerhin 14 Prozent freie DienstnehmerInnen aus. Somit kann festgehalten werden, dass die Einführung der freien Dienstverträge arbeitsrechtlich eine Verbesserung für einen nicht unwesentlichen Anteil der Beschäftigten darstellt, in Summe der Anteil dieser atypischen Beschäftigung im Bereich der sozialen Dienste unverändert blieb.
- 5 Eine solche Satzung kann von Gewerkschaft oder ArbeitgeberInnenvereinigung beim Bundeseinigungsamt beantragt werden (Löschnigg 2003, 99-100). Ein satzungsfähiger Kollektivvertrag muss unter anderem einen überwiegenden Geltungsbereich aufweisen, d.h. eine überwiegende Anzahl der Arbeitsverhältnisse muss dem zu satzenden Kollektivvertrag unterliegen (Schrammel 1998).
- 6 Grundsätzlich gibt es zwei Methoden mittelbare Diskriminierung statistisch zu beweisen (im Detail Colneric 1997, 68-69).
- 7 Nicht nur das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts schützt Teilzeitbeschäftigte, auch der § 19d Abs 6 Arbeitszeitgesetz fordert eine Gleichbehandlung von Teilzeitkräften unter anderem in Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen, sofern keine sachlichen Gründe Ungleichbehandlung rechtfertigen (Löschnigg 2003, 339). Auch geringfügig Beschäftigte fallen unter den Begriff Teilzeitbeschäftigte, da keine gesetzliche Untergrenze für Teilzeit definiert ist (Lutz 2001, 56).

## Literatur

- Anastasiadis, Maria/ Essl, Günter/ Riesenfelder, Andreas/ Schmid, Tom/ Wetzler, Petra (2003) Der Dritte Sektor in Wien – Zukunftsmarkt der Beschäftigung?, Studie erstellt im Rahmen der Equal Entwicklungspartnerschaft »Der Dritte Sektor in Wien«, Wien, [http://www.irsocialresearch.at/pdf/Der\\_Dritte\\_Sektor\\_in\\_Wien.pdf](http://www.irsocialresearch.at/pdf/Der_Dritte_Sektor_in_Wien.pdf), Zugriff am 3. August 2004
- Bachstein, Werner (2000) Nonprofit Organisationen im Bereich sozialer Dienste. Beschäftigung und sozialpolitische Implikationen, Wien, Dissertation
- Colneric, Ninon (1997) Was Personalverantwortliche über das Verbot der mittelbaren Diskriminierung wissen sollten; in: Krell, Gertraude (Hg.) Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden, 65-76
- Gildemeister, Regine/ Robert, Günther (2000) Teilung der Arbeit und Teilung der Geschlechter. Professionalisierung und Substitution in der Sozialen Arbeit und Pädagogik; in: Müller, Siegfried/ Sünker, Heinz/ Olk, Thomas/ Böllert, Karin (Hg.) Soziale Arbeit. Gesellschaftliche Bedingungen und professionelle Perspektiven, Neuwied/ Kriftel, 315-336
- Heitzmann, Karin (2001) Dimensionen, Strukturen und Bedeutung des Nonprofit Sektors. Eine theoretisch-konzeptionelle und empirische Analyse für Österreich, Wien
- Hernes, Helga Maria (1986) Die zweigeteilte Sozialpolitik. Eine Polemik; in: Hausen, Karin/ Nowotny, Helga (Hg.) Wie männlich ist die Wissenschaft?, Frankfurt am Main, 163-176
- Krell, Gertraude (2002) Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit; in: Ranftl, Edeltraud/ Buchinger, Birgit/ Gschwandner, Ulrike/ Meggeneder, Oskar (Hg.) Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung. Tagungsband zur Fachtagung »Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit« am 18. Oktober 2001 Wien, München/Mering, 121-131
- Leibetseder, Bettina (2004) Diskriminierungsfreier Kollektivvertrag und Gender Mainstreaming, Linz, [http://www.musterkv.at/PartnerInnen/Modul\\_1/teilberichte/tb4\\_gmimkv.pdf](http://www.musterkv.at/PartnerInnen/Modul_1/teilberichte/tb4_gmimkv.pdf), Zugriff am 10. August 2004
- Löschnigg, Günther (2003) Arbeitsrecht. Gesetze und Kommentare, 10. Auflage, Wien
- Löschnigg, Günther (2004) Zur rechtlichen Problematik von Kollektivverträgen im Sozialbereich am Beispiel des BAGS-KV; in: Kontraste 1/2004, 11-14

- Lutz, Doris (2001) Teilzeit; in: Gärtner, Johannes/ Klein, Christoph/ Lutz, Doris (Hg.) Arbeitszeitmodelle: Handbuch zur Arbeitszeitgestaltung, Wien, 55-89
- Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Metall-Textil (Hg.) (2003) »Mit gutem Beispiel voran« Wir. Die MetallInnen. Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen am Beispiel der Kollektivverträge der Gewerkschaft Metall-Textil, Projekthandbuch, Wien
- Papouschek, Ulrike/ Mairhuber, Ingrid (2003) Was tut Not? Anmerkungen zu einer geschlechtersensiblen Arbeitsforschung; in: Kurswechsel 3/2003, 53-62
- Pfau-Effinger, Birgit/ Schmidt, Tanja (2002) Bürgerschaftliches Engagement. Wandel im Geschlechter-Arrangement und neue Anforderungen im Bereich der sozialen Dienstleistungen; in: Deutscher Bundestag (Hg.) Bürgerschaftliches Engagement und Erwerbsarbeit, Opladen, 69-86
- Ranftl, Edeltraud/ Meggeneder, Oskar/ Geschwandtner, Ulrike/ Buchinger, Birgit (2004) Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation. Forschungsbericht, herausgegeben vom Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Wien
- Runggaldier, Ulrich/ Drs, Monika (2002) Arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen beim Einsatz von Mitarbeitern in NPOs; in: Badelt, Christoph (Hg.) Handbuch der Nonprofit Organisation. Strukturen und Management, 3. Auflage, Stuttgart, 659-691
- Schmidbauer, Ingrid (1994) Sozialarbeit als Frauenberuf: Eine soziologische Analyse mit feministischer Perspektive, Linz
- Schwarz, Walter (1998) Probleme der Satzung von Kollektivverträgen; in: Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht 5/1998, 135-143
- Tondorf, Karin/ Ranftl, Edeltraud (2002) Leitfaden zu Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit – equal pay, herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin
- Trukeschitz, Birgit (2004) Beschäftigung in sozialen Diensten des Nonprofit Sektors. Theoretische Einordnung und empirische Analyse für Österreich, Wien, unveröffentlichte Dissertation
- Wetterer, Angelika (2002) Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. »Gender at Work« in theoretischer und historischer Perspektive, Konstanz
- Young, Brigitte (2002) Globalization and Gender. A European Perspective; in: Becker-Schmidt, Regina (Hg) Gender and Work in transition. Globalization in Western, Middle and Eastern Europe, Opladen, 49-82