



EU AT

Konferenz Schließung der Lohnschere zwischen Frauen und Männern

22. Mai 2006, Brüssel

Dokumentation



BUNDESMINISTERIUM FÜR
GESUNDHEIT UND FRAUEN



Kofinanziert von der Europäischen Kommission,
Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegen-
heiten und Chancengleichheit

© Eigentümer, Herausgeber und Verleger:
Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
Radetzkystraße 2, A-1030 Wien

ISBN 3-900019-87-6

Redaktion und für den Inhalt verantwortlich:
Agnes Schulmeister, Martina K. Steiner

Gestaltung:
Alena Fachberger

Druck:
Kopierstelle des BMGF

Wien, 2006



Frauen-Euro (Women's Euro) zur Verfügung gestellt von WomenIT

Konferenz
Schließung der Lohnschere
zwischen Frauen und Männern

22. Mai 2006, Brüssel

Dokumentation

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG

Maria RAUCH-KALLAT, Bundesministerin für Gesundheit und Frauen_____	1
Vladimír ŠPIDLA, Kommissar für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit_____	5

DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHE LOHNUNTERSCHIED. URSACHEN UND STRATEGIEN

Janneke PLANTENGA, Utrecht School of Economics_____	9
---	---

DER GRUNDSATZ DES GLEICHEN ENTGELTS FÜR MÄNNER UND FRAUEN IM GEMEINSCHAFTSRECHT – REGELUNG UND RECHTSPRECHUNG

Regine WINTER, Europäischer Gerichtshof_____	19
--	----

ERFAHRUNGEN MIT DER GESETZGEBUNG, GUTE PRAKTIKEN UND INITIATIVEN EINIGER MITGLIEDSTAATEN

Frank FAHEY, Minister für Justiz, Gleichstellung und Gesetzesreform, Irland_____	29
Asa REGNER, Justizministerium, Schweden_____	32
Catherine LARET-BEDEL, Büro für Frauenrechte, Ministerium für soziale Kohäsion und Gleichstellung, Frankreich_____	33

STRATEGIEN UND MASSNAHMEN ZUR HERSTELLUNG VON EQUAL PAY

Edeltraud RANFTL, Johannes Kepler Universität Linz_____	37
---	----

AKTUELLE INITIATIVEN UND ERFAHRUNGEN DER EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNER

Catelene PASSCHIER, Europäischer Gewerkschaftsbund (ETUC)_____	45
Inge REICHERT, Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP)___	50
Thérèse de LIEDEKERKE, Union der Europäischen Industrie- und Arbeitgeberverbände (UNICE)_____	53
Liliane VOLOZINSKIS, Europäischer Arbeitgeberverband für Handwerk und KMUs (UEAPME)_____	58

FRAUENPROJEKTE UND GUTE PRAKTIKEN

Birgit ARENS, EUROCHAMBRES Women Network, Belgien, Projekt: CH.A.S.E. _____	63
Kerstin WITT-LÖW, Institut SOFIA, Österreich, Projekt: KLARA!_____	67
Gunilla STERNER, Ministerium für Industrie, Beschäftigung und Kommunikation, Schweden, Projekt: BETSY_____	71
Christine BAUR, Gleichbehandlungsanwaltschaft, Österreich, Projekt: EQUINET____	74

DISKUSSIONSBEITRÄGE_____

77

SCHLUSSBEMERKUNGEN

Luisella PAVAN-WOOLFE, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit_____	83
Theresa PHILIPPI, Kabinett der Bundesministerin Maria Rauch-Kallat_____	86

FRAUEN-EURO (WOMEN'S EURO)_____

89

EINLEITUNG

Maria RAUCH-KALLAT

Bundesministerin für Gesundheit und Frauen

Vladimír ŠPIDLA

*Kommissar für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten
und Chancengleichheit*



Maria RAUCH-KALLAT
Bundesministerin für Gesundheit und Frauen

Sehr geehrter Herr Kommissar,
sehr geehrter Herr Minister Fahey,
sehr geehrte Mitglieder des Europäischen Parlaments
und des österreichischen Parlaments,
liebe Expertinnen und Experten,

die Forderung nach „gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit“ zählt zu den ältesten der Frauenbewegung und wurde schon ganz zu Beginn – gemeinsam mit dem Kampf um das gleiche Wahlrecht – erhoben.



Im Unterschied dazu ist die Forderung nach Lohn und Einkommensgerechtigkeit bislang nicht zur Gänze eingelöst.

Wir haben es mit einem besonders hartnäckigen und komplexen Hindernis auf dem Weg zur vollständigen Gleichstellung von Frauen und Männern zu tun.

Gerade, weil die Gründe für die immer noch bestehende Lohnungleichheit so vielschichtig sind, ist es wichtig, dass wir in unseren Anstrengungen, sie zu bekämpfen, nicht nachlassen.

Diese Anstrengungen müssen auf allen Ebenen stattfinden, und das dichte Programm der heutigen Konferenz spiegelt diesen Ansatz auch wider. Zuallererst sind natürlich die Regierungen gefordert, und ich freue mich, dass wir – mit meinem irischen Amtskollegen Frank Fahey an der Spitze – Vertreterinnen der schwedischen und der französischen Regierung begrüßen dürfen, die uns im Sinne des Austausches von Best Practice Modellen ihre jüngsten Initiativen vorstellen werden.

Wir wissen allerdings auch, dass mit einem gesetzlichen Verbot allein die Einkommensungleichheit nicht beseitigt werden kann. Eine wichtige Rolle bei der Festlegung von Löhnen und Gehältern spielen in fast allen Mitgliedstaaten die Sozialpartner. Die heutige Konferenz versammelt zum ersten Mal alle vier auf EU-Ebene akkreditierten Dachverbände der Sozialpartner mit dem Ziel, die gemeinsamen Anstrengungen zur Schließung der Einkommensschere zu verstärken.

Die Sozialpartner haben im März 2005 einen bemerkenswerten Aktionsrahmen zur Geschlechtergerechtigkeit verabschiedet und bereits einige Fallstudien vorgelegt. Die Schließung der Einkommensschere ist eine ihrer vier Prioritäten. Die Präsentationen der Sozialpartner werden einen Schwerpunkt am Nachmittag und einen Höhepunkt der Veranstaltung bilden.

Ich freue mich sehr, dass auch die Arbeitgeberseite unserer Einladung so selbstverständlich gefolgt ist. Das ist großer Fortschritt gegenüber der letzten Konferenz, die 2002 zum Thema Einkommensschere von Deutschland ausgerichtet wurde und bei der bereits der Europäische Gewerkschaftsbund vertreten war.

Die Anwesenheit zahlreicher Vertreter und Vertreterinnen aus den sozialpartnerschaftlichen Organisationen der Mitgliedstaaten, die zur Teilnahme an der Konfe-



renz von den Gleichstellungsminister/innen nominiert wurden, soll einen direkten Informationsfluss in die Mitgliedstaaten gewährleisten und eine feste Basis für weitere gemeinsame Anstrengungen schaffen.

Lassen Sie mich noch einige Worte an die Sozialpartner richten: Wie Sie vielleicht wissen, befindet sich der Österreichische Gewerkschaftsbund derzeit gerade in einer Phase der Umstrukturierung und Neuausrichtung. Ich wünsche mir sehr, dass dies eine Chance für mehr Frauen in den Spitzenfunktionen ist, und ich bin überzeugt, dass ein erhöhter Frauenanteil strukturelle und inhaltliche Verbesserungen bringen wird.

Eine Studie der US-amerikanischen Forschungsgesellschaft Catalyst hat ergeben, dass die untersuchten Firmen mit dem höchsten Frauenanteil bis zu 35% mehr Kapitalerträge und bis zu 34% mehr Erträge für die Aktionäre aufweisen. Was in der Wirtschaft bereits erwiesen ist, kann den Führungsgremien aller Sozialpartner nur nützen.

Auch für die konkreten Verhandlungen, in denen Einkommenspolitik gemacht wird, gibt es Vorschläge: Der Frauenanteil in den Verhandlungsteams für Kollektivverträge sollte in Zukunft dem Frauenanteil der betroffenen Branche entsprechen. Im Sinne der Strategie des Gender Mainstreaming sollten Forderungskataloge, die vor den Verhandlungen ausgetauscht werden, auf ihre Auswirkungen auf Männer und Frauen geprüft werden.

In Österreich haben wir in letzter Zeit unter anderem die Problematik der stereotypen Berufswahl bearbeitet und eine Reihe von Initiativen zur Förderung von technischen Berufen für Mädchen gesetzt. Dazu gehören Informationsveranstaltungen für die Berufskundelehrer/innen und Pilotprojekte mit Partnerbetrieben.

Am 15. und 16. Mai fand in Wien, ebenfalls im Rahmen der Ratspräsidentschaft, die Konferenz „Re-searching Women in Science and Technology“ statt, die die Erhöhung des Frauenanteils in der Forschung und Technologie zum Thema hatte.

Der vom EUROCHAMBRES Women Network (EWN) entwickelte „Talent Check“ wird in Österreich bereits angewendet, um junge Frauen bei der Berufswahl zu beraten. Im Rahmen des EQUAL-Projektes KLARA! werden auch in Österreich Beraterinnen für die Schließung der Einkommensschere auf betrieblicher Ebene ausgebildet.

Beide Projekte werden Ihnen am Nachmittag näher vorgestellt werden.

Bei der Betrachtung der vielfältigen Gründe für die Einkommensschere, von denen ich nur einige nennen kann, darf die Verhandlungsmacht der einzelnen Frauen nicht vergessen werden. Im Jahr 2004 habe ich ein österreichweites Mentoringprogramm eingeführt, das bis jetzt rund 3000 Frauen durchlaufen haben. Die individuelle Beziehung zwischen Mentorin und Mentee ist ein sehr gutes Instrument zur Stärkung von Selbstwertgefühl und Durchsetzungsvermögen. Wir haben dazu Informationsblätter auf Englisch für Sie vorbereitet.

Auf dem Informationstisch finden Sie auch den Leitfaden des österreichischen Frauenministeriums für eine nichtdiskriminierende Arbeitsbewertung und ein Handbuch der Gleichbehandlungsanwaltschaft, welches die Umsetzung der neuen Gleichbehandlungsrichtlinien der EU darstellt und in Bezug zur betrieblichen Praxis setzt.



Ziel der heutigen Tagung ist, auf den bereits geleisteten Vorarbeiten aufzubauen und den Weg für nächste Schritte zur einer vollständigen Einkommensgerechtigkeit zu bereiten. Daher ist ein Blick auf die Arbeit des Europäischen Gerichtshofes, der seit seinem bahnbrechenden Urteil „Defrenne“ viele wertvolle Rechtsgrundlagen für die Einkommensgerechtigkeit geleistet hat, unverzichtbar.

Am Beginn der Nachmittagssitzung wird Frau Dr. Ranftl, die die Berlin Konferenz 2002 entscheidend mitgestaltet hat, einen Brückenschlag zwischen der staatlichen und der sozialpartnerschaftlichen Ebene machen und damit auch ein Element der Kontinuität zu früheren Arbeiten bieten.

Ganz am Beginn aber steht eine Zusammenschau des Status der Einkommensschere und der Gegenmaßnahmen, die in den Mitgliedstaaten getroffen werden. Die Studie, die diesem ersten Bericht des heutigen Tages zugrunde liegt, wurde von einem Netzwerk unabhängiger Expert/innen im Auftrag der Europäischen Kommission erstellt.

Wie Herr Kommissar Spidla ja bereits ausgeführt hat, trägt die Kommission nachhaltig zur Bekämpfung der Lohnungleichheit bei. Dafür und für die gute Zusammenarbeit in der Vorbereitung der heutigen Konferenz möchte ich Ihnen und Ihrem Team herzlich danken.

Bevor ich das Wort weitergebe, möchte ich Sie um Verständnis bitten, dass ich nicht den ganzen Tag mit Ihnen verbringen kann. Leider fällt die heutige Konferenz, deren Durchführung mir ein besonders großes Anliegen ist, mit der Generalversammlung der Weltgesundheitsorganisation zusammen, die ich in meiner Funktion als Gesundheitsministerin besuchen muss.

Ich wünsche Ihnen einen guten Verlauf der Konferenz, ertragreiche Diskussionen und viel Durchhaltevermögen für die weiteren Anstrengungen zur Herstellung der Einkommensgerechtigkeit in Ihren jeweiligen Arbeitsbereichen.

Nun darf ich Frau Professorin Plantenga, die die Berichte des Expert/innen-Netzwerkes zur Einkommensschere im Auftrag der Europäischen Kommission koordiniert hat, um ihre Ausführungen bitten.



Vladimír ŠPIDLA
Kommissar für Beschäftigung, soziale
Angelegenheiten und Chancengleichheit

Zuallererst möchte ich der österreichischen
 Präsidentschaft zur dieser Konferenz gratulieren und
 ihr für die Organisation danken.

Die Lohnschere zwischen Frauen und Männern ist
 nicht nur eine wichtige und komplexe Frage. Sie ist
 auch eine zentrale Frage auf dem Weg zur
 Gleichstellung der Geschlechter.

Seit mehr als 50 Jahren gibt es Bemühungen zur
 Gleichstellung, und trotzdem verdienen in der EU
 Frauen nach wie vor im Schnitt um 15% weniger als Männer. Das ist schlicht und
 einfach inakzeptabel.



Das letzte halbe Jahrhundert hat aber auch eine Reihe wichtiger Fortschritte ge-
 bracht. Seit der Gründung der Europäischen Gemeinschaft gibt es den Grundsatz
 der gleichen Bezahlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer/innen für glei-
 che oder gleichwertige Arbeit.

Dank der konsequenten und dynamischen Rechtsprechung des Gerichtshofes ist
 Artikel 141 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft zu einem
 zentralen Bestandteil nicht nur der Rechtsvorschriften zur Gleichstellung der Ge-
 schlechter, sondern auch des gesamten europäischen Sozialrechts geworden.

Laut Auslegung des Europäischen Gerichtshofes steht dieser Artikel in der euro-
 päischen Rechtsordnung im Rang eines Grundrechtes. Der Grundsatz der glei-
 chen Bezahlung ist in einer eigenen Richtlinie verankert, die 1975 verabschiedet
 wurde. Mit dieser Richtlinie soll eine Vereinheitlichung der nationalen Rechtsvor-
 schriften zur Anwendung des Grundsatzes der gleichen Bezahlung für Frauen und
 Männer erreicht werden.

Um die Lohnunterschiede weiter zu verringern, erscheint es mir daher zunächst
 besonders wichtig, die korrekte Umsetzung der geltenden europäischen Vor-
 schriften sowie der einschlägigen Rechtsprechung des Gerichtshofes zu überwa-
 chen.

Wir müssen aber auch dafür sorgen, dass die bestehenden Vorschriften besser
 greifen. Wir müssen uns die Frage stellen, ob die geltenden Vorschriften noch
 den heutigen Bedürfnissen entsprechen. Seit ihrer Verabschiedung hat sich die
 Struktur der Arbeitsmärkte verändert. Die Gesetze wurden verabschiedet, als die
 Wirtschaft noch industriell geprägt war und Frauen zu Hause arbeiteten. Heute
 arbeiten Frauen überwiegend im Dienstleistungsbereich. Wir müssen deshalb die
 existierende Gesetzgebung überprüfen. Wir sollten auch hinterfragen, ob die gel-
 tenden Vorschriften tatsächlich noch den weiblichen Karriereverläufen entspre-
 chen, die sich häufig von jenen der Männer unterscheiden. Zum Beispiel liegt die
 Herausforderung, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren, immer
 noch überwiegend bei den Frauen. Oft sind sie es, die sich um die Hausarbeit
 und die Familie kümmern, und dies zwingt sie mitunter dazu, Arbeitsbedingun-
 gen zu wählen, die eine besser bezahlte Karriere verhindern.



Die Gesetzgebung ist in diesem Kontext nach wie vor ein wichtiges Instrument. Das beweisen mehrere legislative Initiativen neuesten Datums, mit denen einzelne Mitgliedstaaten die Lohnschere wirksamer zu bekämpfen versuchen. Zum Beispiel wurde in Frankreich kürzlich ein Gesetz verabschiedet, das den Abbau von unterschiedlicher Bezahlung innerhalb von fünf Jahren plant, in dem es die Unternehmen verpflichtet, innerhalb von 5 Jahren Resultate zu bringen. Schweden hat ebenfalls Änderungen in seinem Gesetz zur Chancengleichheit eingeführt, durch die die Sozialpartner verpflichtet werden, bei der verbindlichen Festsetzung von Löhnen zu kooperieren. Diese beiden Beispiele werden heute vormittag präsentiert. Beide sind sehr interessante Ansätze, die wir zurzeit prüfen, um festzustellen, inwieweit diese Initiativen für die anderen Mitgliedstaaten Modellcharakter haben könnten.

Obwohl die Gesetzgebung ein wichtiger Aspekt des Problems ist, reicht sie allein nicht aus: **Die für die Lohnschere verantwortlichen Faktoren gehen weit über den rechtlichen Rahmen hinaus.**

Die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern ist lediglich ein Spiegelbild der zahlreichen Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Die Lohnschere ist in gewisser Weise ein Indikator für wirtschaftliche Diskriminierung.

Wie können wir uns über ungleiche Bezahlung wundern, wenn fast ein Drittel der Frauen Teilzeit arbeitet und daher langsamer Karriere macht? Wie können wir uns über die Lohnschere wundern, wenn wir wissen, dass lediglich ein Drittel der Managementpositionen in Unternehmen mit Frauen besetzt ist? Wie können wir uns über Einkommensunterschiede wundern, wenn Frauen überwiegend in Sektoren oder Berufen arbeiten, in denen die geringsten Löhne bezahlt werden?

Wenn wir die Lohnschere beseitigen wollen, müssen wir all das ändern. Das bedeutet, ein ehrgeiziges Ziel zu verfolgen: Frauen und Männer sollen nicht nur rechtlich gleichgestellt sein, sondern auch wirtschaftlich.

Als Antwort auf genau diese Herausforderung hat die Kommission am 1. März einen Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern verabschiedet. Dieser Fahrplan gibt der Gleichstellungspolitik neue Impulse und wird ein zentraler Bestandteil unserer zukünftigen Bemühungen in dieser Richtung sein.

Der Fahrplan legt die sechs prioritären Aktionsbereiche fest, und gleich der erste lautet „Förderung der gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit für Frauen und Männer“. Die Zielsetzung ist damit klar: Es geht um die Erreichung der in Lissabon vereinbarten Beschäftigungsziele, die Erhöhung der Frauenerwerbsquote, und natürlich um den Abbau der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, und dazu zählt auch die ungleiche Bezahlung.

Als wichtigsten Punkt dazu sieht der Fahrplan für 2007 eine Mitteilung der Kommission zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern vor. Im Rahmen dieser Mitteilung sollen die für die ungleiche Bezahlung verantwortlichen Faktoren festgestellt und entsprechende Gegenmaßnahmen vorgeschlagen werden. Die Kommission will alle Handlungsoptionen prüfen und alle verfügbaren Instrumente einbeziehen, einschließlich der effizienten Anwendung der bestehenden Rechtsvorschriften. Unter anderem werden folgende Aspekte zu untersuchen



sein: berufliche Segregation, Aus- und Weiterbildung, transparente Bewertungs- und Entlohnungssysteme sowie die berufliche Einstufung.

Die Zielsetzungen für diese Mitteilung sind ehrgeizig und die daran geknüpften Erwartungen zahlreich. Wenn wir in diesem komplexen Bereich vorankommen wollen, brauchen wir die Unterstützung aller, vor allem die der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner. Wir können nur dann Fortschritte erzielen, wenn wir gemeinsam und konzertiert handeln.

Ich bin überzeugt, dass diese Konferenz einen wertvollen Beitrag zu den vorbereitenden Arbeiten für diese Mitteilung liefern wird.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.

**DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHE
LOHNUNTERSCHIED.
URSACHEN UND STRATEGIEN**

Janneke PLANTENGA
Utrecht School of Economics



Janneke PLANTENGA
Utrecht School of Economics

Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied. Ursachen und Strategien

Fakten

Ich möchte mit einer vielleicht etwas enttäuschenden Feststellung beginnen: eigentlich gibt es *den* Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern als solchen gar nicht. Schätzungen der Unterschiede zwischen den Löhnen von Männern und Frauen sind abhängig von den verfügbaren Daten, der spezifischen Stichprobe, der verwendeten Methode etc. Ein und dasselbe Land kann einen relativ großen, durchschnittlichen oder sogar kleinen Lohnunterschied haben, je nach verwendeter Datenquelle. Als Folge gibt es eine große Schwankungsbreite in den Ergebnissen über bestimmte Zeiträume, zwischen Ländern und sogar zwischen Studien für ein bestimmtes Land.

Es gibt allerdings einige Regelmäßigkeiten. Zum Beispiel ist im Vergleich zu einer Stichprobe der Bevölkerung der geschlechtsspezifische Lohnunterschied viel geringer, wenn nur eine Stichprobe von Berufsanfänger/innen am Arbeitsmarkt untersucht wird. Anders gesagt, die Lohnschere ist tendenziell größer bei Personen, die über einen relativ langen Zeitraum erwerbstätig sind. Zweitens ist die Entgelt Differenz im öffentlichen Bereich geringer. Das kann auf die stärker komprimierte Entgeltstruktur im öffentlichen Bereich im Vergleich zum Arbeitsmarkt insgesamt und auf den höheren Anteil qualifizierter und professioneller Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Bereich zurückzuführen sein. Es scheint auch, dass die Entgelt Differenz bei verheirateten Arbeitnehmerinnen höher ist, hingegen bei Alleinstehenden signifikant geringer. Vermutlich hat dies etwas mit geschlechtsspezifischer Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Ehepartnern zu tun.

Ergebnisse ändern sich insbesondere bei Unterschieden in den Datenquellen. Abb. 1 bietet einen Überblick über die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2002 (SES). Diese Erhebung gilt als die verlässlichste Quelle hinsichtlich harmonisierter Entgeltdaten. Die SES umfasst alle Mitgliedstaaten der EU mit Ausnahme von Malta. Außerdem erfasst sind noch die Beitrittskandidaten Bulgarien und Rumänien, ebenso wie Norwegen. Leider umfassen die Daten nur Arbeitnehmer/innen in der Privatwirtschaft (d.h. Industrie und Dienstleistungen), ohne den Gesundheits- und Bildungssektor. Das hat sicherlich einen Einfluss auf das Ausmaß der Entgeltungleichheit, da – wie bereits erwähnt – die Lohnschere zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Bereich gegenüber der Privatwirtschaft geringer ausgeprägt ist.

Die Zahlen zeigen, dass insgesamt – in der Privatwirtschaft – der geschlechtsspezifische Lohnunterschied in den 25 Mitgliedstaaten nahezu 25% ausmacht. Entsprechend den Beschäftigungs-Leitlinien der EU wird der geschlechtsspezifische Lohnunterschied als Differenz zwischen den Bruttostundenverdiensten von Männern und Frauen in Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von Männern berechnet. (Überstundenzahlungen sind dabei nicht berücksichtigt.)



Abb. 1 zeigt auch, dass die Unterschiede zwischen den Ländern recht signifikant sind. Gemäß den SES-Daten findet sich der größte Unterschied in Großbritannien (30%), der kleinste in Slowenien (11%). Länder wie Irland, Österreich, Estland, Zypern und Slowakei schneiden bei diesem Indikator offenbar nicht sehr gut ab, während Polen, Ungarn, Schweden, Frankreich und Belgien etwas bessere Ergebnisse aufweisen. Insgesamt scheint es, dass der geschlechtsspezifische Lohnunterschied in den neuen Mitgliedstaaten etwas kleiner ist als in den alten Mitgliedstaaten – die Unterschiede sind aber nicht sehr groß.

Ursachen

Welche Faktoren liegen dieser Entgelt Differenz zugrunde? Wie erklärt sich das Fortbestehen dieser Ungleichheit? Zunächst ist anzumerken, dass die Entgelt Differenz zwischen Frauen und Männern als solche noch keine Diskriminierung darstellt – es kann wichtige Unterschiede in den Merkmalen von Frauen und Männern geben, die das Lohnniveau beeinflussen und berücksichtigt werden müssen, wenn man einen sauberen Vergleich ziehen will. Aus theoretischer Sicht beziehen sich zu berücksichtigende Faktoren auf Unterschiede in den persönlichen Merkmalen zwischen Männern und Frauen (Alter, Bildung und Erfahrung), Unterschiede in den Arbeitsplatz-Merkmalen (Beruf, Branche, Firmengröße), Auswirkungen der Lohnverteilung und schließlich Diskriminierung. Befassen wir uns ein bisschen genauer mit den verschiedenen Faktoren.

Traditionellerweise werden Entgeltunterschiede mit unterschiedlichen individuellen Merkmalen erklärt. Insbesondere im Rahmen der Humankapitaltheorie wird der geschlechtsspezifische Lohnunterschied anhand von Geschlechtsunterschieden bei produktivitätsbezogenen Qualifikationen analysiert, wie etwa Aus- und Weiterbildung sowie Erfahrung. In Anbetracht der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung investieren Frauen eher weniger in marktorientierte formale Bildung, da sie ein kürzeres und weniger kontinuierliches Berufsleben erwarten; eine Investition in die Ausbildung zahlt sich daher in der Zukunft nicht entsprechend aus. Weniger Erfahrung und geringere Investition in Ausbildung verringern aber ihre Produktivität und finden in geringerer Entlohnung ihren Ausdruck. Für einen einwandfreien Vergleich muss daher eine Anpassung der Entgeltdaten vorgenommen werden, damit klar wird, welcher Teil des gesamten Lohnunterschieds auf Unterschiede in den individuellen Merkmalen zurückzuführen ist.

Zusätzlich zu den „klassischen“ Variablen des Humankapitals ist es auch durchaus üblich, bei der Analyse und Anpassung der Entgeltdaten auch Unterschiede in den Merkmalen des Arbeitsplatzes zu berücksichtigen. Das bedeutet, dass Variable wie Beruf, Jobebene und Firmengröße erfasst werden, um einen saubereren Vergleich zu erhalten. Das gesamte Entgeltdifferential zwischen Männern und Frauen kann dann in zwei Teile zerlegt werden, und zwar einen erklärten Teil E , der auf Unterschiede in persönlichen bzw. Arbeitsplatz-Merkmalen zurückzuführen ist, und einen unerklärten Rest U , oft als Diskriminierungseffekt bezeichnet, der sowohl aus nicht beobachtbaren Unterschieden als auch den Unterschieden der Entlohnungen für identische Merkmale resultiert.

Diese Aufschlüsselung des gesamten Entgeltunterschieds zwischen Männern und Frauen in ungleiche Produktivität einerseits und Ungleichbehandlung andererseits erscheint relativ schlüssig. Dennoch gibt es viele Debatten darüber, welche Variablen in die Lohnregression aufgenommen werden müssen. Besonders der Status von Kontrollvariablen wie etwa Beruf, Branche und Firmengröße ist umstritten.



von Kontrollvariablen wie etwa Beruf, Branche und Firmengröße ist umstritten. Man könnte argumentieren, dass geschlechtsspezifische Unterschiede bei diesen arbeitsplatzbezogenen Merkmalen eher Diskriminierung widerspiegeln als Produktivität, und dass sie daher nicht als Erklärungsvariable in die Verdienstfunktion aufgenommen werden sollten. Anders ausgedrückt: die Kontrollvariablen für Beruf eliminieren einige der Auswirkungen von Berufsbarrieren als Quellen der Diskriminierung. Als Folge werden die Auswirkungen der Diskriminierung unterschätzt. Andererseits kann der Grad der Diskriminierung auch überschätzt werden, wenn nicht alle relevanten (produktivitätsbezogenen) Variablen erfasst werden. Und das ist selten der Fall – angesichts der üblichen Schwierigkeiten hinsichtlich der verfügbaren Daten. Daher entspricht der unerklärte Teil wohl eher dem „Ausmaß unseres Unwissens“ als dem tatsächlichen Ausmaß der Diskriminierung.

Zusätzlich zu Unterschieden in individuellen und Arbeitsplatz-Merkmalen hängt der geschlechtsspezifische Lohnunterschied möglicherweise auch mit der Gesamtstruktur der Löhne zusammen, d.h. der „Anordnung der Preise“ für arbeitsmarktrelevante Qualifikationen und den Entlohnungen für Beschäftigung in bestimmten Branchen (vgl. Blau & Kahn 2000). Dahinter steckt eine ziemlich geradlinige Logik. Da Frauen im Durchschnitt weniger Arbeitsmarkterfahrung haben als Männer und in anderen Berufen arbeiten, vergrößert sich der geschlechtsspezifische Lohnunterschied, wenn die „Entlohnung“ von Erfahrung zunimmt oder wenn Entgelt differenzen zwischen Berufen zunehmen. Dieselbe Argumentation trifft zu, wenn die Lohnunterschiede verschiedener Länder verglichen werden; Länder mit relativ hoher Entlohnung für berufliche Fertigkeiten und Erfahrung und einer relativ großen Lohnstreuung haben, bei sonst gleichen Rahmenbedingungen, meist größere Einkommensunterschiede.

Die Preise für Qualifikation oder Erfahrung können von relativen Angeboten beeinflusst werden, von der Nachfragestruktur, von der Technologie (wenn stark wachsende innovative Firmen hohe Löhne für hoch qualifizierte Arbeitnehmer/innen zahlen) oder von den für die Entgeltfestsetzung zuständigen Institutionen. So neigen z.B. zentrale Entgeltfestsetzungssysteme dazu, die Bandbreiten zwischen den Betrieben und Branchen zu reduzieren, wodurch der geschlechtsspezifische Lohnunterschied verringert wird. Da in allen Ländern die Lohnverteilung bei Frauen unter derjenigen der Männer liegt, können außerdem zentrale Systeme, die die Mindestlohniveaus anheben – ungeachtet des Geschlechts – ebenfalls positive Auswirkungen auf den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied haben.

Obwohl wir nicht über genügend Informationen verfügen, um die Bedeutung aller verschiedenen Elemente einzuschätzen, berechnete Eurostat den „bereinigten“ geschlechtsspezifischen Lohnunterschied mit Anpassungen für die Verdienststrukturhebung (SES) 2002, unter Berücksichtigung der folgenden sechs Charakteristika: Alter, Bildungsniveau, Beruf, Arbeitszeit, wirtschaftliche Aktivität und Firmengröße. Die Ergebnisse sind in Abb. 2 angeführt.

Wenn man um die wichtigsten Differenzen „bereinigt“, bleibt ein Unterschied von 20%. Die Differenz zwischen dem Lohnunterschied mit und ohne Anpassungen ist relativ gering, was vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass die Merkmale ziemlich breit definiert sind. Zum Beispiel hat die Variable Beruf nur zwei Kategorien (körperliche bzw. nicht-körperliche Arbeit), und dasselbe gilt für die Variable



der wirtschaftlichen Aktivität, die nur in Industrie bzw. Dienstleistungen aufgeschlüsselt ist. Zweifellos hätte eine genauere Klassifizierung von Variablen zu einem größeren Unterschied zwischen dem Lohnunterschied mit und ohne Anpassungen geführt.

Abb. 2 zeigt auch, dass in den meisten Ländern der „bereinigte“ Unterschied geringer ist als der Unterschied ohne Anpassungen. Das heißt, wenn diese Merkmale berücksichtigt werden und der Vergleich auf eher „gleichen“ Personen beruht, ist der geschlechtsspezifische Lohnunterschied kleiner. Insbesondere verkleinert sich der Unterschied in Irland, Griechenland, den Niederlanden, Zypern, Österreich und GB (7 Prozentpunkte). Für einige Länder ist jedoch der „bereinigte“ Unterschied größer als der Unterschied ohne Anpassungen (2 bis 3 Prozentpunkte): Ungarn, Polen, Litauen, Lettland und Slowenien. Offensichtlich ist ein Teil des Lohndifferentials hinter dem allgemeinen Durchschnitt verborgen.

Strategien

Initiativen zur Reduktion des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds kann man grundsätzlich in drei Kategorien unterteilen:

- Die *Strategie für gleiches Entgelt* richtet sich gegen direkte oder indirekte Entgeltdiskriminierung auf Grund des Geschlechts.
- Die *Strategie für Chancengleichheit* zielt darauf ab, Frauen zu Modellen kontinuierlicher Beschäftigung zu ermutigen und gegen die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt anzugehen.
- *Lohnstrategien* zielen auf die Reduktion der Entgeltungleichheit und verbesserte Entlohnung von Niedriglohngruppen ab.

Die Strategie für gleiches Entgelt bezieht sich grundsätzlich auf die Gesetze für gleiches Entgelt sowie Antidiskriminierungsgesetze. Der erwartete positive Effekt dieser Strategie ist einigermaßen klar, obwohl die Wirkung vermutlich davon abhängen wird, wie effektiv die Gesetze umgesetzt werden.

Ein weiterer wichtiger Teil der Strategien bezieht sich auf Chancengleichheit. In Anbetracht der Tatsache, dass ununterbrochene Karrieren noch immer ein wichtiger Faktor für den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied insgesamt sind, ist es äußerst wichtig, Frauen zu kontinuierlicheren Beschäftigungsmustern zu verhelfen. Daher sind Maßnahmen wichtig, die auf mehr Kinderbetreuungseinrichtungen abzielen. Obwohl es schwierig ist, die Daten zusammenzufassen, ist ganz klar, dass es in den EU-Mitgliedstaaten weitreichende Unterschiede bei der Verfügbarkeit und Leistbarkeit von Kinderbetreuung gibt. Nur in einigen wenigen Ländern wird Kinderbetreuung als soziales Recht gesehen und zu hoch subventionierten Preisen angeboten. In anderen Ländern sind die öffentlichen Subventionen gering, und Kinderbetreuungsdienste werden nur vom privaten Markt zu hohen Preisen angeboten. In einigen Fällen wird die begrenzte Verfügbarkeit leistbarer Kinderbetreuungsplätze als echte Barriere für die Erwerbstätigkeit erkannt, vor allem für Familien mit niedrigem Einkommen. Dies beeinträchtigt zweifellos das Erwerbspotential von Frauen.

Elternkarenz ist ein weiterer wichtiger Teil der Vereinbarkeitsstrategie. Die Auswirkungen auf den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied sind jedoch ein bisschen komplizierter. Einerseits können solche Maßnahmen die relativen Verdienste von Frauen erhöhen, indem sie mit dem Arbeitsmarkt bzw. bestimmten Firmen



verbunden bleiben. Das kann zu verstärkten Anreizen für Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen führen, in firmenspezifische Ausbildung zu investieren. Andererseits könnte die Existenz solcher Maßnahmen, da sie eine gewisse Distanz zum Arbeitsmarkt schaffen, auch die weibliche Erwerbsquote verringern und zukünftige Karrierewege und Verdienste beeinträchtigen. Außerdem könnte passieren, dass die Kosten solcher Maßnahmen die Löhne der Nutzer/innen belasten. Insbesondere kann langer bezahlter Elternurlaub zu beträchtlichen Lohnreduktionen bei Arbeitnehmerinnen führen.

Ein weiteres Element der Strategie für Chancengleichheit wäre die Ermutigung junger Mädchen, eine breite Palette beruflicher Optionen in Betracht zu ziehen, sie in Richtung zukunftsorientierter Ausbildungen zu lenken, vor allem in den Bereichen Wissenschaft und Technologie. Dies ist ein zwar wichtiger, aber schwieriger Ansatz: eine bedeutende Einschränkung dabei ist, dass solche Veränderungen sehr langsam vor sich gehen. Es kann mehrere Generationen dauern, den Arbeitsmarkt zu desegregieren. Außerdem könnte es auch die falsche Botschaft vermitteln: wenn wir uns zu stark auf Desegregation konzentrieren, könnte das implizit bedeuten, dass es nur darum geht, dass Frauen die falschen Ausbildungen machen, das falsche Karrieremodell wählen und vielleicht letztendlich schlechtes Verhandlungsgeschick zeigen, wenn es um Lohnverhandlungen geht. Statt uns auf Berufsberatung und Ausbildung zu konzentrieren, damit Mädchen keine unterbewerteten Berufe ergreifen, sollten wir uns lieber mit der Unterbewertung selbst auseinandersetzen.

Damit kommen wir zum dritten Maßnahmenbereich – der Lohnpolitik. Es ist wohl bekannt, dass komprimierte Lohnstrukturen und die Einführung von Mindestlöhnen potentiell die Erwerbseinkommen von Frauen verbessern können, vor allem von gering qualifizierten. In diesem Zusammenhang dürfte der derzeitige Trend in Richtung dezentraler Systeme der Entgeltfestsetzung nicht sehr hilfreich sein, da er wahrscheinlich Lohndifferentiale zwischen Branchen und Betrieben vergrößert. Zusätzlich kann eine Vergrößerung des Abstands zwischen dem Mindestlohn und dem Durchschnittslohn die Lohndifferentiale zwischen Männern und Frauen erhöhen. Daher sind die Reduktion der Entgeltungleichheit und die Anhebung der Entlohnung von Niedriglohn-Jobs wichtige Maßnahmenbereiche, wenn die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen verringert werden sollen. Das ist jedoch in Anbetracht des aktuellen sozioökonomischen Trends zu Dezentralisierung und Deregulierung keine leichte Aufgabe. Damit kommen wir zu den Herausforderungen.

Herausforderungen

Dezentralisierung und Deregulierung der Mechanismen zur Entgeltfestsetzung sind eine echte Herausforderung auf der ökonomischen Ebene. Der Schwerpunkt liegt zunehmend auf den Marktkräften und der allokativen Effizienz der Lohndifferentiale. Das bedeutet, dass Frauen möglicherweise gegen den Strom schwimmen: Frauen mit besserem Ausbildungsniveau, weniger Kindern, kürzeren Unterbrechungen ihrer Berufstätigkeit sind mit einem Arbeitsmarkt mit wachsenden Lohndifferentialen und weniger kollektiv vereinbarten Löhnen und Lohnbestandteilen konfrontiert. Als Folge bleiben die Entgeltunterschiede mehr oder weniger gleich.



Eine zweite wichtige Entwicklung im Hinblick auf den Entgeltfestsetzungsprozess sind die Einführung variabler Lohnsysteme und die Leistungsentlohnung. Im Prinzip kann es für Frauen vorteilhaft sein, wenn Arbeitnehmer/innen entsprechend ihrer Leistung mehr bezahlt bekommen; die Lohnschere zwischen Männern und Frauen könnte dadurch verringert werden. Eine wichtige Vorbedingung ist in diesem Zusammenhang ein objektives System der Leistungsbewertung. Gleichzeitig kann eine Zunahme der leistungsbasierten Entgeltsysteme jedoch die Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern vergrößern, zum Beispiel, wenn variable Entgeltsysteme auf bestimmte Jobs beschränkt sind. Zusätzlich sind die Bewertungskriterien nicht immer schriftlich niedergelegt oder können für Frauen unvorteilhaft sein. Zum Beispiel wird in den Niederlanden Flexibilität ziemlich oft als Bewertungskriterium verwendet. Das ist jedoch ein Kriterium, das Expert/innen im Bereich der Entgeltgleichheit als potentielle Quelle (indirekter) Diskriminierung zwischen Männern und Frauen sehen.

Abgesehen von der wirtschaftlichen Herausforderung gibt es auch noch die politische. Es versteht sich von selbst, dass man keine strategischen Maßnahmen entwickeln kann, wenn es kein Bewusstsein dafür gibt, dass der geschlechtsspezifische Lohnunterschied ein anstehendes Problem ist. In dieser Hinsicht ist es ein echtes Problem, dass sich niemand dafür verantwortlich fühlt, den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern zu beseitigen. Es gibt keinen wirklichen „Eigentümer des Problems“, was den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied betrifft. Nationale Regierungen mögen vielleicht anerkennen, dass es ein Problem mit der Lohnschere gibt, aber sie zögern wohl oft, gegen die Politik der Deregulierung und der freiwilligen Aktionen durch Arbeitgeber in der Privatwirtschaft aufzutreten. Und Arbeitgeber verweisen oft auf Marktkräfte, die verschiedene Gleichgewichte für unterschiedliche Berufe anzuzeigen scheinen. Außerdem dürfte die wissenschaftliche Forschung mit all ihren ökonomischen Komplexitäten nicht helfen, da die Ergebnisse nicht einfach in Maßnahmen „übersetzt“ werden können. Die Feststellung beispielsweise, dass 80% des Lohnunterschieds ohne Anpassungen auf mehrere Variablen zurückgeführt werden können, bedeutet nicht, dass dieser Lohnunterschied im selben Maße gerechtfertigt ist.

Beste Praktiken

Nachdem ich die Voraussetzungen dargelegt und das Maßnahmenspektrum skizziert habe, möchte ich nun einige Beispiele tatsächlich gesetzter Maßnahmen vorstellen – das heißt, lassen Sie mich mit einigen „Best Practices“ abschließen, und dabei werde ich mich auf Fragen konzentrieren, die direkt für das Lohnniveau von Bedeutung sind:

Wie bereits erwähnt, beginnt alles mit der Bereitstellung von Informationen und mit Bewusstseinsbildung. Zur Bewertung der Lohndifferentiale braucht man Informationen, und zur Überwachung von Fortschritten sind verlässliche Daten erforderlich. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Verbreitung von Informationen. Einige Länder haben nach Vorbild der USA einen „**Equal Pay Day**“ eingeführt, als wichtige Initiative zur Information einer breiteren Öffentlichkeit über das Fortbestehen der Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen. Belgien hat am 31. März zum zweiten Mal einen Equal Pay Day organisiert, weil Frauen 15 Monate brauchen, um dasselbe zu verdienen wie Männer in einem Jahr. Eine weitere wichtige Initiative zur Informationsbereitstellung und Bewusstseinsbildung ist die Einführung eines **Lohnrechners** oder **Lohnanzeigers** im Internet (Nie-



derlande und Ungarn). Eines der Ziele dieses Projekts ist bessere Information über die tatsächlichen Löhne, also nicht nur über die in einem spezifischen Kollektivvertrag festgelegten formalen Löhne.

Äußerst wichtig sind außerdem Initiativen, die auf die Entwicklung und Verbreitung von Instrumenten für ein gerechteres System der Arbeitsbewertung abzielen. In mehreren Ländern gibt es Initiativen zur Entwicklung von Instrumenten für Manager/innen, Funktionär/innen und Aktivist/innen, um sie dabei zu unterstützen, den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied anzugehen, Richtlinien zu erstellen oder Schulungskurse für die Anwendung nicht diskriminierender Systeme der Arbeitsbewertung anzubieten. Derartige Initiativen gibt es z.B. in Belgien, Dänemark, Griechenland, Irland, Litauen, Österreich und Schweden. Wichtige Entwicklungen betreffen auch die Eliminierung von „Frauen“-Gruppen im Rahmen von Kollektivverträgen (Spanien) oder, allgemeiner, eine größere Transparenz des Kollektivverhandlungsprozesses. Damit all diese Instrumente, Anleitungen und Kurse erfolgreich sein können, müssen sie natürlich in ein Aktionsprogramm oder in eine Reihe spezifischer politischer Initiativen übertragen werden – und das ist der schwierigere Teil der Geschichte.

Zum Abschluss möchte ich Folgendes sagen: Derzeit beträgt der geschlechtsspezifische Lohnunterschied 15, 20 oder 25%, je nach der jeweiligen Datenbasis und den erfassten Branchen. Bisher waren Maßnahmen zur Schließung der Lohnschiere zwischen Frauen und Männern nicht sehr erfolgreich. Vermutlich brauchen wir eine zweigleisige Vorgehensweise, um wirksamer zu agieren: einerseits spezielle, auf die Verbesserung der Lage von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ausgerichtete Maßnahmen. Andererseits müssen wir die Geschlechterperspektive in die gesamte Lohnpolitik integrieren. Das heißt, wir sollten echte Fortschritte im Bereich Gender Mainstreaming machen.

Zum Weiterlesen:

Jill Rubery, Damian Grimshaw and Hugo Figueiredo (2002). The gender pay gap and gender mainstreaming pay policy in EU Member States. Manchester: EWERC.

Download:

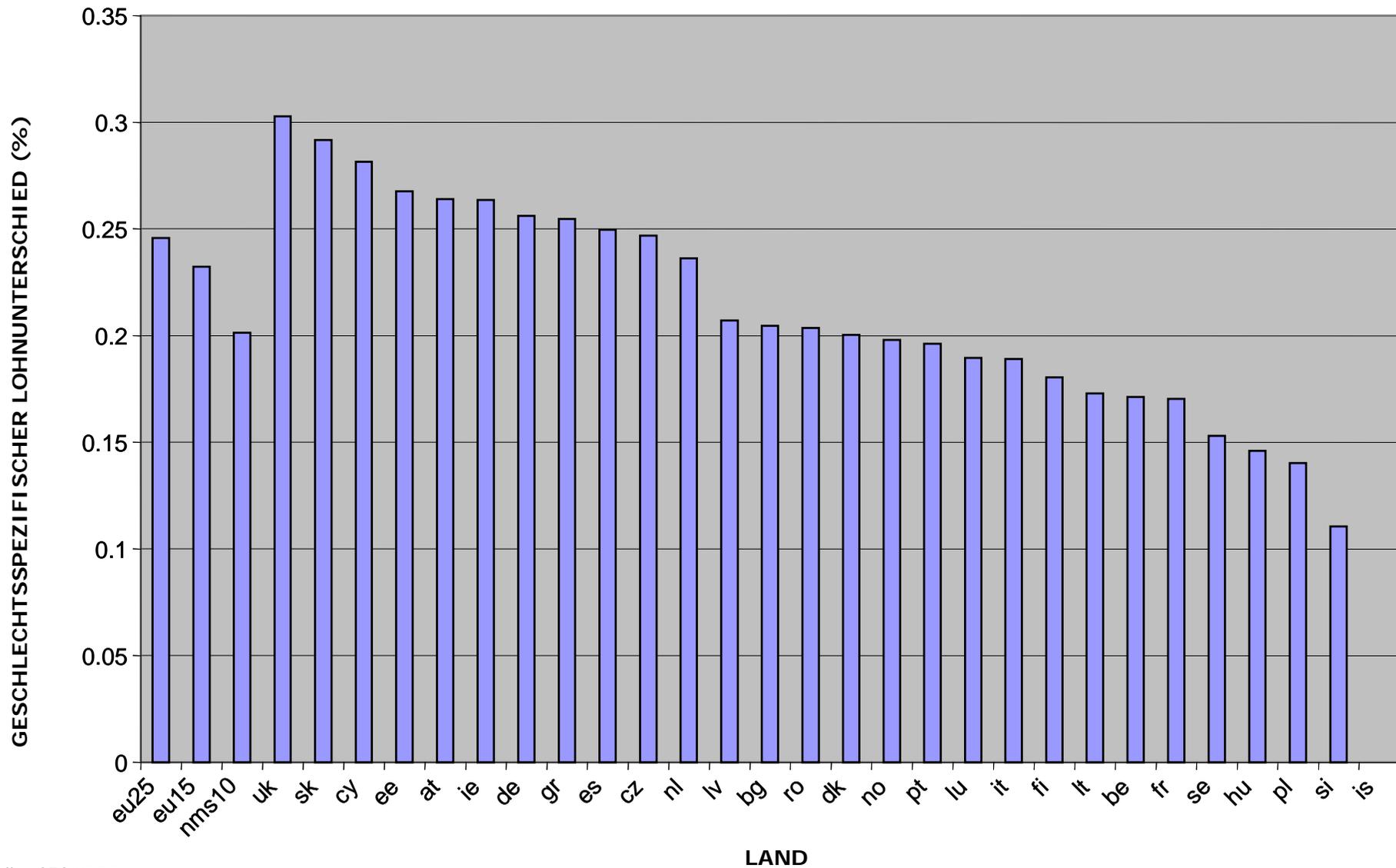
<http://www.mbs.ac.uk/research/european-employment/projects/gender-social-inclusion/documents/paysynthesis.pdf>

Janneke Plantenga & Chantal Remery. The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries. The co-ordinators' synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission, 2006. EU expert group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE) forthcoming.



Abb. 1:

GESCHLECHTSSPEZIFISCHER LOHNUNTERSCHIED IN DEN EU-25, RUMÄNIEN, BULGARIEN UND NORWEGEN, 2002

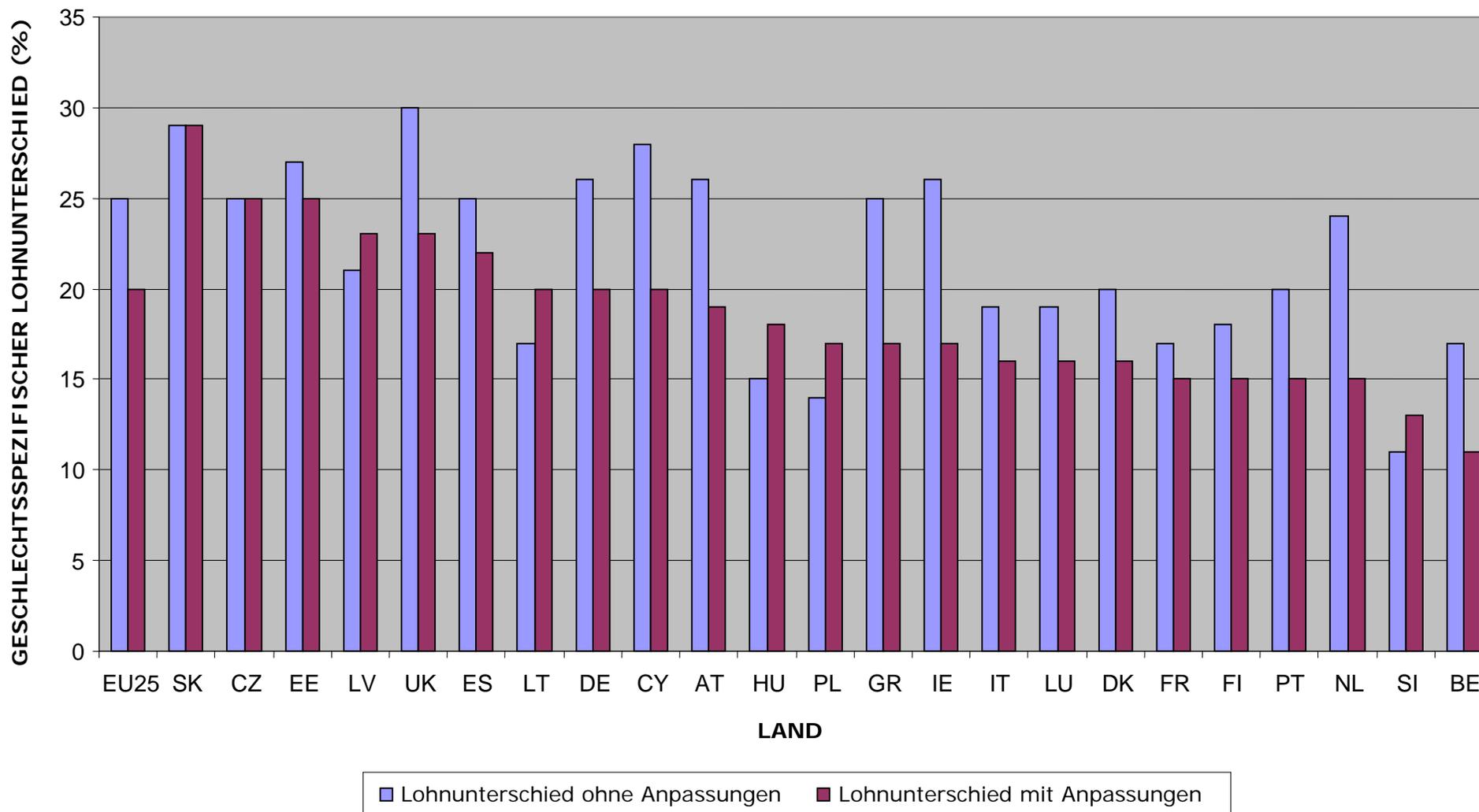


Quelle: SES 2002



Abb. 2:

**GESCHLECHTSSPEZIFISCHER LOHNUNTERSCHIED
MIT UND OHNE ANPASSUNGEN IN DEN EU-25**



Quelle: SES 2002 (Paternoster)

**DER GRUNDSATZ DES GLEICHEN
ENTGELTS FÜR MÄNNER UND FRAUEN
IM GEMEINSCHAFTSRECHT -
REGELUNG UND RECHTSPRECHUNG**

Regine WINTER
Europäischer Gerichtshof



Regine WINTER
Europäischer Gerichtshof

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen im Gemeinschaftsrecht – Regelung und Rechtsprechung

Einleitung

Dass nach wie vor eine erhebliche „Entgeltschere“ zwischen den Einkünften von Frauen und Männern besteht (Gender Pay Gap), hat vielfältige Ursachen. Das Problem bedarf daher vielfältiger Lösungswege. Dem entspricht das Gemeinschaftsrecht mit unterschiedlichen rechtlichen Regelungen, die weit über den Entgeltbereich als solchen hinausgehen. Die Bandbreite dieser Instrumente hier angemessen vorzustellen, würde den Rahmen sprengen. Ich beschränke mich daher auf den Entgeltgleichheitsgrundsatz in seiner Ausprägung als Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechts.¹

Die Konturen des Entgeltgleichheitsgrundsatzes sind durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) nach und nach präzisiert worden. Die Rechtsprechung des Gerichtshofes in diesem wie auch in allen anderen Bereichen ist jedoch weitgehend davon abhängig, dass nationale Gerichte den gemeinschaftsrechtlichen Bezug von Fällen erkennen, die bei ihnen anhängig sind, und dass sie dann im Wege des Vorabentscheidungsersuchens (Artikel 234 EG) dem EuGH Gelegenheit geben, das Gemeinschaftsrecht auszulegen. Daraus erklärt sich, dass die Rechtsprechung im Bereich „Geschlecht“ und „Entgelt“ zu manchen Aspekten sehr detailliert ist – weil durch verschiedene Vorabentscheidungsersuchen bearbeitet –, während andere Aspekte weniger beleuchtet sind.

Artikel 141 EG ist ein Gemeinschaftsgrundrecht mit fundamentaler Bedeutung. Das hat der EuGH bereits 1976 in der grundlegenden Entscheidung Defrenne II² hervorgehoben. Artikel 141 EG wirkt direkt in die Rechtsordnungen sämtlicher Mitgliedstaaten der EU hinein. Die Umsetzung dieses Grundsatzes in die Rechtswirklichkeit ist Pflicht, nicht Kür. Das lässt sich nicht nur der Entgeltgleichheits-Richtlinie 75/117/EWG³ entnehmen, sondern insbesondere auch Artikel 141 Absatz 1 EG: „Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher“.

¹Neben dem hier untersuchten Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (Artikel 141 EG) sind im Recht der Europäischen Union weitere grundlegende Entgeltdiskriminierungsverbote enthalten: Einerseits das Verbot der Entgeltdiskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit; sodann auf der Grundlage von Artikel 13 EG ein Entgeltdiskriminierungsverbot in der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. L 180, S. 22) und in der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303, S. 16) ein Entgeltdiskriminierungsverbot wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung; schließlich bestehen Verbote der Entgeltdiskriminierung bei Teilzeitarbeit und bei befristeter Arbeit nach der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175, S. 43) und Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. 1998, L 14, S. 9).

²EuGH 8. April 1976, 43/75, Defrenne II, Sammlung der Rechtsprechung des Gerichtshofes (Slg.) 1976, 455.

³Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. L 45, S. 19).



Wie generell im Gemeinschaftsrecht kommt es auch bei der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts auf die praktische Wirksamkeit („effet utile“) an, die nicht gemindert werden darf, wie der EuGH vielfach hervorgehoben hat⁴.

Dieser Anspruch der „praktischen Wirksamkeit“, der weit über einen formalen oder halbherzigen Umgang mit Gemeinschaftsrecht hinausgeht, ist notwendige Voraussetzung, wenn europäische Integration gelingen soll. Im Sinne der „praktischen Wirksamkeit“ des Gemeinschaftsrechts zu wirken, ist Aufgabe sämtlicher staatlicher Institutionen. Darin sind die Gerichte eingeschlossen.

Jede und jeder kann sich vor jedem nationalen Gericht in jedem Mitgliedstaat direkt auf das Entgeltgleichheitsgebot des Artikels 141 EG berufen. Nationale Rechtsbestimmungen sind im Einklang mit dieser Bestimmung auszulegen.

Artikel 141 EG wird durch die Entgeltgleichheits-Richtlinie 75/117/EWG⁵ unterstützt. Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie bestimmt: „Der in Artikel 119 des Vertrages genannte Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen [...] bedeutet bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, die Beseitigung jeder Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen“. Dabei ist nach der Umnummerierung des Vertrages im Jahre 1997 nunmehr unter „Artikel 119“ „Artikel 141“ zu verstehen.

Weiterhin gehen aus der Beweislastrichtlinie 97/80/EG⁶ und aus der Richtlinie 2002/73/EG⁷ einzelne ergänzende Definitionen hervor.

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit

Ich möchte im Folgenden näher beleuchten, was unter dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit nach der Rechtsprechung zu verstehen ist.

Entgelt

Unter den Begriff des Entgelts im Sinne von Artikel 141 EG und der Richtlinie 75/117/EWG fallen nach ständiger Rechtsprechung alle gegenwärtigen oder künftigen in bar oder in Sachleistung gewährten Vergütungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer wenigstens mittelbar aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses gewährt.⁸ In der Praxis gehören zum Entgelt also sämtliche Entlohnungsformen wie Grundentgelt, Zeitentgelt, Leistungsentgelt, Zulagen, Gratifikationen, Sonderzahlungen, Sachleistungen (z.B. auch die Bereitstellung von Dienstwagen zur Nutzung in der Freizeit und von Dienstwohnungen). Auch neuere Formen der Entlohnung gehören dazu, z.B. der Erhalt von Aktienfonds.

⁴Vgl. nur EuGH 30. März 2000, C-236/98, JämO, Slg. 2000, I-2189, Rn. 43.

⁵Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. L 45, S. 19).

⁶Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (ABl. 1998, L 14, S. 6).

⁷Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. L 269, S. 15).

⁸Ständige Rspr., vgl. EuGH 30. März 2000, C-236/98, JämO, Slg. 2000, I-2189, Rn. 39; EuGH 21. Juli 2005, C-207/04, Vergani, Slg. 2005, I-7453, Rn. 22.



Der Gerichtshof hatte in der Vergangenheit mehrfach Gelegenheit, zum Entgeltbegriff im Sinne von Artikel 141 EG und der Richtlinie 75/117/EWG Stellung zu nehmen. Hier einige Beispiele zu weiteren Facetten des Entgeltbegriffs: Der Ausgleich für die Einkommenseinbuße, die bei der Teilnahme an Schulungsveranstaltungen entsteht, bei denen für die Arbeit im Personalrat bzw. Betriebsrat erforderliche Kenntnisse vermittelt werden,⁹ ist Entgelt; Entgelt ist auch eine am Jahresende oder zu Weihnachten gewährte Gratifikation,¹⁰ eine Leistung, die der Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin aufgrund der gesetzlichen Vorschriften oder der Tarifverträge während ihres Mutterschaftsurlaubs zahlt,¹¹ im Krankheitsfall fortgezahlte Arbeitnehmervergütung,¹² Zahlungen des Arbeitgebers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.¹³ Auch der Anschluss an und Leistungen aufgrund von Betriebsrentensystemen,¹⁴ einschließlich der Hinterbliebenenrente,¹⁵ fallen unter den Begriff des Entgelts. Damit sind nicht nur Betriebsrentensysteme im engeren Sinne gemeint, sondern alle Ruhegehälter, die dem Beschäftigten aufgrund des Dienstverhältnisses mit seinem früheren Arbeitgeber gezahlt werden, ohne jedoch zum gesetzlichen System der sozialen Sicherheit zu gehören.

Im Fall einer gerichtlichen Kontrolle wird jeder Vergütungsbestandteil für sich betrachtet, weil ansonsten eine Kontrolle schwierig und im Ergebnis die praktische Wirksamkeit von Artikel 141 EG infolgedessen gemindert wäre.¹⁶ Sämtliche der genannten Entgeltformen sind also getrennt zu betrachten.

Gleiche Arbeit

Was unter »gleicher« Arbeit zu verstehen ist, erschließt sich schon aus dem Wortsinn. Dabei muss man nicht vollkommene Identität voraussetzen, auch wesentlich gleiche Arbeit ist gemeint.

Viele der bisher vom EuGH entschiedenen Fälle zur Entgeltgleichheit behandeln den Bereich der Teilzeitbeschäftigung. Meist waren es Fälle, in denen es klar war, dass „gleiche Arbeit“ der Ausgangspunkt ist, dass jedoch das scheinbar neutrale Kriterium „Teilzeitarbeit“ einen Unterschied in der Behandlung der Arbeitnehmer bewirkte. Da es verbreitet Frauen sind, die Teilzeit arbeiten, liegt hier immer noch eine der Ursachen des Einkommensunterschieds zwischen Frauen und Män-

⁹EuGH 4. Juni 1992, C-360/90, Bötzel, Slg. 1992, I-3589; EuGH 6. Februar 1996, C-457/93, Lewark, Slg. 1996, I-243; EuGH 7. März 1996, C-278/93, Freers und Speckmann, Slg. 1996, I-1165.

¹⁰EuGH 9. September 1999, C-281/97, Krüger, Slg. 1999, I-5127, Rn. 17; EuGH 21. Oktober 1999, C-333/97, Lewen, Slg. 1999, I-7243, Rn. 24.

¹¹EuGH 30. März 2004, C-147/02, Alabaster, Slg. 2004, I-3101.

¹²EuGH 13. Juli 1989, 171/88, Rinner-Kühn, Slg. 1989, 2743, Rn. 7; EuGH 8. September 2005, C-191/03, McKenna, Slg. 2005, I-7631, Rn. 29.

¹³Z.B. anlässlich betriebsbedingter Entlassungen, vgl. EuGH 17. Mai 1990, 262/88, Barber, Slg. 1990, I-1889; Übergangsgeld beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis (BAT), vgl. EuGH 27. Juni 1990, C-33/89, Kowalska, Slg. 1990, I-2591; Überbrückungsgeld aufgrund einer Betriebsvereinbarung (Sozialplan) bei Entlassung, EuGH 9. Dezember 2004, C-19/02, Hložek Slg. 2004, I-11491. Die Versteuerung einer Abfindung bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ist hingegen nicht Entgelt, sondern Entlassungsbedingung (eingeschlossen im Begriff Arbeitsbedingung) im Sinne der Richtlinie 76/207/EWG, vgl. EuGH 21. Juli 2005, C-207/04, Vergani, Slg. 2005, I-7453, Rn. 23, 29.

¹⁴Vgl. u.a. EuGH 13. Mai 1986, 170/84, Bilka, Slg. 1986, 1607; EuGH 17. Mai 1990, 262/88, Barber, Slg. 1990, I-1889; EuGH 28. September 1994, C-7/93, Beune, Slg. 1994, I-4471; EuGH 17. April 1997, C-147/95, Evrenopoulos, Slg. 1997, I-2057; EuGH 29. November 2001, C-366/99, Griesmar, Slg. 2001, I-9383; EuGH 12. September 2002, C-351/00, Niemi, Slg. 2002, I-7007; EuGH 13. Januar 2004, C-256/01, Allonby, Slg. 2004, I-873.

¹⁵EuGH 6. Oktober 1993, C-109/91, Ten Oever, Slg. 1993, I-4879; EuGH 7. Januar 2004, C-117/01, K.B., Slg. 2004, I-541.

¹⁶St. Rsp., vgl. nur EuGH 17. Mai 1990, 262/88, Barber, Slg. 1990, I-1889, Rn. 34 und 35; EuGH 30. März 2000, C-236/98, JämO, Slg. 2000, I-2189, Rn. 43; EuGH 26. Juni 2001 - C-381/99, Brunnhofer, Slg. 2001, I-4961, Rn. 35; EuGH 27. Mai 2004, C-285/02, Elsner-Lakeberg, Slg. 2004, I-5861.



nern. Die Rechtsprechung des EuGH hat in vielen Entscheidungen deutlich gemacht, dass aufgrund des Geschlechts diskriminierende Vergütung bei Teilzeitarbeit nach dem Entgeltgleichheitsgrundsatz verboten ist.¹⁷

Gleichwertige Arbeit

Mit dem gemeinschaftsrechtlichen Begriff der »gleichwertigen Arbeit« können verschiedenartige Arbeiten daraufhin verglichen werden, ob sie von gleichem Wert sind. Es kommt nicht darauf an, ob äußerlich die Übereinstimmung des Wertes erkennbar ist. So verschiedenartige Arbeiten wie die einer Krankenschwester und die eines Technikers können von gleichem Wert sein.

Mit diesem Begriff kann also strukturellen Entgeltungleichheiten begegnet werden. Durch das Tatbestandsmerkmal der »gleichwertigen Arbeit« wirkt Artikel 141 EG gegen die relative Unterbewertung von frauendominierten Berufen.

Der Wertbegriff stellt auf die Methoden der Arbeitsbewertung ab, soweit es sich um den Wert der »zu verrichtenden Tätigkeit« unabhängig von der Quantität und Qualität der konkreten Arbeitsleistung handelt. Diese Methoden müssen selbst diskriminierungsfrei sein. Zu prüfen ist, ob unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren, wie Art der übertragenen Arbeit, Ausbildungsanforderungen für deren Ausübung und die Arbeitsbedingungen, unter denen die Arbeit tatsächlich verrichtet wird, gleichwertige Arbeit vorliegt¹⁸. Wenn es sich um den Vergleich von Leistungsunterschieden und der zugrunde liegenden Kriterien handelt, ist der Wert mit Hilfe der Methoden der Leistungsbewertung zu konkretisieren, die die Produktivität der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen berücksichtigen. Auch sie müssen selbst diskriminierungsfrei sein. Bei sonstigen Entgeltbestandteilen ist der Vergleich an der inneren Logik der jeweiligen Entgeltform zu orientieren.

Soweit die Grundlinien – wie jedoch das Tatbestandsmerkmal der gleichwertigen Arbeit im Einzelnen zu prüfen ist, bedarf der Konkretisierung. Dem EuGH sind wenig entsprechende Fragen gestellt worden, also gab es wenig Gelegenheit zu hilfreichen Antworten.

Ich will folgend die bisher vorliegenden Urteile kurz beleuchten:

- Dem Urteil *Rummler* (1986)¹⁹ ist zu entnehmen, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts im Wesentlichen verlangt, dass die Art der zu verrichtenden Arbeit objektiv berücksichtigt wird. Die gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, muss also in der gleichen Weise unabhängig davon entlohnt werden, ob sie von einem Mann oder von einer Frau verrichtet wird. Daneben enthält das Urteil wichtige Hinweise für Systeme der beruflichen Einstufung. Diese müssen dieselben Kriterien für die Arbeit von Männern und Frauen verwenden und müssen als Gesamtsystem so ausgestaltet sein, dass sie die Anforderungen an Frauenarbeitsplätzen ebenso widerspiegeln wie an Männerarbeitsplätzen.

¹⁷Z.B. EuGH 13. Mai 1986, 170/84, Bilka, Slg. 1986, 1607; EuGH 27. Juni 1990, C-33/89, Kowalska, Slg. 1990, I-2591; EuGH 23. Oktober 2003, C-4/02 und C-5/02, Schönheit und Becker, Slg. 2003, I-12575.

¹⁸Vgl. z.B. EuGH 11. Mai 1999, C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, Slg. 1999, I-2865, Rn. 17; EuGH 26. Juni 2001, C-381/99, Brunnhofer, Slg. 2001, I-4961, Rn. 43, 48.

¹⁹EuGH 1. Juli 1986, 237/85, Rummler, Slg. 1986, 2101, Rn. 13.



- Im Urteil *Danfoss* (1989)²⁰ ging es nicht konkret um das Tatbestandsmerkmal der gleichwertigen Arbeit.
- Im Fall *Enderby* (1993),²¹ in dem es um den Vergleich der Logopädentätigkeit mit der Apothekertätigkeit ging, stellte der fragende Court of Appeal of England and Wales keine Frage zur Gleichwertigkeit von Tätigkeiten. Auf der Basis der einstweiligen Annahme von Gleichwertigkeit wollte der Court of Appeal aus prozessökonomischen Gründen zuerst Fragen der Beweislast und der Rechtfertigung angehen und stellte deshalb ausschließlich Fragen in diesen Bereichen.
- Um ein Stücklohnsystem, also um Fragen der Leistungsbewertung, ging es im Urteil *Royal Copenhagen* (1995)²². Der EuGH hat in diesem Urteil klargestellt, dass Artikel 141 EG – bzw. sein Vorläufer (Artikel 119 EWG-Vertrag) – auf Systeme der Leistungsbewertung anwendbar ist. Für die Beurteilung von solchen Systemen gibt das Urteil einige Hinweise.
- Auch im Fall *JämO* (2000)²³ wird hinsichtlich des Vergleichs des Entgelts einer Hebamme mit dem eines Krankenhausingenieurs vom vorliegenden schwedischen Arbeitsdomstol zur Frage der Gleichwertigkeit der beiden Tätigkeiten nicht Stellung genommen. Die dem EuGH gestellten Fragen betrafen die Berücksichtigung einer Zulage und einer Arbeitszeitverkürzung wegen ungünstiger Arbeitszeit.
- Orientierung bietet ansatzweise das Urteil *Brunnhöfer* (2001),²⁴ in dem ein Abschnitt explizit das Thema „Zum Vorliegen gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ behandelt. Zum Inhalt dieses Abschnittes ist – wie generell bei Urteilen des EuGH – zu berücksichtigen, dass der Text von einer bestimmten Frage ausgeht, die das nationale Gericht aus seiner Perspektive gestellt hat. Die Antwort ist deshalb nicht als allumfassend zu verstehen, sondern als begrenzt durch die Frage, die sich in der Antwort oft auch wörtlich spiegelt. Nach diesem Urteil ist zu prüfen, ob unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren, wie Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen für deren Ausübung und Arbeitsbedingungen, gleichwertige Arbeit verrichtet wird.
- In der Ausgangssituation zum Urteil *Lawrence* (2002)²⁵ hatte es Vergleiche von Tätigkeiten im Rahmen von Reinigungs- und Kantinendienstleistungen in Schulen mit Tätigkeiten in Bereichen wie Gartenpflege, Müllabfuhr und Kanalwartung gegeben. Diese Vergleiche und die Frage der Gleichwertigkeit waren jedoch nicht Gegenstand der vom Court of Appeal vorgelegten Fragen.
- Im Urteil *Nikoloudi* (2005)²⁶ wurde wiederholt: Was das gleiche Entgelt angeht, so ist schon im Hinblick auf den Wortlaut von Artikel 119 EWG-Vertrag (bzw. Artikel 141 EG) und in Anbetracht der Rechtsprechung festzustellen, dass die Arbeit, die zum Vergleich herangezogen werden kann, nicht zwingend die gleiche sein muss, die von demjenigen verrichtet wird, der sich auf den Gleichheitsgrundsatz beruft.

Sehr viel mehr haben wir bisher nicht an diesbezüglicher Rechtsprechung.

²⁰EuGH 17. Oktober 1989, 109/88, *Danfoss*, Slg. 1989, 3199.

²¹EuGH 27. Oktober 1993, C-127/92, *Enderby*, Slg. 1993, I-5535.

²²EuGH 31. Mai 1995, C-400/93, *Royal Copenhagen*, Slg. 1993, I-1275.

²³EuGH 30. März 2000, C-236/98, *JämO*, Slg. 2000, I-2189.

²⁴EuGH 26. Juni 2001, C-381/99, *Brunnhöfer*, Slg. 2001, I-4961, Rn. 43, 48.

²⁵EuGH 17. September 2002, C-320/00, *Lawrence u. a.*, Slg. 2002, I-7325.

²⁶EuGH 10. März 2005, C-196/02, *Nikoloudi*, Slg. 2005, I-1789, Rn. 28.



Bei der Ermittlung der Wertigkeit von verschiedenartigen Arbeiten und der Prüfung ihrer eventuellen Gleichwertigkeit kann neben einem Rückgriff auf Methoden der Arbeitsbewertung, soweit sie denn diskriminierungsfrei sind, auch der Blick auf internationale Erfahrungen hilfreich sein. Denn das Konzept der „gleichwertigen Arbeit“ kennen weltweit verschiedene Rechtsordnungen, außerhalb Europas zum Beispiel in den USA, Australien und Kanada.

Interessant ist insbesondere die in der kanadischen Provinz Ontario entwickelte pragmatische Gesetzgebung zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit.²⁷ Dort existieren nicht nur direkte Vergleichsmöglichkeiten von Arbeiten, die überwiegend von Frauen verrichtet werden, mit Arbeiten, die überwiegend von Männern verrichtet werden (job-to-job). Dort existieren auch indirekte Methoden des Vergleichs, die es ermöglichen, auch in Arbeitsbereichen, in denen keine männlich geprägten Vergleichstätigkeiten vorkommen, an der Durchsetzung der Entgeltgleichheit zu arbeiten. Beispielsweise wird mit dem proportionalen Vergleich mittels repräsentativer männlich dominierter Vergleichsgruppen in einem Diagramm eine „job-rate-line“ ermittelt, von der aus auf den relativen Wert anderer, z.B. weiblich dominierter Tätigkeiten geschlossen werden kann. Interessant ist auch, dass dort bei der Ermittlung der Vergleichsgruppen nicht nur aktuelle Prozentzahlen mit festgelegten Richtwerten maßgeblich sind, sondern zudem Aspekte wie „historische Stelleninhaberschaft“ und „gender stereotype“ einbezogen werden.

Die Erfahrungen in Ontario mit dem *Pay Equity Office*²⁸ können zudem ein wichtiges Beispiel dafür geben, was spezialisierte Institutionen an Forschung, Schulung und konkreter Beratung leisten können, um den Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit mit Leben zu füllen. Im Bereich der EU bleibt noch viel zu tun. Hier kann von einigen Mitgliedstaaten gelernt werden, die auf nationaler Ebene konkrete Schritte unternommen haben. Diesbezüglich kann einige Hoffnung auch in das geplante *Europäische Institut für Gleichstellungsfragen*, das im Jahre 2007 seine Arbeit aufnehmen soll, gesetzt werden.

Diskriminierung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit

Wenn gleiche Arbeit ungleich bezahlt wird, dann handelt es sich oft – aber nicht immer²⁹ – um unmittelbare Diskriminierung, die entweder offen oder verdeckt vorliegen kann. Offene *unmittelbare Diskriminierung* wegen des Geschlechts knüpft direkt an das Geschlecht an.

Nach Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 76/207/EWG – in der durch die Richtlinie 2002/73/EG geänderten Fassung³⁰ – liegt «unmittelbare Diskriminierung» vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Diese Form der Diskriminierung ist keiner Rechtfertigung zugänglich.

²⁷Vgl. im Detail zu dem kanadischen Beispiel Winter, Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit - ein Prinzip ohne Praxis?, Nomos Verlag, Baden-Baden (Deutschland) 1998, S. 306 bis 356.

²⁸Vgl. Winter, oben, S. 348 bis 351.

²⁹ Auch die bisher entschiedenen Fälle zur Teilzeitarbeit waren häufig Fälle gleicher Arbeit, in denen es jedoch mit dem scheinbar neutralen Differenzierungskriterium der Teilzeitarbeit letztlich um mittelbare Diskriminierung ging.

³⁰Nach Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c) der Richtlinie 76/207/EWG in der durch die Richtlinie 2002/73/EG geänderten Fassung ist diese Definition auch für das Arbeitsentgelt nach Maßgabe der Richtlinie 75/117/EWG einschlägig.



Entgeltdiskriminierung bei verschiedenartiger aber gleichwertiger Arbeit knüpft in der Regel nicht direkt an das Geschlecht an. Diese Erscheinungsform von Diskriminierung ist tief in die Struktur der Entgeltsysteme eingegraben. Dort sind Entgeltunterschiede an sachlich erscheinenden Tätigkeitsmerkmalen, Funktions- oder Berufsbezeichnungen festgemacht. Ob diese diskriminierend verwendet werden, ist nur mit den Prüfungsmaßstäben des Rechtsinstituts der *mittelbaren Diskriminierung* festzustellen. Diese Erscheinungsform der Diskriminierung ist nicht sofort sichtbar, sondern erst dann, wenn die Auswirkungen einer Regelung getrennt nach Geschlecht untersucht werden.

Nach Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 76/207/EWG – in der durch die Richtlinie 2002/73/EG geänderten Fassung³¹ – liegt «mittelbare Diskriminierung» vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Überträgt man die Grundsätze des Rechtsinstituts der mittelbaren Diskriminierung auf die Problematik gleichwertiger Arbeit in einem System der Grundentgeltendifferenzierung, so sind folgende Prüfungsschritte vorzunehmen: Die richtige(n) Vergleichsperson(en) oder -gruppe(n) ist bzw. sind zu identifizieren, die Tätigkeiten sind zu vergleichen, das Entgelt ist zu vergleichen. Im gerichtlichen Verfahren ist sodann, falls eine solche dargelegt ist, die vom Arbeitgeber vorgebrachte Rechtfertigung zu prüfen.

Rechtfertigung

Wie bereits erwähnt, gibt es bei *unmittelbarer Entgeltungleichbehandlung* keine Möglichkeit der Rechtfertigung.³²

Mittelbare Entgeltbenachteiligung ist Diskriminierung, wenn die benachteiligenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren nicht gerechtfertigt sind. Nach der bereits erwähnten Definition in Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 76/207/EWG – in der durch die Richtlinie 2002/73/EG geänderten Fassung³³ – können die benachteiligenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sein, wobei die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sein müssen.

Aus der bisherigen Rechtsprechung des EuGH ergeben sich Leitlinien hinsichtlich einzelner Rechtfertigungskategorien.

³¹Nach Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c) der Richtlinie 76/207/EWG in der durch die Richtlinie 2002/73/EG geänderten Fassung ist diese Definition auch für das Arbeitsentgelt nach Maßgabe der Richtlinie 75/117/EWG einschlägig.

³²Das stellt nun jedenfalls die auch für das Arbeitsentgelt nach Maßgabe der Richtlinie 75/117/EWG geltende Definition unmittelbarer Diskriminierung in Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie 76/207/EWG in der durch die Richtlinie 2002/73/EG geänderten Fassung klar.

³³Nach Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c) der Richtlinie 76/207/EWG in der durch die Richtlinie 2002/73/EG geänderten Fassung ist diese Definition auch für das Arbeitsentgelt nach Maßgabe der Richtlinie 75/117/EWG einschlägig.



So können unterschiedliche »*Berufsausbildungen*« und unterschiedliche »*Flexibilität*« einen Entgeltunterschied nur rechtfertigen, wenn sie für die auszuführende spezifische Aufgabe von Bedeutung sind.³⁴

Wie das Kriterium »*Dienstalter (Anciennität)*« zu bewerten ist – ob und wie der Arbeitgeber die Verwendung dieses Kriteriums rechtfertigen muss oder kann –, das ist derzeit gerade Thema eines Vorabentscheidungsersuchens.³⁵ Zu diesem Kriterium hatte sich die vorherige Rechtsprechung mehrdeutig entwickelt.³⁶ Da das Dienstalter ein verbreitetes Kriterium in vielen Entgeltsystemen des öffentlichen Dienstes in Europa ist, kann die Antwort des EuGH erhebliche Auswirkungen haben. Zu beachten ist generell, dass das Dienstalter als Entgeltkriterium zum Erreichen verschiedener Ziele eingesetzt wird, was sich sodann auch auf die Rechtfertigungsmöglichkeiten auswirken müsste. Nach der bisherigen Rechtsprechung des EuGH kommt es konkret darauf an, welches Ziel mit der Berücksichtigung des Dienstalters verfolgt wird. Dieses Ziel kann die Belohnung für Betriebs-treue oder die Anerkennung der erworbenen Erfahrung sein.³⁷ Die Honorierung von bzw. der Anreiz zur Treue gegenüber einem Arbeitgeber (Betriebstreue) kann als solcher rechtfertigen, wenn der Entgeltbestandteil, um den es geht, tatsächlich geeignet und in der Lage ist, Treue zu einem einzigen Arbeitgeber zu fördern.³⁸

Aus der Rechtsprechung ergibt sich weiterhin, dass »*Haushaltserwägungen*« und »*zusätzliche Kosten*« zur Rechtfertigung nicht geeignet sind. Etwaige Haushaltsengpässe dürfen sich nur »*geschlechtsneutral*« auswirken.³⁹ Gleiches müsste für Argumente der »*Kosteneinsparungen*« gelten.

Das Arbeitsmarktargument »*Personalmangel*« kann nach der Rechtsprechung des EuGH prinzipiell eine ungleiche Bezahlung gleichwertiger Arbeiten rechtfertigen.⁴⁰ Dabei ist zu prüfen, ob und in welchem Maße eine Personalknappheit wegen der Lage auf dem Arbeitsmarkt eine ungleiche Bezahlung rechtfertigt. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist dabei zu beachten. In diesem Zusammenhang ist zu vermuten, dass diese Rechtfertigung nur so lange bestehen kann, wie der Mangel gegeben ist.

Auch bloße »*allgemeine Behauptungen*«, dass eine Regelung als »*beschäftigungspolitische Maßnahme*« geeignet sei, genügen nicht. Mit ihnen wird nicht dargetan, dass das Ziel einer benachteiligenden Vorschrift nichts mit einer Dis-

³⁴Vgl. EuGH 17. Oktober 1989, 109/88, Danfoss, Slg. 1989, 3199.

³⁵In der Vorlage vom 11. Januar 2005, C-17/05 (Cadman gegen Health & Safety Executive, Streithelferin: Equal Opportunities Commission), möchte der Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) nochmals ausdrücklich geklärt sehen, welche Relevanz dem "Dienstalter" als Entgeltkriterium zukommt (ABl. C 69/8 vom 19. März 2005). Vgl. dazu die Schlussanträge von Generalanwalt Poiares Maduro vom 18. Mai 2006 (<http://www.curia.europa.eu>). Zur Berufsausbildung vgl. EuGH 11. Mai 1999, C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, Slg. 1999, I-2865, Rn. 19.

³⁶Vgl. EuGH 17. Oktober 1989, 109/88, Danfoss, Slg. 1989, 3199; EuGH 7. Februar 1991, C-184/89, Nimz, Slg. 1991, I-297, Rn. 14; EuGH 2. Oktober 1997, C-1/95, Gerster, Slg. 1997, I-5253, Rn. 39; EuGH, 2. Oktober 1997, C-100/95, Kording, Slg. 1997, I-5289, Rn. 23; sowie EuGH 10. März 2005, C-196/02, Nikoloudi, Slg. 2005, I-1789.

³⁷EuGH 10. März 2005, C-196/02, Nikoloudi, Slg. 2005, I-1789, Rn. 63.

³⁸EuGH 15. Januar 1998, C-15/96, Schöning-Kougebetopoulou, Slg. 1998, I-47, Rn. 26 bis 28 zum Zeitaufstieg im BAT, der nicht wirklich Betriebstreue zu einem Arbeitgeber honoriert, sondern eine beachtliche Mobilität innerhalb einer Gruppe rechtlich voneinander unabhängiger Arbeitgeber ermöglicht. Daran scheiterte eine Rechtfertigung.

³⁹Vgl. EuGH 24. Februar 1994, C-343/92, Roks u.a., Slg. 1994, I-571; vgl. auch EuGH 6. April 2000, C-226/98, Birgitte Jørgensen, Slg. 2000, I-2447; EuGH 20. März 2003, C-187/00, Kutz-Bauer, Slg. 2003, I-2741, Rn. 59-61.

⁴⁰EuGH 27. Oktober 1993, C-127/92, Enderby, Slg. 1993, I-5535, Rn. 26 ff.



kriminierung zu tun hat und dass die gewählten Mittel zur Verwirklichung dieses Zieles geeignet sind oder sein könnten. Es müssen schon Anhaltspunkte vorhanden sein, die vernünftigerweise die Annahme begründen können, die gewählten Mittel seien zur Verwirklichung des Zieles geeignet.⁴¹

Der EuGH hat mehrfach zu der Frage Stellung genommen, ob zur Rechtfertigung eines Entgeltunterschiedes erfolgreich angeführt werden kann, dass dieser Ergebnis von »*Tarifverhandlungen*« sei. In mehreren Urteilen war dies ausdrücklich verneint worden.⁴² Dagegen ist dem Urteil »*Royal Copenhagen*« zu entnehmen, dass die nationalen Gerichte prüfen können, ob Kollektivverhandlungen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, einen objektiv rechtfertigenden Faktor darstellen.⁴³ Wie das jedoch festgestellt werden kann, ist bisher offen. Gegebenenfalls bedarf dieses Problem weiterer Klärung durch Vorabentscheidungsersuchen.

Anforderungen an Entgeltsysteme – gegen eine Unterbewertung von frauendominierten Berufen

Insgesamt ist nochmals zu unterstreichen, dass Unterbewertung von bestimmten Arbeiten, z.B. von »Frauenarbeit«, also von Arbeit, die überwiegend von Frauen verrichtet wird, bzw. »Frauenberufen«, in der Struktur von Systemen der Arbeitsbewertung eingebettet sein kann. Wie bereits erwähnt, gilt ähnliches für Systeme der Leistungsbewertung. Vermutlich werden wir dazu heute in den folgenden Beiträgen Näheres erfahren. Aus rechtlicher Sicht ist hervorzuheben, dass der Rechtsanspruch auf gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit nur verwirklicht werden kann, wenn die jeweils verwendeten Methoden der Arbeitsbewertung bzw. der Leistungsbewertung frei von potentiell diskriminierenden Mechanismen und Kriterien sind.

Es gibt keine allgemeingültigen Leitlinien zur Gleichwertigkeit von verschiedenartigen Arbeiten, die nicht letztlich abstrakt sind. Es kommt auf den jeweiligen Einzelfall, auf die konkrete Gleichwertigkeit von verschiedenartigen Tätigkeiten in einem tatsächlichen Entgeltsystem, an. Ein vorgegebenes System der Bewertung unterschiedlicher Tätigkeiten könnte zudem in einigen Mitgliedstaaten der EU hinsichtlich von Tarifverträgen unvereinbar sein mit der Tarifautonomie.

Es lassen sich jedoch Orientierungspunkte zur Überprüfung von »Systemen beruflicher Einstufung«, wozu sowohl Systeme der Arbeits- wie auch der Leistungsbewertung zu zählen sind, aus den gemeinschaftsrechtlichen Bestimmungen wie auch aus der Rechtsprechung des EuGH ableiten.

Konkret heißt es in Artikel 1 Absatz 2 der bereits genannten Richtlinie 75/117/EWG: „Insbesondere muss dann, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen

⁴¹EuGH 20. März 2003, C-187/00, Kutz-Bauer, Slg. 2003, I-2741, Rn. 58; EuGH 11. September 2003, C-77/02, Steinicke, Slg. 2003, I-9027, Rn. 64.

⁴²EuGH 7. Februar 1991, C-184/89, Nimz, Slg. 1991, I-297, Rn. 16-21; EuGH 27. Juni 1990, C-33/89, Kowalska, Slg. 1990, I-2591, Rn. 17-20; EuGH 15. Dezember 1994, verb. Rs C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 und C-78/93, Helmig u.a., Slg. 1994, I-5727, Rn. 11. Etwas modifizierter EuGH 27. Oktober 1993, C-127/92, Enderby, Slg. 1993, I-5535, Rn. 22, 23 (getrennte Tarifverhandlungen derselben Parteien reichen allein nicht zur Rechtfertigung aus).

⁴³EuGH 31. Mai 1995, C-400/93, Royal Copenhagen, Slg. 1995, I-1275, Rn. 46 f.



sein, dass Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden“.

Auf diesem Hintergrund kann aus der Rechtsprechung des EuGH, insbesondere aus dem Urteil Rummler⁴⁴, folgender Anforderungskatalog an Entgeltsysteme abgeleitet werden:

Rechtliche Anforderungen an eine diskriminierungsfreie(re) Entgeltdifferenzierung:

- (Tarifliche) Entgeltsysteme müssen durchschaubar (transparent) sein.
- Die Arbeit muss »ihrem Wesen nach« entgolten werden, bzw. es muss »die Art der zu verrichtenden Tätigkeit« objektiv berücksichtigt werden.
- Hinsichtlich des Verbots der Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts ist festzustellen: »Frauenarbeit« und »Männerarbeit« muss nach denselben Differenzierungskriterien bewertet werden, soweit diese dem Wesen der Arbeit entsprechen.
- Die einzelnen Differenzierungskriterien müssen
 - diskriminierungsfrei gewichtet sein,
 - diskriminierungsfrei ausgelegt werden,
 - diskriminierungsfrei angewandt werden.
- Das Gesamtsystem darf nicht diskriminieren.

Abschluss

Ich hoffe, dass annähernd deutlich geworden ist, welches große, noch weitgehend ungenutzte Potential zur Beendigung struktureller Entgeltdiskriminierung im gemeinschaftsrechtlichen Konzept der „gleichwertigen Arbeit“ steckt. In der Zukunft können diesbezüglich wertvolle Impulse von dem geplanten *Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen* erwartet werden. Ob das Konzept des gleichen Entgelts bei gleichwertiger Arbeit indes mit Leben gefüllt und in die Tat umgesetzt wird, hat viel damit zu tun, ob die Rechtsanwender/innen in den Mitgliedstaaten es anwenden und praxisingerecht weiterentwickeln.

⁴⁴Grundlegend ist insbesondere EuGH 1. Juli 1986, 237/85, Rummler, Slg. 1986, 2101; wichtige Impulse liefern zudem EuGH 27. Oktober 1993, C-127/92, Enderby, Slg. 1993, I-5535; EuGH 7. Februar 1991, C-184/89, Nimz, Slg. 1991, I-297; EuGH 17. Mai 1990, 262/88, Barber, Slg. 1990, I-1889; EuGH 17. Oktober 1989, 109/88, Danfoss, Slg. 1989, 3199.

**ERFAHRUNGEN MIT DER
GESETZGEBUNG,
GUTE PRAKTIKEN UND INITIATIVEN
EINIGER MITGLIEDSTAATEN**

Frank FAHEY

*Minister für Justiz, Gleichstellung und Gesetzesreform
Irland*

Asa REGNER

*Justizministerium
Schweden*

Catherine LARET-BEDEL

*Büro für Frauenrechte,
Ministerium für soziale Kohäsion und Gleichstellung
Frankreich*



Frank FAHEY

Minister für Justiz, Gleichstellung und Gesetzesreform, Irland

Sehr geehrte Frau Vorsitzende, Herr Kommissar, Ministerkolleg/innen und werte Gäste,

im Namen aller Mitgliedstaaten der Europäischen Union möchte ich der österreichischen Präsidentschaft, Frau Ministerin Rauch-Kallat und ihrem Team dafür danken, dass sie in vorausschauender Weise diese hervorragende Konferenz organisiert haben, damit wir uns aktiv mit dem immer noch bestehenden Problem des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern auseinandersetzen.

Ich denke, dass für dieses komplexe Thema ein breit gefächertes Zugangs erforderlich ist. Diese Herangehensweise haben wir in Irland mit einigem Erfolg gewählt, obgleich uns neue Untersuchungen vor neue Herausforderungen gestellt haben, wie Sie gleich erfahren werden.

Vor zwanzig Jahren betrug der geschlechtsspezifische Lohnunterschied in Irland etwa 25 Prozent. Vor zehn Jahren lag er noch immer über 20 Prozent. Die neuesten Statistiken zeigen, dass die Lohnschere immer noch um die 12 bis 13 Prozent liegt und daher weiterhin Grund zur Sorge ist in einer Zeit, in der die Gleichstellung der Geschlechter ein allgemeines Anliegen ist.

Eine irische Untersuchung im Jahr 2003 zum Thema „Lösungsansätze zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds“ stellte fest, dass die verstärkte Erwerbstätigkeit von Frauen ein wichtiger Faktor ist. Während die Geburt von Kindern in der Familie wenig Einfluss auf die Erwerbstätigkeit des Mannes hat, kommt es bei einer Frau mit gleicher Qualifikation und Erfahrung typischerweise dazu, dass sie im Alter von 47 Jahren neun Erwerbsjahre weniger vorzuweisen hat.

Die Forscher/innen kamen außerdem zu dem Schluss, dass Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und zentrale Lohnverhandlungen mit geringeren Lohndifferenzialen einhergingen.

Diese Ergebnisse führten zu einer Reihe von Maßnahmenempfehlungen durch eine Arbeitsgruppe, wobei folgende wichtige Punkte zu erwähnen sind:

- Die Regierung sollte die Kinderbetreuungseinrichtungen ausbauen;
- sie sollte den nationalen Mindestlohn regelmäßig überprüfen; und
- es besteht Bedarf an besseren Regelungen für Mütter- und Elternkarenz.

Ich freue mich, Ihnen berichten zu können, dass Irland im Hinblick auf diese Schlüsselempfehlungen beträchtliche Fortschritte gemacht hat, die zweifellos zur Verringerung unserer Lohnschere auf etwas über 12 Prozent beigetragen haben.

Zur Jahrtausendwende lag Irland weit abgeschlagen hinter den anderen europäischen Staaten hinsichtlich der Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen, da bis vor relativ kurzer Zeit Frauen mit der Geburt ihres ersten Kindes meist ihre Erwerbstätigkeit aufgaben. Der wirtschaftliche Vormarsch Ende der Neunzigerjahre ging jedoch mit einem starken Anstieg der Erwerbstätigkeit von Frauen und einem erhöhten Bedarf an Kinderbetreuungseinrichtungen einher.



Dies führte zu einer großen, teilweise durch die EU finanzierten Investitionsinitiative zur Entwicklung der Kinderbetreuung im Zeitraum 2000-2006. Es wurden über 41.000 neue Plätze in Kindertagesheimstätten geschaffen, wodurch sich in sieben Jahren unser Bestand an Kinderbetreuungsplätzen um über 70% vergrößerte. Dadurch können sich auch sozial schwächer gestellte Eltern Kinderbetreuung zu herabgesetzten Preisen leisten, um zu arbeiten oder an Schulungen teilzunehmen.

Wir erkannten, dass wir noch weiter an der Entwicklung der Kinderbetreuung arbeiten müssen, und kündigten letzten Dezember ein neues, mit € 575 Millionen dotiertes Kinderbetreuungs-Investitionsprogramm für 2006-2010 an, um weitere 50.000 Kinderbetreuungsplätze zu schaffen und dabei auf den vorangegangenen Leistungen aufzubauen.

Die Frage der Leistbarkeit von Kinderbetreuung ist in ganz Europa ein Schlüsselthema. Anstelle von Absetzbeträgen für Kinderbetreuungskosten werden alle Eltern in Irland bei den Kosten für die Betreuung ihrer Kinder durch beträchtliche Erhöhungen der Kinderbeihilfe unterstützt, die nun mindestens € 150 pro Monat für jedes Kind unter 18 beträgt. Vor kurzem wurde noch eine ab diesem Jahr gültige jährliche Sonderzahlung von € 1.000 für jedes Kind unter sechs beschlossen.

Wir haben weiters bezahlte und unbezahlte Mütterkarenzzeiten ausgedehnt, wobei für nächstes Jahr ähnliche Steigerungen avisiert wurden. Eltern werden dann Anspruch auf insgesamt 56 Wochen bezahlte und unbezahlte Mütterkarenz haben. Hinzu kommt noch Karenz für Eltern, Adoptiveltern und Pflegepersonen, eine wichtige Unterstützung für Frauen in der Arbeitswelt, die Kinderbetreuungs-pflichten bzw. andere Verpflichtungen haben.

Der nationale Mindestlohn (National Minimum Wage, NMW) spielte eine wichtige Rolle bei der Verringerung der Lohndifferenzen, da in Irland Frauen in höherem Ausmaß niedrig entlohnte Arbeitsplätze hatten und ihre Einkommen jetzt durch die Mindestlohngesetzgebung geschützt sind. Im Mai 2005 stieg der nationale Mindestlohn von € 7,00 pro Stunde auf € 7,65, eine Zunahme von über 9 Prozent, also weit über der Inflationsrate.

Anlässlich des Treffens während der EU-Präsidentschaft in Birmingham sagte ich, dass ich mir eine Verringerung unseres geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds von einem Prozent pro Jahr wünsche. Kurz danach gab ich einen neuen Forschungsauftrag, welcher die Komplexität dieser Herausforderung weiter hervorhob.

Die Untersuchung befasste sich mit der Lohnschere bei Universitätsabsolvent/innen, wobei Daten drei Jahre nach dem Abgang von der Universität erfasst wurden. Die Ergebnisse waren wie folgt:

- Absolventinnen in der Privatwirtschaft verdienten 8,2 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.
- Ebenfalls in der Privatwirtschaft erhielten 42 Prozent der Männer Zuschläge gegenüber 32 Prozent der Frauen.
- Zusätzlich waren die den Männern gezahlten Zuschläge um 25 Prozent höher als die der Frauen.



Bei der Untersuchung stellte sich auch Folgendes heraus:

- Männer hatten in den vorangegangenen zwei Jahren eher Schulungen erhalten; und
- Männer hatten zu einem höheren Anteil von ihrem aktuellen Arbeitgeber eine Beförderung erhalten.

Das stellt uns vor einige neue Herausforderungen hinsichtlich der Art und Weise, wie wir Frauen bei ihrer Karriereentwicklung unterstützen und diese Zusatzfaktoren des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds angehen. Die Forscher/innen ermittelten eine Reihe kausaler Faktoren, einschließlich der Schulfächer, die von Mädchen in Höheren Schulen gewählt werden. Sie weisen außerdem darauf hin, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen auch weiterhin eine Rolle bei der Reproduktion der geschlechtsspezifischen Segregation und Ungleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt spielen dürften.

Meiner Ansicht nach zeigen solche Untersuchungen, dass das Problem der geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit wirklich genau so kompliziert ist, wie wir alle meinen. Wenn wir wirkliche Gleichheit erreichen wollen, müssen wir, als Entscheidungsträger und Sozialpartner, die vielen verschiedenen Einflüsse durch Bildungspolitik, Beschäftigungspraktiken, soziale Unterstützungen und Karriereentwicklung betrachten, und wir müssen eine viele Aspekte umfassende Antwort finden, mit deren Hilfe wir das Ziel der Gleichheit erreichen können.

Ich denke, dass Informationsaustausch und Austausch guter Praktiken für die Erreichung des Ziels von größter Wichtigkeit sind. Nun freue ich mich darauf, von den Erfahrungen anderer Mitgliedstaaten zu hören.

Vielen Dank.



Asa REGNER
Justizministerium, Schweden

In Schweden trat die ursprüngliche Version des Gesetzes für Chancengleichheit 1980 in Kraft. 1994 wurde das Gesetz für Chancengleichheit von einem neuen Gesetz abgelöst. Dieses neue Gesetz verpflichtete öffentliche und private Arbeitgeber mit mindestens zehn Beschäftigten zur Durchführung jährlicher Entgelterhebungen. Eine Novellierung der Vorschriften erfolgte 2001. Im Abschnitt über Erhebungen und Analyse von Entlohnungen wird als Zweck angegeben, dass ungerechtfertigte Unterschiede in Bezug auf Entgelt und andere Beschäftigungsbedingungen zwischen Frauen und Männern aufgespürt, bereinigt bzw. verhindert werden sollen.

Im internationalen Vergleich unterscheidet sich die schwedische Gesetzgebung in mehreren Punkten. So müssen Lohndifferentiale, welche Einzelpersonen oder Gruppen betreffen und die feststellbar, aber nicht begründbar sind, sobald wie möglich – spätestens jedoch innerhalb von drei Jahren – berechnet und korrigiert werden. In diesem Zusammenhang ist auch noch anzumerken, dass mittels Geldstrafen Druck ausgeübt werden kann, falls Gleichstellungspläne oder Entgelterhebungen nicht dem Gesetz entsprechend durchgeführt werden. Die Gesetzesänderung wurde als Chance gesehen, die Beteiligung lokaler Gewerkschaften an den Entgelterhebungsarbeiten zu beleben.

Die Gesetzesänderung des Jahres 2001 implizierte, dass die 1994 eingeführten Regelungen erst jetzt so funktionieren, wie es der Gesetzgeber beabsichtigt hatte. Vor allem konnte man während der letzten zwei Jahre die volle Wirkung der strengeren Regelungen sehen.

Aus der europäischen Perspektive ist die schwedische Gesetzgebung zu Entgeltgleichheit in mindestens zwei Aspekten einzigartig. Kein anderes Land hat Erfahrung mit Gesetzgebung, die zu Aktivitäten verpflichtet, die auf die Korrektur ungerechtfertigter Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern abzielen. Nur Finnland hat eine ähnliche Gesetzgebung, und in Dänemark wird eine Gesetzesvorlage über geschlechtsbezogene Entgeltstatistiken diskutiert. Zweitens zeigen Berichte, dass Gerichtsverfahren für Entgeltgleichheit in den meisten EU-Ländern bisher magere Ergebnisse haben.

Viele Beschäftigte, vor allem Frauen, sind von Entgeltkorrekturen als Ergebnis von Arbeitsplatz-Entgeltanalysen hinsichtlich gleichwertiger Arbeit betroffen. Der Entgeltdiskriminierung kann mit Hinweis auf die Gesetze für Entgeltgleichheit bei jedem einzelnen Arbeitgeber entgegengewirkt werden. Ungerechtfertigte Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern in verschiedenen Sektoren, Branchen und Berufsgruppen erfordern jedoch das Aufbrechen von Strukturen am Arbeitsmarkt.

Die schwedische Regierung hat einen Aktionsplan für gleiches Entgelt für Frauen und Männer verabschiedet. Der Aktionsplan betrifft alle Bereiche, die direkt oder indirekt die Entlohnung von Einzelpersonen beeinflussen. Zusätzlich zur Gesetzgebung für Entgeltgleichheit bedeutet das, dass der Aktionsplan auch Bereiche umfasst wie etwa die Art der Beschäftigung, die Entwicklung von Kompetenzen und die ungleiche Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit. Das langfristige Ziel ist die Eliminierung aller Formen von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt auf Grund des Geschlechts.



Catherine LARET-BEDEL

Büro für Frauenrechte, Ministerium für soziale Kohäsion und Gleichstellung, Frankreich

Das Gesetz über gleichen Lohn für Frauen und Männer

Anlässlich seiner Ansprache an die Versammlung der repräsentativen Gruppen des Landes hat der französische Präsident das Parlament eingeladen, ein Gesetz auszuarbeiten, das innerhalb eines Zeitrahmens von fünf Jahren das geschlechtsspezifische Lohngefälle beseitigt.

Mit dem Ziel, die Herausforderungen des demographischen Wandels anzunehmen und die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, hat die für berufliche Chancengleichheit zuständige Ministerin dem Parlament einen Gesetzesentwurf betreffend gleichen Lohn für Frauen und Männer vorgelegt.

Dieser Gesetzesentwurf steht im Einklang mit der Verlängerung des branchenübergreifenden Abkommens vom 1. März 2004 über den Abbau der Segregation und Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben, das von allen Sozialpartnern unterzeichnet wurde.

Das Gesetz hat drei Ziele:

1) Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren anhand einer gemeinsamen, auf genauen Indikatoren basierenden Beurteilung der Situation, gefolgt von Verhandlungen mit Berufsgruppen und Unternehmen.

Dafür ist ein Drei-Stufen-Plan vorgesehen: (1) die Festlegung von neuen Zielen für die Verhandlungen, (2) der automatische Start von Verhandlungen und (3) ein Evaluierungsverfahren, das dazu führen kann, dass nicht kooperative Unternehmen zur Bezahlung von verpflichtenden Beiträgen angehalten werden können.

- **Branchenbezogene Verhandlungen**, Artikel 3: ein genau definierter mehrstufiger Prozess

1. Ziel ist es, Maßnahmen festzulegen und zu planen, die die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles innerhalb von maximal fünf Jahren, also bis zum Jahr 2010, ermöglichen, wobei die Verhandlungen ernsthaft und loyal geführt werden müssen.

Zu diesem Zweck müssen die Sozialpartner eine Bestandsaufnahme des vorhandenen Lohngefälles durchführen, wobei sie auf den Bericht über die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in den Bereichen Zugang zum Arbeitsmarkt, Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten, Beförderung, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie auf die jeweiligen Indikatoren des betreffenden Wirtschaftssektors (Artikel L. 132-12 des französischen Arbeitsgesetzbuches) zurückgreifen können. Somit stellt der erwähnte Bericht die Basis für alle Verhandlungen über diese Angelegenheit dar.

2. Automatischer Start von Verhandlungen: Falls die Unternehmensleitung innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten des Gesetzes keine Verhandlungen aufgenommen hat, kann eine der Gewerkschaftsorganisationen die



Aufnahme von Verhandlungen verlangen. In diesem Fall haben die Verhandlungen innerhalb von 15 Tagen ab dieser Forderung stattzufinden.

Die erlangte Vereinbarung muss, genau wie alle anderen Kollektivverträge, der regionalen Behörde für Arbeit und Berufsausbildung (DDTEFP) vorgelegt werden.

Im Fall, dass diese Vereinbarung nicht vorgelegt wird, oder wenn das Sitzungsprotokoll Aufschluss über Uneinigkeiten zwischen den Arbeitgebern und den Gewerkschaften gibt, hat der/die Arbeitsminister/in einen gemischten Ausschuss für die Aufnahme bzw. Fortsetzung der Verhandlungen einzuberufen. Das Ziel dabei besteht darin, dass die Verhandlungen nicht Formalakte bleiben, sondern zu konkreten Ergebnissen führen.

Falls weiters ein Branchenkollektivvertrag keine Bestimmungen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles enthält, wird die Verlängerung des betreffenden Kollektivvertrags verweigert.

- **Verhandlungen mit Unternehmen**, Artikel 5: eine ähnliche Vorgangsweise in Verbindung mit finanziellen Sanktionen: Verpflichtung, die Verhandlungen verbindlich und loyal zu führen.

Was die Vorgehensweise anbelangt, so soll jene zum Einsatz kommen, die auch für die branchenbezogenen Verhandlungen vorgesehen ist.

Ziel ist es, Maßnahmen festzulegen und zu planen, die die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede innerhalb von maximal fünf Jahren, also bis zum Jahr 2010, ermöglichen.

Zu diesem Zweck müssen die Sozialpartner eine Bestandsaufnahme des bestehenden Lohngefälles durchführen, wobei sie auf den Bericht über die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in den Bereichen Zugang zum Arbeitsmarkt, Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten, Beförderung, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie auf die jeweiligen Indikatoren des betreffenden Wirtschaftssektors (Artikel L. 432-3-1 des französischen Arbeitsgesetzbuches) zurückgreifen können. Somit stellt der erwähnte Bericht die Basis für die Verhandlungen in dieser Sache dar.

Dabei werden die Lohnverhandlungen an die Aufnahme von Verhandlungen über das geschlechtsspezifische Lohngefälle und die diesbezüglichen Vorschläge der beteiligten Seiten geknüpft. Auch hier ist ein automatischer Verhandlungsstart vorgesehen.

Die erlangte Vereinbarung muss wie alle anderen Kollektivvereinbarungen der regionalen Behörde für Arbeit und Berufsausbildung (DDTEFP) vorgelegt werden. Bei denjenigen Unternehmen, die keine Verhandlungen zum Thema aufgenommen haben, wird die Registrierung der anderen kollektiven Lohnvereinbarungen abgelehnt.

3. Was den Evaluierungsprozess über die Anwendung des Gesetzes betrifft, so gibt es zwei Bestimmungen, die sowohl für die Branchenvereinbarungen als auch für die Vereinbarungen auf Unternehmensebene gelten:

Ende 2008 wird dem Parlament ein vom Rat für berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern (CSEP) erstellter Evaluierungsbericht über die Anwendung des Gesetzes vorgelegt.

Basierend auf dieser Bestandsaufnahme hat die Regierung das Recht, einen Gesetzesentwurf zur Einführung finanzieller Sanktionen vorzulegen, der einen anhand der Lohnsumme zu bemessenden finanziellen Beitrag für jene Unternehmen vorsieht, die keine Verhandlungen über die ge-



schlechtsspezifische Lohnschere aufgenommen haben.

Diejenigen Unternehmen, die keine Gewerkschaftsvertretung haben oder unter keine Branchenkollektivvereinbarung bezüglich der Lohngleichstellung zwischen Frauen und Männern fallen, haben Zielsetzungen betreffend berufliche Chancengleichheit für Frauen und Männer zu verfolgen.

- 2) Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie** durch Kompensierung der Auswirkungen der Mutterschaft auf das Lohnniveau. Das Gesetz sieht vor, dass Arbeitnehmerinnen im Mutterschaftsurlaub oder Arbeitnehmern im Adoptionsurlaub zusätzlich zu den allgemeinen Lohnerhöhungen während ihrer Abwesenheit auch eine individuelle Lohnerhöhung zusteht, die der durchschnittlichen Lohnerhöhung von Arbeitnehmer/innen der gleichen Berufsgruppe entspricht. Falls nicht anwendbar, wird dazu die durchschnittliche individuelle Lohnerhöhung innerhalb des Unternehmens herangezogen. Wenn die Unternehmen „Elternschaft“ im Sinne des französischen Branchenabkommens vom 1. März vergangenen Jahres über Chancengleichheit und Abbau der Segregation im Berufsleben berücksichtigen, wird die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie der Vergangenheit angehören. Die dazu vorgesehenen Maßnahmen zielen darauf ab, zum einen Unternehmen, insbesondere KMUs, beim Personalmanagement zu unterstützen (2-1), und andererseits die Karriere von Frauen zu fördern (2-2).

2-1 Unternehmen, insbesondere KMUs, beim Personalmanagement unterstützen:

- Ein Indikator zur Messung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde eingeführt. Anhand dieses Indikators lässt sich die Arbeitszeitorganisation in Unternehmen im Hinblick auf die Verpflichtungen und Zeit für das Familienleben der Arbeitnehmer/innen ablesen. Dieser vom Rat für berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern eingeführte Indikator wird letztlich in eine Verordnung münden.
- Für Klein- und Mittelbetriebe mit weniger als 50 Angestellten führt die Regierung eine finanzielle Unterstützung ein, die es den Unternehmen ermöglicht, Vertretungen für in Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub befindliche Arbeitnehmer/innen einzusetzen. Die Voraussetzungen für den Erhalt dieser Unterstützung werden vom französischen Staatsrat festgelegt.
- Unternehmen mit weniger als 300 Mitarbeiter/innen sollten im Rahmen der Ziele ihres vorausschauenden Beschäftigungs- und Kompetenzenmanagements der Implementierung von Maßnahmen zur Erreichung beruflicher Chancengleichheit, insbesondere von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, einen hohen Stellenwert einräumen.
- Die „Familien“-Steuergutschrift, die bisher bereits Unternehmen gewährt wurde, die Ausbildungskosten für Mitarbeiter/innen in Eltern-/Erziehungsurlaub übernommen haben, steht nunmehr auch für Ausbildungskosten für neue Mitarbeiter/innen zur Verfügung, die nach Ausscheiden oder Kündigung von Mitarbeiter/innen während des Elternurlaubs eingestellt worden sind. Dies gilt auch für Arbeitnehmer/innen, die das Unternehmen wechseln. Dadurch wird vermieden, dass dieser Wechsel ein Hindernis für die Ausbildung darstellt. Dabei muss die Ausbildung innerhalb von drei Monaten nach Einstellung sowie innerhalb von sechs Monaten nach dem Ende des Elternurlaubs beginnen.



2-2 Förderung der Karriere von Frauen:

- Sofern es in einer Branchenvereinbarung vorgesehen ist, erhalten jene Arbeitnehmer/innen, denen durch Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit zusätzliche Kinderbetreuungskosten entstehen, einen Zuschlag zur Bildungsbeihilfe von mindestens 10%.
- Darüber hinaus werden Abwesenheitszeiten der Arbeitnehmer/innen für Mutterschaft, Adoption, elterliche Anwesenheit und Eltern-/Erziehungsurlaub für die Berechnung des Anspruchs auf Weiterbildung angerechnet.
- Schließlich wurde die Beweislast für schwangere Frauen, die Opfer direkter Diskriminierung wurden, geändert.

- 3) Erleichterung des Zugangs zu Lehrausbildung, Berufsausbildung sowie Weiterbildung für junge Mädchen und Frauen:** Die derzeitigen Berufsausbildungen lassen die Notwendigkeit der Desegregation in der heutigen Gesellschaft weitgehend außer Acht. Dabei spielen Lehrausbildung und berufliche Bildung eine besonders wichtige Rolle und müssen zu einer raschen Weiterentwicklung beitragen. Diese muss in einer echten Öffnung aller Berufe für Frauen und Männer zum Ausdruck kommen. Das Gesetz regt alle Partner/innen im Berufsbildungsbereich an, bei allen Ausbildungsprogrammen die Notwendigkeit der ausgeglichenen Repräsentanz von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Für im Berufsbildungsbereich Tätige wurden Schulungen über Chancengleichheit im Beruf eingeführt, damit sie Chancengleichheit zu einem integralen Bestandteil ihrer Tätigkeit machen.

STRATEGIEN UND MASSNAHMEN ZUR HERSTELLUNG VON EQUAL PAY

Edeltraud RANFTL

Johannes Kepler Universität, Linz



Edeltraud RANFTL
Johannes Kepler Universität, Linz

Ways of moving towards Equal Pay **Strategien und Maßnahmen zur Herstellung von Equal Pay**

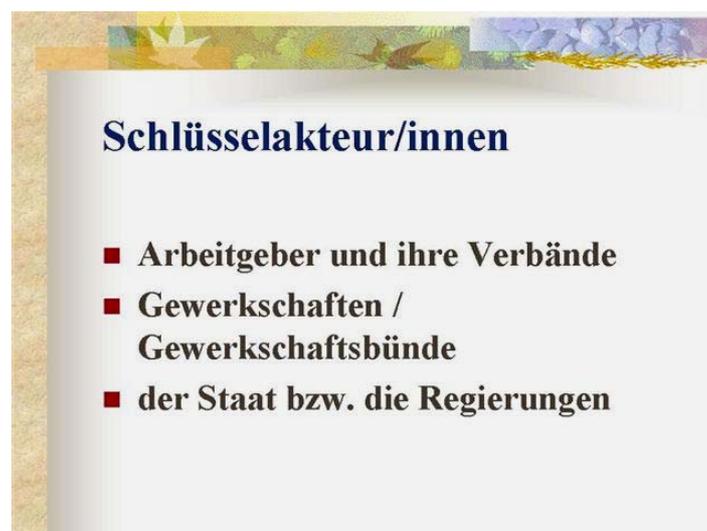
Die letzten großen Konferenzen zur Problematik der Einkommensungleichheit fanden 2002 in Berlin, in Oslo (Betsy-Projekt) und Kopenhagen statt. Es ist sehr erfreulich, dass heute endlich wieder eine EU Konferenz zum Erfahrungsaustausch durchgeführt wird.

Auf der EU-Konferenz in Berlin standen Modelle und Initiativen zur Herstellung von Equal Pay⁴⁵ – also die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit – im Mittelpunkt des Interesses.

In der Zwischenzeit gab es nur in wenigen Ländern echt große Projekte. Freilich gibt es – wie wir heute bereits gehört haben und noch hören werden – sehr gute Projekte bzw. Maßnahmen und Initiativen, aber die Zeit der großen EU-Projekte zu Equal Pay (z.B. auch Betsy) ist leider vorbei. Wenn ich die verschiedenen Berichte zur Gleichstellung von Frauen und Männern ansehe, scheint die Thematik wieder mehr ins Hinterzimmer verbannt zu sein. Dennoch stellen Einkommensungleichheiten immer noch eine der wesentlichsten Quellen der Ungleichbehandlung der Geschlechter dar.

Im Folgenden werde ich einen kurzen Überblick über einige wesentliche Strategien und Maßnahmen zu Equal Pay liefern und aufzeigen, wer, welche Schlüsselakteur/innen hier initiativ werden müssen (bzw. bereits sind).

Ich konzentriere mich hierbei auf die Sozialpartner/innen. Und zwar auf nationalstaatlicher Ebene, auf Betriebs- und Branchenebene und auf der Ebene der Europäischen Union. Die Handlungsebenen sind Recht, (Entgelt-) Politik und eine Kombination aus diesen.



Wenn Strategien diskutiert werden und nach geeigneten Maßnahmen gesucht wird, ist es ganz hilfreich, zwischen **Beschäftigungsdiskriminierung** und **Entgeltdiskriminierung** zu unterscheiden. Entgeltunterschiede sind durch ein Bün-

⁴⁵ Anmerkung: Mein Zugang stützt sich hier primär auf die Comparable Worth Debatte.



del von Ursachen bedingt. Diskriminierung kann einerseits aufgrund des Bewertungs- und Entlohnungssystems entstehen, andererseits aufgrund des Zugangs zu unterschiedlichen Jobs bzw. Positionen. Oftmals ergibt sich eine Ungleichbehandlung aufgrund von an sich geschlechtsneutralen Regelungen, die im Ergebnis aber zu Frauendiskriminierung führen. Ein Beispiel wären etwa beschränkte Aufstiegschancen für Teilzeitbeschäftigte. Hier wird zwar das Gleichstellungsprinzip verletzt, ein Verstoß gegen „Entgeltgleichheit“ liegt aber nicht vor. Man kann daher zwischen Beschäftigungsdiskriminierung und Lohn- bzw. Entgeltdiskriminierung i.e.S unterscheiden. Beide Formen führen zu ungleicher bzw. niedriger Entlohnung von Frauen (Silvia Strub, 2004).

Diese Ebenen zu trennen, Fragen von Chancengleichheit und Entgeltgleichheit zu unterscheiden, und auch zu unterscheiden, ob es um Ungleichbehandlung vor dem Markt (z.B. durch das Bildungssystem) oder am Markt (bei der Beschäftigung) geht, ist wichtig um gezielte Maßnahmen zu setzen.

Aus den verschiedensten Analysen über die Barrieren zur Umsetzung des Prinzips der Gleichwertigkeit lassen sich auch Strategien ableiten.

Beispiel für Barrieren: In der Praxis ist wenig bekannt, was unter gleichwertiger Arbeit zu verstehen ist und wie diese bestimmt werden kann. In der Praxis gibt es wenig Know-how in diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung.

Mögliche und in verschiedenen Ländern erfolgreich durchgeführte (politische) Strategien sind:

Die Ausgangslagen bezüglich der Umsetzung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ sind unterschiedlich. Nicht in allen Ländern gibt es Gleichstellungsanwaltschaften und Gleichstellungsbüros. Auch gibt es kaum Gleichstellungsbeauftragte in den Unternehmen.

Allgemeine Sensibilisierung

- Systematische Sammlung von Daten
- Betriebe und Branchen
- Konkrete Beispiele – Gleichwertige Arbeit

Zu beachten: Aufbereitung für Zielpublikum
Wer? Betriebsrät/innen, Gewerkschaften, Arbeitgeber/innen

Hintergrund: es gibt immer noch zu wenig detaillierte Analysen und Informationen.

Im Hinblick auf eine Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung ist es wichtig, konkrete Daten zu sammeln (betriebliche und für die Branchen) und auch ganz konkrete Beispiele für gleichwertige Arbeit aufzuzeigen.



Vergleiche auf Basis der Stundenlöhne anzustellen, reicht allerdings nicht aus! Sie alle wissen, dass hier die Dramatik der Ungleichbehandlung vergleichsweise harmlos aussieht, weil Zulagen, Prämien und andere Entgeltbestandteile nicht beachtet werden! Und diese Entgeltbestandteile machen – insbesondere bei Männern – einen erheblichen Teil der Entgelte aus.

Information - Sensibilisierung

Kampagnen und öffentliche Diskussionen

- Plakat-Aktionen
- Öffentliche Medien, Websites

Wer? Verschiedenste Akteur/innen, Gewerkschaften, Gleichstellungsstellen

Ziel: auch Personen ohne Vorkenntnisse werden für die Problematik sensibilisiert.

Kampagnen und öffentliche Diskussion sind ein Mittel für die Sensibilisierung. Beispiele: große Plakataktionen in Ontario, eine umfassende Website der Equal Opportunities Commission in Großbritannien.

Vermittlung von Know How

- Prinzip der Gleichwertigkeit
- Diskriminierungsquellen
- Vorgangsweisen
- Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung

Wer? Arbeitgeber/innen, Gewerkschaften, staatliche Stellen

Beispiel: Schulungen zur mittelbaren Diskriminierung in Entgeltsystemen bzw. Kollektivverträgen.

Bereitstellen von Know-how in diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung; es gibt nicht nur ein System, welches zu empfehlen wäre, es ist wichtig, weitere Systeme zu entwickeln und zu erproben, die den konkreten Situationen der Einrichtungen, Unternehmen entsprechen.



Modernisierung Entgeltsysteme bzw. Kollektivverträge

- Durchforsten der Verträge auf Diskriminierungspotential (Checklisten)
- Überarbeitung und Neudefinition der Verwendungsgruppen

Wer? Gewerkschaften, Arbeitgeber/innen – Kooperation bei Neudefinition

Ein **Durchforsten** der Arbeits- bzw. Kollektivverträge ist deshalb sinnvoll, weil so mögliches Diskriminierungspotential gefunden und aufgezeigt werden kann. (Checklisten – siehe unten.)

Für eine Überarbeitung und Neudefinition der Verwendungsgruppen/Lohngruppen ist längerfristig eine sozialpartnerschaftliche Vorgangsweise nötig.

Modernisierung -Entgeltsysteme

- **Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung**

Für Betriebsprojekte:
Sozialpartnerschaftliche Zusammensetzung der Gruppen + Expert/innen

Arbeitsplätze und die Organisation von Arbeit haben sich verändert. Viele Entgeltsysteme sind veraltet und entsprechen den neuen veränderten Anforderungen nicht.

Ein positives **Beispiel** für eine Modernisierung der Entgeltsysteme ist NHS (National Health Service). Im umfassenden Projekt zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung sind Sozialpartner in allen Arbeitsgruppen vertreten!). Aber auch in Schweden, Finnland gibt es positive Erfahrung mit diskriminierungsfreien Bewertungssystemen.

Wichtig: Sozialpartner müssen vereinbaren, ein derartiges Projekt durchzuführen.



Equal Pay Task-Force Gruppen

Aufgabe: Analyse und Erarbeiten von Vorschlägen und Maßnahmen

Zusammensetzung/Akteur/innen

- Gewerkschafter/innen
- Arbeitgeber-Organisationen
- Gleichstellungsinstitutionen
- Expert/innen

■ **Beispiele:**
Großbritannien, Finnland, Australien

Task-Force Gruppen, wörtlich „Eingreiftruppen“. Aufgabe dieser Gruppen ist meist, Analysen anzustellen oder solche in Auftrag zu geben und Vorschläge für Maßnahmen zu erarbeiten.

Beispiele: In Großbritannien wurden in den vergangenen Jahren sehr umfangreiche Untersuchungen angestellt und Empfehlungen erarbeitet. In Finnland wurde bereits 1987 eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die über die Bewertung von Arbeit und die Definition von Bewertungskriterien diskutierte. In Finnland wurden z.B. Arbeitsbewertungssysteme entwickelt und Projekte auch in der Industrie durchgeführt.

Gesetze - Regelungen

- Mindestlöhne (Beispiel Irland, UK)
- „Pro-aktive“ Gesetze (Schweden, Frankreich)

Akteur/innen: Staat + Mitwirken der Sozialpartner/innen

Wie Regine Winter sagt: Ein strukturelles Problem braucht eine systematische Lösung; daher sind Verfahrensgesetze zu schaffen.

Ein Beispiel ist hier Niederlande. Arbeitgeber und Arbeitnehmerorganisationen haben gemeinsam eine Checkliste entwickelt, die in der Praxis angewandt wird. Von den Sozialpartnern wird erwartet, dass sie sich einmischen und klare Vorschriften und Handlungsanleitungen bearbeiten bzw. fordern.



Da die Ursachen von ungleicher und niedriger Entlohnung von Frauen sehr komplex sind, gibt es nicht *die* zielführende Strategie. In der Praxis sollte daher eine Kombination aus verschiedenen Strategien und Maßnahmen angestrebt werden. Für die erfolgreiche Umsetzung der meisten Maßnahmen ist ein Zusammenspiel von mehreren Akteur/innen nötig.

Instrumente – Tools

Die Sozialpartner können auf bereits entwickelte Instrumente zurückgreifen bzw. diese zumindest für ihre eigenen Zwecke prüfen.

Beispiele: Die Sozialpartner in den Niederlanden haben eine gemeinsame Checkliste entwickelt, um Diskriminierungsquellen aufzuspüren und zu beseitigen.

Die Equal Opportunities Commission (UK) hat Richtlinien für **Equal Pay Reviews** für die Sozialpartner entwickelt. (Equal Pay Review Kit.) Weitere **Checklisten** sind der Website des Betsy Projekts zu entnehmen oder dem Leitfaden von Tondorf/Ranftl des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend in Deutschland.

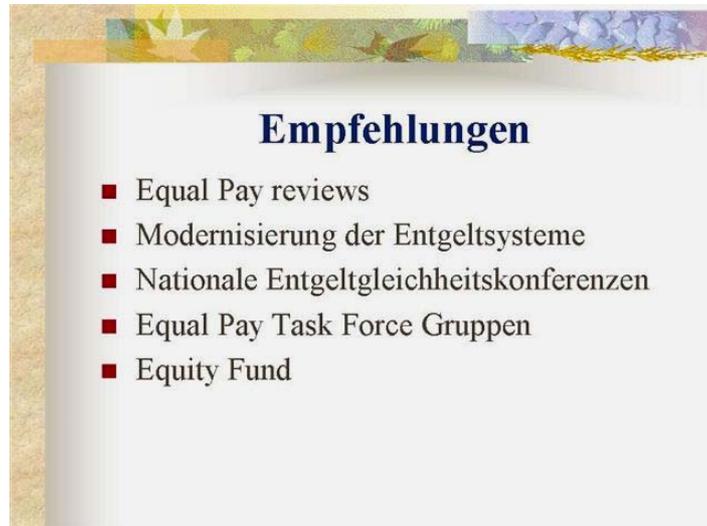
Gut aufbereitete Materialien sind weiters Pay Check (UK) oder jene vom Ministerium für Beschäftigung und Arbeit in Belgien – Evaluation et classification des fonctions.

Es gibt auch **Arbeitsbewertungssysteme**, die explizit auf Diskriminierungsfreiheit bedacht sind (nur geschlechtsneutrale Formulierungen reichen eben nicht!): z.B. aus nordischen Ländern (Harriman und Holm HAC), ABAKABA, NJC (National Joint Council; UK)

Was es allerdings nicht gibt – besser gesagt – was nicht allen handelnden Akteur/innen leicht zugänglich gemacht wird, ist eine detaillierte Sammlung von Tools. Die Hoffnung, die ich in Equal Pay Tools (Website www.equalpaytools.org: in 11 Sprachen) gesetzt habe, nämlich, dass diese auch eine klare Übersicht über die verwendeten Systeme in den einzelnen Mitgliedsländern und wirklich eine Tool-Box darstellt, wird leider nicht voll erfüllt (was vermutlich daran liegt, dass diese Site zu wenig bekannt ist und die Modelle, Maßnahmen etc. nicht mitgeteilt wurden).



Meine hauptsächlichen **Empfehlungen an die Sozialpartner** sind:



- Überprüfen Sie Ihre Entgeltsysteme (inkl. Kollektivverträge) auf Gleichwertigkeit: Equal Pay audits, Equal Pay reviews
- Modernisieren Sie Entgeltsysteme durch die Anwendung von diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertungssystemen
- Vermitteln Sie Know-how
- Veranstalten Sie nationale Entgeltgleichheitskonferenzen (u.a. auf Branchenebene) – **Sozialpartner an den Runden Tisch!**
- Richten Sie Equal Pay Task-Force Gruppen ein
- Richten Sie einen Equity Fund ein.

Die Forderung, die Beverley Jones auf der Konferenz in Stockholm 1999 gestellt hat, nämlich die Einführung eines **Equity Fund** für die Herstellung von Equal Pay, ist leider noch nicht erfüllt. Dieser Fonds könnte u.a. auch zur finanziellen Unterstützung für kleinere Unternehmen bei der Einführung und Umsetzung von diskriminierungsfreien Entgeltsystemen verwendet werden.

Ich komme zum **Schluss**: Es wird kaum betont (heute vormittags allerdings schon), dass Entgeltgleichheit, Equal Pay, auch Fortschritte für gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung bringt! Die Equal Opportunities Commission (UK) schreibt: „Paying women less is bad for economy and business“. Entgeltgleichheit ist – wie Sie wissen – nicht so sehr eine Frage der angewandten Techniken, sondern vor allem eine Frage des politischen Willens, also wesentlich eine Frage der politischen Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse zwischen Sozialpartnern.

AKTUELLE INITIATIVEN UND ERFAHRUNGEN DER EUROPÄISCHEN SOZIALPARTNER

Catelene PASSCHIER

*Europäischer Gewerkschaftsbund
(ETUC)*

Inge REICHERT

*Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft
(CEEP)*

Thérèse de LIEDEKERKE

*Union der Europäischen Industrie- und Arbeitgeberverbände
(UNICE)*

Liliane VOLOZINSKIS

*Europäischer Arbeitgeberverband für Handwerk und KMUs
(UEAPME)*



Catelene PASSCHIER
Europäischer Gewerkschaftsbund (ETUC)

Zuallererst möchte ich Ihnen herzlich für die Einladung danken. Die heutige Konferenz ist eine wichtige Initiative der österreichischen Präsidentschaft. Es ist keinesfalls leicht, gleiches Entgelt wieder als zentrales Thema auf die Tagesordnung zu setzen.

Bei den Vorbereitungen für diesen Beitrag habe ich mit einigen Kolleg/innen darüber gesprochen, ob das denn noch ein „heißes“ Thema sei. Einige hatten das Gefühl, dass wir gleiches Entgelt seit ewigen Zeiten diskutieren. Das Anliegen ist schon im Gründungsvertrag der EG enthalten, es nahm auf der Tagesordnung von Gewerkschafterinnen auf europäischer sowie nationaler, lokaler und Branchenebene immer einen vorrangigen Platz ein. Wohin haben alle diese Diskussionen geführt? Und bewegt dieses Thema Frauen immer noch? Nachdem direkte Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen erfolgreich angepackt wurde, tun sich Frauen zunehmend schwer mit dem Gefühl, dass ihnen mit der Lohnschere zwischen Männern und Frauen Unrecht getan wird.

Was ist das nun für eine Sache, diese Lohnschere? Irgendwie ist sie nicht in Ordnung. Aber was soll man nun machen? Aus meiner Sicht ist sie eher ein Thermometer als etwas, das man leicht in Angriff nehmen kann. Sie ist ein Thermometer für den Grad der Ungleichheit der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft insgesamt: Für das Fortbestehen der beruflichen Trennung, die Überrepräsentierung von Frauen in prekären und schlecht bezahlten Jobs und Bereichen, ihre Unterrepräsentierung in Entscheidungspositionen, die Unterbewertung von Frauenarbeit im Allgemeinen sowie für die ungleiche Arbeitsaufteilung zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf Familien- und Betreuungsarbeit. In Europa steigt das Bewusstsein dafür, dass es hier ein Problem gibt, dass es wirklich eine Schande ist und wir etwas tun müssen. Aber wir wollen fair bleiben. Am Beginn des 21. Jahrhunderts herrscht ein enormer Druck, die Erwerbsquote von Frauen zu erhöhen, es gibt mehr Menschen im Arbeitsprozess und ein größeres Arbeitsvolumen gemessen an der Lebenszeit. Die Argumente sind ganz klar. Es geht um globalen Wettbewerb und demographische Änderungen. Aber welche Position nehmen die Frauen ein? Tatsächlich habe ich das Gefühl, dass die Frauen Tausendfüßler sein müssten, um all diese Probleme zu lösen. Sie sollen mehr Kinder haben, am besten zu einem früheren Zeitpunkt, ihre Erwerbstätigkeit steigern, sich um die Kranken und Alten kümmern, den Zusammenhalt der Gesellschaft durch einen Haufen freiwilliger Arbeit fördern, aktiv altern – also, ich glaube, ich habe wohl keine Aussicht auf einen frühzeitigen Ruhestand. Ich glaube, wir werden uns auch noch um unsere Enkelkinder kümmern müssen, weil unsere Töchter nicht genügend Kinderbetreuungsstätten vorfinden werden.

Werden wir die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts meistern können, indem alle länger arbeiten müssen? Längere Tage, längere Wochen, längere Jahre, längeres Leben. Und liegt die Lösung für alle diese Probleme in einer netten Mischung aus Gleichstellungspolitik und Maßnahmen für eine Ausgewogenheit hinsichtlich Berufs- und Privatleben? Ich denke, die Antwort ist „nein“.

Versetzen Sie sich einmal 100 Jahre zurück. Folgendes Plakat gefällt mir besonders gut. Darauf sieht man einen Mann auf einer Bank sitzen. Er liest eine Zeitung. In einiger Entfernung sieht man einige Bäume und eine Frau in einem lan-



gen Rock, die mit einem kleinen Kind spielt. Und was steht auf dem Plakat? 8 Stunden Arbeit, 8 Stunden Schlaf und 8 Stunden Freizeit. In diesem Plakat sehen Sie wirklich den Anfang vom Bild, das man sich im vergangenen Jahrhundert davon machte, wie man die Arbeiter von zu langen Arbeitsstunden befreien würde. Aber unter Arbeitern verstand man männliche Arbeiter. Das gesamte Thema der Betreuung spielt in diesem Bild überhaupt keine Rolle. Es ist die Frau, die mit einem Kind spielt; was sie den Rest des Tages tut, wissen wir nicht. Und so begannen sich die Dinge in Richtung Achtstundentag zu bewegen.

Als in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts die Frauen in großem Ausmaß auf den Arbeitsmarkt strömten, betraten sie einfach dieses Bild. Selbst in Osteuropa, wo ihr Anteil an der Erwerbstätigkeit auf allen Ebenen der Gesellschaft viel höher war als in Westeuropa, betraten sie den Arbeitsmarkt mit der Vorgabe, dass sie stillschweigend die Betreuungspflichten weiter auf sich nehmen würden. Und ich glaube, dass sie das immer noch tun. Vielleicht nicht immer stillschweigend, aber nach wie vor.

Ich verwende oft das Bild von zwei Personen, die am Beginn eines Wettrennens stehen – ein Mann und eine Frau. Einer von ihnen trägt einen Rucksack, der andere nicht. Raten Sie mal, wer den Rucksack trägt? Und wer wird das Rennen gewinnen? Auch wenn Frauen langfristig gesehen stärker sind, so ist da doch noch der Rucksack, mit dem Frauen laufen, darin sind die Kinder, die Eltern, die Nachbarn, der Ehemann, alle Personen, um die man sich kümmern muss, und dann ist da noch die Hausarbeit, auch wenn es jetzt einen Staubsauger gibt, den man vor 100 Jahren noch nicht hatte, werden sie zwangsläufig das Rennen verlieren. Wenn wir nun den Frauen sagen, dass sie an diesem Rennen teilnehmen sollen, aber nichts gegen den Rucksack tun, dann werden wir diese ungleiche Situation, diesen unfairen Wettbewerb, aufrechterhalten. Genau das ist es nämlich. Es geht um unfairen Wettbewerb zwischen Männern und Frauen um Geld, Jobs und Macht. Und wir verlieren in all diesen Punkten und bleiben in der beruflichen Sackgasse stecken: keine Karriere, geringes Einkommen und niedrige Pensionen.

Es geht daher um die Frage, ob wir diese Arbeitsteilung so belassen, wie sie ist, die Organisation der Arbeit und der Arbeitszeit, und diesem Bild dann bloß die Frauen hinzufügen. Die aktuelle Situation ist zunehmend verschwommen: Frauen in Teilzeitarbeit, flexible Regelungen für Frauen, Betreuungsarrangements für Frauen. Wir sagen dann immer „und Männer“, aber die Realität ist doch, dass sie von ihnen nicht genutzt werden.

Die meisten Modelle für eine Work-Life-Balance konzentrieren sich auf individuelle Lösungen für all diese Personen. Viele von ihnen befinden sich heute in diesem Raum, und sie versuchen angestrengt zu beweisen, dass sie Tausendfüßler sein können. Solange diese individuellen Lösungen im Mittelpunkt stehen und die offizielle Politik ihr Hauptaugenmerk darauf richtet, Wahlmöglichkeiten für Männer zu schaffen, etwa die Entscheidung für lange Arbeitstage, für ein Opt-out nach der Arbeitszeitrichtlinie, einen offenen Weg zu Karriere und Macht, ohne allzu große Belastung durch all die anderen Dinge, so lange wird es für Frauen keine wirkliche Wahlmöglichkeit geben, und die ungleiche Bezahlung wird weiter bestehen bleiben. Deshalb wird es wichtig sein, wie der Ministerrat in den nächsten Monaten einen wichtigen Punkt auf der EU-Tagesordnung vorlegen wird, nämlich die Revision der Arbeitszeitrichtlinie. Dies wird für die Aussichten der Frauen auf



eine wirkliche Wahlmöglichkeit und mehr Entgeltgleichheit besonders wichtig sein. Denn wir müssen jetzt damit anfangen, diese Widersprüche anzusprechen. Darum geht es bei der Gleichstellung. Wenn man nur Konferenzen über gleiches Entgelt abhält, aber bei der Diskussion von Beschäftigungsfragen, Arbeitszeit oder anderen Themen gleiches Entgelt und Gleichstellung vergisst, wird man keine Probleme lösen.

Das bedeutet nicht, dass wir nicht auch über gleiches Entgelt und Maßnahmen für Entgeltgleichheit sprechen sollten. Natürlich gibt es nicht nur Diskussionen über Arbeitszeit und Work-Life-Balance. Vor Kurzem las ich einen sehr interessanten Bericht, der voriges Jahr vom Britischen Unterhaus, dem Ausschuss für Handel und Industrie, veröffentlicht wurde: „Jobs for the girls: The effect of occupational segregation on the gender pay gap“ bzw. „Jobs für die Mädchen: Die Auswirkung beruflicher Segregation auf den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen“. Dieser Bericht ist sehr empfehlenswert. Eine sehr interessante Schlussfolgerung lautet folgendermaßen: „Es scheint, dass das Gesetz über gleiches Entgelt die Grenzen seiner Nützlichkeit erreicht hat, da wir zunehmend mit Fällen konfrontiert sind, wo wegen der beruflichen Trennung keine Vergleichsbasis mehr gefunden werden kann, weil Männer eine bestimmte Art von Berufstätigkeit in einem bestimmten Bereich ausüben und Frauen in einem ganz anderen Bereich. Die Leute werden also in zunehmendem Maße als Gruppen und nicht als Einzelpersonen agieren müssen, um etwas gegen die aktuellen Formen der Entgeltungleichheit tun zu können“.

Damit komme ich zu einem ziemlich sensiblen Thema, und zwar wie wichtig es ist, sich wieder auf die Notwendigkeit einer kollektiven Vorgehensweise zu konzentrieren. Diese Erfahrung haben auch viele unserer Gewerkschaften gemacht.

Es gibt eine gute Nachricht: wenn es zu kollektiven Aktionen kommt und Gewerkschaften mit Arbeitgebern zusammenarbeiten, um die Frage des Entgelts gemeinsam anzusprechen, dann findet man in diesen Bereichen und Branchen kürzere Arbeitszeiten für Männer und Frauen, flexiblere Arbeitsmöglichkeiten für Männer und Frauen, und der Lohnunterschied ist kleiner. Aber kollektive Lösungen sind heutzutage nicht in Mode. Es gibt noch viele andere Dinge, die nicht in Mode sind, für Frauen aber ebenfalls wichtig wären, wie zum Beispiel mehr und bessere öffentliche Dienste, mehr kollektive Unterstützungssysteme, Nutzung gemeinsamer Ressourcen, besser kontrollierte Arbeitszeitregelungen, mehr zentrale Lohnverhandlungen, weniger individuelle Lohnverhandlungen und mehr Verpflichtungen – Zuckerbrot und Peitsche für die Personen, die an der Verbesserung der Entgeltsituation von Frauen beteiligt sind oder es sein sollten.

ETUC setzt sich seit vielen Jahren für Entgeltgleichheit ein, obwohl ich sagen muss, dass wir derzeit über eine neue Vorgehensweise nachdenken, um das Thema wieder weiter oben auf der Tagesordnung anzusiedeln. Wir hatten vor der Erweiterung eine Kampagne für gleiches Entgelt in den 15 alten Mitgliedstaaten. Wahrscheinlich wird so eine Kampagne noch einmal nötig sein. Wir fanden bei unseren Gewerkschaften zwar viele verschiedene Strategien, die Kampagne führte aber zu zwei vorrangigen Schlussfolgerungen. Erstens erkennen wir die Wichtigkeit des unterstützenden gesetzlichen Rahmens. Wir konnten Folgendes feststellen: in den Ländern, wo es einen gewissen gesetzlichen Rahmen gibt – etwa in der Form von Zuckerbrot und Peitsche für die Sozialpartner, damit sie aktiv werden – dort tut sich auch mehr.



Die zweite Schlussfolgerung besagt: Wenn wir es wirklich ernst meinen und Auswirkungen sehen wollen, dann müssen wir – das ist unsere Verantwortung – gleiches Entgelt für Frauen und die Erhöhung niedriger Löhne in die Kollektivverhandlungen aufnehmen, indem wir männliche Verhandler in Bezug auf Gleichstellung ausbilden, aber auch Frauen schulen, an diesen Verhandlungen teilzunehmen. Wir haben noch einen langen Weg vor uns – und das ist es, was ich als Mainstreaming von gleichem Entgelt in Kollektivverhandlungen bezeichnen würde. Das ist einer der drei Punkte in unserem ETUC-Gleichstellungsplan, den wir bei unserem Kongress im Jahr 2003 beschlossen haben.

Mainstreaming ist eine große Herausforderung. Es geht darum, dass nicht nur Gleichstellungsorgane und nicht nur mein Gremium bzw. ich als die Person, die bei ETUC in der täglichen Führungsarbeit für Gleichstellung zuständig ist, sich dieses Themas annehmen, sondern auch Ihre Kolleg/innen, die für Beschäftigungsfragen oder die Lissabon-Agenda oder Kollektivverhandlungen oder bestimmte andere wichtige Bereiche verantwortlich sind.

Wie können wir gewährleisten, dass das Thema aus den Ghettos der Frauenausschüsse und der für Gleichstellung zuständigen Personen herausgeholt wird? Natürlich können wir als Gewerkschaften eine Menge tun, aber es gehören immer zwei dazu. Ich begrüße es sehr, dass wir letztes Jahr in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitgeberorganisationen auf europäischer Ebene ein Übereinkommen schließen konnten; das ist ein gutes Beispiel dafür, was wir brauchen – eine integrierte Vorgehensweise und gleichzeitig gezielte Aktionen.

Ich überlasse es meinen Kolleg/innen von den Arbeitgeberorganisationen, Ihnen etwas mehr darüber zu berichten. Ich möchte Ihnen dieses Übereinkommen besonders ans Herz legen, nicht nur weil es ein interessanter Text ist, sondern auch, damit es nicht „bloß ein Text“ bleibt, ein weiterer netter Text für noch eine weitere nette Lade. Es wäre wichtig, dass die Leute sagen: „Gut, das habt ihr also geschrieben, und was werdet ihr jetzt tun?“ Diese Leute sollen zu meinen Gewerkschaften gehen, um ihnen genau das zu sagen; wir brauchen auch Leute, die das den Arbeitgeberorganisationen sagen. Wir haben einen Überwachungsmechanismus eingerichtet. Heuer werden wir kontrollieren, was mit dem Übereinkommen passiert ist und welche Maßnahmen auf nationaler Ebene gesetzt wurden. Natürlich hoffen wir, dass wir dann ein bisschen weiter vorankommen auf diesem langen Weg, nicht nur in Richtung Gleichstellung sondern auch zu einigen Änderungen.

Denn Mainstreaming ist tatsächlich die wahre Herausforderung, und das bedeutet, nicht nur einfach die Frauen dem Bild hinzuzufügen, sondern das Bild zu ändern. Ich würde gern jetzt, am Anfang des 21. Jahrhunderts, ein neues Bild sehen, nicht diesen Mann auf der Bank und die Frau, die so schön mit dem Kind spielt und die restliche Zeit unsichtbar all die anderen Dinge tut, die man von ihr erwartet. Sondern ein wirklich gleichberechtigtes und moderneres Bild, ein Bild, das die Menschen auch als attraktive Perspektive für die Zukunft sehen können.

Was wir also brauchen ist, den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern als etwas anzusprechen, das wirklich ein klares politisches und praktisches Engagement verlangt. Ich begrüße die Tatsache, dass die österreichische Präsidentschaft dieses Engagement gezeigt hat. Die Kommission hat dieses Engagement im Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern gezeigt und eine Mit-



teilung über gleiches Entgelt im kommenden Jahr in Aussicht gestellt. Dieses Engagement ist auch im Aktionsrahmen der Sozialpartner enthalten. Man könnte sagen, damit wurde ein starker Impuls gesetzt, und wir müssen diesen Impuls nun zu etwas machen, das anfängt zu funktionieren und sich zu bewegen. Dafür würde ich Sie alle bitten, dass Sie versuchen, sich über die Bedeutung von Mainstreaming Gedanken zu machen, und auch die Diskussion über alle anderen wichtigen Themen beginnen, wie Arbeitszeit, Beschäftigungspolitik, Veränderungen im Bereich der Sozialversicherung, demographische Änderungen. Wenn und wo immer all diese Themen auf dem Tisch liegen, müssen wir in diese unsere Forderungen nach Entgeltgleichheit einbeziehen.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.



Inge REICHERT
Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP)

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst möchte auch ich mich im Namen meiner Organisation herzlich bei der österreichischen Präsidentschaft für die Einladung zu dieser außerordentlich interessanten Konferenz bedanken.

Ich vertrete den CEEP. Der CEEP ist neben UNICE, dem Arbeitgeberverband der Privatwirtschaft, und ETUC, dem Europäischen Gewerkschaftsbund, der dritte Sozialpartner im europäischen sektor-übergreifenden Sozialen Dialog, in dem er die öffentlichen Arbeitgeber Europas vertritt. Daneben ist es seine satzungsgemäße Aufgabe, die Dienstleistungen von allgemeinem Interesse in Europa zu fördern. Der CEEP hat nationale Sektionen in fast allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie in Rumänien und der Türkei und darüber hinaus Einzelmitglieder (öffentliche Unternehmen) in ebenfalls fast allen Mitgliedstaaten. Die Mitglieder stammen aus dem gesamten Bereich der Dienstleistungen von allgemeinem Interesse, z.B. Bahn-, Post-, Telekommunikations-, Wasser/Abwasser-, Elektrizitäts- oder Gasunternehmen, Flughäfen, Entsorgungs- oder Bankunternehmen, Krankenhäuser oder Sozialdienstleister, sowie in vielen Mitgliedstaaten aus dem Bereich der Gemeinden als verantwortliche Gebietskörperschaften für Dienstleistungen von allgemeinem Interesse.

In ihrem Arbeitsprogramm 2002-2005 verpflichteten sich die Europäischen Sozialpartner, sich mit dem Thema Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben intensiver zu befassen.

Als Resultat der Verhandlungen zu diesem Thema wurde am 22. März 2005 der sog. „Aktionsrahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ von allen Europäischen Sozialpartnern verabschiedet.

Als eine von vier Prioritäten ist auch „Entlohnung von Frauen und Männern“ ein wichtiger Teil dieser Rahmenvereinbarung.

Einführend muss man sagen, dass die Tatsache, dass Frauen weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen (15% im EU-Durchschnitt), einen Zustand beschreibt, der auf Dauer in Europa nicht tolerabel ist.

Durch die Annahme des Aktionsrahmens zur Gleichstellung haben die Sozialpartner aller Mitgliedstaaten die klare Verpflichtung angenommen, den bestehenden Zustand zu verbessern. Wichtige Voraussetzung dafür ist, dass die Arbeitsplatzbewertungs- und Entlohnungssysteme vollkommen geschlechtsneutral überarbeitet oder neu gestaltet werden.

Es ist jedoch mehr nötig, als nur Anpassungen im Lohngefüge vorzunehmen, um das komplexe Phänomen der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede anzugehen und sie wirksam und dauerhaft zu reduzieren.

Die Unterschiede in der Bezahlung lassen sich nur zum ganz geringen Teil mit diskriminierenden Entlohnungssystemen begründen. Wir haben dazu heute schon viele Ausführungen gehört, die dies bestätigen. Auch nach unserer Erfahrung ha-



ben individuelle Lebensentscheidungen sowie geschlechtsspezifisches Verhalten einen wesentlich größeren Anteil an den bestehenden Ungleichheiten.

Warum gibt es beispielsweise so wenig weibliche Bewerbungen für technische Berufe? Der Anteil der weiblichen Bewerberinnen ist nach Auskunft unserer Mitglieder wesentlich niedriger als der Anteil der in technischen Studiengängen ausgebildeten Frauen (z.B. bei Ingenieurberufen). Geschlechterdiskriminierung in der Bezahlung kann hier wohl kaum vorliegen, wenn sich Frauen nicht für die entsprechenden Stellenangebote interessieren, eine geschlechtsneutrale Ausschreibung der Stellen sei dabei vorausgesetzt. Gibt es vielleicht berechtigte Ängste vor Männernetzwerken? Welchen Anteil haben die Lebenskonzepte von Frauen? Gibt es vielleicht falsche oder ungenügende Vorstellungen von Berufsbildern bzw. dem konkreten Arbeitsalltag, sobald er von Männern dominiert ist? Warum bevorzugen Frauen Berufsfelder wie „Humanressourcen“, Verwaltung, Erziehung, Medien, Justiz oder Medizin? In welchen Sektoren und Mitgliedstaaten sind die Unterschiede am größten?

Im öffentlichen Bereich ist das Problem sicher geringer als in der Privatindustrie, aber durchaus vorhanden.

Es muss weiterhin noch genauer untersucht werden, welche gesellschaftlichen Einflüsse hinter den individuellen Entscheidungen von Männern und Frauen stehen, wenn es darum geht, Teilzeit oder Telearbeit anzunehmen. Hier müssen wir Antworten als Sozialpartner geben.

Wenn wir systematisch die Ergebnisse geprüft haben, und der Aktionsrahmen ist ein erster Ansatz dazu, dann können wir Frauen und Männer gezielter ermutigen, Berufe zu erlernen und zu ergreifen, die vom jeweils anderen Geschlecht dominiert sind.

Wir wissen auch aus dem öffentlichen Bereich, dass sich die Unternehmen und Verwaltungen bemühen, die Frauen zu integrieren, es aber nicht immer schaffen. Wirksame Instrumente müssen also weiterentwickelt bzw. verbessert werden.

Generell kann man zusammenfassen, dass die Schlechterstellung der Frauen in der Bezahlung ein Problem der Arbeitsorganisation, vielleicht der nicht immer funktionierenden Arbeitsmärkte, aber auch des kulturellen Hintergrunds in den Mitgliedstaaten ist. Zumindest sprechen die (neueren) Statistiken von Eurostat dafür. Modernisierung und Weiterentwicklung der Instrumente sind auch hier gefragt.

Aktive Förderung ist jedenfalls auch aus ökonomischen Gründen dringend erforderlich, da in Zukunft die Arbeitsmärkte, aber auch die Sozialsysteme ohne eine bessere Integration der Frauen nicht mehr funktionieren werden. Unsere Ansätze für die geschilderten Probleme im Aktionsrahmen sind hier nur der Anfang eines integrierten Prozesses.

Es müssen alle Stufen des Arbeitslebens und der Arbeitsprozesse erfasst werden. Frauen dürfen in keinem Fall als Reservearmee für die Wirtschaft missbraucht werden. Ein solcher Ansatz wäre nicht nachhaltig im Hinblick auf die demographische Entwicklung in Europa. Die Altersarmut von Frauen und die Finanzierung der Pensionssysteme sind als Probleme nur beispielhaft zu nennen.



Die Karriereentwicklung von Frauen muss systematischer betrieben werden, um eine langfristige Erhöhung des weiblichen Anteils in den Führungsetagen zu erreichen. Dies bedeutet letztendlich, dass die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit Männer und Frauen gleichermaßen zu betreffen hat.

Schließlich möchte ich besonders darauf eingehen, was Frau Prof. Plantenga heute festgestellt hat und was sich auch mit Feststellungen unserer Mitglieder deckt: wenn es um die geschlechtsspezifische Berufs- und Ausbildungswahl geht, dürfen wir uns, insbesondere wenn wir die praktischen Instrumente („Girls' day“ etc.) betrachten, nicht nur auf die Mädchen und Frauen konzentrieren. Wir müssen uns auch darum kümmern, wie wir Männer in sog. Frauenberufe integrieren und diese Berufe attraktiv für Männer gestalten können. Bürokratische Maßnahmen wie „Gender Mainstreaming“-Programme sind hier nicht zielführend.

Wir stehen als Sozialpartner am Anfang eines Prozesses. Die ersten Schritte sind getan, aber es bleibt noch viel zu tun.



Thérèse de LIEDEKERKE
Union der Europäischen Industrie- und Arbeitgeberverbände (UNICE)

Meine Damen und Herren,

ich danke für die Einladung, bei dieser Konferenz über ein sehr wichtiges und komplexes Thema zu sprechen: Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere die geschlechtsspezifische Lohnschere.

Zunächst werde ich die wichtigsten Elemente des „Aktionsrahmens für die Gleichstellung der Geschlechter“ vorstellen, den wir letztes Jahr ausgehandelt haben. Dabei werde ich eine breitere Perspektive einnehmen als nur die Frage des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds und werde auch kurz auf zugrunde liegende Ursachen und Faktoren eingehen, die einen Einfluss auf die Situation von Frauen im Vergleich zu Männern auf dem Arbeitsmarkt haben können. Ich werde auch kurz das konkrete Beispiel einer Fallstudie beleuchten, die wir bei der Diskussion über das Vorgehen in Bezug auf den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern im Zuge der Verhandlungen über den Aktionsrahmen behandelten.

Zu allererst einige Worte über UNICE: UNICE ist der Dachverband der Wirtschaft und vertritt Unternehmen aller Größen in 34 verschiedenen EU-Ländern.

Aktionsrahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern: dieser Text wurde anlässlich des dreigliedrigen Sozialgipfels im Vorfeld des Europäischen Rates im Frühjahr 2005 verabschiedet und vorgestellt. Wir stellten unsere Arbeit in den Kontext der gesamteuropäischen Strategie für Wachstum und Arbeitsplätze. Mit dem Aktionsrahmen für die Gleichstellung wollten wir ganz klar die allgemeine Funktion der Arbeitsmärkte verbessern.

Im Laufe der Diskussionen kamen die Sozialpartner zu dem gemeinsamen Ergebnis, dass das Problem nicht so sehr ein Thema für die Gesetzgebung ist. Wir sahen keine Notwendigkeit für zusätzliche EU-Gesetze zu dieser Frage. Die Herausforderung besteht vielmehr darin, in der Praxis weitere Fortschritte in Richtung Gleichstellung der Geschlechter zu erzielen. Tatsächlich kann man wohl die Erstellung des erforderlichen gesetzlichen Rahmens zur Bekämpfung von Diskriminierung als den leichtesten Teil der Arbeit bezeichnen. Als nächsten Schritt muss man die Gesetze umsetzen und die praktische Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Das ist ein viel schwierigerer und langwierigerer Prozess.

Wir wollten auf der Basis der Bewertung der aktuellen Lage eine gemeinsame Vorgehensweise in Bezug auf Gleichstellung ermitteln und festlegen und traten für integrierte Strategien ein, um voranzukommen.

Was bisher erreicht wurde: Ohne Zweifel wurden Fortschritte erzielt. Mehr Mädchen schließen höhere Schulen ab, Mädchen sind oft erfolgreicher beim Studium an der Universität. Sie beteiligen sich am lebenslangen Lernprozess. Es gibt eine Anzahl von Stärken, auf denen wir aufbauen können.



Auch in Bezug auf die Beschäftigungsquoten wurden Fortschritte erzielt. Die Beschäftigungsquote von Frauen lag 2004 bei 55,7%. Die Diskrepanz zwischen den Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen verringerte sich von 18,1% (1999) auf 15,2% (2004). Das ist eine positive Entwicklung, auch wenn wir noch nicht am Ziel angelangt sind.

Auch im Bereich von Frauen in Führungspositionen gab es Fortschritte, aber hier gibt es noch viel zu tun. 32% der Führungskräfte sind Frauen. Wir müssen also noch mehr Frauen in die Vorstandsetagen integrieren, und wir brauchen mehr Geschäftsführerinnen.

Für welche Herausforderungen und Prioritäten besteht nun noch Handlungsbedarf?

- 1) Die Geschlechterrollen in der Gesellschaft und die „Work-Life-Balance“. Die Beschäftigungsquote von Frauen mit kleinen Kindern ist im Vergleich zurzeit sogar noch geringer. Das fällt besonders auf, wenn man die Erwerbsquoten von Frauen und Männern über verschiedene Altersstufen verfolgt. Außerdem sind es noch immer eher Frauen, die die Berufslaufbahn aus familiären Gründen unterbrechen.
- 2) Bildung, insbesondere die Wahl der Berufsausbildung. Es gibt immer noch weniger Frauen in den Ausbildungsbereichen Technik und Wissenschaft oder Technologie. Hoch gebildete Frauen zu haben, ist nicht genug. Sie müssen auch eine hervorragende Ausbildung in Bereichen haben, die es ihnen erlauben, ihre Position auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Zweifellos gibt es Berufe, die auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt sind.
- 3) Der segregierte Arbeitsmarkt. Ich möchte anhand eines Beispiels das Ausmaß der Segregation auf dem Arbeitsmarkt veranschaulichen. Derzeit arbeiten vier von zehn erwerbstätigen Frauen in der öffentlichen Verwaltung, im Bildungs-, Gesundheits- oder Sozialbereich, wohingegen weniger als zwei von zehn Männern in diesen Bereichen tätig sind.
- 4) Die Entgeltungleichheit. Der Unterschied bei der durchschnittlichen Entlohnung von Frauen und Männern ist noch immer ziemlich hoch. Doch worauf ist das zurückzuführen?

Eine wichtige Ursache der bestehenden Lohnschere zwischen Frauen und Männern ist die Segregation des Arbeitsmarkts. Deshalb nimmt die Desegregation des Arbeitsmarktes auch eine sehr prominente Stelle im gemeinsamen Vorgehen ein, für das wir gemeinsam im Aktionsrahmen eingetreten sind.

Weiters haben wir „Diversity Management“-Maßnahmen in Betrieben vorgesehen. Eine besonders wichtige Herausforderung ist die Erfüllung der unterschiedlichen Bedürfnisse von Männern und Frauen. Mit Hilfe der Integration von Gleichstellungsmaßnahmen in eine breiter angelegte Diversity Management-Strategie kann man die Männer leichter erreichen als mit Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter, die dann häufig so gesehen werden, als seien nur Frauen davon betroffen. Dieses Element wurde in unsere gemeinsame Vorgehensweise aufgenommen.



Vier Aktionsschwerpunkte: Wir haben vier Aktionsschwerpunkte für die Sozialpartner in den Mitgliedstaaten festgelegt.

- 1) Geschlechterrollen auf dem Arbeitsmarkt
z.B.
 - Zusammenarbeit mit Bildungsberatungsstellen
 - Desegregierung der Branchen und Berufe
 - Jobbezeichnungen und Stellenausschreibungen

- 2) Förderung von Frauen in Entscheidungsprozessen
z.B.
 - Unerschlossenes Potential von Frauen auf allen Ebenen freisetzen
 - Geschlechtsneutrale Einstellungs- und Beförderungskriterien
 - Behalten kompetenter Frauen und Karriereentwicklung
 - Frauen als Unternehmerinnen
 - Frauen im sozialen Dialog

- 3) Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance)
z.B.
 - Berücksichtigung der Bedürfnisse von Einzelpersonen und Unternehmen
 - Flexible Arbeitsregelungen
 - Betreuungseinrichtungen

- 4) Geschlechtsspezifischer Entgeltunterschied
z.B.
 - Information über Gesetzgebung
 - Klare und aktuelle Statistiken auf nationaler und Branchenebene zwecks Verständnis der zugrunde liegenden Ursachen
 - Transparente und geschlechtsneutrale Entgeltsysteme (potentiell diskriminierende Auswirkungen sekundärer Entgeltbestandteile beachten)

Kommen wir nun zum Knackpunkt des Themas und dem geschlechtsspezifischen Lohnunterschied. Wir sind uns einig, dass der erforderliche gesetzliche Rahmen zur Bekämpfung der Entgeltdiskriminierung existiert, aber natürlich ist es wichtig, dass die Leute den Inhalt dieser Gesetze auch kennen.

Das zweite Schlüsselement, das in unseren Arbeitsplan aufgenommen wurde, betrifft die Bedeutung klarer und aktueller Statistiken auf der nationalen bzw. Branchenebene, um die dem Lohnunterschied zugrunde liegenden Ursachen zu verstehen. Wenn Sie Maßnahmen oder Lösungen entwickeln wollen, müssen Sie sicherstellen, dass Sie tatsächlich die Ursachen dieses Symptoms in Angriff nehmen. Daher muss man unbedingt verstehen, was sich hinter den Ziffern verbirgt. Zuletzt eine allgemeine Empfehlung: Achten Sie auf transparente und geschlechtsneutrale Entgeltsysteme, unter besonderer Berücksichtigung der Auswirkungen sekundärer Entgeltbestandteile, und durchforsten Sie das Entgeltsystem, um diskriminierende Elemente in diesem Bereich auszuschließen.



Ich möchte einige Beispiele guter Praktiken anführen, die als Teil dieser Arbeit untersucht wurden. Ein vom TUC und einer britischen KMU-Organisation herausgegebener Leitfaden für Beschäftigungsfragen enthielt Empfehlungen zur Vermeidung geschlechtsbezogener Diskriminierung in Unternehmen. Eine Vorrednerin nannte bereits die Schulungen und Anleitungen des belgischen Ministeriums. Die Sozialpartner selbst haben auch eine Anzahl praktischer Instrumente in diesem Bereich entwickelt.

Als zweites Beispiel möchte ich eine Studie über die Entlohnung von Frauen und Männern erwähnen, die von dänischen Gewerkschaften und Arbeitgebern durchgeführt wurde. Sie erläuterte auch Ursachen und Gründe für statistische Unterschiede.

Schließlich analysierten wir eine Fallstudie über die Arbeit finnischer Sozialpartner in der Chemiebranche zur Vereinheitlichung zweier verschiedener Entgeltsysteme und Kollektivverträge und ihre stufenweise Vorgangsweise zur Überwindung nicht mehr gerechtfertigter Unterschiede.

Auf diese Fallstudie möchte ich kurz eingehen. Es wurden zwei verschiedene Kollektivverträge untersucht, einer für Angestellte und einer für Arbeiter, mit der Differenzierung zwischen Büropersonal und technischem Personal in der chemischen Industrie. Ursprünglich war der Bürobereich von Frauen dominiert, die technischen Arbeitsplätze von Männern. Mit der Entwicklung des Jobinhalts wurde zunehmend klar, dass diese beiden früher unterschiedlichen Arten von Arbeitsplätzen immer enger zusammenrückten, sodass es keine Notwendigkeit für zwei verschiedene Entgeltsysteme mehr gab. Gleichzeitig gab es eine Fusionierung der zwei Gewerkschaften, die für die ursprünglichen Verhandlungen dieser zwei anfänglich unterschiedlichen Entgeltsysteme verantwortlich waren. Alle diese Faktoren halfen bei der Zusammenlegung dieser beiden spezifischen Entgeltsysteme.

Ich wollte dieses Beispiel hervorheben, weil es Ihnen einen guten Eindruck des betreffenden Prozesses vermittelt. Die Zusammenlegung oder Änderung von Entgeltsystemen, vor allem von kollektiv vereinbarten Entgeltsystemen, passiert nicht einfach so über Nacht. Es ist ein langer Prozess. Tatsächlich begann die ganze Arbeit 1992 mit einer Reihe von Diskussionen mit Arbeitnehmer/innen. Über 200 gemeinsame Informationstreffen wurden organisiert, um die Unterstützung für diesen Fusionierungsprozess aufzubauen. Dann gab es noch eine schrittweise Zusammenlegung der beiden Entgeltsysteme; 1997 existierten noch zwei unterschiedliche Lohnskalen, 1998 kam es zur Vereinheitlichung der beiden Kollektivverträge, 1999 erfolgte der letzte Schritt in diesem Fusionierungsprozess, der die Festlegung einer einzigen Lohnskala ermöglichte.

Ich habe dieses Beispiel gewählt, weil es meiner Ansicht nach wichtig ist, die Realität im Auge zu behalten. Zeit ist ein entscheidender Faktor, außerdem müssen die Kosten für die Unternehmen aufgeteilt werden.

Bei der Prüfung der Arbeitsplatzbewertungssysteme sollte man bedenken, dass eine Betonung der Kompetenzen anstelle des Dienstalters häufig zu mehr geschlechtsneutralen Kriterien führt. Wegen des zeitweiligen Ausscheidens von Frauen aus den Arbeitsmärkten in bestimmten Phasen ist das Dienstalter für Frauen kein „geschlechtsfreundliches“ Element.



Unser erster Jahresbericht über die weiterführende Entwicklung des Aktionsrahmens wird gegen Jahresende, im Herbst 2006, vorliegen. Er wird auch auf unserer Website zu finden sein, sodass Sie selbst beurteilen können, wie die Dinge stehen und welche praktische Arbeit die Mitglieder in diesen vier Hauptfeldern geleistet haben. In der Zwischenzeit können Sie den vollen Text des Aktionsrahmens auf der UNICE-Website abrufen. Natürlich finden Sie diesen Text auch auf den Websites von ETUC, UEAPME und CEEP. Wenn Sie an den Details des Aktionsrahmens und an den als Grundlage dienenden Schlüsselstudien interessiert sind, finden Sie all das ebenfalls online.

Ich danke Ihnen sehr herzlich für die Aufmerksamkeit.



Liliane VOLOZINSKIS

Europäischer Arbeitgeberverband für Handwerk und KMUs (UEAPME)

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie wir bereits im Laufe des Vormittags gehört haben, ist Gleichstellung zwischen Männern und Frauen nicht nur ein Grundrecht, sondern auch ein gemeinsamer Wert der EU. Das Thema, das uns heute beschäftigt – „das geschlechtsspezifische Lohngefälle“ – ist ein sehr wichtiges, das uns alle betrifft.

UEAPME vertritt die Meinung, dass die Reduzierung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Lissabon-Ziele leistet und zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frauen beitragen wird.

Das Thema „gleiches Entgelt für Männer und Frauen“ ist ein Thema, das bereits in hohem Maß geregelt ist. Es gibt ein ganzes Arsenal gesetzlicher Vorschriften, was aber bisher nicht zur vollständigen Lösung des Problems geführt hat.

Aus diesem Grund hatten die europäischen Sozialpartner den Wunsch, zusätzlich zum bestehenden gesetzlichen Rahmen einen spezifischen Beitrag zu dieser Thematik zu leisten.

UEAPME und die anderen Europäischen Sozialpartner haben sich auf einen **Aktionsrahmen für die Gleichstellung von Männern und Frauen** geeinigt. Innerhalb dieses Aktionsrahmens ist das **geschlechtsspezifische Lohngefälle** eine von vier großen Prioritäten, die auf nationaler Ebene behandelt werden sollen.

Der Aktionsrahmen wurde von unseren Mitgliedern sehr positiv aufgenommen. Für eine Zwischenbilanz ist es jedoch noch zu früh. Dieser Aufgabe werden wir uns mit vereinten Kräften im Herbst 2006 zuwenden.

Anhand unserer Arbeit und der von uns analysierten Fallstudien können wir **zwei Feststellungen** zum Thema geschlechtsspezifischer Lohnunterschied machen:

- 1) **Gesetzliche Bestimmungen allein sind nicht ausreichend, um die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zu reduzieren.** Vielmehr ist ein **stärkeres Engagement seitens aller Beteiligten** (Sozialpartner, Unternehmen und Arbeitnehmer/innen, öffentliche Hand, aber auch der gesamten Gesellschaft) notwendig, um dieses Ziel zu erreichen.
- 2) Maßnahmen zur Reduzierung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede dürfen sich nicht auf die Unternehmensebene beschränken. **Aufgrund der vielfältigen zugrunde liegenden Faktoren** dieser Problematik **bedarf es eines breiten Ansatzes:** Dadurch ergibt sich auch die Notwendigkeit, die anderen drei Prioritäten unseres Aktionsrahmens parallel zu behandeln. Diese weiteren Prioritäten sind folgende:
 - Thematisierung geschlechtsspezifischer Rollen innerhalb der Gesellschaft sowie Abbau der Segregation am Arbeitsmarkt
 - Förderung von Frauen als Entscheidungsträger/innen, insbesondere die Förderung von Frauen zur Erlangung von Führungspositionen und die Förderung von Unternehmensgründungen durch Frauen
 - Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance



Wie Professor Plantenga bereits heute Vormittag ausgeführt hat, **sind die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede großteils auf eine Kombination mehrerer Faktoren** zurückzuführen, **und zwar:**

- Geschlechtsspezifische Rollen in der Gesellschaft
- Segregation des Arbeitsmarktes aufgrund von Ausbildungsentscheidungen von Mädchen und Jungen (vertikal/horizontal)
- persönliche Merkmale
- Entscheidungen bezüglich der Beschäftigungsform – Teilzeitarbeit
- Karriereunterbrechungen und nichtlineare Laufbahnen
- geringere externe oder interne Mobilität
- sowie, allerdings in geringerem Ausmaß, bestehende Berufsklassifikationen bzw. -einstufungen und Lohnsysteme etc.

Deshalb haben wir eine **Auswahl von den Sozialpartnern erarbeiteter Instrumente** zusammengestellt. Diese sollen den Sozialpartnern in den Mitgliedstaaten als **Inspiration und Impuls** für zukünftige Maßnahmen dienen.

1. Analyse der von den Sozialpartnern eingeführten Lohnsysteme. Sie dürfen zu keiner Diskriminierung bei der Entlohnung führen. Jedoch muss bei der Überarbeitung der Lohnsysteme eine allzu rasche Erhöhung der Löhne vermieden werden, um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhalten.
2. Analyse der Entgelte (Zulagen und Prämien, variable Bestandteile, Leistungsentlohnung; verbunden mit der Überprüfung jener Elemente, die der Gleichstellung zuwiderlaufen. Ziel ist die Verbesserung der Geschlechtsneutralität).
3. Umsetzung von Gleichstellungsplänen (Personaleinstellung, Beförderung, Weiterbildung etc.).
4. Erhebung statistischer Daten auf nationaler oder sektoraler Ebene zum besseren Verständnis und zur besseren Analyse des Phänomens.

Für Handwerksbetriebe und KMUs haben wir fünf große Aktionsbereiche bestimmt:

1. In allererster Linie muss die Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung aller Beteiligten – Sozialpartner, Management, Arbeitnehmer/innen und Firmenchefs und -chefinnen – gefördert werden, wobei Firmenchefs und -chefinnen diesbezüglich eine **Schlüsselrolle und Vorbildfunktion im Unternehmen zukommt**.
2. Darüber hinaus ist es von essentieller Bedeutung, mehr Informationen über die bestehende Gesetzeslage hinsichtlich Entgeltgleichheit für Frauen und Männer zur Verfügung zu stellen, vor allem für KMUs.
3. KMUs benötigen einfache und konkrete Instrumente, vor allem praktische Anleitungen, die verständliche, realitätsnahe Vorschläge zur Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles innerhalb des Unternehmens bieten.
4. Es gibt keine allgemeingültige Lösung, die sich auf alle Unternehmen anwenden ließe, wie zum Beispiel die Umsetzung von Gleichstellungsplänen oder die Pflege von detaillierten unternehmensinternen Statistiken.



Solche Daten sind in der Regel nicht einmal annähernd signifikant. Dazu kommt noch der hohe administrative Aufwand, vor allem bei Mikrounternehmen mit vier oder fünf Beschäftigten (was auf 92% aller Unternehmen in Europa zutrifft).

5. Da ein vielschichtiger Ansatz notwendig ist und man sich nicht auf Aktionen auf Unternehmensebene beschränken darf, ist es unerlässlich, alle oben erwähnten verschiedenen Faktoren anzugehen.

Um dies näher zu veranschaulichen, möchte ich einige Beispiele guter Praktiken erwähnen, die von unseren Mitgliedern durchgeführt wurden, um direkt oder indirekt die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zu reduzieren:

Beispiel 1:

Veröffentlichung von praktischen Anleitungen für KMUs, damit diese ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachkommen können

Unsere Mitgliedsorganisation in Großbritannien, das Forum of Private Business (FPB) hat in Zusammenarbeit mit dem britischen Gewerkschaftsdachverband TUC ein Handbuch herausgegeben, das sich gezielt an kleine Unternehmen wendet. In einer einfachen Anleitung wird Schritt für Schritt die Umsetzung von gleichem Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit erläutert.

Beispiel 2:

Bewusstseinsbildung und Information für Unternehmensleiter/innen und Angestellte

Unsere Mitgliedsorganisation in Österreich, die WKÖ, beteiligt sich aktiv am Projekt KLARA! (wovon im folgenden Teil der Konferenz ausführlich die Rede sein wird). Eines der Ziele dieses Projekts ist die Schaffung eines Netzwerks für gleiches Entgelt und berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt.

Einer der innovativen Zugänge ist die Ausbildung von so genannten „**Multiplikator/innen**“. Dabei handelt es sich um Personen, die Unternehmen in der Gleichstellungsfrage praktisch beraten und maßgeschneiderte Vorgangsweisen zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede erarbeiten können.

Beispiel 3:

Abschluss von Kollektivverträgen oder nationalen bzw. sektoralen Rahmenverträgen

Unsere Mitgliedsorganisationen in Frankreich (UPA und CGPME) haben sich vollinhaltlich an den Verhandlungen für das branchenübergreifende Abkommen über den Abbau der Segregation und Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben, wovon die Problematik des Lohngefälles ein integraler Bestandteil ist, beteiligt.



Weitere Beispiele

Maßnahmen, die im weiteren Sinne zur Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beitragen:

- 1) Abbau der Segregation des Arbeitsmarktes. Mehrere traditionell männerdominierte Wirtschaftszweige (vor allem die Bauwirtschaft) haben bedeutende Aktionen zur Förderung von Frauen in den jeweiligen Berufen durchgeführt, sowohl für beschäftigte Frauen als auch Unternehmensleiterinnen. Ein Beispiel ist CAPEB, unser die Bauwirtschaft vertretendes Mitglied in Frankreich, das eine große Kampagne durchgeführt hat, um Berufe in der Bauwirtschaft für Frauen attraktiv zu machen.
- 2) Förderung von Unternehmensgründungen durch Frauen. Dieses Thema ist in allen nationalen Organisationen stets aktuell.

Beispielsweise bietet **Italien**, wo Familienunternehmen seit jeher sehr stark vertreten sind, eine Vielzahl an Maßnahmen an, um junge Frauen bei der Unternehmensgründung oder bei der Übernahme des elterlichen Unternehmens zu unterstützen.

Österreich, Belgien und Deutschland unternehmen ebenfalls große Anstrengungen, um Frauen für das Unternehmertum zu begeistern. Dazu gibt es eine Reihe zielgerichteter Unterstützungsmaßnahmen (Netzwerke, Finanzierungsmöglichkeiten, Beratung etc.).

Je mehr weibliche Firmenchefs es gibt, desto eher kann davon ausgegangen werden, dass die Problematik der beruflichen Gleichstellung und des gleichen Entgelts zu einer positiven Lösung gelangt.

Zusammenfassend lässt sich Folgendes sagen:

- Es ist offensichtlich, dass es sich bei diesem Thema um ein sehr komplexes handelt;
- dass es, besonders bei KMUs, keine allgemeingültige Lösung geben kann;
- sondern dass vielmehr eine übergreifende und aktive Herangehensweise unter Mitwirkung sämtlicher Beteiligten notwendig ist.
- Genau dies haben wir uns mit unserem „Aktionsrahmen“ zum Ziel gesetzt.

Welche Lösungen auch immer zum Einsatz kommen: Sie müssen realitätsnah und an die Größe des jeweiligen Unternehmens angepasst sein.

FRAUENPROJEKTE UND GUTE PRAKTIKEN

Birgit ARENS

EUROCHAMBRES Women Network, Belgien

Projekt: CH.A.S.E

Kerstin WITT-LÖW

Institut SOFIA, Österreich

Projekt: KLARA!

Gunilla STERNER

*Ministerium für Industrie, Beschäftigung und Kommunikation,
Schweden*

Projekt: BETSY

Christine BAUR

Gleichbehandlungsanwaltschaft, Österreich

Projekt: EQUINET



Birgit ARENS
EUROCHAMBRES Women Network, Belgien
Projekt: CH.A.S.E.

Mein Dank geht an

- a) die Konferenzorganisator/innen der österreichischen EU-Präsidentschaft, für die Gelegenheit, EUROCHAMBRES Women Network (EWN) und seine Aktivitäten vorzustellen,
- b) die Europäische Kommission, ohne die die hier präsentierten Projekte nicht durchführbar gewesen wären.

Bevor ich über EWN und seine Aktivitäten spreche, noch einige Worte über EUROCHAMBRES:

EUROCHAMBRES vertritt 44 nationale Kammerverbände aus verschiedenen europäischen Ländern, von Island bis Russland (d.h. EUROCHAMBRES erstreckt sich über die 25 EU-Mitgliedstaaten und die derzeitigen Kandidatenländer hinaus). Diese nationalen Kammerverbände umfassen ein Netz von ca. 2000 lokalen und regionalen Kammern, die wiederum über 18.800.000 Unternehmen und 120.000.000 Arbeitnehmer/innen repräsentieren. Die Mitglieder der Kammern – d.h. die Unternehmen – umfassen Unternehmen aus allen Branchen und aller Größen, wobei ein Anteil von über 95% auf KMUs entfällt.

EUROCHAMBRES Women Network wurde 2003 offiziell Teil der Aktivitäten von EUROCHAMBRES, mit dem Ziel, den allgemeinen Lissabon-Zielen eine „weibliche Note“ der Kammern zu verleihen.

Das Netzwerk besteht aus Vertreterinnen und Vertretern der Europäischen Industrie- und Handelskammern und umfasst nationale Kammerverbände ebenso wie regionale und lokale Kammern.

Die Schaffung des Netzwerks wurde unter Berücksichtigung der allgemeinen Wirtschaftslage (Lissabon-Agenda) durch drei Beweggründe motiviert:

- 1) Die Lissabon-Ziele einer Förderung des nachhaltigen Wirtschaftswachstums und der Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen können nur unter Einbeziehung der Frauen erreicht werden – ein riesiges Potential, das zu einem gewissen Ausmaß unerschlossen geblieben ist.
- 2) Zur Einbeziehung von Frauen in das wirtschaftliche Umfeld müssen auch jene Probleme angepackt und spezifische Lösungen erarbeitet werden, die vor allem Frauen betreffen (z.B. Kinderbetreuung).
- 3) In den Kammern auf lokaler/regionaler/nationaler Ebene gibt es fruchtbare Aktivitäten, aber auf der europäischen Ebene ist ein mangelnder Austausch zu bemerken, den das Netzwerk überwinden möchte.

Mit seinen verschiedenen Aktivitäten und durch Ansätze, die hierarchisch „von oben nach unten“ bzw. „von unten nach oben“ funktionieren, verfolgt das EWN drei Hauptziele:

- 1) Beitrag zu einem langfristigen Wirtschaftswachstum
- 2) Förderung der Chancengleichheit
- 3) Befassung mit den spezifischen Bedürfnissen berufstätiger Frauen



Während seiner kurzen Existenz hat das Netzwerk bereits mehrere Erfolge vorzuweisen, und zwar dank zweier EU-weiter Projekte, die es im Rahmen des 5. Aktionsprogramms zur Gleichstellung von Frauen und Männern mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission durchgeführt hat:

- Eine Wirtschaftsanalyse zum Thema „Frauen in der Geschäftswelt“
- Eine Studie zum Abbau von Stereotypen
- Konkrete Instrumente zur Unterstützung junger Frauen
- Aufzeigen erfolgreicher Rollenvorbilder

Erstes Projekt: „Frauen in der Wirtschaft und in Entscheidungspositionen“ („Women in Business and in Decision-Making“)

Das Projekt befasste sich mit Hürden, die Frauen bei der Gründung eines Unternehmens und in der täglichen Führung ihrer Betriebe behindern. Weiters wurden Daten zu guten Praktiken von Kammern in ganz Europa in Bezug auf die Förderung weiblichen Unternehmertums erfasst und verbreitet.

Das Projektkonsortium unterstützte Fördermaßnahmen, die zur Überwindung bestimmter Hindernisse beitragen können:

- I comitate per la promozione dell'imprenditoria femminile (IT) – Einbeziehung von Frauen in die Entscheidungsprozesse der Kammern
- Women's Cooperative Bank (CY) – alternativer Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten
- Career Counselling Guide (GR) – Durchbrechen der gläsernen Decke und Förderung der eigenen Berufskarriere
- „E trifft U“ – Gründerin trifft Unternehmerin (DE) – die positive Auswirkung von Networking zwischen Unternehmensgründerinnen und etablierten Geschäftsfrauen

Die im Rahmen von „Women in Business and in Decision-Making“ durchgeführte Studie zeigte, dass über 18% der befragten Unternehmerinnen in den beschlussfassenden Organen der Kammern involviert sind, 22,5% in anderen beschlussfassenden Organen (einschließlich gesellschaftlicher und kultureller Aktivitäten).

Im Rahmen des CH.A.S.E.-Projekts („Kammern gegen Stereotype in der Arbeitswelt“) wurden Frauen über ihre Vorstellung im Hinblick auf Frauen in Entscheidungspositionen befragt. 90% aller Befragten erklärten, dass es noch nicht genug Frauen in Entscheidungspositionen gibt, während 10% finden, dass es genug gibt.

Frauen erkennen zwar, dass es noch nicht genügend Frauen in Entscheidungspositionen gibt, aber dieses Bewusstsein findet noch keinen Ausdruck in höheren Zahlen vor Ort. In dieser Hinsicht besteht eindeutig noch Handlungsbedarf.

Die Faktoren (Klischees), die Frauen in ihrem Arbeitsumfeld beeinflussen, waren Teil der Untersuchungen für „CH.A.S.E. – Chambers against Stereotypes in Employment“, dem zweiten Projekt des Netzwerks.

Die Zielgruppe von CH.A.S.E. waren Frauen in traditionell männlich dominierten Bereichen. Zweck war es, jungen Frauen die Rollenklischees, die ihre Berufswahl und Beschäftigungssituation beeinflussen, bewusst zu machen, und ihnen unter-



stützende Instrumente anzubieten, um Stereotype zu überwinden und ihren beruflichen Horizont zu erweitern.

Das Projekt war in 4 Stufen aufgebaut:

- Studie über Stereotype
- Ermittlung von Vorbildern
- Entwicklung des Internet-Tools „Talent Check“
- Mentoringprogramm

Die kurze Zusammenfassung der Studienergebnisse zeigt, dass Stereotype in der Arbeitswelt weit verbreitet sind.

Studienergebnisse

- Geschäftliches = Sache der Männer
- Mann = Karriere
- Frau = Haushalt & Kinder
- Frage der Glaubwürdigkeit für Unternehmerinnen
- Beim Kontakt mit männlichen Unternehmern spüren Unternehmerinnen, dass ihren Fähigkeiten wenig Vertrauen entgegengebracht wird
- Mangelndes Selbstvertrauen auf Seiten der Arbeitnehmerinnen
- Frauen in Entscheidungspositionen (vgl. obige Anmerkung)

Während einige Klischees stärker sind als andere, zeigt die Tatsache ihrer anhaltenden weiten Verbreitung, dass für ihre Überwindung positive Aktionen erforderlich sind. Da diese Stereotype Teil unseres kulturellen Erbes sind, müssen diese positiven Aktionen über den Beschäftigungsbereich hinausgehen.

Im Rahmen der Studie gab es verschiedene Vorschläge für die Überwindung von Stereotypen, zu erwähnen sind vor allem eine „andere Vorgehensweise bereits ab der Grundschule“ und die „Förderung von Vorbildern mit Hilfe der Medien“.

Die Projektstudie ermöglichte es den Projektpartner/innen, 39 Frauen aus 8 verschiedenen europäischen Ländern zu ermitteln, die in traditionell männlich dominierten Bereichen erfolgreich sind. Diese Erfolgsgeschichten wurden in einer *Broschüre über Vorbilder* veröffentlicht. Jede Frau erzählt ihre eigene Geschichte, wie sie sich in einem männlich dominierten Bereich durchgesetzt hat. Während der wirtschaftliche und kulturelle Hintergrund dieser Frauen sehr unterschiedlich ist, verbinden sie zwei Punkte: ihre weibliche Intuition und die Entschlossenheit, alle Hindernisse zu überwinden.

Die anderen im Rahmen des Projekts entwickelten positiven Instrumente sind das Internet-Tool „*Talent Check*“ und das *Mentoringprogramm*.

Das Tool *Talent Check* ist insbesondere auf junge Mädchen zugeschnitten, die vor ihrer Berufswahl stehen. Es kann natürlich auch von allen anderen verwendet werden, die ihre Talente überprüfen und feststellen möchten, welche männlich dominierten Jobs für sie geeignet sein könnten.

Mit Hilfe einer Reihe von Fragen werden die Präferenzen und Fähigkeiten der Anwenderin bestimmt, dann wird entsprechend den Analyseergebnissen eine Liste



von Aktionsfeldern vorgeschlagen. In jedem Aktionsfeld wird eine Reihe männlich dominierter Jobs angeführt, einschließlich spezifischer Informationen über die für den vorgeschlagenen Beruf erforderliche Ausbildung bzw. Schulung.

Während der Laufzeit des Projekts wurde dieses Tool von über 5800 Personen in ganz Europa verwendet und von der großen Mehrheit als nützliches Instrument eingestuft, um mehr über ihre beruflichen Präferenzen zu erfahren.

Das *Mentoringprogramm* zielt darauf ab, Studentinnen in technischen/naturwissenschaftlichen Bereichen mit Unternehmen in den entsprechenden Branchen in Verbindung zu bringen.

In Zusammenarbeit mit der Universität ihrer Region organisiert die lokale bzw. regionale Industrie- und Handelskammer die Kontaktvermittlung und überwacht den Vorgang.

Sowohl Mentor/innen als auch die von ihnen betreuten Personen konnten von positiven Ergebnissen berichten. Vor allem berichteten die Betreuten über die Stärkung ihres Selbstwertgefühls und ihrer beruflichen Motivation, eine bessere Definition von Berufszielen und das Verständnis für die Wichtigkeit der Vernetzung.

Auf der Grundlage von bisherigen Aktivitäten des EWN, und in Anbetracht der heutigen Veranstaltung „Closing the Gender Pay Gap“, möchte ich folgenden Schluss ziehen: nämlich dass zur Schließung der Lohnschere zwischen Frauen und Männern eine horizontale Vorgehensweise erforderlich ist, da das Problem sehr eng mit der Sichtweise der Gesellschaft im Hinblick auf die weibliche Erwerbstätigkeit im Vergleich zur männlichen verbunden ist. Wir werden nur dann imstande sein, die derzeitigen Hürden zu überwinden, wenn wir die Sichtweise der Menschen verändern.

Eine Änderung der Sichtweise von Menschen bedeutet jedoch die Veränderung kultureller Anschauungen; diese Änderungen brauchen Zeit und erfordern die Einbeziehung vieler interessierter Seiten und Interessenvertreter/innen aus verschiedensten Bereichen.



Kerstin WITT-LÖW
Institut SOFIA, Österreich
Projekt: KLARA!

Ich freue mich, Ihnen das Projekt KLARA! und im speziellen den Lehrgang für Equal Pay-Agent/innen vorstellen zu können.

KLARA!, das Netzwerk für Equal Pay und Gendergleichstellung am Arbeitsmarkt, ist eine Entwicklungspartnerschaft im Rahmen des EQUAL-Programms der EU und läuft von 2005 bis 2007. Wir sind damit in der Mitte unseres Projektes, und ich kann daher von unserem Prozess, nicht aber von abgeschlossenen Aktionen und Ergebnissen berichten.

KLARA! wird vom Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen koordiniert. Es wird vom Europäischen Sozialfonds und dem österreichischen Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit finanziert.

KLARA! hat als Equal Projekt nationale Entwicklungspartner/innen und internationale Partner und Partnerinnen.

Zu den **nationalen Entwicklungspartner/innen** gehören:

- die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (AK)
- die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ)
- das Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
- das Arbeitsmarktservice (AMS)
- die Gleichbehandlungsanwaltschaft
- und die Universität Wien.

Operative Partnerinnen sind NGOs, nämlich drei österreichische Frauenberatungsstellen und das Institut Sofia, für ganzheitliche Sozialforschung und ihre Anwendung, das ich hier vertrete.

KLARA!s **transnationale Partnerinnen** sind wiederum Entwicklungspartnerschaften aus Italien Spanien, Slowakei und Slowenien. Es gibt regelmäßige Treffen und Austausch mit den internationalen Partner/innen. Als Produkt dieser internationalen Zusammenarbeit ist ein Film über die „Gender Gaps“ in den fünf beteiligten Ländern geplant.

Was möchte KLARA! erreichen? **KLARA!s Ziel** ist die Verankerung von Equal Pay als wichtiges Kriterium für Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt. Dafür werden im Projekt KLARA! verschiedenste Aktivitäten durchgeführt:

1. KLARA! möchte sensibilisieren. Im Herbst werden wir mit einer Kampagne starten, unter dem Motto „Frauen verdienen mehr!“. Dabei werden Freecards mit verschiedenen Motiven verteilt werden.
2. KLARA! möchte vernetzen, und zwar die Gleichstellungsexpert/innen, die es in Österreich gibt, aus Institutionen und NGOs. Diese treffen sich in Fokusgruppen, diskutieren Hindernisse im Bereich Equal Pay, tauschen Strategien aus und planen gemeinsame Aktivitäten.
3. KLARA! möchte Strategien erproben. Dafür wird ein Mentoringprogramm für Migrantinnen in Wien durchgeführt, in dem Migrantinnen gestärkt werden sollen, ihre beruflichen Ziele zu erreichen.



4. KLARA! möchte Frauenberatungsstellen stärken. Drei Frauenberatungsstellen im ländlichen Raum sollen zu Kompetenzzentren für geschlechtergerechte Bildung und Beratung werden.
5. KLARA! möchte qualifizieren und zwar mit einem Lehrgang für zukünftige Equal Pay-Agent/innen, den ich Ihnen jetzt ausführlicher vorstellen möchte.

KLARA!s Lehrgang für Equal Pay-Agent/innen wird vom Institut Sofia koordiniert. Er dauert ein Jahr, von Jänner 2006 bis März 2007, und hat damit erst vor wenigen Monaten begonnen. Der Lehrgang umfasst 20 Seminartage, verteilt auf sieben Seminare, zwei haben bereits stattgefunden. Ein wichtiger Teil des Lehrgangs sind auch die Projektarbeiten, zu denen ich später noch Näheres sagen werde, und die Arbeit in Peergruppen.

Wer sind Equal Pay-Agent/innen? Was tun sie? Was können sie?

Equal Pay-Agent/innen haben eine Zusatzqualifikation, um in ihren Arbeitsbereichen zur Verringerung der Einkommenskluft zwischen Frauen und Männern beizutragen. Dafür besitzen sie ein Grundwissen zu juristischen, ökonomischen, psychologischen und soziologischen Aspekten von Equal Pay, und sie kennen Maßnahmen, Instrumente und Strategien zur Verringerung der Einkommenskluft. Equal Pay-Agent/innen gibt es bisher noch nicht, sie erschließen ein neues Berufsfeld.

Wen wollen wir mit dem Lehrgang ansprechen?

Als Zielgruppe des Lehrgangs wollten wir Personen erreichen, die diese Qualifikation in ihrem Arbeitsumfeld anwenden können, zum Beispiel:

- Frauen-, Gleichstellungs- und Gender Mainstreaming-Beauftragte
- Betriebsrät/innen und Gewerkschaftler/innen
- Personalist/innen
- Unternehmens- und Organisationsberater/innen
- Frauen- und Laufbahnberater/innen, Coaches
- Mitarbeiter/innen von Förder- und Budget-Abteilungen
- Gleichbehandlungsanwält/innen

Die Ankündigung dieses Lehrgangs stieß auf großes Interesse, und es gab viele Anmeldungen. 17 Teilnehmerinnen wurden ausgewählt, wobei die Auswahlkriterien die regionale und berufliche Vielfalt waren. Der berufliche Hintergrund unserer Teilnehmerinnen ist tatsächlich vielfältig: es nehmen fünf Projektmanagerinnen, drei Betriebsrätinnen, drei Frauen- und Gender Mainstreaming-Beauftragte, eine Trainerin, eine Wissenschaftlerin, eine Organisationsberaterin, eine Gleichbehandlungsanwältin, eine wirtschaftspolitische Lobbyistin und eine Steuerberaterin teil.

Ich möchte zum **inhaltlichen Aufbau** kommen. Der Lehrgang findet in sieben Seminarblöcken statt, die sowohl wichtige Grundkenntnisse wie auch Umsetzungsstrategien vermitteln sollen.

- Im ersten Block, zum Thema „Frauen und Geld“, geht es um Daten und Fakten, Hindernisse und Strategien zu Equal Pay.



- Der zweite Block vermittelt rechtliche Grundlagen, und die Errichtung eines Internet-Kommunikationsforums soll zwischen den Seminarblöcken die Kommunikation mit und unter den Teilnehmerinnen erleichtern.
- Im dritten Block „Makroökonomie und ihre Auswirkungen auf Frauen“ wird die Situation, dass Frauen weniger Geld als Männer verdienen, in größere ökonomische Zusammenhänge gestellt.
- Thema des vierten Block sind „Interventionen auf betrieblicher Ebene“, unter anderem geht es da um Arbeitsbewertungsverfahren. Ich freue mich, dass Frau Dr. Ranftl dieses Seminar gemeinsam mit ihrer Kollegin Frau Dr. Tondorf leiten wird.
- Im fünften Block geht es um Strategien auf individueller Ebene, nämlich das „Verhandeln um Geld und Selbstmarketing“.
- Der sechste Block beschäftigt sich mit Öffentlichkeitsarbeit, und im Abschlussblock, im Februar 2007, präsentieren die Teilnehmerinnen einander ihre Projektarbeiten.

Diese Projektarbeiten nehmen im Lehrgangskonzept einen wichtigen Raum ein, weil sie Beispiele dafür sind, was Equal Pay-Agent/innen tun können. Da der Lehrgang erst begonnen hat, sind die folgenden Projekte noch in der Planungsphase. Sie zeigen aber bereits die große Vielfalt der Einsatzfelder von Equal Pay-Agent/innen.

Hier die Beispiele für Projekte der Teilnehmerinnen:

- Eine Teilnehmerin, sie ist Betriebsrätin, erlebt gerade, dass in ihrer Organisation ein neues Entgeltsystem erstellt wird. Sie möchte da wachsam sein und die Auswirkungen des neuen Entgeltsystems auf Frauen und Männer überprüfen.
- Eine andere Teilnehmerin, auch sie Betriebsrätin, überprüft die Anwendung und Auswirkungen eines neuen Kollektivvertrages für ihre Organisation.
- Eine weitere Teilnehmerin möchte organisationsinterne Entgeltstrukturen im Rahmen eines Forschungsprojektes auswerten.
- Zwei Teilnehmerinnen möchten Öffentlichkeitsarbeit betreiben und dafür eine Website zu Equal Pay entwickeln.
- Mehrere Teilnehmerinnen, die im Trainingsbereich tätig sind, möchten ein Trainer/innen-Handbuch zum Thema Equal Pay ausarbeiten, das Bestandteil von Gender-Trainings werden kann.
- Ebenfalls für den Trainingsbereich soll ein Fragebogen zur Equal Pay-Sensibilisierung von AMS-Kurs-Teilnehmer/innen entwickelt und erprobt werden.
- Eine Teilnehmerin, die Frauenbeauftragte ist, möchte eine Veranstaltungsreihe zum Thema „Frauen und Geld“ organisieren, mit Inhalten wie etwa der Analyse von Lohnzetteln oder dem Berechnen der eigenen Pensionsansprüche.

Was planen wir als **nächste Schritte** des Lehrgangs für Equal Pay-Agent/innen innerhalb von „KLARA!“?

KLARA!s Ziel ist ja die Vernetzung. In weiterer Folge sollen sich die Lehrgangsteilnehmerinnen und damit zukünftigen Equal Pay-Agent/innen und die



Gleichstellungsexpert/innen der vorher beschriebenen Fokusgruppen kennen lernen, um in einem gemeinsamen Netzwerk agieren zu können.

Der Lehrgang sollte kein einmaliges Projekt sein. Ziel ist es, dass der Lehrgang nach Abschluss des Equal-Projektes an der Universität Wien weitergeführt wird.

Und schön wäre es natürlich, wenn Equal Pay-Agent/in auch ein internationaler Begriff wird, und es nicht nur österreichische sondern auch europäische Equal Pay-Agent/innen gäbe.

Ich möchte mit KLARA!s Botschaft schließen, die auch das Motto unserer Öffentlichkeitskampagne im Herbst sein wird:

FRAUEN VERDIENEN MEHR!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Gunilla STERNER**

Ministerium für Industrie, Beschäftigung und Kommunikation, Schweden
Projekt: BETSY

„**BETSY**-Benchmarking as a tool for realizing equal pay“ („Benchmarking als Instrument zur Herstellung gleicher Entlohnung“) war ein EU-Projekt zwischen 2002 und 2003, wurde von Schweden koordiniert und mit Italien, Spanien, Deutschland und Finnland als Partner durchgeführt. In Schweden und Finnland führten die regionalen Behörden die Projektaktivitäten durch, in den anderen Ländern waren die Akteure und Akteurinnen NGOs und Universitäten. Damit wollte man die Arbeitgeber motivieren, in ihrer Personalpolitik für Gleichstellung aktiv zu werden und insbesondere die Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen zu verringern. Außerdem wollte man Arbeitgebern und Gewerkschaften nationale und gemeinschaftsrechtliche Gesetze über gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit näherbringen.

Das Projekt wurde von den transnationalen Partnern und der Europäischen Kommission finanziert, und zwar mit Unterstützung des Programms der Europäischen Gemeinschaft betreffend die Gemeinschaftsstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005).

Es gab eine enge Zusammenarbeit mit einem weiteren Projekt über gleiches Entgelt, nämlich mit PEP. Die Website www.equalpay.nu wurde gemeinsam aufgebaut und ist noch immer aktiv; gesponsert wird sie von der schwedischen Ombudsperson für Gleichstellung. Beim PEP-Projekt kooperierten Schweden, Norwegen, Dänemark und Österreich. Ausgeführt wurde es von staatlichen Organen wie den Ombudsstellen für Gleichstellung. 27 private und öffentliche Arbeitgeber wurden für das Thema „gleiche Entlohnung“ aktiv, und 800 Lohnverhandler/innen nahmen an Schulungsaktionen teil. Ich empfehle Ihnen, sich die Website anzuschauen. Sie enthält eine Menge Informationen, Checklisten und Toolboxen mit vielen Instrumenten, Links zu Gesetzen und Vorschriften etc.

Beim Projekt BETSY verwendeten die 40 teilnehmenden Betriebe und sozialen Organisationen eine Methode mit der Bezeichnung **GEMS**, Gender Equality in Management Systems. Ziel der Methode ist es, die Geschlechterperspektive im Managementsystem und in der Leitung von Firmen und Organisationen umzusetzen. Die Methode generiert ein Profil, das den Grad der Ambitionen des Arbeitgebers bezüglich der Arbeit mit Gender Fragen hinsichtlich Entgelt und sonstiger Leistungen darstellt. Es ist eine Art Selbstbewertung der von den Organisationen unternommenen Bemühungen. Die Wertungskarte (score card) besteht aus verschiedenen Fragen über die Lohnpolitik der Firma, die von der Firmenleitung beantwortet und unterzeichnet werden sollten. Die Methode hat auch einen Wettbewerbsaspekt und kann für Reihungen verwendet werden: „Wer schneidet in dieser Gruppe von Arbeitgebern am besten ab?“ Die Betonung des Wettbewerbs war in der ersten Phase ein großer Anreiz und machte das Projekt für Arbeitgeber attraktiv. Die Betriebe wollten die Öffentlichkeit auf ihre Gleichstellungsarbeit aufmerksam machen. Auf der Website – Toolkit 2 in der Toolbox – können Sie weitere Informationen über die GEMS-Methode abrufen.

Die Projektarbeit fand in nationalen Netzwerken von Arbeitgebervertreter/innen, Gewerkschaften und Gleichstellungsexpert/innen in jedem Land statt (Spanien hatte zwei Gruppen). Die Zielgruppe waren Leute, die mit Entgeltfragen in Firmen und Organisationen befasst sind. Die Gruppen bestanden aus jeweils unge-



fähr zehn Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die sich ein Jahr lang regelmäßig trafen. Zuerst erhielten sie eine Schulung über bestehende Gesetze und Vorschriften für gleiches Entgelt, dann diskutierten sie und erstellten die Wertungskarten. Während der Meetings ließen die Teilnehmer/innen die Wertungskarten ausfüllen und von der obersten Geschäftsleitung des Unternehmens abzeichnen. Beim nächsten Treffen informierten die Mitglieder die anderen Leute in der Gruppe darüber, wie sie die Gleichstellungsarbeit ihres Unternehmens bewertet hatten, und bekamen von den anderen ebenfalls ein Feedback. Während dieser Diskussion konnten die Teilnehmer/innen die verschiedenen Ebenen der Karte in gleicher Weise interpretieren und sich darauf beziehen.

Es stellte sich heraus, dass das Networking einer der erfolgreichsten Teile des Projekts war. Viele Arbeitgeber schätzten die Möglichkeit, geschlechterbezogene Themen mit anderen Arbeitgebern in der Gruppe zu diskutieren, anstatt die Probleme allein lösen zu müssen.

Da alle Arbeitgeber jeweils ein Meeting moderierten, hatten auch alle die Möglichkeit, anderen ihre Firma und ihre Arbeit für Gleichstellung zu zeigen.

Die GEMS-Methode fand später in einem Projekt für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Anwendung, nämlich bei HERA II, das von Spanien koordiniert wurde (Fundacion Mujeres).

Nachhaltige Ergebnisse des Projekts

Es ist noch zu früh, etwas über die Auswirkungen des Projekts auf eine eventuelle Verringerung der geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit aussagen zu können, da die statistischen Daten für die Jahre nach 2003 (Projektende) noch nicht zusammengestellt sind.

Vor einigen Wochen rief ich die Teilnehmer/innen des Projekts BETSY an, um zu erfahren, ob sie irgendwelche nachhaltigen Ergebnisse des Projekts feststellen konnten, abgesehen von der immer noch aktiven Website.

Wie es scheint, konnten einige anhaltende Auswirkungen erzielt werden.

Die Regierung von **Åland** berichtet, dass Schulungen zu den Schwerpunkten des Projekts gehörten. Das Angebot für die Teilnehmer/innen umfasste theoretische Fachkenntnisse und Instrumente, um dieses Wissen in konkrete Aktionen umzusetzen.

Das Projekt konnte Möglichkeiten gestalten und Voraussetzungen schaffen. Es war jedoch Sache der Teilnehmer/innen, wie sie die Möglichkeiten nutzten.

Den meisten Erfolg in Åland hatte der Verwaltungsrat der Provinz. Die Leitung war kooperativ, wobei der Gouverneur an allen Aktivitäten teilnahm. Zu den Ergebnissen zählten ein neuer Jahresbericht über menschliche Ressourcen (human resources) und ein neuer Gleichstellungsplan, der konkrete Maßnahmen enthält. Weitere Resultate waren neue Abläufe für die Festlegung von Entgelten und der Einsatz von Studien über geschlechtsspezifische Entlohnungen, um geschlechterbezogene Lohnunterschiede aufzudecken und Angleichungen vorzunehmen.

Aus **Spanien** berichtet Fundacion Mujeres, dass Produkte und Ergebnisse von BETSY in späteren Projekten und Aktivitäten betreffend Gender Mainstreaming und Arbeitsorganisationen verwendet wurden.

Fundacion Mujeres fand im Hinblick auf Chancengleichheit, zwei Punkte, die besonders große Schwierigkeiten bereiten: gleiches Entgelt und Quoten. In diesem Bereich diente BETSY als gute Informationsquelle. Die GEMS-Methode wurde



auch für Projekte im Zusammenhang mit der Vereinbarung von Beruf und Privatleben (Work-Life-Balance) eingesetzt und erweist sich als nützliches Instrument für Bewusstseinsbildung, Schulungsanalyse und Beschäftigung mit Geschlechterfragen in Unternehmen. Im Projekt BETSY wurde eine Monographie mit Verweisen auf Gesetze und eine Beschreibung von Methoden zur Messung von gleichem Entgelt innerhalb von Organisationen erstellt. Dieses Material ist heute noch in Verwendung. Unter anderem zeigte BETSY, dass man Unternehmen und Gewerkschaften mit guten Praktiken und echten Beispielen konfrontieren muss, damit sie das Problem der Lohndiskriminierung verstehen.

„Wir analysieren die Lohnpolitik des Unternehmens und betonen dabei immer den Nutzen, der sich aus der Vermeidung von Lohndiskriminierung ergibt. BETSY zeigte, wie wichtig es ist, Maßnahmen für Entgeltgleichheit mit kurz-/mittel-/langfristigen Vorteilen für das Unternehmen zu verknüpfen. Wir versuchen, die Verbindung zwischen gleichem Entgelt und Qualität der Humanressourcen sowie Produktivität zu veranschaulichen. BETSY zeigte außerdem die Bedeutung starker Netzwerke zur Unterstützung geschlechterbezogener Prozesse, an denen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter/innen beteiligt sind. Diese Vertreter/innen haben viele Probleme damit, ihre Manager/innen und Organisationen in Geschlechterfragen allgemein und im Besonderen in Fragen der Entgeltgleichheit zu überzeugen; hier hat sich Networking als sehr wirksam erwiesen.

Wir haben außerdem gelernt, dass zur Bewusstseinsbildung und Schulung von Sozial-Agent/innen Gender-Grundsätze, Gesetzgebung sowie Methoden und Instrumente kombiniert werden müssen, also eine Kombination von Theorie und Praxis einschließlich Beispiele und guter Praktiken stattfinden muss.“

Das waren einige Kommentare von zwei Teilnehmerländern. Als Projektleiterin und frühere regionale Expertin für Geschlechterfragen in der Provinz Stockholm kann ich hinzufügen, dass in **Schweden** einige der teilnehmenden Arbeitgeber (eine Bank, ein Krankenhaus, Stadtverwaltungen und Gewerkschaften) sich dafür entschieden, an einem Folgeprojekt über die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben teilzunehmen. BETSY gab ihnen einen Anreiz, die Gleichstellungsarbeit weiter zu entwickeln.

Die Website ist noch immer in Betrieb und wird von der Ombudstelle für Gleichstellung zu Schulungszwecken verwendet. Ungefähr **20.000 Besucher/innen** haben die Website aufgesucht.

Zum Abschluss meines Beitrags möchte ich noch darauf hinweisen, dass vor allem die **Schulung**, die **Wertungskarte** und **Networking** zum Erfolg führten.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.



Christine BAUR
Gleichbehandlungsanwaltschaft, Österreich
Projekt: EQUINET

Danke, dass ich das Projekt „Equinet“ auf dieser Konferenz vorstellen darf.

„Equinet“ ist das Nachfolgeprojekt des Projektes „Die Rolle spezialisierter Stellen für die einheitliche und dynamische Umsetzung der Antidiskriminierungsgesetzgebung der EU“ („Towards a uniform and dynamic implementation of EU anti-discrimination legislation: the role of specialised bodies“), das von der Europäischen Kommission im Rahmen des Aktionsprogramms zur Bekämpfung von Diskriminierungen finanziert wurde.

Die Richtlinien des Rates 2000/43/EC (Rasse oder ethnische Herkunft) und 2000/78/EC (Rahmenrichtlinie) ergänzten die seit langem bestehenden Bestimmungen der Europäischen Union über die Gleichbehandlung der Geschlechter. Die Umsetzung der sogenannten Antidiskriminierungsrichtlinien erforderte die Einführung neuer rechtlicher Begriffe sowie die Ausweitung der Antidiskriminierungspolitik vom Genderbereich auf die neuen Merkmale.

In den meisten EU Mitgliedstaaten fehlt es an praktischen Erfahrungen im Umgang mit den Begriffen:

- Direkte bzw. indirekte Diskriminierung
- Objektive Rechtfertigung
- Belästigung
- Anleitung zur Belästigung
- Beweislastumkehrung
- Durchsetzungsmöglichkeiten
- Besondere Stellen zur Bekämpfung von Diskriminierung
- Unterrichtung
- Schutz der Rechte

„Equinet“, das Europäische Netzwerk der Gleichstellungsstellen, unterstützt die Zusammenarbeit dieser Stellen und ermöglicht einen Informationsaustausch quer durch Europa zwischen diesen Stellen. Dadurch soll eine einheitliche Umsetzung des europäischen Antidiskriminierungsrechts und die Aufwertung des Rechtsschutzes der von Diskriminierung betroffenen Personen erreicht werden.

Die Partner des Netzwerkes tauschen ihre Erfahrungen und ihr Wissen im Bereich ihrer rechtlichen Expertise, ihrer Strategien bezüglich der Rechtsdurchsetzung und in der Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Weiters ist das Netzwerk eine Plattform für den Dialog mit den Europäischen Institutionen, die sich mit Antidiskriminierung befassen.

Derzeit sind 28 Institutionen aus 23 Mitgliedstaaten unter der Führung der niederländischen Gleichbehandlungskommission in diesem Netzwerk verbunden. Die belgische „Migration Policy Group“ stellt das Sekretariat zur Verfügung.

Artikel 13 der Richtlinie über ethnische Herkunft verpflichtet die Mitgliedstaaten, eine oder mehrere Stellen zu bezeichnen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskrimi-



nierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft zu fördern. Diese Stellen können Teil einer Einrichtung sein, die auf nationaler Ebene für den Schutz der Menschenrechte oder der Rechte des einzelnen zuständig ist.

Die Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört,

- unbeschadet der Rechte der Opfer und der Verbände, der Organisationen oder anderer juristischer Personen nach Artikel 7 Absatz 2 die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei zu unterstützen, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen;
- unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen;
- unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen.

Der gesetzliche Auftrag und die diesen Stellen übertragenen Aufgaben unterscheiden sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat. Es gibt Stellen, die nur für die Gleichbehandlung bezüglich eines Merkmales eingerichtet sind und solche, deren Aufgabe es ist, sich gegen die Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen einzusetzen, je nach den einzelstaatlichen gesetzlichen Bestimmungen. Auch bezüglich der Fachkenntnisse und Praxis bestehen große Unterschiede zwischen den einzelnen Stellen.

In der ersten Phase des Projektes fanden sieben Tagungen statt. Zwei dieser Tagungen waren Gender-Themen gewidmet: „Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Vergleich zur Diskriminierung aufgrund anderer Merkmale“. Diese Tagung fand in Wien statt. Auch zum Thema „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ fand eine Fachtagung statt. Daran kann man erkennen, wie wichtig die Expertise im Bereich Gleichstellung der Geschlechter für die gesamte Antidiskriminierungsarbeit ist.

Zurzeit liegt der Schwerpunkt der Arbeit von „Equinet“ auf der Verstärkung der Zusammenarbeit und dem Austausch von Informationen. Es sind drei Arbeitsgruppen eingerichtet. Auch Schulungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Antidiskriminierungsstellen finden statt. Ein Hauptanliegen ist das Installieren einer eigenen, der Vernetzung dienenden Internetseite.

Diese Seite existiert bereits und wird in Zukunft zu einem Teil auch der Allgemeinheit zur Verfügung stehen.

DISKUSSIONSBEITRÄGE

Helen GRIMSHAW

Women and Equality Unit, Vereinigtes Königreich

Tindara ADDABBO

Universität Modena und Reggio Emilia, Italien

Loukia ARGYROPOULOU

*Generalsekretariat für die Gleichstellung der Geschlechter,
Griechenland*

Martina THOMASBERGER

Bundesarbeitskammer, Österreich

Catelene PASSCHIER

Europäischer Gewerkschaftsbund (ETUC)

Thérèse de LIEDEKERKE

*Union der Europäischen Industrie- und Arbeitgeberverbände
(UNICE)*

Daniela BANKIER

Europäische Kommission

**Helen GRIMSHAW**

Women and Equality Unit, Department for Communities and Local Government, Vereinigtes Königreich

Vielen Dank, Frau Vorsitzende. Es ist nicht wirklich eine Frage. Ich möchte nur meine Anerkennung für die ausgezeichneten Präsentationen ausdrücken und Ihnen von der Hauptinitiative erzählen, die derzeit in Großbritannien zur Schließung der Lohnschere läuft.

Dabei wird man sicherlich an viele Beiträge der heutigen Sprecher/innen erinnert. Tatsächlich enthält die Initiative viele der bereits erwähnten Elemente. Es handelt sich um die „Kommission für Frauen und Arbeit“ („Women and Work Commission“). Diese vom Premierminister eingesetzte Gruppe von Expertinnen und Experten befasst sich mit der Frage, wie man die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern innerhalb einer Generation beseitigen könnte. Der Kommission gehören Geschäftsleute, Bildungsexpert/innen, Leute aus dem freiwilligen Bereich und von Stellen für Chancengleichheit an. Die Kommission beleuchtete die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen als Wirtschaftsthema. Sie legte im Februar 40 praktische Empfehlungen vor, die alle unterschiedlichen Gründe für die Lohnschere thematisierten, angefangen bei besserer Berufsinformation für Mädchen in der Schule, besser informierten Berufsentscheidungen über Maßnahmen für Frauen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben bis hin zur Unterstützung für Frauen beim Zugang zur Aus- und Weiterbildung im gesamten Verlauf ihres Berufslebens und der Entwicklung ihrer Berufslaufbahnen. Außerdem wurden Empfehlungen zur Verbesserung der Entgeltsysteme und -praktiken und Beseitigung von Diskriminierung am Arbeitsplatz erarbeitet. Es ist ein starkes Programm, das weitergeführt werden wird. Die Regierung wird zu gegebener Zeit einen Aktionsplan erstellen, der vielleicht ein bisschen wie der schwedische Aktionsplan aussehen könnte. Alle Partner/innen, die Regierung, die Gewerkschaften, die Arbeitgeber, Schulen und Bildungsorganisationen werden aufgerufen, ihren Teil beizutragen. Danke.

Tindara ADDABBO

Universität Modena und Reggio Emilia, Italien

Ich bin Tindara Addabbo, Expertin der Abteilung für Chancengleichheit der italienischen Regierung sowie der ISFOL, Organisationseinheit für Chancengleichheit. Ich möchte etwas über die Bedeutung von Indikatoren für den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied und ihre Implikationen in Bezug auf Maßnahmen sagen. Betrachtet man den Lohnunterschied ohne Anpassungen, schneidet Italien hinsichtlich der Größe des Unterschieds ganz gut ab. Berücksichtigt man jedoch die niedrige Beschäftigungsquote von Frauen in Italien im Vergleich zum EU-Durchschnitt und bereinigt man den Lohnunterschied um die nicht zufällige Auswahl von beschäftigten Frauen (Frauen mit einem geringeren Ausbildungsniveau, die im Beschäftigungsfall wahrscheinlich schlechter entlohnt würden, bleiben eher von Beschäftigung ausgeschlossen), so wird deutlich, dass die Differenz stark zunimmt.

Maßgebliche Implikationen hat auch ein weiterer methodologischer Punkt: der Lohnunterschied ist über den gesamten Verteilungsbereich unterschiedlich groß. Wenn wir mit Hilfe ökonomischer Methoden den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied nach Stufen der Lohnverteilung und Bildungsniveaus



zerlegen, stellen wir fest, dass die größten Unterschiede bei weniger ausgebildeten Frauen zu finden sind, und zwar vor allem im ersten Dezil der Verteilung. Das erinnert an die Hypothese vom „klebrigen Boden“ („sticky floor“) und die statistische Diskriminierung schlecht ausgebildeter Frauen.

Diese vergleichsweise größeren geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede bei weniger gut ausgebildeten Frauen sind nicht feststellbar, wenn man nur den Medianwert bzw. die mittlere Lohndifferenz betrachtet. Das hat Implikationen für die Art der Entgeltfestsetzung und erfordert daher weitere Analysen der Auswirkung einer Zunahme der Frauenbeschäftigungsquoten auf den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied. Nach den Lissabon-Zielen sollte die Beschäftigung italienischer Frauen zunehmen. Dadurch könnten mehr Frauen mit geringerem Ausbildungsniveau (derzeit nicht erwerbstätig) auf den Arbeitsmarkt gebracht werden, und die Lohnschere könnte sich vergrößern.

Wenn wir uns nun den gut ausgebildeten Frauen zuwenden, so ist folgendes interessant: bei Frauen mit einem hohen Ausbildungsniveau finden sich die geringsten Lohnunterschiede gegenüber gut ausgebildeten Männern, und zwar auf allen Verteilungsstufen – mit Ausnahme der höchsten Dezile der Lohnverteilung. In den höchsten Dezilen ist die Entgeltdifferenz zwischen gut ausgebildeten Frauen und Männern größer als die zwischen schlechter ausgebildeten Frauen und Männern. Hier gibt es einen engen Zusammenhang mit der Tatsache, dass Frauen in Italien unter einer vertikalen Segregation der Beschäftigung leiden und nur sehr beschränkten Zugang zu Spitzenpositionen haben. Daher gibt es einen dringenden Bedarf an Maßnahmen (wie sie im Laufe dieser Konferenz bereits mehrfach angesprochen wurden) zur Entfernung der gläsernen Decke, die Frauen am Zugang zu Spitzenpositionen hindert.

Loukia ARGYROPOLOU

Generalsekretariat für die Gleichstellung der Geschlechter, Griechenland

Ich danke Ihnen. Ich würde gerne ein gutes Projekt erwähnen. Ich vertrete das Generalsekretariat für die Gleichstellung der Geschlechter, ein Regierungsgremium des Innenministeriums, das dafür zuständig ist, die gesetzliche und reale Gleichstellung in Griechenland zu fördern.

Ich möchte Ihnen allen für die aufschlussreichen Informationen zu diesem Thema danken. Im Hinblick auf Maßnahmen sollte ich die Initiative unseres Forschungszentrums für Gleichstellung der Geschlechter erwähnen. KETHI ist eine unter Privatrecht agierende juristische Person und wird vom Generalsekretariat für die Gleichstellung der Geschlechter in Griechenland überwacht. KETHI setzte ein europäisches Projekt mit der Bezeichnung „Equal pay, mind the gap“ in den Jahren 2002 bis 2003 um.

Um mich kurz zu fassen, erwähne ich nur, dass der Hauptschwerpunkt dieses Projekts darin bestand, auf der Erfahrung der transnationalen Partner aufzubauen, und zwar hauptsächlich auf der Basis von Vernetzung, von der wir heute schon öfter gehört haben. Das erwünschte Ergebnis war, ein Bewusstsein für Frauen am Arbeitsmarkt zu schaffen und die Lohnschere zwischen Frauen und Männern durch Information, Sensibilisierung, Kampagnen sowie Schulung von Fachleuten sichtbar zu machen. Ein weiterer wichtiger Zweck war, Frauen-NGOs zu mobilisieren und schließlich Entgeltgleichheit auf die Tagesordnung der Sozialpartner zu setzen.



Im Hinblick auf das oben erwähnte Problem gab es wichtige Schlussfolgerungen. Kurz gesagt, können Maßnahmen, die auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben abzielen, neben einer gerechten Verteilung der Arbeit innerhalb der Familie das Problem der Einkommensschere positiv beeinflussen; weitere ernstzunehmende Schlüsselfaktoren sind die Förderung des Dialogs zwischen den Sozialpartnern und die Zusammenarbeit von staatlichen Behörden und Frauenorganisationen. Die Überwachung relevanter Indikatoren zur Erfassung von Problemen in Bezug auf Gleichstellung von Frauen und Männern wird zur Verringerung der Entgeltungleichheit beitragen. Ein wichtiger Beitrag ist auch die Verwendung eines einheitlichen Lohnsystems. Wie wir heute gehört haben, ist das ein entscheidender Punkt. Die Existenz der geschlechtsspezifischen Segregation der Arbeit weist auf ungenutzte produktive Ressourcen hin. Abschließend möchte ich noch sagen, dass der traditionelle Charakter einer nationalen Gesellschaft ein hartnäckiges Hindernis für Änderungen darstellt. Obgleich es für den Schutz der Gleichstellung gesetzliches Rüstzeug geben mag, bestehen doch wegen vorherrschender männerzentrierter Gesichtspunkte häufig Unstimmigkeiten im Hinblick auf die praktische Umsetzung. Ich danke Ihnen.

Martina THOMASBERGER
Bundesarbeitskammer, Österreich

Ich bin Martina Thomasberger und arbeite in der Frauenabteilung der Arbeiterkammer in Wien. Wir vertreten Arbeitnehmer/innen in Österreich.

Ich würde gerne kurz auf etwas zurückkommen, worauf Regine Winter in ihrer Präsentation hingewiesen hat, nämlich darauf, dass der Gerichtshof, soweit die weitere Entwicklung der Rechtsprechung betroffen ist, auf Fragen der Mitgliedstaaten oder Vorlagen der nationalen Gerichtshöfe angewiesen ist.

Wir bieten unseren Mitgliedern detaillierte Rechtsberatung und, sofern erforderlich, individuelle Beratung in Gerichtsverfahren. Der Fall Brunnhöfer kam zwar von unserer Kammer in Wien, und wir haben das Verfahren des Gerichtshofs unterstützt. Aber für die betroffenen Frauen ist das eine nervliche, seelische, und sehr oft auch eine finanzielle Belastung. Letztere übernehmen wir in manchen Fällen für unsere Mitglieder. Es ist für eine Einzelperson sehr schwierig, all dem standzuhalten und den ganzen Prozess durchzustehen. Aus unserer Sicht wäre es angemessen und wichtig, dass die Fälle auf einer weniger individuellen Basis vor Gericht kämen.

Ich glaube, dass der „Fahrplan“ diese Idee beinhaltet. Ich meine, dass unter anderem die Umsetzung der Richtlinien verbessert werden muss. Ich hoffe, dass die Debatte über den „Fahrplan“ und die Verbesserungen bei der Umsetzung zu einer Situation führen können, in der es nicht so sehr immer die Einzelperson ist, die den Fall vor Gericht bringen muss. Offensichtlich können wir diesen Grundsatz nicht loswerden, weil man diese gesetzliche Sicherheit auch für die Einzelperson braucht. Aber neue Wege beim gesetzlichen Schutz in Diskriminierungsfällen könnten die Möglichkeit erhöhen, dass Sozialpartner einen Fall unter bestimmten Umständen für Einzelpersonen vor Gericht zu bringen. Vielen Dank.



Catelene PASSCHIER
Europäischer Gewerkschaftsbund (ETUC)

Ich möchte Ihre Anmerkung unterstützen, nämlich dass wir tatsächlich immer öfter sehen, was auch ich erwähnt habe, dass man in vielerlei Hinsicht bei Einzelfällen an Grenzen stößt. Zunehmend sind Fälle erfolgreich, bei denen Gruppen, Gewerkschaften oder Nichtregierungsorganisationen sich einer bestimmten Angelegenheit annehmen. In Großbritannien gab es einige interessante Ergebnisse, weil es da diesen großen Arbeitgeber gab – den Nationalen Gesundheitsdienst (National Health Service, NHS) – und Frauen im NHS einen Fall aufgreifen konnten, weil es Vergleichsmöglichkeiten innerhalb einer sehr großen Gruppe gab. Aber für Frauen, die in einer sehr kleinen Firma beschäftigt sind, sind Vergleichsmöglichkeiten nur sehr schwer zu finden, selbst wenn sie das Gefühl haben, dass sie nicht gerecht behandelt werden. Wir denken, dass es nützlich wäre, auch vor Gericht ein kollektives Klagerecht zu haben. Aber gleichzeitig glaube ich, dass das zwar wichtig ist, aber nicht ausreicht. Wir können die Ergebnisse nicht nur mit Hilfe von Gerichtsfällen erzielen. Gerichtsfälle können eine Art „Motor“ sein, um die Dinge in Bewegung zu bringen. Zweifellos sind sie sehr wichtig, um eine Wissensgrundlage über rechtliche Verpflichtungen zu schaffen. Aber gleichzeitig meine ich, dass es durchaus sehr starke Argumente dafür gibt, gerade bei Kollektivverhandlungen viel mehr Augenmerk auf gleiches Entgelt zu legen. Aktionen wie die der belgischen Gewerkschaften – ein „Tag des gleichen Entgelts“, Bewusstseinsbildung, Entwicklung von Instrumenten, entsprechende Handlungen setzen und dann die Dinge in Bewegung bringen, mit Unterstützung einer Charta für Gleichstellung der drei Verbände in Belgien versuchen, Gleichstellung als Schwerpunkt auf die Tagesordnung der Gewerkschaften zu setzen. Diese Dinge passieren auch auf Seiten der Arbeitgeber. Das ist es wohl, was wir brauchen. Aber Rechtsfälle und kollektive Klagerechte sind natürlich ein wichtiges unterstützendes Instrument.

Thérèse de LIEDEKERKE
Union der Europäischen Industrie- und Arbeitgeberverbände (UNICE)

Klarerweise muss in einem Rechtsstaat eine Person, der Unrecht geschehen ist, Zugang zu Gerichten haben. Im Hinblick auf Gruppen- bzw. Sammelklagen bin ich ein bisschen vorsichtiger, denn das ist schon wieder eine andere Art von Geltendmachung. Meiner Meinung nach muss man auch anerkennen, dass man dann Prozesse aus eher politischen Gründen führen kann, die für Arbeitgeber sehr weitreichende Auswirkungen haben können. Damit hat man also ein Instrument, das für andere Zwecke benutzt werden kann.

Wir müssen umso vorsichtiger sein, als wir im EU-System bereits eine teilweise Beweislastumkehr haben. Es gibt sehr weitreichende Schutzmaßnahmen für die einzelne Person. Verschiebt man das Gleichgewicht, könnte das sogar negative Auswirkungen für die Wirtschaft als Ganzes haben, nicht bloß für einzelne Arbeitgeber.

Abschließend möchte ich noch sagen, dass vielleicht vergessen wurde – oder nicht mit genügender Klarheit gesagt – dass es in einer Marktwirtschaft immer Entgeltunterschiede geben wird. Wenn man gesundes Wirtschaftswachstum und eine gesunde Beschäftigungslage haben will, müssen die Löhne mit den Produktivitätsniveaus im Einklang sein. Es gibt gute Gründe für Entgeltunterschiede. Wenn wir die Entgeltschere diskutieren, dann geht es um ein statisti-



ches Symptom der Tatsache, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt noch keine Chancengleichheit mit Männern erreicht haben. Wir sprechen aber nicht über die Tatsache, dass es generell Diskriminierungen gibt. Ein Verschwinden von Entgeltunterschieden zu befürworten, wäre mit einer Marktwirtschaft unvereinbar.

Daniela BANKIER
Europäische Kommission

Ich wollte nur kurz die Bemerkung unserer Kollegin von der österreichischen Arbeiterkammer kommentieren.

Ich denke, es ist ein sehr interessanter Punkt, die Spannung zwischen dem kollektiven Charakter unseres Problems – den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden – und dem individuellen Charakter einer Anrufung nationaler Gerichte herauszuarbeiten. Es bleibt natürlich extrem schwierig (und das muss man anerkennen) für einzelne Frauen oder Opfer, ihre Rechte vor nationalen Gerichten einzufordern.

Die jüngste europäische Gesetzgebung anerkennt diese Schwierigkeit in der Richtlinie 2002/73, die heute Morgen zitiert wurde. Wir sehen für Mitgliedstaaten eine Verpflichtung vor: Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass interessierte Organisationen für oder im Namen des Opfers Diskriminierungsfälle vor nationale Gerichte bringen können. Natürlich können Fälle, die vor nationale Gerichte kommen, ihren Weg durch Vorabentscheidung bis zum Europäischen Gerichtshof nehmen. Ich denke also, dass die jüngste europäische Gesetzgebung diese Schwierigkeiten gewissermaßen schon zur Kenntnis nimmt.
Vielen Dank.

SCHLUSSBEMERKUNGEN

Luisella PAVAN-WOOLFE

*Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung,
soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit*

Theresa PHILIPPI

Kabinett der Bundesministerin Maria Rauch-Kallat



Luisella PAVAN-WOOLFE

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit

Ich möchte der Präsidentschaft nochmals dafür danken, dass sie diese Konferenz über ein zentrales, wenngleich komplexes Thema initiiert hat.

Wir hatten interessante Diskussionen mit zuweilen auch unterschiedlichen Sichtweisen, was als weiterer Beweis für die Komplexität des Themas, mit dem wir uns auseinandersetzen, gewertet werden kann.

Im Zuge dieses langen Tages hatten wir Gelegenheit, Beiträge zu folgenden Aspekten zu hören:

- 1) Die Entgeltunterschiede aus der Sicht der Wirtschafts- und Rechtsexpert/innen
- 2) Maßnahmen der Mitgliedstaaten, gegen das Problem vorzugehen
- 3) Reaktion der Sozialpartner
- 4) Beispiele guter Praktiken

Nun ist es an der Zeit, unsere Diskussionen zusammenzufassen und Wege für zukünftige Aktivitäten abzustecken.

Auf der einen Seite haben wir Tatsachen. Die Bedeutung der Frauen am Arbeitsmarkt ist in den letzten Jahrzehnten stark gewachsen. Tatsächlich verdanken wir einen Großteil des Fortschritts, den wir im Sinne der Beschäftigungsziele von Lissabon verzeichnen konnten, dem kontinuierlichen Eintritt von Frauen in das Erwerbsleben. Drei Viertel der in den letzten fünf Jahren in der EU geschaffenen neuen Arbeitsplätze wurden von Frauen besetzt. Trotzdem bleibt die Beschäftigungsquote bei Frauen niedriger als bei den Männern (um etwa 15 Prozentpunkte). Was aber noch wichtiger ist: die Beschäftigungsstrukturen von Frauen und Männern sind signifikant verschieden. So sind z.B. von Teilzeitarbeit nahezu ein Drittel der Frauen betroffen, während der Anteil der Männer nur 7% beträgt.

Das weist auf die qualitative im Unterschied zur quantitativen Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt hin. Tatsächlich ist das Hauptproblem von Frauen ihre Position auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zu Männern. Ein Großteil der Entgeltungleichheit resultiert aus der geringeren Wertschätzung von Frauenarbeit. Frauen sind überwiegend in gering bewerteten Jobs anzutreffen, im Dienstleistungssektor, im öffentlichen Bereich und in Teilzeitjobs. Innerhalb der EU arbeiten die meisten Frauen als Verkäuferinnen, Haushaltshilfen oder im Bereich der Personenbetreuung. Das sind alles niedrig entlohnte Jobs. Im Gegensatz dazu sind alle Wachstumsbranchen, vor allem im Bereich der Hochtechnologie, von Männern dominiert. Und von den Frauen mit Karriere sind nicht einmal 30% in Entscheidungspositionen. Die gläserne Decke hindert sie daran, höhere Verantwortungsebenen und höher bezahlte Jobs zu erreichen.

Diese Segregation wird durch die Ausbildungswahl noch verstärkt, die von einem frühen Alter an dazu führt, dass sich junge Frauen und Männer an unterschiedlichen Branchen und unterschiedlichen Berufslaufbahnen orientieren. Aber die Segregation ist auch das Ergebnis von Stereotypen und ihrem Einfluss auf die Attraktivität einer bestimmten Branche für Frauen und Männer. Segregation ist



ebenso ein Spiegelbild der fehlenden Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatleben, die Frauen in unerwünschte Arbeitsstrukturen zwingen kann, wie etwa in Teilzeitarbeit, die schlechter bezahlt und geringer geschätzt werden und bei denen es weniger Karrierechancen gibt.

Schließlich hat die Lohnschere auch weitreichende Folgen im Kontext demographischer Veränderungen. Geringere Verdienste und kürzere Berufslaufbahnen beeinträchtigen Frauenpensionen nämlich sehr stark, noch dazu wo Frauen länger leben als Männer. Als Folge bleiben Frauen ihr ganzes Leben lang wirtschaftlich abhängig; drei Viertel der in der EU in Armut lebenden Personen sind Frauen.

Aus dieser von allen heutigen Teilnehmer/innen geteilten Analyse geht hervor, dass die bloße Existenz geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede in allen Mitgliedstaaten ein Beweis für eine Reihe von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in unserer heutigen Gesellschaft ist, wie etwa wirtschaftliche Ungleichheiten, Stereotypen, Ungleichgewicht in Bezug auf Zuständigkeiten und mangelnde Vertretung auf der Entscheidungsebene.

Wie schon heute Morgen unter anderem von Minister Fahey ausgeführt, erfordert der Kampf gegen die ungleiche Entlohnung eine umfassende Vorgehensweise, die alle zugrunde liegenden Faktoren anspricht:

- Zugang zum Arbeitsmarkt mit qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen,
- Gewährleistung eines zufriedenstellenden Gleichgewichts zwischen Beruf und Privatleben für alle, nicht nur für Frauen,
- Förderung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zu Entscheidungspositionen,
- Bekämpfung von Stereotypen, ganz besonders auch in der Erziehung und Ausbildung.

Es ist nicht überraschend, dass dies vier der sechs Schwerpunktbereiche sind, die in dem am 1. März von der Kommission beschlossenen „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ für Gemeinschaftsmaßnahmen in den nächsten Jahren ausgewiesen werden.

Dies bestätigt die Rolle des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds als „Thermometer“ für den Grad der Ungleichheit von Männern und Frauen, wie schon von Catelene Passchier heute Nachmittag erwähnt. Der Kampf gegen die Lohnschere lässt sich einfach in einen Kampf für mehr Gleichstellung zwischen Frauen und Männern übersetzen.

Wenn wir diesen Kampf gewinnen wollen, brauchen wir Unterstützung durch ein klares Bekenntnis auf der höchsten politischen Ebene. In dieser Hinsicht ist auch der von den Staats- und Regierungschefs bzw. -chefinnen letzten März beschlossene „Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter“ eine ermutigende Botschaft.

Auch die Sozialpartner haben eine ganz besondere Verantwortung im Hinblick auf die Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede. Schließlich wird die Höhe der Löhne in den Unternehmen festgelegt. Mit dem „Aktionsrahmen“ haben sie eine ermutigende Botschaft ausgesandt, dass die Verringerung der Entgeltungleichheit im Interesse aller ist, sowohl von Arbeitnehmer/innen als auch Arbeitgeber/innen.



Schließlich sieht der „Fahrplan“ auf der europäischen Ebene vor, dass wir nächstes Jahr eine Mitteilung zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern präsentieren werden. Sie wird vermutlich mit großem Interesse erwartet, aber auch mit großen Erwartungen verbunden sein. Das wird keine leichte Aufgabe, doch liefert die heutige Konferenz sehr wichtigen Input für unsere Arbeit.

Um bei den Faktoren anzusetzen, die der geschlechtsspezifischen Lohnschere zugrunde liegen, sind jedenfalls folgende Maßnahmen notwendig:

- Informationen über das Phänomen erarbeiten, vor allem Statistiken;
- die Lohnschere als Teil der Lissabon-Strategie ausweisen, insbesondere in den nationalen Reformprogrammen;
- das Gleichgewicht von Beruf und Privatleben für alle fördern, einschließlich flexibler Arbeitsregelungen;
- Karrieren von Frauen fördern und die gläserne Decke durchbrechen;
- Stereotype bei Erziehung, Ausbildung und in den Medien bekämpfen.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit.



Theresa PHILIPPI
Kabinett der Bundesministerin Maria Rauch-Kallat

Frau Pavan-Woolfe, ich danke Ihnen herzlich für Ihre abschließenden Bemerkungen. Ich werde meine Zusammenfassung sehr kurz halten, weil wir schon eine halbe Stunde Verspätung haben.

Wie von Dr. Ranftl in ihrem Vortrag erwähnt, fanden die letzten großen Konferenzen über die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede im Jahr 2002 statt. Sowohl der Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern als auch der Europäische Pakt für die Gleichstellung von Frauen und Männern behandeln die Frage der Entgeltgleichheit als eine ihrer Schlüsselprioritäten. Die Motivation der österreichischen Präsidentschaft zur Initiierung dieser Konferenz bestand darin, der Diskussion der Lohnschere neue Impulse zu verleihen und Voraussetzungen zu schaffen, damit die Sache in Schwung kommt.

Die heutige Konferenz versammelte Expertinnen und Experten aus allen EU-Ländern sowie aus Bulgarien und Rumänien. Die Einladung politischer Vertreterinnen und Vertreter, nationaler und Europäischer Sozialpartner, von Expert/innen der nationalen Gleichstellungsstellen und NGOs zielte darauf ab, ein Forum für den Austausch von Informationen und besten Praktiken innerhalb der EU-Mitgliedstaaten bereitzustellen und die Schaffung eines immer engeren Netzes aller relevanten Partnerinnen und Partner zu ermöglichen, die am Prozess der Schließung der Lohnschere beteiligt sind. Die im Laufe des Nachmittags präsentierten Frauenprojekte ebenso wie Vereinbarungen wie der im März 2005 von den Europäischen Sozialpartnern unterzeichnete Aktionsrahmen zur Gleichstellung der Geschlechter, gezielte Maßnahmen für Chancengleichheit (wie von Minister Fahey vorgestellt) und gesetzliche Bestimmungen (skizziert von Asa Regner und Catherine Laret-Bedel) zeigen, dass die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern eine Behandlung von verschiedenen Seiten und auf mehreren Ebenen erfordern und ihre Reduktion von einer klaren Verpflichtung getragen werden muss: Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern sind ungerechtfertigt und dürfen nicht länger toleriert werden.

Wie von Dr. Ranftl erwähnt, wird die Entgeltgleichheit der Geschlechter eine positive Wirkung auf die nationalen Ökonomien haben. Wenn wir mit dem Lissabon-Prozess vorankommen wollen, dürfen wir nicht auf einem Auge blind sein – wirtschaftlicher Fortschritt ist nicht möglich, wenn eine Hälfte der Bevölkerung zurückgelassen wird. Gemeinsam werden Frauen und Männer sich bemühen, die vom Europäischen Rat im Jahr 2000 so mutig festgelegten Lissabon-Ziele zu erreichen.

Direkte Diskriminierung, Stereotypen, Branchen- und Berufssegregation, nicht lineare Karrieren wegen der Betreuung von Kindern, älteren Personen und anderen Angehörigen, traditionelle Entscheidungen bei der Berufswahl von Frauen, Zugang zu Bildung und Ausbildung, indirekt benachteiligende Arbeitsplatzbewertungs- und Entgeltsysteme wurden als Hauptursachen für die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede ermittelt. Gesetzliche Instrumente und ihre korrekte Umsetzung, wirksame staatliche Gleichstellungsmaßnahmen, die Einbeziehung von Frauen in Lohnverhandlungen, Maßnahmen für Frauen und Männer zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Initiativen für Höherqualifizierung und Mentoring für Frauen auf dem Arbeitsmarkt gehören zu den aussichtsreichen Lö-



sungsmethoden zur Beseitigung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern.

Asa Regner und andere Sprecher/innen erinnerten uns heute daran, dass die Entgeltungleichheit ein Problem ist, das die gesamte Frage der Machtstrukturen in der Gesellschaft berührt. Hier besteht für uns alle Handlungsbedarf. Da die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede ein komplexes und facettenreiches Vorhaben ist, kann es nur in Zusammenarbeit mit allen relevanten Partnern und Institutionen bewältigt werden.

Nun möchte ich der Europäischen Kommission dafür danken, dass sie die österreichische Präsidentschaft bei der Finanzierung und Organisation dieser Konferenz unterstützt hat. Mein Dank geht an Frau Pavan-Woolfe für ihre brillante Moderation, an Fay Devonic für ihre große Unterstützung, an Daniel Waterschoot für seine Problemlösungen, und an meine Landsmännin Daniela Bankier, die mir dabei half, dem Kampf mit der Lohnschere neue Impulse zu verleihen. Schließlich möchte ich allen Sprecher/innen für ihre wertvollen Beiträge und Aspekte danken. Vielen Dank Ihnen allen für Ihre Aufmerksamkeit und den interessanten Input.

FRAUEN-EURO (WOMEN'S EURO)



WOMEN'S EURO



In Finland, a salary differential between women and men still exists. It is approximately 20 % in men's favour.

The salary level must be equalised:

- equal salary must be paid for the same and equally valued work
- supporting women's salary and career development must be considered in gender equality action plans at work places
- in the salary reform, a personal bonus must be used in equalising women's and men's salary level
- women's higher level of education must show in their salaries and career development
- the costs of parenthood must be divided equally between the employers of both parents

Low paid fields are dominated by women. In incomes policy negotiations, sufficient salary lots for women must be accepted in order to make the salary level of female-dominated fields meet that of the male-dominated fields. Respect for female-dominated fields can thus be increased by concrete action.

THIS MATTER MUST BE CORRECTED. THE TIME IS NOW!

The benefactor of Women's Euro campaign, describing women's salary differential, is the Minister of Social Affairs and Health, Sinikka Mönkäre.



The campaign is carried out by WomenIT - Women in Industry and Technology (www.womenit.info). The campaign takes place May 2004 - April 2005. The idea is borrowed from www.htf.se/kvinnoslantenn



Bestellungen unter:

+43 1 711 00-4700

broschuerenservice@bmgf.gv.at