



Programm „Voneinander Lernen“ auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung

Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

Belgien, 20.-21. Oktober 2016

Zusammenfassung



Der Inhalt der vorliegenden Veröffentlichung gibt nicht notwendigerweise die Auffassung der Europäischen Kommission wieder.



Diese Veröffentlichung wird unterstützt durch das EU-Programm Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014-2020.

Dieses Programm wird von der Europäischen Kommission umgesetzt. Sein Ziel ist es, einen Beitrag zur Weiterentwicklung eines Raums zu leisten, in dem die Gleichstellung und die Rechte von Personen – wie sie im Vertrag, in der Charta und in internationalen Menschenrechtsübereinkommen verankert sind – gefördert und geschützt werden.

Weitere Informationen unter: http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/rec/index_en.htm

Einleitung

Das Seminar fand am 20.-21. Oktober 2016 in Brüssel statt und widmete sich bewährten Verfahren, um gegen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern anzugehen. Auch wenn in einigen EU-Staaten Fortschritte erzielt wurden, besaß das Seminar angesichts der tief verwurzelten Problematik eine besondere Relevanz. Die im Gastgeberland Belgien in einem einschlägigen Gesetz von 2012 beschlossenen Maßnahmen bzw. deren praktische Umsetzung bildeten den Seminarschwerpunkt. VertreterInnen und Fachleute aus 17 weiteren Mitgliedstaaten nahmen teil, darunter Deutschland, Estland, Frankreich, Griechenland, Irland, Kroatien, Litauen, Malta, den Niederlanden, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, der Slowakei, Spanien und der Tschechischen Republik. Die Europäische Kommission und das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen wirkten ebenfalls mit.

1. Bewährte Verfahren im Gastgeberland: Belgiens Gesetz zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

1.1 Hintergründe

In Belgien lag der geschlechtsspezifische Verdienstabstand 2014 (lt. Eurostat) mit 9,9 % unter dem EU-28-Durchschnitt von 16,7 %. Die Tendenz ist seit über einem Jahrzehnt – leicht – rückläufig. In den institutionellen Lohnfindungsmechanismen Belgiens besitzt die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter eine lange Tradition, die auf eine Kollektivvereinbarung zur Entgeltgleichheit aus dem Jahr 1975 zurückgeht. Die sozialpartnerschaftlichen Organisationen haben eine Reihe branchenübergreifender und nationaler Abkommen zur Eindämmung der Geschlechterkluft im Zusammenhang mit den Systemen zur Berufsklassifizierung unterzeichnet. Gemeinsam mit dem Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern (IGVM) erarbeiteten sie im Jahr 2005 themenbezogenes Bildungsmaterial. Das neue, 2012 verabschiedete Gesetz zur Entgeltgleichheit stellt insofern eine Anerkennung dieser früheren sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen durch das Parlament dar. Zugleich markiert es eine Aufwertung in Bezug auf die Normenhierarchie, auch deshalb, weil erstmals verbindliche Anforderungen erlassen werden.

1.2 Die wichtigsten Bestimmungen des Gesetzes

Das Gesetz zur Entgeltgleichheit verankert fünf Verfahrensweisen im Zusammenhang mit dem sozialen Dialog auf föderaler, sektoraler und betrieblicher Ebene.

- **Föderale Ebene:** Der Nationale Arbeitsrat (NAR/CNT) und der Zentrale Wirtschaftsrat (CRB/CCE) müssen seit 2014 alle zwei Jahre in einem „Technischen Bericht“ die Entwicklungen hinsichtlich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles protokollieren. Die Erkenntnisse sollen bei branchenübergreifenden Tarifverhandlungen als Gesprächsgrundlage für

Maßnahmen zur Eindämmung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern dienen.

- **Sektorale Ebene:** Der Föderale Öffentliche Dienst erhielt den Auftrag, die Mechanismen der beruflichen Einstufung in sämtlichen Branchen im Hinblick auf ihre geschlechtsneutrale Ausrichtung zu überprüfen und ggf. Reformempfehlungen auszusprechen. Grundlage des Vorgangs ist eine Checkliste mit zwölf Punkten, die in Zusammenarbeit mit externen Fachleuten erstellt wurde. Dieses Kontrollverfahren ist mittlerweile eine dauerhafte Verpflichtung des Föderalen Öffentlichen Dienstes in Bezug auf alle neuen, von den sozialpartnerschaftlichen Organisationen vereinbarten Klassifizierungssysteme. 2015 wurden 3/4 der 165 überprüften Mechanismen als zufriedenstellend beurteilt. Daneben wurden 90 neue Vereinbarungen registriert. Geschlechtsspezifische Berufsbezeichnungen wurden beanstandet und die entsprechenden Abkommen mussten überarbeitet werden. Falls in den wiederholten Konsultationen während der folgenden Monate kein Fortschritt erreicht wird, wird eine Liste mit den Sektoren veröffentlicht, die die Vorgaben nicht erfüllen.
- **Betriebliche Ebene:** In Belgien müssen Unternehmen ab 20 vollzeitäquivalenten Beschäftigten eine jährliche Sozialbilanz erstellen. Das Gesetz zur Entgeltgleichheit schreibt nun vor, dass die Daten – u. a. zur Personalentwicklung, zu den Arbeitszeiten und den Weiterbildungsangeboten – nach Geschlechtern aufgeschlüsselt werden. Diese Berichte sind öffentlich zugänglich. Betriebe ab 50 Beschäftigten müssen zudem alle zwei Jahre einen je nach Unternehmensgröße mehr oder weniger umfangreichen Bericht zur Entgeltstruktur veröffentlichen, aufgeschlüsselt nach Frauen und Männern. An die 7.000 Unternehmen sind von diesem Erfordernis betroffen. Auf der Grundlage des Berichts ist mit dem Betriebsrat bzw. der Gewerkschaftsvertretung zu prüfen, ob ein Aktionsplan zur Herstellung einer geschlechtsneutralen Entgeltstruktur notwendig ist. Der Plan ist ggf. alle zwei Jahre zu bewerten. Eine weitere Bestimmung im neuen Gesetz sieht vor, eine betriebliche Schlichtungsstelle zu bestellen. Sie soll die Gespräche sowie die Ausarbeitung des betrieblichen Aktionsplans unterstützen.

1.3 Auswirkung des Gesetzes

Für eine umfassende Beurteilung, in welchem Umfang sich das neue Gesetz auf die Entwicklung der Entgeltgleichheit auswirkt, ist es zu früh. Auf föderaler Ebene wurde aufgrund der neuen Offenlegungserfordernisse im zweijährlichen Technischen Bericht der Gleichstellungsausschuss des NAR/CNT sowie des CRB/CCE neu aktiviert. Die Überprüfung des Systems zur beruflichen Einstufung bot eine wichtige Gelegenheit, Defizite in bestehenden, teilweise über 30 Jahre alten Mechanismen aufzuzeigen. Die von den Fachleuten entwickelten Prüfkriterien sind detailliert und enthalten nützliche Anhaltspunkte für die Erwägungen der sozialpartnerschaftlichen Organisationen. Der Überprüfungsvorgang selbst erfordert jedoch weitere Diskussionen. Die Auswertung der Sozialbilanzen 2014 ergab, dass trotz teilweise unvollständiger oder aus Datenschutzgründen nicht offengelegter Daten einige interessante Schlussfolgerungen gezogen werden können. So zeigte eine Studie, dass in 69 % von 2000 untersuchten Unternehmen Frauen einen niedrigeren Stundenlohn erhalten als Männer. Die Berichte zur Entgeltstruktur sind nicht öffentlich, nach Gewerkschaftsangaben habe aber in einigen Regionen jedes vierte Unternehmen dem Betriebsrat einen Bericht vorgelegt.

1.4 Stärken und Schwächen des Gesetzes

Zu den Stärken des neuen Gesetzes zählt, dass sich die Umsetzung auf die sozialpartnerschaftlichen Organisationen stützt. Es fungiert als wichtiges Instrument zur Sensibilisierung, schafft Raum für gemeinsame Überlegungen und fördert den Dialog zur Entgeltgleichheit auf allen Verhandlungsebenen. In manchen Kommentaren wird angeregt, dass stärkere Mechanismen zur Fortschrittskontrolle oder der Rückgriff auf tatsächliche Sanktionen zielführend wären. Trotz verschiedener Beschränkungen in der Konzeption und obwohl der öffentliche Sektor und kleinere Unternehmen von den Vorkehrungen ausgespart bleiben, handelt es sich um ein bedeutendes Engagement eines Mitgliedstaats, gemeinsam mit den sozialpartnerschaftlichen Organisationen einige der strukturellen Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu orten und zu beseitigen.

2. Situation in den übrigen teilnehmenden Staaten¹

Österreich weist einen geschlechtsspezifischen Verdienstabstand von 22,9 % (Eurostat, 2014) auf und zählt damit europaweit zu den Ländern, in denen das Phänomen am stärksten ausgeprägt ist. 2011 wurden im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes zwei neue Maßnahmen verabschiedet, um die Transparenz der Vergütungssysteme zu verstärken. Erstens müssen Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten seit 2014 alle zwei Jahre einen „Einkommensbericht“ vorlegen. Dieser muss Aufschluss geben über die Anzahl der Frauen und Männer in den verschiedenen Verwendungsgruppen sowie über das arbeitszeitbereinigte Durchschnitts- oder Medianarbeitsentgelt. Der Einkommensbericht ist dem Betriebsrat bzw. – in Betrieben ohne Belegschaftsvertretung – den ArbeitnehmerInnen zu übermitteln. Die zweite Maßnahme betrifft die Einkommensinformation in Stelleninseraten. Seit 2012 muss für jeden ausgeschriebenen Arbeitsplatz das geltende Mindestentgelt ausgewiesen werden. Es gibt eine Strafbestimmung für nicht-konforme Inserate. Das Bundesministerium für Bildung und Frauen veröffentlichte außerdem einen Leitfaden zur Erstellung des Einkommensberichts und bot Unternehmen entsprechende Schulungen an. 2015 ergab eine Evaluierung, dass die Mehrzahl der Unternehmen den Bericht erstellt und dem Betriebsrat übermittelt hatte. Doch in den wenigsten Fällen waren strukturierte Maßnahmen ergriffen worden, um die geschlechtsspezifische Lohnlücke zu verringern. Hinzu kommt, dass die meisten österreichischen Unternehmen weniger als 150 Beschäftigte zählen und die Reichweite der Bestimmungen dadurch begrenzt bleibt.

In **Kroatien** betrug das geschlechtsspezifische Lohngefälle 2012 laut Eurostat 18 %, mit einer großen sektoralen Schwankungsbreite. Im Gleichstellungsgesetz ist die verpflichtende Offenlegung nach Frauen und Männern aufgeschlüsselter Statistiken vorgesehen, allerdings ohne Strafmaßnahmen für den Fall der Nichteinhaltung. Das Arbeitsgesetz und das Gesetz zum Diskriminierungsschutz verbieten Diskriminierung am Arbeitsplatz. Die Ombudsstelle für Gleichstellungsfragen ist ein

¹ Ausführliche Informationen zu den teilnehmenden Ländern finden sich auf der Seminar-Webseite: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/good-practices/index_de.htm

unabhängiges Organ zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten, unterstützt durch ein entsprechendes Amt auf Regierungsebene. Es gibt kein Präzedenzrecht zur Entgeltgleichheit und bislang lediglich vier Verfahren in Fällen von Geschlechterdiskriminierung – jedoch ohne Erfolg. Im früheren Jugoslawien wurde das DoppelverdienerInnenmodell gefördert, weshalb das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen wird. Angesichts dessen würde mehr gesetzliche Regulierung zur Entgeltgleichheit wahrscheinlich wirkungslos bleiben. Es könnten andere Konzepte wie ein Pflichtenkatalog für Tarifverhandlungen erwogen werden. Das momentane Hauptaugenmerk gilt dem Aufbau eines neuen Bildungs- und Qualifikationsrahmens.

In der **Tschechischen Republik** beträgt das geschlechtsspezifische Lohngefälle 22 % (Eurostat), wobei die Kluft in bildungsintensiven Sparten besonders groß ist. Es gibt keine spezifischen Gesetzesvorkehrungen, um ArbeitgeberInnen zu ermutigen, die geschlechtsspezifische Lohnlücke zu beobachten bzw. Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Das Antidiskriminierungsgesetz aus dem Jahr 2009 nennt Grundsätze für die Gleichbehandlung und Entgeltgerechtigkeit; das Arbeitsgesetz wiederum nimmt Bezug auf das Konzept des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Die Arbeitsaufsichtsbehörde hat die Möglichkeit, bei Anzeigen wegen Entgeltdiskriminierung eine Strafe gegen die/den ArbeitgeberIn zu verhängen. Doch obwohl Entgeltdiskriminierung vorkommt, scheuen ArbeitnehmerInnen davor zurück, rechtliche Schritte zu ergreifen, ganz abgesehen von der schwierigen Beweisführung und davon, dass Lohnangelegenheiten kulturell ein Tabuthema darstellen. Um mehr Bewusstsein für Entgeltdiskriminierung zu schaffen, initiierte das Ministerium für Arbeit und Soziales im März 2016 ein neues Projekt, im Zuge dessen Informationsmaterial verbreitet und ein Online-Lohnrechner eingerichtet werden soll.

Estland verzeichnet den europaweit höchsten Lohnabstand von 28,3 % (Eurostat, 2014). Die Ursachen für diese Kluft sind weitgehend ungeklärt. Die Mechanismen des sozialen Dialogs sind relativ schwach ausgebildet, und es ist eher unüblich, dass der geschlechtsspezifische Verdienstabstand in Tarifverhandlungen behandelt wird. Das Gleichstellungsgesetz aus dem Jahr 2004 enthält eine innovative Klausel, der zufolge bei der Besetzung der verschiedenen Positionen in einem Unternehmen so weit wie möglich die Geschlechterparität zum Tragen kommen soll. Außerdem ist vorgesehen, dass Unternehmen nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten zur Beschäftigungsentwicklung vorlegen, was aber nur in wenigen Fällen geschieht. 2012 verabschiedete die Regierung einen Aktionsplan zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, bestehend aus Sensibilisierungsarbeit, Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Maßnahmen gegen Geschlechtersegregation in Bildung und Beschäftigung. Seit 2014 gibt es ein neues Einstufungssystem für den öffentlichen Sektor, und schon seit 2012 finden regelmäßige Überprüfungen des Besoldungsschemas im Staatsdienst statt. Laut der letzten Erhebung von 2015 betrug der geschlechtsspezifische Verdienstabstand im öffentlichen Dienst 9,2 %, Tendenz leicht sinkend. Es gibt Überlegungen zu weiteren Maßnahmen, etwa die Ausdehnung der Berichtserfordernisse auf Unternehmen und die Möglichkeit, dass die Arbeitsaufsichtsbehörde Unternehmen zu Gleichstellungskontrollen auffordert.

In **Frankreich** betrug das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Jahr 2013 19,9 % (INSEE), wobei die Kluft in einkommensstarken Gruppen besonders groß ist. Das gesetzliche Mindesteinkommen ist eine Absicherung für jene am unteren Ende des Einkommensspektrums. Die Regierung geht auf mehrfache Weise an die

Problematik des geschlechtsspezifischen Lohngefälles heran. Zu nennen ist u. a. der Ausbau der Kinderbetreuung und des Elternurlaubs, wobei letzterer von Vätern bislang nur in begrenztem Maße beansprucht wird. Unter den weiteren Maßnahmen findet sich die Verpflichtung für börsennotierte Unternehmen, den Verwaltungsrat bis 2017 zu mindestens 40 % mit Frauen zu besetzen. Die Überwachungsinstrumente hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz werden nach und nach ausgeweitet. Unternehmen ab 50 Beschäftigten müssen eine je nach Unternehmensgröße mehr oder weniger detaillierte Vergleichsanalyse anstellen. Seit 2014 müssen sich Unternehmen ferner mit einem Aktionsplan zur Gleichstellung ausstatten und entsprechende Abkommen ausverhandeln. Abschreckende Strafen und Sanktionen – u. a. Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen – haben die Einhaltung der einschlägigen Auflagen erheblich verbessert. Im Gleichstellungsgesetz von 2014 allerdings sind zwar geschlechtsneutrale Berufsklassifizierungen vorgesehen, aber ohne Sanktionen. Das aktuelle Arbeitsgesetz aus dem Jahr 2016 beinhaltet neue Maßnahmen für mehr Beschäftigungsflexibilität und kippt die hierarchische Verhandlungsanordnung. Für eine Einschätzung der Auswirkungen auf die Geschlechtergerechtigkeit ist es zu früh.

In **Deutschland** lag die Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern 2014 bei 22 % (Statistisches Bundesamt). Es gibt auffällige Unterschiede zwischen Ostdeutschland (9 %) und Westdeutschland (23 %). Das Bewusstsein um die Problematik des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands ist stark ausgeprägt. Seit 2008 initiiert der BPW Deutschland (Business and Professional Women's Association) den sog. „Equal Pay Day“; 2011 wurde auf Bundesebene eine Stelle für Entgeltgleichheit ins Leben gerufen, zusammen mit dem „Equal Pay Day Forum“. Darüber hinaus wurden Unternehmen, Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnen kostenlose Online-Werkzeuge zur Verfügung gestellt, die eine freiwillige Analyse von Einkommensstrukturen erlaubt. Ein Gesetz für „mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern“ ist derzeit im Gespräch; Ziel ist es, mehr Einkommenstransparenz herzustellen. Der Gesetzesentwurf sieht für Firmen mit mehr als 200 Beschäftigten vor, dass der Betriebsrat oder – in Ermangelung eines solchen – die/der einzelne ArbeitnehmerIn Auskunft darüber erhalten kann, wie hoch das Durchschnittsgehalt in vergleichbaren Positionen ist. Zudem soll ein Prüfverfahren für Unternehmen ab 500 Beschäftigten eingeführt werden. Diese sollen alle fünf Jahre über Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit berichten und gemeinsam mit den Tarifparteien Maßnahmen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles erarbeiten. Derzeit ist noch unklar, welche Überwachungsmechanismen ggf. zum Tragen kommen sollen. Es gibt Befürchtungen, der Entwurf sei wenig praxistauglich. Eine weitere Kritik lautet, dass die Fokussierung auf den individuellen Anspruch am Ziel vorbeigehe, da die strukturellen Dimensionen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke unberührt bleiben.

In **Griechenland** ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle zwischen 2008 und 2014 von 22 % auf 15 % gesunken. Allerdings liegen keine nach Altersgruppen und Sektoren aufgeschlüsselten Daten vor. Als einer der Hauptgründe für den Rückgang gelten die gesunkenen Löhne der männlichen Erwerbstätigen seit der Rezession. Im Zuge der Sparmaßnahmen wurde das System der Tarifverhandlungen auf Eis gelegt, und zahlreiche Sozialleistungen, die überwiegend Männern zugutekamen, wurden gekürzt. Bei den Alterseinkünften geht die Schere viel weiter auseinander. Das dem Innenministerium unterstellte Generalsekretariat für Gleichstellungsfragen ist zuständig für das Vorgehen gegen jegliche Form von geschlechtsspezifischer Diskriminierung. Seine aktuellen Programmschwerpunkte liegen – ebenso wie jene

des Arbeitsministeriums – auf Maßnahmen zur Senkung der hohen Arbeitslosenraten. Darunter fallen auch Programme, die Frauen bei der Berufsrückkehr unterstützen, und Mittelstandskredite.

In **Irland** werden seit 2012 aufgrund des Konjunkturrückgangs und der Sparmaßnahmen keine Daten erhoben. 2012 lag das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei 14,4 %. Es ging infolge der Rezession abrupt zurück, was in erster Linie mit Arbeitsplatzverlusten in männerdominierten Sektoren zusammenhängt. Die Gesetzesvorkehrungen zur Geschlechtergerechtigkeit umfassen die Arbeitsgesetze von 1998 und 2008. Jüngste Studien offenbaren einen hohen Frauenanteil in gering bezahlten Tätigkeiten. 2016 stellten Frauen geschätzte 60 % der Geringverdienenden. Im Zuge der wirtschaftlichen Erholung setzt ein Beschäftigungswachstum im Niedriglohnsektor ein, weshalb das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen weiter zunehmen könnte. Eine Kostenanalyse in Bezug auf die Berufsrückkehr von Müttern offenbart erhebliche finanzielle Negativanreize aufgrund einer steuerlichen Mehrbelastung, Einbußen bei Sozialleistungen und erhöhter Kinderbetreuungskosten. Die neue Regierung verpflichtete sich 2015 zur Förderung der Entgeltgleichheit. In Aussicht gestellt wurden u. a. Investitionen in die Kinderbetreuung, die Unterstützung von Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg, die Einführung verpflichtender regelmäßiger Lohnstrukturhebungen in Unternehmen ab 50 Beschäftigten sowie die Aufwertung der Niedriglohnkommission (*Low Pay Commission*).

In **Litauen** lag das geschlechtsspezifische Lohngefälle 2014 bei 14,8 %. Das bedeutet jedoch eine Verschlechterung gegenüber 2012, als der Wert mit 12,6 % seinen Tiefststand erreichte. In der Wirtschaft ist das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen stärker ausgeprägt. Die Ombudsstelle für Chancengleichheit ist zuständig für die Überwachung des Gesetzes für die Chancengleichheit von Frauen und Männern (1998) sowie des Gleichbehandlungsgesetzes (2005). Das Nationale Programm zur Chancengleichheit für Frauen und Männer (2015-2017) enthält Maßnahmen für mehr Transparenz in Entgeltsystemen und hat für ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit geschaffen, einschlägige Auskünfte zu verlangen. Weitere Aktivitäten sind die Teilnahme am „Equal Pay Day“ und diverse andere Sensibilisierungsaktionen. Weitere Gesetzesvorhaben zur Festigung des litauischen Sozialmodells sind im Gespräch.

Malta weist mit 4,5 % das EU-weit zweitniedrigste Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen auf. Alternative Studien lassen jedoch einen höheren Wert vermuten. Die Zahlen sind vor dem Hintergrund einer vergleichsweise niedrigen weiblichen Erwerbsquote sowie schwacher gleichstellungsrelevanter Leistungsindikatoren – etwa in Bezug auf Entscheidungsprozesse – zu sehen. Seit dem EU-Beitritt 2004 hat Malta sämtliche EU-Richtlinien zur Geschlechtergleichstellung übernommen. Die Thematik erhält jedoch nur ein geringes Augenmerk und ist weder für ArbeitnehmerInnen noch für die sozialpartnerschaftlichen Organisationen bei Kollektivverhandlungen eine Priorität. Es gibt auf sektoraler oder betrieblicher Ebene keine spezifischen Maßnahmen zur Eindämmung des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands. Aktuellen Berichten zufolge könnte der Wert die 10%-Marke überschreiten, was dafür sorgen dürfte, dass das Thema mehr beachtet wird.

In den **Niederlanden** liegt das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei 16 % (Eurostat 2014). Nach dem niederländischen Gleichbehandlungsgesetz ist eine ungleiche Entlohnung für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit verboten, es fehlt jedoch an weiterführenden Gesetzen. Das Hauptaugenmerk gilt stattdessen freiwilligen

Maßnahmen, der Sensibilisierung und diversen Instrumenten wie einer Webseite zur Entgeltgleichheit mit Prüflisten und Anleitungen. Die sozialpartnerschaftlichen Organisationen verhandeln sowohl auf sektoraler als auch betrieblicher Ebene, wobei das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Vergleich zu früher eine kleinere Rolle spielt. Zwischen 1999 und 2002 entwickelte das Ministerium für Soziales und Arbeit gemeinsam mit den sozialpartnerschaftlichen Organisationen ein Instrument zur Beurteilung der Geschlechtsneutralität der Systeme zur Berufsklassifizierung. Mehrere daraus hervorgegangene Studien, an denen auch die Gewerkschaften mitwirkten, kamen zu dem Ergebnis, dass keine indirekte Diskriminierung nachzuweisen ist. Im Gegensatz dazu ortete eine 2011 vom niederländischen Institut für Menschenrechte durchgeführte Untersuchung vereinzelte diskriminierende Praktiken bei der Gestaltung der Einstiegsgehälter und bei Beförderungen im Krankenhaus- sowie im Bildungsbereich. 2014 wurde ein Gesetzesvorschlag eingebracht, demzufolge Unternehmen zur Vorlage eines Entgeltberichts an den Betriebsrat verpflichtet werden sollten. Der Vorschlag wurde jedoch recht kritisch aufgenommen und zur Überarbeitung zurückgewiesen. Die Frage der prekären Arbeit, von der Frauen mehrheitlich betroffen sind, gewinnt immer mehr an Bedeutung. Zeitarbeit, die Untervergabe von Aufträgen und der Rückgriff auf den Selbständigenstatus schwächen den Arbeitsschutz und erschweren die Bestrebungen nach Entgeltgleichheit.

In **Polen** ist das Lohngefälle seit zwei Jahrzehnten in etwa gleich geblieben. Es lag 2014 bei 7,7 % (Eurostat), 2012 bei 6,4 %. Mutterschaft geht jedoch mit großen Einbußen einher. Während die frühkindliche Bildung und Erziehung ab dem dritten Lebensjahr ausgebaut wurde, bleibt das Kinderbetreuungsangebot darunter eher begrenzt. Die kürzlich beschlossene Verlängerung der Elternzeit könnte sich hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Lohnlücke negativ auswirken. In der informellen (nicht registrierten) Kinderbetreuung ist die Schere am unteren Ende der Verdienstverteilung am größten, da die Mindestlohnregelungen und weitere Bestimmungen dort nicht gelten. Der hohe Anteil von Kleinbetrieben, die Häufigkeit von Zeitverträgen und die geringe Gewerkschaftsdichte beeinträchtigen die Verhandlungsposition der ArbeitnehmerInnen. Im Nationalen Aktionsplan für Gleichbehandlung 2013-2016 sind Initiativen zum Ausbau der Überwachungsmethoden zur Lohnlücke, Sensibilisierungsmaßnahmen sowie Studien vorgesehen. Das Ministerium für Familie, Arbeit und Sozialpolitik beteiligt sich an den Equal Pay Days und hat ein Online-Werkzeug eingerichtet, mit dem Unternehmen ihre Lohnstruktur überprüfen und analysieren können.

Der jüngste Rückgang der geschlechtsspezifischen Lohnlücke in **Portugal** hängt mit der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen insbesondere in männerdominierten Sektoren zusammen, ausgelöst durch die Rezession, den Sparkurs und Arbeitsmarktreformen. Es hat sich auch für Männer eine Annäherung an die prekäre Lage der Frauen vollzogen. Nach der Auswertung der Beschäftigungsbilanz war das Grundgehalt von Frauen 2014 um 16,7 % niedriger als jenes der Männer; 2010 betrug die Kluft noch 18 %. Die Eurostat-Zahlen weisen für 2013 einen niedrigeren Wert aus: 13 %. Der Ausschuss für staatsbürgerliche Angelegenheiten und Geschlechtergleichstellung hat einen Online-Leitfaden und Fragebögen für Gleichstellungskontrollen herausgegeben, ergänzt durch Hinweise für die Ausarbeitung betrieblicher Aktionspläne und ein Handbuch für die geschlechtsneutrale Berufsklassifizierung. Der Dreiparteien-Ausschuss für Gleichstellung in Beruf und Beschäftigung hat ein Unternehmensforum zur Gleichstellung ins Leben gerufen und organisiert den Equal Pay Day. Gemäß einem Regierungsbeschluss aus dem Jahr 2012 müssen Staatsbetriebe Gleichstellungspläne ausarbeiten, und seit 2014 gibt die Regierung einen jährlichen

Bericht zur Entwicklung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in verschiedenen Sektoren heraus. Durch einen weiteren Regierungsbeschluss von 2014 müssen Staatsbetriebe alle drei Jahre einen Entgeltbericht erstellen und Maßnahmen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle in ihre Gleichstellungs-Aktionspläne aufnehmen. Darüber hinaus enthielt der Beschluss die Empfehlung, dass Privatbetriebe mit über 25 Beschäftigten eine Gehaltserhebung durchführen. 2016 zählte der geschlechtsspezifische Verdienstabstand auf nationaler Ebene zu den vier Schwerpunktthemen der sozialpartnerschaftlichen Organisationen.

In **Rumänien** ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Übergangsphase mehr oder weniger gleich geblieben. Es lag 2014 bei 10,1 % und verzeichnet in den letzten Jahren einen leichten Anstieg. Im Unterschied zu vielen anderen Staaten sind die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern im öffentlichen Sektor stärker ausgeprägt als im Privatsektor. Das Arbeitsgesetz und die „Politik für Chancengleichheit“ (2002) enthalten den Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit. In nationalen Strategien für Chancengleichheit war die geschlechtsspezifische Lohnlücke einer der Schwerpunkte, ebenso wie Aufklärungs- und Sensibilisierungskampagnen und Mechanismen, um Unternehmen dafür zu gewinnen, einen längeren Elternurlaub oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten anzubieten. Von den Gewerkschaften wurden ebenfalls Gleichstellungskampagnen initiiert; der Frauenausschuss versuchte bei Kollektivverhandlungen, Gleichbehandlungsklauseln durchzusetzen. Die geringe Arbeitsmarktteilnahme der Frauen, die geschlechtsspezifische Aufteilung der Berufsfelder und die Ungleichverteilung der Haus- und Betreuungsverpflichtungen stellen jedoch nach wie vor große Herausforderungen dar.

In der **Slowakei** beträgt das geschlechtsspezifische Lohngefälle 20,5 % (Eurostat, 2014). Die Gründe dafür sind vielfältig. Trotz guter Ausbildung verdienen Frauen weniger, da „typisch weibliche Bildungswege“ weniger Ansehen genießen. Das Gesetz zum Diskriminierungsschutz enthält Gleichbehandlungsbestimmungen und sieht die Möglichkeit vor, auf positive Diskriminierung zurückzugreifen. Das Arbeitsgesetz und weitere Gesetzesmaßnahmen verankern den Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit. In jüngerer Vergangenheit wurden die Statistiken zu geschlechtsspezifischen Ungleichheiten ausgebaut, und es gibt eine Webseite mit einem verbesserten Datenangebot. Daneben hat das Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie Initiativen ergriffen, um geringverdienende Frauen zu fördern und Frauen mit Kleinkindern beim Arbeitsmarkteintritt zu unterstützen. Das Ministerium veranstaltet gemeinsam mit anderen Organisationen einen jährlichen „Gender Pay Day“. Der Stellenwert des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in der öffentlichen Debatte und in der Politikagenda ist aber nach wie vor gering.

In **Spanien** beträgt das geschlechtsspezifische Lohngefälle 19,3 % (Eurostat, 2013) und ist seit 2010 gestiegen. Es gibt erhebliche sektorale Abweichungen. Mit dem Gleichstellungsgesetz von 2007 sind Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten verpflichtet, gemeinsam mit dem Betriebsrat einen Gleichstellungsplan auszuarbeiten. Außerdem sind Fördermaßnahmen für kleinere Betriebe vorgesehen. Es gibt fest etablierte Mechanismen für den sozialen Dialog, doch seit der Arbeitsmarktreform 2012 hat sich das Gewicht der Kollektivverhandlungen auf die Unternehmensebene verlagert. Vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise und von Massenentlassungen ist das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen kein vorrangiges Thema bei Tarifverhandlungen. Das für Fragen der Chancengleichheit zuständige Fraueninstitut hat Instrumente entwickelt, mit denen Unternehmen Selbstbeurteilungen zur Lohnlücke sowie zur Geschlechtsneutralität der

Arbeitsbewertung durchführen können. Diese Instrumente wurden vom wichtigsten ArbeitgeberInnenverband angenommen, die größten Gewerkschaften sehen die Freiwilligkeit jedoch kritisch und halten Kollektivverhandlungen für das geeignetere Terrain. Ein gutes Praxisbeispiel aus jüngerer Vergangenheit ist der regionale Tarifabschluss für Katalonien 2015-2017, in dem ein ausdrückliches Ziel zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles fixiert ist. Es gibt Gespräche zwischen politischen Parteien und Gewerkschaften über den Entwurf für ein neues Gesetz zur Entgelttransparenz.

Im **Vereinigten Königreich** beträgt das geschlechtsspezifische Lohngefälle trotz einer schon 40 Jahre zurückreichenden Gesetzgebung zur Lohngerechtigkeit 18,3 % (Eurostat). Die Quote sinkt in den letzten Jahren nur zögerlich. Die Regierung strebt danach, ein flexibles und wirtschaftsfreundliches Umfeld zu schaffen und Regulierungen und Berichtspflichten zu minimieren. Sie gibt Gesprächen mit Unternehmensverbänden und Gewerkschaften über Entgeltfragen und Politik den Vorzug. Für nahezu zwei Drittel des öffentlichen Sektors gelten sektorale Vereinbarungen. Im Privatsektor hingegen gibt es nur begrenzte Kollektivverhandlungen, die Einigungen finden eher auf betrieblicher oder auf der Arbeitsplatzebene statt. Die Gewerkschaften haben zwar Mitglieder verloren, gewerkschaftlich organisierte ArbeitnehmerInnen verdienen aber noch immer um 33,5 % mehr. Frauen über 40, Mütter sowie Teilzeitarbeiterinnen (42,3 % aller berufstätigen Frauen) sind in höherem Maße vom geschlechtsspezifischen Lohngefälle betroffen. Die Regierung plant für 2017 ein neues Gesetzespaket. Darin ist u. a. ein verpflichtender Entgeltbericht für Privatbetriebe und den Freiwilligensektor (ab 250 Beschäftigten) vorgesehen, basierend auf der Differenz der Durchschnitts- und Medianlöhne, der Differenz der Sondervergütungen und dem Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten in den verschiedenen Gehaltsstufen. Darüber hinaus hat die Regierung freiwillige Ziele für die Erhöhung des Frauenanteils in Unternehmensvorständen eingeführt. Diese Maßnahmen allein können nicht wirklich etwas bewirken. Der Parlamentsausschuss für Frauen- und Gleichstellungsfragen empfiehlt zusätzliche Maßnahmen wie die Verstärkung der Arbeitsflexibilität, die Nichtübertragbarkeit des Elternurlaubs, Strategien zur Aufwertung der Entlohnung und Produktivität in frauendominierten Niedriglohnsektoren und die Unterstützung bei der Berufsrückkehr. Gewerkschaften und Frauenrechtsvereinigungen führen außerdem die Problematik der Niedriglöhne sowie der hohen – weit über dem OECD-Durchschnitt liegenden – Kinderbetreuungskosten ins Treffen. Es bedarf einer umfassenden Strategie, die auch bei nationalen Politikmaßnahmen, den Rechtsvorschriften zum Arbeitsentgelt, der Arbeitszeitgestaltung und bei Maßnahmen zur Entlohnungs-, Einstellungs- und Beförderungspraxis auf Unternehmensebene ansetzt. Außerdem zu berücksichtigen sind Vorkehrungen für die Kinder- und Altenbetreuung und ein Umdenken bei der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Haushalt.

3. Zentrale Diskussionspunkte des Seminars

Es fand ein ergiebiger Austausch über notwendige Maßnahmen gegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle statt. Zahlreiche TeilnehmerInnen sahen im belgischen Gesetz wertvolle Anhaltspunkte und schätzten die ehrliche Darstellung seiner Tragweite und seines Potentials. Das Verständnis der Bevölkerung und das politische Augenmerk in Bezug auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle sind je nach Land sehr unterschiedlich ausgeprägt. Allgemein messen Post-Transformations-Länder der Thematik eine geringere Priorität bei. In Staaten, die

von der Wirtschaftskrise betroffen sind und Sparmaßnahmen unterliegen, haben sich die Prioritäten angesichts hoher Arbeitslosigkeit und der um sich greifenden Prekarität verschoben. In einigen Ländern gibt es Anzeichen für Rückschritte, und der Grundsatz der Geschlechtergleichstellung wird in Frage gestellt.

In allen Staaten gibt es Gesetze zur gleichberechtigten Entlohnung. Teilweise vertreten TeilnehmerInnen jedoch die Ansicht, dass es sich um nicht mehr als Absichtserklärungen handle und es notwendig sei, auf allen Ebenen Maßnahmen zum Bewusstseinsaufbau zu ergreifen. Eine Erkenntnis lautete, dass es bei der Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke um mehr geht als den Aspekt des Diskriminierungsschutzes, wie er in der Forderung nach gleichem Entgelt für gleiche/gleichwertige Arbeit zum Ausdruck kommt. Es handelt sich um eine vielschichtige strukturelle Frage, die auch Aspekte wie die Arbeitszeitgestaltung, die geschlechtsspezifische Segregation der Arbeitsmärkte, die unausgewogene Verteilung der Haus- und Betreuungsarbeit, die Einkommenseinbußen bei Mutterschaft und andere Faktoren umschließt. In einem Kontext der Haushaltsstrenge warnten die TeilnehmerInnen, dass die Abnahme der Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern in den letzten Jahren mit einer Schwächung der Tarifverhandlungsmechanismen und mit der schlechteren Beschäftigungssituation in männerdominierten Sektoren zusammenhängt – Männer sind nunmehr mit einem ähnlichen Ausmaß an Gefährdung und Prekarität konfrontiert wie Frauen.

Gesetzliche und freiwillige Maßnahmen, die auf ein verbessertes Berichts- und Monitoringwesen in Bezug auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle abzielen und teilweise auch einen individuellen Auskunftsanspruch schaffen, stießen auf Interesse. In zahlreichen Ländern hatten staatliche Gleichstellungsgremien Online-Instrumente eingerichtet. Diese bieten etwa Anleitungen zu Lohnaudits oder für die Erstellung von Unternehmensberichten auf der Basis einer Selbstevaluierung, Hinweise für eine geschlechtsneutrale Berufsklassifizierung sowie Schulungs- und Informationsmaterial. In anderen Fällen wurde ein Online-Tarifrechner genannt, mit dem Privatpersonen Lohnvergleiche anstellen können. In manchen Ländern sind Staatsbetriebe mittlerweile zur Einsetzung eines Gleichstellungsplans verpflichtet. In einer ganzen Reihe von Ländern werden außerdem jährliche Berichte zur geschlechtsspezifischen Entgeltentwicklung veröffentlicht, wenngleich teilweise infolge von Sparmaßnahmen die Datenerhebung ausgesetzt wurde. Zu den weiteren Werkzeugen zählen Gleichstellungszertifikate und Sensibilisierungsveranstaltungen wie der Equal Pay Day.

Er herrschte Einigkeit darüber, dass mehr Transparenz beim Entgelt hergestellt werden muss – liegt erst der Nachweis für ein Phänomen vor, kann auch darauf Einfluss genommen werden. Eine Kultur der Verschwiegenheit und der Schutz personenbezogener Daten wurden von TeilnehmerInnen als Hindernisse angeführt. Inwieweit gesetzliche Vorgaben mit Pflichtcharakter oder aber die Förderung von Freiwilligkeit zielführend sind, hängt von den jeweiligen nationalen Verhältnissen ab, allen voran dem politischen Stellenwert des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands, dem allgemeinen Kontext der Lohnfindung und den Mechanismen des sozialen Dialogs. Manche TeilnehmerInnen erachteten Gesetzesmaßnahmen für überflüssig; die Selbstorganisation sozialpartnerschaftlicher Organisationen sei erfolgreich. Andere stellten fest, dass die sozialpartnerschaftlichen Organisationen sich nur mit wenig Elan um das geschlechtsspezifische Lohngefälle kümmerten. Wieder andere verwiesen auf eine geringe Umsetzung freiwilliger Maßnahmen und argumentierten, dass

abschreckende Maßnahmen oder der Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen bessere Ergebnisse hervorbrächten.

Es bestand großes Interesse daran, wie die belgische Regierung bei der Überarbeitung der **Systeme zur beruflichen Einstufung** praktisch vorgegangen war. In manchen Staaten könnten die sozialpartnerschaftlichen Organisationen eine derartige Reform als Einschnitt in ihre Befugnisse ansehen. In anderen Ländern beruhen die Klassifizierungssysteme nicht auf sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen. In weiteren Fällen, in denen das Wirtschaftsumfeld überwiegend mittelständisch geprägt ist, wäre ein solches System wiederum kaum übertragbar. Wie festgestellt wurde, ist das belgische System nur auf den Privatsektor anwendbar und auf Einzelfälle von Diskriminierung bei der Lohnfestsetzung ausgerichtet – nicht jedoch auf Strukturprobleme einschließlich der Unterbewertung der Arbeit in frauendominierten Sektoren wie im Gesundheits- und im Bildungswesen. Frauen sind in MINT-Berufen unterrepräsentiert, und häufig wird ihre Qualifikation weniger anerkannt. Diskutiert wurde auch, inwieweit Systemvergleiche in unterschiedlichen Sektoren möglich sind, zumal die geschlechtsspezifische Aufteilung des Arbeitsmarkts nach Wirtschaftsbereichen einen Schlüsselfaktor für die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede darstellt. Vereinzelt wurde die Durchführbarkeit in Frage gestellt, da es Widerstand von Unternehmen geben würde, die befürchten könnten, mit Klagen überhäuft zu werden. Ferner wurde argumentiert, dass die Aufnahme von Verhandlungen über die Systeme zur Berufsklassifizierung vor dem Hintergrund der Sparschwänge auf den Widerstand der sozialpartnerschaftlichen Organisationen stoßen könnte. Auf der einen Seite könnte eine Lockerung des Drucks auf die Lohnstruktur befürchtet werden, auf der anderen die Konfrontation mit umfangreichen Fragestellungen zur Lohnstreuung. In manchen Ländern ist es eher üblich, dass Diskriminierung bei der beruflichen Einstufung und Bewertung vor ein Lohngleichstellungsgericht kommt, was dann ein Lohnaudit zur Folge haben kann. Kommt es infolgedessen jedoch zu einer Senkung der Männergehälter, sind heftige Kontroversen wahrscheinlich.

In Anbetracht des belgischen Beispiels und der Gesetzesentwürfe in anderen Staaten fand eine eingehende Debatte über die Rolle **betrieblicher Entgeltberichte** für die Stärkung der Lohntransparenz statt. Je nach Tragweite der Mechanismen des sozialen Dialogs sind die Berichte entweder darauf ausgelegt, das einzelne Unternehmen aus Angst vor Reputationsverlust zum Handeln zu ermutigen, oder aber die sozialpartnerschaftlichen Organisationen mit den notwendigen Verhandlungsgrundlagen im Hinblick auf einen Aktionsplan zur Gleichbehandlung zu versorgen. In manchen Ländern findet allerdings aufgrund eines Informationsdefizits bei Betriebsräten, Gewerkschaften oder ArbeitnehmerInnen eine nur begrenzte Nachbereitung der Berichte statt. In anderen Ländern sind die Berichte lediglich für den internen Gebrauch bestimmt. Es fand ein ausführlicher Austausch über Reichweite, Inhalt, Follow-up und die Rechenschaftspflichten im Zusammenhang mit Entgeltberichten statt. Die Abstufung der Berichtserfordernisse je nach Unternehmensgröße wurde als interessante Option betrachtet. Bezüglich des Berichtsformats und der Möglichkeit, Angaben aus vorhandenen Abrechnungsdatenbanken oder von Sozialversicherungen zu übernehmen, könnten Lohnabrechnungsbüros zurate gezogen werden. Diskutiert wurde auch, inwieweit Berichtserfordernisse im Interesse der Vergleichbarkeit verbindlich sein sollen, bzw. wie viel Spielraum zulässig ist. Dabei ging es auch um den Kompromiss zwischen Datenschutz und Transparenzziele. Die TeilnehmerInnen setzten sich mit der Methode von Berichtsvordrucken auseinander. Besonders geschätzt wurde die Rücksichtnahme auf die praktischen Herausforderungen für Unternehmen im belgischen Kontext. Es wurde erörtert, wie

Betriebsräte und Gewerkschaften sich bessere Möglichkeiten zur Auslegung von Entgeltberichten aneignen können, wie Follow-up-Maßnahmen etwa in Form von Gleichstellungsplänen unterstützt und wie Begleitmechanismen eingerichtet werden können. In manchen Ländern könnten Entgeltberichte aufgrund der großen Zahl von Klein- und Familienbetrieben, wegen des umfangreichen Rückgriffs auf Zeitarbeit und instabile Arbeitsverhältnisse oder durch die Verbreitung von Outsourcing und Werkverträgen lediglich ein lückenhaftes Abbild des zunehmend fragmentierten Arbeitsmarktes liefern. Eine der Stärken solcher Berichte liegt potentiell darin, dass Probleme wie die „gläserne Decke“ oder hinsichtlich des Zugangs von Frauen zu Führungspositionen geortet und angegangen werden können. Sie seien aber weniger wirksam, was etwa die schlechte Lohnsituation von Frauen und die prekären Arbeitsverhältnisse anbelangt.

Im Zusammenhang mit den **betrieblichen Schlichtungsstellen** fand eine Diskussion darüber statt, mit welchen Kompetenzen sie ausgestattet sind, über welche Ausbildung und Qualifikation die betreffende Person verfügt, wie sie ernannt wird und wem sie Bericht erstattet. Ein Einwand lautete, dass eine im Unternehmen beschäftigte Person nur bis zu einem gewissen Grad neutral vermitteln könne oder dass sie sich gewissen Risiken auszusetzen hätte. Es wurde erwogen, dass diese Funktion eher extern besetzt werden sollte. Andere TeilnehmerInnen erachteten eine Schlichtungsstelle als nützlichen Mechanismus, um den Dialog zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle aufzunehmen.

In Ländern mit weniger stark ausgeprägten Systemen des sozialen Dialogs könnte nach Ansicht einiger TeilnehmerInnen die Rolle der **Arbeitsaufsichtsbehörde** verstärkt werden. In manchen Staaten gehört eine Prüfliste zur Ortung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsplatz zum Schulungsplan der Arbeitsaufsichtsbehörde, und ihre Befugnisse reichen so weit, Entgelt-Audits durchzuführen. Wie aber ebenfalls festgehalten wurde, sind Arbeitsaufsichtsbehörden häufig unterbesetzt und mit einer hohen Arbeitslast konfrontiert.

4. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die TeilnehmerInnen stimmten darin überein, dass das belgische Beispiel aufschlussreiche Elemente enthält. Dazu zählt nicht nur das neue Gesetz, sondern auch die allgemeine Auffassung, dass es sich bei der Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles um ein wichtiges gesamtgesellschaftliches Anliegen handelt.

Obwohl in Europa die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern allmählich abnehmen, gibt es in einigen Post-Transformations-Ländern besorgniserregende Tendenzen – die Kluft scheint sich dort zu vergrößern. In Ländern, in denen Konsolidierungsmaßnahmen eingesetzt haben, hängt der Rückgang des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands mit der verschlechterten Beschäftigungssituation in männerdominierten Sektoren und der allgemeinen Zunahme instabiler und prekärer Arbeit zusammen.

Eine der zentralen Schlussfolgerungen lautete, dass Maßnahmen für mehr Entgelttransparenz für sich allein keine umfassende Wirkung in Bezug auf die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern haben können. Alle TeilnehmerInnen teilten die Erkenntnis, dass das geschlechtsspezifische

Lohngefälle nur in einem umfassenden, ganzheitlichen Politikrahmen und mit entsprechenden Strategien angegangen werden kann. Darin sind alle miteinander verflochtenen Quellen von geschlechtsbezogener Segregation und Diskriminierung zu berücksichtigen. Die geläufige Eurostat-Definition auf der Basis des unbereinigten Bruttostundenlohns muss in Verbindung mit anderen Indikatoren gesehen werden: die Gesamterwerbsrate in der Bevölkerung; die (waagrechte und senkrechte) Aufteilung der Berufsfelder; die Ausbildungsentscheidungen von Mädchen und Frauen; Laufbahnunterbrechungen und Entgelteinbußen durch Mutterschaft; steuerliche Anreize für Arbeit; die Kosten für Kinder- und Altenbetreuung; und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Haushalt. Von besonderem Wert sind bereichsübergreifende Analysen, die auf die Frauenkonzentration in Niedriglohnsektoren und in prekären Arbeitsverhältnissen ebenso eingehen wie auf die Rückkopplungsschleifen etwa im Zusammenhang mit den Kinderbetreuungskosten.

Die Schwerpunktsetzung des Seminars war in Anbetracht der Empfehlung der Kommission zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz (2014)² von besonderer Relevanz. Zahlreiche Staaten waren der Empfehlung nachgekommen und hatten verschiedene Mechanismen und Werkzeuge entwickelt, bspw. einen individuellen Auskunftsanspruch zur Lohnstruktur, die Entgeltberichte in großen und mittelständischen Betrieben, Lohn-Audits und die Förderung der Gleichstellung und Entgeltgerechtigkeit in Kollektivverhandlungen. Im Zusammenhang mit diesen Aspekten wurde die Erwägung folgender Aktionen empfohlen:

- Es gilt, die auf EU-Ebene vorhandene Dynamik aufzugreifen: Die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ist ein Schwerpunkt des strategischen Engagements der Europäischen Kommission für die Gleichstellung der Geschlechter (2016-2019).
- Auf nationaler Ebene: Erstellung und massive Verbreitung jährlicher Berichte zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle.
- Bereitstellung von Online-Instrumenten: Für Privatpersonen (z. B. Lohnrechner) sowie für Unternehmen als Unterstützung bei der Erstellung von Berichten zur Lohnlücke, bei der Durchführung von Lohn-Audits, bei der Überprüfung der Geschlechtsneutralität beruflicher Einstufungsmechanismen und bei der Entwicklung von Aktionsplänen zur Gleichstellung.
- Ausarbeitung zusätzlicher verbindlicher oder freiwilliger Berichtsvorgaben mit dem Ziel, die Entgelttransparenz auf Unternehmensebene zu steigern und die sozialpartnerschaftlichen Organisationen zur Verhandlung von Gleichstellungsplänen – u. a. in Bezug auf den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand – zu ermutigen.
- Es ist sicherzustellen, dass Mechanismen für eine Rechenschaftspflicht der Institutionen vorhanden sind.
- Bereitstellung von Informationsmaterial, Leitfäden und Weiterbildungsangeboten für die sozialpartnerschaftlichen Organisationen.

² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_de.pdf

- Bereitstellung evidenzgestützter Studien, um anschaulich zu machen, dass die Schließung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke den Unternehmen einen Nutzen bringt.
- Anregung bewusstseinsbildender Aktivitäten wie die Abhaltung des Equal Pay Day oder die Entwicklung von Gleichstellungsauszeichnungen.
- Entwicklung von Strategien zur Eindämmung von unterbezahlter und prekärer Arbeit in frauendominierten Sektoren.
- Schulungsangebote für die Arbeitsaufsichtsbehörden und Ausweitung ihrer Befugnisse auf die Abhaltung von Lohn-Audits.
- Schluss mit dem Diskurs über die Komplexität des geschlechtsspezifischen Lohngefälles: Die Problematik ist nicht komplexer als viele andere!