



Austausch bewährter Verfahren auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung

Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Betrieben

Deutschland, 5.-6. Dezember 2011

Zusammenfassung

Rechtserklärung:

Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen geben nicht notwendigerweise die Auffassung der Europäischen Kommission wieder.

Diese Veröffentlichung wird unterstützt durch das Programm der EU für Beschäftigung und Soziale Solidarität – PROGRESS (2007-2013).

Dieses Programm wird von der Europäischen Kommission umgesetzt. Es wurde zu dem Zweck geschaffen, einen finanziellen Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Europäischen Union in den Bereichen Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit.

Dieses auf sieben Jahre angelegte Programm richtet sich an alle maßgeblichen Akteure in den 27 Mitgliedstaaten, der EFTA, dem EWR sowie den Beitritts- und Kandidatenländern, die an der Gestaltung geeigneter und effektiver Rechtsvorschriften und Strategien im Bereich Beschäftigung und Soziales mitwirken können.

Weitere Informationen unter: <http://ec.europa.eu/progress>

1. Bewährte Verfahren aus dem Gastgeberland und dem assoziierten Land

Am 5.-6. Dezember fand in Berlin ein Austausch bewährter Verfahren statt, der Konzepten zum Abbau der geschlechtsspezifischen Entgeltlücke gewidmet war. Neben dem Gastgeber Deutschland stellte auch das assoziierte Land Österreich eine bewährte Methode vor. Ergänzend dazu präsentierte die Schweiz ihr Modell, das der deutschen Praxis als Vorbild diente.

- **Deutschland**

Die in **Deutschland** vorherrschenden geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen liegen über dem EU-Durchschnitt. Um an dieses Problem heranzugehen, wurde eine Softwareanwendung namens **Logib-D (Lohnleichheit im Betrieb – Deutschland)** geschaffen, die mehrere miteinander verknüpfte Module umfasst.

Das ursprünglich als Excel-basiertes Werkzeug angebotene Programm ist seit 2009 auch online nutzbar (www.logib-d.de; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend). Die Online-Anwendung bietet Unternehmen die Möglichkeit, freiwillig **Selbstbewertungen zur Entgeltgleichheit** durchzuführen und allfällige Lohn- und Gehaltsunterschiede zu orten. Logib-D ist ein Verfahren zur Bestimmung von Lohndifferenzen, das auf anerkannten Standards der Wirtschaftsforschung (Humankapitaltheorie) beruht und keine gesetzliche Definition heranzieht. Das Werkzeug wurde nicht für die Begutachtung diskriminierender Verdienstunterschiede konzipiert und kann deshalb nicht für eine gerichtliche Verfolgung eingesetzt werden. Logib-D ist vielmehr ein proaktives Instrument, mit dem sich unternehmensspezifische Strukturen identifizieren lassen, die einen messbaren Einfluss auf die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern haben.

Nach Eingabe der Vergütungsniveaus und Ausbildungsmerkmale der weiblichen und männlichen Beschäftigten erstellt die Online-Anwendung einen standardisierten Bericht im PDF-Format, der ausgedruckt werden kann. Er enthält eine ausführliche gleichstellungsorientierte Analyse der Lohnstrukturen und allfälliger Entgeltabstände im Betrieb bzw. Unternehmensteil. Dabei werden sowohl bereinigte als auch unbereinigte Differenzen ausgewiesen¹. Die Berechnung im Logib-Modell erfolgt durch eine statistische Regressionsanalyse. Dabei wird ermittelt, wie wesentliche Faktoren – u. a. die Qualifikation – sich auf die Vergütung auswirken. Die Grundlage dieser Berechnung sind der Ausbildungsabschluss, die potentielle Berufserfahrung, die Dienstjahre, die berufliche Stellung (Hierarchie) und das Anforderungsniveau. Als zusätzliche unabhängige Variable ist auch das Geschlecht in der Regressionsfunktion enthalten. Solange keine Diskriminierung vorliegt, bleibt diese Variable ohne wesentlichen Einfluss auf die Vergütungszahlen.

¹ Die unbereinigte Entgeltlücke ergibt sich aus dem in % ausgedrückten relativen Unterschied zwischen dem Bruttostundenlohn von Frauen und Männern. Es muss zwischen *unbereinigten* (oder „*rohen*“) und den *bereinigten* Lohndifferenzen – dem „*unerklärten Rest*“, der eine potentielle *Diskriminierung* birgt – unterschieden werden. In der unbereinigten Entgeltlücke sind geschlechtsspezifische Abweichungen persönlicher Art (z. B. Alter, Ausbildung, Kinderzahl, Dienstjahre und Beruf) und im Zusammenhang mit den Arbeitsplatzmerkmalen (z. B. Wirtschaftssektor, Standort) nicht berücksichtigt.

Die mit der Online-Anwendung erstellten Ergebnisberichte bilden ggf. identifizierte Vergütungsdifferenzen auf einem „Lohngefälle-Anzeiger“ ab. Die geschlechtsspezifische Lohnlücke wird in Prozent dargestellt (von unter 5 bis über 25 %). Die Berechnungen können entweder für den gesamten Betrieb oder einzelne Abteilungen und Standorte vorgenommen werden.

In Ergänzung zu dem Werkzeug zur Selbstüberprüfung bietet das Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Unternehmen die Möglichkeit, **kostenlose Beratungen** in Anspruch zu nehmen. Dabei eröffnen BeraterInnen eine profunde Analyse des Istzustands der Entgeltgleichheit im Betrieb und erarbeiten auf das Unternehmen zugeschnittene Handlungsoptionen, um vorhandene Einkommensdifferenzen auszugleichen. Die Ergebnisse werden in einem internen Workshop präsentiert, sind streng vertraulich und werden keinesfalls veröffentlicht.

Die Beratungsleistungen stehen 200 interessierten Organisationen kostenlos zur Verfügung und werden in regelmäßigen Abständen (jeweils maximal 25 Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten) durchgeführt. Die Anmeldung erfolgt auf der Webseite www.logib-d.de. Die Logib-Vergütungsüberprüfungen einschließlich der Beratungspakete wurden von der deutschen Bundesregierung bislang mit € 1,5 Mio. gefördert. Für die Teilnahme am Beratungsprozess wird das Zertifikat „Logib-D geprüft“ vergeben.

Bisher haben über 500 NutzerInnen mit der Online-Anwendung Modellberichte zusammengestellt und ausgedruckt; 94 Unternehmen haben das Beratungspaket in Anspruch genommen, 25 Firmen sind mit dem Zertifikat ausgezeichnet worden.

Die spezifische Zielgruppe von Logib-D sind Personalverantwortliche und Mitglieder der Geschäftsführung, die ein Instrument zur Durchleuchtung ihrer Entgeltstrukturen und Zugang zu einem Beratungsangebot erhalten und die Möglichkeit haben, unternehmensspezifische Lösungen auszuloten. Die Betriebe sollen auf die Thematik der Einkommensgerechtigkeit aufmerksam und mit Konzepten zur Bereinigung von Ungleichbehandlungen in der Vergütung vertraut gemacht werden. Eine zweite Zielgruppe sind sozialpartnerschaftliche Organisationen, die in die Lage versetzt werden, auf einen Blick Auswirkungen neuer Kollektivvereinbarungen auf vorhandene (geschlechtsspezifische) Lohn- und Gehaltsstrukturen zu erkennen.

- **Österreich**

Österreich präsentierte als assoziiertes Land die im März 2011 im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes umgesetzte „Politik für Einkommenstransparenz“. In dem Gesetz sind drei Maßnahmen für ein wirksameres Vorgehen gegen den geschlechtsspezifischen Entgeltabstand vorgesehen.

Mit der ersten Maßnahme werden Unternehmen, die dauernd mehr als 1.000 ArbeitnehmerInnen beschäftigen, verpflichtet, zweijährlich einen **„innerbetrieblichen Einkommensbericht“** vorzulegen. Die ersten Berichte betrafen das Jahr 2010 und wurden den Betriebsräten bis Juli 2011 übermittelt. Das neue Instrument wird je nach Belegschaftsgröße schrittweise umgesetzt. Ab 2012 gilt die Verpflichtung auch für Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, ab 2013 für solche mit mehr als 250 und ab 2014 für alle Unternehmen ab 150 Beschäftigten. Kleinere Betriebe bleiben auch danach von der Berichtspflicht ausgenommen.

Die Einkommensberichte müssen nach den kollektivvertraglichen Verwendungsgruppen aufgeschlüsselt sein. Wenn kein Kollektivvertrag anwendbar ist, muss der Bericht dem betrieblichen Entgeltschema (Lohnniveau der verschiedenen Verwendungsgruppen) im Betrieb folgen. Ist ein solches nicht vorhanden, sind Funktionsgruppen entsprechend der betrieblichen Tätigkeitsstruktur zu bilden.

Grundsätzlich müssen die Berichte folgende Angaben enthalten:

- Anzahl der Frauen und Männer in den jeweiligen kollektivvertraglichen oder betrieblichen Verwendungsgruppen;
- Arbeitszeitbereinigte Durchschnitts- bzw. Medianeinkommen von Frauen und Männern in der jeweiligen Gruppe. Heranzuziehen ist das Gesamtarbeitsentgelt, also einschließlich Zulagen/Zuschläge, Prämien, Überstundenentgelt, Sachbezüge (lt. Steuergesetz), Provisionen, Remunerationen und Ähnliches. Ein allfälliger Aufwandersatz (z. B. Reisespesen) ist ausgenommen.

Der erste Adressat der Berichte ist der Betriebsrat. Der (Zentral-)Betriebsrat hat das Recht auf Einsicht des Einkommensberichts und sonstiger relevanter Daten. Umfang und Detailgehalt dieser Daten werden im Einzelfall festgelegt. Der Einkommensbericht kann vom Betriebsrat ggf. bis zu drei Jahre im Nachhinein vor Gericht eingeklagt werden. In Unternehmen ohne Betriebsrat ist der Bericht in einer allen ArbeitnehmerInnen zugänglichen Form aufzulegen. Bei Missachtung der betrieblichen Berichtspflicht kann der Bericht von allen Beschäftigten eingefordert werden.

Die Einführung der Einkommensberichte ging mit mehreren Umsetzungsmaßnahmen einher, um eine gute Ergebnisqualität zu sichern. Zu diesem Zweck stellte das Bundesministerium für Frauen in Zusammenarbeit mit den sozialpartnerschaftlichen Organisationen und der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine Reihe von Hilfestellungen zur Verfügung:

- Leitfaden für die Berichtserstellung mit Beispieltabellen und -kalkulationen.
- Zahlreiche kostenlose Seminare in Wien. Bei diesen Seminaren häufig gestellte Fragen wurden gebündelt mit den entsprechenden Antworten auf der Webseite der Gleichbehandlungsanwaltschaft veröffentlicht (laufende Aktualisierungen).
- Informationsbroschüre, die an alle Betriebsratsmitglieder verschickt wurde.
- Kurzhandbuch für Betriebsratsmitglieder: „Einkommensschere schließen – Was auf betrieblicher Ebene getan werden kann.“

Die zweite Maßnahme beinhaltet die Verpflichtung, **in Stelleninseraten den Kollektivlohn und die Möglichkeit der Überzahlung** anzugeben. Wird dagegen verstoßen, gibt es beim ersten Mal eine Verwarnung durch die Bezirksverwaltungsbehörde und bei weiteren Verstößen Geldstrafen von bis zu 360 € (ab 2012).

Die dritte Maßnahme betrifft die **Aufwertung der Zuständigkeiten der Gleichstellungsanwaltschaft** in Fragen der Lohn-/Gehaltsdiskriminierung. Die Erfassung der nötigen Informationen für den Nachweis von Benachteiligungen ist

ein eher schwieriges Unterfangen, da die Daten den Beschwerdeführenden – überwiegend Frauen – meist nicht zugänglich sind. Im Zuge der Novelle besteht für die Gleichbehandlungsanwaltschaft bzw. die Gleichstellungskommission die Möglichkeit, bei der Sozialversicherungsanstalt die Offenlegung von Vergütungsdaten eines (vergleichbaren) Belegschaftsmitglieds des anderen Geschlechts anzufordern.

Die drei Maßnahmen, denen ausführliche Debatten mit den sozialpartnerschaftlichen Organisationen vorausgegangen waren, sind im Nationalen Aktionsplan für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt verankert.

- **Schweiz**

Nach der Vorstellung der deutschen und österreichischen bewährten Verfahren präsentierte die **Schweiz** ihre Version von Logib, die Deutschland als Vorbild diene. Analog zu Logib-D ist **Logib-CH** ein Analysewerkzeug für eine Reihe von Aspekten: Qualifikationsmerkmale der Belegschaft (Ausbildung, Einkaufserfahrung, Dienstjahre) und Arbeitsplatzmerkmale (Anforderungen, berufliche Stellung). Mit dem Werkzeug lässt sich ermitteln, ob im betreffenden Unternehmen Frauen und Männer gleich entlohnt werden. Die Logib-Software eignet sich für Betriebe ab 50 Beschäftigten. Neben einer ausführlichen Anleitung gibt es Antworten auf häufig gestellte Fragen, sodass das Werkzeug eine einfache Handhabung und Ergebnisauswertung gewährleistet.

Ein wichtiger Unterschied zwischen Deutschland und der Schweiz, was die Anwendung und den Kontext von Logib betrifft, ergibt sich daraus, dass Entgeltgleichheit für eidgenössische Betriebe eine Voraussetzung für die Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen darstellt. Arbeitgebende können sich im Hinblick darauf mit Logib einem Selbsttest unterziehen, während Logib-D als rein freiwilliges Instrument ohne rechtsverbindlichen Charakter fungiert. Überdies ist im Schweizer Erlass zum öffentlichen Auftragswesen vorgesehen, dass Vergabebehörden Kontrollen der Vergütungsgerechtigkeit unter weiblichen und männlichen Beschäftigten des betreffenden Unternehmens anstrengen können. Die Vergabebehörde hat die Möglichkeit, diese Aufgabe an das Gleichstellungsbüro des Bundes, des Kantons oder der Kommune zu übertragen. Folgende (Straf-)Maßnahmen sind vorgesehen:

- Vertragsstrafe;
- Ausschluss aus dem Vergabeverfahren, Aufhebung erteilter Zuschläge, Auflösung des Vertrags;
- Teilnahmeberechtigung an neuen Bundesvergabeverfahren erst nach Nachweis der Lohngleichheit.

2. Situation in den Teilnehmerstaaten

Dieser Abschnitt beruht auf den Daten und Angaben in den Stellungnahmen, die von institutionellen VertreterInnen bzw. externen ExpertInnen der am Seminar beteiligten Staaten verfasst wurden.

Neben Deutschland und Österreich nahmen folgende Staaten am Seminar teil: Bulgarien, die Ehemalige Jugoslawische Republik Mazedonien, Estland, Irland, Kroatien, Luxemburg, Malta, Norwegen, Rumänien, Schweden, Serbien, die Slowakei, Spanien und die Tschechische Republik. In diesen Staaten wurden die Grundsätze der Gleichbehandlung und der Vergütungsgerechtigkeit für Frauen und Männer sowie das Prinzip vom „gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ auf verschiedenen Ebenen umgesetzt und im rechtlichen sowie kulturellen Kontext verankert. Die meisten der Teilnehmerländer haben das Konzept der Entgeltgerechtigkeit in Gesetzes- und Politikinstrumente aufgenommen.

Die vormals sozialistischen Staaten – Bulgarien, Kroatien, die Tschechische Republik, Estland, die Ehemalige Jugoslawische Republik Mazedonien, Rumänien, Serbien, Slowenien und die Slowakei – weisen einige übereinstimmende Muster auf. Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in vielen dieser Staaten ist auffällig groß und hängt mit der „neuen“ kapitalistischen Arbeitsmarktorganisation seit 1989 und der Vernachlässigung der Gleichstellungsbelange im Zuge der Wende zusammen. Der Umstieg auf den Kapitalismus verstärkte bzw. machte eine Reihe von geschlechtssensiblen Ungleichstellungen sichtbar (u. a. horizontale und vertikale Trennung, Lohnabstand zwischen Frauen und Männern), die bereits in der forcierten Vollbeschäftigung und im zentral gesteuerten Einkommens- und Preisgefüge der zentralwirtschaftlichen Ordnung unter dem Sozialismus vorhanden waren – ungeachtet der vorgeblichen Gleichstellung und Emanzipation der Frauen. Der Umbau der Arbeitsmärkte in den 1990er-Jahren trug in mehreren der betroffenen Staaten zur Verfestigung von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen bei (u. a. Lohnlücke) und mündete in Geschlechterdiskriminierung und einer unsicheren Arbeitsmarktstellung für alle Frauen.

In besonderem Maße trifft dies u. a. auf die Tschechische Republik, Bulgarien und Estland zu, die im EU27-Vergleich zu den Staaten mit der größten Einkommensschere gehören.

In der **Tschechischen Republik** entfällt ein Gutteil der Arbeitsplätze im staatlichen und öffentlichen Sektor auf Frauen. Ähnliches gilt für Dienstleistungsberufe, allen voran bei öffentlichen Versorgungsdiensten (Gesundheitswesen, Bildung, Sozialfürsorge). Die Einkommenssituation in diesen Bereichen ist im Allgemeinen schlechter als auf dem Privatsektor. Überdies finden sich tschechische Frauen im Geschlechtervergleich überdurchschnittlich oft in prekären Arbeitsverhältnissen wieder, und obwohl gegenwärtig aufgrund der Wirtschaftskrise die männliche Arbeitslosenquote (erstmals) höher ist, entfällt die Mehrheit der Langzeitarbeitslosen nach wie vor auf Frauen.

In **Bulgarien** lag das geschlechtsspezifische Lohngefälle 2011 bei 25,1 %, wie aus den repräsentativen Sozialdaten der letzten Runde (R5) der Europäischen Sozialerhebung (ESS) hervorgeht. Auf markantesten ist der Abstand im mittleren Karriereabschnitt, was hauptsächlich daran liegen dürfte, dass diese Zeit mit der Familiengründungsphase zusammenfällt. Gesellschaftliche Rollenzwänge, die Frauen die Kindererziehung überantworten, sind eine mögliche Erklärung dafür, dass Frauen bevorzugt Arbeitsplätze anstreben, die einen besseren Ausgleich zwischen Erwerbs- und Familienleben zulassen, und dafür niedrigere Löhne/Gehälter in Kauf nehmen. In **Estland** betrug 2010 die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von Frauen und Männern 30,4 %.

Auch in der **Slowakei** vergrößert sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle ständig, zwischen 1997 und 2009 von 21,5 auf 25,3 %. Betroffen sind sämtliche Altersgruppen,

am weitesten geht die Schere allerdings in der Gruppe der 35- bis 39jährigen auseinander: Dort verdienen Frauen fast um ein Drittel weniger. Ähnlich das Bild in der **Ehemaligen Jugoslawischen Republik Mazedonien**, wo der Lohnabstand an die 20 % beträgt. Als wichtigste Gründe für die geschlechtssensiblen Lohnunterschiede sind direkte Diskriminierung, Stereotype, Trennung nach Sektoren und Berufsgruppen, nicht-lineare Karriereverläufe aufgrund von Kinderbetreuungszeiten und von Traditionen beeinflusste Entscheidungen zu Frauenberufen zu nennen. Laut einer aktuellen von der Weltbank durchgeführten Bewertung der Arbeitsmarktlage lässt sich der geschlechtsspezifische Lohnabstand in der Ehemaligen Jugoslawischen Republik Mazedonien zu 83 % nicht rational erklären – ein Hinweis auf Diskriminierung weiblicher Arbeitskräfte.

Es muss bedacht werden, dass diese **Statistiken sich immer nur auf die formale/reguläre Wirtschaft beziehen**. Die Lagebeurteilung in der häufig sehr umfangreichen Schattenwirtschaft gestaltet sich schwierig.

In **Serbien** etwa, wo nach wie vor ein beträchtlicher Anteil der Arbeit auf den informellen Sektor entfällt (33 %), kann nicht erwartet werden, dass Betroffene lückenlos zuverlässige Angaben zu ihren Einkünften machen; die Beträge sind deshalb häufig unterschätzt. Unter Selbständigen und ihren Beschäftigten besteht ein stärkeres Risiko der Diskriminierung gegenüber Frauen, als es in den eindeutigen Regeln der sozialistischen Ära der Fall war, wie sie auch heute noch im öffentlichen Sektor und in Staatsbetrieben gelten.

In **Rumänien** hat sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle zwischen 2000 (17 %) und 2009 (8 %) nahezu halbiert. Im Vergleich zu den landesweiten Durchschnittseinkünften bestehen beträchtliche Vergütungsunterschiede zulasten der Frauen in der Industrie (72 %) und auf dem Finanz- und Versicherungssektor (73 %). In hochgradig weiblich besetzten Sektoren ist nach wie vor eine starke Diskrepanz zu beobachten: Bildung (88 %), Einzel- und Großhandel (82 %), Gesundheits- und Sozialhilfewesen (88 %). Was den Lohnabstand anbelangt, sind die Verhältnisse im öffentlichen Sektor weniger frauenfreundlich als in der Privatwirtschaft (16 % gegenüber 11 %).

In **Kroatien** liegt die durchschnittliche Vergütung von Frauen nach Daten des Statistikamtes im Jahr 2009 bei 89,4 % der männlichen Einkünfte – was einem Abstand von 10,6 % entspricht. In früheren Jahren waren die Werte ähnlich. Die Daten basieren auf den Bruttomonatseinkommen in rechtlich eigenständigen Einheiten und auf Einkommensangaben von ArbeitgeberInnen.

Anders die Lage in **Malta**: Zwar ist die weibliche Erwerbsquote im Land sehr niedrig, doch das offizielle geschlechtsspezifische Lohngefälle, im Vierjahresintervall in Erhebungen zur Arbeitseinkommensstruktur berechnet, zählt zu den niedrigsten in der Union: 8,6 % im Jahr 2008, im Folgejahr gar nur 6,9 %. In den Jahren davor war die Zahl offiziellen Statistiken zufolge noch geringer: 3 % im Jahr 2006 – zum damaligen Zeitpunkt in der EU-27 offenbar der beste Wert.

Was die übrigen am Seminar beteiligten Staaten betrifft, ist die Lage in **Norwegen** vergleichbar mit jener in Deutschland und Österreich. Norwegische Frauen können im Durchschnitt mit 85 % der Vergütung von Männern rechnen (bereinigt um Teilzeitfaktoren). Der Geschlechterabstand erklärt sich in erster Linie aus der bestehenden Segregation in den (Aus-)Bildungssystemen und infolgedessen auf dem Arbeitsmarkt. Im öffentlichen Dienst ist ein höherer Frauenanteil zu verzeichnen, im Privatsektor wiederum ein höherer Anteil männlicher Beschäftigter. Die Löhne und

Gehälter der Privatwirtschaft sind im Allgemeinen höher, zudem besteht dort eine größere Kluft zwischen Frauen und Männern.

Die unbereinigte Entgeltlücke **Spaniens** (17,9 %) entspricht dem EU-Durchschnitt (17,7 %; Eurostat 2011, Stand 2006).

In **Irland** beträgt die durchschnittliche geschlechtsspezifische Einkommensschere 17,1 %, also etwas unter dem EU-Durchschnitt (2008). In den letzten Jahren ist jedoch ein Anwachsen der Kluft zu beobachten, wie anhand einer komplexen Reihe von Faktoren erhoben wurde: Niedrigere Qualifikationen, Fertigkeiten und Erfahrungen von Frauen, Gehaltsstrukturen und Vergütungsschemata, geschlechtsspezifische Aufteilung der Berufsfelder, unterschiedliche Arbeitszeiten und Betreuungsverpflichtungen für Frauen. Die familiären Verantwortungen und das ungenügende Kinderbetreuungsangebot spielen dabei eine wichtige Rolle. Insgesamt gibt es eine unerklärte Lücke von beinahe 8 %, hervorgerufen entweder von nicht erhobenen Faktoren oder durch Diskriminierung. Das aktuellste Datenmaterial weist darauf hin, dass die Entgeltlücke in Irland größer wird, nachdem sich die Entwicklung im letzten Jahrzehnt allmählich gebessert hatte. Einen ähnlich hohen Wert weist die unbereinigte geschlechtsspezifische Lohnlücke in **Spanien** auf (17,9 %).

Luxemburg verzeichnet im Vergleich zu anderen europäischen Staaten eine zufriedenstellende Entgeltgleichheit: Laut dem von Eurostat verwendeten Stundenlohn-Indikator liegt das geschlechtsspezifische Lohngefälle seit 2007 unverändert bei ca. 12,5 % (Differenz von durchschnittlich 12,5 % im Bruttostundenlohn von Männern und Frauen).

In **Schweden** beträgt der Lohnabstand an die 15 %, das Ergebnis einer außerordentlich positiven Entwicklung, die noch vor den 1990er-Jahren eingesetzt hatte. Die zentralen Kollektivabkommen seit Beginn der 1960er-Jahre und bis in die Mitte der 1980er-Jahre wiesen eine bis dahin unerreicht starke Gleichstellungsorientierung auf, mit eindeutigen Resultaten: Im genannten Zeitraum sank der Lohnabstand von 40 auf 20 %.

3. Die Diskussionen während des Seminars im Überblick

Die Diskussionen im Seminarverlauf waren vor allem der Frage gewidmet, inwieweit sich Elemente der vorgestellten deutschen und österreichischen Konzepte **übertragen** lassen oder zumindest Anhaltspunkte für zukünftige Politikarbeit und Interventionen liefern können. Alle beteiligten Staaten stimmten darin überein, dass die **Erfahrungen aus Deutschland Österreich gleichermaßen interessante Beispiele für den Umgang mit dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle liefern** und als überaus wertvolle Instrumente zur Erzielung zuverlässiger Daten und zur Abwicklung multivariabler Analysen angesehen werden können.

Die österreichische Vorgehensweise zur Transparenzsteigerung war aus Sicht mehrerer Staaten besser übertragbar, da sich die Einkommensberichte und auch die verpflichtenden Gehaltsangaben in Stelleninseraten ohne großen Aufwand umsetzen lassen. Dem österreichischen System der Einkommensberichterstattung wurde ein ausreichendes Maß an Flexibilität attestiert. Dieses Modell enthält zudem unkomplizierte und leicht übertragbare Monitoringprozesse, die Unternehmen die Möglichkeit eröffnen, bewährte Verfahren zu begünstigen und entsprechende Anreize

zu schaffen. Hinsichtlich der im deutschen Logib-D veranschaulichten präzisen Begutachtung der Einkommensschere lautete der Befund hingegen, dass spezifischere Daten zu den ArbeitnehmerInnenmerkmalen vonnöten sind, um Vergütungsdiskrepanzen zu erklären. Das Instrument setzt anspruchsvolle Mechanismen voraus, um zu ergründen, welche dieser Merkmale für das Einkommensgefälle verantwortlich sind. Insofern sind einige wichtige Hürden zu nennen, die der Übertragbarkeit der deutschen Verfahrensweise entgegenstehen: Mangelnde Kapazitäten und das Fehlen geeigneter Instrumente und Mechanismen für die Datenerfassung mit eigenem Genderschwerpunkt. Es wäre erforderlich, die Umsetzung mit einer soliden Mitwirkung der zuständigen Akteurinnen und Akteure sowie mit Kommunikationskampagnen zu untermauern.

Ein wichtiger Punkt, der in der Diskussion zur Sprache kam, betrifft die **notwendige Sensibilisierung** bezüglich der geschlechtsspezifischen Lohnlücke. Gegenwärtig stellt dies in den meisten Teilnehmerstaaten offenbar kein Politikthema dar. Eine weitere Feststellung lautet, dass der Lohnabstand zwischen Frauen und Männern in der Öffentlichkeit nicht immer vollständig verstanden wird, da es sich um ein komplexes, mehrdimensionales Thema handelt, das spezifische Informationen und Berechnungsverfahren erfordert.

Daraus folgt, dass die Frage des geschlechtsspezifischen Lohngefälles nicht ausschließlich von TechnikerInnen diskutiert werden sollte, sondern dass auch eine Kommunikation mit **BürgerInnen und einer breiten Palette von Interessenvertretungen** stattfinden muss – u. a. Regierungsorganen, Gewerkschaften und ArbeitgeberInnenverbänden –, mit dem Ziel, Vernetzungen und Synergien Vorschub zu leisten. In dieser Hinsicht sind Kontakte mit sozialpartnerschaftlichen Organisationen wesentlich, ebenso wie die Bereitschaft der Regierung, Debatten einzuleiten. Die offenen Diskussionen zur Einkommensschere, wie sie infolge der Novelle zum österreichischen Gleichbehandlungsgesetz stattfanden, wurden als ein überaus positives Beispiel bewertet, da sie ein wichtiges gemeinsam getragenes Resultat zu Tage förderten und bewusstseinsbildend wirkten.

Die Rolle der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Österreich bzw. des Ministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Deutschland veranschaulichte die Bedeutung der Regierungsorgane für die **Kapazitätenförderung zugunsten von Unternehmen**. Die Sensibilisierung für die Ursachen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke und die Möglichkeiten zu deren Eindämmung ist wesentlich in diesem Zusammenhang. Sie ist wichtig, da es sich bei der Entgeltlücke um ein komplexes Problem handelt, das ein mehrschichtiges Konzept erfordert, um gegen die vertikale, sektorale und berufliche Trennung, gegen die ungleiche Verteilung der Haushalts- und Familienverantwortungen, gegen die Unterbewertung von Arbeit sowie gegen die gesellschaftlichen Prozesse, Normen und Werte vorzugehen, die Diskriminierung und Verdienstunterschiede verstärken.

Gleichzeitig wurde festgehalten, dass den **sozialpartnerschaftlichen Organisationen eine essenzielle Rolle** zukommt, und zwar v. a. aus drei Gründen: Sie tragen zu einem besseren Verständnis der geschlechtsspezifischen Lohnlücke bei und fördern das entsprechende Problembewusstsein; sie leisten thematische Informationsarbeit für ArbeitnehmerInnen und bieten Aufklärung über mögliche Abstellmaßnahmen bei wahrgenommener Diskriminierung; und nicht zuletzt schaffen sie bessere Voraussetzungen für Kollektivvertragsverhandlungen im Hinblick auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles.

In der Diskussion wurde weiters hervorgehoben, dass die **unterschiedlichen Ausgangssituationen der jeweiligen Länder** – insbesondere hinsichtlich der politischen und kulturellen Wertung der Gleichstellung in der Arbeitswelt – gebührend berücksichtigt werden müssen. In vielen Staaten muss noch viel unternommen werden, und die meisten Staaten stimmten darin überein, dass es für die Übernahme der präsentierten bewährten Verfahren notwendig wäre, abhängig von nationalen Regelungen Anpassungen vorzunehmen. Beispielsweise wäre der freiwillige Anhörungsprozess bei Logib-D rein formal betrachtet auf alle Staaten umlegbar, würde aber u. U. auf Widerstand stoßen, wenn die Politikkultur wenig Transparenz aufweist oder politische Unterstützung fehlt.

Der Zwiespalt zwischen **freiwilligen und verpflichtenden** Regelungen wurde in den Diskussionen ebenfalls angesprochen, und es zeigten sich länderspezifische Abweichungen. Der freiwillige Charakter der deutschen Praxis ist ein Punkt, der in einigen Staaten Schwierigkeiten bereiten könnte, was die Umsetzung und eine möglicherweise geringe Inanspruchnahme durch die Betriebe betrifft. In diesem Fall wurden gesetzliche Verpflichtungen als mögliches Mittel erachtet, Mechanismen gegen Lohndiskriminierung in der Arbeitswelt zu fördern und abzusichern. Aus Sicht anderer Staaten wäre ein Instrument mit Pflichtcharakter hinderlich mit Blick auf die Arbeitsplatzschaffung.

Bezüglich der Übertragbarkeit der vorgestellten Konzepte machten einige Staaten auch auf die schwierige Situation und den Ressourcenmangel in Zeiten der **Wirtschaftskrise** aufmerksam. Einige TeilnehmerInnen führten ins Treffen, dass die Schwere der Wirtschaftskrise und das Ausmaß der Arbeitslosigkeit wenig Spielraum lassen, um in der öffentlichen und politischen Debatte von diesen beiden Problemen abweichende Themen anzusprechen. Andere äußerten sich optimistischer, aber allgemein wurde betont, dass die vorgestellten Instrumente auf den jeweiligen nationalen Kontext abgestimmt werden müssen.

Nicht zuletzt wurde in der Diskussion betont, dass der Verfügbarkeit **hochwertiger Daten** zur geschlechtsspezifischen Entgeltlücke eine große Bedeutung zukommt. Wie bereits erwähnt, stellt der Einkommensabstand zwischen Männern und Frauen ein vielschichtiges Phänomen dar, das spezifische Methoden erfordert. Es gilt außerdem, auf eine sachgerechte Erfassung und Auswertung der Daten zu achten.

4. Schlussfolgerungen

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere im Zusammenhang mit Löhnen und Gehältern, ist ein wichtiger Bereich für die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle spiegelt in erster Linie die Unterschiede hinsichtlich der von Frauen und Männern ausgeübten Arbeitsformen wider (objektive Faktoren). Frauen sind überwiegend in Sektoren (z. B. Gesundheitswesen, Bildung und öffentliche Verwaltung: mehr als 40 % aller erwerbstätigen Frauen) beschäftigt, in denen die Arbeit geringer bewertet und schlechter bezahlt wird, als es in männerdominierten Sparten der Fall ist. Hinzu kommt, dass Frauen vielfach in Positionen mit mittleren bis geringen Qualifikationserfordernissen eingesetzt werden, mit weniger Arbeitsstunden als Männer und einem geringeren Überstundenaufkommen. Folglich verdienen Frauen häufig weniger für gleichwertige Arbeit.

Vergütungsdifferenzen bestehen aber auch innerhalb einzelner Sektoren und bei identischen Produktivitätsstandards; in diesen Fällen handelt es sich um direkte Geschlechterdiskriminierung. Unter direkter Lohndiskriminierung ist eine systematische Vergütungsbenachteiligung bestimmter Beschäftigtengruppen aufgrund individueller, von der Produktivität unabhängiger Merkmale (z. B. Geschlecht, Rasse) zu verstehen.

Auf europäischer Ebene ist es erforderlich, eine Reihe von Maßnahmen zu ergreifen, um den Einkommensabstand zwischen Frauen und Männern zu verringern und ausführlichere Analysen zu sämtlichen Einflussfaktoren von Entgeltbenachteiligungen zu Tage zu fördern.

Das Seminar zum Austausch bewährter Verfahren lieferte wertvolle Beiträge hinsichtlich der Möglichkeiten, gegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle vorzugehen. Die beiden im Seminar vorgestellten und debattierten bewährten Praxisbeispiele verdeutlichten Handlungsmöglichkeiten, die gute Ergebnisse realisierbar machen. Zu den wichtigen Schlussfolgerungen zählen:

- Die von Deutschland und Österreich vorgestellten Instrumente eröffnen wertvolle Ansatzpunkte, um **die Rolle der ArbeitgeberInnen** in der Eindämmung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke zu **verstärken**.
- Die **sozialpartnerschaftlichen Organisationen** spielen eine **wesentliche Rolle**, um die Problematik des Entgeltabstands in der Politikagenda aufzuwerten. Die beiden im Seminar vorgestellten Konzepte sind in der Lage, ihre Position und ihre Verhandlungskapazität bei Kollektivvereinbarungen zu stärken.
- Die **beiden begutachteten Instrumente sind kombinierbar** und wirken potentiell komplementär.
- Es ist angezeigt, **diese Maßnahmen in breitere Strategien einzuflechten**, die auf die Ursachen der geschlechtsspezifischen Einkommensschere abzielen (u. a. horizontale Trennung, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Ungleichverhältnisse bei Entscheidungsfindungen).
- Es ist wichtig, eine **lebenszyklusorientierte Vorgangsweise** einzuschlagen (d. h. beispielsweise Berücksichtigung der Folgen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern).
- Es ist von großer Bedeutung, über **hochwertige Daten** zum geschlechtsspezifischen Einkommensabstand zu verfügen; unbereinigte und bereinigte Indikatoren müssen gleichermaßen erfasst sein. Allerdings müssen Daten nicht nur verfügbar sein, sondern auch sachgerecht ausgelegt und analysiert werden, um ein umfassendes Problemverständnis herzustellen.
- Es gilt, **Geschäftsszenarien zu Geschlechtergleichstellung und Vergütungsgerechtigkeit** sichtbar zu machen und den Nutzen gleichstellungsfreundlicher Initiativen in Betrieben herauszustellen.
- Es ist notwendig, **gleichstellungspolitische Maßnahmen in Krisenzeiten aufrecht zu erhalten**.