



NEUE HERAUSFORDERUNGEN FÜR TARIFVERHANDLUNGEN:

AUFBAU VON VERHANDLUNGSKAPAZITÄTEN
IN EINER SICH ÄNDERNDEN ARBEITSWELT

LOHNGLEICHHEIT

Dr. Barbara Helfferich
Alazne Irigoien

Brüssel, Oktober 2022
Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)

ISBN :978-2-931229-00-2

EAN :978293122900Z



**Mit finanzieller Unterstützung
der EU-Kommission**

NEUE HERAUSFORDERUNGEN FÜR TARIFVERHANDLUNGEN

AUFBAU VON VERHANDLUNGSKAPAZITÄTEN IN EINER
SICH ÄNDERNDEN ARBEITSWELT

LOHNGLEICHHEIT

Brüssel, Oktober 2022

Vorwort



Wenn sich Frauen in ihrer Gewerkschaft zusammenschließen, können sie für bessere Bedingungen, Lohnerhöhungen, mehr Sicherheit, Ausbildung, Gesundheit und Sicherheit, ein Mitspracherecht in Bezug auf Arbeitszeiten, gerechtere Beförderungen, mehr bezahlten Urlaub und eine angemessene Rente verhandeln.

Während der Kampf um gleiche Löhne sicherlich schwer ist, hat er in der europäischen Gewerkschaftsbewegung schon seit vielen Jahren Priorität, die auf europäischer Ebene deutlich an Dynamik gewonnen hat.

Wir stehen kurz vor der Verabschiedung einer EU-Richtlinie, die das Potenzial hat, gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit durchzusetzen und Arbeitnehmerinnen und ihren Gewerkschaften das Recht auf Tarifverhandlungen einzuräumen, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle endlich zu schließen.

Der folgende Bericht spricht sich dafür aus, gleichen Lohn ganz oben auf die Tagesordnung unsere Verhandlungen zu setzen und die richtigen Lehren aus der COVID-19-Pandemie zu ziehen:

Egal wer sie ist oder was sie tut, jede Arbeitnehmerin verdient gleichen Lohn!

Esther Lynch

Stellvertretende Generalsekretärin des EGB

Inhalt

	Vorwort	4
1	EINLEITUNG	6
2	METHODIK	8
	2.1. Heranziehung von Literatur und Analyse bestehender Daten	8
	2.2. Umfrage: quantitative Daten und erste qualitative Informationen	8
	2.3. Interviews mit Gewerkschaften nach Ländern	10
3	GLEICHER LOHN IM KONTEXT	11
	3.1. Gleicher Lohn im internationalen Kontext	11
	3.2. Gleicher Lohn im europäischen Kontext	11
4	DIE ROLLE DER GEWERKSCHAFTEN BEI DER FÖRDERUNG FAIREN ENTGELTS: TARIFVERHANDLUNGEN SIND DER SCHLÜSSEL ZU GLEICHEM LOHN	14
	4.1. Gewerkschaftsstrategien zum Angriff des Themas gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit durch Tarifverhandlungen	15
	4.2. Gewerkschaftsstrategien jenseits von Tarifverhandlungen	19
5	BEWÄHRTE VERFAHREN AUF NATIONALER EBENE IN EUROPA	20
	5.1. ÖSTERREICH	20
	5.2. BELGIEN	23
	5.3. DÄNEMARK	28
	5.4. FRANKREICH	33
	5.5. DEUTSCHLAND	40
	5.6. ISLAND	43
	5.7. ITALIEN	48
	5.8. LETTLAND	54
	5.9. POLEN	59
	5.10. SPANIEN	63
	5.11. VEREINIGTES KÖNIGREICH	72
6	ERKENNTNISSE: CHANCEN UND HINDERNISSE	77
7	SCHLUSSFOLGERUNGEN	79
8	EMPFEHLUNGEN	81
9	LISTE DER ABKÜRZUNGEN	83



EINLEITUNG

Tarifverhandlungen sind ein entscheidendes Instrument für Gewerkschaften, um bessere Bedingungen für die Beschäftigten auszuhandeln und für Lohnerhöhungen, mehr Sicherheit, Ausbildung, Gesundheit und Sicherheit, ein Mitspracherecht in Bezug auf Arbeitszeiten, gerechtere Beförderungen, mehr bezahlten Urlaub und eine angemessene Rente zu sorgen.

Die COVID-19-Pandemie hat wichtige Veränderungen in der Arbeitswelt ausgelöst, die in den Mittelpunkt der Tarifverhandlungen gestellt werden müssen. Die Rückkehr an den Arbeitsplatz und die sich ändernden Arbeitspraktiken implizieren, dass die neuen Arbeitspraktiken in den Tarifverträgen berücksichtigt werden müssen. Diese neuen Herausforderungen für Tarifverhandlungen erfordern auch ein tieferes Verständnis der anhaltenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten. In dieser Phase ist es von entscheidender Bedeutung, dass neue Arbeitspraktiken und die Rückkehr an den Arbeitsplatz die bestehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt nicht verschärfen.

Tarifverhandlungen sind ein wirkungsvolles Mittel, um die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt und darüber hinaus zu erreichen, unter anderem, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern, niedrige Löhne zu bekämpfen, die Unterbewertung der von Frauen geleisteten Arbeit zu beenden, Arbeitsplätze frei von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung zu gewährleisten sowie die Arbeit so zu organisieren, dass eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht wird (EGB, 2022).

Die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes trägt in nicht geringem Maße zum anhaltenden geschlechtsspezifischen Lohngefälle bei. In der COVID-19-Krise haben schlecht bezahlte Arbeitnehmerinnen, die in Pflege- und Reinigungsberufen in der Mehrheit sind, den wahren Wert ihrer Arbeit für die Gesellschaft als Ganzes bewiesen.

EGB-Projekt: Neue Herausforderungen für Tarifverhandlungen – Aufbau von Verhandlungskapazitäten in einer sich ändernden Arbeitswelt

Das EGB-Projekt „Neue Herausforderungen für Tarifverhandlungen – Aufbau von Verhandlungskapazitäten in einer sich ändernden Arbeitswelt“ stellt Tarifverhandlungen in den Mittelpunkt der Erholung nach der COVID-19-Pandemie, indem es untersucht, wie neu auftretende Probleme in der Arbeitswelt bei Tarifverhandlungen angegangen werden.

Das Projekt gliedert sich in zwei Themencluster:

Im ersten Cluster geht es um die Frage gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit und den Gewerkschaftsstrategien zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten mithilfe von Tarifverhandlungen.

Im zweiten Cluster wird untersucht, wie Tarifverhandlungsstrategien auf Arbeitszeitverkürzungen, Privatsphäre und Überwachung von Arbeitnehmern sowie auf den Kampf gegen die extreme Rechte eingegangen sind.

Das Projekt zielt darauf ab, den Verhandlungsführern konkrete und zugängliche Instrumente zur Verfügung zu stellen, die sie dabei unterstützen, neue Probleme und anhaltende Ungleichheiten ganz oben auf ihre Tarifverhandlungsagenda zu setzen.

Der Grundsatz gleicher Löhne unabhängig vom Geschlecht in Bezug auf alle Aspekte und Vergütungsbedingungen für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist in der Richtlinie zum gleichen Entgelt (Richtlinie des Rates 75/117/EWG) enthalten und seit 1957 in den europäischen Verträgen verankert. Dennoch haben die Regierungen es bisher versäumt, gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit durchzusetzen. Wie dieser Bericht veranschaulicht wird, könnten sich die Gewerkschaften besser mit diesem Thema beschäftigen, aber sie sind bereits auf einem guten Weg.

Recherchen zu geschlechtsspezifischem Lohngefälle zeigen tendenziell, wie wichtig es ist, für gleichwertige Arbeit gleichen Lohn zu gewährleisten und nicht einfach gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

„Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit bedeutet in der Praxis, dass Frauen und Männer, aber auch Personen, die sich anders identifizieren, gleich entlohnt werden sollten, wenn sie identische oder ähnliche Tätigkeiten ausüben, aber auch, dass sie gleichen Lohn verdienen sollten, wenn sie völlig unterschiedliche Arbeit leisten, deren Gleichwertigkeit aufgrund ‚objektiver‘ Kriterien nachgewiesen werden kann. Diese objektiven Kriterien umfassen tendenziell berufsbezogene Merkmale wie Fähigkeiten, Anstrengungen, Verantwortungsebene, Arbeitsbedingungen und Qualifikationen. „Gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit“ zu gewährleisten, trägt dazu bei, die historische Unterbewertung der von Frauen dominierten Tätigkeiten zu korrigieren. Männer sind in höher bezahlten Sektoren nach wie vor überrepräsentiert und Frauen in den geringer bezahlten Sektoren, obwohl viele von Frauen und Männern dominierte Sektoren ähnliche tätigkeitsbezogene Merkmale und einen vergleichbaren Wert aufweisen“¹ (OECD, 2021).

Dieser Projektbericht erscheint zu einer Zeit, in der auf europäischer Ebene eine deutliche Tendenz besteht, sich dem Thema gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit zu stellen. Im März 2021 hat die Europäische Kommission einen lang erwarteten Vorschlag für eine Richtlinie vorgelegt, die Lohntransparenz gewährleisten soll, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu schließen und endlich gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit durchzusetzen. Auch dank langjähriger Bemühungen der europäischen Gewerkschaftsbewegung enthält der Richtlinienentwurf Bestimmungen zur Durchsetzung gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit.

Während die europäische und nationale Gesetzgebung von entscheidender Bedeutung dafür sind, die grundlegenden Rechte und den Rahmen für gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit festzulegen, sind bewährte Praktiken der Sozialpartner und vor allem Tarifverträge von größter Bedeutung für die Umsetzung bestehender Rechte und die Bereitstellung dringend benötigter zusätzlicher Rechte und Praktiken. Ohne das aktive Engagement der Gewerkschaften für gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit bleibt das angestrebte Ziel ein schwer fassbarer Wunsch.

Diese Studie zielt darauf ab, die Aufnahme des Themas bezüglich der Politik und Verhandlungsstrategien der Gewerkschaften zu beurteilen. Sie identifiziert bewährte Verfahren in elf europäischen Ländern², die als Orientierungshilfe für den Umgang mit „neuen Herausforderungen“ in Tarifverhandlungen dienen: künftige Richtlinien und Maßnahmen im Zusammenhang mit gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit. Mit ihr soll zudem bewirkt werden, dass die Gewerkschaften und die breite Öffentlichkeit bezüglich des Themas gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit sensibilisiert werden bzw. wird.

Diese Studie ist in sechs Kapitel unterteilt. Kapitel 2 beleuchtet die Methodik der Studie, die im Juni 2021 mit einer Umfrage unter EGB-Mitgliedern zum Thema gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit begann, und wie dieses Thema auf nationaler oder sektoraler Gewerkschaftsebene angegangen wird. Anschließend wird in der Studie der rechtliche und politische Hintergrund untersucht, wobei in Kapitel 3 sowohl die europäische als auch die nationale Ebene betrachtet wird. Kapitel 4 beschreibt die Rolle der Gewerkschaften bei der Durchsetzung einer gleichen Entlohnung und eines gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit. Sie nimmt Tarifverträge und andere Maßnahmen und Instrumente unter die Lupe, die Gewerkschaften eingesetzt haben und einsetzen, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu schließen, indem sie sich auf gleichwertige Arbeit konzentrieren. Kapitel 5 enthält elf Länderprofile über und rund um den nationalen sozialen Dialog sowie bewährte Verfahren zur Lösung des Problems eines gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit. Kapitel 6, **Erkenntnisse**, zieht einige wichtige Schlussfolgerungen und präsentiert die Ergebnisse mit Schwerpunkt auf Chancen und Hindernisse. Kapitel 7 enthält schließlich Empfehlungen für die Sozialpartner.

¹ Weitere Informationen finden Sie auf der Website der OECD unter: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/eba5b91d-en/index.html?itemId=/content/publication/eba5b91d-en>

² Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Island, Italien, Lettland, Österreich, Polen, Spanien und das Vereinigte Königreich

Diese Studie nutzt eine umfassende und vielseitige Methodik: 1. Sie hat einschlägige Literatur herangezogen und die bereits vorhandenen Daten über gleichen Lohn und Tarifverhandlungen analysiert; 2. Sie begann mit einer Online-Umfrage, um erste quantitative und qualitative Daten zu sammeln, um die zu analysierenden Länder auszuwählen, und schließlich 3. Sie beruht auf Interviews mit Gewerkschaftsvertretern mit Erfahrung auf den Gebieten Tarifverhandlungen und/oder Gleichstellung der Geschlechter (z. B. Angehörige von Frauenausschüssen).

Die Länder der länderspezifischen Profilstudien wurden auf der Grundlage der Umfrageergebnisse unter Berücksichtigung bestehender bewährter Verfahren ausgewählt, wobei auf das geografische Gleichgewicht und die Größe der EGB-Mitgliedsorganisationen geachtet wurde. Die elf teilnehmenden europäischen Länder stellen eine ausgewogene Mischung verschiedener Gesetzgebungsmodelle, Tarifverhandlungsstrukturen und Praktiken dar. Wie dieser Bericht zeigt, wurden in jedem Land und in jedem Sektor bewährte Verfahren vorgefunden.

2.1

HERANZIEHUNG VON LITERATUR UND ANALYSE BESTEHENDER DATEN

Die Studie zieht Literatur und Beweismittel heran, einschließlich Forschungsarbeiten und Daten der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI) und der EU-Institutionen einschließlich EU-Agenturen wie EIGE und EUROFOUND sowie Veröffentlichungen des EGB und seiner Mitgliedsorganisationen. Die Sekundärforschung berücksichtigte zudem nationale Studien.

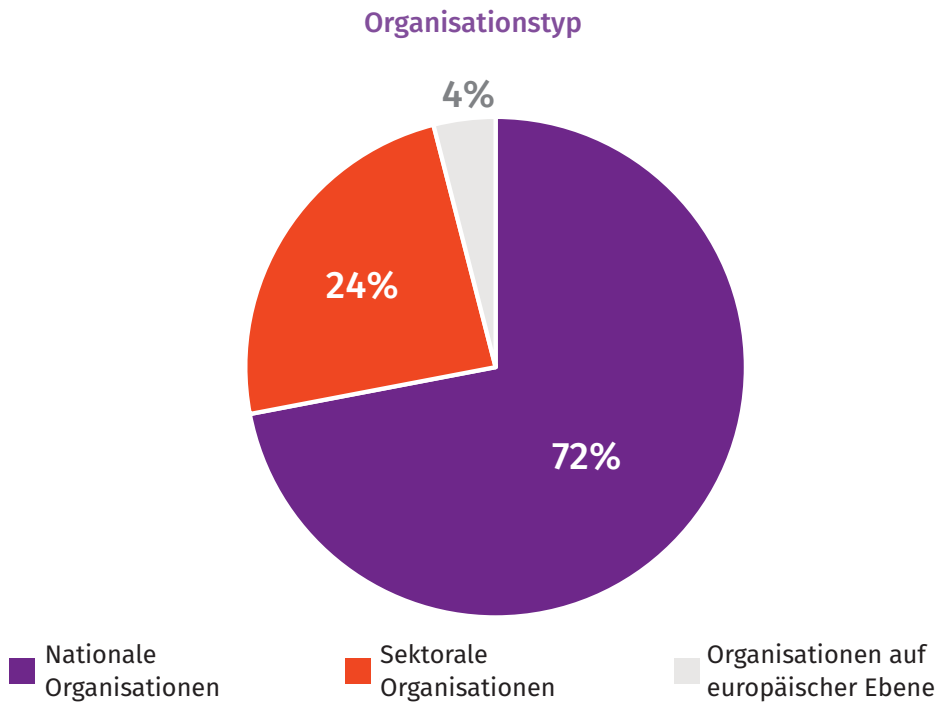
2.2

UMFRAGE: QUANTITATIVE DATEN UND ERSTE QUALITATIVE INFORMATIONEN

Die zugrundeliegende Umfrage wurde zusammen mit dem EGB-Sekretariat entwickelt. Die Fragen konzentrierten sich auf zentrale Themen der Tarifverhandlungen, des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit. Eines der Hauptziele war es, externen Expert*innen und dem EGB-Projektteam zu helfen, besser zu verstehen, wie das Thema eines gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit von Gewerkschaftsorganisationen angegangen wurde und auf welche Hindernisse sie möglicherweise gestoßen sind. Die Umfrageteilnehmer*innen wurden beispielsweise zu ihrem Engagement und ihren Aktivitäten hinsichtlich der Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles befragt sowie danach, wo und wie diese Frage, insbesondere das Thema gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, auf die Tagesordnung von Tarifverhandlungen gesetzt wurde. Bei anderen Fragen ging es darum, wie sich Gewerkschaften des Themas gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit im Allgemeinen angenommen hatten und welche Herausforderungen und Hindernisse bei den Verhandlungen über gleichen Lohn festgestellt wurden.

Folgende 16 Länder haben den Fragebogen beantwortet: Belgien, Bulgarien, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Ungarn, Italien, die Niederlande, Österreich, Portugal, Rumänien, Serbien, Spanien, Tschechische Republik und das Vereinigte Königreich. Er bezieht sich auf die folgenden Sektoren: Bau und Holz, Bildung, Finanzen, Gesundheits- und Sozialdienstleistungen, Handel, Tourismus und Dienstleistungen, Metall, Energie und Chemie, mineralgewinnende Industrie sowie Textil-, Bekleidungs-, Leder- und Schuhindustrie, Textil und Energie.

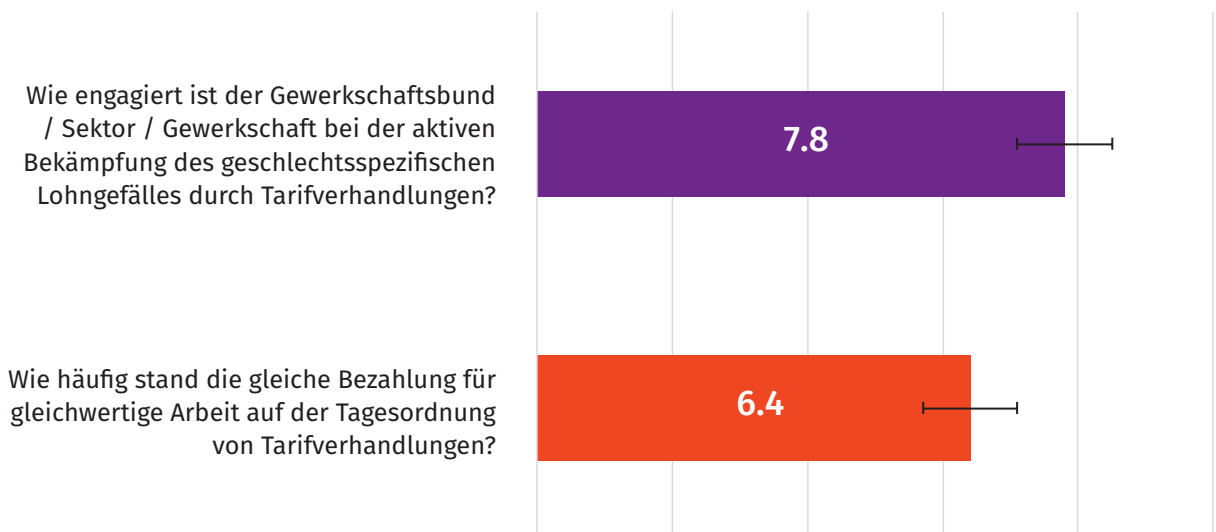
Die Befragten gehörten verschiedenen Arten von Gewerkschaftsorganisationen an:



Obwohl die Befragten das Engagement ihrer Gewerkschaftsorganisation bei der aktiven Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles durch Tarifverhandlungen als relativ hoch einschätzten (7,8/10), fiel die Bewertung niedriger aus (6,4/10), als sie nach der Bedeutung des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit auf der Tagesordnung der Tarifverhandlungen befragt wurden.

„Das Thema gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ist oft kein Bestandteil von Lohnverhandlungen, und wenn dies der Fall ist, dann geht es hauptsächlich um Maßnahmen zur Bekämpfung der allgemeinen Lohnungleichheit statt um geschlechtsspezifische Maßnahmen.“ (IndustriALL, 2019).

Berücksichtigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit bei Tarifverhandlungen



Laut 64 % der Umfrageteilnehmer*innen wurde der **Widerstand der Arbeitgeberseite** als **erster kritischer Faktor** identifiziert, der Verhandlungen über eine faire Entlohnung behinderte³. Der zweite entscheidende Faktor ist der Mangel an branchenübergreifenden Informationen (56 %). Die Befragten nannten zusätzliche Hindernisse zur Erreichung eines gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit wie beispielsweise die Art und Weise, wie Daten erhoben und dargestellt werden (z. B. Gleichstellungsindex), Lohngeheimnis oder die systemische Unterbewertung der überwiegend von Frauen geleisteten Arbeit. Die Gewerkschaftsorganisationen wiesen darauf hin, dass die gängigste Art und Weise, wie gleiche Entlohnung angegangen werde, über Tarifverhandlungen, Diskussionen in Organen für den Sozialdialog, Informationskampagnen und die Lobbyarbeit der nationalen Regierungen laufe. Datenerhebung und Forschung wurden in geringerem Maße als Mittel zur Erreichung eines gleichen Lohns genutzt. Die schriftlichen Antworten der Umfrage deuteten auf eine fehlende Unterscheidung zwischen dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle und einem gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit hin. Einige Gewerkschaften haben jedoch bestimmte Faktoren im Zusammenhang mit einem gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit ermittelt und sich speziell mit ihnen befasst, z. B. mit Maßnahmen wie Stellenbewertungssystemen und Entgeltberichtsstrategien, die auch Informationen über Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit und Behinderung liefern.

2.3

INTERVIEWS MIT GEWERKSCHAFTEN NACH LÄNDERN

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Umfrage und der vom EGB-Sekretariat bereitgestellten Kontakte wurden Interviews mit Vertreter*innen der Gewerkschaften organisiert, die sich mit der Gleichstellung der Geschlechter und/oder Tarifverhandlungen auf nationaler oder sektoraler Ebene befassen. Ziel war es, spezifische Informationen über bewährte Verfahren, den politischen Kontext, den Prozess und die Antriebsfaktoren der Gewerkschaftsstrategien für gleiche Bezahlung und die Verhandlungen an sich zu sammeln. Es wurden darüber hinaus Interviews mit den einschlägigen europäischen Gewerkschaftsverbänden geführt.⁴

³ Das Konzept eines fairen Entgelts umfasst sowohl einen gleichen Lohn als auch einen gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit

⁴ Für diese Studie fanden insgesamt 33 Interviews statt: zwei in Belgien, vier in Italien, zwei in Lettland, drei in Polen, vier in Spanien, drei in Frankreich, eines in Island, drei im Vereinigten Königreich, eines in der Türkei, zwei in Österreich, zwei in Deutschland und eines in Dänemark sowie fünf Interviews mit europäischen Verbänden



GLEICHER LOHN IM KONTEXT

3

3.1

GLEICHER LOHN IM INTERNATIONALEN KONTEXT

Das Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit hat seinen Ursprung in dem 1951 verabschiedeten und seit 1953 geltenden *Übereinkommen über gleiches Arbeitsentgelt (Nr. 100)* der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Es bildet die Grundlage für gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, unabhängig davon, ob sie von Männern oder Frauen ausgeübt wird, und spricht die geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz an. Für eine gleiche Entlohnung sind die Vertragsparteien verpflichtet, innerstaatliche Gesetze, Vorschriften zur Lohnfestsetzung und zur Unterstützung von Tarifverträgen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden umzusetzen (GPSHub, 2022).

Im Jahr 1979 verabschiedete die Generalversammlung der Vereinten Nationen das *Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau* (CEDAW). Artikel 11 legt fest, dass die Parteien geeignete Maßnahmen ergreifen sollten, um die Diskriminierung von Frauen im Bereich der Beschäftigung zu beseitigen und insbesondere „das Recht auf gleichen Lohn, einschließlich Zusatzleistungen, und auf Gleichbehandlung hinsichtlich gleichwertiger Arbeit sowie auf Gleichbehandlung bei der Bewertung der Arbeitsqualität“⁵ zu gewährleisten.

Sowohl das ILO-Übereinkommen Nr. 100 als auch das CEDAW sind heute noch stets wichtige internationale Rechtstexte zur Bekämpfung der Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz, zum Schutz der Rechte von Arbeitnehmerinnen, zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und natürlich zur Schaffung einer soliden Rechtsgrundlage für den Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit.

Insbesondere hat die Gründung der Equal Pay International Coalition (EPIC) unter der Leitung von ILO, UN Women und OECD dazu beigetragen, das Engagement für gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit im Rahmen der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (Ziel 8.5) voranzubringen. Diese Verpflichtungen werden durch die internationalen Arbeitsnormen (ILS) der ILO unterstützt, vor allem durch das Übereinkommen Nr. 100 über gleiches Entgelt männlicher und weiblicher Arbeitskräfte und durch die Erklärung der ILO von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die der Verpflichtung zur Beseitigung von Diskriminierung in der Arbeitswelt besondere Aufmerksamkeit widmet (ILO, 2019).

3.2

GLEICHER LOHN IM EUROPÄISCHEN KONTEXT

Die Europäische Union (EU) greift bereits seit ihren Anfängen den Aspekt gleicher Entlohnung auf. Artikel 119 der Römischen Verträge (1957) forderte gleichen Lohn für gleiche Arbeit⁶, wenn auch motiviert durch die Angst vor unlauterem Wettbewerb unter den einzelnen Mitgliedstaaten und nicht durch ein echtes Bekenntnis zur Gleichstellung der Geschlechter. Die Auslegung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) zu Artikel 119 – in Bezug

⁵ Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, New York, 18. Dezember 1979

⁶ Artikel 119 der Römischen Verträge besagt, dass jeder Mitgliedstaat „den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit für Männer und Frauen anwenden und in der Folge beibehalten“ sollte und definiert, was „Entgelt“ und „gleiches Arbeitsentgelt“ ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeuten

auf den bekannten Fall *Defrenne II* aus dem Jahr 1976⁷ – war von entscheidender Bedeutung für die umfassendere Integration der Gleichstellung der Geschlechter als ein Grundprinzip der EU. Die Rolle des EuGH für das Verständnis und die Ausweitung des Anwendungsbereichs von gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit ist beträchtlich. Der wegweisende EuGH-Fall *Sievers und Schrage* aus dem Jahr 2000 bestätigte, dass die Bestimmung, in der es um gleichen Lohn ging, ein soziales Ziel habe, das „den Ausdruck eines Grundrechts“⁸ darstelle. Dementsprechend⁹ nahm einige Jahre später die EU-Grundrechtecharta Folgendes in Artikel 23 auf: „Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.“

Derzeit sieht Artikel 157 des *Vertrags über die Arbeitsweise der EU* (AEUV) das gleiche Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für männliche und weibliche Arbeitnehmer vor. Ferner ist vorgesehen, dass Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes ergriffen werden (157.3 AEUV). Die EU hat auch spezifische Rechtsinstrumente zur Gleichstellung der Geschlechter und zum gleichen Lohn verabschiedet, wie die Neufassung der Richtlinie zur Umsetzung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen¹⁰. In Artikel 4 dieser Richtlinie wird weiter auf die Anwendung des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit eingegangen: „Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, muss mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt werden. Wird zur Festlegung des Entgelts insbesondere ein System beruflicher Einstufung verwendet, muss dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen wird.“

Im Jahr 2014 gab die Europäische Kommission eine Empfehlung zur Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern durch Transparenz¹¹ heraus, die den Mitgliedstaaten spezifische Leitlinien für eine bessere und effektivere Umsetzung eines gleichen Lohns, die Bekämpfung der Lohndiskriminierung lieferte und dazu beitrug, gegen das anhaltende geschlechtsspezifische Lohngefälle vorzugehen. Die Empfehlung aus dem Jahr 2014 hat diese Ziele jedoch verfehlt, da sie nicht bindend war, was dazu geführt hat, dass die Mitgliedstaaten nur begrenzte Maßnahmen ergriffen.

In Bezug auf politische und öffentliche Instrumente umfasst die europäische Säule sozialer Rechte (2017) Grundsätze der Gleichstellung der Geschlechter und des Rechts auf gleiche Entlohnung. Kürzlich führte die Europäische Kommission eine öffentliche Konsultation zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle durch (von Januar bis April 2019). Ziel war es, Informationen, Meinungen und Erfahrungen eines breiten Spektrums von Interessenvertretern zum Thema **Entgelttransparenz** und Durchsetzungsmaßnahmen zu sammeln, unter ihnen öffentliche Behörden und Verwaltungen, Berufs- und Unternehmensverbände, Gewerkschaften und Gewerkschaftsverbände, Unternehmen, Frauenverbände, nationale Gleichstellungsstellen, Arbeitsaufsichtsbehörden, andere nationale Stellen, Bürger, Zivilgesellschaft und Nichtregierungsorganisationen, Wissenschaftler sowie Organisationen zur Förderung und Durchführung von Studien. Laut Umfrage waren 44 % der Befragten der Ansicht, dass Männer und Frauen für die gleiche oder gleichwertige Arbeit in ihren Ländern nicht gleich bezahlt wurden, und 23 % der Befragten glaubten, dass Männer und Frauen gleich bezahlt wurden. Als Haupthindernisse für eine wirksame Umsetzung des Grundsatzes eines gleichen Lohns für Frauen und Männer wurden das Fehlen abschreckender Sanktionen gegen Arbeitgeber, das mangelnde Bewusstsein der Arbeitnehmer*innen für die Regeln eines gleichen Lohns und das Fehlen von Arbeitsplatzbewertungssystemen und deren wirksame Anwendung herausgestellt (EG, 2019).

⁷ Defrenne gegen *SABENA*, 1976 (C-43/75 [ECR 455])

⁸ Verbundene Rechtssachen C-270 und C-270/97 *Deutsche Post gegen Sievers und Schrage*, ECLI:EU:C:2000:76

⁹ Der EuGH hat zudem in folgenden Fällen auf die in Artikel 157 AEUV enthaltene Auslegung des Begriffs „Entgelt“ verwiesen: 12/81 *Garland* (Reiseleistungen für Arbeitnehmer und Familienangehörige); 171/88 *Rinner-Kuehn* (Lohnfortzahlung bei Krankheit); C-218/98 *Abdoulaye* (Mutterschaftsgeld); C-281/97 *Krueger* (Weihnachtsgeld); C-360/90 *Bötel* (Vergütung für die Teilnahme an Schulungen von Betriebsräten); C-262/88 *Barber* (Abfindungszahlungen); C-109/91 *Ten Over* (Hinterbliebenenrente gemäß Tarifvertrag); C-19/02 *Hlozek* (Überbrückungsgeld gemäß Arbeitsvertrag) und andere, z. B. Firmenwagen und -wohnungen, Arbeitgeberdarlehen, Mitarbeiteraktien usw.

¹⁰ Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Umsetzung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)

¹¹ Empfehlung 2014/124/EU der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen durch Transparenz

In ihren politischen Leitlinien verpflichtete sich die Präsidentin der Europäischen Kommission, Ursula von der Leyen, den „Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ als Grundprinzip der im März 2020 veröffentlichten Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025 aufzunehmen. Zudem versprach Präsidentin von der Leyen, innerhalb der ersten 100 Tage ihres Mandats „verbindliche Maßnahmen zur Entgelttransparenz“ vorzulegen. Im März 2021 wurde der lang erwartete Vorschlag für eine *Richtlinie zur verstärkten Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen* veröffentlicht¹².

Zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Berichts muss die Richtlinie noch verabschiedet werden. Neben den Bemühungen des EGB, wichtige Änderungen am Richtlinienentwurf vorzunehmen, stützt diese Forschungsarbeit die wichtigsten Forderungen des EGB an die Richtlinie mit auf Fakten basierenden Informationen und fördert die Durchsetzung eines gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit¹³.

Über die EU hinaus hat der Europarat in Artikel 4 Absatz 3 der Europäischen Sozialcharta (1961)¹⁴ das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit für Männer und Frauen erklärt und seitdem mehrere diesbezügliche Instrumente eingeführt. Am 21. März 2021 verabschiedete das Ministerkomitee des Europarates eine Erklärung zu Entgelt- und Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, in der die Notwendigkeit erklärt wird, das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern gesetzlich anzuerkennen¹⁵.

Trotz der erheblichen, durch diesen starken internationalen und europäischen Rahmen unterstützten Anstrengungen der europäischen Gewerkschaften verzeichnet der Kampf um gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit nur geringe Fortschritte. Laut Europäischem Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) gehen die allgemeinen Fortschritte in puncto Gleichstellung der Geschlechter in der EU nur im „Schneckentempo“ voran (EIGE, 2017).

¹² Vorschlag für eine Richtlinie zur verstärkten Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen. Europäische Kommission, 4. März 2021

¹³ Der EGB hat auch einen *Modellvorschlag für eine Richtlinie zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen durch Entgelttransparenz* ausgearbeitet und einen Kurzbericht mit seiner Antwort auf den Richtlinienvorschlag der Kommission veröffentlicht

¹⁴ Die *Europäische Menschenrechtskonvention* (1950) hatte zuvor in Artikel 14 festgelegt, dass alle in dieser Konvention anerkannten Rechte ohne jegliche Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Herkunft und sonstigem zu gewährleisten sind. *Protokoll 12* (2005) sah ein allgemeines Diskriminierungsverbot vor, da die erwähnte Nichtdiskriminierungsbestimmung nur begrenzt war, weil sie eine Diskriminierung nur bei der Wahrnehmung des einen oder anderen durch die Konvention garantierten Rechts verbot. Das Protokoll hebt diese Einschränkung auf und garantiert, dass niemand von einer Behörde aus irgendeinem Grund diskriminiert werden darf

¹⁵ Erklärung des Ministerkomitees des Europarates vom 21. März 2021 zu Entgelt- und Chancengleichheit von Frauen und Männern

The top section of the page features a purple background with a photograph of three people in a meeting. On the left, a man in a dark shirt is looking at a tablet. In the center, a woman with curly hair is looking towards the right. On the right, another woman is looking towards the center. The text is overlaid on this image.

DIE ROLLE DER GEWERKSCHAFTEN BEI DER FÖRDERUNG FAIREN ENTGELTS: TARIFVERHANDLUNGEN SIND DER SCHLÜSSEL ZU GLEICHEM LOHN

4

Ein starker und günstiger Regulierungsrahmen für die Gleichstellung der Geschlechter, der mithilfe von **Tarifverhandlungen** gegen Lohnungleichheiten vorgeht, ist wichtig, da er ein Klima des Bewusstseins für Gleichstellung im sozialen Dialog fördert und sicherstellt, dass die Arbeitgeber das Thema Gleichstellung der Geschlechter ernst nehmen.

Mit anderen Worten: **Tarifverhandlungen** haben bekanntermaßen ein großes Potenzial zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.

Laut ILO haben Tarifverhandlungen das Potenzial, geschlechtsspezifische Lohngefälle durch vier Instrumente zu beseitigen: „1. Gezielte Erhöhungen zur Kompensation der Konzentration von Frauen in schlecht bezahlten Branchen; 2. geschlechtsneutrale Systeme der beruflichen Einstufung zur Korrektur der Unterbewertung überwiegend von Frauen ausgeübter Berufe; 3. Maßnahmen zur Förderung der Entgelttransparenz gegen Lohndiskriminierung (auch bei ermessensabhängigem Entgelt); 4. geschlechtsneutrale Bewertungskriterien für die berufliche Weiterentwicklung“ (ILO, 2019).

Die ILO-ACTRAV-Studie über die Rolle der Gewerkschaften bei der Lohnfestsetzung für mehr Gleichstellung der Geschlechter ergab, dass „die Gewerkschaften einen besonderen Schwerpunkt auf die Verbesserung der Löhne gering bezahlter Beschäftigter und die Bemühungen zur gewerkschaftlichen Organisierung oder zur Ausweitung des Geltungsbereichs gesetzlicher Mindestlöhne oder Tarifverträge auf traditionell benachteiligte Arbeitnehmergruppen gelegt haben. Darüber hinaus konzentrierten sich einige Gewerkschaften auf die Verbesserung der Entlohnung in von Frauen dominierten Sektoren (21 %), die Verwendung geschlechtsneutraler Systeme der beruflichen Einstufung und Bewertung (23 %) und die Verbesserung der Transparenz bei der Bezahlung durch die Entwicklung von Audits zur Lohngleichheit und von Plänen zur Gleichstellung der Geschlechter (23 %)“ (ILO, 2019).

ILO (2018), EGB (2019) und ETUI (2021) beziehen sich auf Tarifverhandlungen als wirksamen Hebel für faire Entlohnung. Studien haben ebenfalls gezeigt, dass „wenn Gewerkschaften anwesend sind oder Unternehmen eine strukturierte Arbeitnehmervertretung haben oder an Tarifverträge gebunden sind, das Lohngefälle tendenziell kleiner ist als ohne diese Faktoren“ (Rubery, 2014).

Tarifverträge können bei richtiger Anwendung der Schlüssel zur neutralen Stellenbewertung sein.

Neben Tarifverhandlungen haben Gewerkschaften eine Vielzahl von Strategien genutzt, die sich mit gleicher Entlohnung und gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit befassen. Dazu gehören **Sensibilisierungskampagnen** wie der Equal Pay Day, um die Aufmerksamkeit auf das Thema gleiches Entgelt zu lenken, **Schulungen** und **Toolkits** für Verhandlungsführer von Gewerkschaften, **Studien** und **Umfragen** wie die EGB-Umfrage zu gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit oder die jüngste TUC-Umfrage (2021)¹⁶, **kollektive Maßnahmen** und vor allem **Tarifverträge** mit speziellen Klauseln zu gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit. Darüber hinaus haben sich in besonderen Zusammenhängen **rechtliche Schritte** der Gewerkschaften zur Durchsetzung europäischer und nationaler Rechtsvorschriften als sehr erfolgreich erwiesen.

¹⁶ Weitere Informationen finden Sie unter: <https://www.tuc.org.uk/EqualityAudit2021>



4.1

GEWERKSCHAFTSSTRATEGIEN ZUM ANGRIFF DES THEMAS GLEICHER LOHN FÜR GLEICHWERTIGE ARBEIT DURCH TARIFVERHANDLUNGEN

Gewerkschaften setzen verschiedene Strategien ein, um ein faires Entgelt für Frauen durchzusetzen. In diesem Zusammenhang weist der Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD) auf Maßnahmen zur Entgelttransparenz hin, die durch „**geschlechtsspezifische Entgeltberichte, Lohnumfragen und Audits zur Lohngleichheit**“ eingeführt wurden, um diskriminierende Lohnfestsetzungen im öffentlichen Sektor aufzuzeigen. Diese Lohnaudits und Umfragen sind wichtige Instrumente, um das Problem eines gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit ins Rampenlicht zu rücken, was für die Entwicklung weiterer Strategien unverzichtbar ist“ (EGÖD, 2021).

Zu den Strategien der an dieser Studie teilgenommenen Gewerkschaftsorganisationen gehören **Verhandlungen über zusätzliche Lohnerhöhungen für gering bezahlte Arbeitnehmerinnen in überwiegend von Frauen ausgeübten Berufen und/oder Pauschalerhöhungen** (z. B. Deutschland, Dänemark, Frankreich). Eine weitere Reihe von Strategien zielt darauf ab, **geschlechtsneutrale Systeme der beruflichen Einstufung** zu etablieren, um diskriminierungsfreie Lohn- und Bewertungssysteme zu gewährleisten und die verschiedenen Lohngruppen auf gleiche und einheitliche Weise zu behandeln. Diese Programme zielen darauf ab, das Konzept der „gleichwertigen Arbeit“ umzusetzen, indem die chronische Unterbewertung der typischerweise von Frauen ausgeübten Tätigkeiten bei bestehenden Systemen der beruflichen Einstufung beseitigt wird. In diesem Zusammenhang drängen die Gewerkschaften auch auf **geschlechtsneutrale Stellenbewertungsprogramme** durch Entwicklung und Anwendung diskriminierungsfreier Arbeitsbewertungsmerkmale, die darauf abzielen, den Wert und die Bezahlung von überwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeiten zu erhöhen (EGÖD, 2021). **Prozessstrategien** haben sich ebenfalls als sehr erfolgreich erwiesen, wie der Fall Großbritannien zeigt.

Die Gewerkschaften beschreiten jedoch selten den Rechtsweg. Sie konzentrieren sich stärker auf Tarifverhandlungen oder Arbeitskämpfe. Faktoren wie die hohen finanziellen und emotionalen Kosten für Kläger und ihre Gewerkschaftsvertreter, das Risiko der Spaltung der Bewegung im Zusammenhang mit der Forderung individueller Rechte, das notwendige Vertrauen auf Anwälte und das Gefühl, dass das Gesetz nur begrenzte (individuelle) Rechtsbehelfe bietet, haben Gewerkschaftsaktivisten traditionell davon abgehalten, vor Gericht zu gehen.

Trotzdem haben sich Gewerkschaften häufig an individuellen und kollektiven Rechtsstreitigkeiten beteiligt, um gesetzliche Rechte auf nationaler und europäischer Ebene (EU) zu erlangen oder durchzusetzen, wie der Fall des Vereinigten Königreichs verdeutlicht.¹⁷ Einigen stark benachteiligten Gruppen – weiße Frauen von den

¹⁷ C. Guillaume, „Organizing Women: A Study of Gender Equality Policies in French and British Trade Unions“ (2022). OI: 10.1111/Jols.12356. Diese Studie verweist auf die Bedeutung der zweiten Welle des Feminismus, um das Thema gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit innerhalb der Gewerkschaftsbewegung voranzutreiben



1970er bis 1990er Jahren, dann in den 2000er Jahren schwarze und asiatische Frauen sowie Frauen ethnischer Minderheiten –, die in vermeintlich „gering qualifizierten“ Berufen im öffentlichen Sektor überrepräsentiert sind und deren Interessen von den Gewerkschaften priorisiert wurden, hat die Prozessstrategie greifbare Vorteile gebracht. Sie hat zudem dazu beigetragen, Verhandlungsergebnisse zu erzielen, weil Arbeitgeber gezwungen waren, im großen Umfang über Einstufungs- und Lohnvereinbarungen im öffentlichen Sektor zu verhandeln.

Zur Sicherstellung der vollen Wirksamkeit von Tarifverhandlungen ist ein günstiges politisches Klima unabdingbar. In diesem Zusammenhang können integrative Arbeitsmärkte, starke Gewerkschaften und starke Gleichstellungsgesetze dazu beitragen, sich erfolgreich dem Thema gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit anzunehmen. Der Erfolg von Tarifverhandlungen hängt nicht nur von den Verhandlungen und der Bereitschaft der Sozialpartner ab, Vereinbarungen zu treffen, sondern auch vom rechtlichen und organisatorischen Umfeld, das zur Förderung und Unterstützung der Maßnahmen der Sozialpartner von entscheidender Bedeutung ist. Typische Beispiele dafür, die später ausführlicher besprochen werden, sind Polen und Lettland, Länder, in welchen die Gewerkschaften darum kämpfen, die Themen Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn an den Verhandlungstisch zu bringen.

Was Lettland betrifft, so scheint das Problem der allgemein niedrigen Entgelte ein großes Hindernis dafür zu sein, sich auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu konzentrieren. In Polen sind die Tarifverhandlungsstrukturen schwach; hinzu kommt die allgemeine Einstellung, dass die Gleichstellung der Geschlechter kein wichtiges Thema sei. In diesen Zusammenhängen konnten Frauenausschüsse von Gewerkschaften die Messlatte erhöhen, kämpfen aber weiter für Verhandlungen über Gleichstellung.

Im Jahr 2015 verabschiedete der EGB eine Resolution, in der die Rolle von Tarifverhandlungen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles hervorgehoben und auf erfolgreiche Verhandlungspraktiken hingewiesen wurde, die darauf abzielen, dieses Gefälle zu beseitigen (EGB, 2015)¹⁸. Sie ermutigte außerdem seine Mitgliedsorganisationen, größere Lohnerhöhungen in den sogenannten „5 C“-Sektoren (Cleaning, Catering, Cashiering, Caring, Clerical Work, also Reinigung, Gastronomie, Kassiertätigkeiten, Pflege und Büroarbeit) auszuhandeln, und wies darauf hin, dass „mehr Anstrengungen unternommen werden sollten, **um die berufliche Geschlechtertrennung zu überwinden**, vor allem durch **Verhandlungen stärkere Lohnerhöhungen für Niedriglohnarbeitskräfte** insbesondere in weiblich dominierten Sektoren“ (EGB, 2015). Dr. Jane Pillinger weist auf weitere Strategien unter Gewerkschaftsführung hin und stellt fest, dass „einige Sozialpartner auch ‚Gleich-

¹⁸ Die vollständige Resolution finden Sie unter: <https://www.etuc.org/en/document/resolution-collective-bargaining-our-powerful-tool-close-gender-pay-gap>

stellungsbudgets' aushandeln, um ‚Gleichstellungszulagen‘ zu finanzieren, die zusätzlich zu allgemeinen Lohn-erhöhungen an Frauen verteilt werden (z. B. Dänemark). Die sektoralen Vereinbarungen in der finnischen Verhandlungsrunde in den Jahren 2012–14 umfassten ein Budget in Höhe von 0,5 % der gesamten Lohnkosten, um die Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen zu verringern. Seit 2007 wird auch in Schweden über Gleichstellungsfonds verhandelt, wobei die Höhe des Fonds von der Anzahl der schlecht bezahlten Frauen in diesem Sektor abhängt“ (Pillinger, 2014).

Geschlechtsneutrale Systeme zur beruflichen Einstufung waren beispielsweise das bevorzugte Mittel **belgischer Gewerkschaften**. Die belgischen Verbände entwickelten zusammen mit der Regierung geschlechtsneutrale Kriterien für die berufliche Einstufung und Leitlinien, wie diese Kriterien bei der Aushandlung von Lohn tabellen verwendet werden sollten. Unter Berücksichtigung von Faktoren wie Wissen und Qualifikation, Verantwortlichkeit, Art der Tätigkeit und Art des Arbeitsumfelds wurde bestimmt, was unter Gleichwertigkeit zu verstehen ist. Die belgischen Verbände haben nicht als einzige solche Messungen angewendet, da „solche Systeme in mehreren Ländern eingeführt wurden, zum Beispiel im Gesundheitswesen und in der Kommunalverwaltung im Vereinigten Königreich sowie in kommunalen Sozial- und Kinderbetreuungsdiensten in Deutschland“ (Pillinger, Schmidt und Wintour, 2016).

In Spanien haben sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände im Rahmen des Sozialdialogs auf verschiedene Instrumente zur Förderung eines gleichen Entgelts geeinigt: das Lohnregister und das Instrument zur neutralen Bewertung von Arbeitsplätzen. Das Instrument zur neutralen Bewertung von Arbeitsplätzen wurde kürzlich (im April 2022)¹⁹ eingeführt und konzentriert sich eingehender auf die Dimension „gleichwertige Arbeit“. Hierbei handelt es sich um ein wichtiges Instrument in den Verhandlungsausschüssen für Gleichstellungspläne und soll als Grundlage für Tarifkommissionen bei der Formulierung von Lohn tabellen dienen. Es gibt darüber hinaus andere Beispiele aus Österreich und verschiedenen Branchen in Deutschland wie etwa die Metallindustrie, die kürzlich ein geschlechtsneutrales System zur beruflichen Einstufung eingeführt hat.

In **Frankreich** haben unter anderem CGT und CDTF den Schwerpunkt auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit gelegt. Dazu haben sie sich mit beruflichen Einstufungen befasst, mit dem Ziel, überwiegend von Frauen ausgeübte Tätigkeiten durch Überprüfung der in beruflichen Einstufungen verwendeten Definitionen und Bewertungen von Arbeitsplätzen höher einzustufen.

Geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungssysteme sind auch in Island das bevorzugte Mittel, um gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit durchzusetzen. **Der isländische Standard für gleichen Lohn (Icelandic Equal Pay Standard; IEPS)** ist ein Beispiel für die systematische Integration der Arbeitsbewertung als Instrument zur Erreichung eines gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit in der Praxis – eines der besten Beispiele in ganz Europa. Er basiert auf einem Zertifizierungssystem, mithilfe dessen überprüft wird, ob das Lohnangleichungssystem eines Unternehmens oder einer Organisation fair und diskriminierungsfrei ist. Er integriert sowohl Arbeitsbewertung als auch Transparenz in das Leistungsbewertungssystem und verlagert die Beweislast auf den Arbeitgeber, um sicherzustellen, dass transparente Systeme zur Bewertung verschiedener Arbeitsplätze vorhanden sind. Die im Rahmen des IEPS eingeführten Maßnahmen, einschließlich der gesetzlichen Verpflichtung zur Umsetzung einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung – und gegebenenfalls erneute Einstufung – sowie Sanktionen bei Nichteinhaltung, werden als wesentlich angesehen, um die Unterbewertung der überwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeiten zu beenden (Isländischer Arbeitnehmerverband (ASI), 2021).

Im Vereinigten Königreich sind die Entwicklung und Nutzung geschlechtsneutraler Arbeitsbewertungen als Teil von Tarifverträgen weit verbreitete Strategien. Diese Initiativen haben zur erfolgreichen Entwicklung einfacher Einstufungssysteme in Form von einheitlichen Entgelt tabellen in den Kommunen, im Gesundheitswesen und in Hochschulen geführt. Die Anwendung von **geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungssystemen**, die zusammen mit Gewerkschaftsvertretern erarbeitet wurden, trug zu erheblichen Lohnerhöhungen für Arbeitnehmer*innen bei, insbesondere in Sektoren wie Reinigung und Pflege, wo überwiegend Frauen tätig sind. Die Gewerkschaften standen bei der Zusammenarbeit mit der Regierung an vorderster Front, um geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungssysteme zu nutzen.

Eine weitere Strategie zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles durch Angriff des Themas gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit sind Verhandlungen über Lohnerhöhungen in Sektoren, wo überwiegend Frauen tätig sind. Frankreich und Dänemark bieten gute, wenn auch umstrittene Beispiele hierfür.

¹⁹ Es ist online auf der Internetseite des Arbeitsministeriums abrufbar. Das Tool zur Bewertung des Arbeitsplatzes besteht aus einem „Benutzerhandbuch“ und einer „Excel-Tabelle“: https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm



In Dänemark hat die BUPL (dänische Gewerkschaft für Erzieher*innen von Kindern und Jugendlichen) mit anderen Gewerkschaften in Tarifverhandlungen zusammengearbeitet, um **höhere Löhne für überwiegend von Frauen ausgeübte Berufe zu erzielen**. Im Jahr 2018 zahlten sich diese Bemühungen aus, da zusätzliche zwei Millionen Euro an Erzieher*innen von Kleinkindern gingen und dieser Beruf besser anerkannt wurde. Für das Jahr 2021 wurden ehrgeizigere Tarifverhandlungen angekündigt, darunter Verhandlungen mit öffentlichen Arbeitgebern und ein Dialog mit der dänischen Regierung (ETUCE, 2019).

Obwohl sie nicht Teil dieser Studie sind, haben sich die schwedischen Gewerkschaften stark dafür eingesetzt, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu bekämpfen. Die Sozialpartner genießen in Schweden erhebliche Autonomie und der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist hoch. Daher sind die Initiativen der Gewerkschaften von größter Bedeutung, um einen gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit sicherzustellen. Obwohl gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit im schwedischen Recht verankert ist, werden finanzielle Sanktionen nicht unbedingt verhängt, wenn die Arbeitgeber ihren Berichtspflichten nicht nachkommen, so dass eine solche Entscheidung dem Aufsichtsgremium der Ombudsstelle für Gleichberechtigung überlassen wird. Die jüngste Initiative der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors, sich für die sogenannte „Einkommensstreuung“ einzusetzen – ein Begriff, der sich auf Lohnunterschiede innerhalb einer Berufsgruppe an einem bestimmten Arbeitsplatz bezieht, beispielsweise durch Vergleich vermutlich „gering qualifizierter“ Arbeitsplätze mit Verwaltungsarbeitsplätzen – könnte neue Wege aufzeigen, wie das Lohngefälle in Schweden beseitigt werden kann. Die Art und Weise, wie dies geschehen kann, ist offen und könnte in Form von Tarifverträgen, Lohntabellen oder Stellenbeschreibungen erfolgen. Darüber hinaus drängen die Gewerkschaften auch auf die Verpflichtung, Vollzeitjobs bei der Einstellung sicherzustellen, aber auch bei der Rückkehr zum Arbeitsplatz beispielsweise nach einem Mutterschaftsurlaub.

Auf europäischer Ebene sehen Vereinbarungen wie die europäische Vereinbarung zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern zwischen dem Konzern ENGIE SA, einem französischen Mehrsparten-Versorgungsunternehmen, IndustriALL, dem Europäischen Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst (EGÖD) und der Europäischen Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH) gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit vor. Ihre Auswirkungen sollten nicht unterschätzt werden. Die im Jahr 2017 unterzeichnete Vereinbarung enthält einen Aktionsplan des Konzerns in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter, der die Beobachtung und Analyse des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern vorschreibt, um gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu erzielen. Artikel 9 der Vereinbarung enthält die Verpflichtung der Sozialpartner, „festgestellte geschlechtsspezifische Lohngefälle für ein entsprechendes Maß an Verantwortung in der gleichen Tätigkeit oder in einer gleichwertigen Tätigkeit zu verringern“. In diesem Zusammenhang kann die Einbeziehung der Entwicklung geeigneter Indikatoren und jährlicher Überprüfungen durch die Sozialpartner sowie die Forderung in Artikel 13, wonach sich auch alle Lieferanten und Auftragnehmer an die Bestimmungen halten müssen, nur dazu beitragen, die dringend erforderliche Aufmerksamkeit auf dieses Thema zu lenken.²⁰

Bereits im Jahr 2012 unterzeichneten die europäischen Gewerkschaftsverbände und die Geschäftsleitung von GdF Suez²¹ (die 2015 zur ENGIE SA wurde) eine transnationale Unternehmensvereinbarung mit dem Ziel, ungerechtfertigte Unterschiede zwischen Frauen und Männern zu definieren und zu beseitigen, um Entgeltgleichheit unter Berücksichtigung aller Entgeltelemente für Frauen und Männer zu erreichen (EGÖD, 2012).

²⁰ Die Vereinbarung ist abrufbar unter: https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/engie_egalite_2017_EN.pdf

²¹ GdF Suez hatte damals knapp 220.000 Beschäftigte in den Bereichen Wasser, Abfall, Energie und Energiedienstleistungen. Das Unternehmen ist in mehreren europäischen Ländern tätig, z. B. in Belgien, Finnland, Frankreich, Deutschland, Italien, Luxemburg, den Niederlanden, Norwegen, Österreich, Polen, Rumänien, Spanien, Schweden, der Tschechischen Republik, Ungarn und dem Vereinigten Königreich

Eines der Schlüsselemente dieser Vereinbarung war, dass Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten jährliche Gleichstellungspläne entwickeln mussten, die unter anderem den Einsatz für gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit sowie Mechanismen zur Überwachung der Umsetzung der Vereinbarung einschließlich Schlichtungsverfahren beinhalteten.

Am 5. November 2021 wurde die autonome Vereinbarung der europäischen Sozialpartner „**Frauen im Eisenbahnsektor**“ **offiziell unterzeichnet**²². Ziel der Vereinbarung war die Förderung der Beschäftigung von Frauen im Eisenbahnsektor und umfasste auch Fragen der Lohngleichheit. Unternehmen im Eisenbahnsektor haben nun 12 Monate Zeit, um **eine Strategie der Gleichberechtigung und der Diversität zu entwickeln**, und 24 Monate für ihre Umsetzung. Dazu gehören auch Maßnahmen zur Gewährleistung gleicher Löhne. Unternehmen, die dieser Vereinbarung unterliegen, werden aufgefordert, ihre Entgeltpolitik neu zu bewerten (die Häufigkeit muss abhängig von der Größe und den Ressourcen des Unternehmens noch festgelegt werden) und Aspekte der Nichtdiskriminierung und Gleichstellung in die Bewertung einfließen zu lassen. Außerdem wurden sie dazu aufgefordert, die Valorisierung der Arbeit anhand objektiver Kriterien wie Bildungs-, Berufs- und Schulungsanforderungen, Fähigkeiten, Anstrengungen und Verantwortung, geleisteter Arbeit und der Art der involvierten Aufgaben zu bewerten und zu vergleichen, um mögliche Lohndiskriminierung aufgrund geschlechtsspezifischer Lohn Tabellen zu verhindern oder zu erkennen und zu bekämpfen. Schließlich müssen die Arbeitgeber das Lohnniveau für Männer und Frauen in vergleichbaren Positionen im Auge behalten.

4.2

GEWERKSCHAFTSSTRATEGIEN JENSEITS VON TARIFVERHANDLUNGEN

Gewerkschaften beteiligen sich ebenfalls an Lobbyarbeit und Kampagnen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und insbesondere des Kampfes für gleichen Lohn. Die bevorzugte Strategie bleibt die Lohnkonvergenz nach oben und die **Verringerung der allgemeinen Lohnungleichheit**. Die ILO weist darauf hin, dass „die Belege für spezifische Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter zwar gemischt sind, sich Kampagnen und Aktionen von Gewerkschaften jedoch als unerlässlich erwiesen haben, um das Bewusstsein zu schärfen und Fortschritte beim Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu erzielen“ (ILO, 2019).

Neben Tarifverhandlungen haben die Gewerkschaften eine Vielzahl von Strategien genutzt, die sich mit gleichem Lohn und gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit befassen. Dazu gehören **Sensibilisierungskampagnen** wie der Equal Pay Day, um die Aufmerksamkeit auf das Thema fairer Lohn zu lenken, **Schulungen** und **Toolkits** für Verhandlungsführer von Gewerkschaften, **Studien** und **Umfragen** wie die EGB-Umfrage zum Thema gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit oder die jüngste TUC-Umfrage (2021), **Arbeitskämpfe** und vor allem **Tarifverträge** mit speziellen Klauseln zum Thema gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Darüber hinaus haben sich in besonderen Zusammenhängen **rechtliche Schritte** der Gewerkschaften zur Durchsetzung europäischer und nationaler Rechtsvorschriften als sehr erfolgreich erwiesen.

Ein weiteres Element ist die Prüfung, wie Maßnahmen auf internationaler, nationaler, sektoraler und betrieblicher Ebene zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beitragen können, wobei der Schwerpunkt auf gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit liegt. Die Umsetzung von Maßnahmen auf jeder Ebene erfordert auch, **dass Gewerkschaften interne Maßnahmen ergreifen, um die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb von Gewerkschaftsstrukturen und -politiken zu fördern**.

„Die Vertretung von Frauen in Führungs- und Tarifverhandlungsteams hat einen erheblichen Einfluss darauf, inwieweit die ausgehandelten Ergebnisse den Arbeitnehmerinnen zugutekommen“ (EGB-Umfrage 2021).

Das heißt jedoch nicht, dass geschlechtsspezifische Themen nicht in die Rahmenvereinbarungen der Sozialpartner der Europäischen Union, im sektoralen Sozialdialog über die europäischen Gewerkschaftsverbände (EGV) und auf Unternehmensebene durch gemeinsame Vereinbarungen, die über die Europäischen Betriebsräte (EBR) ausgehandelt wurden, aufgenommen wurden. In einigen Fällen bleibt die Umsetzung dieser Vereinbarungen jedoch schwierig.

²² Die Vereinbarung ist abrufbar unter: <https://cer.be/publications/latest-publications/european-social-partner-agreement-women-rail>

BEWÄHRTE VERFAHREN AUF NATIONALER EBENE IN EUROPA

5

Die nationalen Sozialpartner spielen eine entscheidende Rolle in puncto gleicher Lohn und Entgelttransparenz. Beispiele hierfür sind Maßnahmen zur Erhöhung der Löhne in Berufen oder Sektoren, wo überwiegend Frauen tätig sind, die Einführung gendersensibler, beruflicher Einstufungen und die Umsetzung von Aktionsplänen zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Lohngefälle, die durch Lohnaudits auf Unternehmensebene festgestellt wurden (Europäische Kommission, 2020b).

In dieser Studie wurden folgende Länder analysiert (11): Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Island, Italien, Lettland, Österreich, Polen, Spanien und das Vereinigte Königreich.

5.1

ÖSTERREICH

Einleitung

Österreich weist mit 18,9 % eines der größten geschlechtsspezifischen Lohngefälle in der EU auf und liegt damit deutlich über dem EU-Durchschnitt von 13 %. Im Jahr 2018 erlebten Vollzeitbeschäftigte einen Einkommensverlust von rund 20 % im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen für gleichwertige Arbeit. Rechnet man Teilzeit- und atypische Arbeitskräfte mit ein, so ist der Unterschied sogar doppelt so groß. Sehr oft gibt es dafür keine sachlichen Gründe; es handelt sich schlichtweg um Diskriminierung (ÖGB, 2019).

„Die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit hat nichts an ihrer Gültigkeit verloren“ (ÖGB, 2019).

Die österreichischen Gewerkschaften haben sich stark für gleichen Lohn für gleiche Arbeit eingesetzt und waren maßgeblich an der Durchsetzung der Rechtsvorschrift zu gleichem Entgelt aus dem Jahr 2014 beteiligt, die sich speziell mit gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit befasst und mehr Transparenz bei Gehältern und Löhnen vorsieht.

Aktueller Stand in Bezug auf gleichen Lohn und Rechtsvorschriften

Die Rechtsvorschrift zu gleichem Entgelt ist seit 2014 in Kraft. Systematisch betrachtet entsprechen die einschlägigen Bestimmungen dem Konzept von Artikel 157 der AEUV.

Absatz 11 des Gleichstellungsgesetzes für den privaten Sektor verpflichtet alle Parteien auf allen Tarifverhandlungsebenen, den Grundsatz gleichen Lohns für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu befolgen und sicherzustellen, dass auf Tarifverhandlungsebene keine diskriminierenden Kriterien für Arbeitsbewertungsprozesse eingeführt werden, die in allen Sektoren effektiv gesetzliche Mindestlöhne darstellen.

„Die Gleichwertigkeit einer Stelle im Sinne von Kapitel V (§ 11 Abs. 1) sollte im Rahmen eines analytischen Arbeitsbewertungsverfahrens unter Berücksichtigung insbesondere folgender Kriterien beurteilt werden: - Qualifikationen und Wissen, - Verantwortung, - Belastungen, - Arbeitsbedingungen. Im Rahmen dieser Kriterien können Unterkriterien gebildet werden, wenn dies für eine geschlechtsneutrale Bewertung der Arbeit erforderlich ist“²³.

²³ Weitere Informationen zur Gleichstellung finden Sie auf der folgenden Website der Republik Österreich (Bundesministerium für Arbeit): <https://www.bma.gv.at/en/Topics/Labour-Law/Equal-Treatment.html>

Das Lohnniveau für Bundesbeamte ist im Gesetz über Löhne und Gehälter für Bundesbeamtinnen und -beamte geregelt. Wie alle anderen Gehaltsstrukturen in ganz Europa gibt es hier keine Unterscheidung der Gehälter nach Geschlechtern.

Tarifverträge gelten laut Gesetz für alle Beschäftigten eines Sektors, unabhängig von ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit. Tarifliche Lohnniveaus gelten als weitere wichtige Orientierungshilfe für die Festlegung der Höhe eines angemessenen Entgelts in Bereichen ohne tarifliche Lohnstandards.

Im Jahr 2011 wurde die **Entgelttransparenz** gesetzlich verpflichtend. Sie wurde im Jahr 2014 weiterentwickelt, wonach Unternehmen mit mindestens 150 Mitarbeitern alle zwei Jahre Entgeltberichte erstellen müssen. Darüber hinaus gibt es einen **Online-Gehaltsrechner**²⁴, der zugängliche Informationen über die üblicherweise in einem Sektor oder einer Region gezahlten Löhne liefert.

Das Gleichstellungsgesetz schreibt vor, dass **Systeme der beruflichen Einstufung** auf Unternehmensebene **den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, berücksichtigen müssen**²⁵.

Zur Festlegung von Entlohnungskriterien müssen Systeme zur beruflichen Einstufung für Unternehmen und Anforderungen des kollektiven Arbeitsrechts dem Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche Arbeit (und auch für gleichwertige Arbeit) entsprechen und dürfen keine gesonderten Kriterien für die von Männern und Frauen verrichtete Arbeit festlegen, was zu Diskriminierung führen würde.

Das Gesetz sieht die **Umsetzung der Maßnahmen zu erhöhter Transparenz durch regelmäßige Berichte vor**. In diesen Einkommensberichten müssen die Entgelte der Mitarbeiter des Unternehmens anonymisiert, nach Geschlecht und dann nach Qualifikation und nach Korrelation zu bestehenden Entgeltsystemen im geltenden Tarifvertrag aufgeführt werden. Einkommensberichte sind vertraulich, können aber von Klägern in Gerichtsverfahren zu Lohngleichheit als Beweismittel verwendet werden, um einen Anscheinsbeweis einer Lohndiskriminierung anzuführen.

Lohnpolitiken werden im privaten Sektor sehr stark durch **sektorale Tarifverträge** geregelt. Diese müssen **geschlechtsneutrale Entgeltsysteme** enthalten, die die Mindestlöhne nach materiellen und zeitlichen Qualifikationsniveaus strukturieren.

Es gibt **gut etablierte Präzedenzfälle** des Obersten Gerichtshofs, die Arbeitgeber verpflichten, geschlechtsspezifische Kriterien aus dem Einstellungsprozess und aus den Lohnverhandlungen zu streichen. Im Einklang mit den Präzedenzfällen sind Entgeltunterschiede aufgrund des Geschlechts nicht zulässig und können Anlass für individuelle arbeitsrechtliche Ansprüche vor Gericht sein (Mayr, 2019).

Von 2016 bis 2017 wurde im Rahmen des Projekts „Fairer Lohn“²⁶ eine Toolbox entwickelt, die Unternehmen bei der Erstellung, Analyse, Kommunikation und Nutzung der internen Einkommensberichte unterstützt. Darüber hinaus bieten Erfahrungsberichte von Unternehmen und Beispiele für bewährte Verfahren Fallbeispiele für mehr Einkommenstransparenz und faire Entgelte.

Tarifverhandlungen und gleicher Lohn

Tarifverträge können Arbeitsbewertungssysteme enthalten. Die Umsetzung auf Unternehmensebene hängt vor allem von verbindlichen Vereinbarungen zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern ab. Das Gleichstellungsgesetz für den privaten Sektor enthält ein Mandat für Tarifverhandlungen, aber keine Verpflichtung, die Tarifverhandlungen im Allgemeinen regelt. Arbeitnehmer, die Betriebsratsvereinbarungen als Verstoß gegen den Grundsatz des gleichen Lohns betrachten, müssten entsprechende Ansprüche gegen ihren Arbeitgeber gerichtlich geltend machen.

Es sei darauf hingewiesen, dass Tarifverträge Lohnraster enthalten, die nach Qualifikationsniveaus und nach Dienstalter strukturiert sind und die Mindestlohnlevels für Arbeitsplätze der jeweiligen Kategorie festlegen. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die **Einstufung von Arbeitsplätzen** nach den Anforderungen der geltenden Tarifverträge zu bewerten und anzugeben, welche Laufbahngruppe mit einer bestimmten Stelle verbunden ist. Diese Entscheidung kann in individuellen Gerichtsverfahren angefochten und korrigiert werden. **Die Tarifverträge und die Lohnraster** werden von den Sozialpartnern **jährlich neu ausgehandelt** und werden daher regelmäßig beobachtet und angepasst.

²⁴ Der Online-Gehaltsrechner ist hier zu finden: <https://www.icalculator.info/austria.html>

²⁵ Siehe § 3 Abs. 2 und 11 des Gleichstellungsgesetzes (Bundesgesetzblatt Nr. 66/2004)

²⁶ Weitere Informationen zum Projekt finden Sie hier: <https://www.einkommensbericht.gv.at/>

Bewährte Verfahren der Sozialpartner zu gleichem Lohn

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) und seine zugehörigen sektoralen Gewerkschaften versuchen, durch Tarifverträge (allgemein/sektoral) gleiche Entlohnung zu erreichen. Tarifverhandlungen auf sektoraler Ebene werden von den sektoralen Gewerkschaften in ihren verschiedenen Sektoren geführt.

VIDA arbeitet seit langem an Verbesserungen für Frauen durch Tarifverträge und auf Unternehmensebene²⁷. In vielen Bereichen wurden bereits wichtige Verbesserungen für Frauen erzielt, wie etwa gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit oder Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Frauen sind in der Gewerkschaft VIDA stark vertreten. VIDA kümmert sich unter einem Dach um rund 43.000 Frauen aus Branchen wie Bahn, Pflege, Tourismus, Gesundheit, Reinigung, häusliche Pflege und Luftfahrt. In ähnlicher Weise kämpft PRO-GE dafür, die Mindestlöhne in Niedriglohnsektoren mit überwiegend weiblichen Beschäftigten wie der Textilindustrie anzuheben, um die Situation der in der jeweiligen Branche arbeitenden Frauen zu verbessern²⁸. Darüber hinaus hat sich PRO-GE stark dafür eingesetzt, geschlechtsneutrale Systeme zur beruflichen Einstufung zu integrieren, um sicherzustellen, dass auch Kriterien wie Stress und Verantwortung bei der Gehaltsgruppe berücksichtigt werden.

Schlussfolgerungen

Die österreichische Gesetzgebung bietet eine Reihe von Instrumenten, die Gewerkschaften und Sozialpartner im Allgemeinen nutzen können, um das anhaltende geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen und insbesondere einen gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit durchzusetzen. Die Gewerkschaften haben eine doppelte Strategie verfolgt und versucht, die Löhne in den Sektoren mit überwiegend weiblichen Beschäftigten zu erhöhen und gleichzeitig bestehende diskriminierende Systeme der beruflichen Einstufung zu reformieren. Zwar gibt es einige bewährte Verfahren, doch haben sie keine wesentlichen Auswirkungen auf das große geschlechtsspezifische Lohngefälle. Sektorübergreifende Initiativen wären wahrscheinlich der richtige Weg. Allerdings gibt es bisher wenig Interesse bei den Arbeitgebern und der Regierung, das Thema gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit in den Mittelpunkt zu stellen.

Bewährte Verfahren

BEWÄHRTE VERFAHREN 1

Sektor: Textil

Art des bewährten Verfahrens: Tarifvertrag

Unterzeichner: PRO-GE; PRO-GE-Gewerkschaft, Arbeitgeberverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, Teilssektor: Textilindustrie

Datum: 1. April 2020²⁹

Schlüsselemente:

- Nationaler Tarifvertrag für Beschäftigte der Textilbranche.
- Ziel ist es, die Mindestlöhne in einem Sektor zu erhöhen, in dem überwiegend Frauen beschäftigt sind.
- Bei der Einstufung sollten die Arbeitnehmer*innen vom Arbeitgeber unter Einbeziehung des Betriebsrats in eine der sechs Beschäftigungsgruppen eingeteilt werden.
- Die Einstufung sollte die Gesamtheit der ausgeübten Tätigkeiten und zusätzlich – sofern vorgesehen – eine abgeschlossene (berufliche) Ausbildung sowie – sofern vorgesehen, den Grad der Selbstständigkeit und Verantwortung umfassen.
- Die Einstufung darf nicht zu einer anderen Einstufung oder Entlohnung für gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten im Sinne des Gleichstellungsgesetzes führen, die überwiegend von Männern oder Frauen ausgeübt werden.
- Der vollständige Text ist [hier](#) verfügbar.

²⁷ Siehe VIDA-Website mit den neuesten Entwicklungen unter: https://www.vida.at/cms/S03/S03_0

²⁸ Siehe PRO-GE-Website mit den neuesten Entwicklungen unter: https://www.proge.at/cms/P01/P01_1/themen

²⁹ Der Rahmentarifvertrag wurde zwischen dem Branchenverband der Textil-, Bekleidungs-, Schuh- und Lederindustrie, der Berufsgruppe der Textilindustrie und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, für Arbeitnehmer der österreichischen Textilindustrie vom 1. April 2016 in der zum 1. April 2020 gültigen Fassung geschlossen

BEWÄHRTE VERFAHREN 2**Sektor:** Textilien/Wäschereien (industrielle Wäschereien)**Art des bewährten Verfahrens:** Tarifvertrag**Unterzeichner:** PRO-GE**Datum:** 1.7.2022 (Laufzeit: 12 Monate)**Schlüsselemente:**

- 5,4 % Erhöhung der tariflich vereinbarten Mindestlöhne. Der neue Mindestlohn liegt damit bei 1.607,30 €.
- 5,1 % Erhöhung der tatsächlich bezahlten Löhne.
- Erhöhung der Lehrlingsvergütung um 5,4 %.
- Erhöhung der Zulagen, Zuschläge und Boni um 4,75 %.
- 24. Dezember als bezahlter Feiertag.
- Der vollständige Text ist [hier](#) verfügbar.

5.2**BELGIEN****Einleitung**

Nach Angaben des belgischen *Instituts für die Gleichstellung von Frauen und Männern* beträgt das geschlechtsspezifische Lohngefälle unter Berücksichtigung von Frauen in Teilzeitarbeit in Belgien immer noch 23,1 % (IGVM-IEFH, 2021). Aufgrund der ungleichen Verteilung von Lohnzulagen und anderen, während der COVID-19-Krise eingeführten Maßnahmen zwischen Sektoren, in denen überwiegend Männer arbeiten, und solchen, wo vor allem Frauen tätig sind, ist jedoch noch nicht abzusehen, ob das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Belgien weiter abnehmen oder zunehmen wird. Dank der diesbezüglichen Bemühungen der belgischen Gewerkschaften weist Belgien jedoch derzeit beim Stundenlohn eines der geringsten geschlechtsspezifischen Lohngefälle in der EU auf (5,3 %) ³⁰. Obwohl die Freiheit und Rechte der belgischen Gewerkschaften in den letzten Jahren abgenommen haben, bleiben Tarifverhandlungen ein wichtiges Instrument zur Förderung gleicher Löhne.

Aktueller Stand in Bezug auf gleichen Lohn und Rechtsvorschriften in Belgien

Die belgische **Verfassung enthält keine Bestimmung** über die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz oder das Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit ³¹. Das **Gesetz vom 26. Juli 1996**, auch bekannt als Gesetz zum Lohnstandard, stellt ein großes gesetzliches Hindernis zur Erzielung eines gleichen Lohns dar ³². Das Gesetz schränkt eine mögliche Erhöhung der Löhne ein, unabhängig von den eventuell gestiegenen Gewinnen der Unternehmen ³³. Diese Beschränkung gilt für die Löhne aller Arbeitnehmer*innen, **wirkt sich aber unverhältnismäßig auf gleiche Entgelte für Frauen und Männer aus** und blockiert die Verhandlungen nicht nur über Entlohnung, sondern auch über gleichen Lohn ³⁴.

Der rechtliche Rahmen zur Regelung eines gleichen Lohns ist das **Gesetz zu Lohngleichheit von 2012** (Gesetz vom 22. April 2012 zur Bekämpfung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen). Auch wenn hierin nicht ausdrücklich von Gleichwertigkeit die Rede ist, geht der **Tarifvertrag Nr. 25 auf Lohngleichheit** für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ein, wie später noch näher erläutert wird.

Das Gesetz zu Lohngleichheit fordert dazu auf, **das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf allen Ebenen des Sozialdialogs anzugehen**: auf branchenübergreifender, sektoraler und betrieblicher Ebene. Auf branchenübergreifender Ebene sind die Sozialpartner des privaten Sektors alle zwei Jahre dazu verpflichtet, auf nationaler Ebene ein branchenübergreifendes Abkommen (IPA) über die Entwicklung der Löhne auszuhandeln, das neben anderen Aspekten die Gleichstellung der Geschlechter in puncto Löhne und mögliche zu ergreifende Maßnahmen umfasst (Artikel 2 und 3) (IGVM-IEFH, 2020, 3). Bei **Verhandlungen auf sektoraler Ebene** verlangt das Gesetz

³⁰ Laut Eurostat (2021) liegt das geschlechtsspezifische Lohngefälle beim Stundenlohn in Belgien bei 5,3 % und damit deutlich unter dem EU-Durchschnitt von 13 %. Seit 2010 hat sich dieser Abstand verringert (von 10,2 % auf 5,3 %) (Statbel, 2022)

³¹ Nur Artikel 10 und 11 der Verfassung besagen, dass „die Gleichstellung von Frauen und Männern gewährleistet“ und Diskriminierung untersagt ist

³² Gewerkschaften haben das Gesetz vor Gerichten angeprangert, siehe beispielsweise den Rechtsfall 152/2016 des belgischen Verfassungsgerichtshofs

³³ Für 2021 bis 2022 hat die föderale Regierung die Grenze auf 0,4 % festgesetzt

³⁴ Gewerkschaften versuchten bei Themen zu gleichem Lohn und geschlechtsspezifischem Lohngefälle eine Ausnahme von der Anwendung dieses Gesetzes zu erlangen, ihre Forderungen wurden letztlich jedoch nicht berücksichtigt

zudem, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu diskutieren, und konzentriert sich hauptsächlich auf die **Klassifikation von Funktionen**, die **geschlechtsneutral sein muss** (Artikel 5). Die paritätischen Kommissionen müssen die vereinbarte Klassifikation von Funktionen zur Bewertung an die Direktion Analyse und Bewertung der Kollektivverträge übermitteln. Zuvor müssen sie aber bereits den geschlechtsneutralen Charakter der Vereinbarung über die Klassifikation geprüft haben (Artikel 6). Die Direktion gibt eine Stellungnahme zur Klassifikation ab. Zur einfacheren Bewertung wurde ein Instrument entwickelt, das eine einfache Analyse ermöglichen sollte: eine **Checkliste mit zwölf Fragen**³⁵, die verschiedene Themen behandeln, darunter unter anderem die Methoden der Arbeitsbewertung und die Zusammensetzung der technischen Kommission. Wenn die Direktion eine negative Bewertung abgibt – und die paritätischen Kommissionen sie nicht ändern – wird eine **Name-and-Shame-Liste** mit den paritätischen Kommissionen veröffentlicht, die sich nicht an die geschlechtsneutrale Klassifikation der Funktionen halten³⁶. Die Liste wird jedoch nicht allgemein bekannt gemacht und schadet den Unternehmen nicht wirklich (IGVM-IEFH, 2020, 14).

Auf Unternehmensebene sieht das Gesetz zu Lohngleichheit mehrere Melde- und Lohnanalysepflichten vor. Erstens ist der Arbeitgeber – in Unternehmen **ab 50 Mitarbeitern** – verpflichtet, **alle zwei Jahre einen statistischen Bericht** über das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Unternehmen unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Stellenebenen zu erstellen (Artikel 7). Der Bericht muss im Betriebsrat diskutiert werden, und für den Fall, dass es keinen gibt, im Ausschuss für Prävention und Arbeitssicherheit. Zeigt der Bericht eine unausgewogene Entlohnungsstruktur im Unternehmen, **kann der Betriebsrat beschließen, einen Aktionsplan zu erstellen** (Artikel 8). Im Gesetz bleiben die Regeln für diesen Aktionsplan jedoch vage und er ist optional (IGVM-IEFH, 2020, 8). Zweitens enthält das Gesetz zu Lohngleichheit die **Verpflichtung, der Nationalbank jährlich bestimmte, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zur Verfügung zu stellen**. Das Ausfüllen der „Sozialbilanz“ ist für Unternehmen mit mindestens 20 vollzeitäquivalenten Mitarbeitern obligatorisch (Artikel 4). Die Daten der Sozialbilanzen werden von der Nationalbank ausgewertet und die Daten derjenigen Unternehmen, die der Meldepflichtig unterliegen, veröffentlicht³⁷.

Was konkret das Thema gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit angeht, hält das **Gesetz ein restriktives Verständnis dessen aufrecht, was gleichwertige Arbeit ist**, weil es sich ausschließlich auf die Klassifikation von Funktionen konzentriert und somit gleichwertige Arbeit auf die Arbeit beschränkt, die innerhalb desselben Teilssektors geleistet wird. Folglich umfasst es nicht die unterschiedlichen Dimensionen gleichwertiger Arbeit, die sektorale und sektorübergreifende Ansätze umfassen muss. In der belgischen Rechtspraxis ist die Vergleichsgrundlage für gleichwertige Arbeit noch weiter auf die Arbeit innerhalb desselben Unternehmens mit gleicher Stellenbezeichnung, Betriebszugehörigkeit usw. beschränkt (IGVM-IEFH, 2020, 8).

Tarifverhandlungen über gleichen Lohn

Belgien hat eine der **höchsten Tarifbindungen** in Europa³⁸. Tarifverhandlungen betreffen 96 % der Arbeitnehmer (EGB, 2014, 10). Sie ist zudem stark **zentralisiert**, da die Tarifverhandlungen hauptsächlich auf **nationaler Ebene** stattfinden. Die Rahmenbedingungen werden auf nationaler Ebene festgelegt. Der Organisationsgrad ist in Belgien mit 49,1 % ebenfalls recht hoch (OECD, 2021). Die Freiheit und die Rechte der belgischen Gewerkschaften wurden in den letzten Jahren jedoch eingeschränkt, was auch die Tarifverhandlungen beeinflusste³⁹.

Der erwähnte **Tarifvertrag (in Belgien kollektives Arbeitsabkommen, kurz KAA) Nr. 25 über gleichen Lohn** für Männer und Frauen wurde im Jahr 1975 verabschiedet und in den Jahren 2001 und 2008 geändert. Er bezieht sich in Artikel 1 auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, wenn es heißt: „Eine gleiche Entlohnung setzt für eine gleiche Arbeit oder eine gleichwertige Arbeit die Eliminierung jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes voraus.“ Das Abkommen verpflichtet alle Sektoren und Einzelunternehmen, ihre Systeme der Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung zu beurteilen und nötigenfalls zu korrigieren, um Geschlechtsneutralität als Voraussetzung für einen gleichen Lohn sicherzustellen (European Network, 2019, 48). Der nationale Tarifvertrag verpflichtet die Sozialpartner, ihre Bemühungen um die Gleichstellung von Frauen und Männern fortzusetzen. Dazu gehört, dass alle paritätischen Kommissionen ihre Systeme zur Klassifikation der Funktionen zwingend überprüfen, um sie geschlechtsneutral zu gestalten (European Network, 2019, 48). Allerdings:

³⁵ https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial#toc_heading_3

³⁶ Die Liste wird hier veröffentlicht: [Égalité Femmes-Hommes: l'écart salarial - Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial#toc_heading_3)

³⁷ Das Gesetz zu Lohngleichheit sieht zudem die Möglichkeit vor, einen Mediator für Konflikte zu benennen, die sich aus Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts oder des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ergeben. Diese Möglichkeit wurde jedoch noch nicht allzuoft in Anspruch genommen, da sich die Gewerkschaften nicht sicher sind, ob der Mediator den Schutz und die Macht hat, um tatsächlich diese Angelegenheiten in Angriff zu nehmen

³⁸ In der EU betreffen Tarifverhandlungen rund zwei Drittel (62 %) der Arbeitnehmer (die höchsten Niveaus verzeichnen Frankreich, Belgien, Österreich, Portugal, Finnland und Slowenien, die niedrigsten Bulgarien, Polen und Litauen) (EGB, 2014, 10)

³⁹ Auch belgische Gewerkschaften haben die Angriffe auf grundlegende Bestandteile ihres Systems der Arbeitsbeziehungen verurteilt (EGB, 2016)

„Das KAA 25 blieb jedoch ein toter Buchstabe. Tatsächlich baut das Gesetz zu Lohngleichheit von 2012 auf dieser Verpflichtung auf, macht die Direktion für die Kontrolle und Überwachung der technischen und rechtlichen Korrektheit der kollektiven Arbeitsabkommen verantwortlich und oktroyiert ihr deshalb die Kontrolle der erwähnten Geschlechtsneutralität auf.“ FGFB-ABVV, 2022.

Was die Lohngestaltung betrifft, so finden die Lohnverhandlungen überwiegend auf mittlerer Ebene statt oder abwechselnd zwischen zentralen und brancheninternen Verhandlungen. **Tarifverhandlungen über Löhne finden auf einer Kombination von Ebenen statt** – sektorübergreifend sowie auf sektoraler Ebene und Unternehmensebene (European Network, 2019, 3). Normalerweise erfolgt die Koordinierung der Lohngestaltung durch verbindliche Normen in Bezug auf Höchst- oder Mindestlohnsätze oder Lohnerhöhungen, die entweder durch zentralisierte Verhandlungen zwischen den wichtigsten Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden mit oder ohne staatliche Beteiligung oder durch einseitige staatliche Auferlegung von Lohnplänen oder Lohnstopps, mit oder ohne vorherige Konsultation und Verhandlungen mit Gewerkschaften und/oder Arbeitgeberverbänden festgelegt wurden (European Network, 2019, 3). Die Gewerkschaften bedauern jedoch, dass das auf nationaler Ebene festgelegte zulässige Höchstmaß für Lohnerhöhungen in der Praxis zu einem **Hindernis für Verhandlungen über gleichen Lohn** für Frauen, aber auch für Männer wird.

Bewährte Verfahren der Sozialpartner zu gleichem Lohn

Die Sozialpartner in Belgien setzen sich bereits seit langem für gleichen Lohn ein, auch was die Dimension gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit betrifft. Die Unterscheidung zwischen **dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle** und dem **Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit** ist bekannt. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Belgien wird stark durch **Teilzeitarbeit**⁴⁰ und ungleiche Betreuungsaufgaben von Frauen und Männern geprägt. Die belgischen Gewerkschaften sind ebenfalls besorgt über die Unterschiede im geschlechtsspezifischen Lohngefälle zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor sowie den Selbstständigen und stellen fest, dass dieser Unterschied bei den selbständigen Erwerbstätigen am stärksten ist⁴¹.

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit wird durch die Tatsache bestimmt, dass Arbeitsplätze **nicht neutral**, sondern mit einer **männlichen Voreingenommenheit bewertet werden**, was dazu führt, dass Arbeitsplätze und Sektoren mit überwiegend weiblichen Arbeitskräften allgemein unterbewertet und unterbezahlt werden. Die Voreingenommenheit in Bezug auf die Bewertung betrifft alle Zahlungsformen, einschließlich Zulagen. Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit wird **durch die falsche Bewertung der Art, der Eigenschaften und anderer Faktoren behindert**, die mit den hauptsächlich von Frauen erledigten Aufgaben, Tätigkeiten und Berufen zusammenhängen, wie der „**Ekelhaftigkeit**“ vieler ihrer Aufgaben (d. h. bei Reinigungsarbeiten, der Pflege älterer oder schwer kranker Menschen, in der Lebensmittelindustrie mit toten Tieren usw.). Belgische Gewerkschafter verwiesen in diesem Zusammenhang auf den **Lebensmittelsektor** und die voreingenommene Bewertung seiner Arbeitsplätze⁴².

*„Während zum Beispiel in der **Fleischindustrie** männliche Arbeiter bei der Tötung der Tiere (d. h. der Schweine) in der Mehrheit sind, werden die darauf folgenden Aufgaben der Fleischverarbeitung überwiegend von Arbeitnehmerinnen erledigt, die viele „eklige“ Aufgaben (Blut, schlechter Geruch, Schmutz usw.) beinhalten, die nicht ausreichend berücksichtigt und folglich unterbezahlt werden, insbesondere im Vergleich zu den Aufgaben, die männliche Arbeitskräfte erledigen.“ (ACV.CSC, 2021).*

⁴⁰ Laut dem belgischen Statistikamt (Statbel) betrifft die Teilzeitarbeit in Belgien im Jahr 2021 42,5 % der weiblichen und 11,8 % der männlichen Beschäftigten. Die Teilzeitarbeit von Frauen ist ein großes Anliegen der belgischen Gewerkschaften. Die meisten Frauen, die in Belgien in Teilzeit arbeiten, sind dazu verpflichtet. Sie ist auch Teil einer kapitalistischen Strategie, bei der einige Arbeitskräfte nur für Spitzenzeiten eingestellt werden. Ebenso wird in einigen Berufen die Beschwerlichkeit der Arbeit nicht ausreichend berücksichtigt, wodurch eine Vollzeitarbeit in diesen Berufen fast unmöglich ist, weil sie für alle Arbeitnehmer*innen unerträglich wäre

⁴¹ Selbständige Frauen verdienen in Belgien deutlich weniger als ihre männlichen Pendanten, und das geschlechtsspezifische Einkommensgefälle ist höher als bei Lohnarbeit (OECD, 2012)

⁴² In dieser Hinsicht ist es kein Zufall, dass von den 6 Firmen auf der Shame-Liste der Unternehmen, die keine ausreichend neutrale Klassifikation der Funktionen festgelegt haben (siehe oben), 2 zur Lebensmittelindustrie gehören und sich mit „Fettschmelzen“ und „Zichorien-Rösten“ befassen. Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2019: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial>

Gewerkschaften in den Regionen Flandern und Wallonie haben **mehrere Maßnahmen zur Förderung gleicher Bezahlung** entwickelt, wie **Sensibilisierungskampagnen** zu gleichem Lohn⁴³, normalerweise am Equal Pay Day und am Internationalen Frauentag (8. März). In ähnlicher Weise drängen sie auf eine **Anhebung des Mindestlohns**, was sich als besonders vorteilhaft für Arbeitnehmerinnen erwiesen hat, da es in den unteren Lohnkategorien proportional mehr Frauen gibt (IGVM-IEFH, 2021, 66). Sie haben **spezielle Schulungen** dazu entwickelt, wie über gleichen Lohn⁴⁴ verhandelt werden kann, und **Broschüren** erstellt, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen und die Lohngleichheit in Tarifverhandlungen voranzutreiben⁴⁵. Darüber hinaus war **die Arbeit der gewerkschaftlichen Frauenausschüsse** oder Gleichstellungsbüros von zentraler Bedeutung zur Förderung von Diskussionen über die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz und innerhalb der Gewerkschaften. Die Befragten stellen fest, dass das Thema gleichen Lohns bei der Arbeit dieser Ausschüsse im Mittelpunkt steht.

Um **die Arbeit von Arbeitnehmerinnen während der COVID-19-Pandemie anzuerkennen**, haben Gewerkschaften mehrere Berichte erstellt, Informationen gesammelt und vor allem Arbeitnehmerinnen befragt⁴⁶. Allerdings werden viele der „Zulagen“ für die Arbeit während des Lockdowns und unter den außergewöhnlichen Umständen von COVID-19 für Frauen und Männer unterschiedlich verteilt und vereinbart, wodurch **das Lohngefälle eher zunimmt**:

„Der Unterschied in Bezug auf die „Zulagen“ hat mit der Pandemie zugenommen; die überwiegend von Männern ausgeübten Tätigkeiten haben mehr und bessere Zulagen für die Arbeit während der Pandemie erhalten als die überwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeiten.“ ACV-CSC, 2021.

In Bezug auf **gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit** haben die Gewerkschaften bei der Regierung und anderen politischen Akteuren **Lobbyarbeit geleistet**, um die Diskussion über gleichen Lohn voranzutreiben, und haben beispielsweise der Regierung empfohlen, das Gesetz so zu ändern, dass die Dimension „gleichwertige Arbeit“ berücksichtigt wird. Im Rahmen des **Sozialdialogs** haben die Gewerkschaften auch an der **Entwicklung der Erlasse** im Gesetz zu Lohngleichheit und an dessen Umsetzung gearbeitet, um unter anderem das Thema gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit besser zu regeln.

Das belgische Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern veröffentlichte im Jahr 2020 einen Bericht, in dem die Stärken⁴⁷ und Schwächen des Gesetzes zu Lohngleichheit analysiert werden. Die Schwächen werden in der Praxis zu **Hindernissen für ein gleiches Entgelt** – insbesondere bei den Bemühungen der Gewerkschaften um einen gleichen Lohn. Das Hauptproblem bleibt die **wirksame Umsetzung des Gesetzes** und der darin festgelegten Verpflichtungen. Eine Nichteinhaltung des Gesetzes hat keine schwerwiegenden Folgen. So legen Unternehmen beispielsweise häufig keine korrekten Sozialbilanzen vor: Sie werden oft schlecht, unvollständig oder bewusst falsch ausgefüllt. Obwohl die Nationalbank sie analysiert und auf die Fehler hinweist, hat sie keine Handlungsbefugnis. Außerdem schreibt das Gesetz Verpflichtungen zu Anstrengungen vor, aber **keine Verpflichtungen zu Ergebnissen**. Die vorliegenden Daten zeigen, dass das Lohngefälle in Belgien seit 2012 nicht schneller zurückgegangen ist und sich die Lohngleichheit nicht verbessert hat (IGVM-IEFH, 2020,15). Eine weitere Hürde ist die unzureichende **Entgelttransparenz**, da die Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf Unternehmensebene der Notwendigkeit der Entgelttransparenz weder entspricht noch sie ersetzt⁴⁸. Auch fortbestehende **Geschlechterstereotype** und Sexismus sind Hindernisse. Über gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu verhandeln ist in der Praxis noch **schwieriger**, da die Annahme von Maßnahmen für gleichwertige Arbeit **strukturelle Maßnahmen** voraussetzen, die viel Zeit und Geld kosten sowie langfristige Verpflichtungen und Verhandlungsbereitschaft erfordern. Zudem gilt Folgendes:

⁴³ Die älteste Kampagne zur Lohngleichheit, die seit 2005 am Equal Pay Day durchgeführt wird, wurde nachstehend (vom FTGB) als gute Praxis hervorgehoben, aber auch andere belgische Gewerkschaften haben ihre Sensibilisierungskampagnen zum Thema Lohngleichheit entwickelt, die diesbezüglich ebenfalls bewährte Verfahren darstellen. So konzentrierten sich die Kampagnen von CSC am 8. März hauptsächlich auf eine gleiche Bezahlung. Im Jahr 2018: „Ma fiche de paie a-t-elle un sexe“ (https://www.youtube.com/watch?v=H4G9l_rjZrg), 2019: „Nous voulons 0 % d'écart salarial!“, 2020: „Scratch and win: l'égalité n'est pas un jeu de hasard“

⁴⁴ So veranstaltete die FGTB in Brüssel für ihre Delegierten, Vermittler und Partner Ende 2021 ein Seminar über die Frage, wie über gleichen Lohn verhandelt werden kann

⁴⁵ Zum Beispiel die CSC-Broschüre „Tun Sie etwas gegen die Lohnunterschiede in Ihrem Unternehmen“: https://www.diecsc.be/docs/default-source/ostbelgien/lohnunterschied-2014-web.pdf?sfvrsn=c753f99b_2

⁴⁶ Siehe beispielsweise den CSC-Bericht „Travailleuses, santé et coronavirus“: [syndicaliste-933-bis-dossier-femmes-santé-corona.pdf \(lascsc.be\)](https://www.diecsc.be/docs/default-source/ostbelgien/travailleuses-sante-et-coronavirus.pdf)

⁴⁷ Einige der herausgestellten Stärken bestehen darin, dass das Gesetz einen Gender-Mainstreaming-Ansatz entwickelt, bei dem die Arbeitgeber aktiv an der Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beteiligt sind und die Periodizität der Verpflichtungen festlegt (siehe Seiten 13–14)

⁴⁸ Darüber hinaus sieht das Gesetz zu Lohngleichheit in verschiedenen Artikeln die Verpflichtung zur Vertraulichkeit in Lohnsachen vor. Zudem gilt das Gesetz zu Lohngleichheit nur für den privaten Sektor und nur für einige Unternehmen, wodurch die unterschiedlichen Verpflichtungen nicht auf kleine Unternehmen – die einen großen Teil der belgischen Unternehmenswelt ausmachen – und den öffentlichen Sektor zutreffen

„Die Delegierten sind überfordert, sie haben eine Menge zu tun und ihre Arbeit ist nicht einfach. Wenn sie die Sensibilität haben, für gleichen Lohn und gleichwertige Arbeit einzustehen, dann tun sie es auch; andernfalls ist es sehr schwierig, wenn vorher kein Bewusstsein oder Interesse in Bezug auf Gleichstellungsfragen vorhanden ist.“ ACV-CSC, 2021.

Schlussfolgerungen

Das Gesetz zu Lohngleichheit aus dem Jahr 2012 ist eine gute Rechtsgrundlage für die Einführung von gleichem Lohn und für Verhandlungen auf den 3 Tarifverhandlungsebenen, obwohl die mangelnde Kontrolle und die mangelnde Verhängung von Sanktionen seine Umsetzung in der Praxis sehr schwierig machen. Auch die Bereitschaft der Arbeitgeber, das Gesetz anzuwenden, stellt ein großes Hindernis dar. Das erwähnte Gesetz zu Lohnstandard behindert viele diesbezügliche Bemühungen der Gewerkschaften. Belgische Gewerkschaften leisten große Anstrengungen bei der Lobbyarbeit gegenüber der Regierung und beim Kampf für die Beseitigung dieses Hindernisses.

Bewährte Verfahren

BEWÄHRTE VERFAHREN 1

Sektorübergreifend

Art des bewährten Verfahrens: Sensibilisierung

Unterzeichner: ABVV-FGTB

Datum: seit 2005 bis heute

Schlüsselemente:

- Sensibilisierungskampagne für den Equal Pay Day am 25. März seit 2005, die älteste Kampagne in Belgien⁴⁹.
- Im Rahmen der Kampagne wurden im Laufe der Jahre Broschüren und diverse Tools entwickelt⁵⁰. Beispiele sind ein Online-Test, um festzustellen, ob in Ihrer Branche oder in Ihrem Unternehmen Maßnahmen für Lohngleichheit erforderlich sind⁵¹, und ein Online-Rechner des geschlechtsspezifischen Lohngefälles⁵².

BEWÄHRTE VERFAHREN 2

Sektorübergreifend

Art des bewährten Verfahrens: Instrument

Unterzeichner: ACV-CSC

Datum: 2019

Schlüsselemente:

- Instrument zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz und innerhalb der Gewerkschaft, das auch Aspekte eines gleichen Lohns umfasst⁵³.
- Das Tool ist rund um fünf Aktionspunkte aufgebaut. Zu jedem Aktionspunkt gibt es eine Liste von Fragen und eine Liste von Hinweisen, die den Arbeitnehmer*innen und der Gewerkschaft helfen sollen.

⁴⁹ Die nationalen Kampagnen zum Equal Pay Day in Belgien, an denen die ABVV-FGTB bis 2017 beteiligt war: <https://www.equalpayday.be/vorige-campagnes/>; zusätzlich die Kampagnen für Mindestlohn (Fight for 14 Euro) und Gleichstellung der Geschlechter: <https://fgtb.be/fight-14-les-femmes-savent-pourquoi/>; https://fgtb.be/sites/fgtb/files/press/link_doc/dossier-sur-lcart-salarial.pdf

⁵⁰ Siehe Letzteres zum Beispiel unter: <https://www.fgtb.be/index.php/25-mars-journee-de-legalite-salariale>

⁵¹ Siehe <https://www.fgtb.be/test-ecart-salarial>

⁵² Siehe <https://www.fgtb.be/calcul-ecart-salarial>

⁵³ Siehe dazu: https://www.lacsc.be/docs/default-source/acv-csc-docsitemap/5000-over-het-acv-a-propos-de-la-csc/5230-publicaties-publications/5240-folders-en-brochures-brochures/5335-gender-equality-egalite-hommes-femmes/carnet-de-bords-web-2019-tcm187-317450.pdf?sfvrsn=68d8db1c_2

BEWÄHRTE VERFAHREN 3**Sektorübergreifend****Art des bewährten Verfahrens:** Lobbyarbeit**Unterzeichner:** ACV-CSC und ABVV-FGTB**Datum:** 2021**Schlüsselemente:**

- Intervention vor dem beratenden Ausschuss für Chancengleichheit des Senats am 04. Januar 2021.
- Die Intervention konzentrierte sich auf die Ursachen und Hebel für Maßnahmen bezüglich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles.

5.3**DÄNEMARK****Einleitung**

Dänemark verfügt über einen der weltweit am stärksten geteilten Arbeitsmärkte. Frauen in Dänemark arbeiten eher im öffentlichen Sektor, zum Beispiel in der Pflege, während Männer eher im privaten Sektor und in den MINT-Berufen – Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften, Technologie – tätig sind (Dänisches Außenministerium, 2021).

Der Gleichstellungsbericht 2019 des Dänischen Instituts für Menschenrechte gibt einen Überblick über die Menschenrechte und die Gleichstellung der Geschlechter in Dänemark zwischen den Jahren 2017 und 2019⁵⁴. Der Bericht befasst sich auch mit dem Thema gleicher Lohn und kommt zu dem Schluss, „dass das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit fest im Menschenrecht, im EU-Recht und im dänischen Recht verankert ist. Es gibt jedoch immer noch unerklärliche Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen, die im Laufe eines Lebens zu einer erheblichen wirtschaftlichen Ungleichheit zwischen Männern und Frauen führen“ (Dänisches Institut für Menschenrechte, 2019, Kap. 8.3).

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat sich in Dänemark auf 13,9 % eingependelt und liegt damit leicht über dem EU-Durchschnitt von 13 %, wobei in den letzten Jahren kaum Verbesserungen zu verzeichnen waren (Eurostat, 2022). Darüber hinaus besteht auf dem gesamten Arbeitsmarkt ein Lohnunterschied von 19,7 % zwischen Frauen mit Bachelor-Abschluss (z. B. Krankenschwester) und einem Mann mit gleichem Bildungsabschluss (z. B. Bachelor im Ingenieurwesen) (Sygeplejerskerne Samarbejde i Norden, 2018).

Aktueller Stand in Bezug auf gleichen Lohn und Rechtsvorschriften

Im Mittelpunkt des gegenwärtigen Kampfes für gleichen Lohn in Dänemark steht die Aufforderung an das dänische Parlament, das Reformgesetz für die öffentlichen Bediensteten von 1969 („Tjenestemandreformen af 1969“) zu überarbeiten. Auf der Grundlage des Gesetzes sollte das Beschäftigungssystem für Staatsbedienstete modernisiert und dem Staat eine stärkere Kontrolle über die Lohnentwicklung ermöglicht werden. Es gilt als einer der Hauptursachen dafür, dass die überwiegend von Frauen ausgeübten Berufe im öffentlichen Dienst immer noch ein niedrigeres Lohnniveau haben als die ihrer männlichen Pendanten in Positionen mit entsprechendem Bildungs- und Verantwortungsniveau.

„Dänische Krankenschwestern erhalten immer noch 10–20 % weniger Lohn als männlich dominierte Berufe, die ein ähnliches Bildungsniveau erfordern. Es gibt viele Faktoren, die zu ungleichem Lohn beitragen, aber ein aktueller Bericht des dänischen Instituts für Menschenrechte hat herausgefunden, dass ein Hauptgrund die Auswirkung des Reformgesetzes für die öffentlichen Bediensteten von 1969 ist, das Krankenschwestern und anderen überwiegend von Frauen ausgeübten Berufen ein niedrigeres Lohnniveau zuordnete. In den jüngsten nationalen Verhandlungen stimmten dänische Krankenschwestern mit ‚Nein‘ gegen ein Entgeltangebot von bis zu 5 %, das die Reallöhne der öffentlichen Bediensteten in den nächsten drei Jahren sichern sollte. Ein Bürgerbegehren zur Reformierung des Gesetzes in Bezug auf viele traditionell weibliche Berufe hat ebenfalls die erforderlichen 50.000 Unterschriften erhalten, um es ins Parlament zu bringen.“ (Sorensen, 2021).

⁵⁴ Der Bericht ist nur auf Dänisch verfügbar unter: <https://www.humanrights.dk/publications/gender-status-2019>



In Dänemark unterliegt das Thema gleicher Lohn für Männer und Frauen dem Gesetz zu Lohngleichheit, das auf das Jahr 1976 zurückreicht, als es zur Umsetzung der Direktive zu Lohngleichheit verabschiedet wurde⁵⁵. Es wurde mehrfach geändert. Die letzte Änderung fand im Jahr 2016 statt. Das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt ist in § 1 des Gesetzes festgelegt (Europäische Kommission, 2021).

Arbeitgebern in Dänemark ist es untersagt, ihre Arbeitnehmer aufgrund des Geschlechts zu diskriminieren, sowohl was die Entlohnung als auch andere Arbeitsbedingungen betrifft. **Nach § 1 Absatz 1 des Gesetzes zu Lohngleichheit verstößt es** gegen den Grundsatz des gleichen Lohns, wenn das Geschlecht der Grund für einen Lohnunterschied ist. Das gilt sowohl für direkte als auch für indirekte Diskriminierung.

In den letzten 30 bis 40 Jahren war Dänemark relativ erfolgreich darin, die Art ungleichen Lohns zu beseitigen, die entsteht, wenn ein Mann und eine Frau dieselbe Art von Arbeit an derselben Art von Arbeitsplatz verrichten. Das Problem der ungleichen Entlohnung für gleichwertige Arbeit ist in der Arbeitswelt von Frauen jedoch immer noch gegenwärtig. Dänische Rechtsvorschriften zu gleichem Lohn sehen vor, dass **„zwei Arbeitnehmer, die in verschiedenen gleichwertigen Bereichen für denselben Arbeitgeber arbeiten, gleich entlohnt werden sollten, auch wenn die von ihnen entrichtete Arbeit nicht gleich ist.“** Das Problem der dänischen Rechtsvorschriften besteht darin, dass sie in der Praxis schwer anzuwenden sind. Es gibt auf diesem Gebiet keine definierten Kriterien und nur begrenzte Präzedenzfälle.

Außerdem ist gesetzlich vorgeschrieben, dass die Minister*innen für Arbeit und für Gleichstellung gemeinsam **alle drei Jahre einen Bericht über den Status der gleichen Entlohnung von Frauen und Männern erstellt**. Sie tun dies auf der Grundlage der Anforderung, dass Unternehmen mit mindestens **35 Vollzeitbeschäftigten** verpflichtet sind, jedes Jahr nach Geschlechtern unterteilte Lohnstatistiken zu erstellen. Außerdem gilt die Pflicht zur Erstellung von nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Lohnstatistiken nun nur für Unternehmen, die mindestens 10 Männer und 10 Frauen mit vergleichbaren Tätigkeiten beschäftigen.

Dänische Gewerkschaften sind der Ansicht, dass die Umsetzung der Forderung nach geschlechtsspezifischen Gehaltsinformationen eine gute und notwendige Grundlage zum Angriff von Themen gleichen Lohns ist, kritisieren jedoch die mangelnde Durchsetzung⁵⁶.

Bemerkenswert ist auch, dass Dänemark Gegenstand der empirischen Studie über die Auswirkungen der obligatorischen Entgelttransparenz war. Die Studie legt nahe, dass Entgelttransparenz im Hinblick auf die Offenlegung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei der Entlohnung einen gewissen Einfluss auf die Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf Unternehmensebene haben kann (Bennedsen et al. 2019).

Schließlich gibt es keine staatliche Aufsichtsbehörde, die für die Einhaltung des Gesetzes zuständig ist, aber es gibt das dänische Institut für Menschenrechte, das sich für die Verhinderung geschlechtsspezifischer Diskriminierung einsetzt und Berichte und Analysen erstellt. Das Institut ist ein nationales Gleichstellungsgremium, dessen Mandat nun auch die Gleichstellung der Geschlechter umfasst. Das Institut ist jedoch nicht befugt, die Einhaltung des Gesetzes durch Arbeitgeber zu überprüfen oder zu überwachen (NIKK, 2019).

⁵⁵ Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, beruflicher Bildung und beruflichem Aufstieg sowie in Bezug auf Arbeitsbedingungen

⁵⁶ Interview mit LO, 2021.

Tarifverhandlungen und gleicher Lohn

Der dänische Arbeitsmarkt ist durch eine starke Beteiligung der Sozialpartner auf Unternehmens-, lokaler und nationaler Ebene gekennzeichnet. In autonomen Tarifverhandlungen verhandeln und beschließen die Sozialpartner Lohn- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bestimmungen über Lohngleichheit, und setzen sie durch. Die Lohnverhandlungen sind autonom. Regierungsparteien nehmen nicht daran teil, es sei denn, es geht auch um den öffentlichen Sektor.

In Dänemark sind Tarifverhandlungen in allen Lohnfragen von größter Bedeutung. Tarifverträge müssen dem Grundsatz des gleichen Lohns für Männer und Frauen entsprechen. Diese Auslegung wird durch eine Vermittlungsvereinbarung vom 28. März 1973 gestützt, die unterschiedliche Lohnsätze für Männer und Frauen in Tarifverträgen zwischen Mitgliedern des dänischen Gewerkschaftsbundes FH (damals LO) und des dänischen Arbeitgeberverbandes abschaffte.

Viele Tarifverträge haben die Bestimmungen des Gesetzes zu **Lohngleichheit** umgesetzt, wodurch Streitigkeiten über gleiche Entlohnung nicht mehr vor ordentlichen Gerichten, sondern vor dem Arbeitsgericht und vor Branchenschiedsgerichten ausgetragen werden. Tarifverträge in Dänemark sind private Verträge und daher grundsätzlich Sache der Vertragsparteien.

Der dänische Gewerkschaftsbund arbeitet auf nationaler und europäischer Ebene daran, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern, indem er den Grundsatz des gleichen Lohns und des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit durchsetzt. Die Entlohnung wird im Allgemeinen auf zwei Arten geregelt. Entweder durch Mindestlohnvereinbarungen (rund 80 %, in Industrie, Baugewerbe und Dienstleistungen) oder durch normale Lohnvereinbarungen (20 %, in der Transport-, Fleisch- und Lebensmittelindustrie) (FH, 2021).

Bewährte Verfahren der Sozialpartner zu gleichem Lohn

In Dänemark verhandeln allein die Sozialpartner über alle Aspekte des Lohns und der Arbeitsbedingungen. Es gibt jedoch eine lange Tradition, die Sozialpartner in Entscheidungen über den Arbeitsmarkt und die Sozialpolitik einzubeziehen. Dies geschieht zum Teil über zahlreiche Ausschüsse, Räte und Gremien, aber auch durch Dreierverhandlungen auf Einladung der Regierung, die ad hoc angesetzt werden.

Die Sozialpartner wenden den Grundsatz des gleichen Lohns für Frauen und Männer in ihren Tarifverträgen und im System der Arbeitsbeziehungen an und setzen ihn durch. Vor diesem Hintergrund haben die Sozialpartner auf sektoraler Ebene Gremien für Lohngleichheit eingerichtet, die sich mit Verstößen gegen Tarifverträge oder der Auslegung des Grundsatzes des gleichen Lohns einschließlich des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit befassen.

In Dänemark hat die BUPL (dänische Gewerkschaft für Erzieher*innen von Kindern und Jugendlichen) mit anderen Gewerkschaften in Tarifverhandlungen zusammengearbeitet, um höhere Gehälter für überwiegend weibliche Berufe zu erhalten. Im Jahr 2018 zahlten sich diese Bemühungen aus, da zusätzliche zwei Millionen Euro an Erzieher*innen von Kleinkindern gingen und dieser Beruf besser anerkannt wurde.

Das dänische Bündnis für Lohngleichheit

Die drittgrößte Gewerkschaft Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA) vertritt die Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor und hat die Entscheidung der Regierung begrüßt, einen Ausschuss einzusetzen, der das Problem der Lohnungleichheit untersuchen soll.⁵⁷ Die FOA ist Teil einer großen Gruppe aus 51 Gewerkschaften, die in Form eines Bündnisses für Lohngleichheit auf neue Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter drängen. Während Tarifverhandlungen einige Verbesserungen bringen konnten, argumentieren die Gewerkschaften des öffentlichen Sektors, dass das Problem einen breiteren politischen Ansatz erfordert.

Aufruf zu Dreierverhandlungen

Diese 51 Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, die mehr als eine halbe Million Arbeitnehmer*innen im öffentlichen Dienst vertreten, haben die Regierung dazu aufgefordert, **Dreierverhandlungen aufzunehmen**, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle abzuschaffen. Die Gewerkschaften, die zuvor Vereinbarungen geschlossen hatten, die einen Pool von Mitteln zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles vorsehen, drängten auf ein gemeinsames Vorgehen zur Lösung des Problems und wiesen darauf hin, „dass die wirtschaftlichen Zwänge des normalen Tarifverhandlungsprozesses Maßnahmen in dem für echte Fortschritte erforderlichen Ausmaß verhindern.“⁵⁸

⁵⁷ Weitere Informationen unter: <https://wageindicator.org/labour-laws/collective-bargaining/2021/denmark-union-welcomes-decision-to-set-committee-on-equal-pay-may-31-2021>

⁵⁸ ebd.

Pflegekräfte streiken für eine Neubewertung

In Dänemark wurde die wichtige Arbeit der Beschäftigten im Gesundheitswesen während der COVID-19-Pandemie umfassend gewürdigt. Das veranlasste die dänische Organisation der Krankenpflegekräfte, das Thema Pflegekräfte (ein überwiegend von Frauen ausgeübter Beruf) wieder aufzugreifen, die im Vergleich zu von Männern dominierten Berufen wie Bauingenieuren eine niedrigere Bezahlung erhalten. Vor allem unter Berücksichtigung, dass sie die gleichen Bildungsvoraussetzungen haben, geht es hier um das Thema gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit.

Das Thema gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit bildete den Hintergrund der Verhandlungen, die im Frühjahr 2021 über die Verlängerung der öffentlichen Tarifverträge für den staatlichen, regionalen und kommunalen Sektor für den Zeitraum 2021–2024 stattfanden (Videbæk Munkholm und Christian Højer Schjøler, 2021). Die Verhandlungen führten zu einer vorläufigen Vereinbarung, die eine allgemeine Gehaltserhöhung für alle Krankenpflegekräfte um 5,02 % über einen Zeitraum von drei Jahren vorsah. Die Mitglieder der Organisation der Krankenpflegekräfte lehnten die Vereinbarungen jedoch ab. Die nachträglichen Vermittlungsbemühungen führten nicht zu einer Gehaltserhöhung; stattdessen sollten Themen gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit durch Bildung eines Ausschusses, der sich mit den Gehaltsstrukturen des öffentlichen Sektors befasst, angesprochen werden. Der Ausschuss wird Empfehlungen vorlegen und Schlussfolgerungen in Bezug auf Tarifverhandlungen über Löhne und andere Arbeitsbedingungen im öffentlichen Sektor im Hinblick auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit ziehen.

Tarifverträge über gleichen Lohn und gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit

Tarifverträge haben die Bestimmungen des Gesetzes zu Lohngleichheit umgesetzt, wodurch Streitigkeiten über gleiche Entlohnung nicht mehr vor ordentlichen Gerichten, sondern vor dem Arbeitsgericht und vor Branchenschiedsgerichten ausgetragen werden.

Im **Februar 2020** einigten sich die Sozialpartner in Dänemark auf eine Erneuerung des **Tarifvertrags im verarbeitenden Gewerbe**. Kurz nach Abschluss der Vereinbarung unterzeichneten andere Branchen wie Verkehr, Bau und Reinigungsindustrie ähnliche Tarifverträge. Die Vereinbarung spiegelte die Auswirkungen der Wirtschaftskrise wider und enthielt innovative Elemente, darunter die Einrichtung eines **Schiedsgerichts für Lohngleichheit** unter dem Vorsitz eines Arbeitsrichters, das sich um alle Streitigkeiten im Zusammenhang mit gleicher Entlohnung kümmern soll. Die wichtigsten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände nominieren die Mitglieder dieses Gremiums. Das Schiedsgericht deckt alle von diesen Organisationen vertretenen Sektoren ab, nicht nur das verarbeitende Gewerbe.

Schlussfolgerungen

Dänische Gewerkschaften haben erheblich dazu beigetragen, das Thema gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit anzusprechen. Ein besonderes Anliegen war ihnen der sektorübergreifende Vergleich sowie die Erhöhung des Gesamteinkommens in Sektoren mit überwiegend weiblichen Arbeitskräften. Tarifverträge zielten speziell auf die ordnungsgemäße Umsetzung von Gesetzen wie dem Gesetz zu Lohngleichheit ab, das die Einforderung von Rechten vor Arbeitsgerichten und Branchenschiedsgerichten erleichtert hat. Es bleibt allerdings noch viel zu tun. Während Unternehmen mit Geldbußen rechnen müssen, wenn sie die Rechtsvorschriften zu gleichem Entgelt nicht respektieren, gibt es nur wenige Durchsetzungsmechanismen.

Bewährte Verfahren**BEWÄHRTE VERFAHREN 1****Sektor:** Industrie, verarbeitendes Gewerbe**Art des bewährten Verfahrens:** Tarifvertrag**Unterzeichner:** CO-Industri (Zentrale Organisation der gewerblichen Arbeitnehmer in Dänemark) (Gewerkschaft); Dansk Industri (Verband der dänischen Industrie)**Datum:** 1. Juni 2020**Schlüsselemente:**

- Es handelt sich um den größten sektoralen Tarifvertrag in Dänemark: Tarifvertrag für Angestellte in der Industrie 2020–2023⁵⁹.
- Die Unterzeichner haben ihren eigenen Rat für Lohngleichheit gegründet.
- Der Branchentarifvertrag enthält ein spezielles Protokoll über gleichen Lohn und Lohn für gleichwertige Arbeit: „Anhang 27, Protokoll über die Umsetzung des konsolidierten Gesetzes über gleichen Lohn für Männer und Frauen“.
- Alle Arbeitgeber sollen Männern und Frauen für dieselbe Arbeit oder gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn bieten, einschließlich gleicher Lohnelemente und Lohnbedingungen.
- Insbesondere wenn zur Festlegung der Vergütung ein System der beruflichen Qualifikation verwendet wird, muss dieses System für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf denselben Kriterien beruhen und so gestaltet sein, dass es Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausschließt.
- Die Bewertung der Arbeit erfolgt auf der Grundlage einer allgemeinen Bewertung relevanter Qualifikationen und anderer entsprechender Faktoren.
- Ein Arbeitnehmer, dessen Entlohnung unter Verstoß gegen Klausel 1 geringer als der Lohn anderer ist, hat Anspruch auf die Differenz.
- Ein Arbeitgeber mit mindestens 35 Beschäftigten sollte jährlich nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Lohnstatistiken für Gruppen von mindestens 10 Personen jedes Geschlechts erstellen, berechnet auf der Grundlage des 6-stelligen DISCO-Codes⁶⁰, um die Beschäftigten über Lohngefälle zwischen Männern und Frauen im Unternehmen zu beraten und zu informieren.
- Der Rat kann eine Geldbuße erlassen, wenn ein Verstoß gegen die Vorschrift zur Erstellung nach Geschlechtern aufgeschlüsselter Statistiken/Berichte über gleiche Löhne vorliegt, oder bei besonderen Umständen⁶¹. (Ersten Berichten zufolge hat der Rat jedoch nur in sehr wenigen Fällen entschieden (Dänisches Institut für Menschenrechte, 2014, 33)).

BEWÄHRTE VERFAHREN 2**Branchenübergreifend und öffentlicher Dienst****Art des bewährten Verfahrens:** Förderkampagne**Sozialpartner:** *Forbundet af Offentligt Ansatte (FOA)***Datum:** 2018**Schlüsselemente:**

- Ein spezieller Fonds zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit wurde eingerichtet, um die Entlohnung für überwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeiten auszugleichen.
- Eine der von den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes verfolgten Strategien besteht darin, **zusätzliche prozentuale oder pauschale Lohnerhöhungen für schlecht bezahlte und vor allem von Frauen ausgeübte Berufe und Sektoren auszuhandeln**.
- Die dänischen Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes im kommunalen und staatlichen Sektor haben bei den Verhandlungen im Jahr 2018 einen Versuch unternommen, den Zusammenhang zwischen der Unterbewertung von Arbeit und Lohnungleichheiten anzusprechen.
- Das führte zu einer Zuteilung von 85 Mio. DKK (rund 11,5 Mio. €) für die Umsetzung von Lohnerhöhungen für überwiegend von Frauen ausgeübte Tätigkeiten im öffentlichen Sektor.

⁵⁹ Das Abkommen gilt für 230.000 Arbeiter*innen und Angestellte im verarbeitenden Gewerbe und steht an der Spitze der Verhandlungen im privaten Sektor

⁶⁰ DISCO-08 ist die offizielle dänische Version der [International Standard Classification of Occupations \(ISCO-08; „Internationale Standardklassifikation der Berufe“\)](#). Die ISCO wird von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) erstellt. DISCO-08 ersetzt ab 2010 DISCO-88, die offizielle dänische Version von ISCO-88

⁶¹ Siehe Ziffer 2 von Anlage 21 zum Tarifvertrag, hier auf Englisch abrufbar: https://www.danskindustri.dk/DownloadDocument?id=165072_&docid=161722

BEWÄHRTE VERFAHREN 3**Sektorübergreifend****Art des bewährten Verfahrens:** Lobbyarbeit**Unterzeichner:** 51 Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes**Datum:** 2021–2022**Schlüsselemente:**

- Die Vereinbarung für 2021–2024 im kommunalen und staatlichen Sektor sah weiterhin einen speziellen Fonds für Lohngleichheit vor (im kommunalen Sektor betrug dieser 56 Mio. DKK bzw. ca. 7,5 Mio. € ab 1. April 2022).
- Die Gewerkschaften argumentieren jedoch, dass dies nach wie vor nicht ausreicht, um das Problem der Unterbewertung von Arbeit in Berufen und Sektoren, wo überwiegend Frauen tätig sind, anzugehen.
- Ein aus 51 Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes bestehendes Bündnis für Lohngleichheit hat die Regierung zu Dreierverhandlungen aufgerufen.
- Entgelttransparenz und die Rolle der geschlechtsneutralen Stellenbewertung und beruflichen Einstufung im öffentlichen Dienst bei Abschaffung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, einschließlich der Aushandlung eines wesentlich umfangreicheren Fonds für Lohngleichheit für zukünftige Lohnerhöhungen in Sektoren mit überwiegend weiblichen Arbeitskräften.

5.4**FRANKREICH****Introduction**

Im Jahr 2018 betrug das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Frankreich 15,2 % und lag damit leicht unter dem europäischen Durchschnitt von 16,2 % im selben Jahr (Statista, 2018). Im Jahr 2019 verbesserte sich das durchschnittliche Lohngefälle in Europa und sank auf 14,1 %, während in Frankreich das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf 16,5 % stieg und somit den zehnthöchsten Wert in der Europäischen Union darstellte (Eurostat, 2021).⁶² Es liegt derzeit bei 15,8 % und damit fast drei Prozentpunkte über dem EU-Durchschnitt (13 %). Die Gründe für dieses Lohngefälle sind auf Ungleichheiten im Arbeitsvolumen zurückzuführen, da Frauen viel häufiger in Teilzeit arbeiten und das Jahr über weniger beschäftigt sind als Männer. Berücksichtigt man diese beiden Ursachen des Gefälles, so erhalten Frauen durchschnittlich 28,5 % weniger Lohn als Männer. Mehr als 40 % dieses Gefälles beruhen auf ungleichen Arbeitszeiten⁶³.

Aktueller Stand in Bezug auf gleichen Lohn und Rechtsvorschriften

Mit Verabschiedung des Gleichstellungsgesetzes von 1972 hat Frankreich einen gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit garantiert. Das französische Arbeitsgesetz spricht ausdrücklich von gleichwertiger Arbeit.

Artikel L. 3221-4 des französischen Arbeitsgesetzes

... Arbeiten, die ein vergleichbares Maß an Fachwissen, Fertigkeiten aufgrund von Erfahrung, Verantwortlichkeiten und Arten körperlicher oder geistiger Anstrengung erfordern.

Seitdem wurden mehrere andere Gesetze verabschiedet, darunter das Gesetz von 2006, das Unternehmen verpflichtet, das Lohngefälle für Frauen abzubauen, die aus dem Mutterschaftsurlaub zurückkehren. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle bleibt jedoch bestehen. Obwohl das jüngste französische Gesetz zur Beschleunigung der wirtschaftlichen und beruflichen Gleichstellung der Geschlechter vom 24. Dezember 2021 nicht speziell auf gleiche Entlohnung abzielt, folgt es der Selbstverpflichtung der französischen Regierung

⁶² INSEE, das französische Statistikamt, berichtet: „Im Jahr 2019 sind die Vollzeitlöhne von Frauen bei Arbeitnehmerinnen, die hauptsächlich im privaten Sektor arbeiten, 16,6 % niedriger als bei Männern. Bei denjenigen, die hauptsächlich im öffentlichen Dienst arbeiten, sind sie 14,3 % niedriger

⁶³ Nähere Erläuterungen zum Lohngefälle finden Sie unter: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514861>

während des französischen G7-Vorsitzes 2019, in Abstimmung mit den französischen Sozialpartnern neue Maßnahmen zur Stärkung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und zur Förderung der beruflichen Gleichstellung zu ergreifen.⁶⁴

Es gab einige Gerichtsverfahren in Bezug auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Der Allgemeine Gewerkschaftsbund (Confédération Générale du Travail/CGT) bezieht sich auf etwa ein Dutzend Fälle, die zugunsten von Frauen entschieden wurden (CGT, 2017). Diese Fälle bleiben jedoch Einzelfälle. Laut CGT ist ein gemeinsamer Ansatz notwendig, um Fortschritte zu erzielen.

Am 5. September 2018 wurde das Gesetz über die freie Wahl der zukünftigen Beschäftigung verabschiedet. Es verpflichtet die Unternehmen, für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn zu gewährleisten. Zur Erleichterung wurde ein Gleichstellungsindex entwickelt, mit dem die Unternehmen ihr geschlechtsspezifisches Lohngefälle bewerten sollen. Außerdem müssen sie die Bewertung veröffentlichen und innerhalb von drei Jahren die erforderlichen Abhilfemaßnahmen ergreifen.

Im November 2019 einigten sich alle Sozialpartner auf die Struktur des Index, mit dem in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten die gleiche Entlohnung gemessen werden soll. Es wurden fünf Vergleichskriterien ausgewählt: Entlohnung, Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub, Lohnerhöhungen, Beförderungen und der prozentuale Anteil von Frauen in der Gruppe mit den höchsten Entgelten (Equileap, 2021, 20).

Die Unternehmen erhalten eine Punktzahl basierend auf den addierten Punkten, die für jeden der Indikatoren angegeben werden. Die erforderliche Mindestpunktzahl beträgt 75 (von maximal 100). Unterdurchschnittlich abschneidende Unternehmen müssen ein Budget vorsehen, um das Lohngefälle zu schließen oder andere Abhilfemaßnahmen ergreifen. Wenn Unternehmen dieses Ziel (mindestens 75 Punkte) innerhalb von drei Jahren nach Veröffentlichung ihres Ergebnisses noch nicht erreicht haben, wird ihnen eine Strafe in Höhe von 1 % der Lohnkosten des Unternehmens auferlegt.

Die große Mehrheit (73 %) der französischen Unternehmen stellt jedoch keine Informationen über die Unterschiede zwischen den Löhnen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Verfügung. Darüber hinaus hat kein französisches Unternehmen sein geschlechtsspezifisches Lohngefälle geschlossen, d. h. kein französisches Unternehmen veröffentlicht ein durchschnittliches, nicht bereinigtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle von 3 % oder weniger (Equileap, 2021)

Der Index wurde von französischen Gewerkschaften heftig kritisiert, weil die Verpflichtungen nicht erfüllt wurden. Während der Index eingeführt wurde, um Transparenz bei Lohnunterschieden zu schaffen, weisen die Gewerkschaften auf eine höhere Intransparenz hin. Die Gewerkschaften stellen ferner fest, dass die Erstellung des Index ausschließlich von den Personalabteilungen abhängt, die nicht verpflichtet sind, den Gewerkschaften oder anderen relevanten Akteuren die Berechnung näher zu erläutern⁶⁵.

Die französischen Gewerkschaften bedauerten den Ausschluss des öffentlichen Sektors von diesen Berichtspflichten. Der Gesundheits- und Sozialsektor (Santé-Sociaux) der *Confédération Française Démocratique du Travail* (CFDT) weist darauf hin, dass viele Verhandlungsführer der Gewerkschaften nicht über die Kompetenz verfügen, die Lohnindexberichte zu analysieren, und wenn der Index bei über 75 % liegt, neigen sie dazu, ihn nicht weiter zu hinterfragen. Bei einer detaillierten Betrachtung der Berichte wird jedoch deutlich, dass es nach wie vor ein großes geschlechtsspezifisches Lohngefälle gibt (Pillinger, 2021).

Laut CFDT besteht eine große Schwäche des Index darin, dass es Sache der Arbeitgeber sei, die Kategorien „gleichwertiger Arbeitsplätze“ zu wählen. Der Ermessensspielraum der Arbeitgeber bei der Meldung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede sind besonders im Fall der Sparkasse Caisse d'Épargne Île-de-France (CEIDF) offensichtlich, wo die Confédération Générale du Travail (CGT) eine Sammelklage⁶⁶ wegen Lohnungleichheit eingeleitet hat (Pillinger, 2021).

⁶⁴ LOI Nr. 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (1) NOR:MTRX2110876L ELI:<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2021/12/24/MTRX2110876L/jo/texte> JORF Nr. 0300 du 26 décembre 2021

⁶⁵ Kritische Ansichten über den Index finden Sie auf folgenden Websites: <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2022/02/Note-CGT-women-mixed-index-wage-equality.pdf> <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2021/03/De%CC%81claration-unitaire-8-mars-2021.pdf>

⁶⁶ Aufgrund der Justizreformen von 2016 kann ein Richter Maßnahmen anordnen, um der Diskriminierung ein Ende zu setzen und den Schaden wiedergutzumachen, den alle Beteiligten der betreffenden Gruppe erlitten haben

CGT leitet Sammelklage gegen die Ile-de France Savings Bank wegen Lohnungleichheit ein

Die CGT, die im Juni 2019 eine Sammelklage gegen die Caisse d'Épargne Île-de-France (CEIDF) wegen Diskriminierung von Frauen eingeleitet hatte, verklagte die Filiale der Bankengruppe am Mittwoch, 7. Oktober 2020. Letztere hatte sich geweigert, Verhandlungen aufzunehmen.

„Ein Jahr, nachdem wir die Caisse d'Épargne Île-de-France (CEIDF) im Juni 2019 wegen Diskriminierung von Frauen abgemahnt haben, hat unsere Organisation die Bank vor Gericht gebracht, nachdem sie sich geweigert hatte, Verhandlungen zu diesem Thema aufzunehmen.“ (CGT, 2020)

Nach Angaben der Bank beträgt das Lohngefälle nur 1 %.

Die CGT sieht diese „Sammelklage“ als Möglichkeit, ehrgeizige Tarifverhandlungen über das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu eröffnen, was bei Erfolg bedeutet, dass alle 2.700 bei CEIDF beschäftigten Frauen davon profitieren könnten, da sie sich der Klage anschließen können, sobald das Urteil gesprochen ist. Die Gewerkschaft vermutet, dass der Gleichstellungsindex verwendet wurde, um Lohnunterschiede zu verschleiern – ein Unternehmen kann behaupten, 95 von 100 Punkten zu erzielen, obwohl es ein Lohngefälle von 10 % hat (CGT, 2020).

Tarifverhandlungen und gleicher Lohn

Im Jahr 2020 wurde die Gleichstellung der Geschlechter in 174 Texten als zweitwichtigstes Thema der Tarifverhandlungen auf sektoraler Ebene eingestuft (das wichtigste Thema waren Löhne), aber nur 11 befassten sich ausschließlich oder hauptsächlich mit der Gleichstellung der Geschlechter⁶⁷.

Tarifverhandlungen und der jährliche Gleichstellungsbericht (Rapport de situation comparé) waren wichtige Instrumente zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsplatz. Arbeitgeber mit mehr als 50 Beschäftigten müssen jährlich (oder alle drei Jahre, wenn eine Einigung erzielt wurde) über gleiche Entlohnung und Gleichstellung der Geschlechter im weiteren Sinne verhandeln. Tatsächlich ist Frankreich von allen Ländern der Europäischen Union bei der Regulierung von Tarifverhandlungen über die Gleichstellung der Geschlechter bisher am weitesten vorangeschritten, indem es erstmals eine Verpflichtung eingeführt hat, über dieses Thema zu verhandeln.

Bruno et al. stellen fest, „während ein größerer Anteil von Frauen in der Belegschaft die Verhandlungspartner zu einer Einigung ermutigt, sind die Chancen, dass Verhandlungen zu einer Einigung führen, in Verhandlungsumgebungen mit einem hohen Frauenanteil jedoch deutlich geringer“ (Bruno et al., 2021). Diese Verpflichtung besteht zwar bereits seit 2001, deren Nichteinhaltung wird jedoch erst seit 2012 sanktioniert (Bruno et al., 2021).

Das französische Gleichstellungsmodell in Tarifverhandlungen beruht auf dem gesetzlich verankerten Grundsatz der Komplementarität zwischen Tarifverhandlungen auf Branchen- und Unternehmensebene. Beide Ebenen sind verpflichtet zu verhandeln, und Verhandlungen auf Unternehmensebene sollten die auf Branchenebene getroffenen Vereinbarungen unterstützen (in Bezug auf Lohntabellen, beruflichen Einstufungen, gemeinsamen Initiativen zu wichtigen Themen der Branche), die darauf zugeschnitten sind, auf für den Arbeitsplatz spezifische Themen der Gleichstellung der Geschlechter einzugehen.

Artikel L 140-2, französisches Arbeitsgesetz über gleichen

Tarifverhandlungen auf sektoraler Ebene und in Unternehmen im Rahmen der jährlichen Tarifverhandlungen über Entgelte sowie besondere Informationen sind Pflicht. Um die Wirksamkeit der obligatorischen Verhandlungen zu gewährleisten, müssen deshalb Informationen über den Vergleich der Situationen von Männern und Frauen bereitgestellt werden. Die Indikatoren sind zahlreich und in Artikel D 432.1 des Arbeitsgesetzes aufgeführt⁶⁸.

⁶⁷ Entnommen aus der Powerpoint-Präsentation der FO: „Neue Herausforderungen für Tarifverhandlungen beim Eintreten für Gleichstellung“; vorgestellt am 1. Dezember 2021; basierend auf der Quelle: https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bnc_2020_-_edition_2021_06.07.21.pdf

⁶⁸ Das Arbeitsgesetz „Code du travail“ ist hier abrufbar: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038620214/



Entsprechend der jährlichen Verpflichtung von Gewerkschaften und Arbeitgebern zu Verhandlungen auf Unternehmensebene muss der Arbeitgeber den Gewerkschaftsvertreter*innen in einer ersten Sitzung Informationen zur Verfügung stellen, die es ihnen ermöglichen, eine vergleichende Analyse der Situation von Männern und Frauen auf den Gebieten Beschäftigung, Qualifikation, Entlohnung, geleistete Arbeitsstunden und Organisation der Arbeitszeit durchzuführen. Unternehmen mit weniger als 300 Arbeitskräften können mit dem Staat eine Vereinbarung über finanzielle Unterstützung schließen, um eine Untersuchung der Gleichstellungssituation ihrer Beschäftigten und der Maßnahmen durchzuführen, die sie zur Gewährleistung der Chancengleichheit von Männern und Frauen ergreifen müssten (Artikel R 1143-1 des Arbeitsgesetzes).

Die französischen Tarifverträge beziehen sich allgemein auf den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und erinnern an die Bestimmungen des französischen Arbeitsgesetzes. Ein Beispiel hierfür ist das nationale Übereinkommen über den Luftverkehr⁶⁹.

Die Force Ouvrière (FO) weist darauf hin, dass sich „Vereinbarungen auf Unternehmensebene hauptsächlich auf bestehende rechtliche Regelungen oder bestehende Tarifverträge auf sektoraler Ebene beziehen oder sogar auf einen bestehenden Bericht über vergleichende Situationen auf sektoraler Ebene, der im Rahmen von Tarifverhandlungsrunden erstellt wurde (FO-Präsentation, 2021).“ Außerdem haben französische Gewerkschaften darauf hingewiesen, dass das Gesetz nicht angewandt wird, was der jüngste Bericht der Regierung belegt. Am 7. März 2022 veröffentlichte das französische Arbeitsministerium den Bewertungsbericht 2022 des französischen Gleichstellungsindex (*Veröffentlichung des Index am 1. März 2022*)⁷⁰. Die wichtigsten, im Bericht hervorgehobenen Daten sind die folgenden:

Aus den veröffentlichten Zahlen geht hervor, dass 59 % der Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten weder eine Vereinbarung noch einen Aktionsplan haben. Allerdings wurden nur 0,2 % der Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern sanktioniert. Der Force-Ouvrière-Kongress am 2. Juni 2022 antwortete mit folgender Erklärung: *„Der Kongress stellt fest, dass noch keine echte Gleichstellung erreicht ist, und dass die Illusion der bereits erreichten Gleichstellung ein wichtiges Hindernis bleibt. Im Fall des Gleichstellungsindex, der Lohnungleichheiten bekämpfen soll, um Gleichstellung mit konkreten Ergebnissen zu erreichen, prangert der Kongress ein Instrument an, das in seiner jetzigen Form einen Großteil der geschlechtsspezifischen Lohngefälle verschleiert. Der Kongress fordert seine Überarbeitung und Verbesserung und betont die Notwendigkeit, dass er eine Ergänzung und kein Hindernis für Tarifverhandlungen über die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern sein muss.“*⁷¹

⁶⁹ Weitere Informationen finden Sie nachstehend unter „Bewährte Verfahren 1“

⁷⁰ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/les-resultats-de-l-index-de-l-egalite-professionnelle-2022>

⁷¹ <https://www.force-ouvriere.fr/resolution-generale-congres-de-rouen-juin-2022>

Bewährte Verfahren der Sozialpartner zu gleichem Lohn

Am 1. März 2004 wurde eine branchenübergreifende nationale Vereinbarung zwischen französischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften geschlossen, um die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern⁷². Sie enthält Verpflichtungen in Bezug auf Informationen und verpflichtet zur Suche nach Mitteln zur Verringerung der Lohnunterschiede.

Die branchenübergreifende Vereinbarung von 2004 bildet den Rahmen für die Verhandlungen über das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Frankreich, aber die Gewerkschaften kritisierten, dass es weder ein Verfahren noch eine Methodik gebe, die den Prozess steuern könnte. Darüber hinaus mangelt es denjenigen, die in der Regel an weitergehenden Verhandlungen beteiligt sind, tendenziell an juristischer Ausbildung, und Gleichstellungsexperten sind selten beteiligt. Angesichts dieser Hindernisse haben sich die französischen Gewerkschaften ernsthaft bemüht, diese Defizite anzugehen.

Die CGT⁷³ und die CDTF legten bei ihrer Arbeit ihren Schwerpunkt u. a. auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, indem sie sich mit beruflichen Einstufungen befassen, um überwiegend von Frauen ausgeübte Tätigkeiten aufzuwerten, indem sie die in beruflichen Einstufungen verwendeten Definitionen und Bewertungen von Arbeitsplätzen überprüfen. Wie die CGT feststellt: „Dies erfordert in erster Linie die Analyse der in bestehenden beruflichen Einstufungen verwendeten Kriterien, um aufzuzeigen, dass hinter einer scheinbaren Neutralität schwerwiegende geschlechtsspezifische Vorurteile stehen können, wenn beispielsweise Fähigkeiten unterschiedlich gewichtet werden.“ (CGT, 2021)

Der Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD) beschreibt in seinem Entgelttransparenzbericht 2021, wie sich die CFDT auf den Einstiegslohn konzentriert und eine Studie in Auftrag gegeben hat, in der die Gehälter in acht verschiedenen Sektoren verglichen werden, darunter Gesundheits- und Sozialfürsorge, und sieben Sektoren mit überwiegend männlichen Beschäftigten im privaten Sektor wie Bau, Glas und Metallurgie. Laut EGÖD-Forschung „zeigte die Studie beim Vergleich entsprechender Ausbildungsjahre, dass die Einstiegsgehälter im Gesundheits- und Sozialsektor durchweg deutlich unter den anderen Sektoren liegen, und dass beispielsweise ein Bauarbeiter 100 € netto verdient, wo eine Pflegehilfskraft 86 € netto erhält. Die sektorübergreifende Studie enthüllt deutlich das geschlechtsspezifische Lohngefälle und wird genutzt, um die Verhandlungen über berufliche Neueinstufungen sowohl im öffentlichen als auch im privaten Gesundheits- und Sozialbereich zu stärken“ (Pillinger, 2021, 30).

Für einen weiteren Fortschritt bedarf es eines kollektiven Ansatzes. Zudem müssen die beruflichen Einstufungen überprüft werden.

Schlussfolgerungen

Die französische Regierung hat scheinbar große Anstrengungen unternommen, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu schließen. Nach Angaben des Arbeitsministeriums wurde dieser vierschichtige Prozess eingeführt, der etwa 40.000 Unternehmen verpflichtet, ihre Lohndaten zu messen, diese Daten sichtbar zu machen, Maßnahmen zu ergreifen, um das Gefälle abzubauen und Strafen zu zahlen, wenn sie nicht tätig werden. Im Jahr 2021 wurde in Frankreich eine weitere Initiative gestartet. Sie hat die Schaffung einer internationalen ISO-Norm zur Gleichstellung der Geschlechter zum Ziel. Mit dieser Norm für Einstellungs- und Beförderungspraktiken können Gehaltsstrukturen, Arbeitssicherheit sowie Fälle sexueller Belästigung strukturiert bewertet werden. Während Frankreich das Land mit den stärksten Rechtsvorschriften in der Europäischen Union ist, kämpfen die Gewerkschaften trotz ihrer Bemühungen darum, diese Rechtsvorschriften in verbindliche Tarifverträge umzusetzen. Sie haben auf die Überprüfung beruflicher Einstufungen gedrängt, insbesondere solcher, die zwar neutral aussehen, aber dennoch erhebliche geschlechtsspezifische Verzerrungen aufweisen. Der Fall Frankreichs zeigt einmal mehr, dass Tarifverhandlungen selbst im Zusammenhang mit solchen fortgeschrittenen Gleichstellungsbestimmungen ein wesentliches, wenn nicht sogar entscheidendes Element zur Erzielung des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit bleiben und somit zur Schließung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beitragen.

⁷² Die Vereinbarung ist hier abrufbar: <http://www.lexisnexis.fr/pdf/DO/mixite.pdf>

⁷³ Siehe insbesondere den CGT-Leitfaden, der eine Reihe bewährter Verfahren enthält: <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2017/10/CGT-GuideEGAPRO-interactif.pdf>

Bewährte Verfahren

BEWÄHRTE VERFAHREN 1

Sektor: Luftverkehr

Art des bewährten Verfahrens: Tarifvertragsklausel

Unterzeichner: CGT, CFE-CGC, CFDT, CGT-FO, UNSA (Gewerkschaften); FLUGGESELLSCHAFT AIR FRANCE

Datum: 2014

Schlüsselemente:

- Eine Klausel in der „Vereinbarung über die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Luftverkehrsbranche“ lautet:
- *„Im Hinblick auf den Grundsatz der Gleichheit von Frauen und Männern müssen die Unternehmen dafür sorgen, dass der Grundsatz der Gleichheit von Frauen und Männern respektiert wird, insbesondere in Bezug auf den Zugang zu Beschäftigung, Ausbildung, beruflicher Beförderung, Löhne und Arbeitsbedingungen gemäß den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes. Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit wird unter den Bedingungen des Arbeitsgesetzes und des aktuellen nationalen Tarifvertrags für die Luftverkehrsbranche gewährleistet, unbeschadet künftiger gesetzlicher oder regulatorischer Bestimmungen. Die Gewerkschaften und die Unternehmen bemühen sich, das Ziel der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen ihrer obligatorischen Verhandlungen gemäß den Artikeln L 132-12 und L 132-27 des Arbeitsgesetzes zu berücksichtigen ⁷⁴.*

BEWÄHRTE VERFAHREN 2

Sektor: Luftverkehr

Art des bewährten Verfahrens: Tarifvertrag

Unterzeichner: CGT, CFE-CGC, CFDT, CGT-FO, UNSA (Gewerkschaften); FLUGGESELLSCHAFT AIR FRANCE (Arbeitgeber)

Datum: 9. März 2018

Schlüsselemente:

- Die Vereinbarung mit der Air France „Vereinbarung über die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern, 1. Januar 2018 bis 31. März 2021“⁷⁵ enthält Indikatoren zur Messung von Ungleichheiten und zur Suche nach Wegen zu ihrer Bekämpfung.
- Artikel 3 bezieht sich auf gleichen Lohn (in 3.3. geht es um die vergleichende Lohnüberwachung und in 3.4. um die Methode der Analyse und Behandlung eines möglichen Lohngefälles zwischen Frauen und Männern).
- Die festgestellten erheblichen Lohngefälle können Gegenstand einer Abhilfemaßnahme sein, deren Grundsatz in der NAO vereinbart wird⁷⁶. Die betroffenen Mitarbeiter werden individuell informiert.
- Die durchgeführten Abhilfemaßnahmen sind Gegenstand von Informationen in einem Kontrollausschuss für diese Vereinbarung, der im ersten Halbjahr organisiert wird.

⁷⁴ Der nationale Tarifvertrag ist unter folgendem Link abrufbar: <https://www.cfdataf.org/wp-content/uploads/2015/12/CCNTA-PS-5em-Ed-2014.pdf>

⁷⁵ Die Vereinbarung ist hier abrufbar: <https://www.droits-salaries.com/420495178-skyteam-societe-air-france/42049517800014-siege/A09318008430-un-accord-sur-l-egalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-1er-janvier-2018-31-mars-2021-egalite-homme-femme-egalite-pro-diversite.shtml>

⁷⁶ NAO steht für „Négociation Annuelle Obligatoire“ (obligatorische jährliche Verhandlung)

BEWÄHRTE VERFAHREN 3**Unternehmen (Finanzwesen):** La Caisse d'Épargne Côte d'Azur (La CECAZ)

Art des bewährten Verfahrens: Tarifvertrag

Unterzeichner: SNE-CGC, SNP- FO, SU-UNSA (Gewerkschaften); CECAZ (Arbeitgeber)**Datum:** Juli 2018**Schlüsselemente:**

- Die Lohngefälle müssen auf der Grundlage gleichwertiger Positionen im Sinne von Artikel L3221-4 des Arbeitsgesetzes verglichen werden, d. h. auf der Grundlage von vergleichbaren beruflichen Kenntnissen durch einen Titel, ein Diplom oder eine berufliche Praxis, von Fähigkeiten, die sich aus erworbener Erfahrung ergeben, von Verantwortlichkeiten.
- Das Lohnniveau und die Einstufung bei der Einstellung sind bei Männern und Frauen mit derselben Benchmark-Stelle identisch. Es dürfen nur folgende Aspekte berücksichtigt werden (zur Erklärung der Unterschiede dürfen nur das Niveau der Ausbildung und der erworbenen Berufserfahrung sowie die bereits wahrgenommenen Verantwortlichkeiten berücksichtigt werden):
- Verpflichtung zu einer Bestandsaufnahme der Lohngefälle – einmal jährlich unter Berücksichtigung der Entwicklung der Entlohnung von Frauen und Männern nach Funktion, nach Einstufung und nach Betriebszugehörigkeit, einschließlich Betriebszugehörigkeit auf der Stelle und des Diploms, gemäß den Vergleichsbestimmungen von Artikel L3221-4 des Arbeitsgesetzes.
- Je nach Ergebnis wird jährlich mit den Gewerkschaftsorganisationen ein spezifischer, der Situation angepasster Finanzrahmen ausgehandelt.
- Gehaltsausgleich nach Rückkehr aus dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub.

BEWÄHRTE VERFAHREN 4**Sektor:** Landwirtschaft/Geflügelzucht**Art des bewährten Verfahrens:** Tarifvertrag**Unterzeichner:** FGTA FO, FGA CFTD (Gewerkschaften); FIA, CNADEV (Arbeitgeber)**Datum:** 27. Juni 2019**Schlüsselemente:**

- Der nationale Tarifvertrag für die geflügelverarbeitende Industrie legt die „Vereinbarung vom 27. Juni 2019 über die Lebensqualität am Arbeitsplatz und die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen“⁷⁷ fest.
- Die Vereinbarung sieht einige der folgenden Verpflichtungen vor:
 - Analyse der effektiven Löhne nach Einstufung und Geschlecht, aufgeschlüsselt nach Vertragsart (wenn möglich) und durchschnittlichem Stundenlohn;
 - Maßnahmen zur Beseitigung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen im Rahmen betrieblicher Lohnverhandlungen auf der Grundlage der im Jahr 2018 durchgeführten Analyse festzulegen und umzusetzen, um das Ziel eines gleichen Lohns für Männer und Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit bis spätestens 31. Dezember 2020 zu erreichen.
 - Unter Berücksichtigung der folgenden Punkte wird für jede Berufsgruppe des Unternehmens eine Diagnose und Analyse der jeweiligen Situation von Frauen und Männern durchgeführt:
 - Einstellung, Ausbildung, berufliche Beförderung, Qualifikationen, Einstufung, Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, effektive Entlohnung und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben;
 - Unterschiede bei den Gehältern und der beruflichen Entwicklung nach Alter, Qualifikation und Betriebszugehörigkeit;
 - Entwicklung der jeweiligen Beförderungsquoten nach Beruf, Maßnahmen, die im vergangenen Jahr zur Gewährleistung der beruflichen Gleichstellung ergriffen wurden;
 - Entwicklungsziele für das kommende Jahr und zugehörige Indikatoren.

⁷⁷ Die Vereinbarung ist hier abrufbar: https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000039333290/?idConteneur=KALICONT000005635284

BEWÄHRTE VERFAHREN 5**Sektor:** Sozialwirtschaft**Art des bewährten Verfahrens:** Tarifvertrag**Datum:** 27. November 2015**Unterzeichner:** CFDT, CGC, CFTC (Gewerkschaften); FO, L'UDES (Arbeitgeber)**Schlüsselemente:**

- Die „Vereinbarung vom 27. November 2015 über die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Sozial- und Solidarwirtschaft“⁷⁸ bezieht sich in Artikel 5.2 auf die „Überprüfung der Einstufungen und eines gleichen Lohns“.
- Darin heißt es: „Die Bewertungskriterien zur Definition der verschiedenen Arbeitsplätze werden analysiert, um diejenigen zu ermitteln und zu korrigieren, die zu einer Diskriminierung zwischen Frauen und Männern führen können, und um sicherzustellen, dass die Qualifikationen aller Arbeitnehmer berücksichtigt werden.“
- Sie sieht die Verpflichtung vor, mit Unterstützung des Hohen Rates für berufliche Gleichstellung spezielle Schulungen auf diesem Gebiet für die Verhandlungsführer von Branchen und Unternehmen einzurichten. Ebenso können sich die Verhandlungsführer auf den methodischen Leitfaden stützen, den die gemeinsame Arbeitsgruppe erstellt hat, die gemäß Artikel 19 der französischen Nationalversammlung vom 19. Juni 2013 eingesetzt wurde.

5.5**DEUTSCHLAND****Einleitung**

Die im Jahr 2021 neu gewählte deutsche Regierung verpflichtete sich, das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Land zu bekämpfen, das zu den größten in der Europäischen Union zählt. Europas größte Volkswirtschaft weist ein geschlechtsspezifisches Einkommensgefälle von 18,3 % auf, während der EU-Durchschnitt bei 13 % liegt (Eurostat, 2022). Gewerkschaften fordern seit Langem konkretere gesetzliche Bestimmungen, einschließlich Sanktionen, um das anhaltende Lohngefälle zu beseitigen, das in den westlichen Bundesländern (20 %) Deutschlands größer zu sein scheint als im Osten (6 %) (DeStatis, 2020). Im Rahmen von Streikaktionen und Tarifverhandlungen wurde auf einen gerechteren Lohn gedrängt, insbesondere in Sektoren, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind. Gewerkschaften und Verbände wie der DGB haben maßgeblich an der Lobbyarbeit für den gesetzlichen Mindestlohn mitgewirkt. Wie kürzlich vereinbart, steigt der gesetzliche Mindestlohn ab dem 1. Oktober 2022 auf zwölf Euro brutto pro Stunde. Zudem wird die Minijobgrenze auf 520 Euro erhöht. Von dem Anstieg sollen mehr als sechs Millionen Menschen profitieren, vor allem in Ostdeutschland und viele Frauen⁷⁹.

Aktueller Stand in Bezug auf gleichen Lohn und Rechtsvorschriften

Im Jahr 1975, nach der Verabschiedung der Richtlinie 75/117/EWG, waren die EU-Mitgliedstaaten verpflichtet, ihre Rechtsvorschriften mit Artikel 119 in Einklang zu bringen, doch Deutschland vertrat die Auffassung, dass Artikel 3 seines Grundgesetzes bereits den beabsichtigten Zweck erfülle und änderte daher seine nationalen Rechtsvorschriften nicht. Rechtliche Schritte der EU-Kommission gegen Deutschland führten jedoch zu den erforderlichen Änderungen im deutschen Bürgerlichen Gesetzbuch, in dem nicht nur gleicher Lohn für gleiche, sondern auch für gleichwertige Arbeit verankert wurde (de Fougères, 2021).

Bis 1975 waren in Tarifverträgen spezielle Lohngruppen für Frauen erlaubt, die auch bei gleicher Arbeit niedrigere Löhne vorsahen. Sie wurden später für verfassungswidrig erklärt und durch sogenannte Leichtlohngruppen ersetzt (Maier, 2007, 16).

⁷⁸ Die Vereinbarung ist hier abrufbar: <https://www.udess.fr/actualites/egalite-professionnelle-femmeshommes-dans-less-ambitions-aux-actes>

⁷⁹ Mehr dazu erfahren Sie auf der Website der Bundesregierung: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/12-euro-mindestlohn-2006858>

Das letzte deutsche Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) wurde im Jahr 2017 verabschiedet. Das Gesetz räumt Arbeitnehmer*innen das Recht ein, Informationen über die durchschnittliche monatliche Vergütung einer Gruppe von mindestens sechs Beschäftigten des anderen Geschlechts zu erhalten, die in gleichen oder gleichwertigen Positionen arbeiten, sofern der Arbeitgeber regelmäßig mehr als 200 Mitarbeitende (einschließlich Auszubildende) beschäftigt. Das Gesetz sieht auch vor, dass private Arbeitgeber mit mehr als 500 Mitarbeitenden regelmäßig ihre Lohnstrukturen und deren Anwendung auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgesetzes überprüfen müssen (§§ 17 bis 20). Zudem müssen sie Berichte zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit veröffentlichen und mit Abhilfemaßnahmen reagieren. Allerdings gibt es keine Sanktionen, sollten Unternehmen die Bestimmungen nicht einhalten.

Vor allem verbietet das Gesetz eine Benachteiligung bei gleichwertiger Arbeit oder Arbeit mit gleichen Pflichten. Zwei Kollegen*innen, die eine vergleichbare oder ähnliche Arbeit leisten (unter Berücksichtigung der Art der Arbeit, der Ausbildungsanforderungen und der Arbeitsbedingungen), müssen gleich behandelt werden. Gerade die Definition des „vergleichbaren“ oder „gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ trägt zum Entstehen von Rechtsstreitigkeiten bei⁸⁰.

Im Jahr 2019 führte das *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut* (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung eine Umfrage unter Betriebsräten durch, um festzustellen, ob sich die Arbeitgeber für die Umsetzung des neuen Gesetzes eingesetzt haben, ob zweitens die Beschäftigten sich an den Betriebsrat gewandt haben, um sich über Vergleichsentgelte zu informieren, und ob drittens die betrieblichen Entgeltstrukturen auf Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts analysiert werden. In nur 12 % dieser Unternehmen hat sich der Arbeitgeber bemüht, das Gesetz umzusetzen⁸¹.

Zur Unterstützung des Gesetzes hat die deutsche Regierung im Laufe der Jahre **mehrere Instrumente** entwickelt, um Unternehmen und Gewerkschaften bei der Analyse und/oder Entwicklung geschlechtsneutraler, beruflicher Einstufungen zu unterstützen.

Im Jahr 2009 begann die deutsche Regierung mit der Entwicklung analytischer und computergestützter Instrumente, die Unternehmen helfen sollten, ihre Entgeltstruktur zu bewerten, um einen gleichen Lohn auch für gleichwertige Arbeit zu fördern. „Logib-D“ ist ein solches Instrument zur Förderung der Lohngleichheit in deutschen Unternehmen. Es ist freiwilliger Art und stellt den Unternehmen ein vertrauliches Instrument zur Verfügung. Es erleichtert die Analyse unternehmensinterner Entgelt- und Personalstrukturen und bietet Beratung für eine höhere Entgeltgleichheit in Unternehmen. Zwei Computeranwendungen helfen bei der anonymen und detaillierten Ursachenanalyse von Entgeltungleichheiten zwischen Frauen und Männern in Unternehmen. Bis Ende 2012 hatten Arbeitgeber die Möglichkeit, die kostenlose und vertrauliche „Logib-D“-Beratung zu Fragen der Entgelt- und Personalstrukturen zu nutzen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2011). Erstaunlicherweise liegen keine Informationen vor, aus denen hervorgeht, wie viele Arbeitgeber die Instrumente genutzt haben oder ob diejenigen, die sie benutzt haben und Fehler festgestellt haben, Abhilfemaßnahmen ergriffen haben.

Eine neuere Anwendung ist der **eg-Check**, der eine Reihe analytischer Instrumente zur Überprüfung des gleichen Entgelts für Frauen und Männer umfasst. Sie ermöglicht Unternehmen, Gewerkschaften, Betriebsräten und Gesetzgebern, zu beurteilen, ob die geltenden Regelungen zur Lohnfestsetzung und deren praktische Anwendung den Rechtsgrundsatz des gleichen Lohns gewährleisten. Damit können mögliche Ursachen für Entgeltungleichheit und Maßnahmen zu deren Behebung identifiziert werden⁸².

EVA (Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren), ein weiteres solches Instrument, kann verwendet werden, um einzelne Arbeitsbewertungsverfahren anhand ausgewählter Fragen auf Geschlechtsneutralität hin zu überprüfen. Sie analysiert Stellenbewertungen in Tarifverträgen und stellt damit ein niedrigschwelliges Instrument dar, das unkompliziert von verhandelnden Sozialpartnern eingesetzt werden kann⁸³. Mit dem Selbsttest „Gleichstellungsscheck für kleine und mittelständische Unternehmen“ können auch kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) schnell und einfach überprüfen, ob sie in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern zeitgemäß aufgestellt sind. Mit jeweils fünf Fragen in den vier personalpolitischen Themenbereichen Personalrekrutierung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt und Kommunikation können KMU selbst testen, ob Handlungsbedarf besteht. Für jeden dieser Themenbereiche werden zudem konkrete Handlungsempfehlungen und einfach umzusetzende Praxisvorschläge angeboten, die KMU Anregungen für Verbesserungen geben können⁸⁴.

⁸⁰ Für einen allgemeinen Überblick über das Gesetz und eine inhaltliche Bewertung siehe KOCHER, E. (2018) „Das Entgelttransparenzgesetz: ein Gesetz (nur) für Betriebsräte?“ Arbeit und Recht 66, 1: 8–18

⁸¹ Die umfangreichste Bewertung des Gesetzes führte die Hans-Böckler-Stiftung durch: <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-betriebe-schaffen-kaum-transparenz-4397.htm>

⁸² Weitere Informationen unter: <https://www.eg-check.de/eg-check/DE/weichenseite/weichenseite-node.html>

⁸³ Weitere Informationen unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit>

⁸⁴ Weitere Informationen unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/gleichstellungsscheck-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen-155342>

Tarifverhandlungen und gleicher Lohn

Das Grundgesetz garantiert die Vereinigungsfreiheit. Arbeitnehmer haben das Recht, Gewerkschaften beizutreten, und niemand darf daran gehindert werden, während gleichzeitig die Mitgliedschaft freiwillig ist. Die deutschen Arbeitsbeziehungen zeichnen sich durch ein duales System der Interessenvertretung aus, bei dem Gewerkschaften und Arbeitgeber allein für Tarifverhandlungen zuständig sind und Betriebsräte die wichtigsten Gremien der Arbeitnehmervertretung am Arbeitsplatz bilden.

Es gibt in der Regel zwei Arten von Tarifverträgen: Der sogenannte „Manteltarif“, der Bestimmungen über Arbeitszeit, Urlaub, Lohnfortzahlung und kapitalbildende Leistungen enthält sowie der „Lohn- oder Entgelt-Tarifvertrag“, der meist nur für ein Jahr abgeschlossen wird und die Vergütung der Arbeitnehmer*innen festlegt.

Im Laufe der Tarifrunde 2020 schlossen die dem DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) angeschlossenen Gewerkschaften neue Lohnabschlüsse für rund 10 Millionen Beschäftigte. Weitere 8,8 Mio. Menschen profitierten von den im Jahr 2019 oder in den Vorjahren vereinbarten Abschlüssen, darunter wichtige Verhandlungsbereiche wie Einzelhandel und regionale (Länder-)Regierungen. Im Gegensatz dazu betrafen neue Abschlüsse des Jahres 2020 hauptsächlich Branchen, in denen im Jahr 2019 keine Tarifverhandlungen stattgefunden hatten (WSI-Tarifarchiv, 2021).

Bewährte Verfahren der Sozialpartner zu gleichem Lohn

Die Entwicklung des „Comparable Worth“-Index (CW-Index) durch die Hans-Böckler-Stiftung (Lillemeier, 2016) war ein wichtiger Schritt nach vorn, um zu verstehen, wie Kriterien zur Stellenbewertung und das geschlechtsspezifische Lohngefälle miteinander verknüpft sind. Der „CW-Index“ wurde im Rahmen einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) entwickelt und ist ein statistisches Messinstrument, mit dem die Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz umfassend und geschlechtsneutral abgebildet und miteinander verglichen werden können. Ein solches statistisches Messinstrument gab es bisher nicht. Vielmehr gab es bislang nur die Möglichkeit der Unterscheidung nach den sogenannten „Leistungsgruppen“. Diesen fünf „Leistungsgruppen“ fehlt es jedoch an Präzision, da sie ausschließlich nach Qualifizierungs- und Verantwortungsanforderungen differenzieren. Andere Anforderungsbereiche sowie jegliche Form von Stress werden nicht berücksichtigt. Dies ist vor dem Hintergrund einer geschlechtsneutralen Stellenbewertung als unzureichend zu betrachten. Ute Klammer stellt fest: „Die statistischen Analysen mit den Daten der Verdienststrukturerhebung unter Nutzung des CW-Index bestätigen die Annahme einer geschlechterdifferenten Bewertung und Entlohnung von (gleichwertiger) Arbeit zu Ungunsten der weiblichen Erwerbstätigen.“ (Ute Klammer, 2018).

Es gibt wichtige Beispiele für Maßnahmen der Sozialpartner hinsichtlich des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit. Die Industriegewerkschaft Metall in Deutschland hat gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband *Gesamtmetall* einen Rahmen geschaffen, der eine neutrale Bewertung unabhängig von den Aufgaben der Arbeitnehmer ermöglicht. Der Entgeltrahmentarifvertrag (ERA)⁸⁵ löste mit seiner Einführung in der Metall- und Elektroindustrie die bisher geltenden unterschiedlichen Regelungen zur Entgeltregelung für Arbeiter*innen und Angestellte ab. Jetzt gelten einheitliche Regeln für die Bezahlung der Arbeitnehmer*innen. Das bedeutet zum Beispiel, dass eine dreieinhalbjährige Berufsausbildung gleich bewertet wird, egal ob sie in einem industriellen, kaufmännischen oder technischen Beruf stattfand. Außerdem sind die Regeln für die Festlegung des Leistungsentgelts und der Erschwerniszulage jetzt unabhängig davon, ob die Arbeit von Arbeiter*innen oder Angestellten ausgeführt wird. Die Bewertung erfolgt beispielsweise auf der Grundlage von Ausbildung, Beschäftigungsdauer, Verantwortung oder Personalverantwortung⁸⁶.

So können auch Mitarbeitende, die in verschiedenen Bereichen arbeiten, in einem Rahmenvertrag zusammengeführt werden (IG Metall, 2022). Während der Tarifvertrag in der Metallindustrie ein Beispiel für bewährte Verfahren darstellt, hat die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) in Deutschland eine Analyse der 3500 Tarifverträge im Hinblick auf faire Bezahlung und neutrale Stellenbewertung durchgeführt (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, 2022). Die „Initiative Lohngerechtigkeit: was uns zusteht“ wurde im Juni 2016 gestartet, um das besonders hohe geschlechtsspezifische Lohngefälle von 21 % in der Branche anzugehen. Die Ergebnisse des Projekts zeigen, dass keine Vereinbarung frei von Voreingenommenheit war. Das stellte eine riesige Aufgabenliste für die Gewerkschaft und den entsprechenden Arbeitgeberverband dar, jedoch wurde bisher kein einziger Tarifvertrag geändert, da keine Einigung zwischen den Sozialpartnern erzielt werden konnte.

Ein vielversprechendes Projekt, das vom DGB initiiert und umgesetzt wurde, unterstützt junge Frauen dabei, auf Augenhöhe mit Männern Karriere zu machen. Es zielt nicht nur darauf ab, junge Frauen über ihre Rechte und Optionen zu informieren, sondern trägt auch dazu bei, politische Entscheidungsträger, Gewerkschaften, Unternehmen und Verwaltungen auf ihre Probleme und Bedürfnisse aufmerksam zu machen⁸⁷.

⁸⁵ Weitere Informationen finden Sie unter: [https://www.igmetall.de/tarif/tariflexikon?buchstabe=E & begriff=Entgeltrahmentarifvertrag%20\(ERA\)](https://www.igmetall.de/tarif/tariflexikon?buchstabe=E & begriff=Entgeltrahmentarifvertrag%20(ERA))

⁸⁶ Siehe beispielsweise: https://www.igmetall-schaeffler.de/uploads/media/ERA-Brosch_re.pdf

⁸⁷ Nähere Informationen zum Projekt: <https://www.was-verdient-die-frau.de/ueber-uns/ueber-das-projekt>

Schlussfolgerungen

Während das deutsche Entgelttransparenzgesetz keine großen Auswirkungen auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle hatte, kann die jüngste Entscheidung zur Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns möglicherweise das tun, was das spezifische Gesetz bisher nicht geschafft hat. Nach einer starken Kampagne des Deutschen Gewerkschaftsbundes wird die neue deutsche Regierung im Oktober 2022 den Mindestlohn des Landes auf 12 Euro pro Stunde erhöhen. Ein erhöhter Mindestlohn stellt die Verbindung zur allgemeinen Lohnstruktur wieder her und verringert die Diskrepanz zwischen dem Niedriglohnsektor (in dem überwiegend Frauen arbeiten) und der regulären Beschäftigung. Ein höherer Mindestlohn erhöht die Einkommen in niedrigeren Einkommensklassen und verbessert die Einkommensverteilung. Von der Erhöhung werden fast 6,2 Millionen Geringverdiener – zwei Drittel von ihnen Frauen – profitieren, die 10 % der Erwerbsbevölkerung des Landes ausmachen, und sie wird Deutschland den zweithöchsten Mindestlohn in Europa nach Luxemburg bescheren (DGB, 2022). Das ist zwar kein Wundermittel, beweist jedoch, dass es viele Möglichkeiten gibt, um gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu erreichen, aber dass sie alle hauptsächlich durch gewerkschaftliche Maßnahmen getragen werden.

Bewährte Verfahren

BEWÄHRTE VERFAHREN 1

Sektoren: Metall- und Elektroindustrie

Art des bewährten Verfahrens: Tarifvertrag

Unterzeichner: IG Metall (Gewerkschaft); Gesamtmetall (Arbeitgeber)

Datum: 2003–2022

Schlüsselemente:

- Entgelt-Rahmenabkommen (ERA).
- Mit dem Entgelt-Rahmenabkommen (ERA) haben die IG Metall und die Arbeitgeberverbände (Gesamtmetall) im Jahr 2003 ein Regelwerk in der Metall- und Elektroindustrie geschaffen, das die bisher traditionelle Unterscheidung zwischen Arbeiter*innen und Angestellten abschaffte und deren Bezahlung vereinheitlichte.
- Arbeiter*innen und Angestellte wurden Arbeitnehmer – das „Entgelt“ ersetzte die Begriffe „Lohn“ und „Gehalt“.
- ERA steht auch für Transparenz in der Entgeltstruktur und mehr Gerechtigkeit. Der Grund hierfür ist, dass die Bezahlung sich nach der Tätigkeit richtet. Alle Mitarbeiter werden nach den gleichen Regeln einer Entgeltgruppe zugeordnet. Das heißt: gleiches Entgelt für vergleichbare Arbeitsaufgaben in Entwicklung, Produktion und Verwaltung. Die Rahmenvereinbarungen beschreiben die Arbeitsmerkmale der einzelnen Entgeltgruppen sowie die Kriterien für die jeweilige Einstufung.

5.6

ISLAND

Einleitung

Der Global Gender Gap Report kommt zu dem Schluss, dass Island 89,2 % seines geschlechtsspezifischen Lohngefälles beseitigt hat (Stand 2021) und damit die Führung als das Land mit der höchsten Geschlechtergleichheit weltweit übernommen hat. Dieses Gefälle zu beseitigen erforderte einige Anstrengungen (Weltwirtschaftsforum, 2021). Im Jahr 2008 verdienten Frauen 20,5 % weniger als Männer. Obwohl sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Laufe der Zeit stetig verringert hat, lag es im Jahr 2020 immer noch bei fast 13 % (Statista, 2020). Aktive staatliche Gleichstellungspolitiken und eine starke Arbeiterbewegung haben entscheidend dazu beigetragen, einige bedeutende Fortschritte zu erzielen.

Der stark geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt gilt als Hauptgrund dafür, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Island nicht abgeschafft werden konnte. Einerseits haben zielgerichtete Rechtsvorschriften in Verbindung mit Aktionsplänen zur Gleichstellung der Geschlechter⁸⁸ dazu beigetragen, die Lücke zu schließen, andererseits gibt es jetzt zwei Ansätze, die einzigartig sind und als wirksam gelten, um das Gefälle weiter zu nivellieren. Der erste ist die **isländische Norm zu Entgeltgleichheit**, die im Jahr 2018 eingeführt wurde und sich als nützlicher Weg erwiesen hat, Arbeitgeber zu bewegen, beim Stellenbewertungsprozess objektiver zu sein. Der zweite, jüngere Ansatz konzentriert sich auf die **Neubewertung der Arbeit von Frauen** und nimmt sich somit der systemischen Unterbewertung von Berufen an, in denen Frauen in der Mehrheit sind. Dieser Ansatz behandelt daher das Problem des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes, was die Norm zu Entgeltgleichheit nicht leisten kann, da sie nur Löhne innerhalb derselben Berufskategorie (starfaklokkur) innerhalb desselben Unternehmens/derselben Einheit vergleicht. Der neue Ansatz konzentriert sich insbesondere auf die Entgeltunterschiede zwischen nicht verwandten Berufen und vergleicht vergleichbare Arbeitsplätze auch sektorübergreifend.

Aktueller Stand in Bezug auf gleichen Lohn und Rechtsvorschriften

„Frauen und Männer, die bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind, haben Anspruch auf gleichen Lohn und gleiche Beschäftigungsbedingungen für vergleichbare gleichwertige Arbeit. Die Entlohnung muss für Frauen und Männer auf gleiche Weise festgelegt werden, und die Kriterien, nach denen sie festgelegt wird, dürfen keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beinhalten. Zu den Bedingungen gehören neben der Bezahlung auch Pensionsansprüche, Urlaubsansprüche, das Recht auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und alle anderen Bedingungen oder Leistungen, denen ein Geldwert zugeordnet werden kann.“

Wenn der Nachweis erbracht wird, dass eine Frau und ein Mann, die bei demselben Arbeitgeber beschäftigt sind, unterschiedliche Löhne oder unterschiedliche Bedingungen für gleichwertige und vergleichbare Arbeit haben, ist der Arbeitgeber verpflichtet, im Falle eines Unterschieds nachzuweisen, dass sich dieser Unterschied durch andere Faktoren erklären lässt.“ (Isländisches Arbeitsgesetz)⁸⁹

In Island gibt es seit sehr langer Zeit – seit 1961 – Rechtsvorschriften, die darauf abzielen, eine gleiche Entlohnung für Männer und Frauen zu gewährleisten. Mit dem umfassenden Gleichstellungsgesetz aus dem Jahr 1976 wurde die Verpflichtung zu gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit hinzugefügt. Im Jahr 2018 trat ein neues Gesetz in Kraft, das genaue Wege vorsah, wie das Problem eines gleichen Lohns, einschließlich des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit, zu lösen ist⁹⁰. Alle Unternehmen und Arbeitgeber mit mehr als fünf- undzwanzig Beschäftigten müssen nachweisen, dass sie Männern und Frauen gleiche Löhne zahlen. Diese Änderung wurde durch eine Änderung von Artikel 19 des Gesetzes für Gleichstellung und gleiche Rechte von Frauen und Männern erreicht. Der Artikel besagt, dass Arbeitgeber sich einer Zertifizierung für Entgeltgleichheit unterziehen müssen, die auf der Norm zu Entgeltgleichheit (IEPS) beruht, die von isländischen Gewerkschaften, dem Arbeitgeberverband und Regierungsbeamten entwickelt wurde. Von den Arbeitgebern wird erwartet, dass sie ihre Zertifizierung für Entgeltgleichheit alle drei Jahre erneuern. Darüber hinaus sieht das Gesetz vor, dass jede Einrichtung, die sich nicht daran hält, für jeden Tag, an dem sie nicht zertifiziert ist, eine Geldstrafe zahlen muss. Derzeit beträgt dieses Bußgeld ca. 400 € pro Tag.

Stellenbewertungssysteme sind Instrumente des Human Resource Management (HRM), bei denen systematisch der Wert einer Stelle innerhalb eines Unternehmens oder in Bezug auf andere Positionen innerhalb des Unternehmens ermittelt wird. Ihr Hauptzweck besteht darin, die Arbeit selbst und nicht die Person, die sie erledigt, zu bewerten.

⁸⁸ Traditionell konzentrierten sich die Aktionspläne zur Schließung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf der Grundlage des Bewertungssystems auf das so genannte bereinigte Lohngefälle (leiðrétur), bei dem das Lohngefälle unter anderem um Beruf, Erfahrung und Bildung bereinigt wird

⁸⁹ <https://www.asi.is/vinnurettarvefur/vinnurettur/icelandic-labour-law/gender-equality/pay-equality/>

⁹⁰ Verordnung zur Zertifizierung von Entgeltgleichheitssystem von Unternehmen und Institutionen gemäß ÍST-85-Norm – Nr. 1030 vom 13. November 2017. Weitere Informationen: https://www.government.is/library/04-Legislation/Regulation_CertiatinOfEqualPaySystems_25012018.pdf 13

So funktioniert die Norm zu Entgeltgleichheit

Die Norm legt Anforderungen an ein System gleicher Löhne fest, mithilfe derer ein Unternehmen die Gleichstellung der Geschlechter unter Bezugnahme auf gesetzliche Anforderungen gewährleisten kann, während die Norm selbst keine Leistungskriterien für gleiche Löhne festlegt.

- Erforderlich sind ein Gleichstellungsprogramm und ein Aktionsplan nach Art. 18 des Gleichstellungsgesetzes (Unternehmen mit 25 oder mehr Beschäftigten) sowie eine Entgeltanalyse, die bei der Formulierung einer Entgeltgleichstellungspolitik und bei der Festlegung von Zielvorgaben zur Entgeltgleichheit herangezogen werden soll.
- Das Unternehmen ist verpflichtet, alle Lohnentscheidungen zu dokumentieren, die begründet und nachvollziehbar sein müssen, damit die unparteiische, die externe Partei und der akkreditierte Auditor diese zum Zeitpunkt der Zertifizierung bestätigen kann.
- Wenn ein Unternehmen/eine Institution die Bestätigung des gleichen Lohns gemäß der Norm anstrebt, muss es darüber hinaus eine „berufliche Einstufung auf der Grundlage vorgegebener objektiver Kriterien nachweisen, bei denen die Anforderungen bestimmter Arbeitsplätze bewertet werden, z. B. in Bezug auf Verantwortlichkeiten, Arbeitsbelastung, Kompetenz und Arbeitsbedingungen, so dass gleiche oder gleichwertige Arbeitsplätze gemeinsam eingestuft werden.“⁹¹

Mit dieser Richtlinie ist Island das erste Land der Welt, das von Unternehmen und Institutionen mit mehr als fünf- undzwanzig Beschäftigten, die in Vollzeit mit Verträgen von mindestens einem Jahr beschäftigt sind, den Nachweis verlangt, dass sie Männer und Frauen für dieselbe Arbeit gleich bezahlen, indem sie vom zentralen IEPS-System die Zertifizierung für ihr Entgeltgleichheitssystem erhalten. Ziel dieses Gleichstellungsgesetzes ist es, Lohnungleichheit am Arbeitsplatz zu beseitigen. Die isländische Regierung erhielt nationales und internationales Lob für die Umsetzung dieser wegweisenden Richtlinie, die zu Islands Image beitrug, „der beste Ort der Welt für Frauen“⁹² zu sein.

Allerdings nimmt sich die Norm nur eines Teils des Problems an, da sie nicht darauf ausgelegt ist, das Lohngefälle zwischen „traditionell“ von Männern und „traditionell“ von Frauen ausgeübten Tätigkeiten zu korrigieren: Es kann weniger für das Einsammeln von Müll in einem Gebäude gezahlt werden, und mehr, um den Müll aus dem Gebäude abzuholen und zu entsorgen. Oder es gibt weniger Lohn für das Stehen am Fließband zum Verpacken von Säften in Kartons als für das Einladen der Schachteln in den Lastwagen. Werden die Tätigkeiten jedoch am selben Arbeitsplatz ausgeübt, ist der Arbeitgeber gezwungen, sich die Kriterien für die verschiedenen Tätigkeiten objektiv anzusehen und Punkte für verschiedene Faktoren wie Verantwortung, körperliche und geistige Belastung, Lärm usw. zu vergeben.

Die Norm zu Entgeltgleichheit wurde zudem wegen ihrer schwerwiegenden Einschränkungen kritisiert. Mehrere haben berichtet, dass die Norm zu Entgeltgleichheit missbraucht wird, um die Löhne niedrig zu halten und die Löhne von Frauen sogar zu senken. Der Hauptgrund ist, dass Arbeitgeber nicht verpflichtet sind, ihre Lohnbildung auf dem Verständnis der tief verwurzelten Voreingenommenheit zu gründen, die durch das Patriarchat vermittelt wird und Frauen nicht genauso schätzt wie Männer⁹³.

Ende 2020 ist Island einen weiteren Schritt vorangekommen. Das Gleichstellungsgesetz wurde erneut aktualisiert – diesmal wurde unter anderem die Bestimmung hinzugefügt, für alle Personen unabhängig vom Geschlecht einen gerechten Lohn sicherzustellen. Diese Bestimmung ist in ihrem Aufbau einzigartig. Das Gesetz 151/2020 über Gleichstellung und gleiche Rechte ohne Rücksicht auf das Geschlecht 28 befasst sich auch mit dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle aufgrund der horizontalen Geschlechtertrennung in seinem Artikel 18, in dem es heißt: „Arbeitgeber müssen sich speziell dafür einsetzen, dass Frauen und Männer innerhalb ihres Unternehmens oder ihrer Einrichtung gleichgestellt werden und Maßnahmen ergreifen, um zu vermeiden, dass Tätigkeiten als frauen- bzw. männerspezifisch eingestuft werden“⁹⁴.

⁹¹ ACT on Equal Status and Equal Rights Regardless of Gender CHAPTER I Scope, Objective and Glossary. Januar 2021

⁹² Siehe beispielsweise: <https://www.weforum.org/agenda/2021/03/best-countries-women-s-rights-gender-gap/>

⁹³ Rede von Gudrun Margret: „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“: Gewerkschaftliche Errungenschaften aufgrund von nationalen Erfahrungen, gewonnenen Erkenntnissen, künftigen Strategien und Plänen für die Zukunft.“ Sie ist Gleichstellungsbeauftragte des isländischen Gewerkschaftsbundes ASÍ

⁹⁴ Gesetz über die Gleichstellung von Frauen und Männern Nr. 10/2008, geändert durch Gesetz Nr. 162/2010, Nr. 126/2011, Nr. 62/2014, Nr. 79/2015, Nr. 117/2016 und Nr. 56/2017. <https://www.government.is/library/04-Legislation/Act%20on%20equal%20status%20and%20equal%20rights%20of%20women%20and%20men%20no%2010%202008%20as%20amended%200101%202018%20final.pdf>

Das Gesetz Nr. 86/2018 über die Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt ist das Gesetz, das die Behandlung am Arbeitsplatz regelt und jede Art von Diskriminierung unter anderem aus Gründen des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, einer Behinderung oder des Ausdrucks der Geschlechtlichkeit verbietet. Dieses Gesetz legt fest, „dass jeder Arbeitnehmer unabhängig von den oben genannten Faktoren unter anderem hinsichtlich Beförderungsmöglichkeiten, Vergütung, Urlaub oder Arbeitsbedingungen gleichbehandelt werden muss.“⁹⁵

Tarifverhandlungen und gleicher Lohn

Der isländische Arbeitsmarkt ist flexibel, hat eine hohe Erwerbsbeteiligung, eine geringe Arbeitslosigkeit und das Arbeitskräfteangebot reagiert dynamisch auf den Konjunkturzyklus. Island ist das am stärksten gewerkschaftlich organisierte Land der OECD, und Lohnverhandlungen sind ein Eckpfeiler der Wirtschaft. Laut OECD „haben starke Gewerkschaften zu sehr geringer Ungleichheit, hoher Inklusivität und ausgewogenem Geschlechtergleichgewicht beigetragen. Erfolgreiche Sozialpakete haben die am schlechtesten bezahlten Arbeitnehmer*innen in Krisen geschützt und gelegentlich zur Inflationsbekämpfung beigetragen“ (OECD, 2017).

Tarifverträge werden auf verschiedenen Ebenen verhandelt – auf nationaler, regionaler, sektorübergreifender, betrieblicher, beruflicher/beschäftigungsbezogener Ebene, was die Tatsache widerspiegelt, dass einige Gewerkschaften den Verbänden Mandate für einen Teil der Verhandlungen erteilen. Beschäftigte an Arbeitsplätzen können gleichzeitig durch verschiedene Tarifverträge abgedeckt werden. Generell gibt es jedoch keine strenge Hierarchie zwischen den verschiedenen Tarifvertragsebenen. Das Arbeitsgesetz sieht nicht vor, dass die Bedingungen von Verträgen auf höherer Ebene notwendigerweise Vorrang vor den Verträgen auf niedrigerer Ebene haben sollten. Das hängt von den Verhandlungsparteien ab (OECD, 2017a). Die meisten Tarifverträge beziehen sich auf die bestehenden Gleichstellungsgesetze und sehen Abhilfemaßnahmen vor.

Bewährte Verfahren der Sozialpartner zu gleichem Lohn

Islands Arbeitsbeziehungen basieren auf einem **Dreiermodell**, an dem Mitglieder von Gewerkschaftsverbänden, Arbeitgeberverbänden und der Regierung beteiligt sind. Sie alle führen einen aktiven und kontinuierlichen Dialog über arbeitsmarktpolitische Fragen einschließlich **Möglichkeiten zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles**. Dieser Dialog läuft seit Jahrzehnten und versucht laufend, die Instrumente zur Bekämpfung des sehr hartnäckigen und tief verwurzelten geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu verbessern.

Die jüngste Initiative der Sozialpartner zu gleichem Lohn und gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit zielt auf die Unterbewertung der überwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeiten ab und die damit einhergehende niedrige Bezahlung. Dazu gehören insbesondere der Gesundheits- und der Bildungssektor. Auf Druck der isländischen Gewerkschaften wird der emotionale Tribut dieser Arbeit endlich anerkannt. Die geschlechtsbezogene Segregation des Arbeitsmarktes soll auch eine sektorenübergreifende Perspektive beinhalten, da beispielsweise Migrantinnen zu den am niedrigsten bezahlten Arbeitnehmerinnen in Island gehören.

Eine vom Premierminister eingesetzte Arbeitsgruppe unter Beteiligung von ASÍ⁹⁶ sowie anderen Verbänden und dem isländischen Unternehmerverband hat im Jahr 2022 damit begonnen, Vorschläge zu unterbreiten, wie die systematische Unterbewertung von Berufen, in denen Frauen in der Mehrheit sind, korrigiert werden kann. Vor allem die Gewerkschaften suchen nach Wegen, um den Unterschied zwischen vermutlich nicht verwandten Berufen zu beseitigen, indem sie ähnliche Arbeitsplätze zwischen Sektoren vergleichen. Sie nutzen die Schwerpunktverlagerung **weg von gleichem Lohn hin zu Gerechtigkeit**, die das neue Gleichstellungsgesetz ab 2022 vorsieht. Diese Änderung, so behaupten sie, erfordere neue Normen.

Einer der Vorschläge der Arbeitsgruppe war die Gründung einer Taskforce, einer von der Regierung unter Beteiligung der Sozialpartner eingerichteten Gruppe.

Die Aufgabe der Taskforce bestünde darin, das Problem aufzuzeigen und Instrumente zu entwickeln, mit denen sichergestellt werden kann, dass die Gesetze zur Lohngleichheit eingehalten und durchgesetzt werden können, einen neuen Verhandlungsprozess für gleichen Lohn zu entwickeln sowie Wissen und Bewusstsein bezüglich der Gleichstellungsgesetze zu verbessern, nicht zuletzt durch Bildung, Beratung und einen verbesserten Dialog.

⁹⁵ ebd.

⁹⁶ ASÍ ist der größte Gewerkschaftsverband in Island. Etwa 2/3 der organisierten Arbeitnehmer*innen gehören Gewerkschaften an, die ASÍ-Mitglieder sind. ASÍ besteht aus 46 Gewerkschaften für allgemeine Arbeiter*innen, Büro- und Einzelhandelspersonal, Seeleute, Bau- und Industriearbeiter*innen, Arbeitskräfte der Elektrobranche und verschiedene andere Berufe im privaten und öffentlichen Sektor

Schlussfolgerungen

Zweifellos hat sich die Norm zu Entgeltgleichheit als nützliches Mittel erwiesen, um die Arbeitgeber zu mehr Objektivität bei der Stellenbewertung zu bewegen. Wenn die Norm zu Entgeltgleichheit ordnungsgemäß angewendet wird, hat sie das Potenzial, das geschlechtsspezifische Lohngefälle am selben Arbeitsplatz zu korrigieren.

Das obligatorische evaluierungsbasierte Vergütungssystem, das IEPS, wurde entwickelt, um gleichen Lohn zu fördern und geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu korrigieren. Wenn ein Arbeitgeber die Rechenschaftspflicht und Transparenz im Leistungsbelohnungssystem erhöht, verringern sich die Lohnunterschiede. Wichtig ist, dass das IEPS die Beweislast von Arbeitnehmer*innen auf die Arbeitgeber verlagert und so die Unternehmen verpflichtet, transparentere Systeme zur Bewertung verschiedener Arbeitsplätze zu schaffen.

Bei allem Lob wird es interessant sein, zu sehen, ob die Norm zu Entgeltgleichheit das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Island tatsächlich verringern kann. Kritische Stimmen von Gewerkschafterinnen und Frauenorganisationen verweisen auf die anhaltende horizontale Geschlechtertrennung, die Teilzeitarbeit von Frauen und ihre Fürsorgepflichten als Hauptgründe für das geschlechtsspezifische Lohngefälle. Die jüngste Dreiparteien-Initiative, die Möglichkeiten zum sektorübergreifenden Vergleich von Arbeitsplätzen untersucht, gibt Hoffnung, dass Island erneut seine führende Rolle bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt unter Beweis stellt.

Bewährte Verfahren

BEWÄHRTE VERFAHREN 1

Sektor: Handel

Art des bewährten Verfahrens: Tarifvertrag

Unterzeichner: VR/LÍV und der isländische Handelsverband (FA); wirksam

Datum: 1. April 2019

Schlüsselemente:

- Der Titel lautet „Tarifvertrag zwischen VR/LÍV und dem isländischen Handelsverband (FA), geltend vom 1. April 2019 bis zum 1. November 2022/Protokoll 2011 – Gleichstellungsfragen“⁹⁷ und berücksichtigt Folgendes:
 - Die Chancengleichheit von Männern und Frauen in Bezug auf Arbeit, berufliche Entwicklung und Löhne sind für Arbeitnehmer*innen und Unternehmen von großem Interesse.
 - Die Parteien werden daher während der Laufzeit des Vertrages bei folgenden Themen zusammenarbeiten.
 - Abschluss der Ausarbeitung einer Norm zur Umsetzung der Chancengleichheit der Geschlechter in Bezug auf Arbeit und berufliche Entwicklung. Die Normungsarbeit erfolgt zusammen mit dem isländischen Normeninstitut (Staðlaráð Íslands) und dem Sozialministerium. Ziel ist es, die Norm vor Vertragsabschluss zu veröffentlichen.
 - Die Zusammenarbeit mit dem Statistikinstitut wird bei der Untersuchung der Lohnbildung bei Männern und Frauen auf der Grundlage der Datenbank des Instituts fortgesetzt, um während der Laufzeit des Vertrags eine Studie durchzuführen.
 - Während der Vertragslaufzeit wird gemeinsam Werbe- und Schulungsmaterial für Arbeitnehmer*innen und Unternehmen zum Thema Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt erstellt.
-

⁹⁷ Der Vertrag ist hier abrufbar: https://vrmainweb.azurewebsites.net/media/ujunjdqz/kjarasamningur_vr_fa2019_enska.pdf

BEWÄHRTE VERFAHREN 2**Art des bewährten Verfahrens:** Tarifvertrag**Unterzeichner:** VR/LÍV-Gewerkschaften und der isländische Handelsverband (FA); wirksam**Datum:** 1. APRIL 2019 BIS 1. NOVEMBER 2022**Schlüsselemente:**

1.3. Löhne

- c Bei der Festlegung des Entgelts zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten muss der Lohn den Arbeitsbeitrag, die Kompetenz, die Bildungsqualifikationen und die Fähigkeiten der Beschäftigten sowie die Art der Arbeit und die damit verbundene Verantwortung widerspiegeln. Lohnentscheidungen müssen dem Gleichstellungsgesetz Rechnung tragen.
- f Wird davon ausgegangen, dass eine erhebliche Diskrepanz bei den Gesamtlohnzahlungen an Gruppen von Arbeitnehmer*innen besteht, die in vergleichbaren Unternehmen unter vergleichbaren Bedingungen arbeiten, sind beide Parteien berechtigt, diesen Fall an den Lohnausschuss zu verweisen.
- h Die Löhne werden nach den in den Gesetzen zur Lohngleichheit genannten Zielen bestimmt. i) Die Parteien sind sich darüber einig, dass in den Fällen, in denen der Verband Grund für die Einleitung eines Lohngleichheitsverfahrens sieht, eine Untersuchung am Arbeitsplatz unter Beteiligung beider Verbände vor der eigentlichen Verhandlung durchgeführt werden kann.

5.7**ITALIEN****Einleitung**

In Italien beträgt das geschlechtsspezifische Lohngefälle in absoluten Werten etwa 30 % (CISL, 2022)⁹⁸. Oft wird jedoch nur das geschlechtsspezifische Lohngefälle je Stundenlohn von 4,2 % im Jahr 2020 erwähnt, weil es in Italien trotz eines zunehmenden Trends in den letzten Jahren recht positiv ist⁹⁹.

Die COVID-19-Pandemie hat eine Wiederbelebung des Dreiparteien-Sozialdialogs in Italien ausgelöst, die die Reaktion der Regierung prägte und den Sozialpartnern eine Schlüsselrolle in den Arbeitsbeziehungen und den Tarifverhandlungen sowohl auf sektoraler als auch auf Unternehmensebene zuwies (ILO, 2020). Gleicher Lohn ist eines der zu verhandelnden Themen, und zusammen mit der Verbesserung des italienischen Rechtsrahmens für gleichen Lohn nutzen die italienischen Gewerkschaften die Gelegenheit, um in dieser Hinsicht voranzukommen.

Aktueller Stand in Bezug auf gleichen Lohn und Rechtsvorschriften

Die italienische Verfassung legt fest, dass alle Bürger die gleiche soziale Würde haben und vor dem Gesetz gleich sind (Artikel 3), und dass „erwerbstätige Frauen Anspruch auf gleiche Rechte und – bei vergleichbaren Arbeitsplätzen – auf gleichen Lohn wie Männer haben“ (Artikel 37). Obwohl die Verfassung eine Bestimmung über gleichen Lohn für Frauen und Männer enthält, heißt es in demselben Artikel auch: „Die Arbeitsbedingungen müssen es Frauen ermöglichen, ihre wesentliche Rolle in der Familie zu erfüllen und einen angemessenen Schutz für Mutter und Kind zu gewährleisten“ (Artikel 37), was möglicherweise die Reichweite der Bestimmung über gleichen Lohn zum Schutz der italienischen Familie einschränken kann.

Die wichtigste italienische Gesetzgebung zur Regelung gleichen Lohns ist der Kodex zur Chancengleichheit von Frauen und Männern (Gesetzesdekret 198/2006), der kürzlich – am 18. November 2021 – durch das Gesetz 162/2021 geändert wurde¹⁰⁰. Mit den neuen Maßnahmen werden die bisherigen Anforderungen hinsichtlich der Lohngleichheit erheblich verbessert. Der Kodex für Chancengleichheit verbietet Lohndiskriminierung und legt fest, dass gleicher Lohn für gleiche Arbeit oder gleichwertige Arbeit festgelegt werden soll (Artikel 28 Absatz 1), und dass Systeme

⁹⁸ Je nachdem, wie das geschlechtsspezifische Lohngefälle gemessen wird (auf welche Dimensionen wir achten), variieren die Daten stark. So beträgt beispielsweise das allgemeine geschlechtsspezifische Lohngefälle in Italien 43 % (Eurostat, 2022, mit Daten von 2018)

⁹⁹ Das geschlechtsspezifische Lohngefälle pro Stunde liegt in Italien mit 4,2 % unter dem EU-Durchschnitt (13 %) (Eurostat, 2021)

¹⁰⁰ Einige italienische Regionen haben auch regionale Gesetze zu Lohngleichheit verabschiedet. So hat die Region Kampanien das Regionalgesetz Nr. 17 vom 26. Oktober 2021 „Bestimmungen zur Förderung gleichen Lohns zwischen den Geschlechtern, zur Förderung der Beschäftigung und eines hochwertigen weiblichen Unternehmertums sowie zur Verbesserung der Fähigkeiten von Frauen“ verabschiedet

me zur beruflichen Einstufung zur Festlegung der Löhne gemeinsame Kriterien für Männer und Frauen festlegen müssen (Artikel 28 Absatz 2).

Arbeitgeber im privaten und öffentlichen Sektor mit mehr als 50 Beschäftigten müssen nun **alle zwei Jahre einen Bericht über Chancengleichheit verfassen** (zuvor galt die Verpflichtung nur für Unternehmen mit mehr als hundert Beschäftigten), den sie dem nationalen Gleichstellungsrat vorlegen müssen, der ihn dem Parlament vorlegt (Art. 50 Gesetz 162/2021). Der Bericht sollte auch an die Betriebsgewerkschaften weitergegeben werden. Diesen Bericht können auch öffentliche und private Unternehmen mit bis zu fünfzig Beschäftigten freiwillig verfassen. Letztere wurden in den bisherigen Rechtsvorschriften völlig ausgeschlossen. Der alle zwei Jahre erscheinende Bericht sollte nach Geschlecht aufgeschlüsselte Informationen enthalten und die Situation der Arbeitnehmer*innen in Bezug auf Art der Einstellung, Ausbildung, beruflichen Aufstieg, Hierarchieebene, Kategorie- oder Qualifikationswechsel, andere Mobilitätsphänomene, Intervention des Lohnergänzungsfonds, Entlassungen, vorzeitige Pensionierungen und Pensionierungen sowie die tatsächlich gezahlte Vergütung aufzeigen.

Die nationale Arbeitsaufsichtsbehörde ist berechtigt, die Richtigkeit der Berichte zu überprüfen, und im Falle eines unvollständigen oder absichtlich unrichtigen Berichts kann sie Geldstrafen zwischen 1.000 und 5.000 € verhängen. Auch kann das Versäumnis, innerhalb der vorgeschriebenen Frist einen Bericht vorzulegen, nach einer ersten Mahnung zur Einhaltung der Vorschriften zu einer Verwaltungsstrafe und einer Geldbuße zwischen 515 und 2.580 € führen. Wird dem länger als 12 Monate nicht nachgekommen, können für jedes Unternehmen, das seine Verpflichtungen nicht erfüllt, die Sozialversicherungsleistungen für ein Jahr ausgesetzt werden.

Darüber hinaus können Unternehmen, die den zweijährigen Bericht erstellen, auch wenn sie das freiwillig tun, das „Gleichstellungszertifikat“ beantragen. Dieses Zertifikat wird erteilt, wenn sie bestimmte Ziele zur Gewährleistung der Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht haben. Arbeitgeber, die das Gleichstellungszertifikat erhalten haben, haben Anspruch auf mehrere Leistungen, vor allem auf Ausnahmen bei Sozialversicherungsbeiträgen und Bonuspunkten für Subventionen und staatliche Investitionen¹⁰¹.

Für die Überwachung der Anwendung des Kodex für Chancengleichheit durch die Unternehmen ist die Arbeitsaufsichtsbehörde zuständig. Es wird erwartet, dass die nachfolgenden Durchführungsverordnungen Parameter zur Messung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede festlegen und die konkrete Dimension gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit berücksichtigen.

Neben dem Thema gleicher Lohn ist eines der Schlüsselprobleme im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz in Italien die Die Erwerbsquote der Frauen in Italien beträgt 49 %, während die Erwerbsquote der Männer 67,2 % beträgt (EIGE, 2020)¹⁰². Sie liegt damit weit unter dem EU-Durchschnitt der Erwerbsquote von Frauen (62,5 %) (EIGE, 2020).

Tarifverhandlungen und gleicher Lohn

Das italienische Gesetz und gegebenenfalls der nationale Tarifvertrag regeln die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen. Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern ist der Umfang der Tarifbindung in Italien groß (≥90 %). Derzeit bleiben **Verträge auf nationaler Ebene** die Hauptgrundlage für die Regulierung. Tarifverhandlungen laufen jedoch auf unterschiedliche Weise ab: zentralisiert (sektoral, national und regional) und dezentralisiert (Unternehmensebene).

Sektorale Tarifverträge werden für das gesamte italienische Staatsgebiet geschlossen und gelten für alle Mitarbeiter desselben Sektors. Auf dieser Ebene werden die wichtigsten Bestandteile des Arbeitsvertrags festgelegt, zum Beispiel der Mindestlohn und andere Leistungen, die zur Gesamtvergütung der Arbeitnehmer beitragen. Bestimmte Aspekte der Arbeit wie Anreizsysteme, Leistungszulagen und Produktivitätsnormen werden auf dezentraler Ebene geregelt. Daher **ist der Lohn sowohl in nationalen als auch in anderen, nicht nationalen Tarifverträgen geregelt**, und die spezifischen Dimensionen, die sich auf den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit auswirken, sollten bei allen Tarifvertragsarten betrachtet werden.

Die konkrete Dimension gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit wird in Verhandlungen oft nicht direkt diskutiert. Wenn es um Verweise auf fortschrittlichere Regelungen geht, z. B. auf die Frage der Gleichwertigkeit, ist es oft einfacher, sie in **zentralisierten als in dezentralisierten Verhandlungen zu berücksichtigen**. Darüber hinaus stellen die Gewerkschaften fest:

¹⁰¹ Konkret sind das: 1. eine Befreiung von den fälligen Sozialversicherungsbeiträgen bis maximal 1 % (mit einem Höchstbetrag von 50.000 Euro/Jahr). Diese Befreiung hat keinen Einfluss auf die Berechnung der Rentenleistungen; 2. Bonuspunkte, die von den zuständigen Behörden bei der Beurteilung einer möglichen Kofinanzierung (durch staatliche Beihilfen) von Investitionen des Arbeitgebers zu berücksichtigen sind, der den Projektvorschlag eingereicht hat

¹⁰² Im Jahr 2021 hat das italienische Parlament unter anderem dank der Mittel aus dem EU-Aufbaufonds einen spezifischen Haushalt für Maßnahmen zur Schließung des geschlechtsspezifischen Gefälles bei der Beschäftigung verabschiedet, wie etwa die Gewährung von Leistungen für Arbeitgeber, die in den beiden Jahren 2021 und 2022 Frauen einstellen. Dafür werden sie von fälligen Beiträgen vollständig freigestellt

„In Italien gibt es überwiegend männliche Verhandlungsführer. Oft wissen sie nicht, dass die Entscheidungen, die sie am Ende treffen, für Arbeitnehmerinnen problematisch sein können. Aber das ändert sich in letzter Zeit sehr und sie zeigen Interesse daran, zu lernen, wie sie auch für Arbeitnehmerinnen besser verhandeln können. Frauen in Gewerkschaften arbeiten mehr an „Frauenfragen“ und „familiären und sozialen Fragen“ und sitzen bei Tarifverträgen nicht am Verhandlungstisch. Wir brauchen mehr weibliche Verhandlungsführer.“ CISL, 2021.

Bewährte Verfahren der Sozialpartner zu gleichem Lohn

Die Gewerkschaften in Italien arbeiten seit langem an Gleichstellungsfragen in der Arbeitswelt. Sie stellen fest, dass in den letzten Jahren die **Aufmerksamkeit für gleichen Lohn zugenommen hat**, da die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit nicht nur von Frauen, sondern auch von der italienischen Gesellschaft und der nationalen Wirtschaft als wichtiges Problem erkannt wurde.

Die Maßnahmen der Gewerkschaften haben sich weitgehend auf die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles konzentriert, ebenso auf gleichen Lohn im weiteren Sinne, und in geringerem Maße auf die Dimension gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit.

*„Ein stärkeres Bewusstsein für die Dimension gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit ist sowohl intern in den Gewerkschaften als auch extern bei Arbeitnehmer*innen und Bürgern erforderlich“ CGIL, 2021.*

Tatsächlich stellen italienische Gewerkschaften fest, dass gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit in direktem Zusammenhang mit dem Problem des „**Sticky Floor**“¹⁰³ und der **prekären Situation in Sektoren, wo überwiegend Frauen tätig sind**, wie dem Pflegesektor, steht¹⁰⁴.

„Gewerkschaften sollten aufgeschlossener sein und gleichen Lohn in bestimmten Sektoren und darüber hinaus in den Berufen der Zukunft priorisieren – wie der stark rassifizierte und feminisierte Pflegebereich“ CISL, 2021.

Beim Kampf für gleichen Lohn und insbesondere für gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit sollten daher mehrere Voreingenommenheiten berücksichtigt werden, z. B. solche im Zusammenhang mit den **Achsen oder diskriminierenden Kategorien von unter anderem Geschlecht, Rasse und Migrationsstatus**. Erwähnenswert ist, dass Wanderarbeitnehmerinnen in Italien die schlechteste Position auf dem italienischen Arbeitsmarkt haben (D’Alconzo, La Rocca und Marioni, 2020)¹⁰⁵. Eine zentrale Frage, wenn es um gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit geht, ergibt sich aus dem **sektorübergreifenden Vergleich** und nicht nur aus dem Vergleich verschiedener Positionen und Tätigkeiten innerhalb desselben Sektors.

Gewerkschaften in Italien haben **mehrere Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und zur Förderung eines gleichen Lohns** entwickelt. Sie haben bei der Regierung **Lobbyarbeit** im Hinblick auf **Transparenzverpflichtungen** für Arbeitgeber betrieben, insbesondere im Rahmen der Verhandlungen über die EU-Richtlinie zu Entgelttransparenz¹⁰⁶, mehrere **Sensibilisierungskampagnen** zum Thema gleiches Entgelt und weibliche Verhandlungsführer entwickelt und die Diskussionen und Kooperationen zwischen **Frauennetzwerken** in ihren

¹⁰³ Laut Glossar & Thesaurus von EIGE ist der Begriff „Sticky Floor“ ein „Ausdruck, der als Metapher verwendet wird, um auf ein diskriminierendes Beschäftigungsmuster hinzuweisen, das Arbeitskräfte, vor allem Frauen, in den unteren Rängen der Berufsskala hält, mit geringer Mobilität und unsichtbaren Hindernissen für den beruflichen Aufstieg.“ Im Gegensatz dazu bezieht sich der Begriff „gläserne Decke“ laut EIGE auf „künstliche Hindernisse und unsichtbare Barrieren, die den Zugang von Frauen zu führenden Entscheidungs- und Führungspositionen in einem öffentlichen oder privaten Unternehmen, gleich in welchem Bereich, behindern.“

¹⁰⁴ Auf dem illegalen Markt für häusliche Pflege sind in Italien hauptsächlich ausländische Frauen tätig (Eurofound, 2011). In jüngerer Zeit scheint sich die Situation von Pflegekräften mit Migrationshintergrund durch die Pandemie in Italien verschärft zu haben (Equaltimes, 2021)

¹⁰⁵ In diesem Beispiel überschneiden sich die Achsen Geschlecht, Migrationsstatus und ethnische Herkunft, so dass der Sektor und die von zugewanderten und rassifizierten Frauen erledigten Arbeiten (feminisierte und rassifizierte Berufe) untergewichtet sind

¹⁰⁶ Bei der Anhörung des Ministers für Arbeit und Sozialpolitik im Mai 2021 betonten die Gewerkschaften die Notwendigkeit, die Schwelle für Unternehmen mit Berichtspflichten zu senken, da die meisten Unternehmen in Italien mittelständisch oder klein sind

Organisationen **gestärkt**. Sie haben **Delegierte** und Arbeitnehmer*innen in Sachen Entgeltgleichheit geschult und auf Unternehmensebene auch mit der neuen, in einigen Unternehmen vorhandenen Funktion der „**Diversitätsmanager**“ zusammengearbeitet.

Den Verhandlungsführern der Gewerkschaften ist es gelungen, verschiedene Bestimmungen in Tarifverträge einzufügen, die auf die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmerinnen und die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz im Allgemeinen abzielen, in der Hoffnung, dass sich diese auch positiv auf die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auswirken. In einigen Tarifverträgen finden sich ausdrückliche Hinweise auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle.

So sah der Text des ergänzenden Betriebsvertrags der Electrolux-Gruppe, Kapitel 5.4., mit dem Titel „Unterstützung der Elternschaft und Überwindung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“ für die Anerkennung junger Eltern den Erwerb des Ergebnisbonus auch während der Elternzeit (optionaler Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub) vor. In einem neueren Vertrag des Unternehmens Luxottica vom April 2022 ist in der Definition des Leistungsbonus auch die Berechnung der Elternzeittage und der Abwesenheitszeiten wegen Covid-19 vorgesehen. Gewerkschaften haben mit Unternehmen auch im Rahmen von Projekten zum Thema „Diversität“ zusammengearbeitet, wo es ihnen gelungen ist, mehrere Maßnahmen zu Lohngleichheit zu integrieren. In den Projekten zum Thema „Diversität“ von Ducati und Lamborghini ist beispielsweise Folgendes festgelegt: „Im Rahmen der Programme zur Verbesserung der Unterschiede und zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Diskriminierung werden die Parteien innerhalb der diesbezüglichen Kommission Ziele festlegen, die sich auf die Präsenz von Frauen, den Lohnunterschied sowie die Fragen des Generationswechsels und der Berufslaufbahnen beziehen. [...]“. Konkrete Erwähnungen von „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ in Tarifvertragsbestimmungen wurden nicht gefunden. Zu Gleichwertigkeit wird festgestellt:

„Uns fehlen die Kriterien, wir sind uns nicht einig über die Instrumente, die Kriterien, um die Frage beantworten zu können: ‚Was ist gleichwertig?‘. Das Problem ist, dass es keine Bereitschaft gibt, sich auf diese Kriterien zu einigen. Regierungen und andere sind daran aus mehreren Gründen nicht interessiert: Weil es keine einfache Entscheidung ist, weil sie politisch sehr riskant ist, weil sie viele Änderungen mit sich bringen und die Budgets stark verändern würde. Es wäre beispielsweise zu ‚kostspielig‘; die Entgelte aller Sektoren zu erhöhen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind. Sie sind dazu nicht bereit; meiner Ansicht nach fehlt der politische Wille.“ UIL, 2021.

Einige der wichtigsten **Hindernisse** bei den Bemühungen um gleichen Lohn für gleiche Arbeit sind daher der **fehlende politische Wille** und **fehlende geeignete Instrumente**. Auch die in Italien immer noch vorhandene, **tief verwurzelte sexistische Kultur** ist nicht hilfreich. **Der allgemeine Widerstand der Arbeitgeber gegen steigende Kosten** erschwert Verhandlungen über gleichen Lohn und insbesondere für gleichwertige Arbeit besonders. Interne Hindernisse der Priorisierung gleicher Entlohnung stehen auch im Zusammenhang mit der maskulinisierten Kultur, die in den Gewerkschaften bisweilen immer noch besteht:

„Wir müssen uns für einen starken kulturellen Wandel einsetzen, der alle einbezieht – von der Politik über die Bildung bis hin zur Arbeitswelt, zu Arbeitgebern und Gewerkschaften. Die Gewerkschaften müssen auch einen erheblichen Teil dazu beitragen, dass mehr Frauen in Verhandlungen und in Führungsaufgaben eingebunden werden. Die Gewerkschaftskultur ist immer noch sehr männlich, die Art und Weise, wie die Dinge erledigt werden, die Dynamik, die Regeln usw. Das beeinträchtigt die Gesellschaft und die Arbeitswelt stärker, als wir uns vorstellen können“ CISL, 2021.

Im **Bildungssektor** kann das Thema gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit **sektoral** und **sektorübergreifend** betrachtet werden. Sektoral sind 99 % der Vorschullehrkräfte Frauen (auf dem niedrigsten Bildungsniveau), während es auf höheren Niveaus mehr männliche Lehrer gibt. Im Bildungsbereich steigen die Gehälter mit dem Bildungsniveau, so dass beispielsweise Grundschullehrer*innen weniger verdienen als Sekundarlehrer*innen. Obwohl beide Lehrkräftegruppen das gleiche Ausbildungsniveau haben – es wurde bereits im Jahr 2000 vereinheitlicht – und die von beiden geleistete Bildungsarbeit gleich wichtig ist (alle Kinder benötigen sowohl Grund- als auch Sekundarschulbildung), unterscheiden sich die Entgelte. Kulturell wird davon ausgegangen, dass Sekundarlehrer mehr wissen, aber wenn man die objektiven Kriterien, Aufgaben und Funktionen der Stellen betrachtet, wäre das vielleicht nicht so klar. Bei gleichem Qualifikationsniveau käme es zu einem Mentalitätswandel auch innerhalb des Sektors.

Sektorübergreifend wird geschätzt, dass Lehrer in Italien etwa 68 % des Gehalts verdienen, das Arbeitnehmer mit dem gleichen Qualifikationsniveau in anderen öffentlichen Sektoren erhalten. Die Gründe dafür sind Voreingenommenheit und Unterbewertung der Bildung, weil sie feminisiert ist. Außerdem ist der Begriff „Bildung“ schwer greifbar und in Geldwert auszudrücken. Folglich mangelt es an Einigkeit über die Kriterien, wie Gleichwertigkeit im Bildungswesen festzulegen ist.

Neben der Entgeltgleichheit ist eines der wichtigsten Probleme Italiens die niedrige Erwerbsquote von Frauen. Die Maßnahmen der Gewerkschaften haben sich daher stark darauf konzentriert, den Zugang von Frauen zu Beschäftigung und ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern, damit sie erwerbstätig bleiben. Wie in anderen europäischen Ländern hat auch in Italien die **Covid-19-Pandemie** bestehende soziale Ungleichheiten verstärkt und verschiedene Dimensionen der Geschlechtergleichstellung negativ beeinflusst, insbesondere bei bezahlter Arbeit und Pflege, was sich direkt auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle auswirkt (Kambouri, 2020; EIGE, 2022). In Italien wurden während der Covid-19-Pandemie spezifische Protokolle zu Arbeitssicherheit veröffentlicht, um ihre Auswirkungen abzumildern, was die Verbreitung von Arbeit im Homeoffice als neue organisatorische Methode begünstigte. Das kam auch der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben entgegen, führte aber zu einer höheren Arbeitsbelastung für weibliche Arbeitnehmer, wie viele Umfragen und die Antworten von Frauen belegen. Am 7. Dezember 2021 unterzeichneten die Regierung und die vergleichsweise repräsentativeren Sozialpartner ein „Protokoll über Arbeit im flexiblen Modus“, das alle Aspekte dieser unterschiedlichen Arbeitsweise regelt und die Fragen der Chancengleichheit, des Wohlstands und der Inklusivität in spezifischen Artikeln festlegt.

Schlussfolgerungen

Die italienischen Rechtsvorschriften zu Lohngleichheit sind im Vergleich zu anderen EU-Ländern recht weit entwickelt, und die neuen Änderungen stellen eine **wichtige Verbesserung** zur Förderung eines gleichen Lohns und der Gleichstellung von Frauen und Männern dar. Einige der neu eingeführten Maßnahmen sind erst kürzlich in Kraft getreten und der Grad der angemessenen Umsetzung muss **noch überwacht werden**. Allerdings könnten die Rechtsvorschriften auf mehreren Gebieten noch verbessert werden. Die Gewerkschaften verhandeln über mehrere Fragen der Gleichstellung der Geschlechter, unter anderem über gleichen Lohn; die Dimension eines gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit soll jedoch in die Verhandlungen und die Tarifverträge integriert werden.

Bewährte verfahren

BEWÄHRTE VERFAHREN 1

Sektor: Bildung, Verkehr und andere

Art des bewährten Verfahrens: Sensibilisierung

Unterzeichner: UIL

Datum: 2021

Schlüsselemente:

- Maßnahmen zur Sensibilisierung am europäischen Equal Pay Day (10. Oktober)
 - UIL-Zweigstellen entwickeln spezielle Infografiken, um das Bewusstsein für gleichen Lohn in bestimmten Sektoren zu schärfen. Beispiel: UILtransporti¹⁰⁷.
-

¹⁰⁷ Siehe zum Beispiel: <https://uiltrasporti.it/european-equal-pay-day/>

BEWÄHRTE VERFAHREN 2**Sektor:** Verkehr**Art des bewährten Verfahrens:** Vertrag**Unterzeichner:** CGIL, CISL, UIL (Europäische Transportarbeiter-Föderation, der die Gewerkschaften angehören, und GEB, die Gemeinschaft der Europäischen Bahnen, in Anwesenheit der Europäischen Kommission)**Datum:** 2021**Schlüsselemente:**

- Am 5. November 2021 wurde nach mehr als dreijährigen Verhandlungen die *Vereinbarung der europäischen Sozialpartner über Frauen im Schienenverkehr* unterzeichnet.
- Die italienischen Gewerkschaften beteiligten sich an der EFTW und sind nun bereit, die Umsetzung der Vereinbarung zu überwachen.
- Die Vereinbarung enthält einen Politikbereich, der sich auf das gleiche Entgelt und das geschlechtsspezifische Lohngefälle bezieht, wo festgelegt ist, dass das Recht auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern umgesetzt werden sollte.
- Zu diesem Zweck sieht sie folgende Verpflichtungen für die Unternehmen vor: 1. ihre Entgeltpolitik neu bewerten und in die Bewertung Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsaspekte einbeziehen; 2. den Wert der Arbeit anhand objektiver Kriterien wie Bildungs-, Berufs- und Ausbildungsanforderungen, Fähigkeiten, Anstrengungen und Verantwortung, geleisteter Arbeit und der Art der Aufgaben bewerten und vergleichen, um mögliche Lohndiskriminierung aufgrund geschlechtsspezifischer Lohnskalen zu verhindern oder zu erkennen und zu bekämpfen.

BEWÄHRTE VERFAHREN 3**Sektorübergreifend****Art des bewährten Verfahrens:** Sensibilisierung**Unterzeichner:** CISL**Datum:** 2021**Schlüsselemente:**

- Die CISL hat die Kampagne des EGB zu gleichem Lohn #EqualPayNeedsTradeUnions auf verschiedene Arten unterstützt und vor allem die Regierung gedrängt und bei ihr Lobbyarbeit betrieben, damit sie die erwähnte europäische Richtlinie unterstützt.
- Eine solche Möglichkeit bestand zudem darin, kreativ zu sein und beispielsweise einen Flashmob aufzunehmen¹⁰⁸.

BEWÄHRTE VERFAHREN 4**Sektorübergreifend****Art des bewährten Verfahrens:** Schulung**Unterzeichner:** CGIL**Datum:** 2021–2022**Schlüsselemente:**

- Die CGIL organisierte Schulungen für Delegierte über geschlechtsspezifische Verhandlungen (vor Ort und online), die darauf abzielten, das Wissen und die Fähigkeiten zur Stärkung des geschlechtsspezifischen Verhandlungsprozesses zu vermitteln, und die bewusste und unbewusste Einführung von Elementen darzustellen, die Arbeitnehmerinnen in Bezug auf Entgelt, Beschäftigungsmöglichkeiten und berufliche Entwicklung benachteiligen.
- Der Kurs basiert auf mehreren Modulen mit Schwerpunkt auf Folgendem:
 - Geschlechterstereotypen erkennen und bekämpfen.
 - Vor- und Nachteile der Konzepte „Kompetenz“ und „Verdienst“.
 - Geschlechtsspezifische Tarifverhandlungen: Analyse von Beispielen und guten Praktiken.
 - Diskriminierung feminisierter Arbeitsplätze: Mangel an sozialer Anerkennung und wirtschaftlicher Wertschätzung (Beispiel Pflegesektor).

¹⁰⁸ Link zum Flashmob: CISL Nazionale auf Twitter: „La CISL sostiene la campagna CES per la trasparenza salariale ed abbattere la differenza salariale di genere.“ „La parità retributiva ha bisogno dei sindacati!“ Die CISL unterstützt die @etuc_ces Kampagne für gleichen Lohn #EqualPayNeedsTradeUnions #EqualPay #StandUpForEqualPay #SignThePledge <https://t.co/DftoLuXOBp> / Twitter

5.8

LETTLAND

Einleitung

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Lettland beträgt 22,3 % (Eurostat, 2021), und der Trend zeigt, dass es seit 2011 zunimmt (LSM, 2021). Dies ist derzeit der schlechteste Prozentsatz in der EU, deren durchschnittliches geschlechtsspezifisches Lohngefälle bei 13 % liegt. Lettische Gewerkschaften drängen auf eine bessere Gleichstellung der Geschlechter. Angesichts der Tatsache, dass die Arbeitnehmer*innen insgesamt niedrige Löhne erhalten, ist das Problem des geschlechtsspezifischen Lohngefälles nicht leicht zu verstehen. Es mangelt daher am Engagement und an den Maßnahmen, die es verdient. Der rechtliche Rahmen und die Tarifverhandlungsstrukturen tragen nicht viel zum Thema gleicher Lohn bei, aber in den letzten Jahren wurden verschiedene Tarifverträge verabschiedet, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und Fortschritte beim Thema Entgeltgleichheit zu erzielen.

Aktueller Stand in Bezug auf gleichen Lohn und Rechtsvorschriften

Die **lettische Verfassung sagt weder etwas zu gleichem Lohn für Frauen und Männer** noch zur Gleichstellung von Frauen und Männern. In der Verfassung wird lediglich in Artikel 91 eine allgemeine Garantie für Gleichheit und in Artikel 107 das Recht auf einen gerechten Lohn festgelegt, in dem es heißt, dass „jeder Arbeitnehmer das Recht hat, für geleistete Arbeit ein angemessenes Entgelt zu erhalten [...]“.

Das **Recht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit ist jedoch im lettischen Arbeitsgesetz** verankert, das am 6. Juli 2001 verabschiedet und danach mehrfach geändert wurde. Das Arbeitsgesetz besagt, dass „ein Arbeitgeber verpflichtet ist, für gleiche oder gleichwertige Arbeit ein gleiches Entgelt für Männer und Frauen festzulegen“ (Artikel 60 Absatz 1), und dass „der Arbeitnehmer das Recht hat, das Entgelt zu verlangen, das der Arbeitgeber normalerweise für dieselbe oder gleichwertige Arbeit zahlt“ (Artikel 60 Absatz 2). Es sieht jedoch eine **Frist von drei Monaten vor**,¹⁰⁹ damit ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Rechts auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit vor Gericht **klagen kann** (Artikel 60.3).

Die Gewerkschaften in Lettland haben dies als **unangemessen kurze Frist** für eine Klage wegen ungleicher Entlohnung kritisiert. Diese kurze Frist ist nicht nachvollziehbar, zumal Beschäftigte, die kein Entgelt erhalten haben, ihre Forderung innerhalb von zwei Jahren geltend machen können. Allerdings hat **der lettische Oberste Gerichtshof die diesbezüglichen Forderungen der Gewerkschaften nicht angehört**¹¹⁰. Arbeitnehmer*innen trauen sich selten, ihren Arbeitgeber während des Arbeitsverhältnisses herauszufordern und vor Gericht zu gehen.

Entgelt oder Vergütung ist ebenfalls im Arbeitsgesetz definiert als reguläres Entgelt für Arbeit, das an einen Mitarbeiter ausbezahlt ist und das einen Lohn und Zuschläge umfasst, die in Gesetzen und Vorschriften, im Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag festgelegt sind, sowie Boni und andere arbeitsbezogene Vergütungen (Artikel 59)¹¹¹.

Der lettische Rechtsrahmen hat **noch keine spezifischen Gehaltstransparenz- und Berichtspflichten entwickelt**. In der Praxis betrachten Arbeitgeber die Bezahlung manchmal als vertraulich und Gewerkschaftsvertreter müssen sich anstrengen, nachzuweisen, dass sie ein Recht auf Zugang zu Informationen über die Entlohnung haben, um die Arbeitnehmerrechte gemäß Artikel 11 des Arbeitsgesetzes schützen zu können.

Die **vorgeschlagene neue EU-Richtlinie zu Entgelttransparenz** – aufgrund des Vorschlags der Europäischen Kommission für eine *Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen* – dürfte für die Förderung des gleichen Lohns in Lettland sehr wichtig sein. Nach Ansicht der lettischen Gewerkschaften wäre es in dieser Richtlinie wichtig, **die Schwelle für Unternehmen zu senken**, die zur Lohnmeldung verpflichtet sind, da die Mehrheit der Unternehmen in Lettland klein und mittelgroß sind (The Baltic Course, 2020).

¹⁰⁹ Ab dem Tag, an dem der Arbeitnehmer von der Verletzung des Rechts auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit oder der Bestimmungen von Artikel 60 Absatz 1 des Arbeitsgesetzes erfahren hat oder hätte erfahren müssen

¹¹⁰ In seinem Urteil in der Rechtssache SKC-78/2018 wies der Oberste Gerichtshof darauf hin, dass Arbeitnehmer*innen durch das Versäumen der in Artikel 60 des Arbeitsgesetzes festgelegten Dreimonatsfrist die Möglichkeit verlieren, die Verletzung ihres Rechts auf Gleichbehandlung und gleichen Lohn einzuklagen, und folglich auch die Möglichkeit verlieren, eine Entschädigung zu fordern

¹¹¹ Darüber hinaus sind im lettischen Arbeitsgesetz die Grundsätze der Gleichberechtigung und der Nichtdiskriminierung hauptsächlich in Artikel 7 festgelegt, während Artikel 29 das Verbot der unterschiedlichen Behandlung behandelt



Tarifverhandlungen und gleicher Lohn

Es gibt einen **nationalen Gewerkschaftsbund in Lettland**, den LBAS, und fast alle wichtigen Gewerkschaften gehören ihm an (ETUI, 2021). **Betriebsräte** und ähnliche Gremien sind in Lettland im Allgemeinen **freiwillig** (ETUI, 2021). Artikel 10 des Arbeitsgesetzes sieht nur zwei Arbeitnehmervertretungen vor: Gewerkschaften und zugelassene Arbeitnehmervertreter, die nur dann Tarifverhandlungsrechte haben, wenn es keine Gewerkschaft im Unternehmen gibt. Darüber hinaus ist es Betriebsräten formell (per Gesetz oder Vertrag) untersagt, Verträge (auf Werksebene) auszuhandeln, weshalb ihre Beteiligung an den Lohnverhandlungen im Rahmen dieser Verträge selten ist (ETUI, 2021). Mit 27,1 % ist die **Tarifbindung in Lettland gering** (Daten aus dem Jahr 2018) und der Organisationsgrad beträgt 11,6 % (OECD, 2021). Die wichtigste Verhandlungsebene ist die **Unternehmensebene**. Die lettischen Gewerkschaften haben erst in den letzten Jahren begonnen, auf sektoraler Ebene zu verhandeln. Es gibt relativ wenig Vereinbarungen auf Branchenebene¹¹². Tarifverhandlungen sind im öffentlichen Sektor, der große staatliche Unternehmen einschließt, viel wichtiger als im privaten Sektor. Und die meisten Vereinbarungen auf Branchenebene finden ebenfalls im öffentlichen Sektor statt (z. B. im Bildungs- und Gesundheitswesen). Es gab auch Vereinbarungen auf Branchenebene im Verkehrssektor, der von größeren privatisierten Unternehmen dominiert wird (ETUI, 2021).

Im Oktober 2019 hat das lettische Parlament die Möglichkeit, Geldbußen gegen Arbeitgeber zu verhängen, die sich weigern, Tarifverhandlungen zu führen, vom Gesetz über die Verwaltungshaftung auf das Arbeitsrecht übertragen. Gleichzeitig wurde jedoch eine wichtige Bestimmung gestrichen: die Haftung des Arbeitgebers für die Nichteinhaltung des Tarifvertrags. LBAS und andere Gewerkschaften prangerten dieses Manöver mehrfach an, erhoben scharfe Einwände und informierten sogar die ILO und den ECSR darüber.

In diesem Jahr gab es auch **neue Branchenverträge** in der Bauwirtschaft und in der Glasfaserbranche. Im April 2019 unterzeichneten die Baugewerkschaft LBNA und drei Arbeitgeberverbände sowie einzelne Unternehmen einen sechsjährigen Vertrag – gültig von November 2019 bis Dezember 2025 – mit verbindlicher Wirkung für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen im Baugewerbe. Von Mai 2017 bis Dezember 2021 führte die LBAS das Projekt „Entwicklung des bilateralen sozialen Dialogs des Lettischen Freien Gewerkschaftsbundes zur Entwicklung eines besseren rechtlichen Rahmens zur Verbesserung des Unternehmensumfelds“ durch, mit dem Ziel, fünf allgemeine Verträge abzuschließen. Die Bauwirtschaft gehörte zu den Branchen, obwohl einige Gespräche bereits vor 2017 be-

¹¹² Im Jahr 2015 gab es nur acht Vereinbarungen auf Branchenebene, von denen drei von der Gesundheitsgewerkschaft LVSAADA abgeschlossen wurden (ETUI, 2021)

gonnen hatten. Auf diese Vereinbarung folgte eine zweite Vereinbarung für die Glasfaserbranche, die im Dezember 2019 unterzeichnet wurde, 2020 in Kraft trat und eine Laufzeit von drei Jahren hat (ETUI, 2021). Dies sind positive Entwicklungen bei den Tarifverhandlungen in Lettland, es sollte jedoch darauf hingewiesen werden, dass diese Sektoren häufig von Männern dominiert werden, so dass die bei den Tarifverhandlungen erzielten Verbesserungen wahrscheinlich mehr männlichen als weiblichen Arbeitnehmern zugute kommen werden.

Diese **Entwicklungen** könnten auf einen bevorstehenden **besseren Rahmen für Tarifverhandlungen in Lettland** hindeuten. Um diese Entwicklungen zu fördern, verabschiedete der EGB-Exekutivausschuss eine Mitteilung zur Unterstützung sektoraler Tarifverhandlungen und der Autonomie sektoraler Sozialpartner in Lettland (EGB, 2019). Dennoch haben kleine und mittelständische Unternehmen im privaten Sektor in der Regel keine Gewerkschaften und sind daher noch nicht von Tarifverhandlungen betroffen.

Die Themen, die von Tarifverträgen abgedeckt werden sollen, sind im lettischen Recht festgelegt und umfassen Arbeitsorganisation, Bezahlung und interne Arbeitsverfahren. In der Praxis umfassen **Vereinbarungen normalerweise Bezahlung und Zuschläge**, Urlaub sowie Arbeits- und Ruhezeiten. Darüber hinaus bieten Verträge häufig auch Unterstützung für Arbeitnehmer mit kleinen Kindern und behandeln Themen der Arbeitssicherheit (Lulle und Ungure, 2019). Lohnverhandlungen und ihre Koordinierung sind nach wie vor fragmentiert und beschränken sich weitgehend auf einzelne Unternehmen oder Werke (OECD, 2021).

Es gibt **keine direkten Bestimmungen zu gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit in den derzeit bestehenden Tarifverträgen**. Während der Lohn verhandelt wird, hat das Thema gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit noch **keine Priorität** und wird daher oft nicht eingehend diskutiert. Dennoch beziehen sich einige der sektoralen Tarifverträge auf das Entgeltsystem und die Grundsätze, die eingehalten werden sollten, wie etwa Gleichberechtigung in Artikel 7 des Arbeitsgesetzes, die in der Praxis den gleichen Lohn beinhalten sollte. So wurde beispielsweise der Tarifvertrag des Eisenbahnsektors (Ziffer 2.4)¹¹³ im Jahr 2011 unterzeichnet und verlängert. Er sieht vor, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften in Tarifverträgen auf lokaler Ebene das Entgeltsystem und die Grundsätze vereinbaren müssen, die den Rechtsakten entsprechen, was auch die Einhaltung des in Artikel 7 des Arbeitsgesetzes festgelegten Gleichbehandlungsgrundsatzes bedeutet.

Ein weiteres Beispiel ist der sektorale Tarifvertrag der SJSC „Latvijas dzelzceļš“. Er wurde im Jahr 2017 unterzeichnet und im Jahr 2019 aktualisiert. In Ziffer 2.1. stellt er zudem klar, dass das Entgelt nach internen Gesetzgebungsakten festgesetzt wird, die von der Gewerkschaft bestätigt werden müssen. So sieht er einen Mechanismus vor, mit dem die Gewerkschaften sicherstellen können, dass das Entgeltsystem transparent ist und dem Grundsatz des gleichen Lohns entspricht¹¹⁴. Ein weiteres Beispiel ist der sektorale Tarifvertrag im Gesundheitswesen, der im Jahr 2019 unterzeichnet wurde und nur für staatliche Gesundheits- und Sozialeinrichtungen gilt, die dem Sozialministerium unterstellt sind. Er enthält die Grundsätze und Mindestbeträge der Besoldung im Einklang mit dem Gesetz über die Besoldung von Beamten und Mitarbeitern staatlicher und lokaler Behörden. In diesem Gesetz wird in Artikel 1 klargestellt, dass es darauf abzielt, die Einhaltung gleicher Bedingungen bei der Festlegung der Besoldung für Beamte (Angestellte) staatlicher und lokaler Behörden zu erreichen.

Bewährte Verfahren der Sozialpartner zu gleichem Lohn

Die lettischen Sozialpartner haben sich mit verschiedenen Themen der Gleichstellung der Geschlechter befasst, einschließlich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und des gleichen Lohns, und in geringerem Maße auch speziell mit der Dimension des gleichen Wertes. Beim Thema Löhne **liegt der Schwerpunkt auf den anhaltend niedrigen Löhnen in Lettland**, sowohl für Männer als auch für Frauen. So widmen die Gewerkschaften der allgemeinen Lohnerhöhung große Aufmerksamkeit und weniger dem gleichen Entgelt von Frauen und Männern.

„Gleiches Entgelt für Frauen und Männer ist nicht von zentraler Bedeutung. In Lettland ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen im Vergleich zu anderen Ländern relativ hoch. Außerdem sind Frauen in Führungspositionen prozentual besser vertreten als anderswo, die vertikale Geschlechtertrennung ist nicht so schlimm. Ein größeres Problem stellen beispielsweise die im Allgemeinen niedrigen Löhne dar; dies gilt jedoch sowohl für Frauen als auch für Männer.“ LBAS, 2021.

Die Tatsache, dass der Anteil weiblicher Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt sowie der Anteil weiblicher Arbeitskräfte in hohen Positionen in Lettland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern relativ gut ist, **ist nicht förderlich**

¹¹³ Der Vertrag ist hier abrufbar: <https://www.ldza.lv/image/sections-cats-items/20/generalvienosanas.pdf>

¹¹⁴ Die Vereinbarung finden Sie hier: <https://www.ldza.lv/image/sections-cats-items/21/latvijas-dzelzcelis-koncerns-lidz-31012021.pdf>

dafür, das Thema gleichen Entgelts für Frauen und Männer als **Priorität** auf die Tagesordnung der Gewerkschaft zu setzen¹¹⁵. Sie trägt dazu bei, dass das Thema gleicher Lohn für Frauen und Männer nicht als zentrale Aufgabe der lettischen Gewerkschaftsarbeit betrachtet wird. **Das könnte sich jedoch ändern, da das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Land** im Laufe der letzten zwei Jahre zugenommen hat. Das Gefälle zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von Frauen und Männern ist um 2,7 Prozentpunkte gestiegen (LSM, 2021)¹¹⁶ und die Gewerkschaften schenken dem Thema mehr Aufmerksamkeit und bemühen sich stärker, die Situation zu überwachen.

Was lettische Gewerkschaften **unter gleichem Lohn verstehen, ist breit gefächert**. Das Thema Lohnungleichheit zwischen lokalen oder nationalen Arbeitnehmer*innen und **Wanderarbeitnehmer*innen** wird häufig berücksichtigt, wenn über gleichen Lohn diskutiert wird. So sind beispielsweise die Lohnunterschiede zwischen diesen beiden Gruppen von Arbeitnehmern im lettischen Verkehrs- und Bausektor groß. Die Gewerkschaften haben sich bemüht, die niedrigen Löhne von Wanderarbeitnehmer*innen zu erhöhen, obwohl sie anerkennen, dass die Geschlechterperspektive nicht angemessen in diese Maßnahmen einbezogen wurde.

Gleiches Entgelt für Frauen und Männer ist jedoch ein Thema, dem sich die lettischen Gewerkschaften mit verschiedenen Maßnahmen angenommen haben. Die Gewerkschaften in Lettland haben beispielsweise die **Sensibilisierungskampagnen** des EGB zum Thema „gleicher Lohn“ am 8. März, dem Internationalen Frauentag, mit mehr Nachdruck verfolgt. Gleicher Lohn wird in der Regel **im Rahmen spezifischer Projekte behandelt**, die in der Regel von der EU finanziert werden. Im Allgemeinen haben EU-finanzierte Projekte den lettischen Gewerkschaften sehr geholfen, die Diskussionen über Geschlechtergleichstellung und Lohngleichheit innerhalb ihrer Organisationen, unter Arbeitnehmer*innen und darüber hinaus voranzutreiben¹¹⁷. In ähnlicher Weise werden EGB-Kampagnen zu gleichem Lohn und Gleichstellung der Geschlechter intern genutzt, und **bei Verhandlungen und in ihrem Diskurs** haben Gewerkschaften **EU-Empfehlungen** und verschiedene Argumente verwendet, um auf gleichen Lohn zu drängen. Die lettischen Gewerkschaften haben zudem einen Sozialdialog geführt und **Lobbyarbeit** bei der Regierung und anderen Akteuren für diverse Gesetzesänderungen für Gleichstellung der Geschlechter und gleichen Lohn geleistet. Darüber hinaus bieten sie häufig Beratungs- und Unterstützungsdienstleistungen für Arbeitnehmer*innen an, auch in Bezug auf Themen wie Entgelt und gleicher Lohn.

„Wir unterstützen die EGB-Aktivitäten, und für uns ist die EU-Transparenzrichtlinie sehr wichtig, weil sie wirklich dazu beitragen könnte, unsere Gesetzgebung zu verbessern. Die EU-Richtlinien und insgesamt die verbindlichen Rechtsinstrumente sind für neue EU-Mitgliedstaaten wie Lettland von zentraler Bedeutung. Wenn die EU nur eine Empfehlung ausspricht, ist das nicht sehr nützlich, da wir sie in Lettland erst anwenden werden, wenn sie verbindlich ist. Zudem müssen die Gesetzgeber hier unsere Rechtsvorschriften ändern und verbessern. Das Problem dieser Richtlinie ist, dass sie nur für große Unternehmen gilt, und wir wollen die Schwelle senken, damit auch kleine und mittelständische Unternehmen davon betroffen sind, da diese in Lettland in der Mehrheit sind.“ LBAS, 2021.

Wenn es um die **Hindernisse** zum Angriff des Themas gleicher Lohn einschließlich gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit geht, ist neben der erwähnten fehlenden Priorisierung des Themas eines der Haupthindernisse die **mangelnde Entgelttransparenz**, die sich aus dem Mangel an gesetzlichen Transparenzverpflichtungen ergibt. Die Autonomie der Arbeitgeber, die Löhne einseitig festzulegen, ist in Lettland groß, und das Geschäftsgeheimnis schützt sie. Die **unzureichenden Ressourcen** der lettischen Gewerkschaften und die Tatsache, dass sie und auch der Verband **klein** sind, ist ebenfalls ein Hindernis für die Entwicklung weiterer Maßnahmen zur Lohngleichheit. Schließlich sollten auch kulturelle Themen wie **Sexismus, diskriminierende Einstellungen gegenüber Arbeitnehmerinnen, anhaltende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung** und viele andere, die Geschlechtergleichstellung betreffende Aspekte berücksichtigt werden.

Was den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit betrifft, ist das Haupthindernis der **Mangel an geeigneten Instrumenten, um zu wissen, was gleicher Wert ist, und an Strategien zu dessen Bekämpfung**. Darüber hinaus haben Beschäftigte den Gewerkschaften keine spezifischen **Fälle betreffend gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit** vorgelegt, die noch in einem **Gerichtsverfahren**¹¹⁸ geklärt werden müssen. In dieser Hinsicht können Arbeitnehmer zwar mit ihren besonderen Problemen und Konflikten zu den Gewerkschaften kommen und ihre Hilfe in Anspruch nehmen, aber bisher wurden noch keine Fälle über gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit vor Gericht gebracht. Generell stellen sie fest, dass es nicht viele

¹¹⁵ Laut der [Gender Statistics Database](#) des EIGE beträgt die lettische Beschäftigungsquote von Frauen in Vollzeitäquivalenten 46 %, während der EU-Durchschnitt bei 38 % (2013) liegt. Der Gleichstellungsindex des EIGE verfügt über „Leistungsindikatoren“, bei denen Daten über die politische, soziale und wirtschaftliche Machtdimension von Frauen berücksichtigt werden. Auch bei den wirtschaftlichen Dimensionen, zum Beispiel beim „Anteil der Vorstandsmitglieder der Zentralbank (%)“ liegt der Prozentsatz in Lettland über dem europäischen Durchschnitt (EIGE, 2021)

¹¹⁶ Und laut dem letzten Gleichstellungsindex (2021) von EIGE ist Lettland im Ranking in Bezug auf Geld seit 2018 um einen Platz abgestiegen

¹¹⁷ So wurden vor einigen Jahren einige von der EU finanzierte Projekte zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben entwickelt. In den Jahren 2020 und 2021 veranstaltete die LBAS „Work-Life-Balance-Wochen“ mit mehreren Veranstaltungen zu Genderfragen, Burnout, Stress usw

¹¹⁸ In Lettland gibt es Fälle zu Entgeltgleichheit (z. B. CA-2542-20/32, Beschluss vom 11.12.2020; Nr. C-1774-20/5 vom 17.12.2020; Nr. CA-0094-19/11 15.11.2019). Die Befragten geben jedoch an, dass es in letzter Zeit keine Fälle gegeben hat, in denen Gewerkschaftsmitglieder Hilfe im Rahmen des Rechtsstreits bei den Anwält*innen der Gewerkschaften beantragt haben

Beschwerden von Arbeitnehmer*innen im Zusammenhang mit Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gibt. Und schließlich sind die Folgen der COVID-19-Pandemie für eine gleiche Entlohnung noch nicht abzusehen, aber wie in anderen Ländern sind Arbeitnehmerinnen bisher überproportional von der Krise betroffen.

Schlussfolgerungen

Der lettische Rechtsrahmen trägt nicht dazu bei, die Entgeltgleichheit zu fördern, zumal es an Durchsetzungsmechanismen mangelt. Lohntransparenz und Berichtspflichten müssen neben anderen Maßnahmen noch verabschiedet werden. Allerdings haben sich die Tarifstrukturen in den letzten Jahren verbessert, es wurden neue Tarifverträge unterzeichnet und es wird erwartet, dass neue ausgehandelt werden. In dieser Hinsicht ist es von entscheidender Bedeutung, dass diese neuen Möglichkeiten auch genutzt werden, um auf gleichen Lohn zu drängen. Gleicher Lohn für Frauen und Männer, einschließlich gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, ist ein zentrales Thema, das im verbesserten Verhandlungskontext von den lettischen Gewerkschaften verhandelt werden muss, aber es muss eine Priorität werden.

Bewährte Verfahren

BEWÄHRTE VERFAHREN 1

Sektorübergreifend

Art des bewährten Verfahrens: Aktives Frauenkomitee in Gewerkschaften

Unterzeichner: FTUCL (LBAS)

Datum: seit 2012

Schlüsselemente:

- Der Gleichstellungsausschuss der LBAS ist seit etwa 10 Jahren innerhalb der Gewerkschaft tätig und hat fortlaufende Sensibilisierungsmaßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter und den gleichen Lohn für Frauen und Männer entwickelt.
- Er tritt regelmäßig, mindestens viermal jährlich, zusammen, um dringende nationale und EU-Standpunkte und Gesetzesvorschläge zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zu erörtern.
- Er organisiert zweimal jährlich Studienbesuche in verschiedenen Unternehmen und Institutionen, um Arbeitgeber und Gewerkschaftsmitglieder an ihrem Arbeitsplatz zu treffen und sich unter anderem über die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu informieren. Zum Beispiel bei AS Dzintars, LU Botāniskais dārzs, LNOB und weiteren Unternehmen.
- Für Gewerkschaftsaktivist*innen organisierte er den Workshop „Geschlechtergleichstellung – Herausforderungen und Unterschiede“ (2017).

BEWÄHRTE VERFAHREN 2

Sektorübergreifend

Art des bewährten Verfahrens: Bericht

Unterzeichner: FTUCL (LBAS)

Datum: 2017

Schlüsselemente:

- Der „Fahrplan zur Gleichstellung der Geschlechter für Gewerkschaften“ (2017) wurde an alle Stakeholder verteilt, um die Sensibilisierung und Tarifverhandlungen unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechter zu verbessern.
 - Er enthält unter anderem wichtige Informationen über gleichen Lohn, das geschlechtsspezifische Lohngefälle und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie darüber, wie Gewerkschaften Entgeltgleichheit durch Tarifverhandlungen fördern können.
-

5.9

POLEN

Einleitung

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle pro Stunde liegt in Polen bei 4,5 % und ist damit sehr niedrig (Eurostat, 2021)¹¹⁹. Diese Tatsache wurde insbesondere von der Regierung und den Arbeitgebern häufig als Vorwand benutzt, um dem gleichen Lohn für Frauen und Männer im Land keinen Vorrang einzuräumen. Die Gewerkschaften in Polen haben auf verschiedene Weise an der Gleichstellung der Geschlechter einschließlich des gleichen Lohns gearbeitet. Doch ist ihr Verständnis von Entgeltgleichheit weit gefasst. Sie konzentrieren sich nicht nur auf das Thema gleicher Lohn für Frauen und Männer, sondern zeigen sich zudem besorgt über Themen wie das Lohngefälle zwischen Wanderarbeitnehmer*innen und lokalen Arbeitnehmer*innen, angemeldete und nicht angemeldete Erwerbstätigkeit und vor allem Sozialdumping¹²⁰. Angesichts der negativen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Situation von Arbeitnehmerinnen verstärken die polnischen Gewerkschaften ihre Bemühungen in Bezug auf Gleichstellung der Geschlechter, geschlechtsspezifisches Lohngefälle und gleicher Lohn. Insgesamt hat die Aufmerksamkeit auf die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern in den letzten Jahren zugenommen. Angesichts dessen sind sowohl die Stärkung der Tarifverhandlungen als auch die Einführung von Maßnahmen zur Entgelttransparenz für die polnischen Gewerkschaften von zentraler Bedeutung.

Aktueller Stand in Bezug auf gleichen Lohn und Rechtsvorschriften

Die **polnische Verfassung** verweist auf gleiche Rechte von Frauen und Männern und erwähnt ausdrücklich das Recht auf **gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit**. In ihr ist Folgendes verankert: „Männer und Frauen haben gleiche Rechte, insbesondere in Bezug auf Bildung, Beschäftigung und Beförderung, und sie haben Anspruch auf gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit, auf soziale Sicherung sowie auf Bekleiden von Ämtern, Inanspruchnahme öffentlicher Würden und Auszeichnungen“ (Artikel 33 Absatz 2). Die Definition gleichwertiger Arbeit findet sich dagegen in Artikel 183c des **polnischen Arbeitsgesetzbuches**. Darin steht wie folgt: „Arbeitnehmer*innen haben das Recht auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“, und weiter „die Entlohnung umfasst alle Bestandteile, „unabhängig von ihrer Bezeichnung oder ihren Merkmalen, sowie andere arbeitsbezogene Leistungen, die den Arbeitnehmer*innen in Form von Bargeld oder bargeldlos gewährt werden“« (Artikel 183c.1.,2). Gleichwertige Arbeit ist im polnischen Arbeitsrecht wie folgt definiert:

Art. 183c. Gleichbehandlung bei der Vergütung.

3. Eine gleichwertige Arbeit ist eine Arbeit, die von den Arbeitnehmer*innen nicht nur vergleichbare berufliche Qualifikationen verlangt, die durch in gesonderten Bestimmungen vorgesehene Dokumente oder durch Praxis und Berufserfahrung bescheinigt werden, sondern auch vergleichbare Verantwortung und Anstrengungen.

Im polnischen Arbeitsgesetzbuch gibt es einen **Artikel, der potenziell dazu beitragen kann, das Thema gleicher Lohn durch Tarifverhandlungen voranzutreiben**. Artikel 9.4 besagt, dass „die Bestimmungen von **Tarifverträgen** und anderen auf dem Gesetz beruhenden Kollektivverträgen, Regelungen und Satzungen, die die Rechte und Pflichten der Parteien eines Arbeitsverhältnisses bestimmen, **nicht verbindlich sind, wenn sie gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz verstoßen**“¹²¹. Die Gewerkschaften stellen jedoch fest, dass der Artikel sein Potenzial nicht ausgeschöpft hat und das Problem in der Umsetzung des Gesetzes liegt. Tatsächlich besteht die Schwierigkeit ganz allgemein darin, dass es in Polen **keinen angemessenen rechtlichen Rahmen für Entgelttransparenz** und folglich einen Mangel an Informationen über die Löhne der Arbeitnehmer*innen gibt.

¹¹⁹ Laut dem polnischen Statistischen Zentralamt beträgt das durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in Polen jedoch fast 20 % (GUS, 2020)

¹²⁰ Sozialdumping bezieht sich auf das zunehmend besorgniserregende Problem internationaler Unternehmen, die über verschiedene Untervergabetketten Arbeitnehmer*innen aus Polen einstellen, diesen aber viel weniger bezahlen als ihren Arbeitnehmer*innen in anderen europäischen Ländern

¹²¹ Im gleichen Sinne heißt es in Artikel 18.2 des polnischen Arbeitsgesetzbuches, dass „alle Bestimmungen der Verträge und Rechtsakte [...], die für einen Beschäftigten weniger günstig sind als die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, ungültig sind; stattdessen gelten die entsprechenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen“

Obwohl der Kongressverband für Frauenrechte im Jahr 2020 einen **Gesetzesentwurf zur Verringerung des Lohngefälles** zwischen Männern und Frauen vorlegte¹²², gab es auf Ebene der staatlichen Behörden keine Reaktion auf den vorgelegten Entwurf (European Network, 2021, 36), und bisher wurde das Gesetz weder diskutiert noch verabschiedet¹²³. **Über die gleiche Bezahlung hinaus** ist in Polen in den letzten Jahren der **Mindestlohn stetig gestiegen**, was sich als hilfreich für die wirtschaftliche Lage von Frauen erwiesen hat, da sie überproportional in schlecht bezahlten Sektoren arbeiten (Majchrowska und Strawiński, 2018)¹²⁴.

Tarifverhandlungen und gleicher Lohn

In Polen ist die **Tarifbindung gering** (13 %) (OECD, 2021, 2) und Tarifverhandlungen finden sehr **dezentral** statt. Der Großteil erfolgt auf Unternehmens- oder sogar Werksebene, was bedeutet, dass es hauptsächlich Tarifverträge mit einem einzigen Arbeitgeber gibt. So sind Tarifverträge mit mehreren Arbeitgebern selten. Darüber hinaus können Arbeitgeber in finanziellen Schwierigkeiten Tarifverträge oder bestimmte Verpflichtungen gegenüber ihren Beschäftigten einschließlich der Entgeltregelungen für bis zu drei Jahre aussetzen (Artikel 9 des Arbeitsgesetzbuches). Zwar sollte die Aussetzung per Gesetz mit der Gewerkschaft vereinbart werden, die den Vertrag am Arbeitsplatz unterzeichnet hat, was aber nicht immer geschieht (ETUI, 2022). Betriebsräte in Unternehmen sind freiwillig, aber in den Fällen, in denen sie sogar gesetzlich vorgeschrieben sind, gibt es trotzdem **keine rechtlichen Sanktionen bei Nichteinhaltung**, sodass Verhandlungen in der Praxis nicht durch die Strukturen erleichtert werden. Zum Tarifverhandlungssystem wurde Folgendes festgestellt:

„Meiner Ansicht nach kann bei einem so schwachen Tarifverhandlungssystem und einer derart schwachen Praxis nicht erwartet werden, dass Tarifverhandlungen die Gleichstellung der Geschlechter fördern [...]. Je schwächer das Tarifverhandlungssystem, desto enger die Bandbreite der behandelten Themen.“ Solidarność, 2022.

In Polen gibt es drei national vertretene Gewerkschaften: NSZZ Solidarność, OPZZ und FZZ. Normalerweise gelten Vereinbarungen für ein Jahr und decken unter anderem Themen wie die Entlohnung (einschließlich Grundgehalt, Zulagen und andere) ab. Gemäß Artikel 77 Absatz 1 Arbeitsgesetzbuch sind die **Entgeltbedingungen tarifvertraglich festzulegen**. Gewerkschaften stellen jedoch fest, dass sich **Tarifverträge** in der Regel nicht direkt auf **gleichen Lohn und gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit beziehen**.

„Die Frage der Entgeltgleichheit ist bei Verhandlungen nicht das „heißeste“ Thema in Polen. Wir müssen das jedoch angesichts des polnischen Kontextes der Tarifverhandlungen verstehen, die extrem schwierig und sehr dezentral sind. Die Situation ist ziemlich schlecht, wenn es um Tarifverhandlungen geht.“ Solidarność, 2021.

Wenn es keinen Betriebsrat gibt und der Arbeitsplatz mehr als 20 Arbeitnehmer hat, muss der Arbeitgeber eine Art **„Entgeltregelungen“** (regulamin wynagrodzenia) aufstellen, die die Grundlage für die Entlohnung der Arbeitnehmer sowie einige wichtige Arbeitsbedingungen festlegen. Diese werden jedoch nicht verhandelt, sondern **vom Arbeitgeber einseitig** beschlossen (ETUI, 2022). Es besteht die Tendenz, bestehende Verträge zu kündigen und durch Entgeltregelungen zu ersetzen (ETUI, 2022).

Bewährte Verfahren der Sozialpartner zu gleichem Lohn

Für polnische Gewerkschafter **hängt gleicher Lohn hauptsächlich mit dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle zusammen**, und sie schenken den verschiedenen strukturellen Fragen Aufmerksamkeit, die sich auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle auswirken (horizontale und vertikale Geschlechtertrennung, Teilzeitarbeit, Ungleichheit zwischen Frauen und Männern bei Betreuungsaufgaben und Hausarbeit, ungleiche Inanspruch-

¹²² Während der Konferenz in Warschau „Europa mit gleichen Lohnbedingungen. Polnischer Vorschlag für rechtliche Lösungen“

¹²³ Der Entwurf regelt Instrumente zur Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern, wie die regelmäßigen Berichtspflichten für Arbeitgeber (Artikel 3 Absätze 1 bis 4) und die Verpflichtung, im Bericht notwendige Erläuterungen und Schlussfolgerungen sowie einen diesbezüglichen Abhilfemaßnahmenplan vorzulegen (Artikel 6 Absatz 1). Weitere Informationen zum Gesetzesentwurf finden Sie unter: https://4874bf6f-aad4-4141-8232-d11f1453cef.filesusr.com/ugd/742d99_44d2ae28fd874e3fb4ca1515903d0d62.pdf; https://4874bf6f-aad4-4141-8232-d11f1453cef.filesusr.com/ugd/742d99_e4e403493d5e4e15b3b9f138627c2b03.pdf; <https://notesfrompoland.com/2020/03/07/new-legislation-aims-to-close-gender-pay-gap-in-poland/>

¹²⁴ Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass „die Ergebnisse bestätigen, dass die Mindestlohnpolitik ein geeignetes Instrument zur Verringerung der bestehenden Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen sein könnte“

nahme von Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, sonstige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und andere). Die Verbreitung des traditionellen Familienmodells in Polen wurde als wichtiger Faktor für ungleiche Entlohnung hervorgehoben. Die spezifische Dimension **gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit wurde nicht oft berücksichtigt**.

Die Maßnahmen der Gewerkschaften für die Gleichstellung der Geschlechter und den gleichen Lohn umfassen **Sensibilisierungskampagnen, Umfragen und Studien** zu Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz¹²⁵, **Schulungen und Seminare** sowie **Lobbyarbeit**. So haben die Gewerkschaften im Jahr 2021 beispielsweise bei der Regierung und anderen politischen Akteuren Lobbyarbeit für gleiche Bezahlung betrieben, indem sie Briefe an Politiker (Minister) und Mitglieder des Europäischen Parlaments verschickten und sich in öffentlichen Institutionen wie dem polnischen Senat zum Thema gleicher Lohn äußerten. Ein Großteil der Arbeiten zur Gleichstellung der Geschlechter und zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle wurde von **gewerkschaftlichen Frauenausschüssen**¹²⁶ entwickelt.

Obwohl sich die meisten polnischen Gewerkschaften auf umfassendere Fragen der Gleichstellung der Geschlechter konzentrieren, haben sie kürzlich auch eine Maßnahme entwickelt, die sich speziell auf die Dimension des **gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit** bezieht. Im Rahmen des **Projekts** „Systeme des Sozialen Dialogs für menschenwürdige Arbeit im öffentlichen Sektor auf der Ebene der Kommunalverwaltungen“ der NSZZ Solidarność haben die lokalen Arbeitgeber, die Gemeinde Jaworzno und die erwähnten Gewerkschaften im Juli 2021 einen **Vertrag ausgehandelt, in dem gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit enthalten ist**¹²⁷. Der Vertrag sieht jedoch **keine spezifischen Überwachungs- oder Bewertungsmechanismen** vor, um sicherzustellen, dass Lohngleichheit in der Praxis umgesetzt wird.

Das größte **Hindernis** beim Kampf für gleichen Lohn in Polen ist die **mangelnde Transparenz** bei den Löhnen, hauptsächlich weil der polnische Rechtsrahmen keine konkreten und verbindlichen Berichtspflichten für Arbeitgeber vorsieht. Diese Tatsache hat viele Initiativen der Gewerkschaften blockiert, und obwohl sie für Transparenz eintreten, geben die Gewerkschaften zu, dass dies ein Bereich ist, an dem sie noch arbeiten:

„In den Gewerkschaften gibt es eine rhetorische Unterstützung für Transparenz, aber in der Praxis sollten konkretere Maßnahmen entwickelt werden.“ Solidarność, 2021.

„Um das Recht auf Gleichheit in der Praxis anzuwenden, müssen die Entgelte transparent sein. Wir können unsere Rechte nicht ohne Transparenz geltend machen. Die mangelnde Transparenz macht es unmöglich, die Situation richtig zu prüfen und zu überwachen, und der Widerstand der Arbeitgeber ist enorm.“ Solidarność, 2021.

Der **Widerstand der Arbeitgeber** ist auch in Polen ein großes Hindernis, um auf einen gleichen Lohn zu drängen. Obwohl das Bewusstsein für (un)gleiche Löhne in den letzten Jahren das Interesse geweckt hat, gibt es noch **viel in Sachen Aufklärung** und Information zu tun. Sensibilisierung ist auch der Weg, das Thema gleichen Lohns zu einer Priorität zu machen, auch für die Gewerkschaften. Die Tatsache, dass **die Mitgliedschaft von Arbeitnehmerinnen in vielen Gewerkschaften immer noch gering ist**, ist auch ein Hindernis für die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern in Polen. Ebenso wurde die unzureichende Beobachtung der Situation von Arbeitnehmerinnen als Hindernis für polnische Gewerkschaften erwähnt. Darüber hinaus stellten die Gewerkschafter fest, dass es von großem Wert wäre, **bessere Leitlinien** zu haben, wie man in Tarifverhandlungen für gleichen Lohn, einschließlich gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, verhandelt.

¹²⁵ Als Sensibilisierungsmaßnahme haben die Gewerkschaften am Internationalen Frauentag das ungleiche Entgelt von Frauen und Männern angeprangert. Siehe beispielsweise die von der OPZZ entwickelte Aktion unter: <https://www.opzz.org.pl/aktualnosci/kraj/precz-z-luka-placowa-rowne-wynagrodzenia-dla-kobiet-i-mezczyzn>. Ein weiteres Beispiel ist die von der OPZZ im Jahr 2020 entwickelte Umfrage zu Diskriminierung und Mobbing, im Rahmen derer die verschiedenen diskriminierenden Situationen, denen Arbeitnehmerinnen ausgesetzt sind, hervorgehoben werden. Die Arbeit zu Diskriminierung, Belästigung und Mobbing hat es den Gewerkschaften ermöglicht, an Empfehlungen zu arbeiten. Die Unterlagen der Umfrage und die Empfehlungen sind auf der Website des OPZZ-Frauenausschusses zu finden unter: <https://www.opzz.org.pl/komisje-problemowe/komisja-kobiet>

¹²⁶ So sind es beispielsweise die Frauenausschüsse, die häufig eine Reihe von Workshops, Seminaren und anderen Schulungsmaßnahmen zum Thema Chancen- und Lohngleichheit entwickeln (2020; 2021). Sie haben sich nun auch den Themen Arbeitnehmerinnen und Covid-19 zugewandt. Siehe beispielsweise die Präsentation der OPZZ „Die Situation von Frauen im Zeitalter der COVID-19-Pandemie“: <https://www.opzz.org.pl/komisje-problemowe/komisja-kobiet>

¹²⁷ Weitere Informationen über das Projekt und die Vereinbarung finden Sie in der Übersicht „Bewährte Verfahren 1“

Schlussfolgerungen

Der Mangel an Verpflichtungen zu Entgelttransparenz und die schwachen Tarifverhandlungsstrukturen in Polen erleichtern weder die Förderung eines gleichen Lohns noch eines gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit. Die im Vorschlag der *EU-Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen* festgelegten Transparenzverpflichtungen wären für den polnischen Rechtsrahmen und die Arbeit der Gewerkschaften zur Bekämpfung ungleicher Entgelte von Vorteil. Außerdem hat die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede nicht immer Priorität bei den Verhandlungen, insbesondere wenn man bedenkt, dass nur wenige Frauen in Gewerkschaften sind und an Tarifverhandlungen teilnehmen.

Bewährte Verfahren

BEWÄHRTE VERFAHREN 1

Sektor: Öffentlicher Sektor

Art des bewährten Verfahrens: Tarifvertragsklausel

Unterzeichner: NSZZ Solidarność, lokale Arbeitgeber und Gemeinde Jaworzno

Datum: 2020–2022

Schlüsselemente:

- Diese Klausel ist im Tarifvertrag des Pilotprojekts „Systeme des Sozialdialogs für menschenwürdige Arbeit im öffentlichen Sektor auf der Ebene der Kommunalverwaltungen“ enthalten¹²⁸. Das Projekt wurde von der NSZZ Solidarność in Zusammenarbeit mit dem Verband polnischer Städte und den norwegischen Partnern durchgeführt: dem norwegischen Verband kommunaler und allgemeiner Arbeitnehmer*innen „Fagforbundet“ und dem norwegischen Verband kommunaler und regionaler Gebietskörperschaften „KS“.
- Die Klausel besagt: „Die Parteien unternehmen alle Anstrengungen, um transparente Entgeltgrundsätze unter Beachtung der Bedeutung der im Arbeitsgesetzbuch niedergelegten Norm sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer*innen Recht auf gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit haben.“

BEWÄHRTE VERFAHREN 2

Sektorübergreifend

Art des bewährten Verfahrens: Lobbyarbeit

Unterzeichner: OPZZ

Datum: 2021

Schlüsselemente:

- Die Gewerkschaft hat mehrere Schreiben an Europaparlamentarier und polnische Minister geschickt, in denen diese aufgefordert werden, Maßnahmen für Lohngleichheit zu unterstützen.
- Die Lobbyaktion ist im Kontext einer größeren Kampagne zu sehen, zu der auch eine mehrtägige Informationskampagne gehörte, und eine Rede vor dem polnischen Parlament im Juni 2021.

BEWÄHRTE VERFAHREN 3

Sektorübergreifend

Art des bewährten Verfahrens: Schulung

Unterzeichner: OPZZ und NSZZ Solidarność

Datum: 2020, 2021

Schlüsselemente:

- Die Gewerkschaften haben eine Reihe von Workshops, Seminaren und anderen Schulungsmaßnahmen zum Thema Chancengleichheit und Lohngleichheit (2020, 2021) entwickelt.
- Einige wurden von den Frauenausschüssen von Gewerkschaften organisiert.

¹²⁸ Weitere Informationen über das Projekt und die Vereinbarungen finden Sie unter folgendem Link: [NSZZ Solidarność – 7th place Social Dialogue Schemes for Decent Work \(solidarnosc.org.pl\)](https://solidarnosc.org.pl)

5.10

SPANIEN

Einleitung

Die spanischen Gewerkschaften kämpfen seit langem für gleichen Lohn und die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle liegt beim spanischen Stundenlohn bei 9,4 %, während der EU-Durchschnitt 13 % beträgt (Eurostat, 2021). Dieses ist in den letzten 11 Jahren zurückgegangen (UGT, 2021). Erst in den letzten Jahren haben die Gewerkschaften vermehrt ihren Schwerpunkt auf das Thema gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit gelegt. In ähnlicher Weise haben die jüngsten rechtlichen Entwicklungen die Verpflichtungen der Arbeitgeber bezüglich gleicher Entlohnung verschärft, und diese dürften den Stand der Dinge beim gleichen Lohn weiter verbessern. Obwohl die COVID-19-Pandemie die hauptsächlich von Frauen besetzten Arbeitsplätze ins Rampenlicht gerückt hat, werden Arbeitnehmerinnen von der anschließenden Krise stärker getroffen.

Aktueller Stand in Bezug auf gleichen Lohn und Rechtsvorschriften

Die spanische Verfassung besagt, dass alle Spanier vor dem Gesetz gleich sind, und verbietet Diskriminierung aus einer Reihe von Gründen, einschließlich des Geschlechts (Artikel 14). Artikel 35 verbietet ausdrücklich Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund des Geschlechts. **Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit wird ausdrücklich im Arbeitnehmerstatut erwähnt** und weist darauf hin, dass „der Arbeitgeber verpflichtet ist, für gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt zu zahlen“ (Artikel 28). Und im selben Artikel wird **festgelegt, was gleichwertig ist:**

Art. 28. Gleicher Lohn auf der Grundlage des Geschlechts

1. Eine Stelle ist im Vergleich zu einer anderen Stelle gleichwertig, wenn die Art der tatsächlich übertragenen Funktionen oder Aufgaben, wenn die für die Ausübung erforderlichen Bildungs-, Berufs- oder Ausbildungsvoraussetzungen, wenn die eng mit der Leistung verbundenen Faktoren und die Arbeitsbedingungen, unter denen diese Tätigkeiten ausgeführt werden, tatsächlich gleichwertig sind.

Nach den jüngsten gesetzlichen Änderungen des Arbeitsgesetzes, die durch das *Königliche Gesetzesdekret 6/2019 vom 1. März über die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Beschäftigung* (RD 6/2019) vorgenommen wurden, verpflichtet das Arbeitnehmerstatut die **Arbeitgeber, Aufzeichnungen über die durchschnittlichen Gehälter** ihrer Beschäftigten zu führen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und verteilt nach Berufsgruppen, Berufskategorien oder gleichen oder gleichwertigen Arbeitsplätzen, und es **verpflichtet Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten, einen Gleichstellungsplan zu verabschieden und umzusetzen**. Arbeitnehmer*innen haben das Recht, über ihre gesetzliche Vertretung im Unternehmen auf die Zahlungsunterlagen ihres Unternehmens zuzugreifen. Wenn der Durchschnittslohn von Arbeitnehmern eines Geschlechts um mindestens 25 % höher ist als der des anderen Geschlechts¹²⁹, sollten Arbeitgeber begründen, warum es diese Lohnungleichheit gibt¹³⁰.

Nach den gesetzlichen Änderungen im Jahr 2019 wurden von der spanischen Regierung zwei weitere königliche Dekrete verabschiedet, **die wichtige Aspekte eines gleichen Lohns und eines gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit regeln:** *Königliches Dekret 901/2020 vom 13. Oktober zur Regulierung von Gleichstellungsplänen und deren Registrierung* (RD 901/2020), und *Königliches Dekret 902/2020 vom 13. Oktober über gleiche Entlohnung von Frauen und Männern* (RD 902/2020).

RD 901/2020 stellt die Art und Weise der Ausführung von Gleichstellungsplänen im Hinblick auf Inhalt und Ablauf klar. Es stärkt die Rolle der Gewerkschaften bei der Aushandlung von Gleichstellungsplänen und verpflichtet Arbeitgeber, ihre Gleichstellungspläne über das **Register ihrer Pläne** im öffentlichen Register zu veröffentlichen. RD 902/2020 **entwickelt die Definition von gleichwertiger Arbeit weiter**. Es zählt einige relevante Faktoren zur Bestimmung des gleichen Werts auf und fordert eine korrekte Bewertung von Arbeitsplätzen, die nach drei Kriterien durchgeführt werden muss: **Angemessenheit, Vollständigkeit und**

¹²⁹ Unter Berücksichtigung der gesamten Lohnsumme oder des Durchschnitts der zufriedenen Wahrnehmungen

¹³⁰ Der Schwellenwert von 25 % wurde von den Gewerkschaften kritisiert, die ihn für zu hoch hielten und vorschlugen, ihn auf 15 % festzusetzen

Objektivität (Artikel 4). RD 902/2020 verpflichtet alle Unternehmen¹³¹, unabhängig von ihrer Größe ein Entgelt- oder **Lohnverzeichnis** für ihre gesamte Belegschaft zu führen, wobei die Daten auch nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden müssen. Außerdem verpflichtet sie alle Unternehmen, die einen Gleichstellungsplan haben, zu einem **Entgeltaudit**. Der Unterschied beim Entgeltaudit besteht darin, dass es eine vorherige Diagnose der Geschlechtergleichstellung und der Lohnsituation des Unternehmens erfordert und es alle erforderlichen Daten berücksichtigen muss, um zu überprüfen, ob das bestehende Entgeltsystem im Unternehmen die wirksame Anwendung des Grundsatzes der Gleichstellung von Frauen und Männern auf transversale und vollständige Weise gewährleistet. **Sanktionen werden verhängt**, wenn der obligatorische Gleichstellungsplan nicht vorhanden ist oder vorhanden ist, aber nicht umgesetzt wird, oder der Plan nicht den erforderlichen Mindestinhalt hat. Das Unternehmen kann **mit einer Geldbuße** von 626 bis 6.250 € und mit **Verwaltungssanktionen** wie Zugangsverboten zu öffentlichen Aufträgen und Subventionen sanktioniert werden. Die spanischen Gewerkschaften begrüßen die jüngsten rechtlichen Entwicklungen. Es gibt noch einige Bereiche, in denen der Rechtsrahmen für gleiche Entlohnung verbessert werden könnte, wie etwa die Überwachung und Sicherstellung, dass die Unternehmen den neuen Verpflichtungen angemessen nachkommen und sich stärker auf die tatsächlichen Ergebnisse als auf die Verpflichtungen konzentrieren. Es ist jedoch noch zu früh, um die wichtigsten Mängel in der Praxis zu erkennen, da die Änderungen erst kürzlich erfolgten und sowohl die Gewerkschaften als auch die Arbeitgeber derzeit dabei sind, die neuen Instrumente kennenzulernen und anzuwenden.

Die jüngste Arbeitsreform in Spanien war das Königliche Gesetzesdekret 32/2021, das im Dezember 2021 verabschiedet wurde. Es hat die Arbeitnehmerrechte verbessert und sich insbesondere auf die Beschäftigung von Frauen ausgewirkt. Vier zentrale Aspekte lassen sich hervorheben: 1. Befristete Beschäftigung wird begrenzt: Der Arbeitsvertrag gilt als unbefristet, die Ursachen für befristete Beschäftigung sind definiert und ihre Dauer ist begrenzt. Wird davon ausgegangen, dass die Mehrheit der Arbeitskräfte in befristeten Beschäftigungsverhältnissen Frauen sind, werden viele arbeitende Frauen ihre Arbeitsbedingungen als angemessen betrachten. 2. Der Werkvertrag wird abgeschafft: Die Form des unbefristet-diskontinuierlichen Vertrags wird gefördert, womit mehr Sicherheit und Stabilität erreicht wird. Diese Änderung dürfte in den Sektoren, in denen dieser Vertrag in Anspruch genommen wurde und in denen Frauen stark vertreten sind, z. B. in der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft, in der Gastronomie oder im verarbeitenden Gewerbe, eine bedeutende Transformation bewirken. 3. Die Anzahl aufeinander folgender befristeter Verträge ist begrenzt: Die Laufzeit der Vertragskette zum Erwerb des Status eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses wird über einen Zeitraum von 24 Monaten auf 18 Monate begrenzt; derzeit sind es noch 24 Monate über einen Zeitraum von 30 Monaten. Wieder deuten die Daten darauf hin, dass Frauen proportional mehr davon profitieren werden, da sie diejenigen waren, die mehr Verträge nacheinander abgeschlossen haben. 4. Verträge und Unterverträge sind geregelt: Die Reform beinhaltet die Einführung einer sektoralen Durchführungsvereinbarung für diejenigen, die mit Verträgen und Unterverträgen arbeiten.

„Mit dieser Reform gewinnen wir Rechte vor allem für Frauen. Jetzt ist es an der Zeit, diese Wiedererlangung der Rechte an jedem Arbeitsplatz zu fordern und umzusetzen und, ausgehend von gewerkschaftlichen Maßnahmen für andere Verbesserungen zu kämpfen, die notwendig sind, um alle Geschlechtergefälle zu beseitigen.“ CCOO, 2022. Négociation collective et égalité de rémunération

Tarifverhandlungen und gleicher Lohn

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Spanien ist niedrig (12,5 %)¹³² und das Gesamtniveau der **Tarifbindung ist hoch** und liegt in Spanien bei rund 80 % der gesamten Belegschaft (OECD, 2021). Die wichtigsten Vereinbarungen müssen dreiseitig sein und die Regierung, die Gewerkschaften und die Arbeitgeber einbeziehen, manchmal aber auch nur die Arbeitgeber und die Gewerkschaften auf nationaler Ebene. **Verhandlungen auf nationaler Ebene spielen eine Schlüsselrolle** bei der Festlegung von Entgelt, Arbeitsbedingungen und Schlüsselementen der Arbeitsmarktpolitik (ETUI, 2021). Tarifverhandlungen sind in Spanien ziemlich **zentralisiert**, obwohl Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften auf drei Ebenen stattfinden – der nationalen Ebene, der Branchen- und der Unternehmens-/Organisationsebene. Vor allem seit einer Gesetzesänderung im Jahr 2011, die den Tarifverhandlungen in den Unternehmen eine größere Rolle einräumte¹³³, besteht die

¹³¹ Sie gilt für Unternehmen und Vertragsbedienstete „persönliche Arbeitskräfte“, nicht jedoch für den öffentlichen Sektor, der mit Beamten zusammenarbeitet

¹³² Die beiden wichtigsten nationalen Gewerkschaften sind die Arbeiterkommissionen (Comisiones Obreras, CCOO) und die Allgemeine Arbeiterunion (Unión General de Trabajadores, UGT). Auf höheren Ebenen können nur Gewerkschaften, die auf nationaler oder regionaler Ebene die „repräsentativsten Gewerkschaften“ sind (oder die nachweisen können, dass sie in dem von den Verhandlungen abgedeckten Bereich eine bestimmte Höhe der Unterstützung haben), den Vertrag im Namen aller Arbeitnehmer unterzeichnen. Auf nationaler Ebene sind nur die Gewerkschaften CCOO und UGT die „repräsentativsten Gewerkschaften“. In der Provinz Galizien hat auch die Gewerkschaft CIG (Confederación Intersindical Galega) diesen Status, im Baskenland sind es ELA/STV (Eusko Langileen Alkartasuna) und LAB (Langile Abertzaleen Batzordeak). Auf Unternehmens- und Werksebene sind der Arbeitgeber und der Betriebsrat die verhandelnden Gremien

¹³³ Siehe das Königliche Dekret 7/2011 vom 10. Juni über dringende Maßnahmen zur Reform der Tarifverhandlungen

Tendenz, mehr Verträge auf Unternehmens- und sogar Werksebene abzuschließen. Im Jahr 2012 wurde aufgrund der Wirtschaftskrise eine **Arbeitsrechtsreform** durchgeführt, die die Unternehmensverträge stärkte, was neben vielen anderen Maßnahmen den Schutz der Arbeitnehmerrechte verschlechterte¹³⁴. Das allgemeine Muster besteht darin, dass große und mittelständische Unternehmen ihre eigenen Verträge haben (manchmal auf Werksebene), während kleinere Arbeitgeber von Verträgen ihrer Provinz für ihren Sektor erfasst wurden. Darüber hinaus haben einige Branchen wie Bauwesen, Banken und Chemie nationale Verträge (ETUI, 2021). In Bezug auf Tarifverhandlungen haben die Gewerkschaften jedoch Folgendes hervorgehoben:

„Die Verhandlungen sind mit den Veränderungen des Marktes komplexer geworden. Jetzt sind sie stärker atomisiert und es gibt mehr Arbeitgeberketten und Unteraufträge.“ ELA, 2021.

*„Meiner Erfahrung nach sind Verhandlungen in Industriesektoren, die von Männern dominiert werden, oder in Dienstleistungssektoren, wie denen im Bereich Pflege oder Reinigung, in denen hauptsächlich Frauen tätig sind, sehr unterschiedlich. Je nach Sektor und Präsenz von Frauen/Männern bestehen große Unterschiede hinsichtlich der Entwicklung der Verhandlungstätigkeit. In männlich dominierten Sektoren werden die Forderungen der Arbeitnehmer*innen zumindest angehört, während bei Verhandlungen in Sektoren, in denen hauptsächlich Frauen tätig sind, die Forderungen der Arbeitnehmer*innen oft belächelt werden. Außerdem gibt es Unterschiede, je nachdem, wer die Verhandlungsführer sind (ob Frauen oder Männer). Ich sage das, weil Arbeitgeber es historisch gesehen nicht gewohnt sind, Verhandlungsführerinnen zu sehen, und das Maß an Sexismus, dem Verhandlungsführerinnen oft von Arbeitgebern ausgesetzt sind, enorm ist.“ ELA, 2021.*

Es gibt eine Reihe von Tarifverträgen, die **Bestimmungen über gleichen Lohn enthalten, einschließlich gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit**. Oft wird gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit **in der gleichen Bestimmung über Diskriminierung festgelegt**. So wird beispielsweise „für die gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, der der gleiche Wert zugeschrieben wird, eine direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in allen Entgeltelementen und -bedingungen beseitigt“ (Artikel 80.5 des nationalen und sektoralen Tarifvertrags für Konservengemüse)¹³⁵. Der nationale sektorale Tarifvertrag der chemischen Industrie bezieht sich in verschiedenen seiner Bestimmungen auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und regelt ihn zusammen mit Nichtdiskriminierung, positiver Aktion und der Bewertung von Berufsklassifizierungen¹³⁶. So heißt es beispielsweise in Artikel 18: „Um wirksam zur Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung und seiner Entwicklung unter **gleichen Arbeitsbedingungen für gleichwertige Arbeitsplätze** beizutragen, müssen positive Aktionen entwickelt werden, insbesondere in Bezug auf Einstellungsbedingungen, Entgelte, Ausbildung, [...]“ Und Artikel 115 bezieht sich auf **die Bewertung von Arbeit und Entgelt** und stellt fest, dass die im Tarifvertrag vorgesehene Einstufung von Berufsgruppen unter Berücksichtigung der „richtigen Anwendung des Grundsatzes des **gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit**“ und damit gemäß dem (oben genannten) Königlichen Gesetzesdekret 902/2020¹³⁷ entwickelt wurde. In einigen nationalen sektoralen Tarifverträgen ist **gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ein „Grundsatz“, der die Anwendung des Tarifvertrags inspirieren sollte**. So heißt es beispielsweise im nationalen sektoralen Tarifvertrag der Reisindustrie, „dass berufstätige Frauen in allen Entgeltaspekten den Männern gleichgestellt sind, so dass Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit immer gleich viel Lohn erhalten“ (Artikel 12 Absatz 2 Buchstabe b), und dass die Unterzeichner besonderes Augenmerk auf einen „gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit“ legen sollten (Artikel 12 Absatz 3 Buchstabe c)¹³⁸. Bei **Tarifverträgen auf niedrigerer Ebene** (Provinz-/Regional- und Unternehmensebene) gibt es auch **Klauseln, die den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit vorsehen**¹³⁹.

¹³⁴ Einige Änderungen dieser Rechtsreform wurden jedoch erst vor kurzem durch die neue Arbeitsrechtsreform angepasst. Der neue arbeitsrechtliche Rahmen wurde durch das Königliche Gesetzesdekret 32/2021 vom 28. Dezember über dringende Maßnahmen zur Arbeitsreform, zur Gewährleistung der Beschäftigungsstabilität und zur Transformation des Arbeitsmarktes festgelegt, das am 3. Februar 2022 vom spanischen Parlament bestätigt wurde

¹³⁵ Ein weiterer nationaler sektoraler Tarifvertrag, der den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit in derselben Antidiskriminierungsbestimmung vorsieht, ist der Vertrag des Textilsektors

¹³⁶ Der Tarifvertrag „Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo general de la industria química“

¹³⁷ Die Tarifverträge in den Branchen Grafik, Parfümerie, Glas und Keramik sowie Eisen haben ähnliche Bestimmungen

¹³⁸ Der Tarifvertrag „Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz“

¹³⁹ Auf Unternehmensebene haben spanische Gewerkschafter den Tarifvertrag von Adisseo España S.A. und Aplicaciones Mecánicas y válvulas industriales S.A. (AMVI) hervorgehoben. Auf Provinzebene werden besonders folgende Verträge erwähnt: 1. Burgos, Tarifvertrag für die Branchen chemische Reinigung, Wäscherei und Bügeln; 2. Valladolid, Tarifvertrag für Landwirtschaft und Viehzucht sowie Baugewerbe und öffentliches Baugewerbe; 3. Soria, Tarifvertrag für Schreinerei und Tischlerei sowie den Tarifvertrag für Versteigerer und Sägewerke; 4. Ávila, Tarifvertrag für Zementderivate und den Tarifvertrag für Straßenverkehrsunternehmen u. a.

Bewährte Verfahren der Sozialpartner zu gleichem Lohn

Die Sozialpartner in Spanien sind sehr aktiv und arbeiten seit langem an der **Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz, dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle und dem gleichen Lohn**. Die Aufmerksamkeit für gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit hat in den letzten Jahren zugenommen. Gewerkschafter stellen fest, dass dies zum Teil auf die Stärkung der feministischen Bewegung und des Bewusstseins bei Arbeitnehmerinnen zurückzuführen ist. Das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Ungleichheiten wurde auch innerhalb der Gewerkschaften geschärft.

„In der Vergangenheit standen viele männliche Kollegen den Fragen der Gleichstellung der Geschlechter nicht so sensibel gegenüber, und die männlichen Verhandlungsführer wollten nicht anerkennen, dass einige der ausgehandelten Bestimmungen für Arbeitnehmerinnen nicht so vorteilhaft waren. Diese Tendenz hat sich jedoch in den letzten Jahren stark verändert und darüber hinaus ist die Zahl der Verhandlungsführerinnen gestiegen.“ UGT, 2021.

Gewerkschaften bringen das **geschlechtsspezifische Lohngefälle** mit mehreren **strukturellen Faktoren** in Verbindung, die die Position von Frauen am Arbeitsplatz beeinträchtigen, z. B. Teilzeitarbeit und Betreuungsaufgaben, die geschlechterspezifische Aufteilung der Arbeit und die horizontale und vertikale Geschlechtertrennung. All diese Themen werden in den Gleichstellungsplänen der Unternehmen verhandelt. In Bezug auf Tarifverhandlungen geben die Gewerkschaften an, dass sie verstärkt auf die Festlegung des Entgelts geachtet haben. Neben dem Grundlohn werden alle ergänzenden Lohnzulagen und sonstigen finanziellen und nicht-finanziellen Leistungen umfassend berücksichtigt, da sie eine wichtige Dimension darstellen, die das geschlechtsspezifische Lohngefälle und den gleichen Lohn beeinflussen. Der tief verwurzelte Sexismus, der **die Arbeitsplätze und Berufe**, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, unterbewertet, ist einer der Hauptfaktoren, die zu ungleicher Entlohnung beitragen. Daher haben sich die Gewerkschaften in den letzten Jahren in ihrem Bemühen um **gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit** unter anderem auf das Erreichen **neutraler und unvoreingenommener Einstufungen für Berufe und Berufsgruppen** konzentriert.

Sie haben Lobbyarbeit geleistet, um die Gesetzgebung voranzubringen (RD 6/2019, RD 901/2020; RD 902/2020; RLD 32/2021) und im Rahmen des Sozialdialogs an der Verabschiedung spezieller Instrumente gearbeitet, die zur Umsetzung der Verpflichtungen beitragen, die durch die bereits erwähnten neuen legislativen Maßnahmen festgelegt wurden. Eines der vereinbarten Instrumente ist das **„Lohnregister“**¹⁴⁰. Es handelt sich um eine Excel-Datei, die hilft, die Entgeltsysteme zu systematisieren und alle entgeltbezogenen Informationen nach Geschlechtern zu trennen, um die bestehenden geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede innerhalb eines Unternehmens effektiv zu identifizieren. Obwohl die Unternehmen über ein Lohnregister verfügen müssen, ist die Verwendung dieses speziellen Instruments freiwillig. Wenn sie das angebotene Instrument jedoch nicht nutzen, müssen sie sicherstellen, dass sie die Anforderungen des Artikels 4 von RD 902/2020 erfüllen. Ein weiteres Instrument zur Förderung des Rechts auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit ist das **„Arbeitsplatzbewertungstool“**, das seit Mai 2021 im Rahmen des Sozialdialogs verhandelt und erst am 13. April 2022 verabschiedet wurde. Das Tool integriert einige Merkmale, die bei der Beurteilung der überwiegend von Frauen erledigten Aufgaben und Tätigkeiten oft untergehen, wie Gründlichkeit, Liebe zum Detail, emotionale Belastung und viele andere¹⁴¹. Viele dieser Merkmale werden bei Frauen oft als „natürlich“ wahrgenommen und daher nicht ausreichend berücksichtigt.

Obwohl das Tool erst seit Kurzem zur Verfügung steht, erwarten die Gewerkschafter Widerstand gegen die Nutzung oder Umsetzung, weil es das Potenzial hat, die Debatte über alle Berufsgruppen zu eröffnen, und es zeigen wird, dass alles überprüft werden muss. Widerstand könnte erstens von den Arbeitgebern ausgehen, weil die Ergebnisse der neuen Bewertungen sehr wahrscheinlich zeigen werden, dass die Bezahlung der hauptsächlich von Frauen ausgeübten Tätigkeiten erhöht werden muss. Und zweitens möglicherweise von einigen Gewerkschaftern und Verhandlungsführern, die womöglich nicht bereit sind, frühere Fehler anzuerkennen und erneut Dinge auszuhandeln, die kürzlich verhandelt wurden. Außerdem ist es wichtig, sich an die bisherigen Erfahrungen und die Geschichte zu erinnern, da die Verhandlungsführer in Tarifverhandlungen oft von einem früheren Vertrag ausgehen und versuchen, den bereits bestehenden Vertrag zu verbessern. Eine starke Lohnerhöhung, die durch unvoreingenommene Stellenbewertungen ermöglicht wird, könnte schwierig sein. Folglich könnte das Instrument zunächst bei der Aushandlung der Gleichstellungspläne eingesetzt werden, doch Ziel ist es, es bei Tarifverhandlungen einzusetzen. Die spanischen Gewerkschaften weisen darauf hin, dass sie bereit sind, sich hierfür einzusetzen. Gleichzei-

¹⁴⁰ Die Gewerkschaften merken an, dass sie im Rahmen des Sozialdialogs derzeit auch an einem Leitfadens für das Entgeltaudit arbeiten

¹⁴¹ Inge der wichtigsten Punkte und die Links zu den Tools sind in den nachstehenden Tabellen zu bewährten Verfahren zu finden

tig verfolgen sie die Absicht, die Instrumente zu verbessern, damit sie nicht so technisch sind und alle Delegierten und Verhandlungsführer sie effektiv einsetzen können. Obwohl alle Gewerkschaften mit den vereinbarten Instrumenten einverstanden sind und sie für gute Instrumente zur Förderung der Lohngleichheit halten, befürchten einige, dass die Instrumente zu komplex werden, um von den Delegierten genutzt zu werden. Die Ressourcen der Gewerkschaften sind oft knapp, und obwohl viele Anstrengungen unternommen werden, um die Delegierten zu schulen, wie sie die Instrumente für die Gleichstellung der Geschlechter und einen gleichen Lohn wirksam einsetzen können, ist es für die Arbeit der Gewerkschaften nicht förderlich, sie zu kompliziert zu gestalten. Das Risiko besteht darin, das Thema gleichen Lohn zu einem reinen „Sachverständigenproblem“ zu machen. Vorerst bleibt abzuwarten, wie diese Instrumente in der Praxis umgesetzt werden.

Die spanischen Gewerkschaften haben unterschiedliche Aktionen für Lohngleichheit entwickelt. Beispiele sind landesweite **Sensibilisierungskampagnen**¹⁴², **Schulungen zu Verhandlung und Umsetzung von Gleichstellungsplänen und Schulungen zu Verhandlungen über gleichen Lohn**¹⁴³, **umfassende Jahresberichte über gleichen Lohn und das vorherrschende geschlechtsspezifische Lohngefälle in Spanien**¹⁴⁴ sowie **Berichte und Leitfäden zu Fragen zu Bedenkllichkeiten und gleichem Lohn einschließlich des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit in bestimmten Sektoren** (z. B. Fischindustrie¹⁴⁵). Die Gewerkschaften haben auch **Streiks von Arbeitnehmerinnen für gleichen Lohn** unterstützt. Besonders seit 2018 und vor allem im Baskenland gab es mehrere Streiks unter Leitung von Arbeitnehmerinnen in Reinigungs- und Altenpflegeberufen. So unterstützte die ELA im Jahr 2019 beispielsweise die ausgegliederten Reinigungskräfte der Gemeinde Elorrio, die nach 5 Monaten Streik eine Lohnerhöhung von 20,76 % erreichten. Ein weiteres Beispiel aus demselben Jahr sind die Reinigungskräfte der Gerichte und Polizeistationen der Provinz Gipuzkoa, die es geschafft haben, das Lohngefälle im Vergleich zu den Reinigungskräften nach 280 Streiktagen auf der Straße um 70 % zu verringern. Die Reinigungskräfte von Polizeistationen, Gefängnissen und Gerichten, von denen die meisten Frauen oft unter schlechten und unhygienischen Bedingungen arbeiten müssen (einschließlich Kontakt mit Blut, Erbrochenem, Kot usw.), die bei ihrer Arbeit und ihrem Entgelt nicht berücksichtigt wurden. Die ELA hat auch andere Erfahrungen mit Reinigungskräften verschiedener baskischer Gemeinden, dem Guggenheim-Museum in Bilbao usw.¹⁴⁶.

Im Pflegebereich hat die CCOO vor Kurzem (Juni 2022) außerdem wichtige Fälle vor Gerichten gewonnen. Der Oberste Gerichtshof Spaniens stimmte der Gewerkschaft zu und urteilte, dass die Löhne für Beschäftigte im Pflegebereich (Tagesstätten, Wohnheimen, Fernbetreuung und Haushaltshilfen) um 6,5 % steigen müssen – gemäß dem allein von dieser Gewerkschaft unterzeichneten siebten Tarifvertrag. Außerdem verhängte es gegen jeden der Arbeitgeber eine Strafe von 1.000 € wegen fahrlässigem, verfahrensrechtlichen Verhalten¹⁴⁷. Ebenso stimmte das regionale Gericht für öffentliches Beschaffungswesen von Galizien der CCOO zu und wies darauf hin, dass „die Gemeinden die Gehaltserhöhung von 6,5 % für dieses Jahr in den Ausschreibungen des Heimpflegedienstes garantieren müssen“¹⁴⁸.

¹⁴² Zur Veranschaulichung entwickelt die UGT seit 2016 die landesweite Kampagne #Iworkforfree („#YoTrabajoGratis“) vom 18. November bis zum Jahresende, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle und die Tage, an denen Arbeitnehmerinnen in Spanien „kostenlos arbeiten“, sichtbar zu machen: in Bezug auf das Jahr 2021; in Bezug auf das Jahr 2020 [Las mujeres han finalizado el 2020 trabajando 51 días gratis | UGT; Las mujeres cobran de media al año 5.726,30 euros menos que los hombres | UGT; Los planes de igualdad y el registro retributivo pueden ayudar a atajar la discriminación en los salarios | UGT](#); in Bezug auf das Jahr 2019; in Bezug auf das Jahr 2017 und in Bezug auf das Jahr 2016. Die Kampagnen haben auch dazu beigetragen, das Bewusstsein für das Thema intern zu schärfen

¹⁴³ Derzeit konzentrieren sich viele Schulungen zur Gleichstellung der Geschlechter auf die erwähnten Königlichen Dekrete 901 und 902/2020. Zur Veranschaulichung der neuen Rechtsvorschriften veröffentlichte die CCOO im Oktober 2020 einen Bericht, in dem die wichtigsten Elemente der genannten RD 901 und 902/2020 erläutert werden: „Zwei neue Instrumente zur weiteren Förderung der Gleichstellungspolitik im Arbeitsbereich“: https://www.ccoo.es/fc_f2a8de05be865b1cebea200cc3a7000001.pdf Außerdem veröffentlichte sie im April 2021 einen Leitfaden speziell zur RD 901/2020: <https://www.ccoo.es/784a548d0cc314fd69cd6290a45dac24000001.pdf>

¹⁴⁴ So veröffentlicht die UGT bereits seit 17 Jahren einen Jahresbericht zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle. Der Bericht über das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat einen guten Ruf und wird häufig von der Regierung und anderen Interessengruppen herangezogen und auch in den Medien behandelt, nicht zuletzt in Regionen oder Provinzen, da in diesem Bericht unter anderem das geschlechtsspezifische Lohngefälle der verschiedenen spanischen Provinzen analysiert und verglichen wird

¹⁴⁵ Weitere Informationen finden Sie in den nachstehenden Tabellen der bewährten Verfahren

¹⁴⁶ Zudem hat eine Gruppe von Reinigungskräften der öffentlichen Universität des Baskenlandes unter dem Motto „Gleiche Arbeit, gleicher Lohn!“ das Lohngefälle von 13 % angeprangert, unter dem sie leiden. Weitere Informationen über die Strategie hinter diesen Streiks finden Sie in den nachstehenden Tabellen für bewährte Verfahren

¹⁴⁷ Den Satz finden Sie unter folgendem Link [22-08-2022]: <https://sanidad.ccoo.es/57fdb0eb31dca729e39081d399fd5457000058.pdf>

¹⁴⁸ Weitere Informationen zur erfolgreichen Rechtssache [22-08-2022] finden Sie unter: https://habitat.ccoo.es/noticia:629655--El_Tribunal_de_Contratacion_da_la_razon_a_CCOO_los_ayuntamientos_deben_garantizar_el_incremento_salarial_del_6_5_en_el_SAD_&opc_id=bac2a2160410262027f085a3a03f5c40



Eines der größten **Hindernisse** in Bezug auf gleichen Lohn ist der **Widerstand der Arbeitgeber** – diese liefern oft unzureichende oder falsche Daten und verwenden den Datenschutz als Entschuldigung. Die Gewerkschaften sind manchmal gezwungen, diese Aktionen der Arbeitsaufsichtsbehörde zu melden. Die **Arbeitsaufsicht ist jedoch überfordert** und es gibt **nicht genug Inspektoren**, um effektiv zu überwachen, ob die Arbeitgeber ihren Pflichten nachkommen. Obwohl das Gesetz bei Nichteinhaltung **Sanktionen** vorsieht, ist es für einige Arbeitgeber einfacher, die Geldbuße oder Strafe zu zahlen, als der Verpflichtung nachzukommen. Im Gegensatz dazu haben **einige positive Kontextfaktoren** die aktuellen Fortschritte in der Frage der Lohngleichheit in Spanien unterstützt: die Stärkung der feministischen Bewegung¹⁴⁹ und der aktive und funktionierende Dialog mit der derzeitigen Regierung¹⁵⁰.

Schlussfolgerungen

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es einige positive Kontextfaktoren gab, die zum aktuellen Fortschritt in Themen des gleichen Lohns in Spanien beigetragen haben. Der neue Rechtsrahmen für gleiches Entgelt hat die Verpflichtungen der Arbeitgeber erhöht und die Verhandlungsposition der Gewerkschaften gestärkt – insbesondere durch die Gleichstellungspläne der Unternehmen. Diese Pläne können nützliche Instrumente zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter einschließlich eines gleichen Lohns sein. Die neutrale Bewertung von Arbeitsplätzen **bildet den Mittelpunkt** des neuen Rechtsrahmens. Es ist jedoch noch zu früh, um zu beurteilen, wie wirksam diese Maßnahmen sind. Die Verbesserung der Überwachungsmechanismen und der Sanktionen bei Nichteinhaltung sind einige der Bereiche, in denen die Vorschriften verbessert werden könnten. In Spanien wird das Thema gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit häufig **in Tarifvertragsklauseln berücksichtigt**. Die spanischen Gewerkschaften sind der Ansicht, dass diese Bestimmungen der Schlüssel für den fortgesetzten Kampf um gleichen Lohn sind, da sie häufig als Ausgangspunkt für Diskussionen über gleichen Lohn, die neutrale Bewertung von Arbeitsplätzen und das geschlechtsspezifische Lohngefälle insgesamt dienen.

¹⁴⁹ In Spanien organisierte die feministische Bewegung, einschließlich unterstützender Gewerkschaften, in den Jahren 2018 und 2019 zwei historische Generalstreiks von Arbeitnehmerinnen am 8. März

¹⁵⁰ Seit dem 7. Januar 2020 wird die spanische Regierung durch die Koalition aus der Sozialistischen Partei und der linken Partei UP gebildet

Bewährte Verfahren:**BEWÄHRTE VERFAHREN 1****Sektorübergreifend****Art des bewährten Verfahrens:** Instrument**Unterzeichner:** Sozialdialog: Gewerkschaften (UGT und CCOO), spanische Regierung, Arbeitgeberverbände**Datum:** 2021, 2022

- Im Rahmen des Sozialdialogs haben sich die Interessengruppen auf verschiedene Instrumente zur Förderung der Lohngleichheit geeinigt: 1. Lohnregister, 2. Tool zur neutralen Bewertung von Arbeitsplätzen. Sie wurden entwickelt, um die Umsetzung der Königlichen Dekrete 901 und 902 zu erleichtern.
- Das Tool zur Erfassung und Systematisierung der Lohndaten eines Unternehmens dient der Identifizierung von Lohnungleichheiten in einem Unternehmen. Das Hauptinstrument ist eine Excel-Datei, mit weiteren Dokumenten als Begleitmaterial: 1. Anleitung zur Verwendung des Tools, 2. Excel-Datei mit einem Beispiel, 3. Dokument zu häufig gestellten Fragen über Entgelt und das Tool¹⁵¹.
- Das Tool zur neutralen Bewertung von Arbeitsplätzen wurde erst vor Kurzem verabschiedet (April 2022)¹⁵². Es konzentriert sich stärker auf die Dimension der gleichwertigen Arbeit:
 - Die Gehaltsüberprüfung von Unternehmen durchzuführen, die Gleichstellungspläne haben, ist ein notwendiger Schritt. Das geschlechtsspezifische Stellenbewertungsverfahren ermöglicht eine objektive Einschätzung der Anforderungen für jede Stelle im Unternehmen anhand des Inhalts der ausgeübten Tätigkeit.
 - Dieses Instrument wird zu einem wichtigen Instrument in den Verhandlungsausschüssen für Gleichstellungspläne und kann als Grundlage für Tarifkommissionen bei der Formulierung von Lohn tabellen dienen.
 - Die Gewerkschaften starten eine Schulungskampagne zu diesem Instrument für alle, die an den Verhandlungen teilnehmen, um die Nutzung des Instruments zu fördern und Fortschritte bei der Verbesserung der Stellenbewertung zu erzielen, was dazu beitragen dürfte, das Lohngefälle zu schließen.

¹⁵¹ Das Tool und die ergänzenden Dokumente finden Sie unter: <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

¹⁵² Es ist online auf der Internetseite des Arbeitsministeriums abrufbar. Das Arbeitsplatzbewertungstool besteht aus einem Benutzerhandbuch und einer Excel-Tabelle: https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm

BEWÄHRTE VERFAHREN 2

Sektor: Dienstleistungen (Reinigung und andere Sektoren, in denen hauptsächlich Frauen tätig sind)

Art des bewährten Verfahrens: Tarifverhandlungen und Streik

Unterzeichner: ELA

Datum: seit 2018

Schlüsselemente:

- Die Strategie der ELA bei Tarifverhandlungen in einigen Sektoren und Berufen mit überwiegend weiblichen Beschäftigten wie etwa der Reinigung, bestand darin, eine rote Linie bei Tarifverhandlungen in Bezug auf die Löhne zu ziehen.
- Die Gewerkschaft hat in ihren Tarifverhandlungen die Angleichung von (allen) Löhnen der Reinigungskräfte zur Priorität erklärt und unterstützt damit in einigen Fällen Streiks, bei denen endlich gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit erreicht wurde¹⁵³.
- Die Bemühungen, allen Reinigungskräften den gleichen Lohn zu verschaffen, nahmen ihren Anfang, nachdem festgestellt wurde, dass das Grundgehalt der Reinigungskräfte, die im Freien arbeiten (d. h. Straßen, Fenster, mehrheitlich Männer), höher war als das der Reinigungskräfte, die im Innenbereich arbeiten (d. h. in Gebäuden und Räumlichkeiten; mehrheitlich Frauen). Es wurde eine Differenz von ~ 28 % beim Grundlohn festgestellt.
- Die Merkmale feminisierter Arbeitsplätze führen dazu, dass die ELA die Ansätze in Tarifverhandlungen ändert und Diagnosen durchführt, die geschlechtsspezifische Voreingenommenheit berücksichtigen. Ein wichtiger Teil der Strategie wurde durch die Tatsache bestimmt, dass die feminisierten Sektoren durch die enorme Streuung der Arbeitsplätze gekennzeichnet sind. Die Beschäftigten sind vollständig atomisiert, was die ELA gezwungen hat, verschiedene Organisationsformen zu etablieren, die über die typische Gewerkschaftssektion (sección sindical) für männlich geprägte Umgebungen hinausgehen. Sie hat Teams von Vertretern gebildet, die ständig die Arbeitszentren besuchen.
- Für die Streiks in der Reinigungsbranche wurde die Strategie unter Bezugnahme auf einen regionalen Tarifvertrag für einen von männlichen Beschäftigten dominierten Sektor entwickelt, der gleichwertige Funktionen hat: die Straßenreinigung in Gipuzkoa. Vergleicht man den feminisierten Bereich der Gebäudereinigung und den maskulinisierten Bereich der Straßenreinigung (unter Abzug der Zuschläge für die Arbeit im Freien) beträgt die Lücke 8.000 Euro. Die Funktionen, Qualifikationen, körperlichen Anstrengungen usw. sind identisch.
- Nach der Festlegung des Bezugspunkts hat die ELA mit den Reinigungskräften von Arbeitsplätzen zusammengearbeitet, wo sie wichtige Sensibilisierungs-, Empowerment- und Organisationsprozesse unterstützt hat. Die ELA erkannte, dass sie durch die Verhandlungen über die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles im Verhandlungsausschuss auf sektoraler Ebene nicht ernst genommen und/oder nicht vorankommen würden. Aus diesem Grund beschloss sie, von unten nach oben zu drängen und eine Strategie zu entwickeln, um die Arbeitsplätze in den Mittelpunkt zu stellen. Die Strategie dient dazu, Arbeitnehmer*innen (die sich normalerweise unterbewertet fühlen und deren Arbeit nicht gesehen wird) zu stärken und zu zeigen, dass die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles möglich ist, und die Verhandlungsdynamik der sektoralen Ausschüsse zu verändern. Das Problem ist nicht, dass es sich um eine Erhöhung um 2 % oder 15 Euro pro Monat geht, sondern dass es sich um Forderungen handelt, die über das hinausgehen, was bei Verhandlungen „traditionell üblich“ war. Ein wichtiger Aspekt im Reinigungssektor ist die Prävalenz von Teilzeitverträgen, die eine Quelle der Unsicherheit darstellen, und darüber wurde auch an jedem Arbeitsplatz verhandelt.
- Die ELA hat die Merkmale dieser Konflikte und die Art und Weise, wie Mobilisierungen durchgeführt werden, an ein Format angepasst, das sich von denen unterscheidet, die normalerweise in industriellen (und maskulinisierten) Kontexten durchgeführt werden, weil Arbeitnehmerinnen sich normalerweise für andere Arten von Protesten entscheiden, bei denen sie sich wohler fühlen. Oft sind diese „visueller“, kreativer und „freundlicher“. Sie haben zum Beispiel „Protest-Karaoke“ und Shows arrangiert, Videos aufgenommen oder sogar eine „touristische Route der prekären Orte“ ausgetüftelt. Streiks sind sehr hart, aber der Prozess der Befähigung von Arbeitnehmerinnen war nach den Erfahrungen der ELA entscheidend. Oft ist es für sie eine Frage der Würde.
- Die ELA hat immer wieder Druck von allen politischen Parteien und der öffentlichen Verwaltung verspürt, nur auf sektoraler Ebene und nicht am Arbeitsplatz zu verhandeln. „Druck“ und „Hinterfragen“ ihrer Strategien finden nicht statt, wenn sie beispielsweise im (maskulinisierten) industriellen Sektor verhandeln, wo es viele Unternehmen und Arbeitsplatzvereinbarungen gibt.
- Die mehreren von der ELA unterstützten Streiks haben zu einem Vorschlag der Arbeitgeber bei den Verhandlungen über den Vertrag auf Provinzebene der Region Bizkaia geführt, der aber immer noch unzureichend ist. Ihr Ziel ist es, wie sie der ELA im Verhandlungsausschuss selbst verraten haben, die genannte Strategie zu deaktivieren. Der Erfolg der Streiks hat zu veränderten Tarifverträgen geführt. Die Arbeitgeber lehnen es jedoch ab, in den ausgehandelten Klauseln, die die Löhne erhöhen und gleichen Lohn erzielen, das „geschlechtsspezifische Lohngefälle“ oder den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu erwähnen. Arbeitgeberverbände empfehlen den Unternehmen dringend, keine Terminologie im Zusammenhang mit dem Lohngefälle zu akzeptieren.

¹⁵³ Informationen über einige der Konflikte und Streiks: Gemeinde [Elorrio](#); [Guggenheim Museum Bilbao](#), sonstige 1, 2, 3.

BEWÄHRTE VERFAHREN 3**Sektor:** Fischerei**Art des bewährten Verfahrens:** Kampagne und Forschung**Unterzeichner:** CCOO**Datum:** 2020**Schlüsselemente:**

- Im Rahmen der Kampagne #FishRights (“#PescarDerechos”) hat die CCOO eine Reihe von Studien, Infografiken und anderen Dokumenten zur Lage der Fischereiindustrie in Spanien veröffentlicht¹⁵⁴.
- Eine der veröffentlichten Forschungsstudien konzentriert sich auf die allgemeine Unterbewertung der Arbeitsplätze im Fischereisektor und die Bezahlung der Arbeit, die hauptsächlich von Frauen in diesem Sektor ausgeübt wird. Sie analysiert ausdrücklich die Frage gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit in der Fischereiindustrie¹⁵⁵.

BEWÄHRTE VERFAHREN 4**Sektor:** Beispiele für verschiedene Sektoren**Art des bewährten Verfahrens:** Tarifvertragsklauseln**Unterzeichner:** CCOO, UGT**Datum:** 2018, 2021**Schlüsselemente:**

- Für denselben Arbeitsplatz oder für einen Arbeitsplatz, dem der gleiche Wert zugeschrieben wird, wird die direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in allen Entgeltelementen und -bedingungen beseitigt“ (Artikel 80 Absatz 5 des nationalen und sektoralen Tarifvertrags für Gemüsekonserven).
- „Um einen wirksamen Beitrag zur Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung und seiner Entwicklung unter gleichen Arbeitsbedingungen für gleichwertige Arbeitsplätze zu leisten, ist es notwendig, positive Aktionen zu entwickeln, insbesondere in Bezug auf Einstellungsbedingungen, Entgelte, Ausbildung [...]“ (Artikel 18 des nationalen sektoralen Tarifvertrags der chemischen Industrie). Und Artikel 115 bezieht sich auf die Bewertung von Arbeitsplätzen und Entlohnung, wonach die im Tarifvertrag vorgesehene Klassifizierung von Berufsgruppen unter Berücksichtigung der „korrekten Anwendung des Grundsatzes des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit“ entwickelt wurde.

BEWÄHRTE VERFAHREN 5**Sektor:** Soziale Maßnahmen und Interventionen**Art des bewährten Verfahrens:** Tarifverhandlungen, Vertrag**Unterzeichner:** CCOO**Datum:** 2022**Schlüsselemente:**

- II. Staatlicher Tarifvertrag über soziale Aktion und Intervention 2022–2024
- Erhöhung des Mindestlohns um 9,5 % in den nächsten vier Jahren.
- Anpassung der im RD 32/2021 vorgesehenen Vergabemodalitäten an den Sektor.
- Anpassung und Verbesserung der geltenden Vorschriften über Mutterschaft, Vaterschaft und Betreuung Minderjähriger.
- Aktualisierung und Verbesserung der Ergänzung zum Thema Betreuung.

¹⁵⁴ https://industria.ccoo.es/noticia:521032--Manos_a_la_obra_con_#PescarDerechos_Denunciar_luchar_y_presionar_para_acabar_con_la_precariedad_y_la_discriminacion_en_la_industria_del_pescado&opc_id=14d9a05d1dad008126cf50f5898eb5a4. Ein wichtiger Bericht, der im Rahmen der Kampagne veröffentlicht wurde, ist der „Sozioökonomische Bericht: Bekämpfung von Bedenklichkeit, Ungleichheit und Diskriminierung in der Fischereiindustrie“

¹⁵⁵ In der Studie „Neutrale Bewertung von Arbeitsplätzen in der Fischereiindustrie“. Vollständige Studie bzw. Zusammenfassung: <https://www.ccoo.es/5991369bb8181601cdaa87687cfef3d5000001.pdf>; <https://www.ccoo.es/7d23b6e322064b895f18712e64513a2e000001.pdf>

5.11

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Einleitung

Der Global Gender Gap Report des Weltwirtschaftsforums 2021 führt das Vereinigte Königreich auf Platz 23 der 158 Länder, die in diesem Bericht berücksichtigt sind (Weltwirtschaftsforum 2021). Insbesondere was die Lohngleichheit betrifft, fällt das Vereinigte Königreich mit einem geschlechtsspezifischen Lohngefälle von 15,5 % und einer Tarifbindung von 26,9 % im Jahr 2019 auf Rang 75 zurück (Office for National Statistics, 2019).

Die Entgelttransparenz war ein wesentlicher Bestandteil der öffentlichen Debatte über fairen Lohn, einschließlich des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit. Darüber hinaus waren die Gewerkschaften wichtige Antriebsfaktoren für eine gerechtere Bezahlung im Vereinigten Königreich. Sie haben sich erfolgreich für mehr Entgelttransparenz eingesetzt und Tarifverhandlungen genutzt, um beispielsweise geschlechtsneutrale Stellenbewertungssysteme sicherzustellen. Sie haben auch relevante Daten gesammelt, Verhandlungsführer geschult und hilfreiche Toolkits veröffentlicht. In diesem Zusammenhang hätte die gesetzlich vorgeschriebene Berichtspflicht der Unternehmen aus dem Jahr 2017 helfen sollen, eine gerechtere Bezahlung für Frauen zu erreichen. Allerdings hat sich die gesetzlich vorgeschriebene jährliche Berichtspflicht über faire Löhne in den letzten Jahren angesichts der Pandemie verzögert. So wird „Unternehmen signalisiert, dass die Gleichstellung der Geschlechter und faire Entlohnung während einer globalen Krise außer Acht gelassen werden können“ (Grabae und Platen, 2022).

Aktueller Stand in Bezug auf gleichen Lohn und Rechtsvorschriften

Die Gesetze zu Lohngleichheit haben es den Gewerkschaften im Laufe der Jahre ermöglicht, viele Rechtsachen zu Gleichwertigkeit zu verfolgen. Im Jahr 2017 traten die verbindlichen Rechtsvorschriften zu Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Kraft. Arbeitgeber mit mindestens 250 Beschäftigten müssen nun auf Basis geschlechtsspezifischer Entgeltangaben einen Bericht über das geschlechtsspezifische Lohngefälle veröffentlichen¹⁵⁶.

Das erste Gesetz zu Lohngleichheit wurde im Jahr 1970 eingeführt, nachdem 1968 im Ford-Werk in Dagenham ein denkwürdiger Streik von Arbeiterinnen geführt wurde. Die 187 Näherinnen streikten für eine Neueinstufung ihrer Arbeitsplätze, die als Einführung einer neuen Lohnstruktur im Jahr 1967 unterbewertet worden waren.

Die betreffenden Arbeitgeber müssen nun jährlich spezifische Informationen über das geschlechtsspezifische Lohngefälle veröffentlichen: 1. Differenz zwischen mittlerem und medianen Stundenlohn für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen; 2. Differenz zwischen den mittleren und medianen Zulagen, die Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen während des 12-Monats-Zeitraums bis zum 5. April gezahlt werden, und den Anteil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in diesem Zeitraum eine Zulage erhalten; 3. Anteile der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen an jedem der vier Gehaltsquartile der Gesamtlohnverteilung des Arbeitgebers. Arbeitgeber können auch eine Erläuterung veröffentlichen (sind aber nicht dazu verpflichtet), in der sie etwaige Lohngefälle/Lohnunterschiede und alle Maßnahmen/Pläne erklären, die sie zu deren Behebung vorsehen. Die Rechtsvorschriften werden durch Leitlinien des Beratungs-, Schlichtungs- und Schiedsdienstes ACAS (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) unterstützt¹⁵⁷.

Die britischen Rechtsvorschriften unterscheiden ausdrücklich zwischen dem Recht auf gleichen Lohn für (i) gleiche Arbeit, (ii) Arbeit, die im Rahmen eines vom Arbeitgeber initiierten Stellenbewertungssystems als gleichwertig eingestuft wird, und (iii) gleichwertige Arbeit¹⁵⁸. Sie legen fest, dass der Wert anhand von Faktoren wie Anstrengung, Fähigkeit und Entscheidungsbefugnis bestimmt werden muss. Die Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte (EHRC) stellt ausführliche Leitlinien zur Anwendung des Gleichwertigkeitsgrundsatzes zur Verfügung¹⁵⁹. Obwohl es nicht obligatorisch ist, empfiehlt die EHRC dringend, dass Arbeitgeber ein **Audit der Lohngleichheit** durchführen, das die Entlohnung verschiedener Gruppen, die gleichwertige Arbeit leisten, vergleicht, die Ursache etwaiger Lohngefälle nach Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung oder Arbeitsmuster untersucht und Schritte einleitet, um das Lohngefälle zu beseitigen, das nicht aus anderen Gründen als den geschützten Merkmalen gerechtfertigt werden kann. Die Berichtspflicht gilt für jedes einzelne Unternehmen (basierend auf der Anzahl der Beschäftigten in diesem Unternehmen) und nicht für einen gesamten Konzern.

¹⁵⁶ The Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017, UK Statutory Instruments, 2017 Nr. 353

¹⁵⁷ Weitere Informationen siehe: <https://gender-pay-gap.services.gov.uk>

¹⁵⁸ UK Equality Act 2010, ss 64–80

¹⁵⁹ <http://www.equalityhumanrights.com/advice-and-guidance/tools-equal-pay/equal-pay-audit-toolkit/carrying-out-an-equal-pay-audit/>, abgerufen am 13. März 2013

Schließlich müssen die Berichte über das geschlechtsspezifische Lohngefälle drei Jahre lang auf der Website eines Unternehmens (ergänzt durch eine schriftliche, von einem Geschäftsleitungsmitglied unterzeichnete Erklärung) sowie auf einer dafür vorgesehenen staatlichen Website zur Verfügung gestellt werden. Das Government Equalities Office und ACAS haben gemeinsame Leitlinien zu den Regeln veröffentlicht¹⁶⁰.

Tarifverhandlungen und gleicher Lohn

Die meisten Tarifvereinbarungen im Vereinigten Königreich sind freiwillig. Tarifverhandlungen sind nur möglich, wenn ein Arbeitgeber eine Gewerkschaft anerkennt und beide gemeinsam über die Reichweite der Verhandlungen entscheiden. Das Gesetz erlaubt es den Gewerkschaften aber auch, selbst ihnen ablehnend gegenüberstehende Arbeitgeber dazu zu bringen, sie anzuerkennen, wenn genügend Arbeitnehmer*innen in die Gewerkschaft eintreten und die Anerkennung der Gewerkschaft unterstützen. Dies wird als „gesetzliche Anerkennung“ (TUC, 2022) bezeichnet.

In diesem Zusammenhang haben die Gewerkschaften im Vereinigten Königreich trotz erheblicher Hindernisse große Fortschritte bei den Tarifverhandlungen für die Gleichstellung erzielt und sich insbesondere der Frage des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit in Tarifverträgen sowie durch Sammelklagen angenommen. Die UNISON, die Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes, sieht in Tarifverhandlungen den besten Weg, allen Arbeitnehmern den gleichen Lohn zu gewährleisten, obgleich Gerichtsverfahren den Gewerkschaften ebenfalls geholfen haben, weitere Maßnahmen für gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu fordern (Guillaume, 2015). Sie kümmern sich nur um Fälle betreffend die Lohngleichheit, so die Gewerkschaft, werde das geschlechtsspezifische Lohngefälle nicht beseitigen. Zwar könnten sie den Personen zugutekommen, die wegen Lohnungleichheit Klage eingereicht haben, doch stellen sie die dahinterstehenden Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles nicht in Frage. Auf der anderen Seite stellen Entgelt- und Einstufungsprüfungen fest, wie alle Arbeitsplätze in einer Struktur einzuordnen sind (UNISON, 2018). Gewerkschaften wie UNISON, GMB und UNITE haben erfolgreich Stellenbewertungsprogramme (JES) ausgehandelt und sich dabei bei jedem Schritt an die Vorgaben gehalten, um sicherzustellen, dass die Programme diskriminierungsfrei sind.

Diese Gewerkschaften sind sich jedoch auch darüber im Klaren, dass sich Stellenbewertungsprogramme negativ auf die Gleichstellung der Geschlechter und einen gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit auswirken können: „Die anzuwendenden Faktoren müssen das gesamte Spektrum der Stellenanforderungen berücksichtigen, die wichtige Elemente an allen Arbeitsplätzen sind, einschließlich derjenigen, an denen traditionell Frauen arbeiten. Insbesondere muss sorgfältig geprüft werden, wie bestimmte Faktoren zu gewichten sind, damit Faktoren wie körperliche Stärke, die Bestandteil der traditionell von Männern ausgeübten Tätigkeiten sein können, nicht ungerechtfertigt höher bewertet werden als andere Faktoren wie Sozialkompetenz oder Fingerfertigkeit, die eher Fähigkeiten in traditionell von Frauen ausgeübten Berufen sind“ (Unison, 2021).

Die Kommission für Gleichstellung und Menschenrechte (EHRC) nennt „fünf Hauptbereiche, in denen Stellenbewertungen von geschlechtsspezifischer Voreingenommenheit beeinflusst sein können. Dabei handelt es sich um die Wahl der Beschäftigungsfaktoren und die Frage, ob sie die gesamte bewertete Arbeit widerspiegeln, sowie um den potenziell diskriminierenden Charakter von Definition, Ebene, Gewichtung und Bewertung von Beschäftigungsfaktoren. Wenn Sie sich dieser fünf Risiken annehmen, trägt das dazu bei, dass Ihre Stellenbewertung geschlechtsneutral ist“¹⁶¹.

Bewährte Verfahren der Sozialpartner zu gleichem Lohn

Die Lohnberichterstattung der Arbeitgeber oder die Bereitstellung von Informationen im Rahmen von Verhandlungen in Supermärkten, im Banken- und Finanzwesen haben sich bei der Aushandlung der Lohnparität bewährt. Auf Druck der Gewerkschaften wurden jedoch erhebliche Fortschritte im öffentlichen Sektor erzielt, insbesondere beim Nationalen Gesundheitsdienst.

Das Entgeltsystem „Agenda for Change“ des National Health Service (NHS) sieht gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit¹⁶² vor – ebenso wie der National Joint Council (NJC) for Local Government Services (England, Wales und Nordirland), der die größte Gruppe von Beschäftigten der britischen Wirtschaft, ja womöglich in ganz Europa, bei Tarifverhandlungen vertritt¹⁶³.

Agenda for Change (AFC) ist das aktuelle Einstufungs- und Entgeltsystem des National Health Service (NHS) für das Personal des NHS, mit Ausnahme bestimmter Berufe, z. B. Ärzte, Zahnärzte und einiger Führungskräfte. Das System wurde im Jahr 2004 nach Erzielung einer Einigung zwischen den beteiligten Gewerkschaften, Arbeitgebern und Regierungen umgesetzt. Seine Reichweite ist enorm: Es deckt mehr als eine Million Arbeitskräfte im Gesundheitswesen ab und hat mehr als 20 Tarifverträge abgelöst. In seinem Rahmen ist ein einheitliches Verhandlungssystem vorgesehen. Außerdem wurde eine einheitliche Entgelttabelle eingeführt, die alle Löhne innerhalb des Unterneh-

¹⁶⁰ Mehr Informationen siehe: <https://www.acas.org.uk/job-evaluation-considerations-and-risks-advice-booklet>

¹⁶¹ www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/jobevaluation-schemes Siehe auch die UNISON-Leitlinie: Keeping pay equal: trade union side guide to local government pay and grading reviews“, Ausgabe 2017

¹⁶² Mehr Informationen siehe: <https://www.nhsemployers.org/topics-networks/pay-pensions-and-reward/nhs-terms-and-conditions-service-agenda-change>

¹⁶³ Mehr Informationen siehe: <https://www.local.gov.uk/local-government-terms-and-conditions-green-book>

mens vom niedrigsten Einstiegsgehalt bis hin zu Führungskräften oder zur Geschäftsleitungsebene abdeckt. **Aufgrund des Drucks von UNISON wurde ein geschlechtsneutrales Stellenbewertungssystem darin aufgenommen, das „zu erheblichen Lohnerhöhungen für gering bezahlte Beschäftigte führte, die überwiegend Frauen waren“ (EGÖD, 2021).**

Gewerkschaften im Vereinigten Königreich setzen sich an vielen Fronten stark dafür ein, bei den Themen gleicher Lohn und gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit voranzukommen¹⁶⁴. Der TUC, dessen Mitgliedschaft zu 58 Prozent aus Arbeitnehmerinnen besteht, was drei Millionen Frauen entspricht, ist ein wichtiger Motor für die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles.

Gewerkschaften und Verbände wie der TUC bilden Verhandlungsführer aus, damit sie die Themen gleicher Lohn und gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit verstehen und dafür eintreten. Da die Entwicklung geschlechtsneutraler Systeme zur beruflichen Einstufung häufig spezifische Fachkenntnisse erfordern, haben Gewerkschaften wie UNISON die Verhandlungsführer mit Schulungen und Informationen unterstützt. Die Entwicklung eines geschlechtsspezifischen Blickwinkels und seiner Anwendung in Verhandlungen ist ein wichtiger Schritt, um diskriminierende Praktiken erfolgreich zu bekämpfen oder Qualifikationen zu würdigen, die in der Regel weiblichen Arbeitsplätzen zugeschrieben werden und neu bewertet werden müssen. Das Engagement der Gewerkschaften in diesen Fragen ist von größter Bedeutung; es ist auch von größter Bedeutung, dass die Gewerkschaften die Führung übernehmen, mit am Tisch sitzen und die Umsetzung solcher Systeme überwachen.

Die Sozialpartner haben Toolkits und Websites entwickelt, um über Fragen der Lohngleichheit zu informieren¹⁶⁵. **UNITE Education**, die nationale Lohnkampagne (Unite The Union, 2008) umfasst Maßnahmen zur Nivellierung des geschlechtsspezifischen und ethnischen Lohngefälles. Außerdem **wurde eine gemeinsame Gewerkschaftsumfrage zum Thema geschlechtsspezifisches Lohngefälle** durchgeführt und es werden regionale Seminare organisiert, um die Ergebnisse der Umfrage zu verbreiten und die gemeinsame Gewerkschaftsarbeit auf institutioneller Ebene zu fördern.

UNISON berichtet, dass die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles eine Forderung in allen Sektoren ist, wo UNISON Tarifverhandlungen führt. Eine nationale Kampagne „Bridge the GAP“ zur Schließung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles unterstützt Verhandlungsaktivitäten.

„Der Millwall Football Club zahlt Männern 80 % mehr als Frauen. Weibliche Beschäftigte bei Ryanair bringen 72 % weniger Lohn mit nach Hause als ihre männlichen Kollegen. Und im Vereinigten Königreich verdienen Männer durchschnittlich 18 % mehr als Frauen.“ (Kampagne „Bridge the GAP“).

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von „Wegbereiter“-Standorten, an denen lokale Gewerkschaftsbüros an Aktionsplänen arbeiten, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei Arbeitgebern zu schließen. UNISON plant, die an diesen Standorten gewonnenen Erkenntnisse zu nutzen, um die Verhandlungsführung und die Organisation zur Bewältigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu verbessern.

UNITE Construction hat es geschafft, branchenweit Unterstützung für gleichen Lohn an allen Arbeitsplätzen im Baugewerbe zu erhalten. Dazu gehört auch eine Vereinbarung zum Erhalt der jährlichen Gehaltsüberprüfung, die Informationen über ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht und Alter enthält. Solche Informationen können auf die Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Entgeltsystem hinweisen, einschließlich der Leistung im Zusammenhang mit dem Lohn sowie der Einstufung.

„Historische Aktionen unserer Mitglieder wie der Streik der Maschinenbedienerinnen bei Ford, der zur Einführung des Equal Pay Act 1970 führte, der Fall der Logopäden, der zur Agenda für Veränderungen im NHS führte, und der Trico-Streik, der dazu beitrug, dass das Equal Pay Act von 1970 im Jahr 1983 geändert wurde, um gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit aufzunehmen, zeigen, dass sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer von diskriminierungsfreien Lohnsystemen profitieren werden.“ (UNITE, 2022).

¹⁶⁴ Umfassendes Informationsmaterial über gewerkschaftliche Aktivitäten zu Lohngleichheit in Großbritannien finden Sie unter: <https://www.equal-payportal.co.uk/unions/>

¹⁶⁵ Das Forum „Gleichstellung und Diversität“ im Nationalen Gesundheitsdienst, das ein gemeinsames Arbeitgeber- und Personalforum ist, hat das Toolkit „Equal pay“ ins Leben gerufen, um zu überwachen, ob beide Geschlechter bei den Arbeitgebern des NHS gleiches Entgelt erhalten

NASUWT, die nationale Lehrgewerkschaft, hat sich dafür eingesetzt, dass alle Schulen von Vorschriften über die Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Lohngefälle erfasst werden. Die NASUWT hat sich auch für die Aufhebung der von 2011 bis 2017 geltenden Lohnobergrenze für kurzfristige Lehrkräfte in Schottland eingesetzt. Davon profitieren überwiegend Frauen, die flexibel arbeiten möchten. (ETUCE, 2019).

Schließlich haben der TUC und seine Mitgliedsorganisationen es sich zur Aufgabe gemacht, die Berichterstattung über das Lohngefälle auf Behinderung und ethnische Zugehörigkeit auszudehnen und auf die Einführung verbindlicher Aktionspläne zu drängen. Sie halten diesen Ansatz nicht nur zur Beseitigung von Lohngefällen für wesentlich, sondern auch für die Lohngleichheit im Allgemeinen, da er von den Arbeitgebern verlangen würde, einen sektorübergreifenden Ansatz zu verfolgen und darzulegen, wie sie ihre Lücken schließen wollen. Das würde in den meisten Fällen bedeuten, dass sie Praktiken, die zu ungleicher Bezahlung führen, überprüfen, und Audits und Stellenbewertungen durchführen müssten.

Schlussfolgerungen

Die britischen Gewerkschaften haben mit verschiedenen Mitteln große Fortschritte bei der Schließung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles erzielt. Über den Klageweg konnte das Entgelt von vielen Millionen Frauen in Großbritannien erhöht werden. Es gibt jedoch auch gewaltige Hindernisse, beginnend mit dem Leugnen der Arbeitgeber, dass es überhaupt ein Lohngefälle gibt, sowie dem Mangel an Informationen darüber. Die Unwissenheit der Arbeitgeber macht es den Gewerkschaften besonders schwer, gleichen Lohn und gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu erkennen und zu beheben.

Angesichts der aktuellen politischen und finanziellen Probleme, mit denen Großbritannien zu kämpfen hat, wie dem BREXIT und der Covid-Pandemie, gestalten sich die Umsetzung von Tarifverträgen und deren Überwachung auch für die Gewerkschaften schwierig. Darüber hinaus ist das Fehlen von Benchmarks und Sanktionen bei Nichteinhaltung durch Unternehmen ein großes Hindernis für die Förderung des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit

Bewährte Verfahren

BEWÄHRTE VERFAHREN 1

Sektor: Öffentlicher Sektor

Art des bewährten Verfahrens: Tarifvertrag

Datum: 9. Mai 2018

Unterzeichner: UNISON, GMB und UNITE (Gewerkschaften); NJC (Arbeitgeber)

- Der Tarifvertrag heißt „National joint council for local government services national agreement on pay and conditions of service“.
- Der National Joint Council (NJC) vertritt die kommunalen Behörden in England, Wales und Nordirland sowie ihre Beschäftigten (mit Ausnahme derjenigen, für die es alternative Regelungen gibt) und andere Behörden mit ähnlichem Status.
- Verhandlungen über Bezahlung, Einstufung und Bedingungen im öffentlichen Dienst auf nationaler und kommunaler Ebene sollten darauf abzielen, Kohärenz, Transparenz und Gleichheit sicherzustellen.
- Bewertung von Arbeitsplätzen anhand derselben analytischen und diskriminierungsfreien Methode.
- Anwendung einheitlicher und nichtdiskriminierender Kriterien, um sicherzustellen, dass die Gehälter bei der Einstellung fair sind.
- Berücksichtigung des Lohns und der Einstufung im Überwachungsprozess der Gleichstellung und ihre regelmäßige Überarbeitung.
- Die Kriterien sollten diskriminierungsfrei sein, damit Vergleiche zwischen den Qualifikationsniveaus der verschiedenen Berufsarten möglich sind.
- Schulung von Führungskräften und Beschäftigten, die an der Entscheidungsfindung in Bezug auf Entgelt, Einstufung, Einstellung und Beförderung beteiligt sind, damit sie sich der potenziellen direkten und indirekten Diskriminierung bewusst sind.
- Sicherstellung, dass Initiativen zum gleichen Lohn und zur Gleichbehandlung für Gelegenheits- und Leiharbeitskräfte, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte zugänglich sind.
- Die Gehaltsstruktur der Kommune sollte dem Gleichstellungsgesetz von 2010 entsprechen.

BEWÄHRTE VERFAHREN 2**Sektor:** Öffentlicher Sektor**Art des bewährten Verfahrens:** Tarifvertrag**Datum:** März 2007 – aktualisiert im August 2012 (Lohnerhöhung)**Unterzeichner:** UNISON, GMB und T&GWU – jetzt UNITE (Gewerkschaften), London Borough of Islington (Arbeitgeber)**Schlüsselemente:**

- Die Vereinbarung „The Single Status Agreement: London Borough of Islington“¹⁶⁶ gilt nur für Beschäftigte, die unter den National Joint Council for Local Government Services (Green Book) fallen und von den Änderungen von Entgelt und Bedingungen infolge des Single Status Agreement betroffen sind.
- Anerkennung der Bedeutung des gleichen Lohns für gleiche und gleichwertige Arbeit.
- Zur Gewährleistung von Gleichheit und Fairness sowie der Einhaltung der Gesetze zum gleichen Lohn/Wert werden die zuvor mit Bonussystemen/Zulagen verbundenen Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten bei der Stellenbewertung berücksichtigt.
- Der Council hat sich verpflichtet, alle zwei Jahre ein Audit der Lohngleichheit durchzuführen, um sicherzustellen, dass alle Lohn- und Entgeltregelungen gerecht und diskriminierungsfrei sind.
- Das System wurde so gestaltet, dass es den Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit berücksichtigt. Der Faktorenplan und die Gewichtungen sollen frei von geschlechtsspezifischer Voreingenommenheit und Diskriminierung aufgrund aller Merkmale im Gleichstellungsgesetz aus dem Jahr 2010 geschützten Merkmale sein.
- Provinzielle/assoziierte Räte werden aufgefordert, die Anwendung des Systems durch Schulung, Beratung und Anleitung zu unterstützen.
- Die lokalen Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter, die an der Einführung und Anwendung des Systems beteiligt sind, werden eine umfassende Erstausbildung und regelmäßige Auffrischungsschulungen sowohl zur Anwendung des Systems als auch zur Sensibilisierung für die Gleichstellung benötigen, um zu gewährleisten, dass Entscheidungen frei von Voreingenommenheit sind.
- Alle Arbeitnehmer*innen müssen Folgendes kennen: 1. Gründe für die Ausarbeitung des Systems, 2. Grundsätze des gleichen Werts und der Gerechtigkeit, auf denen es beruht, 3. Faktorplan und Gewichtungen, 4. Anwendung des Systems.

BONNE PRATIQUE 3**Sektor:** Öffentlicher Sektor**Art des bewährten Verfahrens:** Tarifvertrag**Datum:** April 2021**Unterzeichner:** UNISON Scotland (Gewerkschaft); Dunbartonshire & Argyll & Bute Valuation Joint Board (Arbeitgeber).**Schlüsselemente:**

- Tarifvertrag mit der neuen Lohn- und Einstufungsstruktur und den neuen Beschäftigungsbedingungen¹⁶⁷
- Lohnzahlungen an Beschäftigte, deren beruflich bewertetes Entgelt niedriger als ihr derzeitiges Entgelt bewertet wurde, bleiben für einen Zeitraum von drei Jahren unverändert.
- Die Umsetzung der neuen Lohn- und Einstufungsstruktur und der neuen Beschäftigungsbedingungen beinhaltet Regelungen zur Anpassung und zum Schutz von Gehältern.
- Der VJB erkennt an, dass dieser Kollektivvertrag keine Rechte der Arbeitnehmer nach Gesetz, Gewohnheitsrecht, europäischem Recht oder insbesondere den Bestimmungen des Arbeits- und Diskriminierungsrechts einschließlich des Gesetzes zu Lohngleichheit von 1970, der Gesetze zu Geschlechterdiskriminierung von 1975 und 1986 sowie des Gleichstellungsgesetzes von 2010 berührt.
- Der VJB verpflichtet sich ferner, die Auswirkungen des Vertrags nach seiner Umsetzung regelmäßig zu überprüfen, um die Einhaltung aller einschlägigen Rechtsvorschriften zu gewährleisten.

¹⁶⁶ Der Text liegt noch nicht vor¹⁶⁷ Der Text liegt noch nicht vor



ERKENNTNISSE: CHANCEN UND HINDERNISSE

6

Sowohl **Tarifverhandlungen** als auch **gesetzliche Mindestlöhne** verringern tendenziell das Gesamtniveau der Lohnungleichheit, aber ihre tatsächlichen Auswirkungen auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle können je nach dem spezifischen institutionellen Kontext ebenfalls variieren. Männer scheinen oft mehr von kollektiv ausgehandelten Löhnen zu profitieren als Frauen (Hayter und Weinberg, 2011), während „Frauen mehr unter den Bedingungen völliger Deregulierung und marktorientierter oder von Managern bestimmter Löhne leiden als Männer“ (ILO-ACTRAV, 2019).

Trotz der durch Tarifverhandlungen erzielten Fortschritte besteht kein Zweifel daran, dass häufig **rechtliche Anreize** erforderlich sind. Den größten Erfolg verspricht wahrscheinlich eine **mehrgleisige Strategie**. In einer vergleichenden Analyse der Tagesordnungen und Strukturen von Tarifverhandlung in Österreich, Großbritannien, Deutschland, Schweden und den Vereinigten Staaten fanden die Forscher heraus, dass „Tarifverhandlungen in Situationen strenger Gleichstellungsgesetze auch in Ländern mit zentralisierten Tarifverhandlungssystemen effektiver sind“ (Cook, Lorwin und Daniels, 2002). Schweden kam beispielsweise während der Zeit, als zentralisierte Verhandlungen die Arbeitsbeziehungen dominierten, zu dem Schluss, dass „nicht die Zentralisierung den Frauen zugutekam, sondern eine Sozialpolitik, die [Gleichheit] in den Mittelpunkt des nationalen Wohlstands gestellt hat“ (Daniels, 2021).

Beratung und technische Unterstützung für die Verhandlungsführer der Gewerkschaften sind ein weiteres Mittel, das von den Sozialpartnern genutzt wurde, um die Geschlechterperspektive in die Vorbereitungen von Lohnverhandlungen einzubeziehen, insbesondere was den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit betrifft. Ein Beispiel hierfür war eine gemeinsame Initiative von Experten der drei Gewerkschaftsverbände und des staatlichen Instituts für Gleichstellung von Frauen und Männern in Belgien, die dazu führte, dass geschlechtsneutrale Kriterien für die Bewertung und Einstufung von Arbeitsplätzen vereinbart wurden, um die Tarifverhandlungen mit dem Ziel zu unterstützen, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu schließen. Laut ILO war das wichtig, um die Verhandlungsführer mit den relevanten Kenntnissen, Fähigkeiten und Daten auszustatten, damit sie an Tarifverhandlungen über dieses komplexe Thema teilnehmen können (ILO, 2021).

Die branchenweite Umsetzung von **Systemen zur geschlechtsneutralen, beruflichen Einstufung** zur Korrektur der Unterbewertung der Berufe mit überwiegend weiblichen Beschäftigten ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit. Darüber hinaus ist eine gezielte Organisation zur Förderung der aktiven Mitgliedschaft von Frauen eine Strategie, die verfolgt werden sollte. Die jüngsten Streiks für gleiche Bezahlung unter Reinigungskräften im Baskenland (Spanien) können als Beispiel dienen. Einige der Merkmale, die in feminisierten Sektoren zu finden sind – wie die enorme Zersplitterung der Arbeitsplätze – haben die Gewerkschaften dazu veranlasst, die Konzepte der Tarifverhandlungen zu ändern. Sie haben Teams von Gewerkschaftsvertretern eingesetzt, die regelmäßig Arbeitsplätze besuchen. Die Gewerkschaft ELA stellte fest, dass sie wegen der Verhandlungen über die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles im Verhandlungsausschuss auf sektoraler Ebene nicht ernst genommen wurde und erkannte, dass sie keine Fortschritte bei gleichem Lohn erzielen würde. Aus diesem Grund entschied sie sich für Druck von unten und die Strategie, Streiks auf Unternehmensebene auszurufen. Die Strategie hat dazu beigetragen, die Arbeitnehmer*innen zu befähigen und zeigt, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle beseitigt werden kann. Schließlich haben die unterschiedlichen Organisations- und Streikstrategien zum Vorschlag der Arbeitgeber geführt, einen neuen regionalen Vertrag auszuhandeln.

Was die öffentliche Hand betrifft, kann es besonders wichtig sein, die Auslagerung von Arbeitsplätzen im öffentlichen Sektor in den privaten Sektor in Ländern mit niedrigen Mindestlöhnen zu regulieren. Durch die Teilnahme an sektoralen Verhandlungen sind die Gewerkschaften besser in der Lage, das geschlechtsspezifische Lohngefälle in größerem Maßstab anzugehen und schneller zur Beseitigung dieses Gefälles beizutragen (Green, 2021).

Entgelttransparenz ist eine wichtige Politik für ein faires Entgelt. Ein transparentes Entgeltsystem sei „ein System, in dem Mitarbeiter nicht nur ihren Entgeltsatz verstehen, sondern auch die Bestandteile ihrer individuellen Entgeltpakete. Ein transparentes Entgeltsystem vermeidet Unsicherheit, den Eindruck von Ungerechtigkeit und reduziert die Möglichkeit individueller Ansprüche“ (UK EHRC, 2016).

Entgelttransparenz wird hauptsächlich durch gute Lohndaten erreicht. Gute Lohndaten beinhalten alle Informationen zu allen Aspekten des Entgelts, einschließlich etwaiger Nebenleistungen und Leistungszulagen. In einigen Ländern, wie Österreich, Belgien, Frankreich, Island und anderen, haben die Gewerkschaften Tarifverträge ausgehandelt, die verlangen, dass den Verhandlungsführern der Gewerkschaften aufgeschlüsselte Lohndaten zur Verfügung gestellt werden, damit sie die notwendigen Informationen erhalten, um die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten.

Transparenz kann jedoch sehr unterschiedliche Formen haben und Transparenz allein genügt nicht. Transparenz ohne Anleitung, was zu analysieren ist, wie Daten zu veröffentlichen und zu vergleichen sind, und vor allem ohne Sanktionen oder unmittelbare rechtliche Konsequenzen bei Nichteinhaltung, wird das Lohngefälle nicht verringern. In diesem Zusammenhang müssen die Rechte der Gewerkschaften, Informationen zu jeder Entgeltkategorie zu erhalten und an der Bestimmung beteiligt zu werden, wie das Lohngefälle gemessen wird, ebenso gewährleistet werden wie die Verpflichtung der Arbeitgeber, einen Plan zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auszuhandeln (ETUC, 2021).

Obwohl **Tarifverhandlungen** das Potenzial haben, geschlechtsspezifische Lohngefälle zu schließen, behindern bestimmte Faktoren dieses Potenzial für Frauen in nicht standardmäßigen Beschäftigungsverhältnissen (Teilzeit- und Leiharbeit). Laut OECD „wird das ausgleichende Potenzial von Tarifverhandlungen für Frauen in nicht standardmäßigen Berufen durch drei Faktoren behindert: 1. Die Tatsache, dass einige Verhandlungssysteme keine aufholenden Lohnerhöhungen in schlecht bezahlten, von Frauen dominierten Sektoren zulassen. 2. Die begrenzte Nutzung der Verhandlungsinstrumente durch die Verhandlungsführer. 3. Die begrenzte Tarifbindung von Frauen in atypischen Beschäftigungen.“ (OECD, 2020).

Mangelndes Bewusstsein und Wissen über das Konzept des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit ist ein weiteres Hindernis, mit dem Gewerkschaften bei der Aushandlung von Tarifverträgen konfrontiert sind. Die Änderung der Entgeltsysteme hängt nicht nur vom zugänglichen Know-how ab, wie Bewertungssysteme geschlechtsspezifisch verbessert werden können, sondern auch von der Bekämpfung des bestehenden Widerstands von Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden und dem gleichzeitigen Eintreten dafür, das Thema intern ganz oben auf die Verhandlungsagenda zu setzen.

Es besteht Verbesserungsbedarf bei der Aufrechterhaltung eines koordinierten sektoralen Ansatzes zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede, darunter auch zwischen öffentlichen und privaten Sektoren sowie zwischen Arbeitsplätzen, wo überwiegend Frauen oder Männer tätig sind. Die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles durch ein sektorübergreifendes Eintreten für gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit wird eine besondere Herausforderung für die Gewerkschaften in Europa und darüber hinaus bleiben. *La négociation collective a des impacts sur l'écart de rémunération entre les sexes, à la fois au niveau macro et microéconomique. Au niveau macroéconomique, les recherches suggèrent que le dialogue social et la négociation collective sont les plus à même de promouvoir des systèmes d'emploi inclusifs favorables à l'égalité entre les sexes si la négociation est coordonnée et menée au niveau national ou sectoriel (OCDE, 2021).*



SCHLUSSFOLGERUNGEN

7

Tarifverhandlungen haben sowohl makroökonomische als auch mikroökonomische Auswirkungen auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle. Auf der Makroebene deuten Forschungsergebnisse darauf hin, dass der Sozialdialog und die Tarifverhandlungen am ehesten integrative Beschäftigungssysteme fördern, die der Gleichstellung der Geschlechter zugute kommen, wenn die Verhandlungen auf nationaler oder sektoraler Ebene koordiniert und durchgeführt werden (OECD, 2021).

Auf der Mikroebene können Tarifverhandlungen den Ermessensspielraum der Führungskräfte bei den Entgeltpraktiken verringern. Im Hinblick auf spezifische Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter können Tarifverhandlungen ein Mechanismus sein, um geschlechterfreundlichere Politiken zu fördern, sei es durch Arbeitszeitregelungen oder geschlechtsspezifische Entgelt- und Bewertungssysteme oder, je nach Wahl, höhere Löhne für Sektoren auszuhandeln, die überwiegend Frauen beschäftigen.

Starke rechtliche Rahmenbedingungen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und des gleichen Lohns sind der Schlüssel zur Gewährleistung eines fairen Entgelts, während integrative Arbeitsmärkte für erfolgreiche Verhandlungen über Gleichberechtigung unerlässlich sind:

„Trotz der Skepsis gegenüber rechtlichen Eingriffen in einigen europäischen Ländern mit ausgeprägten Traditionen autonomer kollektiver Regulierung besteht ein klarer Bedarf an politischen Maßnahmen, die durch gesetzlich festgelegte Rechte gestützt werden. Bestimmte Arten rechtlicher Eingriffe können auch einen Rahmen oder einen Katalysator für die Ausweitung der Agenda für Tarifverhandlungen darstellen. Rechtsgrundsätze können allerdings auch wirksamer durchgesetzt werden, wenn sie durch Tarifverhandlungen umgesetzt und überwacht werden“ (Koukiadaki, 2018, 120).

Wie diese Studie gezeigt hat, gibt es einige wichtige Gewerkschaftsinitiativen, um Niedriglöhne in Berufen, in denen Frauen vorherrschen, entgegenzuwirken, und Tarifverträge, die Arbeitsbewertungs- und Berufsklassifizierungssysteme im Hinblick auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit ansprechen.

Die Auseinandersetzung der Gewerkschaften mit der Frage des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit ist jedoch noch im Gange. Erst in den letzten Jahren und oft auf Druck von Frauen in den Gewerkschaften oder Frauenausschüssen wurde das Thema ernsthaft aufgegriffen. Dort, wo es ernsthaft aufgegriffen wurde, wie im Fall der Gewerkschaften des öffentlichen Sektors im Vereinigten Königreich, wurden große Erfolge für Arbeitnehmerinnen erzielt. Aber das Vereinigte Königreich zeigt auch die Vielfalt der verschiedenen nationalen Systeme, und ihre Gepflogenheiten erfordern maßgeschneiderte Ansätze.

Darüber hinaus gibt es nur begrenzte Kenntnisse und Nutzung der Rechtsvorschriften der EU oder der Mitgliedstaaten zur Lohnleichheit oder der EU-Initiativen zu deren Förderung. Die vorhandenen Instrumente werden daher nicht vollständig genutzt, wie das Beispiel des deutschen eg-checks oder des französischen Gleichstellungsindex gezeigt hat. Dies könnten wichtige Instrumente zum Einsatz durch Gewerkschaften im Rahmen von Tarifverhandlungen sein. Versuche, gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit im Rahmen von Haushaltskürzungen einzuführen, können zu einer „Angleichung nach unten“ der Löhne von Männern und nicht zu einer „Angleichung nach oben“ der Löhne von Frauen führen, was, wie der Fall der dänischen Krankenschwestern zeigt, zu großen Kontroversen geführt hat.

Im Verlauf dieser Studie wurde deutlich, dass es in vielen Ländern, wie beispielsweise in Spanien, verfassungsrechtliche Grundsätze der Nichtdiskriminierung oder Gleichheit gibt, die als Grundlage für Entscheidungen des Verfassungsgerichts im Arbeitsrecht oder generell in Sachen diskriminierendes Verhalten dienen. Der Grundsatz der Lohnleichheit ist manchmal auch im Arbeitsrecht (wie in Frankreich und Spanien) und in bestimm-

ten Gesetzen zur Umsetzung der EU-Gleichstellungsrichtlinien (wie in Dänemark) oder sogar in Tarifverträgen verankert, deren rechtlicher Status von Land zu Land unterschiedlich ist (wie in Frankreich, wo Tarifverträge zwischen den Vertragsparteien rechtlich durchgesetzt werden). Nicht nur die nationalen Gesetze unterscheiden sich, sondern auch die Art und Weise, wie der Begriff „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ definiert wurde. In dieser Hinsicht ist Island die Nation mit den detailliertesten Definitionen. Das isländische Recht legt fest, in welchem Umfang eine (in)direkte geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung verboten ist, welche spezifischen Indikatoren für die Bewertung solcher Ansprüche herangezogen werden; welche Parameter für die Feststellung des gleichen Wertes der Arbeit festgelegt wurden, welche Rechtfertigungen für Lohnunterschiede zulässig sind und welche Behörden sie durchsetzen dürfen.

Die Bewertung von Arbeitsplätzen auf der Grundlage geschlechtsneutraler Kriterien ermöglicht es uns, das geschlechtsspezifische Lohngefälle als systemisches Problem anzugehen, das oft mit Annahmen und Stereotypen über den Wert von Arbeitsplätzen verbunden ist, die „typischerweise“ als „Frauenarbeit“ angesehen werden. Sie unterstreicht die Tatsache, dass Frauen häufig in unterbewerteten Sektoren – wie der Pflegearbeit – konzentriert sind, obwohl sie ein hohes Maß an Verantwortung und Anstrengung sowie vielfältige fachliche Fähigkeiten erfordern. Objektive Stellenbewertungen können sich auch positiv auf andere Gruppen auswirken, die häufig diskriminiert werden, wie Migranten und Flüchtlinge, Menschen mit Behinderungen, indigene Völker und Personen, die der LGBTI-Community angehören.

Frankreich und Island zeigen, wie Veränderungen durch strenge rechtliche Richtlinien und klare Sanktionen, wenn Unternehmen die Bestimmungen nicht einhalten, herbeigeführt werden können. Die Europäische Kommission hat im März 2021 einen Richtlinienentwurf veröffentlicht. Die Ausschüsse im Europäischen Parlament haben diesen Ansatz verschärft und die Diskussion über Entgelt und Intersektionalität sehr aktiv vorangetrieben. Nach diesem Versuch verfügt die Europäische Union nun über die Mittel, um sich weltweit an der Spitze bei fairem Lohn und Chancengleichheit zu positionieren. In dem Wissen, dass Debatten im Europäischen Rat über Fragen der Gleichstellung schwierig sein können, wie sich in den vergangenen Jahren gezeigt hat, sollten die Kommission und das Parlament ihre Reihen schließen und ein starkes Bündnis aufbauen, das die Grundwerte eines fairen Lohns berücksichtigt.

Die Schaffung fairer Entgeltsysteme einschließlich eines gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit kommt allen zugute – nicht nur den Frauen. Faire und transparente Entgeltsysteme haben auch große Auswirkungen auf die Unternehmenskultur. Insbesondere die COVID-19-Pandemie hat die Tatsache beleuchtet, dass überwiegend von Frauen ausgeübte Tätigkeiten stark unterbewertet und unterbezahlt sind. Es gibt bereits Instrumente zur Bewertung des Arbeitswertes auf nationaler oder höherer Ebene – sie müssen nur genutzt werden, um die Arbeitswelt zu verändern. Wenn wir diese Chance verpassen, geht die Dynamik verloren, da sich die Natur der Arbeit rasant verändert.



EMPFEHLUNGEN

8

Eine konzertierte **Aktion auf mehreren Ebenen** zur Schließung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles wird als wesentlicher Bestandteil von Strategien zur Erneuerung der Gewerkschaften in der sich wandelnden Beschäftigungslandschaft vorgeschlagen. Ebenso erfordert die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und insbesondere der Frage des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit einen **mehrgleisigen Ansatz**, der von strengen Rechtsvorschriften eingerahmt ist. Über das Gesetz hinaus sind besondere geschlechtsspezifische Politiken erforderlich, um den Rahmen für Verhandlungen über gleichen Lohn festzulegen, und das geschlechtsspezifische Lohngefälle muss im breiteren Kontext der Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft gesehen werden.

Tarifverhandlungen spielen eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit als ein Thema der Gleichstellung der Geschlechter zu formulieren, und dann die Art der Lohndiskriminierung anzugehen, was neu gestaltete Stellenbewertungssysteme, die Schulung von Verhandlungsführern, die Überwachung des Fortschritts und – bei Bedarf – die Gewährleistung von Rechtsbehelfen umfassen kann.

Ein sorgfältig konzipiertes Stellenbewertungssystem kann als Grundlage für ein gerechtes Entgelt dienen, wenn es mit der/den Gewerkschaft(n) vereinbart und anschließend von einem gut geschulten Gremium eingesetzt wird, dem auch Gewerkschaftsvertreter angehören sollten. Es sollte jedoch beachtet werden, dass die Stellenbewertung nur ein Instrument ist, um Stellen in eine allgemeine Rangfolge einzuordnen. Das bedeutet auch, neue Einstufungs- und Lohnstrukturen zu schaffen. Ein wirksames Stellenbewertungssystem sollte transparent, systematisch und kohärent sein. Aber jedes Programm erfordert auch das Engagement des Arbeitgebers, nicht nur im Hinblick auf Zeit und Ressourcen, sondern auch, um die Ergebnisse von Stellenbewertungsmaßnahmen wie die Neueinstufung von Tätigkeiten richtig umzusetzen.

Es ist von entscheidender Bedeutung, integrative Arbeitsmärkte allgemein zu fördern. Gewerkschaften sollten aktives Lobbying für Transparenz und Berichtspflichten bezüglich des Lohns betreiben. Darüber hinaus können sich die Gewerkschaften auch aktiv für Maßnahmen zur Anhebung niedriger Löhne oder zur Ausweitung von Beschäftigungsstandards und gesetzlich festgelegten Rechten einsetzen. Mindestlöhne kommen allen Geringverdienern zugute. Da Frauen in Niedriglohnarbeit stark überrepräsentiert sind, würde es Frauen in der Regel stärker zugute kommen. Die Gewerkschaften sollten jedoch spezifische Kampagnen zur Gleichstellung der Geschlechter und zu gleichem Entgelt sowie zur Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter durch ihre Projekte und vielfältigen Kampagnen entwickeln, auch wenn diese sich auf bestimmte Sektoren konzentrieren. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die Sensibilität der Gewerkschaften für die Gleichstellung der Geschlechter und gleichen Lohn zu stärken und sich insbesondere auf den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu konzentrieren.

Ohne ein klares Paket von Abhilfemaßnahmen und Sanktionen wird der Drang nach Veränderung nicht institutionalisiert. Ohne Konsequenzen bei Nichteinhaltung werden Arbeitgeber feststellen, dass es zu einfach ist, die Regeln zu brechen. Gewerkschaften sollten auf Überwachungsmechanismen und Sanktionen bei Nichtbefolgung bestehen.

Um das geschlechtsspezifische Lohngefälle wirksam zu bekämpfen, ist es wichtig, die Lohnungleichheit zwischen den verschiedenen Sektoren und Berufen sowie innerhalb dieser zu diskutieren. Die Tatsache, dass Tarifverträge für verschiedene Branchen und/oder für verschiedene Gruppen von Arbeitnehmer*innen getrennt ausgehandelt werden, trägt dazu bei, geschlechtsspezifische Lohnunterschiede aufrechtzuerhalten. Der Arbeitsmarkt bleibt nach Geschlechtern gespalten und die horizontale (und vertikale) geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes ist ein Schlüsselement für das anhaltende geschlechtsspezifische Lohngefälle. Daher werden sektorübergreifende Dialoge und Diskussionen von Gewerkschaften entscheidend sein, um gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu erreichen. Diese sektorübergreifenden Maßnahmen könnten Tarifverhandlungen auf neue und kreative Weise beinhalten, aber diese müssen noch untersucht werden.

Empfehlungen für die Sozialpartner

Spezifische Maßnahmen für einen Tarifvertrag zur Förderung eines gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit können Folgendes umfassen:

- Durchführung eines Entgeltaudits einschließlich des Anfangsentgelts.
- Beurteilung und Bewertung der Stellenklassifizierungssysteme hinsichtlich ihrer Geschlechtsneutralität.
- Einbeziehen und sicherstellen, dass die Kriterien für die Leistungszuschläge klar definiert, erreichbar und fair sind, z. B. Anpassung an Teilzeitbeschäftigte.
- Verknüpfung der Leistung mit einem quantifizierbaren, objektiven Ziel wie dem Umsatz.
- Entwicklung geschlechtsneutraler/geschlechtersensibler Berufsklassifizierungssysteme.
- Aufnahme von Teilzeit- und Outsourcing-Grenzwerten oder -Verboten in Tarifverträge.
- Verhandlung über die Integration von Tarifvertragsklauseln, die sich auf die Achtung oder Einhaltung des Rechts auf gleichen Lohn für gleichen Wert beziehen.
- Einbeziehung von Frauen in den Verhandlungsprozess. Idealerweise sollte jedes Verhandlungsteam zu mindestens 50 Prozent aus Frauen bestehen – auf beiden Seiten.
- Sicherstellen, dass Einstellungen und Beförderungen fair sind.
- Dafür sorgen, dass Frauen gleiche Aufstiegschancen haben.
- Für Unterstützung durch Gleichstellungsexperten bei den Verhandlungen sorgen.
- Überwachung der Umsetzung des Tarifvertrags.
- Rechtsbehelfe bei Nichteinhaltung vorsehen.
- Ergreifen interner Maßnahmen. Förderung von Gleichstellungsverhandlungen.

LISTE DER ABKÜRZUNGEN

CEDAW (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women)	Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung gegenüber Frauen
EuGH	Europäischer Gerichtshof
TV	Tarifvertrag
EU-Kommission	Europäische Kommission
ECSR (European Committee of Social Rights)	Europäischer Ausschuss für soziale Rechte
EIGE (European Institute for Gender Equality)	Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund
ETUCE (European Trade Union Committee for Education)	Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft
ETUI (European Trade Union Institute)	Europäisches Gewerkschaftsinstitut
EPIC (Equal Pay International Coalition)	Internationale Koalition für Entgeltgleichheit
EU (European Union)	Europäische Union
ILO (International Labour Organization)	Internationale Arbeitsorganisation
KMU	Kleine und mittelständische Unternehmen
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
TCLF (Textile, Clothing, Leather, and Footwear)	Textilien, Bekleidung, Leder und Schuhe
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development)	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

LITERATURVERZEICHNIS

- ACAS** (2014) *Job evaluation: considerations and risks*. Online abgerufen am 29.07.2022: <https://www.acas.org.uk/job-evaluation-considerations-and-risks-advice-booklet>
- BAIOCCO, S., LOPEZ UROZ, N., MEYLEMANS, L., VANDEKERCKHOVE, S., LENAERTS, K., ULFSDOTTER, Y.** (2021), *Gender Equality and Industrial Relations in the EU: An Analytical Framework*. Virage.
- BISHU, S. G., ALKADRY, M. G.** (2017) „A Systematic Review of the Gender Pay Gap and Factors Which Predict It“ *Administration & Society*, 49(1), 65–104.
- BLACKBURN, R. M., BROOKS, B., JARMAN, J.** (2001) „Occupational stratification - The vertical dimension of occupational segregation“. *Work, Employment and Society* 15(3): 511–538
- BMFSJ** (2021). *The Road to Equal Pay for Women and Men Facts, Causes, Measures*. Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth. Online abgerufen am 29.07.2022: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/159872/c10d77c1198719376488fb63e67514c5/auf-dem-weg-zur-entgeltgleichheit-von-frauen-und-maennern-deutsch-data.pdf>
- BRYNIN, M., LONGHI, S., ZWYSEN, W.** (2019) „The diversification of inequality“. *The British Journal of Sociology*, 70(1), 70–89.
- EIGE** (2022) „COVID-19 and gender equality“ Online abgerufen am 22.05.2022: <https://eige.europa.eu/topics/health/covid-19-and-gender-equality>
- EPIC** (2020). „Equal Pay“. Online abgerufen am 22.06.2022: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>
- EPSU-ETUI** (2021). *Pay Transparency and the Role of Gender Neutral Job Evaluation and Job Classification*. Report. Online abgerufen am 10.10.2021: <https://www.epsu.org/article/pay-transparency-and-role-gender-neutral-job-evaluation-and-job-classification-public>
- EGB** (2016). *ETUC report on national trade unions inputs for the early-stage consultation on country reports 2016*. Online abgerufen am 22.05.2022: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/european_semester_2016_-_en5.pdf
- EUROPEAN NETWORK OF LEGAL EXPERTS IN GENDER EQUALITY AND NON-DISCRIMINATION** (2019) *National cases and good practices on equal pay*. Brussels: European Commission.
- EUROPEAN TRADE UNION COMMITTEE FOR EDUCATION** (2019). *Education Trade Unions addressing Gender Equality Through social Dialogue*. Research Report. Online abgerufen am 03.12.2022: https://www.csee-etuce.org/images/attachments/RP_GendEq_Research.pdf
- EUROSTAT** (2021) “Gender pay gap statistics”, European Commission. Online abgerufen am 22.05.2022: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
- FULTON, L.** (2021) *National Industrial Relations, an update (2019–2021)*. Labour Research Department & ETUI. Online abgerufen am 22.05.2022: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>.
- GPSHUB** (2022), “Equal Remuneration Convention (No. 100)”, European Union. Online abgerufen am 20.05.2022: [https://gsphub.eu/conventions/Equal%20Remuneration%20Convention,%201951%20\(Nr.%20100\)](https://gsphub.eu/conventions/Equal%20Remuneration%20Convention,%201951%20(Nr.%20100))
- GRIMSHAW, D., RUBERY, J.** (2007). *Undervaluing women's work*. Working Paper series 53. European Work and Employment Research Centre University of Manchester.
- HEALY, G.** (2019) „Gender Pay Gap, Voluntary Interventions and Recession: The Case of the British Financial Services Sector“ *British Journal of Industrial Relations*, 57(2), 302–327.
- INDUSTRIALL** (2019) „What unions can do to close the gender pay gap“. Online abgerufen am 29.07.2022: <https://www.industrialunion.org/what-unions-can-do-to-close-the-gender-pay-gap>
- KAMBOURI, N.** (2020) „Towards a gendered recovery in the EU: Women and Equality in the aftermath of the Covid19 pandemic“ Brussels: Gender Five Plus.

KOSKINEN SANDBERG, P., TÖRNROOS, M., KOHVAKKA, R. (2018). „The Institutionalised Undervaluation of Women’s Work: The Case of Local Government Sector Collective Agreements“ *Work, Employment and Society* 32(4): 707–725

OECD & AIAS (2021), *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*, OECD Publishing, Paris. Online abgerufen am 22.05.2022: www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm.

OECD (2021) „Pay Transparency Tools to close the Gender Pay Gap“. Online abgerufen am 29.07.2022: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/e5b91d-en/index.html?itemId=/content/publication/e5b91d-en>

OECD (2020) „Can collective bargaining help close the gender wage gap for women in non-standard jobs?“ Policy Brief. Online abgerufen am 29.07.2022: <https://www.oecd.org/gender/collective-bargaining-and-gender-wage-gap-2020.pdf>

PILLINGER, J. (2020) Pay transparency and role of gender-neutral job evaluation and job classification in the public services. EPSU und ETUI. Online abgerufen am 29.07.2022: https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/GP_Pay%20transparency%20and%20role%20of%20gender%20EPSU-ETUI%20report%20June%202021.pdf

RUBERY, J., GRIMSHAW, D. (2014). „The 40-year pursuit of equal pay: a case of constantly moving goalposts“ *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 319–343.

WOODHAMS, C., LUPTON, B., COWLING, M. (2015). „The Snowballing Penalty Effect: Multiple Disadvantage and Pay“. *British Journal of Management*, 26(1), 63–77.

ÖSTERREICH

GULYAS, A. SEITZ, S. SINHA, S. (2020) „Does Pay Transparency Affect the Gender Wage Gap? Evidence from Austria.“ Discussion Paper No. 194, Collaborative Research Center Transregio 224. Online abgerufen am 21.04.2022: <https://www.crctr224.de/en/research-output/discussion-papers/archive/2020/DP194v1>

MAYR, K. & ERLER LINZ, G. (2019) „Gleicher Lohn Für Gleichwertige Arbeit“. *Rechtsgutachten für die Gleichbehandlungsanwaltschaft von Mag. Dr. Klaus Mayr LL.M.*

ÖGB (2022). Kollektivvertrag.at 48. Österreichischer Gewerkschaftsbund. Online abgerufen am 07.02.2022: https://www.kollektivvertrag.at/cms/KV/KV_0/home.

WAGEINDICATOR (2022). *Wageindicator.org*. Austria. „Collective agreement in the food and beverage industry.“ 30. November 2021. Online abgerufen am 07.02.2022: <https://wageindicator.org/labour-laws/collective-bargaining/2021/austria-collective-agreement-in-the-food-and-beverage-industry-november-30-2021>

FEDERAL MINISTRY OF LABOUR (2019). „Labour-Law: Equal Treatment“, Austria. Online abgerufen am 08.02.2022: <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Arbeitsrecht/Gleichbehandlung.html>

ÖGB (2019). „4. Bundeskonferenz der VIDA-Frauen: Voller Einsatz für gerechte Arbeitswelt.“ Online abgerufen am 08.02.2022: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20190404_OTS0187/4-bundeskonferenz-der-vida-frauen-voller-einsatz-fuer-gerechte-arbeitswelt

BELGIEN

INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES (IEFH) (2021) « L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique - rapport 2021 ». Belgium. Online abgerufen am 20.05.2022: https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/lecart_salarial_entre_les_femmes_et_les_hommes_en_belgique_rapport_2021

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES (IEFH) (2020) „Eliminating the gender pay gap by law: Lessons learned in Belgium“, Belgien.

PILLINGER, J. (2014) „Bargaining for Equality: How collective bargaining contributes to eliminating pay discrimination between women and men performing the same job or job of equal value“ ETUC Publication. Online abgerufen am 20.05.2022: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/bargaining_equality_en.pdf

STATBEL (2022) “The pay gap between men and women amounts to 5.3% in 2020” Gender Pay Gap. Government of Belgium. Online abgerufen am 22.05.2022: <https://statbel.fgov.be/en/themes/work-training/wages-and-labourcost/gender-pay-gap#:~:text=The%20pay%20gap%20between%20men%20and%20women%20amounts%20to%205.3%25%20in%202020&text=However%2C%20Belgium%20is%20doing%20better,at%20European%20level%20is%2013.0%25>

STATBEL (2022), “Un quart des salariés travaille à temps partiel” Travail à temps partiel. Government of Belgium. Online abgerufen am 22.05.2022: <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel#:~:text=En%202020%2C%2026%2C8%25,salari%C3%A9s%20travillaient%20%C3%A0%20temps%20partiel.&text=Le%20travail%20%C3%A0%20temps%20partiel%20concerne%2042%2C5%20%25%20des%20femmes,femmes%20que%20chez%20les%20hommes>.

OECD (2012). *Closing the Gender Gap: Act Now*. OECD Publishing. ISBN 978-92-64-17936-3. Online abgerufen am 22.05.2022: <https://www.oecd.org/gender/closingthegap.htm>

DÄNEMARK

BENNEDSEN, M., SIMINTZI, E., TSOUTSOURA, M., WOLFENZON, D., (2019) „Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?“ *NBER Working Paper no w25435*. Abgerufen am 29.07.2022: <https://ssrn.com/abstract=3315240>.

BURRI, S. (2019) *National cases and good practices on equal pay*. European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination.

DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS (2019) *Gender equality report*. Online abgerufen am 29.07.2022: <https://www.humanrights.dk/publications/gender-status-2019>

DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS (2014) *Erfaringer fra Ligelønsloven*. Online abgerufen am 29.07.2022: <https://menneskeret.dk/udgivelser/erfaringer-ligelønsloven>

DANISH MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS (2021) “Gender Equality - An incomplete success” Accessed online on 29-07-2022: <https://denmark.dk/society-and-business/gender-equality>

EUROSTAT (2021) “Gender pay gap statistics”, European Commission. Online abgerufen am 22.05.2022: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

FOUBERT, P. (2017) *The enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value*. European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination. Online abgerufen am 29.07.2022: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4466-the-enforcement-of-the-principle-of-equal-pay-for-equal-work-or-work-of-equal-value-pdf-840-kb>

GALLEN, Y., LESNER, R., VEJLIN, R. (2019) „The labor market gender gap in Denmark: Sorting out the past 30 years“. *Journal of Labour Economics*, 56 (1): 58–67

NIKK, (2019) „Equal Pay in the Nordic countries – the law and policy strategies.“ Nordic Information on Gender. Online abgerufen am 29.07.2022: <https://nikk.no/en/publications/equal-pay-in-the-nordic-countries-the-law-and-policy-strategies/>

PAVLOVAITE, I., WEBER, M. (2019) *Education trade unions addressing gender equality through social dialogue*. ETUCE research report. Online abgerufen am 29.07.2022: https://www.csee-etu.org/images/attachments/RP_GendEq_Research.pdf

SORENSEN, A. E. (2021) „Unequal pay in Denmark: The impact of an outdated law“ *Nordics Info*. Online abgerufen am 29.07.2022: <https://nordics.info/show/artikel/unequal-pay-in-denmark-an-outdated-laws-far-reaching-consequences>

SYGEPLEJERSKERNES SAMARBEJDE I NORDEN (2018): *Equal pay and working conditions*. Background material. Abgerufen am 29.07.2022: https://dsr.dk/sites/default/files/50/nnf_conference_210x297_gk_web_mail.pdf

VIDEBÆK MUNKHOLM, N. (2021). *Country report Gender equality: How are EU rules transposed into national law? Denmark*. European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination.

VIDEBÆK MUNKHOLM, N., HØJER SCHJØLER, C. (2021) „Nurses go on strike for equal pay“ *Flash report, Denmark*. European network of legal experts in gender equality and non-discrimination.

WORKPLACE DENMARK (2022) „Equality between men and women in the labour market“ Online abgerufen am 29.07.2022: <https://workplacedenmark.dk/working-conditions/equality-of-opportunity-in-the-labour-market/>

FRANKREICH

Regierungsquellen, Texte aus Tarifverträgen: https://www.legifrance.gouv.fr/liste/idcc?facetteTexteBase=TEXTE_BASE & amp;facetteEtat=VIGUEUR ETEN & amp;sortValue=DATE UPDATE & amp;pageSize=50 & amp;page=1 & amp;tab_selection=all#idcc

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/egalite-professionnelle-et-autonomie-economique-des-femmes/>

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/obligations-des-entreprises/suivre-et-promouvoir-vos-actions/>

<https://www.jdsupra.com/legalnews/closing-the-gender-pay-gap-in-france-83487/>

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/obligations-des-entreprises/suivre-et-promouvoir-vos-actions/>

https://www.fonctionpublique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20130308-Protocole-d-accordegalite-professionnelle.pdf, http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2013/07/cir_37266.pdf

BECKER, M., LEMIERE, S. SILVERA, R. (2013) *Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine*. Défenseur des Droits. Online abgerufen am 31.07.2022: http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_gui_20130301_discrimination_emploi_femme.pdf

BRUNO, A., GREENAN, N., TANGUY, J. (2021) Does the Gender Mix Influence Collective Bargaining on Gender Equality? Evidence from France. Working Paper n° 2021-7. TEPP – Theory and Evaluation of Public Policies - FR CNRS 2042. Online abgerufen am 31.7.2022: [document \(archives-ouvertes.fr\)](#)

CFDTAF (2022). Conventions, Accords et Chartes. Online abgerufen am 31.07.2022: <https://www.cfdtaf.org/conventions-et-accords/>

CFDTAF (2015) Accord Égalité professionnelle 2015 : l'heure du bilan. Online abgerufen am 31.07.2022: [cfdt_brgm_egalite_pro_juillet_2015.pdf \(scecfdtcvdl.fr\)](#)

CGT (2020) „Discrimination contre les femmes : la CGT assigne la Caisse d'Épargne“ Page liste actualités. Online abgerufen am 31.07.2022: [Discrimination contre les femmes : la CGT assigne la Caisse d'Épargne | CGT](#)

CGT (2017) „Gagne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes“ Guide de la Négociation. Online abgerufen am 31.07.2022: [Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | CGT](#)

CGT (2014) Revaloriser les emplois à prédominance féminine : un enjeu pour la CGT. Online abgerufen am 31.07.2022: http://www.cgtain.org/IMG/pdf/guide_cgt_classifications_et_u00e9galitu00e9_prof.pdf

CONSEIL SUPERIEUR A L'EGALITE PROFESSIONNELLE (2016) *Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification*. République Française. Online abgerufen am 31.07.2022: https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/GUIDE_EGALITE_SYSTEMES_DE_CLASSIFICATIONS-V2-bat-Vfinale.pdf

EQUILEAP (2021). *Gender Equality Global Report & Ranking*. Online abgerufen am 31.07.2022: [Equileap Global & Special Reports](#)

ILO (2008) *Guide du Bureau international du travail: Promouvoir l'équité salariale au moyen de l'évaluation non sexiste des emplois: guide de mise en œuvre*. Geneva : ISBN 978-92-2-121539-4. Online abgerufen am 31.07.2022: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/

[wcms_101322.pdf](#)

MERCIER, C. (2021) „A partir de 9h22, les femmes, qui gagnent en moyenne 16,5% de moins que les hommes, travaillent gratuitement“, Huffington Post. 3.11.2021.

MINISTRY OF LABOUR (2018) *Act for the Freedom to Choose One's Future Career: The Act in 10 Key Points*. France.

STATISTA, (2018) 2Do you think there is a pay gap between men and women in France?2. Online abgerufen am 31.07.2022: • [France: views on gender pay gap 2019 | Statista](#)

WEPS (2020) *Spotlight on public policy: France*. Online abgerufen am 31.07.2022: https://www.weps.org/sites/default/files/2020-12/CaseStudy_France_Final.pdf

WELTWIRTSCHAFTSFORUM (2021) *Global Gender Gap Report 2021*. Online abgerufen am 31.07.2022: www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

DEUTSCHLAND

BIRKE, H. D. (2019). *Trade Unions in Germany: Challenges in Times of Transition*. Friedrich-Ebert-Stiftung.

BROSE, K., GRÄBE, C. & VON PLATEN, H. (2022). „Creating Momentum For Fair Pay: Assessing Policies With Leverage.“ *European Foundation for Progressive Studies* (FEPS). Online abgerufen am 25.03.2022: https://www.jean-jaures.org/wp-content/uploads/2022/02/Policy-Study_Fair-pay_2.pdf

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND. (BMFSJ) (2019). *Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Entgelttransparenz zwischen Männern und Frauen*. Deutschland. Online abgerufen am 05.03.2022: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/137224/79c7431772c314367059abc8a3242a55/bericht-der-br-foerderung-entgelttransparenz-data.pdf>

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES (2021). *eg-check – Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben*. Germany. Online abgerufen am 31.07.2022: <https://www.eg-check.de/eg-check/DE/weichenseite/weichenseite-node.html>

STATISTISCHES BUNDESAMT (DESTATIS) (2020) Gleichstellung Beschäftigung – Gender Pay Gap. Deutschland Online abgerufen am 03.03.2022: [Gender Pay Gap - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](https://www.destatis.de/DE/Presseportal/Neuerscheinungen/Gleichstellung/Gender-Pay-Gap.html)

EUROPEAN COMMISSION. (2021). Equal Pay? Time to closet the gap! Fact Sheet. Justice and Consumers.

FRIEDRICH ALEXANDER UNIVERSITÄT (FAU), CHAIR OF ECONOMICS AND ECONOMIC THEORY & THE INSTITUTE FOR EMPLOYMENT RESEARCH (IAB) (2012). „Experimental studies on the impact of collective bargaining on the gender wage gap.“ Collective Bargaining and Equal Pay Project. Online abgerufen am 05.03.2022: <https://www.wirtschaftstheorie.rw.fau.de/tarifverhandlungen-und-equal-pay/>

GÄRTNER, D. G. (2015). Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap: Befunde aus einer qualitativen Studie. *The German Journal of Industrial Relations*, 22(3/4), 260–281. Online abgerufen am 31.07.2022: <http://www.jstor.org/stable/24575062>

LILLEMEIER, S. (2016). *Der „Comparable Worth Index“ als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gap: Arbeitsanforderungen und Belastungen in Frauen- und Männerberufen*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

KLAMMER, U. (2018). Comparable Worth: Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps. (Nr. 014). Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

MAIER, F. (2007). *The Persistence of the Gender Wage Gap in Germany*. Harriet Taylor Mill-Institute. Diskussionspapier 01, 12/2007: 16.

TONDORF, K., JOCHMANN-DÖLL, A. (2009). *Diskriminierungsfreie Tarifverträge*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

TONDORF, K., JOCHMANN-DÖLL, A. (2015). *Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de*. Hans-Böckler-Stiftung.

WSI-TARIFARCHIV, T. S. (2021). *Collective Bargaining in Germany 2020*. Annual Report, WSI, Düsseldorf.

ISLAND

BROSE, K., GRÄBE, C., & VON PLATEN, H. (2021) *Fair pay a European race to equality and equal opportunities for all*. FEPS, Policy Brief. Online abgerufen am 29.07.2022: <https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/211109%20policy%20brief%20-%20fair%20pay%20-%20final.pdf>

FFÉLAGSMÁLASKÓLI ALPÝÐU (2020) *Handbook for Union Representatives*. Online abgerufen am 29.07.2022: https://felagsmalaskoli.is/wp-content/uploads/2020/12/thyding-a-handbok-lok_en-1.pdf

GOVERNMENT OF ICELAND. (2022) *Equal Pay Certification*. Ministry of finance and economic affairs prime minister's office. Online abgerufen am 29.07.2022: [Government of Iceland | Equal Pay Certification](https://www.government.is/en/equal-pay-certification)

ÍSLENSKIR STAÐLAR (2022) *ÍST 85:2012 2012, Equal wage management system—requirements and guidance*. Online abgerufen am 31.7.2022: <https://www.stadlar.is/stadlabudin/vara/?ProductName=IST-85-2012-e>

JAFNRÉTTISSTOFA (2022) *Aðilar sem hlotið hafa vottun*. Online abgerufen am 31.7.2022: <https://www.jafnretti.is/is/vinumarkadur/jofn-laun-og-jafnir-moguleikar/listi-yfir-adila-sem-hlotid-hafa-vottun>

KVENRETTINDAFELAG (2022) *Equal pay standard: resources on gender equality in Iceland*. Online abgerufen am 29.07.2022: <https://kvenrettindafelag.is/en/resources/equal-pay-standard/>

OLAFSDOTTIR, K. & OLAFSSON, S. (2014) *Economy, politics and welfare in Iceland: Booms, busts and challenges*. Fafo-rapport 13. Oslo.

RUBERY, J. & KOUKIADAKI, A. (2018) *Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence*. Genf: International Labour Organization.

SILA, U. (2017). „Collective bargaining in Iceland: sharing the spoils without spoiling the shares“ *OECD, ECOSCOPE*. Online abgerufen am 29.07.2022: <https://oecdoscope.blog/2017/07/07/collective-bargaining-in-iceland-sharing-the-spoils-without-spoiling-the-shares/>

STATISTA (2020) „The gender pay gap in Iceland from 2008 to 2020“. Online abgerufen am 29.07.2022: [Iceland: the unadjusted gender pay gap 2020 | Statista](https://www.statista.com/chart/1000000/the-unadjusted-gender-pay-gap-2020)

SYGPELJERSKERNES SAMARBEJDE I NORDEN (2018): *Equal pay and working conditions*. Background material. Abgerufen am 29.07.2022: https://dsr.dk/sites/default/files/50/nnf_conference_210x297_gk_web_mail.pdf

TKACZ, E. (2021) „Closing the gender wage gap in Iceland“. *The Borgen Project*. Online abgerufen am 29.07.2022: <https://borgenproject.org/gender-wage-gap-in-iceland/>

WAGNER, I. (2022) „Equal Pay for Work of Equal Value? Iceland and the Equal Pay Standard“ *Social Politics* 29(2): 477–496.

WORLD ECONOMIC FORUM (2021) „These are the top 10 countries for women's rights and opportunities“. Online abgerufen am 29.07.2022: [Why are Iceland and Finland great places to be a woman? | World Economic Forum \(weforum.org\)](https://www.weforum.org/articles/2021/07/20/why-are-iceland-and-finland-great-places-to-be-a-woman/)

ITALIEN

CISL (2022) „Emilia Romagna. Lavoro, Pieri (Cisl ER): „Sono le donne a pagare maggiormente incertezza e pandemia. Si allarga ancora di più il divario di genere. Inaccettabile. Ecco le nostre proposte“ Artikel. Online abgerufen am 22.05.2022: <https://www.cisl.it/senza-categoria/emilia-romagna-lavoro-pieri-cisl-er-sono-le-donne-a-pagare-maggiormente-incertezza-e-pandemia-si-allarga-ancora-di-piu-il-divario-di-genere-inaccettabile-ecco-le-nostre-proposte/>

D'ALCONZO, G., LA ROCCA, S., MARIONI, E. (2020) „Italy: good practices to prevent women migrant workers from going into exploitative forms of labour“ *GENPROM Working Paper No. 4, Series on Women and Migration, International Labour Organization*. ILO Publishing.

EQUALTIMES (2021). „In Italy, the institutionalised exploitation of migrant care workers has been exacerbated by the pandemic“ Nachrichtenartikel. Online abgerufen am 22.05.2022: <https://www.equaltimes.org/in-italy-the-institutionalised?lang=es#YhTE2ujMI2w>

EUROFOUND (2011). „Italy: Industrial Relations in the Health Care Sector“. Eurofound publications. Online abgerufen am 22.05.2022: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2011/italy-industrial-relations-in-the-health-care-sector>

EUROPEAN PARLIAMENT (2021) “Reporting Obligations Regarding Gender Equality and Equal Pay” Study requested by the JURI committee. Online abgerufen am 29.07.2022: https://dondena.unibocconi.eu/sites/default/files/media/attach/IPOL_STU%25282021%2529698641_EN.pdf

EUROSTAT (2022). *Gender overall earnings gap*. Online abgerufen am 22.05.2022: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=teqges01 & amp;lang=en>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION (ILO), (2020) “Background note: Labour relations and COVID-19. Italy“ Kurzbericht. Online abgerufen am 22.05.2022: https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_756358/lang--it/index.htm

ILO (2019) *Closing the Gender Pay gap: What Role for the Trade Unions?* Actrav Policy Brief. Online abgerufen am 29.07.2022: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_684189.pdf

LETTLAND

EIGE (2021). *Gender Equality Index, Domain of Power*. Latvia. Online abgerufen am 22.05.2022: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/power/LV>

EIGE (2022). *Gender Statistics. Employment rate*. Online abgerufen am 22.05.2022: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrklab_lab_emplrate_gen_lfs_adhoc_fter/bar/year:2013/geo:EU28/sex:M,W/age:Y GE15

EGB (2019) „Support collective bargaining in Latvia“ Pressemitteilung. Online abgerufen am 22.05.2022: <https://www.etuc.org/en/document/support-collective-bargaining-latvia>

LULLE, A. & UNGURE, E. (2019) “Latvia: post-Soviet legacy and the impact of neoliberal ideology on collective bargaining” in *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*, MÜLLER, T., VANDAELE, K. & WADDINGTON, J. (eds.), vol. 2: 361–380 ISBN 978-2-87452-517-9.

LSM LATVIA (2021) „Eurostat: Latvia’s gender pay gap second-largest in EU“ News article. Online abgerufen am 22.05.2022: <https://eng.lsm.lv/article/economy/employment/eurostat-latvias-gender-pay-gap-second-largest-in-eu.a421061/>

LSM LATVIA (2021) „Gender pay gap continues to rise in Latvia“ Nachrichtenartikel. Online abgerufen am 22.05.2022: <https://eng.lsm.lv/article/economy/employment/gender-pay-gap-continues-to-rise-in-latvia.a409267/>

THE BALTIC COURSE (2020) „98.6% all active companies in Latvia are micro and small companies“ Riga: International Magazine for decision makers. Online abgerufen am 22.05.2022: http://www.baltic-course.com/eng/markets_and_companies/?doc=160820

POLEN

OBERSTER ARBEITSINSPEKTOR (2015) *Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 roku*. Online abgerufen am 22.05.2022: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Poland/Collective-Bargaining#:~:text=Only%20a%20minority%20of%20employees,to%20the%20national%20minimum%20wage>

CYBULKO, A. (2021) „Country report: Gender equality. How are EU rules transposed into national law? Poland“ European Network of Legal Experts in Gender Equality and the and Non-discrimination.

MAJCHROWSKA, A., STRAWIŃSKI, P. (2018) „Impact of minimum wage increase on gender wage gap: Case of Poland“. *Economic Modelling*, 70: 174–185.

POLISH CENTRAL STATISTICAL OFFICE, GUS (2018) „Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2020 roku“. Online abgerufen am 22.05.2022: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/struktura-wynagrodzen-wedlug-zawodow-w-pazdzierniku-2020-roku,4,10.html>

SPANIEN

ETUI (2021) „Collective Bargaining“, National industrial relations (Spain). Online abgerufen am 22.05.2022: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain/Collective-Bargaining>

UGT (2021). Informe Discriminación Salarial 2021. Madrid. Online abgerufen am 22.05.2022: https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_brecha_de_genero_16-02-2021.pdf

VEREINIGTES KÖNIGREICH

EQUALITY AND HUMAN RIGHTS COMMISSION (2016). „The Equality Act 2010 Code of Practice on Equal Pay.“ Vereinigtes Königreich. Online abgerufen am 04.10.2021: <http://www.equalityhumanrights.com/publication/equal-pay-statutory-code-practice>

EQUALITY AND HUMAN RIGHTS COMMISSION (2021). „Equality Act Guidance.“ United Kingdom. Online abgerufen am 04.10.2021: <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/equality-act-guidance>

EQUALITY AND HUMAN RIGHTS COMMISSION (2021). „Equal Pay Statutory Code of Practice.“ United Kingdom. Online abgerufen am 21.01.2022: <http://www.equalityhumanrights.com/publication/equal-pay-statutory-code-practice>

EQUALITY AND HUMAN RIGHTS COMMISSION (2021). „Guidance for employers about their responsibilities under the Equality Act 2010.“ Vereinigtes Königreich. Online abgerufen am 21.01.2022: <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/guidance-employers>

GOV.UK (2014). „Job evaluation and grading support (JEGS) for civil servants.“ Guidance. United Kingdom. Online abgerufen am 21.01.2022: <https://www.gov.uk/government/publications/job-evaluation-and-grading-support-jegs-for-civil-servants>

GUILLAUME, C. (2015). „Understanding the variations of unions’ litigation strategies to promote equal pay: reflection on the British case“. *Oxford University Press*.

OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS (2021). „Gender Pay Gap in the UK: 2021.“ United Kingdom. Online abgerufen am 15.01.2021: [Gender pay gap in the UK - Office for National Statistics \(ons.gov.uk\)](https://www.ons.gov.uk/gender-pay-gap-in-the-uk-2021)

TUC (2022). „Guide to: Collective Bargaining.“ Online abgerufen am 16.01.2022: <https://www.tuc.org.uk/workplace-guidance/organising-and-bargaining/collective-bargaining>

UNISON, UNITE & GMB (2017). The UNISON guidance ‘Keeping pay equal: trade union side guide to local government pay and grading reviews’.

UNISON (2018). „Delivering Equal Pay.“ Resources. Online abgerufen am 25.1.2022: [Delivering Equal Pay | Key issues | UNISON National](https://www.unison.org.uk/resources/delivering-equal-pay)

UNISON (2019). „Job Evaluation Schemes.“ Online aufgerufen am 22.01.2022: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2019/12/Job-evaluation-schemes.pdf>

UNITE THE UNION, (2018). „Pay up Campaign.“ UNITE-Aktionsplan. Online abgerufen am 23.01.2022: <https://www.unitetheunion.org/media/1477/equal-pay-pack.pdf>

ÜBERSETZTE RECHTSVORSCHRIFTEN¹⁶⁸:

Belgien. Die Verfassung Belgiens. Online abgerufen am 22.05.2022: <https://www.dekamer.be/kvcr/pdf/sections/publications/constitution/GrondwetDT.pdf>

Dänemark. Ministerium für Beschäftigung. Consolidation Act No. 899 of 5 September 2008: Consolidation Act on Equal Pay to Men and Women. Online abgerufen am 29.07.2022: <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2019/156>

Island. Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender. Online abgerufen am 29.07.2022: [Act on Equal Status and Equal Rights Irrespective of Gender.pdf \(government.is\)](https://www.government.is/library/04-Legislation/Regulation_CertificatinOfEqualPaySytems_25012018.pdf)

Island. Regulation No. 1030 of 13 November 2017 on the certification of equal pay systems of companies and institutions according to the ÍST 85 Standard. Online abgerufen am 29.07.2022: https://www.government.is/library/04-Legislation/Regulation_CertificatinOfEqualPaySytems_25012018.pdf

Italien. Italienische Verfassung. Website des italienischen Senats, online abgerufen am 22.05.2022: https://www.senato.it/documenti/repository/istituzione/costituzione_inglese.pdf

Lettland. Lettische Verfassung. Online abgerufen am 22.05.2022: https://www.constituteproject.org/constitution/Latvia_2016.pdf?lang=en

Lettland. Lettisches Arbeitsgesetz. Online abgerufen am 22.05.2022: https://likumi.lv/ta/en/en/id/26019-labour-law#_ftn1&pd=1

Lettland. Gesetz über die Entlohnung von Beamten und Angestellten von staatlichen und kommunalen Behörden. Online abgerufen am 22.05.2022: <https://www.lm.gov.lv/lv/jaunums/labklajibas-ministre-ramona-petravica-paraksta-generalvienosanos-ar-arodbiedribam>

Polen. Polnische Verfassung. Online abgerufen am 22.05.2022: <https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>

Polen. Polnisches Arbeitsgesetzbuch. Online abgerufen am 22.05.2022: <http://ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%20consolidated%201997.pdf>

Spanien. Spanische Verfassung. Online abgerufen am 22.05.2022: <https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionINGLES.pdf>

¹⁶⁸ Hierbei handelt es sich um offizielle und inoffizielle Übersetzungen von Rechtsvorschriften.

CONFEDERATION **SYNDICAT**
EUROPEAN 
TRADE UNION



MIX
Paper from
responsible sources
FSC®