



Tarifverhandlungen und Gleichstellung

Der Beitrag von Tarifverhandlungen zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierungen bei Ausübung einer gleichen oder gleichwertigen Arbeit



CONFÉDÉRATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**



Dr. Jane Pillinger
2014



Mit der finanziellen Unterstützung der
Europäischen Kommission

Tarifverhandlungen und Gleichstellung

Der Beitrag von Tarifverhandlungen zur
Beseitigung geschlechtsspezifischer
Lohndiskriminierungen bei Ausübung
einer gleichen oder gleichwertigen Arbeit



Europäischer Gewerkschaftsbund

INHALTSVERZEICHNIS

Danksagung	3
Zusammenfassung	4
Abschnitt 1: Einleitung und kontext	6
1.1 Einleitung	6
1.2 Das geschlechtsspezifische lohnggefälle in Europa	7
1.3 Die rolle der tarifverhandlungen bei der verringerung des geschlechtsspezifischen lohngfalles	9
1.4 EGB-maßnahmen gegen geschlechtsspezifische lohnunterschiede in europa	12
1.5 Schlussfolgerung	13
Abschnitt 2: Die auswirkungen der wirtschaftskrise auf die anstrengungen der gewerkschaften zur verringerung von geschlechtsspezifischen lohnunterschieden	14
2.1 Einleitung	14
2.2 Die erkenntnisse aus der umfrage "tarifverhandlungen und gleichstellung" des EGB	15
2.3 Spezifische aufgrund der krise eingeführte maßnahmen	17
2.4 Schlussfolgerung	19
Abschnitt 3: Lohntransparenz, lohndaten und geschlechtsspezifisches lohnggefälle	20
3.1 Einleitung	20
3.2 Die ergebnisse der umfrage "tarifverhandlungen und gleichstellung" des EGB	21
3.3 Schlussfolgerung	26
Abschnitt 4 : Tarifvereinbarungen zur verringerung von lohnungleichheiten	27
4.1 Einleitung	27
4.2 Die rolle der rechtsvorschriften bei der förderung von verhandlungen zur gleichstellung der geschlechter	27
4.3 Die hauptmerkmale der tarifverträge zur verringerung der geschlechtsspezifischen lohnungleichheiten	31
4.4 Die vereinbarkeit von beruf und familie	35
4.5 Mindestlöhne und lohnzuwächse für geringverdienende arbeitskräfte	39
4.6 Die erhöhung der löhne von frauen in von frauen dominierten sektoren	41
4.7 Die erreichung von lohntransparenz	42
4.8 Geschlechtsneutrale berufliche einstufungen und arbeitsbewertungen	43
4.9 Leistungsbezogene vergütung	45
4.10 Der abschluss von tarifverträgen	46
4.11 Schlussfolgerung	47
Abschnitt 5: Strategien, maßnahmen und aktionen der gewerkschaften zur verringerung der geschlechtsspezifischen lohnunterschiede	48
5.1 Einleitung	48
5.2 Die strategien und maßnahmen der gewerkschaften	48
5.3 Die maßnahmen der gewerkschaften zur förderung von tarifverhandlungen für die gleichstellung der geschlechter	50
5.4 Schlussfolgerung	57
Abschnitt 6: Schlussfolgerungen und empfehlungen	58
6.1 Schlussfolgerungen	58
6.2 Empfehlungen	59
Anhang 1: Die an der umfrage "tarifverhandlungen und gleichstellung" beteiligten gewerkschaften	62
Anhang 2: Die antworten auf die frage nach den auswirkungen der krise auf die tarifverhandlungen zur verringerung der geschlechtsspezifischen ungleichheiten der umfrage "tarifverhandlungen und gleichstellung" des EGB	63
Anhang 3: Überblick über die im rahmen der egb-umfrage "tarifverhandlungen und gleichstellung" gesammelten tarifverträge	72
Literaturhinweis	84

DANKSAGUNG

Ich möchte mich bei den Gewerkschaften, die sich an der Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ vom Europäischen Gewerkschaftsbund beteiligt und bei den VertreterInnen der Gewerkschaften, die an den Seminaren des EGB in Paris, Stockholm, Sofia, und Brüssel sowie an der Konferenz des EGB in Vilnius teilgenommen haben, bedanken. Ihre wertvollen Beiträge zu den Diskussionen, ihre Erfahrungen und Einblicke sind in diesen Bericht eingeflossen. Mein Dank gilt auch den Mitgliedern des beratenden Ausschusses „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ des EGB für ihre Unterstützung und in besonderem Maße Frau France Sponem Perez, Vorsitzende des Frauenausschusses und Frau Ekaterina Yordanova, stellvertretende Vorsitzende.

Mein ganz besonderer Dank gilt Claudia Menne und Luca Visentini (politische Sekretäre des EGB), Cinzia Sechi, Marco Cilento und Sarah King (Berater des EGB) für ihre Hilfe bei der Ausarbeitung der Umfrage und die Bereitstellung wertvoller Einblicke und Informationen für die Studie.

Dr. Jane Pillinger

ZUSAMMENFASSUNG

Dieser Bericht befasst sich mit einer Umfrage, die 2013 im Rahmen des Projekts „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ von den Mitgliedern des EGB durchgeführt wurde. Der Bericht widmet sich den Werkzeugen und Instrumenten zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und trägt dabei der Rolle der Tarifverhandlungen bei der Verringerung der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in besonderem Maße Rechnung. Er stellt dar, wie sich die Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen der Frage des geschlechtsspezifischen Lohngefälles genähert haben und führt Beispiele erfolgreicher Vereinbarungen auf Sektor- und Unternehmensebene an, geht aber auch auf die Herausforderungen ein, denen sich die Gewerkschaften in einem aufgrund der Wirtschaftskrise zunehmend schwierigeren Verhandlungsklima stellen mussten.

ABSCHNITT 1: In Einleitung und Kontext werden der Hintergrund und die Methodik des Berichts dargelegt, eine Zusammenfassung der wichtigsten Trends und Herausforderungen für die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles gegeben und in den Kontext des immer grösser werdenden geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der Wirtschaftskrise gestellt. Es werden Beispiele für eine positive Rolle von Tarifverhandlungen bei der Verringerung von geschlechtsbedingten Ungleichheiten und dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle angeführt. Aufgrund der großen Differenzen hinsichtlich des Umfangs und Levels von Tarifverhandlungen in den einzelnen europäischen Ländern haben die Gewerkschaften auch nur unterschiedlich ausgeprägte politische und wirtschaftliche Möglichkeiten, um Verhandlungen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu führen. (Die Tarifbindung liegt bei 90% und mehr in Frankreich, Belgien, Österreich, Finnland und Slowenien und bei 30% und weniger in Bulgarien, Großbritannien, Polen und Litauen). Der Abschnitt schließt mit einer Erörterung der politischen Maßnahmen des EGB gegen geschlechtsspezifische Lohnunterschiede und der aktuellen Herausforderungen für die Tarifverhandlungen angesichts der Wirtschaftskrise und der bedrohten Tarifautonomie.

ABSCHNITT 2: Die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Anstrengungen der Gewerkschaften zur Verringerung von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden befasst sich mit den Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Geschlechtergleichstellung mit besonderem Augenmerk darauf, inwiefern die Krise die Tarifvereinbarungen und die Gleichstellung beeinträchtigt hat. Es wird gezeigt, dass es bereits vor der Krise Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern gab, diese aber durch die Krise noch weiter verschärft wurden. Die Versuche, strukturelle Ungleichheiten zu beheben, wurden deshalb stark beeinträchtigt, weil Regierungen und ArbeitgeberInnen es verpasst haben, die Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung und Entlohnung von Frauen zu analysieren. Das Verhandlungsklima ist seit Beginn der Krise zunehmend rauer geworden, wodurch die Verhandlungen vor allem in den am stärksten vom Wirtschaftsabschwung betroffenen Ländern, geschwächt wurden. Zusätzliche Probleme sind aufgetreten, als gewisse Geschlechterfragen in den Verhandlungen angesprochen und versucht wurde, die Arbeitge-

berInnen davon zu überzeugen, die Geschlechtergleichstellung auf der Verhandlungsagenda zu behalten. Dieser Abschnitt beschreibt außerdem, inwiefern die Gewerkschaften in einigen Ländern bei sehr kritischen Fragen eine wichtige Rolle gespielt und einige negative Auswirkungen der Krise auf die Entlohnung und Beschäftigung von Frauen abgeschwächt haben. Zum Beispiel, indem sie die kleinsten Einkommen vor Kürzungen geschützt und prekäre Beschäftigungsbedingungen in Frage gestellt haben. Außerdem haben sich viele Gewerkschaften weiter für die Geschlechtergleichstellung eingesetzt und in einigen Fällen hat die Krise sogar zur Erneuerung und Verstärkung ihrer Anstrengungen beigetragen, indem sie die Gleichstellung der Geschlechter in die Verhandlungen eingebracht haben.

ABSCHNITT 3: Lohntransparenz, Lohnraten und geschlechtsspezifisches Lohngefälle befasst sich mit der Rolle der Gewerkschaften bei der Aushandlung einer verbesserten Lohntransparenz und der Beschaffung von Daten für die Tarifverträge, die nach Geschlechtern aufgeschlüsselt sind. Für viele Gewerkschaften sind die fehlenden nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten und der Mangel an Lohntransparenz die größten Hindernisse für Verhandlungen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Dieser Abschnitt befasst sich außerdem damit, inwiefern die Gesetzgebung bei der Verbesserung der Lohntransparenz eine Rolle spielen kann. Der EGB und seine Mitglieder haben sich bei der Europäischen Kommission ganz besonders für die Bestimmungen zur Entgeltgleichheit in der Richtlinie (2006/54/EG) im Bereich der Lohntransparenz eingesetzt. Auf nationaler Ebene haben die Gewerkschaften für die Umsetzung der Rechtsvorschriften zur Verbesserung der Lohntransparenz gekämpft. Zum Beispiel, indem sie sich auf Unternehmensebene für Lohnaudits, Lohnübersichten, Gleichstellungspläne und Einkommensberichte eingesetzt haben. Die Umfrage des EGB macht außerdem die Überzeugung der Gewerkschaften deutlich, dass die Tarifverhandlungen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles durch Rechtsvorschriften, die die ArbeitgeberInnen zur Bereitstellung transparenter, nach Geschlechtern aufgeschlüsselter Daten verpflichten, verbessert werden könnten. Dieser Abschnitt veranschaulicht desweiteren bewährte Verfahren aus den Ländern, die Vereinbarungen über Lohntransparenz ausgehandelt haben, einschließlich der Beteiligung der Gewerkschaften bei der Ausarbeitung von Lohnübersichten und Einkommensberichten und der Verhandlungen der Gewerkschaften, die zur Bereitstellung von nach Geschlechtern aufgeschlüsselter, transparenter Daten für die Vereinbarungen auf Sektorebene beigetragen haben. Die Ergebnisse der EGB-Umfrage bringen auch zum Ausdruck, dass die Qualität der Lohnraten besser ist, wenn sie gemeinsam verhandelt und analysiert werden.

ABSCHNITT 4: Tarifvereinbarungen zur Verringerung von Lohnungleichheiten liefert eine detaillierte Analyse der Tarifvereinbarungen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Es wird veranschaulicht, dass Tarifverhandlungen der Mechanismus war, den die Gewerkschaften am stärksten gefördert haben, um Lohnunterschiede zu verringern. Das hat in vielen Fällen dazu geführt, dass die Geschlechtergleichstellung auf der

Tagesordnung ganz oben steht. Die Umfrage macht deutlich, dass ein solider und geeigneter Rechtsrahmen für Geschlechtergleichstellung ein Anreiz für Verhandlungen darstellen und vor allem dazu beitragen kann, die ArbeitgeberInnen von der wirtschaftlichen und sozialen Notwendigkeit von Verhandlungen für die Gleichstellung zu überzeugen. Die Gewerkschaften aus Frankreich, Spanien, Italien, Österreich und Schweden haben Daten, die dies untermauern, zur Verfügung gestellt. Die Umfrage zeigt, dass über die Hälfte der an der Umfrage beteiligten Gewerkschaften Vereinbarungen ausgehandelt hatten, in denen es insbesondere um die Verringerung der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen geht und eine noch größere Anzahl Vereinbarungen zur Geschlechtergleichstellung. Einige Gewerkschaften haben die Auswirkungen der Vereinbarungen auf die Geschlechtergleichstellung bewertet, um sicherzustellen, dass Geschlechterfragen in die Neuverhandlungen und die neuen Vereinbarungen aufgenommen werden.

Insgesamt haben über die Hälfte der an der Umfrage beteiligten Gewerkschaften von Vereinbarungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie berichtet; gefolgt von Vereinbarungen über Schulungen und das berufliche Vorankommen von Frauen. Am häufigsten wurde von Tarifvereinbarungen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles berichtet, in denen ein Mindestlohn und eine Lohnerhöhung für gering vergütete Arbeitskräfte ausgehandelt wurden. Knapp 31% der Gewerkschaften berichteten über solche Vereinbarungen. Knapp 20% der Gewerkschaften hatten Vereinbarungen gegen geschlechterspezifische Ungleichheiten durch bedeutende Lohnerhöhungen für gering vergütete Arbeitskräfte in von Frauen dominierten Wirtschaftszweigen ausgehandelt. Weitere in diesem Bereich vorherrschende Vereinbarungen sind Vereinbarungen über Lohntransparenz, geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungen, berufliche Einstufungssysteme, Lohnaudits und Lohnübersichten. Im Rahmen der Verhandlungen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles begegnen die Gewerkschaften trotz zahlreicher erfolgreicher Vereinbarungen nach wie vor großen Herausforderungen. Insgesamt geht es in diesem Abschnitt darum, herauszustellen, wie wichtig Tarifvereinbarungen sind, um die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen zu verringern und geschlechterspezifische Ungleichheiten, die Unterbewertung der Arbeit von Frauen und die unausgewogene Aufteilung zwischen den Arbeitszeiten und den familiären Pflichten anzugehen. Es wird dargestellt, wie wichtig das Gender Mainstreaming als Werkzeug gegen tief verwurzelte, strukturelle geschlechterbedingte Ungleichheiten ist und welche Bedeutung geschlechtsneutralen Kriterien für die Lohnfestsetzung zukommt.

ABSCHNITT 5: Strategien, Maßnahmen und Aktionen der Gewerkschaften zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede stellt das breite Spektrum an Strategien, Maßnahmen und Aktionen der Gewerkschaften dar, die umgesetzt wurden, um das Potenzial und die Effekte der Tarifverhandlungen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede auszuschöpfen. Über die Hälfte der an der Umfrage beteiligten Gewerkschaften haben Strategien und Maßnahmen ergriffen, um Lohnunterschiede zu verringern und eine noch größere Anzahl hat gemeinsam mit den ArbeitgeberInnen

und/oder den Regierungen Initiativen durchgeführt, um diese Ungleichheiten zu beseitigen. Knapp die Hälfte der Gewerkschaften hat für die Verhandlungsteams Geschlechtergleichstellungs- und Gender Mainstreamingschulungen eingeführt, 40% haben für die VerhandlungsführerInnen Leitlinien erarbeitet und eine ähnliche Anzahl hat Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Verhandlungsteams ergriffen. Weitere Aktionen der Gewerkschaften beinhalten geschlechtsspezifische Folgenabschätzungen, die Überwachung der Tarifverträge, ein gemeinsam ausgehandeltes Zertifizierungssystem für die Sicherstellung der Entgeltgleichheit und Gewerkschaftskampagnen sowie Lobbyarbeit zur Sensibilisierung für das geschlechtsspezifische Lohngefälle und zur Verbesserung der Rechtsvorschriften.

ABSCHNITT 6 hat die **Schlussfolgerungen und Empfehlungen** aus der Studie zum Inhalt. Die wichtigste Schlussfolgerung ist, dass es eindeutige Beweise dafür gibt, dass zahlreiche Gewerkschaften nicht nur dafür gesorgt haben, dass geschlechtsbedingte Ungleichheiten auf der Tagesordnung der Verhandlungen stärker berücksichtigt werden, sondern sich in den Verhandlungen auch aktiv dafür eingesetzt haben, strukturellen geschlechtsbedingten Ungleichheiten wie etwa der wirtschaftlichen und sozialen Rolle der Frau im Allgemeinen, der beruflichen Segregation, der Unterbewertung der Arbeit von Frauen und der prekären Beschäftigungsverhältnisse von Frauen entgegenzuwirken. Die Empfehlungen des Berichts sind in Empfehlungen an die Gewerkschaften auf nationaler Ebene und in Empfehlungen an den EGB unterteilt.

Die **Empfehlungen an die Gewerkschaften auf nationaler Ebene** beinhalten die Notwendigkeit, Tarifverhandlungen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu fördern und in allen Verhandlungen und Vereinbarungen sowie Bewertungen der Wirtschaftskrise die Geschlechterperspektive zu berücksichtigen. Weitere Empfehlungen gehen auf die aktive Rolle der Gewerkschaften ein, verpflichtende Lohnaudits, Pläne für die Gleichstellung der Geschlechter sowie Schulungen und Leitlinien für die VerhandlungsführerInnen der Gewerkschaften einzuführen und ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in den Tarifverhandlungsteams zu fördern. Abschließend empfiehlt der Bericht, dass sich die nationalen Gewerkschaften im Zusammenhang mit dem europäischen Semester und der Umsetzung der länderspezifischen Empfehlungen auf nationaler Ebene für die Berücksichtigung der Genderfragen einsetzen.

Die **Empfehlungen an den EGB** beinhalten die Notwendigkeit, die Dynamik aufrechtzuerhalten, um die Entschließung zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle aus dem Jahr 2008 auf Grundlage dieses Berichts zu überarbeiten und zu implementieren. Weitere Empfehlungen betreffen die strategische Zusammenarbeit des EGB-Tarifverhandlungsausschusses und des EGB-Frauenausschusses in Bezug auf die länderspezifischen Empfehlungen der EU und die Koordinierung der Tarifverhandlungen sowie das Monitoring der Umsetzung der nichtverbindlichen Empfehlungen der Europäischen Kommission zur Lohntransparenz und Schulungen des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI) für VerhandlungsführerInnen.

ABSCHNITT 1: EINLEITUNG UND KONTEXT

1.1 EINLEITUNG

Dieser Bericht geht auf Studien, die vom EGB im Rahmen des EU finanzierten Projekts „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ ausgeführt wurden, ein. Im Bericht wird analysiert, in welcher Weise geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden im Rahmen von Tarifverhandlungsstrukturen und –verfahren entgegen gewirkt wird. Dargestellt werden die Herausforderungen, denen die Gewerkschaften begegnet sind, sowie bewährte Verfahren. Ziel ist es, den EGB und seine Mitglieder bei der Verringerung der Lohnunterschiede zu unterstützen.

Die Ziele des Projekts „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ sind:

- ▶ Entwicklung und Verbesserung der Werkzeuge und Instrumente der Gewerkschaften, um in den Verhandlungen das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern, die Anwesenheit von Frauen am Verhandlungstisch zu fördern und in den Tarifverhandlungen das Gender Mainstreaming sicherzustellen;
- ▶ Sensibilisierung der Gewerkschaften für die Notwendigkeit der Geschlechtergleichstellung in den Tarifverhandlungen auf Unternehmens-, Branchen- und nationaler Ebene;
- ▶ Förderung der Kenntnis der Aktionen und bewährten Verfahren der Sozialpartner zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles durch Tarifverhandlungen;
- ▶ Beitrag zur Europäischen Geschlechtergleichstellungspolitik und Ermittlung von Prioritäten und Handlungsbereichen der EU.

Dieser Bericht beruht auf einem detaillierten Fragebogen, der den Mitgliedern des EGB 2013 zugeschickt wurde. 47 Fragebögen wurden zurückgeschickt (34 von Gewerkschaftsverbänden aus 25 Ländern und 13 von Gewerkschaften aus 11 Ländern). In **Anhang I sind alle Gewerkschaften, die sich an der Umfrage beteiligt haben, aufgelistet.** Daneben wurden im Jahr 2013 vier Seminare in Paris, Stockholm, Sofia und Brüssel¹ durchgeführt, an denen MitarbeiterInnen und VertreterInnen aus den Tarifverhandlungsausschüssen und Frauenausschüssen aus 10 Ländern (Belgien, Bulgarien, Tschechische Republik, Estland, Frankreich, Italien, Norwegen, Spanien, Schweden und Türkei) teilgenommen haben. Eine europäische Konferenz über „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ wurde am 5.-6. November 2013 vom EGB organisiert. Dieser Bericht geht auf die Ergebnisse der Umfrage ein und beruft sich auf weiterführende Literatur und die Diskussionen, die während der Seminare und der

Konferenz des EGB über „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ sowie innerhalb der Projektberatergruppe stattgefunden haben. Der Bericht gibt einen Überblick über die Tarifverhandlungstrends und die Auswirkungen auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle mit Beispielen von den unterschiedlichen Ansätzen, die gewählt wurden, um die Geschlechterfrage in Verhandlungen zum Thema zu machen. Er liefert Beispiele von spezifischen Initiativen, die im Rahmen von Rechtsvorschriften ergriffen wurden, um die Sozialpartner zu verpflichten, Verhandlungen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zu führen.

Die Studie wurde 2013 zu einem Zeitpunkt ausgeführt, als zahlreiche Gewerkschaften mühsam errungene Tarifverhandlungserfolge zu verteidigen hatten und den Folgen der sich verschlechternden Verhandlungsbedingungen und der Sparmaßnahmen aufgrund der Wirtschaftskrise entgegenwirken mussten. Das führte dazu, dass sich das Klima für Verhandlungen zur Geschlechtergleichstellung vor allem in den Ländern, die am stärksten von der Krise getroffen wurden, dramatisch verschlechtert hat. Die negativen Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Geschlechtergleichstellung wurden ausreichend dokumentiert und sie haben auch die Erreichung der Ziele der Strategie Europa 2020 drastisch verhindert (EGB 2012, EGÖD 2013, Europäisches Parlament 2012a und 2013).

Die aus der Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ gewonnenen Erkenntnisse machen deutlich, dass Tarifvereinbarungen einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles leisten können. Die hohe Tarifbindung ist ein Vorteil für die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen, ihre Beschäftigungssicherheit, den Schutz vor der Arbeitslosigkeit und für kürzere Arbeitszeiten und flexible Arbeitszeitmodelle. Die aus der Umfrage gewonnenen Erkenntnisse müssen aber auch in den Kontext eines allgemeinen Trends hin zu einer dezentralisierten und individualisierten Entgeltfestsetzung (Plantenga und Remery 2006, Eurofound 2010, EGB 2012) und einer mangelnden Bereitschaft zur Stärkung und Ausweitung der Bedingungen für Entgeltgleichheit gemäß der im Jahr 2006 neugefassten Richtlinie (2006/54/EG)² seitens der Europäischen Kommission gestellt werden. Dennoch wurden einige Fortschritte im Bereich der Lohntransparenz erzielt und zwar auf Grundlage einer im März 2014 veröffentlichten Empfehlung der Europäischen Kommission zur Förderung der Lohntransparenz (die Empfehlung wird in Abschnitt 3 eingehend behandelt).

1 Paris (14. März 2013), Stockholm (12. April 2013), Sofia (17. April 2013) und Brüssel (10. Oktober 2013).

2 Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung). Verfügbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:de:PDF>

1.2 DAS GESCHLECHTSSPEZIFISCHE LOHN-GEFÄLLE IN EUROPA

Wie Tabelle 1 zu entnehmen ist, lag das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle (gemessen am durchschnittlichen Bruttostundenlohn) im Jahr 2012 bei **16,4%**. Das entspricht einer leichten Verringerung gegenüber den 17,7% aus dem Jahr 2006 (Eurostat 2012). Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Eurozone (EA-17) lag mit 16,7% leicht darüber. Der Unterschied hinsichtlich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in den Mitgliedstaaten betrug 27,5 Prozentpunkte. In Slowenien lag es bei 2,5% in Estland bei 30%. Wie aus **Tabelle 2** hervorgeht gibt es Unterschiede zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor. Die meisten Länder haben im privaten Sektor ein größeres geschlechtsspezifisches Lohngefälle als im öffentlichen. Das ist allerdings in Bulgarien, Lettland und Ungarn nicht der Fall. Das größte Lohngefälle im öffentlichen Sektor ist in Ungarn zu beobachten (24%). Estland und Irland weisen im Bildungswesen das größte Lohngefälle auf (25%). Obwohl das geschlechtsspezifische Lohngefälle im öffentlichen Sektor geringer ist, besteht die Gefahr, dass die Wirtschaftskrise die führende Rolle des öffentlichen Sektors in diesem Bereich schwächt (EGÖD 2013, Europäische Kommission 2013a).

Unter Teilzeitkräften in der EU betrug der Unterschied bezüglich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles im Jahr 2012 31 Prozentpunkte. Das größte Lohngefälle war in Spanien (31,8%), Portugal (26,1%) und der Slowakei (24,4%) zu beobachten. Die Zahlen von Eurostat machen deutlich, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle unter jungen ArbeitnehmerInnen in den meisten EU-Mitgliedstaaten am geringsten ist; es scheint sich mit dem Alter zu vergrößern und betrifft vor allem Frauen, die aus familiären Gründen Berufspausen einlegen. Männer verdienen in allen Berufsgruppen mehr, das Lohngefälle ist aber unter Angestellten in von Männern dominierten Berufen am größten (Eurofund 2013). Das Lohngefälle variiert je nach Wirtschaftszweig. Das größte Lohngefälle ist im Finanz- und Versicherungssektor zu beobachten (mit 43% in Großbritannien am größten und mit 21% in Bulgarien am kleinsten). Im Bereich der gewerblichen Wirtschaft ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Estland am größten (27%) und in Slowenien am kleinsten (8%). In der verarbeitenden Industrie ist in Schweden (8%) das kleinste geschlechtsspezifische Lohngefälle und in Portugal (33%) das größte zu beobachten. Die Nachforschungen lassen außerdem die Vermutung zu, dass geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in besser bezahlten Berufen größer sind, da es in diesen Berufen einen engen Zusammenhang zwischen geschlechtsspezifischem Lohngefälle und „gläserner Decke“ gibt, d.h. das die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede normalerweise am oberen Ende der Lohnskala am größten sind. In einigen Ländern ist aber auch ein größeres Lohngefälle am unteren Ende der Lohnskala zu beobachten, das deutet wiederum auf einen „klebrigen Boden“ hin. (Arulampalam et al. 2007).

TABLE 1:
Das unbereinigte Lohngefälle im Jahr 2012

EU-28	16,4
EA-17	16,7
Estland	30,0
Österreich	23,4
Deutschland	22,4
Tschechische Republik	22,0
Slowakei	21,5
Ungarn	20,1
Finnland	19,4
Großbritannien	19,1
Kroatien	18,0
Spanien	17,8
Niederlande	16,9
Zypern	16,2
Schweden	15,9
Portugal	15,7
Dänemark	14,9
Frankreich	14,8
Bulgarien	14,7
Irland	14,4
Lettland	13,8
Litauen	12,6
Belgien	10,0
Rumänien	9,7
Luxemburg	8,6
Italien	6,7
Polen	6,4
Malta	6,1
Slowenien	2,5
Schweiz	17,9
Norwegen	15,1

Quelle: Eurostat 2012

TABLE 2: Das unbereinigte Lohngefälle (öffentlicher und privater Sektor)

	GLG (%)	
	Öffentlich	Privat
Belgien	-3,0	13,8
Bulgarien	20,9	12,6
Tschechische Republik	21,2	22,7
Dänemark	12,9	17,7
Deutschland	14,0	25,7
Irland	11,9	20,0
Spanien	13,4	21,5
Italien	6,4	16,3
Zypern	0,3	24,3
Lettland	17,5	13,2
Litauen	13,3	16,1
Ungarn	24,4	16,3
Niederlande	17,2	17,4
Polen	3,7	16,1
Portugal	13,5	29,4
Slowenien	5,3	8,9
Slowakei	15,6	23,1
Finnland	18,3	19,4
Schweden	13,6	13,4
Großbritannien	19,7	24,5
Norwegen	13,5	17,8
Island	16,2	18,5
Schweiz	13,3	21,1

Quelle: Eurostat 2012

Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles: Eine Folge der Wirtschaftskrise

Die leichte Verringerung des Lohngefälles von 17,7% im Jahr 2006 auf 16,4% im Jahr 2012 (in 16 von 25 Ländern) entspricht einer Nivellierung nach unten. Die bedeutendste Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ist in Litauen, Niederlande und Slowenien erfolgt; eine moderate Verringerung in Dänemark, Zypern, Malta, Polen, Schweden, Slowakei und Großbritannien; und eine Verringerung von weniger als 1% in Belgien, Frankreich, Finnland, Luxemburg, Rumänien und Spanien. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat sich in den Ländern vergrößert, die am

stärksten von der Krise getroffen wurden, nämlich in Rumänien, Griechenland, Irland, Spanien und Portugal.

Die insgesamt leichte Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ist auf drei Faktoren zurückzuführen: Kürzung der variablen Lohnkomponenten wie etwa Prämien und Überstunden, die vor allem in von Männern dominierten Sektoren/Berufen üblich sind; geschlechtsspezifische Trennung nach Wirtschaftszweigen; und politische Maßnahmen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (Karamessini & Rubery 2014). Einige ziehen die Verringerung der Entlohnung von Männern am unteren Ende der Lohnskala und die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen als Erklärung für die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles heran (Perrons & Plomient 2014).

Der Europäischen Kommission zufolge:

Dieser Trend könnte als Verbesserung der Situation missverstanden werden. Die sehr leichte Verringerung in den letzten Jahren ist überwiegend eine Folge der Wirtschaftskrise, die vielmehr zu einer Verringerung der Entlohnung von Männern als zu einer Erhöhung der Entlohnung von Frauen geführt hat. Im verarbeitenden Sektor beispielsweise, der traditionell ein großes Lohngefälle aufweist, wurde mit Beginn der Krise eine Verringerung des Lohngefälles beobachtet. (2014:1).

Die Erkenntnisse aus der Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ lassen den gleichen unbefriedigenden Schluss zu. (EGB 2013a, O’Dorchai 2014).

Einige an der Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ beteiligten Gewerkschaften haben die Gültigkeit der Daten von Eurostat zum unbereinigten geschlechtsspezifischen Lohngefälle angefochten, da Daten zum Stundenlohn in keiner Weise das wirkliche Berufsleben von Frauen, das durch kürzere Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit gekennzeichnet ist, wiedergäben. Würde man das wöchentliche oder monatliche Entgelt berücksichtigen, könne sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle verdoppeln, Eurofund (2013) spricht von einer Erhöhung auf 23,8% wenn das monatliche Entgelt betrachtet wird. Außerdem werden mit dem unbereinigten geschlechtsspezifischen Lohngefälle nicht alle Faktoren berücksichtigt, die zu geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden führen wie etwa Bildungsunterschiede, Berufserfahrung, geleistete Arbeitsstunden, Art der Tätigkeit, usw. sowie Vergütung der Überstunden, leistungsbezogene Bezahlung und andere Prämienzahlungen. Werden die Daten „bereinigt“, um diese Faktoren zu erfassen, schätzt man, dass zwischen 12% und 50% des geschlechtsspezifischen Lohngefälles nicht erklärbar sind. Trotz der Verringerung des unbereinigten geschlechtsspezifischen Lohngefälles in den letzten Jahren, ist die nicht erklärbare oder „diskriminierende“ Komponente des Lohngefälles im Großen und Ganzen unverändert geblieben.

Das Rentengefälle

Das geschlechtsspezifische Rentengefälle gibt zunehmend Anlass zur Sorge – es wird in der EU auf 30% geschätzt (Europäische Kommission 2013b). Das Rentengefälle liegt insgesamt in 17 von 27 EU-Mitgliedstaaten bei 30% oder darüber. Das ist doppelt so

hoch wie der geschlechtsspezifische Lohnabstand von 16,4%. Das größte Rentengefälle ist in Luxemburg (47%) und Deutschland (44%) zu beobachten; Das niedrigste Rentengefälle in Estland (4%) und der Slowakei (8%). Es scheint keinen Zusammenhang mit dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle zu geben, da beispielsweise Estland das niedrigste Rentengefälle (4%) aber das größte geschlechtsspezifische Lohngefälle aufweist. Einige Gewerkschaften haben in Anbetracht dieses Gefälles angefangen sich für die Anrechnung des Elternurlaubs auf Rentenansprüche einzusetzen, um sicherzustellen, dass Frauen hinsichtlich der Rente keine Nachteile erleiden.

Die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist das Ergebnis zahlreicher Ursachen, was darauf hinweist, dass ein Bedarf an Strategien zur Beseitigung der schwerwiegenden strukturellen Faktoren der direkten und indirekten Diskriminierung besteht. (Europäische Kommission 2009a, 2011a, 2011b, 2012a). Das Lohngefälle steht im Zusammenhang mit der Lohnfestsetzung in den Tarifverträgen, den Systemen beruflicher Einstufung und den individuell ausgehandelten Löhnen und leistungsbezogenen Vergütungen. Die Besoldungs- und Laufbahnsysteme können dazu führen, dass die Arbeit und die Kompetenzen von Frauen unterbewertet werden und Männer für ihre Arbeit höhere Gewinne und Prämien erhalten. Weitere Ungleichheiten stehen im Zusammenhang mit dem Ungleichgewicht zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit von Frauen und Männern. Ein Mangel an flexiblen Arbeitsbedingungen verringert die Möglichkeit Beruf und Betreuungspflichten im Haushalt miteinander zu vereinbaren, wovon insbesondere Frauen betroffen sind. Frauen leisten im Allgemeinen weniger bezahlte Arbeitsstunden als Männer, zählt man aber die bezahlten und unbezahlten Arbeitsstunden der Frauen zusammen, kommt man auf 64 Wochenstunden im Vergleich zu den 53 Wochenstunden der Männer – im Durchschnitt verbringen Frauen 26 Wochenstunden mit Betreuungsaufgaben im Haushalt, Männer im Vergleich dazu aber im Durchschnitt nur 9 Wochenstunden (Eurofound 2013). Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) und der Gleichstellungsindex zeigen zudem, dass es hinsichtlich des Aspekts der „Zeit“ bedeutende geschlechtsspezifische Unterschiede im Bereich „Zeit für Betreuung und soziale Aktivitäten“ gibt. Das Ergebnis von 38,8 (auf 100) in der EU stellt das niedrigste Ergebnis für Gleichstellung dar, das in den acht untersuchten Bereichen erzielt wurde. (EIGE 2013).

Die Kombination aus Betreuungspflichten und Arbeitsmarktstruktur führt zu einer Überrepräsentation von Frauen in geringvergüteten Berufen und der Gelegenheits- und Teilzeitarbeit. Ein Schlüsselfaktor für das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist die berufliche Geschlechtssegregation. Die führt dazu, dass Frauen in geringvergütete Berufe und Sektoren gedrängt werden, wo ihre Kompetenzen unterbewertet sind, was durch die Auffassung des Stellenwerts der Arbeit von Frauen in traditionell weiblichen Berufen noch verstärkt wird. Frauen werden desweiteren über das Gehalt „bestraft“, wenn sie den Arbeitsmarkt verlassen und den Mutterschaftsurlaub antreten und danach wieder in den Beruf einsteigen (Eurofound 2012b). Frauen in Teilzeitarbeit verdienen nicht nur weniger, auch langfristig gesehen verringern sich das Einkommenspotential und die Rentenansprüche.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle und die Einkommensunterschiede

Die Einkommensunterschiede haben in Europa systematisch zugenommen, sind in Großbritannien am höchsten, machen sich aber auch in Dänemark, Schweden, Niederlande, Belgien, Deutschland, Frankreich und Irland deutlich bemerkbar (OECD 2012, Greg 2013, Vaughan-Whitehead 2012). Der Rückgang der Tarifvereinbarungen hat zu einer Vergrößerung der Lohnunterschiede geführt (Reegård 2011), kann aber nicht als einzige Erklärung herangezogen werden (Hacker 2011). Die Daten der Europäischen Kommission machen deutlich, dass zwischen 2008 und 2012 die Ungleichheit der Einkommensverteilung in Irland, Griechenland, Spanien und Portugal zugenommen hat. Zurückzuführen ist sie auf Lohnkürzungen im öffentlichen und privaten Sektor sowie auf die Zunahme der Erwerbstätigenarmut, indem der Mindestlohn entweder gekürzt oder eingefroren wurde (Europäisches Parlament 2013b und 2014). Die Zahl der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Menschen ist beispielsweise in Portugal auf 26% und in Irland auf 15% angestiegen. Die Bewertungen der zunehmenden Einkommensunterschiede machen deutlich, dass Reformen notwendig sind, um die Gewerkschaften und Tarifverhandlungen im Kampf gegen Ungleichheiten zu stärken, was dem EGB (2013) zufolge mit einer besseren Koordinierung der Tarifverhandlungen durch den EGB und seine Mitglieder einhergehen muss.

Die Lohnunterschiede zwischen den Beziehern hoher Einkommen und denen niedriger Einkommen hat tiefgreifende Auswirkungen auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle. In Deutschland beispielsweise sind die zwischen 2001 und 2006 angestiegenen Lohnunterschiede sowohl unter Männern als auch unter Frauen auf eine Kombination aus realer Lohnerhöhung am oberen Ende der Einkommensverteilung aber vor allem einer bedeutenden realen Verringerung unter den medianen Lohn (Antonczyk et al. 2010, Busch und Holst 2011) zurückzuführen. Das erklärt sich in Deutschland durch die Verringerung der Tarifbindung auf Sektor- und Unternehmensebene und durch bedeutende Lohnunterschiede innerhalb aber auch zwischen den Branchen sowie durch die persönlichen Merkmale der ArbeitnehmerInnen.

1.3 DIE ROLLE DER TARIFVERHANDLUNGEN BEI DER VERRINGERUNG DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN LOHNUNTERSCHIEDE

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist in den Ländern am niedrigsten, in denen die Gleichstellung insgesamt am weitesten fortgeschritten (OECD 2013) und in denen die Tarifbindung am höchsten ist. Es ist in den Unternehmen am niedrigsten, die an Tarifverträge gebunden sind (Eurofound 2010, IAO 2011a, IAO 2011b, Hayter und Weinberg 2011). Schätzungen zufolge kann durch den Ausbau des sozialen Dialogs um 1% das geschlechtsspezifische Lohngefälle um 0,16% verringert werden (Europäische Kommission 2009b). Je besser die Koordinierung der Lohnfestsetzung ist, desto gerechter ist die Einkommensverteilung (EGB 2012, Tilly 2013). Reegård (2013) zufolge „werden durch zentral koordinierte Lohnverhandlungen die Lohnunterschiede verringert und das führt zu einer gerechteren Gesellschaft“.

Eine der wichtigsten Erkenntnisse der Studie des EGB ist zweifellos, dass Tarifverhandlungen aktuell das Potential zur Verringerung von Lohnunterschieden haben. Einige Gewerkschaften sprechen sogar von dem Potential der Tarifvereinbarungen, die Geschlechterbeziehungen zu verändern und die strukturellen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auszuräumen. In **Norwegen** beispielsweise wurde das geschlechtsspezifische Lohngefälle seit 2008 stetig verringert, was teilweise auf die Tarifvereinbarungen zurückgeführt wird. Das wurde vor allem durch die Erhöhung der Entlohnung von Frauen in von Frauen dominierten Sektoren erzielt, wodurch sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle zwischen 2010 und 2011 um 1% verringert hat. Im Jahr 2003 war jeder vierte Arbeitnehmer Geringverdiener, diese Anzahl wurde reduziert und im Jahr 2012 war es nur noch jeder Fünfte (19%). Von einer ähnlichen Entwicklung berichtete der **Ausschuss für Chancengleichheit von Frauen und Männern** des tschechisch-mährischen Gewerkschaftsverbands **CMKOSA**. Der Gewerkschaftsverband hat sich mit der Analyse der Auswirkungen von Tarifvereinbarungen auf das durchschnittliche Gehalt von Frauen und Männern befasst. Er hat herausgefunden, dass die durchschnittlichen Löhne und Gehälter im Jahr 2012 im mittleren Segment in Unternehmen mit Tarifvereinbarung deutlich besser waren als die Löhne in Unternehmen, die keinen Tarifvertrag abgeschlossen hatten. Der Gewerkschaftsverband führt aus, dass vor allem in Krisenzeiten, sogar mehr noch als in Zeiten eines Wirtschaftswachstums die Existenz von Tarifverträgen in Unternehmen sich auf die Entlohnung der ArbeitnehmerInnen positiv auswirkt und zwar hauptsächlich, wenn die Löhne im niedrigen und mittleren Segment, denen auch eine bedeutende Anzahl von Frauen zuzuordnen sind, angehoben werden. In **Finnland** hat das nationale **Programm für Entgeltgleichheit** zu einer Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles um 1% geführt, was das Ergebnis eines Tarifvertrages, in dem es um Entgeltgleichheit geht, war. Im Jahr 2003 zählte jede vierte Arbeitskraft (24%) zu den Geringverdienern, im Jahr 2012 nur noch jede fünfte (19%).

Die Studie des EGB zeigt, dass die Tarifverhandlungen in Europa komplex sind und sich voneinander unterscheiden. Dennoch wird deutlich, dass Verhandlungen auf nationaler und sektoraler Ebene wichtig sind, um die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen der Wirtschaft auf die Tagesordnung zu setzen und Löhne in allen Sektoren festzulegen, die besonders für die Frauen aber auch für die Gleichstellung der Geschlechter wichtig sind. Und es wird auch deutlich, dass Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene wichtig sind, um die Gleichstellungsziele der Unternehmen festzulegen, vor allem wenn diese im Gesetz verankert sind, beispielsweise die Verhandlung über Lohnaudits/Lohnübersichten am Arbeitsplatz, flexible Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die besten Ergebnisse konnten im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter dann erzielt werden, wenn die Tarifverhandlungen sowohl auf sektoraler als auch auf Unternehmensebene geführt wurden. Eine weitere Erkenntnis der Studie des EGB ist, dass in einigen Ländern eine allgemeine Verlagerung der Verhandlungen auf die Unternehmensebene zum Nachteil der Verhandlungen auf Sektorebene stattgefunden hat.

Das hat zu einer größeren Aufsplitterung geführt. In anderen Ländern, vor allem in Mittel- und Osteuropa, haben die schwachen Tarifverhandlungsstrukturen nach dem Ende des Kommunismus zu einer Aufsplitterung der Tarifverhandlungen und einer geringen Tarifbindung insbesondere auf Unternehmensebene geführt. Diese Situation unterscheidet sich von dem stetigen Trend hin zu Verhandlungen auf Unternehmensebene wie beispielsweise in Deutschland und Großbritannien in den letzten zwei Jahrzehnten. In Deutschland ist die Tarifbindung beispielsweise kontinuierlich zurückgegangen, weil die ArbeitgeberInnen seit der Wiedervereinigung nicht gewillt waren, sektorale oder regionale Tarifverträge abzuschließen. Dies hat den Trend hin zu Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene noch gefördert. Die deutschen Gewerkschaften haben versucht, im Rahmen des bevorstehenden gesetzlichen Mindestlohns, einem Gesetz, das 2017 normalerweise in Kraft treten sollte, eine Kehrtwende einzuleiten.

Neben der Bedeutung der sektoralen Tarifverhandlungen für die Gleichstellung der Geschlechter macht die Umfrage außerdem deutlich, dass die Gewerkschaften auch soliden Rechtsvorschriften, die die Unternehmen zu Verhandlungen über Gleichstellung verpflichten, eine große Bedeutung beimessen. Beispielsweise zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und zur Umsetzung der Lohntransparenz und Durchführung von Lohnaudits/Lohnübersichten.

Unterschiedliche Tarifbindung und unterschiedliche Verhandlungsebenen

Es gibt in Europa bedeutende Unterschiede hinsichtlich des Umfangs und der Ebene der Tarifverhandlungen, der rechtlichen Anerkennung und Durchsetzung der Tarifverhandlungsrechte und der Tarifbindung. Die Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ des EGB ist zu dem Ergebnis gelangt, dass Länder, die auf zentralisierte Tarifverhandlungen (Sektor und sektorenübergreifend) setzen und eine hohe Tarifbindung aufweisen, erfolgreicher sind, wenn es darum geht, Gleichstellungsfragen in den Tarifvertrag zu integrieren. Insgesamt macht die Umfrage des EGB deutlich, dass die Wirtschaftskrise den bereits starken Trend hin zu dezentralisierten Tarifverhandlungen noch weiter verschärft hat. In Tabelle 3 werden die Tarifbindung in der EU-27 und Norwegen sowie die wichtigsten Ebenen, auf denen die Tarifverhandlungen stattfinden, gezeigt. In der EU sind zwei Drittel der ArbeitnehmerInnen (62%) an einen Tarifvertrag gebunden (die höchste Tarifbindung besteht in Frankreich, Belgien, Österreich, Portugal, Finnland und Slowenien und die niedrigste in Bulgarien, Polen und Litauen). In den nordischen Ländern beispielsweise besteht eine hohe Tarifbindung im Vergleich zu Großbritannien und einigen Ländern in Mittel- und Osteuropa, wo die Tarifbindung gering ist und Tarifverträge vor allem auf Unternehmensebene abgeschlossen werden. Nur eine geringe Anzahl von Ländern beispielsweise Belgien, Italien und einige nordische Länder haben nationale Tarifverträge, in denen die Leitlinien für die Verhandlungen auf den anderen Ebenen festgelegt werden.

TABELLE 3: Tarifbindung und Verhandlungsebene

Land	Tarifbindung (%)	Wichtigste Verhandlungsebenen
Frankreich	98%	Sektor und Unternehmen
Belgien	96%	National (setzt den Rahmen fest)
Österreich	95%	Sektor
Portugal	92%	Sektor
Finnland	91%	Sektor – vieles wird auf Unternehmensebene verhandelt
Slowenien	90%	Sektor
Schweden	88%	Sektor – vieles wird auf Unternehmensebene verhandelt
Niederlande	81%	Sektor (einige auf Unternehmensebene)
Dänemark	80%	Sektor – vieles wird auf Unternehmensebene verhandelt
Italien	80%	Sektor
Norwegen	70%	National und Sektoral
Spanien	70%	Sektor – ein neues Gesetz gibt den Verhandlungen auf Unternehmensebene den Vorrang
Griechenland	65%	Sektor – Die Krise hat die Verhandlungen auf Unternehmensebene gestärkt
Kroatien	61%	Sektor und Unternehmen
Malta	61%	Unternehmen
Deutschland	59%	Sektor
Zypern	52%	Sektor und Unternehmen
Luxemburg	50%	Sektor und Unternehmen (variiert je nach Sektor)
Irland	44%	Unternehmen
Tschechische Republik	38%	Unternehmen
Rumänien	36%	Sektor und Unternehmen
Slowakei	35%	Sektor und Unternehmen
Lettland	34%	Unternehmen
Estland	33%	Unternehmen
Ungarn	33%	Unternehmen
Bulgarien	30%	Unternehmen
Großbritannien	29%	Unternehmen
Polen	25%	Unternehmen
Litauen	15%	Unternehmen
EU Durchschnitt (einschließlich Norwegen)	62%	

Quelle: EGB-Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ und EGB (worker-participation.eu)

Die Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ des EGB zeigt außerdem, dass 85% der Gewerkschaften an Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene, 72% an sektoralen und 32% an nationalen Tarifverhandlungen beteiligt sind. Häufig gibt es mehrere Verhandlungsebenen, 30% berichten von Verhandlungen auf Unternehmensebene und 28% von Verhandlungen auf Unternehmens-, sektoraler und nationaler Ebene. Eine geringe Anzahl berichtet von Verhandlungen nur auf Unternehmensebene (2%), nur auf sektoraler Ebene (6%) und nur auf nationaler Ebene (2%). Die Länder mit einer Tarifbindung von 80% und mehr sind Länder, die ungemein viele Gewerkschaften und/oder einen soliden Rechtsrahmen für die Tarifverhandlungen haben. In Österreich beispielsweise gehören alle ArbeitgeberInnen zu den VerhandlungsführerInnen auf der Arbeitgeberseite (Industrie- und Handelskammern), was zu Tarifverträgen, an die 95% der Arbeitskräfte gebunden sind, führt. In Belgien gibt es eine hohe Tarifbindung, weil die Tarifverträge auf Branchenebene abgeschlossen werden und automatisch für alle ArbeitnehmerInnen dieser Branche gelten. In Frankreich gibt es deshalb eine so hohe Tarifbindung, weil die Regierung die Tarifverträge auch auf die ArbeitgeberInnen ausweitet, die nicht unterzeichnet haben und die ArbeitgeberInnen außerdem rechtlich verpflichtet sind, auf Unternehmensebene und in einigen Fällen auch auf Branchenebene über Gleichstellung zu verhandeln. Deutschland, Griechenland, Luxemburg, Norwegen und Spanien haben alle eine Tarifbindung von 60% bis 75%, einschließlich umfassender sektorspezifischer Tarifverhandlungen. In Griechenland und Spanien hat dem allerdings die Wirtschaftskrise ein drastisches Ende gesetzt.

Sektorale und nationale Tarifverhandlungen geben den Rahmen für Tarifverhandlungen auf Unternehmens und territorialer Ebene in Schweden, Dänemark, Norwegen und Italien vor. In Italien haben die Tarifverhandlungen auf Branchenebene für an die Inflation gekoppelte Lohnerhöhungen gesorgt. Dennoch ist es so, dass neue Verträge überwiegend auf Unternehmensebene verhandelt und dann eben auch Gleichstellungsfragen behandelt werden. Eine neue Gesetzgebung in Spanien gibt den Verträgen auf Unternehmensebene den Vorrang vor Verträgen, die auf den anderen Ebenen abgeschlossen wurden und in anderen Ländern wurden branchenspezifische Verhandlungen im privaten Sektor überwiegend durch Verhandlungen auf Unternehmensebene ersetzt. Es kann durchaus sein, dass für einen einzigen Sektor unterschiedliche Tarifverträge gelten, was sich auf die Koordinierung der Tarifverhandlungen auswirkt. In Großbritannien ist diese Situation deutlich geworden. Die britische Lehrgewerkschaft (NUT) berichtet in der Umfrage des EGB von unterschiedlichen Tarifverträgen für Lehrer der verschiedenen Stufen des Sekundarbereichs. Die NUT hat versucht Gleichheit zu wahren zwischen den national mit den Sekundarschulen ausgehandelten Gehältern und Bedingungen und denen außerhalb der lokalen Gebietskörperschaften oder des privaten Sektors.

Die europäischen Gewerkschaften

Einige europäische Gewerkschaften haben politische Maßnahmen gegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle entwickelt. Allen voran der Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD), der in diesem Bereich die größten Anstrengungen unternommen hat. Grundlage ist eine Resolution zur Entgeltgleichheit, die auf dem Kongress des EGÖD 2009 verabschiedet wurde und in der es um die Ursachen für die geringere Entlohnung von Frauen im Vergleich zu Männern geht. Darin wird für die EGÖD-Mitglieder noch einmal das Ziel bekräftigt „das geschlechtsspezifische Lohngefälle mindestens um 5% bis 2014 zu verringern“. Daneben haben die Umfragen zur Entgeltgleichheit des EGÖD deutlich gemacht, dass viele Mitglieder das geschlechtsspezifische Lohngefälle nicht verstehen und mit Ausnahme von Großbritannien und den nordischen Ländern gar nicht in der Lage sind, Daten für ihren Sektor bereit zu stellen. Ein kürzlich durchgeführte Studie (EGÖD 2013) macht deutlich, dass für den öffentlichen Sektor die Daten fehlen³. Der europäische Ausschuss für den sozialen Dialog der zentralen Verwaltungsorgane hat eine allgemeine Erklärung mit dem Titel „Zu einer gleichen Entlohnung von Frauen und Männern“ (EGÖD 2011) angenommen und der Ausschuss für den sozialen Dialog der lokalen und regionalen Verwaltungsorgane hat im Jahr 2008 Leitlinien für die Entwicklung von Aktionsplänen für Gleichstellung ausgearbeitet (CEMR/EGÖD 2008). Der EGÖD saß außerdem mit am Verhandlungstisch, als es um die Sicherstellung der europäischen Vereinbarung zur Gleichstellung bei GDF-Suez ging. In den letzten Gesprächen im Jahr 2011 konzentrierte man sich auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Elternzeit und sexuelle Belästigung.

1.4 EGB-MASSNAHMEN GEGEN GESCHLECHTSSPEZIFISCHE LOHNUNTERSCHIEDE IN EUROPA

Der EGB ist der Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles seit langem verpflichtet. Im Jahr 2008 hat der Exekutivausschuss des EGB eine Resolution zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles verabschiedet (EGB 2008a). In der Strategie des EGB (2011) und dem Aktionsprogramm 2011-2015, die auf dem Kongress in Athen angenommen wurden, stellt das geschlechtsspezifische Lohngefälle eine Priorität der Arbeit des EGB dar. Der EGB verpflichtet sich:

...die Initiativen der Mitglieder zur Beseitigung der strukturellen Ursachen für Lohnunterschiede zu unterstützen und mit ihnen eine Trendwende gegen die geringere Entlohnung (sowohl von Männern als auch von Frauen) in von Frauen dominierten Sektoren im Vergleich zu Sektoren, in denen überwiegend Männer arbeiten, einzuleiten. Viele Berufe, die überwiegend Frauen ausüben,

müssen aufgewertet werden und der EGB sieht vor, die Mitglieder beim Austausch von Informationen über in diesem Bereich erfolgreichen Tarifverhandlungen und/oder Rechtsvorschriften zu unterstützen.

Das hat dazu geführt, dass der Exekutivausschuss des EGB ein Aktionsprogramm zur Gleichstellung der Geschlechter verabschiedet hat (EGB 2012a), in dem einige Schlüsselaktionen, einschließlich einer Kampagne für eine solidere Gesetzgebung zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles im Rahmen der neugefassten Richtlinie (2006/54/EG) geplant sind. Der EGB (2008b 2012c und 2013) hat sich für die Stärkung des EU-Rechtsrahmens im Rahmen der Mitteilung der Kommission „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“, einschließlich einer vollständigen Überarbeitung der Rechtsvorschriften, insbesondere gegen die Unterbewertung der von Frauen ausgeübten Tätigkeiten, für geschlechtsspezifische Daten und Transparenz bei der Entgeltfestsetzung, obligatorische Lohnaudits, Ausweitung der Rechtsvertretung durch Gewerkschaftssammelklagen und die Förderung der Tarifverhandlungen auf allen Ebenen eingesetzt.

Länderspezifische Empfehlungen und Europäisches Semester

Der EGB (2013a und 2013b) hat die Empfehlung der Europäischen Kommission zur Dezentralisierung der Tarifverhandlungen in den länderspezifischen Empfehlungen (an acht Mitgliedstaaten und die vier Mitgliedstaaten, die bereits Gegenstand des Troika-Programms sind) als sehr kritisch erachtet. Die Empfehlungen im Rahmen der wirtschaftspolitischen Steuerung der EU und des europäischen Semesters (Europäische Kommission 2013) werden vom EGB als Eingriff in die Autonomie der Sozialpartner bei der Entgeltfestsetzung erachtet, was Auswirkungen auf die Lohnfestsetzungsmechanismen, Tarifbindung und das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat. Die Eingriffe variierten von Kürzungen des Mindestlohns in einigen Ländern über eine Lohnflexibilität nach unten bis zu einer Marginalisierung bzw. Herabstufung der Tarifverhandlungssysteme und Rolle der ausgehandelten Löhne.

In diesem Zusammenhang muss auch erwähnt werden, dass beispielsweise die in Luxemburg und Belgien übliche automatische Anpassung der Gehälter bedroht ist. Die Europäische Kommission und die Europäische Zentralbank haben beide hervorgehoben, dass automatische Anpassungsmechanismen abgeschafft und die nominalen Löhne ausschließlich an die Produktion gekoppelt werden sollten. Der EGB reagierte darauf mit dem Argument, dass damit gegen die Konventionen der IAO und gegen die europäische Grundrechtecharta verstoßen würde. Der EGB schlägt eine bessere Koordinierung der Mitglieder vor, um nationale Tarifverhandlungen zu fördern und zu verteidigen. Die nationalen Sozialpartner müssen unter vollständiger Berücksichtigung ihrer Autonomie, so der EGB, in alle Entscheidungen der Regierungen über nationale Reformprogramme und länderspezifische Empfehlungen eingebunden werden. Dies wurde nochmals in einer Empfehlung der europäischen Sozialpartner zur wirtschaftspolitischen Steuerung in Europa bekräftigt. (EGB et al. 2013).

3 Für weitere Informationen über die Arbeit des EGÖD im Bereich der Entgeltgleichheit: <http://www.epsu.org/r/28>; Die Umfrage des EGÖD 2011 zur Entgeltgleichheit: http://www.epsu.org/IMG/pdf/EPSU_Gender_Pay_Gap_Report_2010_2_-2.pdf; und der Bericht des EGÖD (2013) zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle im öffentlichen Sektor: <http://www.epsu.org/a/10142>

Auch wenn seit 2011 einige länderspezifische Empfehlungen die Erwerbstätigkeit von Frauen beinhalteten, war das geschlechtsspezifische Lohngefälle nur in der Empfehlung an Österreich enthalten, obwohl alle Mitgliedstaaten ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle aufweisen. Der EGB hat diese Logik hinterfragt, vor allem, da einige Länder ein Lohngefälle von über 20% aufweisen (Estland, Tschechische Republik, Deutschland, Österreich und Griechenland). Er führt an, dass „alle Mitgliedstaaten, die ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle aufweisen, diesbezüglich eine Empfehlung erhalten sollten, damit sie sinnvolle Maßnahmen ergreifen, um es zu beseitigen“ (EGB 2013c:3).

1.5 SCHLUSSFOLGERUNG

Dieser Abschnitt hat gezeigt, dass die Gewerkschaften heute zahlreichen Herausforderungen begegnen müssen. Sie müssen mit einem feindseligen Verhandlungsklima fertig werden, gegen den Verlust der Verhandlungsautonomie ankämpfen und sich daneben gegen das Fortbestehen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, strukturelle geschlechtsbedingte Ungleichheiten und geschlechtsspezifische Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt einsetzen. Es gibt deutliche Unterschiede in Europa hinsichtlich gewerkschaftlicher Organisation und Tarifbindung, was sich wiederum auf das Ausmaß der politischen und wirtschaftlichen Einflussnahme der Gewerkschaften auf die Verhandlungen zur Verringerung der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen auswirkt.

Im nächsten Abschnitt, dem Abschnitt 2 dieses Berichts, werden die Informationen der Umfrage des EGB zu den Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Anstrengungen der Gewerkschaften zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede ausgewertet. Danach folgt in Abschnitt 3 eine Erörterung der Rechtsvorschriften, der Vereinbarungen der Sozialpartner und anderer Bestimmungen, die im Bereich der Lohndaten und Lohntransparenz eingeführt wurden. In Abschnitt 4 werden die Erkenntnisse aus der Umfrage bezüglich Art, Umfang und Inhalt der abgeschlossenen Tarifverträge und durchgeführten Gewerkschaftsaktionen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede vorgestellt. Abschnitt 5 setzt sich mit den Strategien der Gewerkschaften und anderen umfassenden Maßnahmen auseinander, die ergriffen wurden, um die Tarifverhandlungen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zu unterstützen. Abschließend werden in Abschnitt 6 die Schlussfolgerungen und Empfehlungen der Studie dargestellt.

ABSCHNITT 2: DIE AUSWIRKUNGEN DER WIRTSCHAFTSKRISE AUF DIE ANSTRENGUNGEN DER GEWERKSCHAFTEN ZUR VERRINGERUNG DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN LOHNUNTERSCHIEDE

„Es ist zu befürchten, dass die Ungleichheiten in Europa zwischen arm und reich aufgrund der Krise in den einzelnen Gruppen von ArbeitnehmerInnen zunehmen. Die Wirtschaftskrise hat zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beigetragen aber als Folge einer allgemeinen „Abwärtsspirale“. Die offiziellen Daten stellen die Wirklichkeit nicht richtig dar; Die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles von 18% auf 16,5% spiegelt nicht eine Verringerung der Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen wieder, sondern ist darauf zurückzuführen, dass viele von Männern dominierte Berufe von der Krise getroffen wurden. Insgesamt geht der Trend hin zu einer Nivellierung nach unten. Der EGB möchte aber eine Harmonisierung nach oben und eine bessere Arbeitsqualität“.

Claudia Menne (politische Sekretärin des EGB) in ihrem Vortrag auf dem Seminar über Tarifverhandlungen und Gleichstellung des EGB in Sofia am 17. April 2013.

2.1 EINLEITUNG

Die Wirtschaftskrise hat die Gewerkschaften im Bereich der Tarifverhandlungen und der Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles vor neue Herausforderungen gestellt. Alle Gewerkschaften, die sich an der Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ beteiligt haben, brachten zum Ausdruck, dass die Löhne der Frauen und ihre Arbeitsrechte durch die Wirtschaftskrise in unterschiedlichem Maße verschlechtert wurden. Aber zahlreiche Gewerkschaften gaben auch an, dass ihre Entschlossenheit gegen geschlechtsspezifische Auswirkungen der Krise vorzugehen und ihr langjähriger Kampf gegen bereits vor der Krise bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten, gerade durch die Wirtschaftskrise weiter gestärkt wurden.

Die Auswirkungen der Wirtschaftskrise wurden durch die Arbeitsplatzunsicherheit von Frauen, die geringeren Arbeitsstunden, die Teilzeitarbeit und die berufliche Segregation noch verschlimmert. Alles Elemente, die bei der Auswertung der Krise vernachlässigt wurden. (EGB 2011, Beratender Ausschuss „Chancengleichheit für Frauen und Männer“ 2009, Maier 2011, Europäische Frauenlobby 2009, TUC 2009). Die jährlichen Befragungen des EGB (2011b, 2012 und 2013a) am 8. März haben die umfangreichen Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung der Frauen aufgezeigt und untermauert, dass Frauen und Männer ganz unterschiedlich von der Krise getroffen wurden. Die Fakten belegen außerdem, dass die Arbeitszeitregelungen, die von den Unternehmen aufgrund der Krise eingeführt wurden, häufig nicht geschlechtsneutral sind und die Unternehmen unverhältnismäßig oft Frauen entlassen (Smith 2009). Zudem wurden die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der eingeleiteten nationalen Reformprogramme nur begrenzt analysiert, wie die geringen Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Gender Mainstreaming (Villa und Smith 2014, Europäisches Parlament 2012) und die Auswirkungen der nati-

onalen Spar- und Reformprogramme auf Frauen zeigen (EGÖD 2013, Villa und Smith 2010, Leschke und Jepsen 2011). Es ist zu befürchten, dass die Geschlechterfrage auf ähnliche Weise auf EU-Ebene im Rahmen der Maßnahmen als Antwort auf die Krise vernachlässigt wurde (Europäische Kommission 2013a, Beratende Gruppe der Europäischen Kommission zur Chancengleichheit von Männern und Frauen 2009). Das ist deshalb von Bedeutung, weil eine geschlechtsspezifische Überwachung des Arbeitsmarkts notwendig ist, um die mittel- und langfristigen Risiken für Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern auszuräumen (Eurofound 2013).

Leschke und Jepsen (2011) haben die Krise in Deutschland, Großbritannien und Dänemark analysiert und führen an, dass „die politischen Antworten auf die Krise dazu neigen, überwiegend Männer- als Frauendominierte Sektoren zu unterstützen und beschäftigungspolitische Maßnahmen fördern, die sehr viel häufiger Männern als Frauen zugute kommen (z.B. Kurzarbeit)“ (S. 58). Sie machen auch deutlich, dass eine geschlechtsspezifische Bewertung der politischen Maßnahmen, die als Antwort auf die Krise ergriffen wurden, ausgeblieben ist und es keine Maßnahmen gegen die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und im Bereich der sozialen Absicherung gibt, was eine „beunruhigende Entwicklung darstellt“.

In Bezug auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, Entlohnung und Armut in Europa gab es seit Beginn der Wirtschaftskrise im Jahr 2008 eine erhebliche Nivellierung der geschlechtsspezifischen Unterschiede nach unten. (Karamessini und Rubery 2013, Europäische Kommission 2013a, Europäisches Parlament 2012). Wie in Abschnitt 1 bereits dargestellt, hat sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Europa leicht verringert, aber das ist vor allem auf eine Kürzung der Vergütung der Männer und nicht auf eine Erhöhung der Vergütung der Frauen zurückzuführen.

Das ist deshalb so besorgniserregend, weil das geschlechtsspezifische Lohngefälle tiefgreifende Auswirkungen auf das Lebensinkommen von Frauen hat und später zu einem Rentengefälle führt. (Europäische Kommission 2013). Die Auswirkungen der Krise auf die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten waren in Ländern, die am stärksten von der Krise getroffen wurden, aufgrund der Erhöhung der Arbeitslosigkeit, der Zunahme der Prekarität der Beschäftigungsverhältnisse und der von den Regierungen eingeführten Sparmaßnahmen besonders akut. Die Hinweise auf Diskriminierung beinhalten die Beschneidung des Rechts auf Mutterschaftsurlaub und Mutterschaftsleistungen, Frauen, die aus dem Mutterschaftsurlaub zurückkamen und als erste entlassen wurden sowie Beschränkungen der in den Tarifverträgen enthaltenen Bestimmungen zu Vereinbarkeit und flexiblen Arbeitszeiten. Zudem wird die Wirtschaftskrise die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten wahrscheinlich noch verschärfen, da die Gehälter der Frauen im öffentlichen Sektor vor kurzem gekürzt wurden und Druck ausgeübt wird, um den gesetzlichen und tariflichen Mindestlohn einzufrieren, was höchstwahrscheinlich größere Folgen für Frauen haben wird (Eurofound 2013, Rubery und Grimshaw 2011).

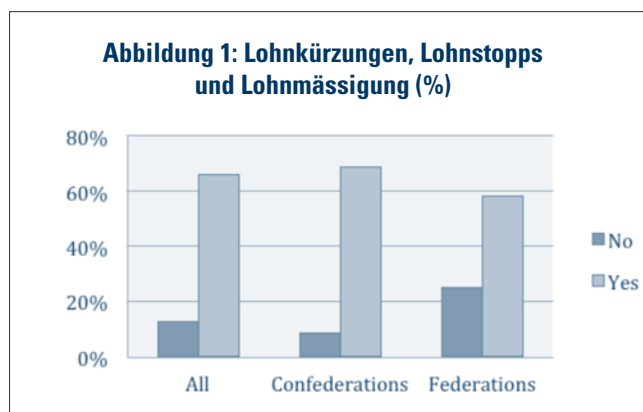
2.2 DIE ERKENNTNISSE AUS DER UMFRAGE „TARIFVERHANDLUNGEN UND GLEICHSTELLUNG“ DES EGB

Die Auswirkungen der Krise auf die Vergütung und Beschäftigung der Frauen

In der Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ des EGB wurden die Auswirkungen der Krise auf die Anstrengungen der Gewerkschaften zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede analysiert. In **Anhang 2** sind länderspezifische Informationen über die Auswirkungen der Wirtschaftskrise enthalten, die die Gewerkschaften im Rahmen der EGB-Umfrage übermittelt haben. Daraus gehen eine systematische Verringerung der Vergütung, die Verschlechterung der Arbeitsbedingen und Arbeitsplatzverluste hervor. Das haben die Gewerkschaften aus Kroatien, Zypern, Irland, Portugal, Spanien, Italien, Estland, Ungarn, Lettland, Litauen, Polen und Rumänien berichtet. Die Länder, die am stärksten von der Krise getroffen wurden, hatten die größten Schwierigkeiten, die Vergütung der Frauen abzusichern. Die Gewerkschaftsverbände aus Norwegen, Österreich und Deutschland und einige Gewerkschaften aus Belgien, Norwegen und Schweden gaben an, dass sie nicht unmittelbar von der Krise getroffen wurden, aber dennoch in allen Ländern einige Folgen der Rezession spürbar waren. Die Tarifverträge haben sich als wichtiges Instrument gegen Arbeitslosigkeit und tiefgreifende Lohnkürzungen herausgestellt. In **Österreich** beispielsweise so berichtet der **ÖGB**, haben die in den Tarifverträgen enthaltenen Bestimmungen zu Lohntransparenz und Ergebnisberichten der Unternehmen die ArbeitnehmerInnen vor Lohnmässigung bewahrt. In anderen Fällen haben die Gewerkschaften sich gegen Lohnkürzungen durchgesetzt und Vereinbarungen über Lohnmässigung als Alternative zu Lohnkürzungen ausgehandelt. In einigen Ländern haben die Gewerkschaften eine besonders wichtige Rolle gespielt, um Kurzarbeit als Alternative zu Entlassungen zu sichern.

Die aus der Umfrage gewonnenen Erkenntnisse belegen ferner, dass die Beschäftigungsunsicherheit zugenommen hat und die Löhne gekürzt wurden. Zahlreiche Frauen sehen sich gezwungen, eine Teilzeitarbeit oder auf kurze Zeit befristete Arbeitsverträge anzunehmen bzw. schlechtere Arbeitsbedingungen für den Erhalt ihres Arbeitsplatzes hinzunehmen. Daneben stellen die Gewerkschaften mit zunehmender Sorge fest, dass nur einige wenige Regierungen das Gender Mainstreaming umgesetzt und/oder geschlechtsspezifische Folgenabschätzungen über die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Frauen und Männer durchgeführt haben.

Die Abbildung 1 veranschaulicht, dass insgesamt **66%** der Gewerkschaften, die sich an der Umfrage beteiligt haben, von **Lohnkürzungen, Lohnstopps** und **Lohnmässigungen** berichtet haben. Die Erkenntnisse aus der Umfrage lassen außerdem die Vermutung zu, dass von all diesen Maßnahmen überwiegend, wenn auch nicht ausschließlich, Frauen betroffen sind.



Quelle: Umfrage des EGB

Die Umfrage kann belegen, dass:

- ▶ Bedeutende Lohnkürzungen im öffentlichen Sektor von 25% in Rumänien, 15% in Irland, 10% in der Tschechischen Republik und Estland und 9% in Ungarn stattgefunden haben. Im Bildungswesen mussten Lehrer in Lettland Lohnkürzungen von 40% hinnehmen und in Irland gab es für Nachwuchslehrer Kürzungen in Höhe von 25%. Daneben berichten Portugal und Irland von Einschnitten bei Vergünstigungen und besonderen Leistungen im öffentlichen Sektor und Großbritannien meldet, dass im öffentlichen Sektor die Gehälter eingefroren wurden.
- ▶ Schwerwiegende Gehaltskürzungen im privaten Sektor stattgefunden haben, in einigen Unternehmen und im Finanzsektor in Zypern von 50% und in Estland von 10%.
- ▶ In Frankreich und Spanien die Mindestlöhne eingefroren wurden und die Gewerkschaften Schwierigkeiten hatten, im Rahmen von Tarifverhandlungen eine Erhöhung des Mindestlohns auszuhandeln.

Einige Gewerkschaften haben aber berichtet, dass die Krise das geschlechtsspezifische Lohngefälle nicht weiter verschärft habe und es in einigen Fällen zu einer leichten Verringerung des Lohngefälles gekommen sei, was mit einer Nivellierung der Löhne nach unten erklärt werden könne. Die Gewerkschaften aus Österreich, Bulgarien, Irland, Portugal, Rumänien, Spanien, Italien, Polen, und der Tschechischen Republik haben von der Streichung von Frauenarbeitsplätzen, einschließlich Vollzeitstellen, dem Anstieg atypischer und prekärer Arbeitsverhältnisse und der Zunahme unfreiwilliger Teilzeitarbeit berichtet. Ungarn, Rumänien, Irland, Portugal, Spanien, Lettland und Bulgarien haben entgegengesetzte Auswirkungen auf die Frauen in Sektoren, die traditionell von Frauen dominiert werden, in besonderem Maße im öffentlichen Sektor veranschaulicht. Ein bedeutender Anstieg der Anzahl von Frauen, die die Rolle des Hauptnährers inne haben, ist in Litauen und Deutschland zu beobachten und es wird vermutet, dass dies auch in anderen Mitgliedstaaten der Fall ist.

In Italien ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle in den ersten zwei Jahren der Krise angestiegen. Dies lässt vermuten, dass mehr Frauen als Männer Einkommen, die unter der Armutsgrenze liegen, beziehen (Veraschchangina und Capparucci 2014). In Spanien wurden im Mai 2010 im öffentlichen Sektor im Durchschnitt Lohnkürzungen von 5% vorgenommen, wobei höhere Gehälter schwerwiegendere Kürzungen hinnehmen mussten als kleinere. Es ist zu vermuten, dass das zur Verringerung des Lohngefälles beigetragen hat, das aber „stellt unter dem Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter eine sehr regressive Maßnahme dar, weil davon überwiegend Frauen betroffen sind, da ihre Erwerbsbeteiligung im öffentlichen Sektor höher ist“ (Gonzales Gago & Kirzner 2014). Zwischen 2010 und 2011 haben in Griechenland Kürzungen im öffentlichen Sektor zu einer Verringerung um 15% der Gehälter von Beamten und um 25% der Gehälter von ArbeitnehmerInnen in öffentlichen Versorgungsunternehmen, Behörden und Unternehmen geführt. Im November 2011 wurden weitere Kürzungen von 20% als Teil der Reformen im öffentlichen Sektor auferlegt (Karamessini 2014). Tarifvertragliche nationale Mindestlöhne wurden von der Regierung im Februar 2012 um 22% verringert (um 32% für junge Menschen unter 25 Jahre) und seit April 2013 wird der Mindestlohn nicht mehr von den Sozialpartnern sondern von der Regierung festgelegt. Die Kürzung des Mindestlohns und der Prämien für kurzfristige Teilzeitbeschäftigung haben auf unverhältnismäßige Weise überwiegend Frauen und junge Menschen, die häufiger eine geringfügig vergütete Beschäftigung ausüben, getroffen.

Zahlreiche Gewerkschaften haben die Auswirkungen der Verschiebung des Geschlechterverhältnisses auf zuhause hervorgehoben. Dies geschieht auf der Grundlage, dass im Rahmen von Sparmaßnahmen von der Annahme ausgegangen wird, dass die Rolle der Frau darin besteht, den Haushalt zu betreiben. Die schwedische Gewerkschaft LO und die italienischen Gewerkschaften beispielsweise sind davon überzeugt, dass der breitere Kontext der unbezahlten Betreuungsarbeit von Frauen berücksichtigt werden müsse, vor allem weil die Sparmaßnahmen sich direkt auf die sozialpolitischen Maßnahmen zur Unterstützung der unbezahlten Betreuerrolle der Frau ausgewirkt haben. Die Verbindung zwischen unbezahlter Betreuungsarbeit zuhause und bezahlter Arbeit wurde von den ArbeitgeberInnen, Gewerkschaften und Regierungen nicht hergestellt und das hat zu weiteren Nachteilen für die Frauen geführt.

Die Gewerkschaften in Schweden und Italien haben diese Fragen zum Schwerpunkt der Tarifverhandlungen gemacht und somit die Debatten über die Verflechtungen der unbezahlten Betreuungsarbeit und deren Ausgestaltung, um Frauen den gleichen Zugang zu menschenwürdiger Arbeit zu ermöglichen, ausgelöst. Einige Gewerkschaften haben die Aufmerksamkeit auf die um sich greifende Sparpolitik gelenkt, die zu regressiven Gleichstellungsmaßnahmen geführt hat, wie beispielsweise, laut Irland, den Kürzungen für Gleichstellungsstellen. Daneben haben zahlreiche Gewerkschaften auf die schwerwiegenden Folgen der Sparmaßnahmen für Frauen hingewiesen, die zu einer Verschlechterung des Lebensstandards beispielsweise in Portugal und Rumänien geführt haben, weil die Sozialleistungen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten gekürzt wurden und die MwSt. angehoben wurde.

Die Auswirkungen der Krise auf die Tarifverhandlungen zur Gleichstellung

Insgesamt hat die Umfrage zu Tage gebracht, dass die wichtigsten Merkmale eines aufgrund der Krise für Tarifverhandlungen ungünstigen Umfelds folgendes beinhalten:

- ▶ Dezentralisierung der Tarifverhandlungen, was folglich zu einer Schwächung der Tarifverhandlungsstrukturen und der Tarifbindung führt;
- ▶ Aufsplitterung und Individualisierung der Tarifverhandlungen;
- ▶ Zusätzliche Probleme, geschlechtsspezifische Fragen in die Tarifverträge und insbesondere in die Lohnverhandlungen aufzunehmen;
- ▶ Zusätzliche Schwierigkeiten, die Rechtsvorschriften über Gleichstellung, die mit Tarifverhandlungen/Tarifverträgen einhergehen, umzusetzen.

Die Antworten der Regierungen auf die Krise, wurden im Rahmen der Reformpakete der Troika, die ohne Beteiligung des Sozialen Dialogs geschnürt wurden, auferlegt und haben zu umfassenden Umstrukturierungen des Arbeitsmarkts geführt, die eine Verschlechterung der Gehälter und Arbeitsbedingungen sowie die Schwächung der Tarifverhandlungsstrukturen nach sich zogen. Die Umfrage des EGB belegt, dass ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeit nicht verlieren möchten, sich im Allgemeinen nicht über ungleiche oder diskriminierende Gehälter beschwerten und die Gewerkschaften geben häufig an, dass andere Prioritäten Vorrang hatten. Aus der Umfrage geht desweiteren hervor, dass die Wirtschaftskrise in einigen Ländern zu einem günstigen Umfeld für Privatisierungen, Fremdvergabe und Vermarktung öffentlicher Dienstleistungen geführt hat und viele Gewerkschaften berichten, dass diese Entwicklung zunehmend Anlass zur Sorge sei, vor allem weil in den betroffenen Bereichen überwiegend Frauen beschäftigt sind. Die Verlagerung vom öffentlichen zum privaten Sektor hat häufig eine geringere Vergütung und schlechtere Arbeitsbedingungen zur Folge gehabt.

Das Europäische Parlament (2014) hat auf die Warnungen der IAO, des Europarats und der Gewerkschaften aufmerksam gemacht, denen zu Folge „das neue Tarif-, Einstufungs- und Kündigungssystem im öffentlichen Sektor sich auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede auswirken wird“ (2014, para 19). Es hebt hervor, dass die Lohnunterschiede und die sinkende Frauenerwerbsquote „von den Mitgliedstaaten im Rahmen ihrer unternommenen Anpassungen mehr Berücksichtigung finden müssen“ (2014, para 21).

Zahlreiche Gewerkschaften beobachten mit tiefer Besorgnis, dass die Regierungen ernsthaft versuchen, Umfang und Autonomie der Tarifverhandlungen einzuschränken, weil interne Flexibilität und nicht Massenentlassungen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen erhöht. Der EGB (2014b) vertritt die Auffassung, dass Sparprogramme nicht funktionieren und für Europa dringend andere Lösungen gefunden werden müssen. Das Programm der Troika bedeutet, dass die Europäische Kommission „aktiv an den Verstößen gegen die wichtigsten Grundsätze des europäischen sozialen Besitzstands mitgewirkt hat“ und „die vollständige Einhaltung der Bestimmungen der Verträge eine notwendige Garantie für die Ausarbeitung von Maßnahmen ist, die auch funktionieren“ (EGB 2014b: 9).

Aus der Umfrage geht hervor, dass die Aufspaltung und Schwächung der Tarifverhandlungen - häufig Ergebnis von Reformen der gewerkschaftlichen Tarifverhandlungen, die von der Regierung eingeführt wurden - eine direkte Folge der Krise sind. Die Programme der Troika in Irland, Griechenland, Portugal und Spanien hatten zur Folge, dass Tarifverträge grundlegend in Frage gestellt und den Unternehmen ermöglicht wurde, sich nicht an die Tarifverträge zu halten; Die Regierungen haben die Gelegenheit genutzt, um den Anwendungsbereich der branchenspezifischen Tarifverträge zu überprüfen und einzuschränken. (EGB 2014a, Europäisches Parlament 2014). In Griechenland und Spanien hatten die zur Bewältigung der Krise eingeführten Rechtsvorschriften zur Folge, dass den ArbeitgeberInnen gestattet wurde, die Bedingungen der Beschäftigung auf Unternehmensebene zu verhandeln. Einer Ebene, die unter der liegt, die in nationalen und sektoralen Verträgen festgesetzt wurde. Zudem stellt der Trend hin zu dezentralisierten Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene eine Bedrohung für die gleiche Bezahlung von Frauen und Männern dar, weil dadurch Verhandlungen über individuelle Verträge ermöglicht werden und es schwieriger wird, an Vergleichswerte zu gelangen, vor allem in Sektoren, die von Frauen dominiert werden (EGB 2012c).

Mit der Einführung von Sparmaßnahmen im öffentlichen Sektor in **Irland**, die Stellenstreichungen und Gehaltskürzungen zur Folge hatte, endeten die nationalen Tarifverträge; vor der Krise wurden in nationalen Tarifverträgen Gehaltserhöhungen für die Tarifverträge auf Unternehmensebene festgelegt, die häufig den Frauen in geringvergüteten Sektoren zugute kamen. In **Portugal** hat die Wirtschaftskrise der Ausweitung der Tarifverträge auf ArbeitgeberInnen, die nicht unterzeichnet haben, ein Ende gesetzt. Das hatte zur Folge, dass die Anzahl der an Tarifverträge gebundene ArbeitnehmerInnen abgenommen hat. In **Griechenland** wurden Tarifverträge für staatliche Unternehmen abgeschafft; Tarifverträge sind jetzt nur noch für die Unterzeichner bindend und werden vom Arbeitsminister nicht mehr so wie früher ausgeweitet; Die auf Unternehmensebene ausgehandelten Verträge dürfen nicht von den Bestimmungen der sektoralen

Verträge abweichen und der Anwendungsbereich beschränkt sich auf die Grundlöhne und nur mit Zustimmung der ArbeitgeberInnen (Karamessini 2014). Der Expertenausschuss der IAO hat die Wiedereinführung des sozialen Dialogs in Griechenland gefordert. In **Spanien** können die ArbeitgeberInnen Tarifverträge aus wirtschaftlichen Gründen (aktuelle oder zu erwartende Verluste in zwei aufeinanderfolgenden Quartalen) aussetzen. Den Tarifverträgen auf Unternehmensebene wird der Vorrang vor den anderen (regional, sektoral und national) gegeben. Demzufolge „haben die Reformen die Arbeitsbeziehungen auf unausgewogene Weise zu Gunsten der ArbeitgeberInnen verändert, denn die ArbeitnehmerInnen haben nunmehr einen sehr geringen Handlungsspielraum. Die ArbeitgeberInnen haben jetzt die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen grundlegend zu verändern, ohne dass die ArbeitnehmerInnen wirklich etwas dagegen unternehmen könnten“ (Gonzales Gago und Segales Kirzner 2014: 244). Das wird sich möglicherweise negativ auf die Rechte der Frauen auswirken, da ein mangelnder Schutz für Mütter und Väter letztlich die Erwerbsbeteiligung von Frauen einschränken wird.

In anderen Ländern hat sich das Klima für Tarifverhandlungen verschlechtert. In Rumänien beispielsweise wurde der Rahmen für Tarifverhandlungen aufgrund der verabschiedeten Rechtsvorschriften geschwächt, denn die hatten zur Folge, dass Verhandlungen auf nationaler Ebene abgeschafft und Mindestlöhne und Arbeitsbedingungen für die gesamte Wirtschaft festgelegt wurden. Zahlreiche Länder sahen sich gezwungen, defensive Verträge auszuhandeln. In Finnland beispielsweise haben die Sozialpartner 2011 und auch wieder 2013 einen defensiven Rahmen ausgehandelt, um die Lohnerhöhungen an die Entwicklung der Produktion zu koppeln und so die externe Wettbewerbsfähigkeit des Landes zu verbessern. Ein für Tarifverhandlungen feindliches Klima wurde aus **Zypern und der Tschechischen Republik** gemeldet. Die Gewerkschaften aus **Estland, Norwegen, Schweden und Spanien** berichteten von einem Trend hin zu individuellen Tarifverträgen. In einigen Ländern, wie **Belgien, Estland und Rumänien**, hatte die Wirtschaftskrise zur Folge, dass die Unternehmen sich weigerten, Tarifverträge zu unterzeichnen oder wie in der **Türkei und Bulgarien** zu erneuern. Die negativen Auswirkungen der Krise haben laut der Gewerkschaft **ABVV-FGTB** in **Belgien** eine Schwächung der Autonomie der Strukturen der nationalen Tarifverhandlungen und des sozialen Dialogs mit sich gebracht und dazu geführt, dass die Geschlechtergleichstellung für die ArbeitgeberInnen keine große Priorität mehr darstelle, da sie auf allen Verhandlungsebenen immer wieder die Krise anführen.

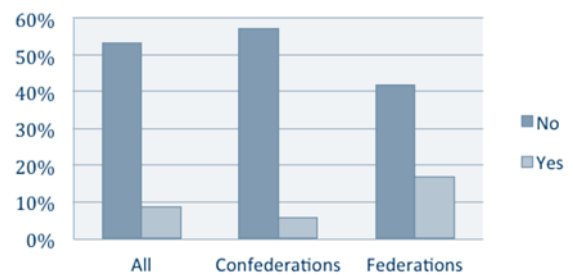
2.3. SPEZIFISCHE AUFGRUND DER KRISE EINGEFÜHRTE MASSNAHMEN

Die Ergebnisse der Umfrage belegen auch, dass den Gewerkschaften eine wichtige Rolle zukam, als es darum ging, im Rahmen von Verhandlungen die Auswirkungen von Gehaltskürzungen zu minimieren:

- ▶ Die vorübergehende Kurzarbeit, die Gehaltskürzungen zur Folge hatte, wurde mit den Gewerkschaften gegen den Verlust von Arbeitsplätzen in sieben Ländern ausgehandelt und es wurden vorübergehende Gehaltskürzungen im verarbeitenden Sektor in Kroatien und in einigen anderen Sektoren in Zypern als Alternative zum Verlust des Arbeitsplatzes ausgehandelt.
- ▶ Lohnstopps wurden in Frankreich als Alternative zu Lohnkürzungen in von der Krise betroffenen Unternehmen der Metallindustrie, ausgehandelt. Eine vorübergehende Lohnmäßigung als Alternative zu Lohnkürzungen wurde von den Gewerkschaften in Österreich und in tariflich geregelten Sektoren in Estland ausgehandelt. Im öffentlichen Sektor in Portugal, Polen, Frankreich und Belgien wurden die Gehälter eingefroren, die belgischen Gewerkschaften haben es aber verstanden, die Regierung davon zu überzeugen, dass sich dies nicht auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle auswirken darf.
- ▶ Die Bewahrung vor Lohnkürzungen der am wenigsten Verdienenden, in Island und die schrittweise erfolgten Lohnkürzungen, um die Auswirkungen auf die geringverdienenden Arbeitskräfte in Irland abzuschwächen.

Eine beachtliche Anzahl von Gewerkschaften haben berichtet, dass sie Schwierigkeiten hatten, die Frage der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auf der Tagesordnung der Verhandlungen zu behalten. Wie Abbildung 2 zu entnehmen ist, haben nur einige wenige Gewerkschaften aufgrund der Krise spezifische Maßnahmen zur Beseitigung der Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern ergriffen (nur 9% geben an, spezifische Maßnahmen ergriffen zu haben, im Vergleich zu über der Hälfte, die keine spezifischen Maßnahmen eingeführt haben). Als häufigster Grund wird angeführt, dass sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Laufe der Wirtschaftskrise verringert habe (nach unten) und die Vergütung der Männer am stärksten betroffen war. Zudem berichten viele Gewerkschaften, dass sie nach wie vor versuchen würden, die Frage der Geschlechtergleichstellung und Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern im Auge zu behalten - und in einigen Fällen auch beachtliche Erfolge zu verzeichnen seien.

Abbildung 2: Spezifische Massnahmen, die aufgrund der Krise ergriffen wurden (%)



Quelle: Umfrage des EGB 2013

Einige Gewerkschaften berichten, dass die Frage der Geschlechtergleichstellung trotz der Wirtschaftskrise weiter im Mittelpunkt ihrer Aktionen stand. Das ist in **Österreich** der Fall, wo die Gewerkschaften bei der Umsetzung der Lohntransparenz über Einkommensberichte, der Förderung der Beteiligung von Frauen an den Tarifverhandlungen und Betriebsräten und bei der Ausarbeitung von Leitlinien zur Gleichstellung der Geschlechter über Tarifverträge aktiv beteiligt waren. Die Gewerkschaften in **Schweden, Norwegen und Finnland** haben sich auf ähnliche Weise eingesetzt, damit die Gleichstellung der Geschlechter weiter auf der Tagesordnung bleibt, insbesondere indem sie neue Elternurlaubsansprüche und bessere Gehaltserhöhungen in von Frauen dominierten Sektoren ausgehandelt haben.

In einigen Fällen haben die Gewerkschaften die Regierungen davon überzeugt, die Sparhaushalte und Programme für Wachstum rückgängig zu machen. Die Gewerkschaft **ICTU** und ihre Mitglieder haben sich in **Irland** aktiv für eine Veränderung der Regierungsstrategien zur Überwindung der Krise eingesetzt. Eine Analyse des von der Gewerkschaft finanzierten Nevin Economic Research Institute (NERI 2013) veranschaulicht, dass der private Konsum 2013 um 3% zurückgegangen ist, der tiefste Quartalseinbruch seit Beginn der Rezession. Das NERI hat kürzlich einen alternativen Haushaltsansatz für die nächsten Jahre vorgelegt, mit dem Arbeitsplätze gerettet und die Binnennachfrage angekurbelt werden könnte. Der nationale Tarifvertrag für den öffentlichen Sektor aus dem Jahr 2013 hat nur für diejenigen, die 65.000 EUR und mehr verdienen Gehaltskürzungen zur Folge, was in gewisser Weise die geringbezahlten Arbeitsplätze von Frauen im öffentlichen Dienst gesichert hat. Einer der Gründe weswegen Frauen im öffentlichen Dienst arbeiten wollten, waren die flexiblen Arbeitszeitregelungen, die jetzt aber, so scheint es, in Frage gestellt werden. Der Vertrag enthält Vorschläge, diese Regelungen anzupassen und einige Gewerkschaften, beispielsweise die Gewerkschaft **IMPACT** des öffentlichen Dienstes und die Gewerkschaft der Krankenschwestern/Hebammen **INMO** haben für ihre Mitglieder die Sicherstellung von Arbeitsteilung und flexiblen Arbeitszeitregelungen gewährleistet.

Die Tarifverträge, die vom **isländischen Verband der Arbeitnehmer** während der Wirtschaftskrise ausgehandelt wurden, sind ein interessantes Beispiel dafür, wie geringverdienende ArbeitnehmerInnen während der Krise geschützt wurden und auch die Lohnunterschiede verringert werden konnten. In Island wurden die Gehaltserhöhungen für geringverdienende ArbeitnehmerInnen 2008 und 2010 in Tarifverträgen festgelegt, mit einer Zusatzzahlung für geringverdienende Arbeitskräfte, vor allem in von Frauen dominierten Gruppen und Arbeitsplätzen für an- bzw. ungelernete Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegewesen. Studien haben gezeigt, dass während und nach der Finanzkrise die Reallöhne von geringverdienenden ArbeitnehmerInnen in Island nicht zurückgegangen sind und die Gewerkschaften während dieser ganzen Zeit in der Lage waren die gleichen Reallöhne zu erhalten und zu bewahren. In Island hat sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle während der Krise verringert und ist während des Aufschwungs wieder angestiegen. Im Jahr 2009 ist es im privaten Sektor stark zurückgegangen und nach 2010-2011 hat es wieder stark zugenommen. Im öffentlichen Sektor hingegen war die Verringerung nicht so bedeutend. Dem Jahresbericht der Gewerkschaft der öffentlichen Bediensteten zufolge ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle von 27% im Jahr 2008 auf 21,4% im Jahr 2009 gesunken, bevor es dann im Jahr 2009 auf 23,7% und in den Jahren 2010 und 2011 auf 24% angestiegen ist. Es gab aber Unterschiede zwischen den Berufsgruppen im öffentlichen Sektor mit vier von Frauen dominierten Berufsgruppen (Krankenschwestern, Beschäftigungstherapeuten, Physiotherapeuten und Entwicklungstherapeuten), die bei den Gehaltserhöhungen benachteiligt wurden, was auf geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Lohnentwicklung hindeutet (Thorsdottir 2014).

2.4 SCHLUSSFOLGERUNG

Insgesamt haben die an der EGB-Umfrage beteiligten Gewerkschaften berichtet, dass die Auswirkungen der Krise auf die Tarifverträge und die Löhne negative Folgen für die Gleichstellung der Geschlechter hatten; Und alle an der Umfrage beteiligten Gewerkschaften sind davon überzeugt, dass die Krise die Tarifverhandlungen beeinträchtigt hat. Zudem hat die Wirtschaftskrise bereits vor der Krise bestehende strukturelle geschlechtsbedingte Ungleichheiten noch weiter verschärft. Das hat tiefgreifende Folgen für die Tarifverhandlungen über die Gleichstellung der Geschlechter und bedroht die Erreichung der EU-Ziele für Wachstum und die Erhöhung der Frauenerwerbsquote. Aus der Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ des EGB geht ganz klar hervor, dass sich das Klima für Tarifverhandlungen in Europa verschlechtert hat. Das hat sich in einigen Fällen auf die Tarifbindung ausgewirkt und hatte in anderen Fällen zur Folge, dass sich einige ArbeitgeberInnen weigerten, die bestehenden Tarifverträge auszuweiten. In den Ländern, die von der Krise am meisten getroffen wurden, haben sich die Tarifverhandlungen am deutlichsten verschlechtert. Die Wirtschaftskrise hatte zur Folge, dass den Tarifverhandlungen über Gleichstellung nicht mehr so viel Aufmerksamkeit gewidmet wurde und in den meisten Ländern wurde keine Bewertung der Folgen der Sparmaßnahmen und Lohnkürzungen, die oft ohne Einbindung der Gewerkschaften durchgesetzt wurden, vorgenommen. Nichtsdestotrotz verpflichteten sich die Gewerkschaften, die an der Umfrage teilgenommen haben, die Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen, allerdings in einem feindlicheren Klima. Das hat erhebliche Auswirkungen auf die Verhandlungsstrategien, denn das Gender Mainstreaming muss deutlicher in den Mittelpunkt gerückt werden und eine geschlechtsspezifische Bewertung der Krise ist notwendig.

Der nächste Abschnitt widmet sich ausführlicher den spezifischen Fragen, die die Gewerkschaften in Zusammenhang mit der Lohntransparenz und den nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten, als Grundlage für die Verhandlungen über die Gleichstellung der Geschlechter, aufgeworfen haben.

ABSCHNITT 3: LOHNTRANSPARENZ, LOHN DATEN UND GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE

3.1 EINLEITUNG

Der fehlende Zugang zu nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten und der Mangel an Lohntransparenz stellen schwer zu überwindende Hürden für die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede dar. Das ist aus der Umfrage als ein Kernproblem für Gleichstellung hervorgegangen; Das Fehlen objektiver und nach Geschlechtern aufgeschlüsselter Daten über Arbeitsplätze und Sektoren erschwert es in Tarifverhandlungen enorm, geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern (EGB 2008b, 2012b). Auch dort wo Daten zur Verfügung stehen, können sie in Bezug auf Geschlecht, Arbeitsstunden oder Art der Arbeitsverträge nicht verglichen werden. Lohntransparenz ist für die Gewerkschaften unabdingbar, um das Vorhandensein eines Lohngefälles zu ermitteln und den Inhalt und Anwendungsbe reich der Tarifverhandlungen und -verträge festzulegen.

Im Danfoss-Fall hat der Gerichtshof der Europäischen Union entschieden, dass mangelnde Transparenz der Entlohnungssysteme zu geschlechtsspezifischer Diskriminierung führen kann, wenn Frauen aufzeigen können, dass geschlechtsspezifische Diskriminierung zutrifft; Das hat zur Folge, dass die ArbeitgeberInnen beweisen müssen, dass ihr Entlohnungssystem nicht diskriminierend ist.⁴ Die Frage der Lohntransparenz wurde in zahlreichen politischen Maßnahmen und Debatten der EU, einschließlich zwei Entschlüsseungen des Europäischen Parlaments über Lohntransparenz als oberstes Ziel zur Gewährleistung der gleichen Entlohnung für gleiche Arbeit (2008 und 2012b), hervorgehoben. In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates (2010) wurde der Mangel an Lohntransparenz als einer der Hauptgründe des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ermittelt. Im Rahmen der Strategie für die Gleichstellung von Männern und Frauen 2010-2015 der Europäischen Kommission (2010) stellt die Förderung der gleichen Entlohnung für gleichwertige Arbeit in der EU eine Priorität dar. Der Strategie zufolge wird die Kommission „gemeinsam mit den Sozialpartnern ... untersuchen, wie die Lohntransparenz verbessert werden kann“.

Der Druck hat zugenommen, die Bestimmungen zur Entgeltgleichheit in der neugefassten Richtlinie (2006/54/EG) zu überarbeiten. Diese gehen im Bereich der Lohntransparenz nicht weiter, als die ArbeitgeberInnen zu ermutigen, Informationen zur Verfügung zu stellen. „Die Arbeitgeber [werden] ersucht, den Arbeitnehmern und/oder Arbeitnehmervertretern in regelmäßigen angemessenen Abständen Informationen über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in ihrem Betrieb zu geben,

über den Anteil von Männern und Frauen auf den unterschiedlichen Ebenen des Betriebs und über Unterschiede beim Entgelt“. Eine EntschlieÙung des Europäischen Parlaments (2013b) empfiehlt, dass die Kommission in der Überarbeitung der neugefassten Richtlinie Lohntransparenz gewährleistet unter Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Es wurden Empfehlungen ausgesprochen, um die Lohnanalyse und Lohntransparenz zu verbessern und sicherzustellen, dass von den Sozialpartnern Daten erhoben, geteilt und analysiert werden. Es wurde außerdem empfohlen, dass Arbeitsbewertungs- und berufliche Einstufungssysteme geschlechtsneutral sein und auf gleichen Gehaltstabellen für alle Ebenen des Betriebs und Sektoren beruhen sollten. Es wurden spezifischen Vorschläge unterbreitet, um die Bereitstellung von Beratung und Expertise im Bereich der auf Chancengleichheit beruhenden Arbeitsbewertungsmethoden zu verbessern und die Fähigkeiten der Sozialpartner bei der Festlegung gleicher Entlohnung für gleiche Arbeit zu fördern.

Der EGB (2008a und 2012b) hat sich bei der Europäischen Kommission dafür eingesetzt, dass die Richtlinie durch zusätzliche Bestimmungen über die obligatorische Bereitstellung von geschlechtsspezifischen Lohn daten durch die ArbeitgeberInnen, gestärkt wird. Dadurch würde ein Hindernis für die Erreichung von Lohntransparenz, nämlich die in einigen Ländern zur Verschleierung der Lohnunterschiede eingeführten Geheimhaltungsklauseln, beseitigt (Europäisches Parlament 2013). In Großbritannien beispielsweise verbietet es das Gleichstellungsgesetz, dass ArbeitnehmerInnen keinen oder nur eingeschränkten Zugang zu Informationen über die Entlohnung erhalten, wenn der Grund der Offenlegung die Ermittlung von Lohndiskriminierung ist.

Trotz der Forderungen des EGB und zahlreicher Organisationen der Zivilgesellschaft die neugefasste Richtlinie zu stärken, hat die Europäische Kommission im März 2014 eine nicht bindende Empfehlung zur Verbesserung der Lohntransparenz, als Mittel zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles veröffentlicht, in der die Mitgliedstaaten aufgefordert werden, die Kommission bis Ende 2015 über die erzielten Fortschritte zu unterrichten. Der Europäischen Kommission (2014) zufolge „könnte mehr Lohntransparenz die Situation der einzelnen Opfer von Lohndiskriminierung verbessern, da sie in der Lage wären, sich besser mit Arbeitskräften des anderen Geschlechts zu vergleichen“. Die Empfehlung lädt die Mitgliedstaaten dazu ein, zumindest eine der vier vorgeschlagenen Maßnahmen für mehr Lohntransparenz umzusetzen.

⁴ Handels og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening (für Danfoss) [1989] IRLR 532, [1991] ICR 74.

- ▶ Erstens, es den ArbeitnehmerInnen im Zusammenhang mit gleicher Entlohnung für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu erlauben, nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Informationen über alle Lohnaspekte anzufordern.
- ▶ Zweitens, große und mittelständische Unternehmen zu ersuchen, regelmäßig über die durchschnittliche Entlohnung nach Geschlecht Bericht zu erstatten.
- ▶ Drittens, sollten in großen Unternehmen zusammen mit den Sozialpartnern Lohnaudits durchgeführt werden, einschließlich der Arbeitsbewertungssysteme, die im Unternehmen zum Einsatz kommen.
- ▶ Viertens sollten die Themen Entgeltgleichheit und Lohnaudits Gegenstand von Tarifverträgen sein.

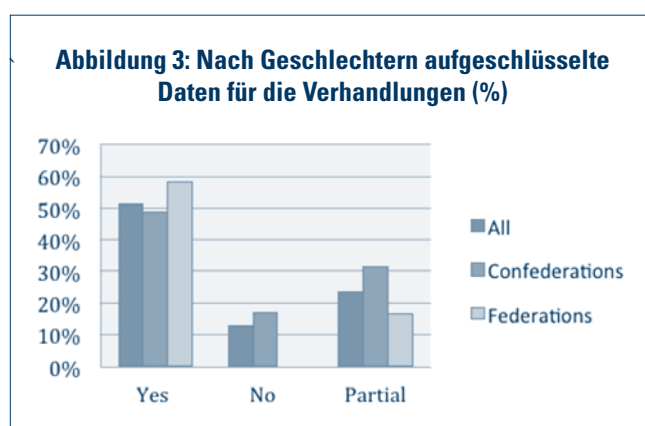
3.2 DIE ERGEBNISSE DER UMFRAGE „TARIFVERHANDLUNGEN UND GLEICHSTELLUNG“ DES EGB

Die Umfrage hat ergeben, dass der mangelnde Zugang zu transparenten Daten über die Entlohnung von Frauen und Männern die Verhandlungen maßgeblich behindern. In vielen Fällen haben weder die ArbeitnehmerInnen noch die Gewerkschaften Zugang zu Lohndaten, die es ihnen ermöglichen, Fragen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle zu stellen und Daten zur Verfügung zu haben, die in den Verhandlungen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles herangezogen werden könnten. Trotz dieser Probleme bringt die Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ zahlreiche bewährte Verfahren zum Vorschein, einschließlich der Erkenntnis, dass sich die Qualität der Daten verbessert, wenn sie von den Sozialpartnern gemeinsam besprochen und analysiert werden. Vor allem die Rechtsvorschriften, die Gewerkschaften Zugang zu nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Arbeitsplatzdaten gewährleisten, waren laut den Gewerkschaften in Österreich, Belgien, Dänemark und Frankreich zur Verbesserung der Qualität und Verfügbarkeit der Arbeitsplatzdaten von größter Bedeutung.

Der Frage der Lohntransparenz haben sich die europäischen Gewerkschaften auf ganz unterschiedliche Weise genähert, dabei aber folgende drei Arten von Daten berücksichtigt: Erstens werden die Unterschiede des durchschnittlichen (Median) Stundenlohns von Männern und Frauen ausgerechnet. Zweitens werden die Daten dann nach Besoldungsgruppe und Art der Arbeit verglichen, hier werden auch die Arbeitsanforderungen berücksichtigt. Drittens werden die Unterschiede zwischen den Einstiegsgehältern von Männern und Frauen unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung betrachtet.

Zugang zu nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten für die Verhandlungen

Der Zugang zu nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten ist eine ganz wesentliche Voraussetzung, um in Tarifverhandlungen für die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles einzutreten. **Knapp über die Hälfte der an der Umfrage beteiligten Gewerkschaften gibt an, Zugang zu nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten gehabt zu haben.** Das ist Abbildung 3 zu entnehmen. 49% der Gewerkschaftsverbände und 58% der Gewerkschaften berichten, dass sie Zugang zu nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten hatten. Aber selbst wenn Daten bereitstanden, ließ deren Qualität laut zahlreicher Gewerkschaften zu wünschen übrig, da die Daten entweder unvollständig oder zu allgemein gehalten waren. 23% der Gewerkschaften geben an, nur teilweise Zugang zu Daten gehabt zu haben.



Quelle: Umfrage des EGB 2013

Zahlreiche Gewerkschaften berichten, dass es große Hürden für den Zugang zu nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten gibt. In **Rumänien** beispielsweise stellen die Unternehmen nur ganz selten nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten bereit. Daraufhin hat der Gewerkschaftsverband BNS aktiv Schritte unternommen, um Daten vom rumänischen Statistikkam und über die **Beobachtungstelle der BNS zur Überwachung des Arbeitsmarktes und der Arbeitsplatzqualität** zu erhalten. Der Gewerkschaftsverband hat dann dafür gesorgt, dass die Daten den Mitgliedern zur Verfügung stehen, indem sie über den Frauenausschuss und das Netzwerk für die Gleichstellung der Geschlechter verbreitet werden. Der **estnische Gewerkschaftsverband** hat ähnliche Erfahrungen gemacht, nämlich dass die Gewerkschaften große Schwierigkeiten haben, von den ArbeitgeberInnen Zugang zu den Lohndaten zu erhalten. Da die meisten Verträge auf Unternehmensebene abgeschlossen werden, sind nationale Daten ungeeignet und auch nicht branchenspezifisch. Die **lettische Gewerkschaft für die Angestellten des Bildungs- und Forschungssektors** berichtet ebenfalls von Schwierigkeiten, Zugang zu Daten zu erhalten; Zudem erklärt sie, dass der Gleichstellung der Geschlechter weder in den Gewerkschaften noch in den Unternehmen sehr viel Aufmerksamkeit geschenkt würde. Die Gewerkschaft **LANV** in **Liechtenstein** berichtet,

dass die Gewerkschaften keinen Zugang zu guten Datenquellen hätten und die Daten der Regierung nur die durchschnittliche Entlohnung nach Sektor aber nicht nach Beschäftigung liefern. Die Gewerkschaft hat deshalb die Daten aus der Schweiz herangezogen und die Unternehmen wurden ersucht, das **schweizerische Logib System** zu benutzen, um die Ermittlung geschlechtsspezifischer Lohngefälle selbst zu bewerten.

Eine Möglichkeit dem Abhilfe zu schaffen, ist für die Gewerkschaften, eine aktive Rolle bei der Überwachung und Analyse der Daten zu übernehmen. In **Spanien** hat der Gewerkschaftsverband CCOO in regelmäßigen Abständen Statistiken über geschlechtsspezifische Lohnunterschiede überwacht und die Ergebnisse den VerhandlungsführerInnen der Gewerkschaften zur Verfügung gestellt, „damit sie über die Gründe der Lohndiskriminierung und die Instrumente zu ihrer Beseitigung unterrichtet sind“. Dadurch waren die VerhandlungsführerInnen mit den Kriterien der betrieblichen Gleichstellungsprogramme vertraut und konnten einen Beitrag zu den Gleichstellungsmaßnahmen in den Tarifverträgen auf Sektor- und Unternehmensebene leisten.

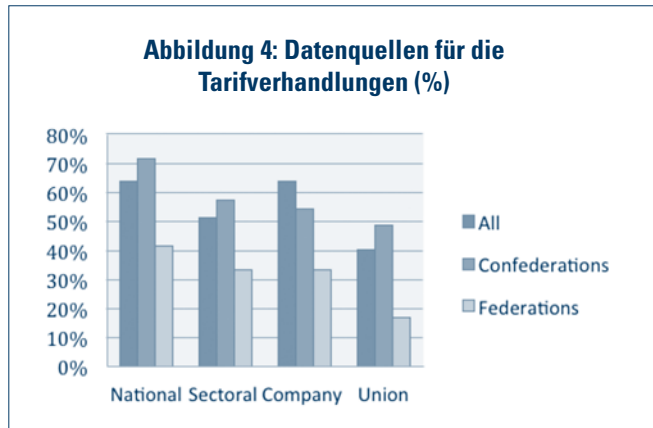
In Finnland, Norwegen und Schweden haben die Gewerkschaften Zugang zu transparenten Daten über das geschlechtsspezifische Lohngefälle und die Gewerkschaften haben im Rahmen ihrer Tarifverträge ein Recht auf diese Informationen. Das aber funktioniert im öffentlichen Sektor besser als im privaten. EGÖD:

Das Recht auf detaillierte Informationen über das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Rahmen der Tarifverträge bringt eindeutig beträchtliche Vorteile mit sich, da es aus der Frage ein Thema macht, das Gegenstand einer gemeinsamen Verordnung und nicht einer Entscheidung der ArbeitgeberInnen oder dem nationalen Statistikamt ist. Es sollte auch gewährleisten, dass die bereitgestellten Informationen den Bereich betreffen, der vom Tarifvertrag abgedeckt wird und die Gewerkschaften bei der Bewertung der Wirksamkeit ihrer Aktionen unterstützen. (2013: 12)

Die Art der von den Gewerkschaften genutzten Daten

Die Unterschiede in Qualität und Quantität der bereitgestellten nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten entpuppten sich als ein erhebliches Problem, als die Gewerkschaften die Gleichstellung der Geschlechter in die Tarifverträge auf Branchenebene oder für bestimmte Berufsgruppen einfügen wollten. Die Umfrage hat im Wesentlichen ergeben, dass **über die Hälfte der Gewerkschaften, die sich an der Umfrage beteiligt haben, Zugang zu nationalen Daten hatten im Vergleich dazu hatten 45% Zugang zu branchenspezifischen Daten und 40% zu Daten auf Unternehmensebene.**

Der Abbildung 4 sind die wichtigsten Datenquellen für die Tarifverhandlungen zu entnehmen. Am häufigsten wurden nationale Daten und die der Unternehmen genutzt (64% nationale Daten, 64 % Daten der Unternehmen, 51% branchenspezifische Daten und 40% Daten der Gewerkschaften und Umfragen). Insgesamt haben die Gewerkschaftsverbände die Datenquellen häufiger genutzt als die Gewerkschaften.



Quelle: Umfrage des EGB 2013

Die Gewerkschaften, die an der Umfrage teilgenommen haben, berichten, dass die Daten des öffentlichen Sektors im Allgemeinen qualitativ hochwertiger, die Daten aber in einigen Ländern für einige spezifische Bereiche des öffentlichen Sektors unvollständig oder gar nicht vorhanden waren. Dies wurde durch eine kürzlich fertiggestellte Studie des EGÖD über das geschlechtsspezifische Lohngefälle im öffentlichen Sektor bestätigt (EGÖD 2013). Dennoch hatten die meisten an der Umfrage teilnehmenden Gewerkschaften des EGÖD Zugang zu Daten über das geschlechtsspezifische Lohngefälle. Viele von ihnen hatten keinen Zugang zu qualitativ guten Daten. Entweder waren die Daten unvollständig oder nicht detailliert genug, um von den Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen herangezogen zu werden. In **Deutschland** hat beispielsweise **Verdi** erklärt, dass offizielle Statistiken über Versorgungsbetriebe und das Gesundheitswesen nicht zwischen privatem und öffentlichen Sektor unterscheiden und in Irland haben die Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes (**CPSU**) und die Gewerkschaft der Krankenschwestern/Hebammen (**INMO**) berichtet, dass insgesamt für den öffentlichen Sektor sowie die Sektoren, für die sie zuständig seien, die Daten fehlen. Das steht im Kontrast zu den nordischen Ländern und der Slowakei, wo die nationalen Statistikämter Lohndaten für die unterschiedlichen Verwaltungsebenen bereitstellen. In Spanien erklärt die Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes CCOO FSC, dass für die Hauptverwaltung einige beschränkte Daten zur Verfügung standen, aber nicht für die autonomen Regionen oder Gemeinden. In einigen Fällen werden Daten aus Arbeitgeberquellen bereitgestellt, das betraf beispielsweise die Lohndaten der Hauptverwaltung in Großbritannien und in Frankreich sind die Lohndaten in den Jahresberichten des öffentlichen Dienstes enthalten. In anderen Ländern stammten die Lohndaten aus anderen Quellen. In Frankreich haben beispielsweise drei Versorgungsbetriebe Daten über das geschlechtsspezifische Lohngefälle erhoben (EDF, GDF-SUEZ und AREVA). Bei GDF-Suez und EDF wurden **Umfragen zur Gleichstellung** auf Ersuchen der **Gleichstellungsausschüsse** der zentralen Betriebsräte durchgeführt.

Die Gewerkschaften, die ohne Schwierigkeiten Zugang zu nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten hatten, haben erklärt, dass dies von größter Bedeutung für die Ermittlung eines geschlechtsspezifischen Lohngefälles gewesen sei.

Diese Daten konnten herangezogen werden, um die ArbeitgeberInnen davon zu überzeugen, Maßnahmen zu ergreifen und Tarifverträge abzuschließen, um das Lohngefälle zu verringern. In **Schweden** beispielsweise hat die **IF Metall** Tarifverträge für die Metallindustrie auf Branchen- und Unternehmensebene ausgehandelt. Der Zugang zu nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten auf Unternehmens- und Branchenebene hat es der Gewerkschaft ermöglicht, ungerechtfertigte und unberechtigte Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, die eine ähnliche Tätigkeit ausüben, zu ermitteln und vor Abschluss des Tarifvertrags dagegen vorzugehen. Es wurden spezifische Vereinbarungen über **Lohnübersichten für die unterschiedlichen Arbeitsplätze** ausgehandelt, die auch den Zugang zu nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten über geschlechtsspezifische Lohnunterschiede und zusätzliche Lohnerhöhungen (in Kronen, nicht in %) für geringvergütete von Frauen dominierte Arbeitsplätze beinhalten.

In **Österreich** hatten die Gewerkschaften einen ziemlich guten Zugang zu den nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten der Unternehmen, die sie in den Tarifverhandlungen nutzen konnten. Der **ÖGB** erklärt, dass die Qualität der Lohndaten von der Verhandlungsebene abhängt. Auf sektoraler Ebene werden die Daten von den Statistikquellen der Regierung bereitgestellt, die aber nicht immer auf dem neusten Stand sind. Seit der Einführung von **Einkommensberichten auf Unternehmensebene** hat sich die Lohntransparenz verbessert und die Betriebsräte haben Zugang zu den Daten und können somit potentielle Lohnungleichheiten im Entlohnungssystem aufdecken. Aber nicht alle Unternehmen haben einen Betriebsrat und Frauen sind nur selten Teil dieser Gremien.

In **Belgien** hat die Gewerkschaft **ABVV-FGTB** von den **jährlichen Berichten über das geschlechtsspezifische Lohngefälle** berichtet, die seit 2007 vom belgischen Institut für die Gleichstellung von Männern und Frauen veröffentlicht werden und von unschätzbarem Wert sind. Das ist von großer Bedeutung, um auf nationaler Ebene in den Tarifverhandlungen die Entgeltgleichheit im Auge zu behalten und von großem Wert, weil auch die Teilzeitarbeit berücksichtigt wird. Die mangelnden Lohndaten auf Unternehmensebene hatten zur Folge, dass die Gewerkschaften Druck auf die Regierung ausgeübt haben, ein Gesetz auszuarbeiten, das am 22. April 2012 verabschiedet wurde (wie in Abschnitt 2 erläutert). Dieses legt fest, dass die Sozialpartner auf sektoraler Ebene über Maßnahmen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles verhandeln und geschlechtsneutrale berufliche Einstufungen einführen sollen. Auf Unternehmensebene wird das Gesetz gerade umgesetzt und das bedeutet auch, dass der Unternehmensleitung die Rolle zukommt, alle zwei Jahre über die Lohnstruktur einschließlich der Pensionsfonds Bericht zu erstatten. Daneben wurde auch ein Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter ausgearbeitet. Mit der Begründung, dass sie einen übermäßigen Verwaltungsaufwand darstellen haben die ArbeitgeberInnen versucht, die Maßnahmen zu verhindern. Die Gewerkschaften haben erklärt, dass die Gesetzgebung zwar von großer Bedeutung sei, aber nicht weit genug gehe, da sie Nebenleistungen, wie etwa Firmenwagen, nicht berücksichtige.

In **Island** legt das Gesetz Nr. 10/2008 über den gleichen Status und die gleichen Rechte von Frauen und Männern (abgeändert durch die Gesetze Nr. 162/2010 und Nr. 126/2011)⁵ fest, dass die Sozialpartner „zielgerichtet daran arbeiten sollten, dass Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt gleichberechtigt sind“. Es wurden auch Vorkehrungen getroffen, um sicherzustellen, dass für die Lohnfestsetzung geschlechtsneutrale Kriterien herangezogen werden und den ArbeitnehmerInnen erlauben, „ihr Arbeitsentgelt offenzulegen“. Das **spezifische Protokoll über die Gleichstellung der Geschlechter**, das von den Sozialpartnern ausgehandelt wurde, war für die Verbesserung der Datenqualität auf Branchen- und Unternehmensebene von großer Bedeutung. Der isländische Arbeitnehmerverband ist davon überzeugt, dass das in Zukunft zu umfangreicheren und besseren Lohndaten führen wird.

Hindernisse für die Tarifverhandlungen

Die Gewerkschaften, die keinen oder nur begrenzten Zugang zu nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten hatten, berichten, dass dies die Tarifverhandlungen in erheblichem Maße beeinträchtigt habe. In **Kroatien** beispielsweise werden die Tarifverträge für die Metallindustrie nur auf Unternehmensebene verhandelt und die **Gewerkschaft der Metallarbeiter UATAC** berichtet, dass Verhandlungen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede aufgrund der mangelnden nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten unmöglich waren und in diesem Bereich deshalb keine Verträge abgeschlossen werden konnten. Sowohl das Arbeitsgesetz als auch das Diskriminierungsgesetz verbieten Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen. Der **Demokratische Arbeitnehmerverband Zyperns (DEOK)** berichtet nur teilweise Zugang zu nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten der Branchen und Unternehmen zu haben. Das ist von Bedeutung, weil die Entlohnung der Frauen in von Frauen dominierten Beschäftigungen gering und der Arbeitsmarkt durch eine nicht unwesentliche berufliche Geschlechtersegregation gekennzeichnet ist. Die Verhandlungsteams nutzen alle erdenklichen zur Verfügung stehenden Daten, um sie in den Verhandlungen über die Verringerung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern heranzuziehen. Aber die Daten sind teilweise sehr allgemein gehalten.

Die Rolle der Gewerkschaften bei der Erhebung und Analyse der nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten

Die Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ des EGB hat ergeben, dass einige Gewerkschaften eine aktive Rolle bei der Erhebung und Analyse von nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Lohndaten eingenommen haben. Die österreichische Produktionsgewerkschaft **PRO-GE** beispielsweise hat von der Bedeutung der österreichischen Gesetzgebung berichtet, die es der Gewerkschaft ermöglicht habe, Lohndaten zu erheben, die von Mitgliedern der Betriebsräte, die an der Ausarbeitung von Einkommensberichten beteiligt waren, bereitgestellt wurden.

5 Siehe: http://eng.velferdarraduneyti.is/media/acrobat-enskar_sidur/Act-on-equal-status-and-equal-rights-of-women-and-men_no-10-2008.pdf

Die Lohndaten aus diesen Berichten werden in branchenspezifischen statistischen Übersichten zusammengefasst und als Referenzdaten in den Tarifverhandlungen der einzelnen Branchen und Teilsektoren herangezogen. Die Einkommensberichte werden jetzt im Einklang mit der neuen Änderung zur Lohntransparenz ausgearbeitet und haben veranschaulicht, dass Lohnunterschiede in Unternehmen häufig das Ergebnis diskriminierender beruflicher Einstufungen sind. Die Gewerkschaften erklären, dass die Einkommensberichte für die Mitglieder der Betriebsräte ein wertvolles Instrument seien, um in den einzelnen Unternehmen gleiche berufliche Einstufungen für Frauen durchzusetzen.

Der **schweizerische Gewerkschaftsbund USS** hat ein Dreiparteien-Projekt (2011-2014) „Lohngleichheitsdialog“ gestartet, das den Unternehmen die Überprüfung ihres Lohnsystems auf Lohndiskriminierung ermöglicht. Die daraus erhaltenen Daten sind aber sehr begrenzt und hatten nur einen sehr geringen Einfluss auf die Tarifverhandlungen.⁶ Der Tschechisch-Mährische Gewerkschaftsverband CMKOS berichtet, dass der Zugang zu transparenten Daten unabdingbar sei, um wirksame Tarifverträge auf Unternehmens- und Branchenebene abschließen zu können. Die Tarifbindung ist gering und die Wirtschaftskrise hat bedeutende Veränderungen, die zu einer Verschlechterung der Tarifverträge geführt haben, nach sich gezogen. Die Gewerkschaft hat Zugang zu einigen nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten auf nationaler, Branchen- und Unternehmensebene und erhebt auch selbst Daten. Die nationalen Lohndaten (des Ministeriums für Arbeit und Soziales) und die branchenspezifischen Lohndaten stehen auf der Website des tschechischen Statistikamts zur Verfügung. Die Daten der Gewerkschaft werden von den branchenspezifischen Gewerkschaften erhoben.

Zahlreiche Gewerkschaften haben versucht, die Lohntransparenz und die Qualität der nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten für die Tarifverhandlungen zu verbessern, indem sie eigene Daten und Studien vorbereitet haben. In **Portugal** beispielsweise hat die Gewerkschaft **CGTP-IN** Strategien zur Verbesserung der Qualität der Daten umgesetzt, die von den Verhandlungsteams auf Unternehmens- und Branchenebene herangezogen werden, da zahlreiche administrative Daten unvollständig und auf Branchen- bzw. Unternehmensebene nicht immer nach Geschlechtern aufgeschlüsselt sind. Das Projekt der Gewerkschaft zur Verbesserung der statistischen Daten („Quadros de Pessoal“), das die VerhandlungsführerInnen der Gewerkschaften unterstützen soll, beinhaltet auch den **Aufbau einer Datenbank** mit Indikatoren, die auf Unternehmensebene für die Gleichstellung der Geschlechter und die Beseitigung des Lohngefälles von Bedeutung sind. Im Bereich der Lohndaten, hat die **britische Lehrgewerkschaft (NUT)** zahlreiche Datenquellen herangezogen, einschließlich Mitgliederbefragungen der Gewerkschaften, offizielle nationale Statistiken sowie Umfragen/Berichte aus unabhängigen Quellen. Die Daten, die erhoben wurden, waren teilweise nützlich und haben die Gewerkschaften dabei unterstützt, eine bessere Entlohnung und bessere Bedingungen für alle Lehrer, einschließlich der weiblichen, durchzusetzen und die Lohntransparenz zu verbessern.

⁶ Siehe: <http://www.dialogue-egalite-salaires.ch>

Die Verbesserung der Lohntransparenz war für alle Gewerkschaften in Deutschland, wo das Lohngefälle bei 23% liegt, eine Priorität. Der DGB berichtet, dass die Gewerkschaften zahlreiche Maßnahmen ergriffen haben, um diese Ungleichheiten über die Verbesserung der Qualität der für die Tarifverhandlungsteams zur Verfügung stehenden Daten zu beseitigen. Ein Beispiel ist das „Lohnspiegel“-System, das vom Forschungsinstitut (WIS) des DGB und der Hans-Böckler-Stiftung⁷ entwickelt wurde. Es handelt sich um eine Internetplattform, über die umfassende Daten zu 374 Berufen bereitgestellt werden, wodurch individuelle Lohnvergleiche möglich sind und überprüft werden kann, ob im Rahmen des Gleichbehandlungsgesetzes und der europäischen Rechtsvorschrift über Entgeltgleichheit Gehaltsdiskriminierungen bestehen. ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen, Betriebsräte, VertreterInnen, Tarifverhandlungsteams und die Regierung haben Zugang zu diesen Daten.

Der polnische Gewerkschaftsverband **NSZZ Solidarnosc** wie auch andere Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa haben immer noch mit einem feindlichen Verhandlungsklima und einer geringen Tarifbindung zu kämpfen. Die meisten Tarifverträge werden auf Unternehmensebene abgeschlossen. Die Gewerkschaft hat auf die Inkonsistenz zwischen den Lohndaten des nationalen Statistikamtes und den Daten, die auf der „Lohnspiegel“-Website wynagrodzenia.pl veröffentlicht wurden, hingewiesen. Die mangelnden Lohndaten über geschlechtsspezifische Ungleichheiten entlang der gesamten Lohnverteilung haben dazu geführt, dass die ArbeitgeberInnen eine höhere Entlohnung der Männer und eine geringere Entlohnung der Frauen für die gleiche Arbeit vorgeschlagen haben, obwohl die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes über gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit eine Diskriminierung dieser Art verbieten. Das Arbeitsgesetzbuch legt ganz im Gegenteil fest, dass die ArbeitgeberInnen dafür sorgen müssen, dass keine Diskriminierung am Arbeitsplatz stattfindet; Die Folge ist, dass „beide Seiten – ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen - der Ansicht sind, dass dies kein Verhandlungsthema für die Sozialpartner sei“.

Kasten 1: Lohnspiegel

Im Rahmen der Umfrage des EGB haben zahlreiche Gewerkschaften auf die Nützlichkeit der Daten, die von der WageIndicator Foundation bereitgestellt werden, hingewiesen. Die WageIndicator Foundation wurde vom Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS) der Universität Amsterdam gegründet und stellt transparente Daten über die Entlohnung und Beschäftigung der ArbeitnehmerInnen zur Verfügung. Die Initiative stammt aus den Niederlanden und umfasst heute 70 Länder. Die WageIndicator Foundation erhebt, vergleicht und verbreitet Informationen über Entlohnung und Beschäftigung mittels Befragungen und Sekundärforschung. Sie ist eine Art Online-Bibliothek für Informationen zu Entlohnung, Arbeitsrecht und beruflicher Laufbahn. In zahlreichen

⁷ Für weitere Informationen siehe: <http://www.eg-check.de>. Oder siehe Lohnspiegel zur Entlohnung von Frauen www.lohnspiegel.de/main/frauenlohnspiegel

Ländern wurden WageIndicator-Projekte in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften entwickelt.

Die Länder, die vom WageIndicator mit Daten und durch Befragungen abdeckt werden und die aktuelle nationale Daten über Entlohnung und Beschäftigung bereitstellen, sind: Österreich, Belgien, Zypern, Tschechische Republik, Dänemark, Estland, Deutschland, Finnland, Frankreich, Ungarn, Niederland, Polen, Slowakei, Slowenien, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Spanien, Türkei, Großbritannien.

Für weitere Informationen zu den einzelnen Ländern siehe:
<http://www.wageindicator.org/main/Wageindicatorfoundation/wageindicatorcountries>

Die Bedeutung der Tarifverträge für die Lohntransparenz

Neben den oben genannten Beispielen, stellte die Lohntransparenz auch in den Tarifverhandlungen eine Priorität dar. Die französische Gewerkschaft der Metallarbeiter FO METALUX zum Beispiel berichtet von der Bedeutung des nationalen gemeinsamen Gremiums (APEC), das alle drei Jahre Analysen der Daten über geschlechtsspezifische Lohnunterschiede erstellt. Diese Daten werden von Unternehmen, die gemäß eines Rechtsrahmens bestimmte Daten erheben müssen, gesammelt.

Die Gewerkschaften in den nordischen Ländern berichten über höchste Transparenz der Lohndaten, die häufig im Rahmen von Tarifverträgen geregelt wird, indem Art und Inhalt der nationalen und branchenspezifischen Daten festgelegt werden. Daten die im Rahmen von Tarifverhandlungen in Norwegen, Schweden, Finnland und Island ausgehandelt wurden, haben den Gewerkschaften einen einfachen Zugang zu nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten ermöglicht. Das war wichtig, um in den Tarifverhandlungen eine Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede durchzusetzen. In Schweden zum Beispiel berichtet die Gewerkschaft LO, dass die Gewerkschaften auf allen Ebenen Zugang zu qualitativ hochwertigen nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten haben. In einigen Fällen haben die Tarifparteien einen gemeinsamen Ansatz für die Datenerhebung in Sektoren vereinbart, die an einen Tarifvertrag gebunden sind und sich über die Verpflichtung der ArbeitgeberInnen geeinigt, nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten über Gehälter und Arbeitsbedingungen bereitzustellen. Seit 2001 veröffentlicht das nationale Schlichtungsinstitut jährliche Daten über die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede.⁸

In Norwegen (siehe Kasten 2) werden die Daten für die Tarifrunden, die vom dreigliedrigen Ausschuss für technische Kalkulationen geleitet werden, vorbereitet. Das beinhaltet, dass im Mittelpunkt der Verhandlungen geschlechtsspezifische Lohnunterschiede und das Lohngefälle im Allgemeinen sowie in den einzelnen Branchen stehen.

8 Siehe Medlingsinstitutet (2013) Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2012? Auch auf Englisch verfügbar: http://www.mi.se/files/PDF-er/ar_foreign/eng_wage_differentials_2012.pdf

Kasten 2: Der norwegische technische Kalkulationsausschuss

In Norwegen wird die Offenlegung von Lohndaten in den Tarifverträgen festgelegt. Norwegen hat für die Lohnfestsetzung ein koordiniertes System, auf das sich der Gewerkschaftsbund LO und der Arbeitgeberverband NHO in den Verhandlungsrunden einigt. Die Unternehmen im verarbeitenden Sektor legen die Normen für die anderen Sektoren fest, was ein wegweisendes System für die gesamte Wirtschaft nach sich zieht. Wird eine Einigung erzielt, können die Tarifverhandlungen für den öffentlichen Sektor beginnen. Der Gewerkschaft LO kommt eine wichtige Rolle zu, da sie die Tarifverhandlungen koordinieren muss, ganz gleich ob die Verhandlungen zentral in nationalen Branchenverbänden oder auf Branchenebene stattfinden. Außerdem können Lohnerhöhungen auch außerhalb der zentralen Gewerkschaften/Arbeitgeberverbände vereinbart werden. Die Tarifverträge gelten im Allgemeinen für zwei Jahre, aber es gibt Vorkehrungen, die gewährleisten, dass die Löhne im zweiten Jahr an die Inflation angepasst werden.

Der dreigliedrige technische Kalkulationsausschuss (TBU) für die Einkommensfestsetzung bereitet detaillierte Daten für die Tarifrunden vor, einschließlich der Daten über die geschlechtsspezifische Lohnentwicklung für die unterschiedlichen Tarifverhandlungsbereiche und -ebenen. Der Ausschuss wurde 1967 als Dreiergremium aus Norwegischem Statistischem Amt, Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen und VertreterInnen aus den Ministerien eingerichtet. Die Aufgabe des Ausschusses ist es, zu einem Konsens über die wirtschaftliche Situation für die Tarifverhandlungen zu gelangen, um Konfliktmöglichkeiten zu verringern. Der Ausschuss schafft eine gemeinsame Grundlage für Daten und Lohnfestsetzung. Die Daten werden in einem Jahresbericht veröffentlicht und sorgen dafür, dass die Parteien eine gemeinsame Sicht der wirtschaftlichen Situation haben. Es gibt einen Abschnitt über die Entlohnung von Frauen und Männern und die Daten geben die Lohnrends an. Dadurch können Strategien entwickelt werden, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen. Zum Beispiel eine Strategie zur allgemeinen Lohnerhöhung, die vor allem auf die Erhöhung der Löhne der geringverdienenden Arbeitskräfte abzielt.

Die Verteilung der lokalen Lohnerhöhungen offenbart die Entwicklung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in einzelnen Industrien. Zwischen 2011 und 2012 gab es zum Beispiel eine Verringerung des Lohngefälles unter Arbeitern, die überwiegend auf die Lohnerhöhung im Fischereisektor im Jahr 2011 zurückzuführen ist, die besonders den weiblichen Arbeiterinnen zugute kam. Die Daten des Einzelhandels zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle können mit dem Eintritt junger Frauen erklärt werden, die einen niedrigeren Lohn erhalten.

3.3 SCHLUSSFOLGERUNG

In diesem Abschnitt wurde dargestellt, dass es bewährte Verfahren gibt, die zusammen mit den Anstrengungen der Gewerkschaften zur Verbesserung der Lohntransparenz beigetragen haben, in vielen Ländern aber noch Probleme bestehen. Qualitativ hochwertige, nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten sind für die VerhandlungsführerInnen der Gewerkschaften unabdingbar. Einige Gewerkschaften haben sehr erfolgreich Tarifverträge abgeschlossen und Kapazitäten aufgebaut, um nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten als Grundlage für die Tarifverhandlungen zu erhalten und zu analysieren. Ohne Zugang zu diesen Daten sind die Gewerkschaften häufig nicht in der Lage, die berufliche Segregation und Unterbewertung der Arbeit von Frauen zu überwinden.

Die Gewerkschaften sind der Ansicht, dass Tarifverhandlungen über Lohntransparenz durch nationale und europäische Rechtsvorschriften unterstützt werden sollten. Das ist auch in der Entschließung des Europäischen Parlaments (2008 und 2012b) zum Ausdruck gekommen. Ein gemeinsamer Ansatz der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände für transparente nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten kann zur Verbesserung der Datenqualität beitragen; Wenn dies mit einer Gesetzgebung gefördert wird, können die ArbeitgeberInnen verpflichtet werden, auf Unternehmensebene für Lohntransparenz zu sorgen. Zahlreiche Gewerkschaften haben darauf aufmerksam gemacht, dass die Kapazitäten der Gewerkschaften verbessert werden müssen, zum Beispiel im Rahmen von Leitlinien und Schulungen über die Erhebung und Analyse von transparenten nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Lohndaten als Grundlage für die Verhandlungen.

Die Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ des EGB hat ergeben, dass die Gewerkschaften zusätzlich zu den Bestimmungen in den Tarifverträgen über Lohntransparenz vor allem drei weitere Elemente zur Förderung der Lohntransparenz in die Verhandlungen eingebracht haben. Sie werden im nächsten Abschnitt eingehender behandelt. Sie beinhalten folgendes:

- ▶ Geschlechtsneutrale berufliche Einstufungssysteme, damit das System selbst transparent ist;
- ▶ Arbeitsbewertungen, als Mittel gegen geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung auf Grundlage der Unterbewertung der Arbeit von Frauen, was zu einer besseren Lohntransparenz führen kann;
- ▶ Einkommensübersichten/-berichte, um Lohngefälle auf Unternehmensebene zu ermitteln und zu beseitigen.

Aus der Umfrage gehen zahlreiche Beispiele von Tarifverträgen über Lohntransparenz hervor. Und abschließend haben die Mitglieder des EGB eine Reihe von Grundsätzen ermittelt, die die Transparenz der Entlohnungssysteme verbessern könnten. Da die Vergütung einer Einzelperson vertraulich ist, machen diese Grundsätze deutlich, dass klare und zugängliche Kriterien für die Berechnung des Gehalts und der Höhe des gesamten geschlechtsspezifischen Gefälles unabdingbar sind. Kasten 3 ermittelt die wichtigsten Kriterien, die für die Verbesserung der Transparenz der Entlohnungssysteme notwendig sind.

Kasten 3: Kriterien zur Förderung der Transparenz und Nichtdiskriminierung von Entlohnungssystemen

- ▶ Die Entlohnungssysteme sind transparent und für die ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften leicht verständlich.
- ▶ Klare Informationen zur Berechnung der Entlohnung. Alle Gehaltskomponenten (Grundgehalt und die variable Vergütung) werden klar dargelegt und deren Beitrag zum Gesamtgehalt erklärt.
- ▶ Die variable Vergütung wird detailliert dargestellt, d.h. Überstunden, Zulagen, Pauschalen, Prämien und andere Sachleistungen.
- ▶ Nutzung transparenter geschlechtsbewusster Kriterien wenn individuelle Gehaltserhöhungen vorgenommen oder leistungsbezogene Prämien ausgezahlt werden.
- ▶ Bereitstellung klarer Informationen hinsichtlich der Position von Frauen und Männern innerhalb der Besoldungs- und Tarifgruppen aber auch übergreifend. Die Teilzeitkräfte erhalten ein Geschlechtsprofil und es wird dargestellt an welcher Stelle sie sich in den verschiedenen Besoldungs- und Tarifgruppen befinden.
- ▶ Bereitstellung von Informationen zu den Unterschieden der durchschnittlichen Vergütung (Median) aufgeschlüsselt nach Geschlechtern und Besoldungs-/Tarifgruppen.
- ▶ Bereitstellung von Informationen zu den Unterschieden in den Bereichen Einstiegsgehalt, Beförderung und leistungsbezogene Vergütung zwischen Frauen und Männern.
- ▶ Bereitstellung von Informationen zu Besoldungsgruppe und Beschäftigungsart, d.h. Darstellung der Unterschiede zwischen dem durchschnittlichen Grundgehalt und dem durchschnittlichen Gesamteinkommen von Männern und Frauen je Besoldungsgruppe und Beschäftigungsart.

ABSCHNITT 4: TARIFVEREINBARUNGEN ZUR VERRINGERUNG VON LOHUNGLEICHHEITEN

4.1 EINLEITUNG

Die Tarifvereinbarungen waren für die Gewerkschaften der wichtigste Mechanismus zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede. Die Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ des EGB macht aber auch deutlich, dass ein starker Rechtsrahmen für die Gleichstellung der Geschlechter wichtig ist, um die Tarifverhandlungen zu unterstützen. Obwohl die Gewerkschaften der Tarifautonomie eine große Bedeutung beimessen, haben solide Rechtsvorschriften über die Gleichstellung der Geschlechter und insbesondere die Notwendigkeit der Tarifverhandlungen zur Verringerung der Lohnunterschiede für die Gewerkschaften an Bedeutung gewonnen, auch weil im Rahmen von Tarifverhandlungen die ArbeitgeberInnen dazu gezwungen werden können, Hand in Hand mit den Gewerkschaften die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zu verringern.

Aber es muss auch angeführt werden, dass aus der Umfrage hervorgeht, dass Rechtsvorschriften eine entgegengesetzte Wirkung haben können. Einerseits können Rechtsvorschriften starke Anreize bieten oder die Voraussetzung dafür sein, dass die Sozialpartner über die Gleichstellung der Geschlechter auf Branchen- oder Unternehmensebene verhandeln. Andererseits können Rechtsvorschriften die Autonomie und den Einfluss der Gewerkschaften ernsthaft gefährden, wie in einigen Ländern, die in besonderem Maße von der Krise getroffen wurden, zu beobachten ist. In Abschnitt 2 ging es um die Auswirkungen der Krise und die Versuche der EU, der Regierungen und der ArbeitgeberInnen, die Tarifautonomie zu untergraben.

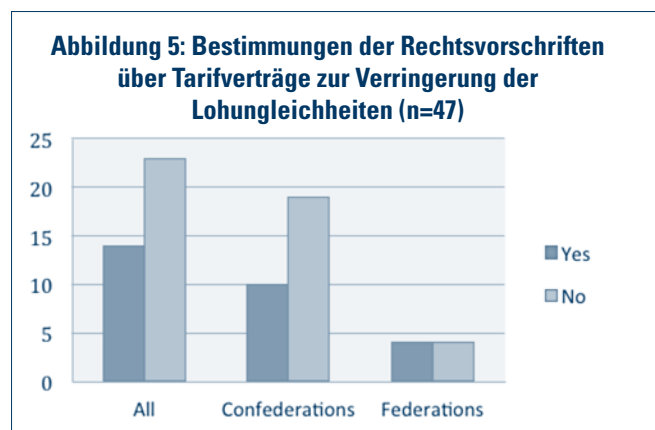
Einige der Probleme sind auf die individualistischen europäischen und nationalen Rechtsvorschriften über Gleichstellung zurückzuführen, die auf den Grundsätzen der individuellen Rechte beruhen, trotz des kollektivistischen Wesens von Tarifverhandlungen, die darauf abzielen, Tarifierhöhungen durchzusetzen und die Gleichstellung der Geschlechter in der Wirtschaft im Namen des Kollektivs zu fördern. Die Gewerkschaften berichten, dass selbst wenn Rechtsvorschriften, die die Einbindung der Sozialpartner beinhalten, verabschiedet werden, zum Beispiel im Rahmen von Gleichstellungsprogrammen der Unternehmen oder anderer Initiativen, dies häufig im Zusammenhang mit der Dezentralisierung der Tarifverhandlungen und der Schwächung des Einflusses der Gewerkschaften auf die Wirtschaft stattfindet.

Ein konsistentes Ergebnis der Umfrage ist, dass zentrale und branchenbezogene Tarifverhandlungen, die einen Einfluss auf die gesamte Wirtschaft haben, für die Gewerkschaften der beste Weg sind, um Maßnahmen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede durchzusetzen. Die Umfrage hat außerdem ergeben, dass durch Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene bedeutende Fortschritte im Bereich der Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz erzielt werden können, zum Beispiel durch Verträge über Lohnaudits/-übersichten und über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

4.2 DIE ROLLE DER RECHTSVORSCHRIFTEN BEI DER FÖRDERUNG VON VERHANDLUNGEN ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

In zahlreichen Rechtsvorschriften der EU-Mitgliedstaaten ist verankert, dass es der Sozialpartner bedarf, um gegen die geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten vorzugehen. Die Gewerkschaften haben diese Frage auf die Tagesordnung der Tarifverhandlungen gestellt (Briskin und Muller 2011) und in einigen Ländern haben sie sich aktiv für die Stärkung des Rechtsrahmens eingesetzt, damit die Verhandlungen Legitimität erhalten und die ArbeitgeberInnen verpflichtet werden, über die Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz zu verhandeln. In diesem Zusammenhang haben sich viele Gewerkschaften für die Stärkung der Rechtsvorschriften eingesetzt, die das Potential haben, Tarifverhandlungen über die Geschlechtergleichstellung zu fördern. Wie Abbildung 5 zu entnehmen ist, haben ungefähr **ein Viertel der an der Umfrage beteiligten Gewerkschaften betont, dass in den Rechtsvorschriften Bestimmungen zur Verringerung der Lohnungleichheiten enthalten seien.**

Im Allgemeinen haben die meisten Gewerkschaften angegeben, dass im Arbeitsrecht und in den Rechtsvorschriften über Geschlechtergleichstellung/Nichtdiskriminierung Bestimmungen über Nichtdiskriminierung enthalten sind, die für Tarifverträge gelten. Es handelt sich um eine allgemeine Bestimmung im Rahmen der Rechtsvorschrift zum gleichen Entgelt. Die Rechtsvorschriften zu gleichem Entgelt beinhalten beispielsweise in Zypern, Irland und Großbritannien ganz spezifische Bestimmungen gegen diskriminierende berufliche Einstufungssysteme und Tarifverträge. In Zypern berichtet die Gewerkschaft DEOK von einer umfassenden Rechtsvorschrift, mit Bestimmungen, die es untersagen, dass Tarifverträge Vergütungen/Leistungen enthalten, die zu direkter oder indirekter Diskriminierung führen. Das Referat für Arbeit des Ministeriums Arbeit und Sozialversicherung hat die Aufgabe, die Umsetzung des Gesetzes zu überwachen und kann von den Sozialpartnern Informationen über geschlechtsspezifische Ungleichheiten in den Tarifverträgen fordern.



Quelle : Umfrage des EGB 2013

Einige Gewerkschaften, zum Beispiel in Frankreich, erklären, dass im Rahmen der Gesetzgebung festgelegt wurde, dass die Sozialpartner die Geschlechtergleichstellung in die Verhandlungen aufnehmen müssen, was zur Stärkung der Tarifverhandlungen über die Gleichstellung der Geschlechter beigetragen hat. In Finnland müssen ArbeitgeberInnen, die 30 oder mehr ArbeitnehmerInnen beschäftigen, gemeinsam mit den Sozialpartnern einen Plan gegen Lohnungleichheiten, geschlechtsspezifische berufliche Einstufungen und andere diskriminierende Arbeitsbedingungen aufstellen. In Deutschland enthält das Betriebsverfassungsgesetz Bestimmungen, die festlegen, dass die Förderung des Gender Mainstreamings zum allgemeinen Aufgabengebiet der Betriebsräte zählt. In zahlreichen anderen Fällen haben die Gewerkschaften veranschaulicht, dass die Gesetzgebung zur Stimulierung eines für die Geschlechtergleichstellung offenen Klimas im Rahmen des sozialen Dialogs von Bedeutung ist und auch dazu beiträgt, dass unwillige ArbeitgeberInnen die Gleichstellung der Geschlechter ernst nehmen. Einige Länder haben Bestimmungen in der Gesetzgebung, die festlegen, dass die Sozialpartner über die Verringerung der Ungleichheiten beispielsweise über Gleichstellungspläne auf Unternehmensebene, Einkommensberichte und transparente Entlohnungssysteme in den Unternehmen verhandeln müssen. Als Beispiele können die Verhandlungen über die Gleichstellung der Geschlechter in französischen, spanischen und italienischen Unternehmen, die Einkommensberichte in Österreich und die Lohnübersichten in Schweden angeführt werden. Die Beispiel werden unten noch eingehender behandelt.

Die Verhandlungen über die Gleichstellung der Geschlechter in französischen Unternehmen

Die französische Gesetzgebung⁹ fordert von den Sozialpartnern, Verhandlungen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu führen. Das Gesetz wurde 2006 verabschiedet und 2010 so abgeändert, dass Tarifverhandlungen über die Geschlechtergleichstellung verpflichtend sind und die Ausarbeitung von Gleichstellungsplänen und Maßnahmen zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede nach sich ziehen.

⁹ Das Gesetz wurde 2001 als „Loi Génission“ eingeführt und 2006 und 2010 abgeändert. Es sorgt dafür, dass in den Jährlichen Verhandlungen über Vergütung, Fortbildung und Arbeitsorganisation auch die Gleichstellung der Geschlechter berücksichtigt wird. Im Jahr 2006 wurde das Gesetz (Gesetz Nr. 2006-340) ausgeweitet und beinhaltet, dass über die Tarifverhandlungen geschlechtsspezifische Lohngefälle verringert werden sollen. Die Ziele wurden allerdings nicht erreicht und im Jahr 2010 wurde ein Gesetz eingeführt, das Sanktionen gegen die Arbeitgeber vorsieht, die keine Gleichstellungspläne festlegen (1% der Lohnkosten). Das Arbeitsgesetzbuch sieht jedes Jahr obligatorische Tarifverhandlungen in den Unternehmen vor und im Rahmen dieser Verhandlungen muss auch das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Angriff genommen werden (Artikel L.2242-7). Die Tarifverträge auf Branchenebene müssen eine Klausel über die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles enthalten (Gesetz Nr. 2006-340).

Das bedeutet, dass Unternehmen ab 50 MitarbeiterInnen einen Aktionsplan ausarbeiten, die Bekämpfung von geschlechtsspezifischen Lohngefällen im Rahmen von Tarifverträgen auf Unternehmensebene angehen und jährlich über die Maßnahmen berichten müssen, die zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ergriffen wurden. Unternehmen mit weniger als 300 MitarbeiterInnen müssen Vereinbarungen oder Aktionspläne umsetzen, die Maßnahmen in mindestens zwei von acht Verhandlungsbereichen beinhalten und Unternehmen mit über 300 MitarbeiterInnen müssen mindestens in drei Bereichen Maßnahmen ergreifen. Die Bereiche sind: Einstellungen, Fortbildungen, Beförderungen, Qualifikationen und Einstufung, Arbeitsbedingungen, aktuelle Vergütung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Dialog mit den Behörden, bei denen die Vereinbarung oder der Aktionsplan eingereicht werden müssen, um zu überprüfen, ob die geltenden Gesetze eingehalten wurden.

Die Überprüfung des Tarifvertrags, die 2010 vom Arbeitsministerium veröffentlicht wurde, hat ergeben, dass Fortschritte erzielt und die Gewerkschaften in die Verhandlungen und die Ausarbeitung von Aktionsplänen auf Unternehmensebene einbezogen wurden; Dennoch berichten die Gewerkschaften in Frankreich, dass nur einige wenige Unternehmen diese Anforderungen umgesetzt haben. Seit 2013 kann die Regierung aufgrund mangelnder in den Tarifverträgen verankerter Maßnahmen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles finanzielle Sanktionen in Höhe von 1% der Lohnkosten verhängen. Im Jahr 2013 wurden zum ersten Mal 500 Unternehmen verwarnt und 5 Unternehmen erhielten Geldbußen. Der Gewerkschaftsbund FO betont, dass die Gewerkschaften die treibende Kraft dafür waren, dass branchenübergreifende Verhandlungen an der Tagesordnung seien, als Bestandteil eines integrierten Ansatzes für Verhandlungen über „Lebensqualität bei der Arbeit“. Dennoch geht der Trend hin zu einer Aufsplitterung und lokalen Tarifverhandlungen. Der Gewerkschaftsbund FO wehrt sich dagegen. Die Verhandlungen über diese Fragen gestalten sich aufgrund der aktuellen Wirtschaftskrise schwieriger, die Gesetze über Tarifverhandlungen zur Gleichstellung der Geschlechter auf Branchen- und Unternehmensebene werden nur unzulänglich durchgesetzt und häufig entbehren die Tarifverträge jeglicher Substanz.

Die Gleichstellungspläne der Unternehmen in Spanien

Im Jahr 2007 hat das Gesetz über die Gleichstellung der Geschlechter (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) die Unternehmen mit über 250 MitarbeiterInnen rechtlich dazu verpflichtet, Aktionspläne zur Gleichstellung der Geschlechter mit den Schwerpunkten Zugang zu Beschäftigung, berufliche Einstufungen, Beförderung, Fortbildung, Vergütung, Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und sexuelle Belästigung anzunehmen. Die nationale Behörde, die für Fragen der Geschlechtergleichstellung zuständig ist, hat einen Leitfaden ausgearbeitet, um die Unternehmen bei der Entwicklung ihrer Geschlechtergleichstellungspläne zu unterstützen. Der Beseitigung von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden wird in dem Leitfaden besonders große Aufmerksamkeit geschenkt. Da die Unternehmen mit weniger als 10 ArbeitnehmerInnen 38% aller Beschäftigten ausmachen, sind die meisten Unternehmen von diesem Gesetz jedoch nicht betroffen.

Die zwei größten spanischen Gewerkschaftsverbände CCOO und UGT haben eine sehr aktive Rolle bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und des Gender Mainstreamings gespielt und zwar über spezifische Gleichstellungsgremien, politisches Engagement und indem sie in den Tarifverhandlungen den Schwerpunkt auch auf die Lohnungleichheiten gesetzt haben. Obwohl es in den Tarifverhandlungen eigentlich hauptsächlich um Arbeitszeiten und Vergütung geht, ist es den Gewerkschaften gelungen, auch solche Themen wie sexuelle Belästigung auf die Tagesordnung zu setzen. Seit 2007 haben die Gewerkschaften eine wichtige Rolle in Bezug auf die Gleichstellungspläne der Unternehmen eingenommen. Der Gewerkschaft CCOO zufolge unterscheiden sich die Gleichstellungspläne auf Branchen- und Unternehmensebene je nachdem, in welchem Maße die Elemente, die zu Lohnungleichheiten führen, ausgeräumt werden. Die meisten wurden im privaten Sektor ausgehandelt und unterzeichnet. Die CCOO unterstreicht die Bedeutung von Tarifverträgen auf Branchenebene zur Beseitigung von geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten. Der Abschluss solcher Tarifverträge hat im Bereich der Geschlechtergleichstellung zu beachtlichen Ergebnissen geführt. Dennoch bestehen weiterhin Probleme bei der Beseitigung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in bestimmten Beschäftigungskategorien oder bei der Aufdeckung von Diskriminierung im Rahmen der Lohnfestsetzung für die unterschiedlichen Berufsgruppen. Trotz dieser Probleme sind die Sozialpartner rechtlich dazu verpflichtet, Gleichstellungspläne auszuhandeln, auch dann, wenn es in Tarifverträgen auf Branchenebene vorgesehen ist. Die CCOO betont, dass die Unternehmen nicht zukunftsfruchtig seien, „solange 40% der Arbeitskräfte sich in einer diskriminierenden Situation befinden, um die klügsten Köpfe zu behalten. Die Geschlechtergleichstellung kann den Unternehmen letztendlich finanzielle Vorteile bringen, zum Beispiel den Zugang zu gerechten Einstellungsmechanismen und eine größere soziale Anerkennung“.

Die spanische Gewerkschaft MCA-UGT Metall, Bau und verwandte Branchen berichtet, dass den Sozialpartnern durch die Gesetzgebung eine neue Rolle zukomme, nämlich die Ausarbeitung von Gleichstellungsplänen auf Unternehmensebene, einschließlich der Bildung von Ausschüssen für Chancengleichheit aus Arbeitgeber- und GewerkschaftsvertreterInnen, um über die Gleichstellungspläne zu verhandeln. Die Gewerkschaft ist zuversichtlich, dass die Gewerkschaften in Zukunft in diesen Ausschüssen, die für die abschließende Verhandlung der Pläne zuständig sind, eine aktive Rolle spielen werden. Die MCA-UGT hat desweiteren die Verhandlung von Gleichstellungsplänen in allen Unternehmen unabhängig von ihrer Größe gefördert. Die Gewerkschaft überwacht die Entgeltbedingungen für ArbeitnehmerInnen mit Hilfe von regelmäßigen Berichten und sie überwacht auch die Entlohnungssysteme (Löhne, Prämien, Bonuszahlungen usw.). Daneben überwacht die Gewerkschaft auch die berufliche Entwicklung in den Unternehmen, um festzustellen, ob Frauen in Führungspositionen gelangen. Die MCA-UGT ist derzeit mit der Auswertung der ersten Berichte über abgeschlossene Gleichstellungspläne beschäftigt. Es hat den Anschein, als hätten die Pläne nicht zu einer bedeutenden Verringerung der Lohnungleichheiten geführt. Mit den Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, sexuelle Belästigung und für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie konnten hingegen gute Ergebnisse erzielt werden.

Die Gewerkschaften spielen in den unterschiedlichen Branchen eine aktive Rolle bei der Aushandlung von Gleichstellungsplänen, in

denen es schwerpunktmäßig um die Bekämpfung direkter und indirekter Diskriminierung geht. Aber es bleibt eine große Herausforderung, die Unternehmen dazu zu bringen, sich an die Ergebnisse der Gleichstellungspläne zu halten. Ein gutes Beispiel ist das Kaufhaus El Corte Inglés, das zahlreiche weibliche Mitarbeiterinnen in geringvergüteten und unteren Positionen beschäftigt. Das Unternehmen weist ein hohes geschlechtsspezifisches Lohngefälle auf und hat von der Arbeitsaufsichtsbehörde immer wieder Mängelrügen erhalten, bis es dann vom nationalen Berufungsgericht wegen Nichteinhaltung der in den Gleichstellungsplänen enthaltenen Bestimmungen verurteilt wurde.

Der Rechtsrahmen für die Chancengleichheit in Italien

Das Gesetz (Gesetzesdekret 198/2006) ist aus der langen Tradition des sozialen Dialogs und dreigliedrigen Vereinbarungen entstanden, was die Tarifverträge für Geschlechtergleichstellung gefördert hat. Das Gesetz verpflichtet ArbeitgeberInnen mit mehr als 100 Angestellten, einen Bericht über die Gleichstellung der Geschlechter zu verfassen. Es gibt einen Fonds zur Förderung der Chancengleichheit (Gesetz Nr. 248/2006). Das Rahmenwerk über positive Maßnahmen hat eine Bandbreite an Vereinbarungen auf nationaler und Unternehmensebene nach sich gezogen, mit dem Ziel, die Kompetenzen der Frauen, die Arbeitsbedingungen, den Zugang zu unterrepräsentierten Beschäftigungsbereichen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Zahlreiche auf nationaler und Unternehmensebene ausgehandelte Tarifverträge enthalten jetzt Klauseln über die Geschlechtergleichstellung sowie positive Maßnahmen wie etwa die Bildung zweigliedriger Gleichstellungsausschüsse auf regionaler und Unternehmensebene, die die Aufgabe haben, die Gesetzgebung durch positive Maßnahmen umzusetzen (Schiek 2012). Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit stellen einen besonderen Schwerpunkt dar. Frauen und Männer erhalten zum Beispiel die Möglichkeit für flexible Arbeitszeiten oder Teilzeitarbeit anzufragen. Der nationale Rat für Wirtschaft und Arbeit (CNEL) hat eine Datenbank mit allen Tarifverträgen erstellt.

Die drei italienischen Gewerkschaftsverbände CGIL, CSIL und UIL betonen, dass trotz des positiven Rechtsrahmens und der positiven Maßnahmen für Chancengleichheit die Tarifverhandlungen auf nationaler, Branchen- und Unternehmensebene am besten zur Förderung bewährter Verfahren und der Umsetzung des Rechtsrahmens über Chancengleichheit geeignet sind. Die Gewerkschaften berichten aber auch, dass die Wirtschaftskrise die Tarifverhandlungen vor allem im öffentlichen Sektor stark beeinträchtigt habe und es schwierig war, Arbeitsbedingungen für Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten auszuhandeln, die Frauen zugute kommen.

Die Einkommensberichte der Unternehmen in Österreich

Die Abänderungen des Gesetzes über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in **Österreich** im Jahr 2011 haben zur Einführung von Bestimmungen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und Transparenz der Entlohnungssysteme der Unternehmen geführt. Das stellte im Jahr 2008 eine Priorität des nationalen Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt dar.

Das ist ein wichtiges Ereignis, denn Österreich weist eines der höchsten geschlechtsspezifischen Lohngefälle in der EU auf. Im Jahr 2011 lag es bei 23,7%. Seit 2011 müssen Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten alle zwei Jahre Einkommensberichte erstellen, aus denen auf transparente Weise die Anpassungen hervorgehen, die darauf abzielen, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu schließen. Das wurde im Jahr 2012 auf Unternehmen mit mehr als 500 Angestellten, im Jahr 2013 auf Unternehmen mit mehr als 250 MitarbeiterInnen und im Jahr 2014 auf Unternehmen mit mehr als 150 ArbeitnehmerInnen ausgeweitet. Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) und die Arbeiterkammer haben sich aktiv an der Entwicklung dieser Maßnahmen zur Verbesserung der Lohntransparenz beteiligt. Der Einkommensbericht eines jeden Unternehmens muss an den Betriebsrat weitergeleitet werden und Unternehmen, die keinen Betriebsrat haben, müssen den Einkommensbericht allen MitarbeiterInnen bereitstellen. Die Einkommensberichte umfassen die Berufsgruppen, die in den Tarifverträgen jedes Unternehmens festgelegt wurden. Da eine Tarifbindung von 95% vorherrscht, gilt das für die meisten Unternehmen. Gibt es keine Tarifverträge, so muss der Einkommensbericht alle Gehaltsstufen abdecken, die die Gehaltsstruktur des Unternehmens aufweist. Für den Fall, dass es keine Gehaltsstruktur gibt, müssen die ArbeitgeberInnen die Berufsgruppen ihres Unternehmens darlegen.

Der **Gleichstellungsbeauftragte** hat die Aufgabe, Einkommensdaten bereitzustellen, Kapazitäten aufzubauen und Unternehmen bei der transparenten Darstellung ihrer Lohndaten zu unterstützen. Das österreichische Ministerium für Frauenangelegenheiten hat gemeinsam mit den Sozialpartnern und dem Gleichstellungsbeauftragten zahlreiche Quellen entwickelt, darunter einen Ratgeber für die Ausarbeitung von Einkommensberichten und Kalkulation der Daten. Für die Betriebsräte wurden ein Merkblatt und ein Leitfaden erstellt und für die ArbeitnehmerInnen wurden Informationsveranstaltungen organisiert. Es wurde ein Gehaltsrechner¹⁰ entwickelt, um die ArbeitgeberInnen bei der Ausarbeitung von Einkommensberichten zu unterstützen und die Festlegung angemessener Gehälter je nach Qualifikation, Beschäftigung und anderer Faktoren zu gewährleisten. Der Gehaltsrechner kann auch von den ArbeitnehmerInnen genutzt werden, damit sie wissen, welches Gehalt für ihre aktuelle Tätigkeit üblich ist, oder um in einem Bewerbungsgespräch über das Gehalt informiert zu sein. Der Gehaltsrechner berücksichtigt Ausbildung, Arbeitserfahrung und Art der Tätigkeit, der man nachgegangen ist. Aus diesen Daten können Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, die einer gleichen oder gleichwertigen Arbeit nachgehen, abgeleitet werden. Beide Instrumente ermöglichen eine größere Transparenz der Entlohnungssysteme. Ihr Zweck ist es, das Bewusstsein der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen für die Ursachen und die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu erhöhen. Aber es gibt keine Sanktionen, die die Unternehmen dazu zwingen, gegen die in den Einkommensberichten ermittelten Lohnunterschiede vorzugehen. Trotzdem haben bis Ende 2011 zwei Drittel der Unternehmen im vorgegebenen Zeitrahmen Einkommensberichte erstellt.

Daneben verpflichtet das Betriebsverfassungsgesetz die Sozialpartner in Österreich dazu, die Chancengleichheit im Rahmen von Tarifverhandlungen zu fördern und die Betriebsräte, Ausschüsse für Chancengleichheit einzurichten und Verträge auf Unternehmensebene abzuschließen. Die Gewerkschaften GPA-DJP und VIDA haben zum Ausdruck gebracht, dass sie die Idee einer speziellen Tarifrunde zur Beseitigung des anhaltend großen Lohngefälles in Österreich unterstützen. Die GPA-DJP hat vorgeschlagen, dass drei spezielle Verhandlungsrunden in einem Zeitraum von 10 Jahren stattfinden könnten, in denen die ArbeitgeberInnen und Gewerkschaften ausführlich über die Zahlen ihres Sektors sprechen und konkrete Maßnahmen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede ergreifen könnten.

Die Lohnübersichten in Schweden

Die Lohnfestsetzung in **Schweden** beruht auf Autonomie, d.h. die Sozialpartner sind für die Lohnfestsetzung und die Arbeitsbedingungen zuständig und verhandeln darüber unabhängig vom Staat. Die **Lohnübersichten** wurden **1994** mit dem **Gesetz über die Chancengleichheit** eingeführt und wurden weitläufig als eine Abkehr vom schwedischen Tarifverhandlungsmodell angesehen. Im Jahr 2001 wurde eine abgeänderte Gesetzgebung angenommen, die die Details der Überwachung und Analyse von Lohnunterschieden festlegt und die ArbeitgeberInnen verpflichtet, Aktionspläne auszuarbeiten, um unbegründete Lohnunterschiede zu beseitigen. Das Gesetz fordert von den ArbeitgeberInnen die Bereitstellung transparenter Daten über die Entlohnung von Frauen und Männern und über die Beschäftigungsbedingungen, um Lohnunterschiede im Unternehmen ermitteln zu können. Die Gesetzgebung findet Anwendung bei der Ausformulierung von Tarifverträgen, der Nebenleistungen und bei den Kriterien zur Bewertung der Leistung der ArbeitnehmerInnen und verpflichtet die Sozialpartner, die Bestimmungen der Lohnübersichten in die Tarifverhandlungen aufzunehmen.

Die im Jahr 2009 eingeführten Abänderungen, die damals von den Gewerkschaften scharf kritisiert wurden, beschränken den Anwendungsbereich der Gesetzgebung. Dies war der Regierung zufolge notwendig, um die administrativen Kosten sowie den Zeitaufwand der ArbeitgeberInnen zu verringern. Seit 2009 sind Lohnübersichten nur noch alle 3 Jahre erforderlich und die Aktionspläne sind nur noch in Unternehmen ab 25 MitarbeiterInnen (davor ab 10 MitarbeiterInnen) notwendig und die Aktionspläne müssen spätestens alle drei Jahre erneuert werden. Die Bestimmungen umfassen die Analyse der Vergütung von Frauen und Männern, die die gleiche bzw. eine gleichwertige Tätigkeit ausüben, mit dem Ziel Unterschiede zu ermitteln hinsichtlich der Lohnverteilung und Lohnzuwächse in den Unternehmen sowie die Analyse der Vergütung für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit in Bereichen, die geringer vergütet und von Frauen dominiert werden und in Bereichen die höher vergütet und von Männern dominiert werden. Werden Lohnunterschiede ermittelt, so müssen sie objektiv begründet sein; die unbegründeten Lohnunterschiede müssen im Rahmen eines Aktionsplans beseitigt werden.

¹⁰ Für weitere Informationen zum Gehaltsrechner siehe http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_de/discussion_paper_austria_de_2011_en.pdf

Dem nationalen Schlichtungsinstitut (2008) zufolge, kommt den Sozialpartnern durch das Gesetz eine wichtige Rolle bei den Tarifverhandlungen über Gleichbehandlung, gleiche Vergütung und Lohnübersichten zu. Die Klauseln in den Tarifverträgen, die sich überwiegend von Frauen dominierten Berufen widmen, haben dazu beigetragen, dass die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede ausbalanciert wurden. Die ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, mit den ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften zusammenzuarbeiten und gemeinsam mit ihnen Lohnübersichten zu erstellen, analysieren und die Ergebnisse zu verbreiten; Und die Gewerkschaften erhalten zu diesem Zweck Zugang zu den Lohn Daten. Die Gewerkschaften haben aktiv an der Ausformulierung und Umsetzung der Lohnübersichten teilgenommen. Das Gesetz legt fest, dass den ArbeitnehmerInnen die Lohn Daten zur Verfügung gestellt werden müssen, damit sie in der Lage sind, auf Grundlage des Prinzips gleiche Entlohnung für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit Vergleiche anzustellen. Insgesamt haben die Tarifverträge zu einer besseren Lohntransparenz geführt und dazu beigetragen, dass die Sozialpartner die objektiven Grundsätze zur Festlegung der Vergütung verstanden haben.

In Schweden hat der **Gleichstellungsbeauftragte** die Aufgabe, Lohnübersichten zu unterstützen und zu überwachen. Zwischen 2001 und 2008 haben die Lohnübersichten ein Viertel aller ArbeitnehmerInnen auf dem schwedischen Arbeitsmarkt abgedeckt. Die positiven Auswirkungen der Lohnübersichten umfassen Lohnanpassungen für Frauen in Berufen, in denen Frauen überwiegen. Eine weitere Befragung von 600 ArbeitnehmerInnen hatte zur Folge, dass für 60% der ArbeitnehmerInnen Lohnanpassungen vorgenommen oder andere Maßnahmen ergriffen wurden, um die gleiche Entlohnung für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit zu gewährleisten. Die Lohnanpassungen betrafen insgesamt 5800 ArbeitnehmerInnen, davon waren 90% Frauen; und ein Drittel der ArbeitgeberInnen haben weitere Schritte eingeleitet, um eine gleiche Vergütung von Männern und Frauen zu erzielen, einschließlich der beruflichen Weiterentwicklung, Fortbildungen im Bereich Lohnfestsetzung für Manager und Maßnahmen für einen höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen. In Schweden ist die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktteilung im internationalen Vergleich am stärksten ausgeprägt und die Gewerkschaften sind der Ansicht, dass Berufe, in denen Frauen überwiegen, weiterhin systematisch unterbewertet werden, obwohl Frauen im Durchschnitt besser ausgebildet sind als Männer.

4.3 DIE HAUPTMERKMALE DER TARIFVERTRÄGE ZUR VERRINGERUNG DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN LOHNUNGLEICHHEITEN

Drei allgemeine Themen sind aus der Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ des EGB hervorgegangen und betreffen den Anwendungsbereich und die Art der Verträge, die von den Gewerkschaften zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede abgeschlossen wurden.

Erstens haben all diejenigen, die sich an der Umfrage des EGB beteiligt haben, zum Ausdruck gebracht, dass sie sich der erheblichen Bedeutung der Geschlechtergleichstellung bewusst seien. Das geht einher mit einer besseren Kenntnis und einem größeren Verständnis der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, einschließlich der beruflichen Geschlechtersegregation. Die unterschiedlichen Elemente dieses Prozesses umfassen:

- ▶ Eine stärkere Feminisierung der Gewerkschaften (45% der EGB-Mitglieder sind Frauen);
- ▶ Die Einsicht, dass in den Entscheidungsstrukturen der Gewerkschaften eine Politik und Strategien notwendig sind, die die Gleichstellung der Geschlechter als Schwerpunkt haben;
- ▶ Der bedeutende Einfluss der Gesetzgebung für die Gleichstellung der Geschlechter;
- ▶ Der starke Einsatz des EGB für die Gleichstellung der Geschlechter;
- ▶ Einige Schlüsselerfolge des europäischen sozialen Dialogs wie etwa das Rahmenwerk über Aktionen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung der Europäischen Sozialpartner (EGB et al. 2005) und die Leitlinien für die Ausarbeitung von Geschlechtergleichstellungsplänen in lokalen und regionalen Gebietskörperschaften.

Zahlreiche Gewerkschaften, die keine Verträge zur Verringerung der Lohnungleichheiten ausgehandelt haben, betonen, dass dies vielmehr auf die geringe Tarifbindung und das geringe Engagement der ArbeitgeberInnen als auf den mangelnden Einsatz der Gewerkschaften zur Verwirklichung des Ziels der Geschlechtergleichstellung zurückzuführen sei.

Zweitens, die unterschiedlichen Verhandlungsstrategien der Gewerkschaften. Die Gewerkschaften, die ArbeitnehmerInnen in Ländern mit einem großen Lohngefälle vertreten (hauptsächlich in den nord- und westeuropäischen Ländern), haben sich notgedrungen mehr der strukturellen Ursachen der Lohnungleichheiten angenommen, beispielsweise der Unterbewertung der Arbeit von Frauen, der beruflichen Geschlechtersegregation und der geringen Vergütung von Frauen. Im Gegensatz dazu haben die Gewerkschaften, die ArbeitnehmerInnen in Ländern mit einem geringen geschlechtsspezifischen Lohngefälle vertreten (hauptsächlich in den ost- und mitteleuropäischen Ländern), unterschiedliche Strategien verfolgt, die sich schwerpunktmäßig mit der geringen Vergütung, der Erhöhung der Mindestlöhne in der gesamten Wirtschaft und der Umsetzung von Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie befassen. In zahlreichen Fällen dient der soziale Dialog auf nationaler Ebene dazu, branchenspezifische Mindestlöhne auszuhandeln, insbesondere für die Branchen mit einer geringen Tarifbindung. Die rechtlichen Bestimmungen für Tarifverhandlungen zur Förderung der Gleichstellung und die Stärke und Ebene der Tarifverträge wurden ebenfalls als wichtige Faktoren ermittelt, die die Tarifverhandlungen zur Förderung von Gleichstellung beeinflussen.

Drittens hat eine große Anzahl von Gewerkschaften einen breiten Ansatz zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede verfolgt. Meistens weil sie sich bewusst waren, dass die strukturellen Ursachen der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten einen mehrdimensionalen Ansatz erfordern.

Die Umfrage hat ergeben, dass die Vereinbarkeit von Fortbildung/berufliche Entwicklung der Themenbereich war, über den mit den ArbeitgeberInnen am häufigsten verhandelt wurde, weil es sich um eine Frage handelt, die von der nationalen Gesetzgebung abgedeckt wird und/oder eine große Priorität in der nationalen und europäischen Politik darstellt. Es könnte angeführt werden, dass die Vereinbarkeit von Beruf/Familie und Fortbildung/berufliche Entwicklung für Frauen relativ „weiche“ Verhandlungsbereiche darstellen, auf die sich die ArbeitgeberInnen im Vergleich zu direkten Verhandlungen zur Verringerung von Lohnunterschieden gerne einlassen. Das spiegelt auch wieder, dass die ArbeitgeberInnen häufig bereit sind, über Innovationen am Arbeitsplatz zu verhandeln, einschließlich Fortbildungen und berufliche Entwicklung von Frauen, wenn sie einen positiven Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens haben (Wolf und Heinze 2007, Eurofound 2012a, 2012b).

Die Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ des EGB hat ergeben, dass **über die Hälfte der Gewerkschaften Verträge ausgehandelt haben, in denen es schwerpunktmäßig um die Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede geht**. Eine noch größere Anzahl gibt an, versucht zu haben, Geschlechtergleichstellungsaspekte in Ihre wichtigsten Verträge aufzunehmen, oder dass diese Verträge nichtdiskriminierend waren und Frauen und Männern in gleichem Maße zugute kamen. In einigen Fällen wurden spezifische **Gender-Mainstreaming-Strategien** eingeführt, um die Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in den Verträgen zu gewährleisten und einige Gewerkschaften, zum Beispiel in Spanien und Finnland, haben Ihre Verträge auf diesen Aspekt hin überprüft.

Die Umfrage hat über 100 Beispiele von Tarifverträgen auf nationaler, Branchen- und Unternehmensebene zusammengetragen, deren ausdrückliches Ziel die Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede ist. **Anhang 3** ist eine Zusammenfassung der gesammelten Vereinbarungen zu entnehmen, die eine ganze Reihe von Fragen behandeln. Beispielsweise nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten, Lohnerhöhungen für geringverdienende Arbeitskräfte, Erhöhungen des Mindestlohns, Lohnzuwächse für Arbeitskräfte in Sektoren, in denen Frauen überwiegen, geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungen/berufliche Einstufungen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, berufliche Entwicklung und Fortbildung. In einigen Vereinbarungen geht es um einzelne, spezi-

fische Fragen, wie etwa Lohnaudits/Lohnübersichten, Arbeitsbewertungen/berufliche Einstufungen, Vereinbarkeit, Fortbildung oder berufliche Entwicklung. Andere wiederum decken ein weites Spektrum von Geschlechtergleichstellungsfragen, die sich auf die Lohnungleichheiten auswirken, ab.

In der Umfrage wurden die Gewerkschaften gefragt, über die Art der Verträge, die sie zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten ausgehandelt haben, zu berichten. **Wie Tabelle 4 zu entnehmen ist, haben knapp die Hälfte der Gewerkschaften von Verträgen über die Vereinbarkeit von Beruf/Familie berichtet**, gefolgt von 38%, die Verträge über Fortbildungen und die berufliche Entwicklung von Frauen ausgehandelt haben. Nicht ganz so viele Gewerkschaften haben Maßnahmen ergriffen, die sich unmittelbar auf die Tarifverhandlungen auswirken, zum Beispiel die Aufnahme von geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten in die Tarifverhandlungen oder Tarifverträge. In diesem Zusammenhang wird am häufigsten von Verträgen berichtet, die **Lohnzuwächse für geringverdienende Arbeitskräfte** (das berichteten 30% der Gewerkschaften) oder zusätzliche **„Gleichstellungs-“Zulagen für geringverdienende Arbeitskräfte in Sektoren, in denen Frauen überwiegen** (19% der Gewerkschaften) beinhalten. Knapp über ein Viertel der Gewerkschaften haben Verträge zur Verbesserung der **Transparenz der Entlohnungs-/beruflichen Einstufungssysteme** abgeschlossen und 23% haben Verträge über **Lohnaudits/Lohnübersichten** in Unternehmen ausgehandelt.

Von Vereinbarungen über **Arbeitsbewertungen zur Bekämpfung der Unterbewertung der Arbeit von Frauen** berichten 21% der Gewerkschaften, während nur eine kleine Anzahl (4%) Verträge über **leistungsbezogene Vergütungen** abgeschlossen haben. Knapp über ein Fünftel der Gewerkschaften geben an, dass sie die Lohnungleichheiten in anderen Arten von Verträgen behandelt haben. In Deutschland zum Beispiel hat der DGB berichtet, dass die Umsetzung der europäischen Richtlinie über Leiharbeit (2008/104/EG) dazu geführt hat, dass die Gewerkschaften Verträge über Lohnzuwächse für Leiharbeiter abgeschlossen haben. Viele Leiharbeiter sind Frauen. Es handelt sich hierbei hauptsächlich um Vereinbarungen für Leiharbeiter für den Zeitraum 2013-2017.

TABELLE 4: Tarifvereinbarungen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten

	Gewerkschaftsverbände	Gewerkschaften	Alle
Vereinbarkeit von Beruf/Familie	51% (18)	42% (5)	49% (23)
Fortbildungen und berufliche Entwicklung	43% (15)	25% (3)	38% (18)
Lohnzuwächse für geringverdienende Arbeitskräfte	34% (12)	17% (2)	30% (14)
Geringe Vergütung von Frauen in Sektoren, in denen Frauen überwiegen	26% (9)	0%	26% (9)
Transparenz der Entlohnungs-/beruflichen Einstufungssysteme	26% (9)	25% (3)	26% (12)
Lohnübersichten/Lohnaudits	23% (8)	25% (3)	23% (11)
Arbeitsbewertungen/Unterbewertung der Arbeit von Frauen	20% (7)	25% (3)	21% (10)
Berücksichtigung der Geschlechterfrage bei leistungsbezogenen Vergütungen	6% (2)	0%	4% (2)
Andere	6% (2)	25% (3)	11% (5)

Quelle: Umfrage des EGB 2013

Zahlreiche Gewerkschaften haben in den Verhandlungen einen breiten Ansatz verfolgt. Das geht aus den Vereinbarungen über Gleichstellung in Frankreich hervor. Der Verband der finnischen Akademikergewerkschaften, AKAVA, schließt auf Branchen- und nationaler Ebene Verträge ab. Durch den Zugang zu relativ guten, nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten, betont die Gewerkschaft, können die VerhandlungsführerInnen geschlechtsdiskriminierende Lohngruppen ermitteln und in den Verhandlungen über Lohnzuwächse besonders berücksichtigen. Die Vereinbarungen haben eine große Bandbreite von Themen umfasst, wie etwa Lohnzuwächse für geringverdienende Arbeitskräfte und für Arbeitskräfte in Sektoren, in denen Frauen überwiegen, Transparenz der Entlohnungssysteme, geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungen, Lohnübersichten und Arbeitszeitpolitik.

Aus der Umfrage geht hervor, dass den Arbeitsaufsichtsbeamten eine neue Rolle bei der Ermittlung von Verstößen gegen die Gleichstellungsgesetzgebung in Litauen, Lettland und Zypern zukommt. In Lettland berichtet die Gewerkschaft LBAS von einer Vereinbarung, die mit der nationalen Arbeitsaufsichtsbehörde getroffen und die in fünf Zentren mit der Unterstützung eines Arbeitsrechtsberaters umgesetzt wurde.

Die von den Gewerkschaften bei den Tarifverhandlungen zu bewältigenden Herausforderungen

In Tabelle 5 werden die größten Herausforderungen, denen die Gewerkschaften bei der Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten aktuell begegnen, dargestellt. Die Tabelle beruht auf einer an die Gewerkschaften gerichtete Frage, wie sie die in den unterschiedlichen Bereichen begegneten Herausforderungen einschätzen: klein, mittel oder groß.

Insgesamt haben die Gewerkschaften angegeben, dass sie in allen Bereichen mehr große als kleine oder mittlere Herausforderungen bewältigen mussten. Die größte Herausforderung stellen die mangelnden Daten über die Vergütung von Frauen und Männern auf Branchen- und Unternehmensebene dar, gefolgt von dem Trend hin zu individuellen Tarifverhandlungen und die Zunahme der Niedriglohnsektoren. Zahlreiche Gewerkschaften berichten, dass die geringe und weiter abnehmende Tarifbindung sowie die Auswirkungen der Wirtschaftskrise viele dieser Probleme noch verschärft haben, wie bereits in Abschnitt 2 über die Wirtschaftskrise beschrieben wurde.

TABELLE 5: Die Herausforderungen, denen die Gewerkschaften bei den Verhandlungen über die Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten begegnet sind

Einschätzung der aufgetretenen Herausforderungen für die Gewerkschaften (%)	Kleine Herausforderung	Mittlere Herausforderung	Große Herausforderung
Fehlendes Bewusstsein der VerhandlungsführerInnen der Gewerkschaften für die Geschlechtergleichstellung	31%	34%	35%
Mangelnde Strategien und Verpflichtungen der Gewerkschaften geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in den Tarifverträgen zu beseitigen	43%	23%	34%
Geringe Tarifbindung	26%	15%	59%
Mangelnde Verpflichtung der Regierungen oder ArbeitgeberInnen zur Förderung des sozialen Dialogs	19%	18%	63%
Trend hin zur Individualisierung der Vergütung (individuell verhandelt)	15%	12%	73%
Aufgrund der Wirtschaftskrise hat die Geschlechtergleichstellung nicht mehr die höchste Priorität	18%	19%	63%
Zunahme der Niedriglohnsektoren	10%	17%	73%
Mangelnde Transparenz der Entlohnungs- und Einstufungssysteme	20%	15%	65%
Mangelnde Lohndaten über die Vergütung von Frauen und Männern auf Branchen- und Unternehmensebene	12%	8%	80%

Quelle: Umfrage des EGB 2013

Selbst in den Ländern mit der höchsten Tarifbindung stehen die Gewerkschaften vor großen Herausforderungen. Weibliche Arbeitskräfte im privaten Sektor, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind und insbesondere eingewanderte Arbeitskräfte und Hausangestellte fallen häufig nicht in den Anwendungsbereich eines Tarifvertrags. Zahlreiche Gewerkschaften haben auf die sehr geringe Entlohnung und manchmal sogar Ausbeutung von eingewanderten weiblichen Arbeitskräften und Hausangestellten hingewiesen und zum Ausdruck gebracht, dass es unabdingbar sei, dass die Regierungen die **Konvention 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte der IAO** ratifizieren. In der Türkei besteht das größte Problem darin, dass viele Frauen im informellen Sektor tätig sind und weder durch die Gesetzgebung noch durch Tarifverträge geschützt werden. Der **LO-Norwegen** berichtet, dass für einige private Dienste, in denen zahlreiche Frauen arbeiten, nur eine geringe Tarifbindung besteht und es deswegen schwierig sei, die Löhne anzuheben. Das ist zum Teil Bestandteil des Kampfes gegen Sozialdumping, da eingewanderte weibliche Arbeitskräfte einen niedrigeren Lohn erhalten und in schlechteren Bedingungen arbeiten müssen. Gleichzeitig sind die Bezieher hoher Einkommen, meistens Männer, diejenigen mit individuell verhandelten Vergütungen und außerhalb des Anwendungsbereichs eines Tarifvertrags. Dennoch war die Tarifverhandlungsstrategie des LO-Norwegen zur Erhöhung der Vergütung von Frauen sehr erfolgreich, denn die „Anzahl der geringverdienenden Frauen in Norwegen geht stetig zurück“. In **Luxemburg** schreibt das Arbeitsgesetzbuch (Artikel 162-12) vor, dass die Tarifverträge die gleiche Vergütung von Frauen und Männern vorsehen müssen. Ein Analyse der Tarifverträge von Ecker (2007) veranschaulicht, dass die Geschlechtergleichstellung in den Tarifverträgen nur sehr allgemein gehalten ist, die Verträge viele allgemeine Klauseln enthalten, die lediglich auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und/oder die Anwendung des Grundsatz der gleichen Entlohnung verweisen, aber meistens nicht weiter gehen. Aber der vor kurzem abgeschlossene Tarifvertrag für den Bankensektor in Luxemburg legt fest, dass die Banken Auszeiten und Elternurlaub ermöglichen und sich zur Umsetzung eines Gleichstellungsplan verpflichten müssen. (Diallo and Plasman 2011).

Für einige Gewerkschaften in Ost- und Mitteleuropa ist die geringe Tarifbindung eine große Herausforderung, da dadurch der Abschluss von Tarifverträgen über Gleichstellung erschwert wird. In **Estland** zum Beispiel ist die größte Herausforderung der geringe Anteil gewerkschaftlich organisierter ArbeitnehmerInnen und die geringe Tarifbindung, da es für die Gewerkschaften dadurch sehr schwierig ist, im Bereich der Geschlechtergleichstellung etwas zu bewirken. Trotzdem wurden auf Verbandsebene Fortbildungen über geschlechtsspezifische Fragen und das geschlechtsspezifische Lohngefälle für die Mitgliedsorganisationen durchgeführt. Im Jahr 2011 wurde ein Ratgeber für Tarifverträge und Verhandlungen über die Geschlechtergleichstellung herausgegeben. Der Gewerkschaftsverband berichtet, dass Tarifverhandlungen überwiegend auf Unternehmensebene geführt werden, was aber unzureichend sei, um das Problem der geringen Vergütung von Frauen zu beheben. Auf Unternehmensebene wurden weni-

ger als 200 Tarifverträge abgeschlossen. Eine hohe Anzahl von ArbeitnehmerInnen (97%) arbeiten in KMU, wo es keine Gewerkschaften und keine Tarifverträge gibt. Im Gesundheitswesen stellen die Löhne und die Sicherstellung, dass die Verträge auf alle Arbeitskräfte ausgeweitet werden, das größte Problem dar. Nur in zwei Branchen – Kraftverkehr und Gesundheitswesen – wurden Tarifverträge unterzeichnet, die eine Anhebung des Mindestlohns beinhalten, was besonders weiblichen Arbeitskräften zugute gekommen ist.

Das mangelnde Engagement und die mangelnde Bereitschaft der ArbeitgeberInnen über Geschlechtergleichstellungsfragen zu verhandeln, stellt eine weitere große Herausforderung dar und nimmt laut einer Gewerkschaft „die Gewerkschaften aus der Verantwortung“. In **Ungarn** berichten sowohl die demokratische Liga der unabhängigen Gewerkschaften LIGA als auch der Bund der autonomen Gewerkschaften VDSZ, dass die Probleme der geringen Vergütung und der Existenzgrundlage die Hauptthemen der Tarifverhandlungen sind. Diese Fragen wurden nicht unbedingt im Zusammenhang mit der Geschlechtergleichstellung und dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle behandelt und es gibt auch keine spezifischen Vereinbarungen über die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten. Die Gewerkschaften betonen, dass es aufgrund der geringen Tarifbindung und des eingeschränkten Zugangs zu nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten schwierig sei, diese Themen auf die Verhandlungsagenda zu setzen. Der zyprische Gewerkschaftsverband **SEK** berichtet ebenfalls darüber, dass er keine Verträge, die speziell die Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zum Ziel haben, unterzeichnet habe, wohl aber Verträge über die Vereinbarkeit abgeschlossen wurden. Eine der größten Herausforderungen seit der Wirtschaftskrise ist, dass „die Gleichstellungsfragen keine Priorität darstellen“. Dennoch wurde das Thema der gleichen Entlohnung für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit im Rahmen des sozialen Dialogs in Zypern diskutiert und die Sozialpartner haben sich dazu verpflichtet, Maßnahmen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu ergreifen. Der Gewerkschaftsverband **SEK** hat vorgeschlagen, sich **unter Sozialpartnern auf eine Übereinkunft (Memorandum of Understanding)** zu einigen, die auch vom Ministerium für Arbeit und Sozialversicherung akzeptiert wird, um die Verpflichtung der ArbeitgeberInnen hervorzuheben, die Gesetzgebung über gleiche Entlohnung und den Verhaltenskodex für Lohnanalysen und die Verbesserung der Lohntransparenz anzuwenden.

Die größten Herausforderungen müssen die Gewerkschaften in der Türkei bewältigen. Der Gewerkschaftsverband **HAK-İŞ** berichtet, dass die Rechte der Gewerkschaften zwar über die Gesetzgebung gewährleistet würden, sie aber mit großen Hindernissen bei der Implementierung dieser Rechte zu kämpfen hätten. Die nicht regulierte und nicht erfasste Arbeitslosigkeit stellt ein großes Problem dar und betrifft 50% der Arbeitskräfte, in manchen Branchen wie der Textilindustrie sogar bis zu 80% der ArbeitnehmerInnen.

In den letzten Jahren gab es Massenentlassungen und die Arbeitskräfte haben nur eine eingeschränkte Beschäftigungssicherheit.

Die Tarifverträge gelten ausschließlich für Unternehmen, die spezielle Schwellenwerte erfüllen, nämlich, dass die Gewerkschaften nur dann Tarifverhandlungen führen dürfen, wenn über 50% der Arbeitskräfte gewerkschaftlich organisiert sind (40% in Unternehmen mit mehr als einem Angestellten). Ein weiteres Problem ist, dass die Tarifverträge nur den Mitgliedern der Gewerkschaften zugute kommen. Die Gewerkschaften betonen, dass sich nur eine geringe Anzahl von Frauen an den Tarifverhandlungen beteiligen und den Männern das Bewusstsein für die Probleme der Frauen fehle und sie deshalb darüber nicht verhandeln würden. Die Gewerkschaften bestätigen, dass die Entlohnung der Männer höher sei als die der Frauen, die eine vergleichbare Tätigkeit ausüben, obwohl die Frauen besser ausgebildet sind.

4.4 DIE VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Zahlreiche Gewerkschaften berichten über die Herausforderungen, die die schwerwiegenden sozialen, wirtschaftlichen und demografischen Veränderungen in Europa nach sich ziehen und viele von ihnen haben Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie etwa der Kinderbetreuung den Vorrang gegeben. In einigen Fällen haben die Gewerkschaften das Recht auf flexible Arbeitszeiten vorangetrieben (zum Beispiel in Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien) und Vereinbarungen auf nationaler, Branchen- und Unternehmensebene abgeschlossen, die die Arbeitszeiten über das gesamte Arbeitsleben hinweg berücksichtigen (Fagan, Hegewisch und Pillinger 2006; Anxo et al. 2013) und die Geschlechtergleichstellung fördern (Eurofound 2006, 2010 and 2012b). Die Ergebnisse vorangegangener EGB-Studien belegen (Pillinger 2006 und 2010), dass die Sozialpartner zu innovativen Ansätzen im Bereich der Arbeitszeiten gelangen können, wenn sie versuchen, die Probleme gemeinsam zu lösen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird zunehmend als ein ganz wesentliches Element für die Gleichstellung der Geschlechter anerkannt und Fortschritte zur Erreichung dieses Ziels wurden über eine Reihe von europäischen Maßnahmen wie etwa der Europäischen Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015, die Verpflichtungen zur Förderung diskriminierungsfreier Geschlechterrollen und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beinhaltet, gemacht. Die EU hat eine sehr wichtige Rolle bei der Erarbeitung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf/Familie im Rahmen der Vereinbarungen der europäischen Sozialpartner, einschließlich der Richtlinie über Elternurlaub aus dem Jahr 2006 und der neugefassten Richtlinie über Elternurlaub¹¹ aus dem Jahr 2010 sowie der Richtlinie über die Gleichbehandlung von Teilzeitarbeitern¹² gespielt.

11 Richtlinie des Rates 96/34/EG vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub und die Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG.

12 Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP

und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit.

Andere wichtige Maßnahmen waren die Arbeitszeitrichtlinie¹³ aus dem Jahr 1993 und die Ziele des Europäischen Rats von Barcelona in Bezug auf die Kinderbetreuung¹⁴.

Die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und vor allem auch des Rentengefälles ist aufs engste mit den Vereinbarkeitsmaßnahmen verbunden, die es den Frauen ermöglichen, ihrer Arbeit weiter nachzugehen (Eurofound 2010 und 2013). Dazu bedarf es integrierter politischer Ansätze seitens der Kommission „ein Maßnahmenmix für Vereinbarkeit, der flexible Arbeitszeitregelungen, starke Anreize für Väter, damit sie in der Familie mehr Verantwortung übernehmen und die Gewährleistung erschwinglicher und hochwertiger Kinderbetreuungsmöglichkeiten umfasst“ (Europäische Kommission 2013: 12). Die Ziele des Europäischen Rates von Barcelona in Bezug auf die Kinderbetreuung und die Umsetzung nachhaltiger Betreuungsmaßnahmen sind für die Zukunft der EU unabdingbar und die Maßnahmen der Mitgliedstaaten müssen ein nachhaltiges und gerechtes Wachstum fördern und das Ziel von 75% Beschäftigung im Rahmen der europäischen Strategie 2020 und der europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung verfolgen. Obwohl in allen Bereichen noch erhebliche geschlechtsspezifische Ungleichheiten vorherrschen, haben die Vereinbarkeitsmaßnahmen doch zur Erhöhung der Frauenerwerbsquote beigetragen. Aber die Fakten belegen, dass die Erwerbsbeteiligung von Müttern nur eine begrenzte Auswirkung auf die Kinderarmut hatte und Haushalte ohne Kinder größere Einkommenszuwächse hatten (OECD 2011) und Frauen mit Kindern „Lohnabstriche“ machen mussten, die zu einer Vergrößerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles führten. Der EGB hat eine umfassende Strategie gefordert, die sich aller Bereiche annimmt, d.h. Investitionen in die Kinderbetreuung, Altenbetreuungseinrichtungen, die Einführung einer neuen Richtlinie über Urlaub aus familiären Gründen und Ansprüche auf Vaterschaftsurlaub (EGB 2006 und 2007).

Die Tarifverträge und Verhandlungen der Sozialpartner haben zu flexiblen Arbeitszeitregelungen geführt und so Elternurlaub und mehr Zeit für die ganze Familie, sowie kürzere Arbeitszeiten, die es den ArbeitnehmerInnen erlauben, eine bessere Kontrolle über Ihre Zeit zu haben, ermöglicht (Plantenga und Remery 2006, Eurofound 2012, Pillinger 2006 und 2010). In den Niederlanden zum Beispiel haben die ergriffenen Maßnahmen und verabschiedeten Gesetze sowohl Männer als auch Frauen ermutigt, ihre Arbeitszeiten zu verringern und länger in Teilzeit zu arbeiten. Die Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ des EGB macht deutlich, dass die Gewerkschaften die größere Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung zunehmend als wichtig anerkennen.

und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit.

13 Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.

14 Siehe: http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/barcelona_european_council.pdf

Das zieht die Notwendigkeit besserer Rechtsvorschriften nach sich, die in die Tarifverhandlungen aufgenommen und ausgebaut werden, um den Elternurlaub zu ergänzen und sicherzustellen, dass flexible Arbeitszeiten und die Arbeitsplatzorganisation dazu beitragen, die Eltern bei der Kinderbetreuung zu unterstützen und vor allem auch Männer dazu ermutigen, Elternurlaub zu nehmen. Die Umsetzung der Richtlinie zur Durchführung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub (Richtlinie 2010/18/EU) wird deswegen von Bedeutung sein, weil dadurch der Elternurlaub für arbeitende Eltern auf vier Monate verlängert wird und Anreize geschaffen werden, damit Väter Elternurlaub nehmen (wobei mindestens ein Monat nicht auf den anderen Elternteil übertragbar ist). Die Richtlinie erkennt auch an, dass die Höhe der Vergütung ein Faktor ist, der die Eltern und insbesondere die Väter bei der Entscheidung Elternurlaub zu nehmen, beeinflusst und von Bedeutung ist, da Väter nur sehr selten Elternurlaub nehmen (Europäische Kommission 2012b). Dennoch gibt es in vielen Mitgliedstaaten noch große Hindernisse, die Ansprüche auf Elternurlaub werden beispielsweise weiterhin nicht bezahlt. Die Gewerkschaften einiger Länder haben in der Umfrage des EGB berichtet, dass die kürzeren Arbeitszeiten der Frauen und die Schwierigkeiten Beruf und Familie zu vereinbaren, die Gleichstellung der Geschlechter am meisten behindern.

Wie der Tabelle 5 weiter vorne zu entnehmen ist, betrafen **die meisten abgeschlossenen Vereinbarungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie**. Insgesamt haben 49% der an der Umfrage beteiligten Gewerkschaften Vereinbarungen in diesem Bereich abgeschlossen (51% der Gewerkschaftsverbände und 42% der Gewerkschaften). Sie umfassen drei große Bereiche:

- ▶ Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit, die entweder im Rahmen eigenständiger Tarifverträge umgesetzt werden oder Teil eines weitergefassten Tarifvertrags über Gleichstellung, Arbeitszeiten und/oder Vergütung sind;
- ▶ Tarifverträge über Arbeitszeiten, Flexibilität der Arbeitszeiten, Rechte der Teilzeitarbeitskräfte und Rechte der Arbeitskräfte mit elterlichen Pflichten, z.B. ihre Arbeitszeit zu verlängern oder zu verkürzen, Urlaubsregelungen einschließlich des Rechts der Väter, sich am Familienleben zu beteiligen;
- ▶ Tarifverträge wurden genutzt, um die Rechte auf Vereinbarkeit auszuweiten, zum Beispiel wurden Elternurlaubsansprüche oder Mutterschutzansprüche festgelegt, die über die nationalen Regelungen hinausgehen.

In **Bulgarien** haben die Gewerkschaften **CITUB** und **Podkrepa** angegeben, dass sich die ArbeitgeberInnen in den Verhandlungen über Tarifverträge zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für weibliche Arbeitskräfte bereitwillig engagiert haben, um die qualifizierten weiblichen Arbeitskräfte zu halten. Die Tarifverträge über die Vergütung hatten nur geringe Auswirkungen auf die Verringerung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede, was zur Folge hatte, dass sich die Gewerkschaften auf Vereinbarun-

gen über die Erhöhung des Mindestlohns, die Verbesserung der Sozial- und Mutterschaftsleistungen sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konzentriert haben. Podkrepa betont „wir sind davon überzeugt, dass den Tarifverhandlungen bei der Gleichstellung der Geschlechter, einschließlich der Schließung der Lohngefälle, eine Schlüsselrolle zukommt. Aus diesem Grund bestehen wir auf Verhandlungen über Leistungs-“Pakete“, die zu indirekten Diskriminierungen führen könnten“. In Bulgarien gibt es erhebliche geschlechtsspezifische Ungleichheiten und die Gewerkschaften setzen sich stark für den Schutz von weiblichen Arbeitskräften ein, indem sie die Gleichstellung der Frauen und das Recht auf Mutterschaftsurlaub fördern. Vor allem die besorgniserregende demografische Entwicklung und die niedrigen Geburtenraten haben die Unternehmen dazu bewogen, am Arbeitsplatz Maßnahmen zur Unterstützung der arbeitenden Mütter einzuführen. Zwei Beispiele von Tarifverträgen, die von der Gewerkschaft Podkrepa ausgehandelt wurden und die Verlängerung des bezahlten Jahresurlaubs von Müttern betreffen werden weiter unten zusammengefasst:

- ▶ Ein branchenspezifischer Tarifvertrag wurde am 27. Oktober 2011 zwischen dem Unternehmen Irrigation System Plc und dem Gewerkschaftsverband Podkrepa ausgehandelt. Der Tarifvertrag sieht einen verbesserten Jahresurlaub für arbeitende Mütter vor (drei zusätzliche bezahlte Urlaubstage für Mütter von zwei Kindern unter 18 Jahren; Das kann für Mütter von drei oder mehr Kindern unter 18 Jahren auf 5 zusätzliche bezahlte Urlaubstage erhöht werden). Der Urlaub kann genommen werden, wenn die ArbeitnehmerInnen darum bitten, kann aber nicht ausbezahlt werden, außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- ▶ Ein Tarifvertrag, der von Bulgatransgaz EAD, einer bulgarischen Aktiengesellschaft in Staatseigentum und dem Gewerkschaftsverband Podkrepa unterzeichnet wurde, hatte für Mütter von Kindern unter 18 Jahren in jedem Kalenderjahr einen Anspruch auf zusätzliche bezahlte Urlaubstage zur Folge (die zusätzlichen vier bezahlten Urlaubstage für Mütter von zwei oder mehr Kindern wurden auf sechs zusätzliche bezahlte Urlaubstage erhöht).

In der **Türkei** hat der Gewerkschaftsverband **HAK-İŞ** hervorgehoben, dass der Mangel an Kinderbetreuungsmöglichkeiten eines der größten Hindernisse für die Erwerbsbeteiligung von Frauen darstellt. Der Gewerkschaftsverband wurde in ein Projekt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen im Rahmen des sozialen Dialogs eingebunden. Die Gesetzgebung legt fest, dass die Unternehmen bei über 150 MitarbeiterInnen eine Kindertagesstätte vorsehen müssen; Aber die Unternehmen umgehen das, indem sie 149 MitarbeiterInnen beschäftigen. Im Rahmen des Projekts hat man sich auf kleinere Unternehmen konzentriert und als Pilotprojekt eine Kindertagesstätte eingerichtet. In Anbetracht der Schwierigkeiten in diesem Bereich Tarifverträge abzuschließen, ist das ein gutes Beispiel für ein Ergebnis, das die Gewerkschaften außerhalb des Anwendungsbereichs eines Tarifvertrags erzielt haben.

In einigen Fällen wurden als Folge der eingeführten Rechtsvorschriften Tarifverträge auf Unternehmensebene abgeschlossen und erweitert. Das ist der Fall in **Italien**, wo der Rechtsrahmen für die Geschlechtergleichstellung und eine hohe Tarifbindung zu einer überschaubaren Anzahl von Vereinbarungen auf Unternehmensebene für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geführt haben. In **Norwegen** haben sich die Gewerkschaften auch der strukturellen Ungleichheiten in Zusammenhang mit Teilzeitarbeit und Urlaub angenommen; Es wurde im Metall verarbeitenden Sektor zum Beispiel im Jahr 2012 eine Vereinbarung ausgehandelt, die den Vätern zwei Wochen bezahlten Urlaub gewährleistet (wie im öffentlichen Sektor).

Der Gewerkschaftsverband **LO-Schweden** führt an, dass neben dem Elternurlaub als Schlüsselstrategie der Gewerkschaften, die soziale Sicherheit, die Sozialleistungen und der Zugang zu erschwinglichen Kinderbetreuungseinrichtungen von größter Bedeutung sind; Aber das muss auf politischer Ebene behandelt werden. Der Gewerkschaftsverband macht deutlich, dass wenn Frauen und Männer das gleiche verdienen würden, die Männer wahrscheinlich Elternurlaub nehmen würden und deshalb hat der Gewerkschaftsverband unterschiedliche Maßnahmen ergriffen.

Eine Vereinbarung zwischen dem Gewerkschaftsverband **LO-Schweden** und dem **Schwedischen Arbeitgeberverband** hat im Rahmen der Verhandlungsrunden im Jahr 2013 zu der Einführung einer Zusatzleistung für Eltern auf Grundlage des neu ausgehandelten Versicherungssystems geführt. Die Vereinbarung zielt insbesondere auf Verhandlungsbereiche ab, in denen es überwiegend um Frauen geht und hat zur Anhebung der Länge des Elternurlaubs von 150 auf 180 Tage geführt. Daneben haben die Eltern auch das Recht, zweimal während der Arbeitszeiten die Entbindungsklinik aufzusuchen. Die nationale Elternversicherung übernimmt bis zu 80% der Gehaltseinbußen bis zu einem Gehalt von 37000 SEK im Monat. Die Versicherung wird über eine Festprämie finanziert, die alle ArbeitgeberInnen, die unter diesen Tarifvertrag fallen, entrichten müssen. Diese Vereinbarung ersetzt alle finanziellen Leistungen für Elternurlaub, die im Rahmen vorangegangener Vereinbarungen eingeführt wurden und verlängert den Zeitraum, in dem die ArbeitnehmerInnen Zusatzleistungen neben dem vom Staat gewährten Elterngeld erhalten. Die Gewerkschaften sind der Ansicht, dass die verbesserten Bedingungen für Elternurlaub mehr Männer ermutigen werden, in Elternurlaub zu gehen.

Ein anderer Ansatz wurde in Verhandlungen bezüglich der Anerkennung des Elternurlaubs als Wartezeit verfolgt, die für Lohn erhöhungen in Tarifverträgen Berücksichtigung finden sollen. Dieser Ansatz wurde beispielsweise von den Gewerkschaften in Österreich und Schweden gewählt. Die Gewerkschaft **PRO-GE** in **Österreich** merkt an, dass „dies ein wichtiger Schritt zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede war und nun der unbezahlte Urlaub von Eltern in den Tarifverträgen Anerkennung findet“. In diesem Zusammenhang berichtet die Gewerkschaft, dass die Berücksichtigung von Wartezeiten für Lohn erhöhungen in Tarifverträgen auch in Zukunft eine Priorität darstellen werde. In einigen Vereinbarungen wurde angegeben, dass die Rentenbeiträge während des

Elternurlaubs beibehalten werden sollen, wie beispielsweise in den Tarifverträgen in Bulgarien. In **Luxemburg** enthält eine Vereinbarung im Bankensektor aus dem Jahr 2005 Bestimmungen zum Elternurlaub, der bei Beförderungsentscheidungen als Beschäftigung angesehen wird. In **Dänemark** berichtet die Gewerkschaft HK, dass die Tarifverträge im öffentlichen und privaten Sektor nun Klauseln über die Sicherung der Rentenbeiträge für Eltern enthalten, die Mutterschafts- oder Elternurlaub nehmen. Für die Gewerkschaften ist die ausgewogene Aufteilung des Elternurlaubs zwischen Männern und Frauen eine Priorität und wird in zukünftigen Tarifverhandlungen einen Schwerpunkt darstellen.

Die Gewerkschaften **in Italien** haben den Tarifverträgen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf Branchen- und Unternehmensebene besonders große Aufmerksamkeit geschenkt, denn sie sollen ein soziales und kulturelles Umdenken einleiten und Geschlechterstereotypen ausräumen. Das Ziel der Gewerkschaft **FILCTEM (CGIL)** zum Beispiel ist es, einen weitreichenden **sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen** Wandel herbeizuführen, indem die Frauen als Arbeitskräfte und in der gesamten Gesellschaft gefördert werden (siehe weiter unten Kasten 4). Eines der Probleme der Frauen in Italien ist, dass die Sozialleistungen im Rahmen der Sparmaßnahmen gekürzt wurden und sich das negativ auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen ausgewirkt hat. Die Gewerkschaft **CISL**, zum Beispiel, merkt an, dass eine betriebliche Sozialpolitik, die sich schwerpunktmäßig der Vereinbarkeit von Beruf und Familie widme, nicht nur für die Geschlechtergleichstellung unabdingbar sei, sondern auch für den Erfolg des Unternehmens. Eine der Forderungen der **CGIL** ist, in die Sozialsysteme zu investieren und gleiche und universelle Rechte für Frauen zu gewährleisten, damit Frauen ihr Leben noch eigenständiger gestalten können. Eine **Übereinkunft (Memorandum of Understanding)** über die Förderung positiver Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde im Jahr 2014 in der Region Marche von den Gewerkschaften **ANCI, UPI, CGIL, CISL, UIL** und den wichtigsten Arbeitgeberverbänden unterzeichnet. Das war sehr wichtig, um noch einmal zu betonen, dass die Betreuungspflichten zwischen den Männern und Frauen aufgeteilt werden müssen und dass das im Rahmen von Vereinbarungen, die ihr besonderes Augenmerk auf flexible Arbeitszeitregelungen und die Arbeitsorganisation zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten, auf der untergeordneten Ebene gefördert werden muss. Die Gewerkschaften sind der Ansicht, dass Verhandlungen über diese Fragen zur Sicherstellung der Beschäftigung von Frauen unabdingbar sind.

Die Gewerkschaften **CGIL, CISL, und UIL** haben mit großen Unternehmen wie **ENEL, Nestle/San Pellegrino** und **Bitron** zahlreiche erfolgreiche Vereinbarungen ausgehandelt. Zum Beispiel die Vereinbarung mit dem Energieunternehmen **ENEL** im Rahmen der betrieblichen Sozialvereinbarung **„People Care in ENEL“**, die Themen wie Wohlbefinden und Gesundheit, Familienbetreuung, flexible Arbeitszeiten und Frauen in Führungspositionen umfasst. Die Vereinbarung richtet ihr besonderes Augenmerk auf flexible Arbeitszeiten, Telearbeit und Elternurlaub.

Die Vereinbarung mit **Nestle/San Pellegrino** umfasst die Telearbeit und den Elternurlaub sowie die Verlängerung des Elternurlaubs und Ausgleichszahlungen für Männer. Seit den 1990 Jahren werden Vereinbarungen mit dem Elektronikunternehmen Bitron über flexible Arbeitszeiten und die Rechte von TeilzeitarbeiterInnen ausgehandelt und eine der ersten Vereinbarungen auf Unternehmensebene über flexible Arbeitszeiten wurde 2009 mit Bitron unterzeichnet.

Kasten 4: Die Verhandlungen der Gewerkschaft FILCTEM im verarbeitenden Gewerbe über ein „Modell zur Gleichstellung der Geschlechter“ in den Unternehmen

Die italienische Gewerkschaft des verarbeitenden Gewerbes, FILCTEM, hat eine Veränderung des Verhandlungsmodells sowie ein Umdenken gefördert, damit geschlechtsspezifische Ungleichheiten in den Verhandlungen auf der untergeordneten Ebene berücksichtigt werden. Dort wo die Gleichstellung der Geschlechter in den Verträgen berücksichtigt wird, umfasst das zum Beispiel Kinderbetreuung, Mutterschaftsgeld, flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitverschiebungen in Verbindung mit dem Alter der Kinder und den Betreuungspflichten, Recht der ArbeitnehmerInnen mit Elternpflichten zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit zu wählen, Telearbeit und Fortbildungen für Frauen, die nach dem Mutterschutz wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. In einigen großen Unternehmen wurden zusätzliche soziale oder Familienmaßnahmen in Bereichen wie der Kinderbetreuung oder der Unterstützung von Familien mit Betreuungsverantwortung für alte Menschen ausgehandelt. Das war besonders in der Textilindustrie wichtig, in der 62% der Beschäftigten Frauen sind.

Eine strategische Priorität der Gewerkschaft ist die Förderung eines Umdenkens, indem die Geschlechterperspektive bei der Sicherung von weiblichen Arbeitsplätzen und in den Verhandlungen über Verträge auf Branchen- und Unternehmensebene berücksichtigt wird. Besonderes Augenmerk wird auf die Veränderung der Arbeitsorganisation und die berufliche Segregation gerichtet. Das ist von großer Bedeutung, da die Arbeitsplätze von Frauen zunehmend unsicherer werden und befristet sind. Ausgangspunkt ist, dass Tarifverhandlungen und Tarifverträge nicht geschlechtsneutral sind, vor allem nicht vor dem Hintergrund der Krise. Wenn die Tarifverträge auf die Bedürfnisse der Frauen eingehen, löst das eine Kettenreaktion aus, die allen zugute kommt. Die Gewerkschaft FILCTEM hat gemeinsam mit den anderen großen Gewerkschaften zahlreiche Vereinbarungen auf Unternehmensebene mit den ArbeitgeberInnen im verarbeitenden Gewerbe (Textil, Chemie, Gummi/Kunststoff und Konsumgüter), wo Frauen 40% der Beschäftigten ausmachen, abgeschlossen. Für

die branchenbezogenen Vereinbarungen wurde eine Folgenabschätzung durchgeführt, um den Gewerkschaften zu ermöglichen, Geschlechtergleichstellungsfragen in die Verhandlungen und die Erneuerung von 30 nationalen branchenbezogenen Verträgen aufzunehmen. Es wurden Vereinbarungen mit zahlreichen großen Unternehmen im verarbeitenden Gewerbe, darunter große multinationale Unternehmen wie Bridgestone, Gucci, Luxottica, L’Oreal und ITC Farma geschlossen. In den Vereinbarungen auf Unternehmensebene liegt der Akzent auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wodurch die soziale Rolle der Frauen in einem breiteren Kontext berücksichtigt wird.

Dieses „Geschlechtergleichstellungsmodell“ beinhaltet eine Analyse der Geschlechtergleichstellung in den branchen- und unternehmensspezifischen Tarifverträgen in fünf Bereichen: 1) Flexible Arbeitszeiten; 2) Fortbildungen; 3) unterstützende Maßnahmen, um das Einkommen der Familien aufzubessern; 4) Arbeitszeit; Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Kinderbetreuung und 5) Arbeitsorganisation. Die Gewerkschaft hat eine Folgenabschätzung der Vereinbarungen im verarbeitenden Gewerbe durchgeführt und 40 Vereinbarungen ermittelt, die geschlechtsspezifische Maßnahmen in diesen Bereichen, die sich bewährt haben, beinhalten. Es wurden praktische Instrumente und Checklisten für Unternehmen entwickelt, um geschlechtsspezifische Aspekte und Vereinbarkeitsmaßnahmen in die Verträge zu integrieren. Die Gewerkschaften sind fest davon überzeugt, dass die Gleichstellung der Geschlechter nur erreicht werden kann, wenn die VerhandlungsführerInnen den weiteren sozialen Kontext der Frauen im öffentlichen und privaten Leben berücksichtigen.

Auf der Konferenz „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ des EGB in Vilnius im Jahr 2013 hat Delia Nardone, die nationale Sekretärin der Gewerkschaft FILCTEM gesagt: „Das Ziel war es, mit Geschlechterstereotypen aufzuräumen und ein neues kulturelles Modell vorzuschlagen. Durch die Analyse der Tarifverträge konnten wir veranschaulichen, dass kein Tarifvertrag geschlechtsneutral ist.“ Weiter sagte sie, dass „durch die Förderung eines in sozialer und organisatorischer Hinsicht anderen Verhandlungsmodells, die ArbeitgeberInnen davon überzeugt werden konnten, dass Frauen für die Unternehmen von großem Wert sind. Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Ziel, das wir alle erreichen müssen.“

Eine kürzlich von der IG Metall durchgeführte Befragung im Rahmen der Kampagne **„Act Now“** hat ergeben, dass Frauen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie fordern. In den letzten Jahren haben sich die Gewerkschaften in Deutschland vor allem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewidmet.

Die IG Metall hat Verträge über die Verlängerung des Elternurlaubs in der Metall- und Elektronikindustrie abgeschlossen (Knüttel 2013). In einer von der IG Metall durchgeführten Befragung, haben zwei Drittel der Betriebsräte angegeben, dass das ein wichtiges Thema sei, obwohl bis heute nur 15% der von Gewerkschaften abgeschlossenen Verträge Vereinbarkeitsmaßnahmen enthalten. Die IG Metall hat sich dazu verpflichtet, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Priorität anzusehen und zum Ziel der Verhandlungsrunden im Jahr 2015 zu machen. Daneben hat die Gewerkschaft in zahlreichen Unternehmen Verträge über flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten abgeschlossen. Die Gewerkschaft betont, dass die Vereinbarung über die Verkürzung der Arbeitszeit auf eine 35-Stunden-Woche den Eltern zugute kam.

4.5 MINDESTLÖHNE UND LOHNZUWÄCHSE FÜR GERINGVERDIENENDE ARBEITSKRÄFTE

Die Gewerkschaften haben betont, dass sich die Lohnerhöhungen für geringverdienende Arbeitskräfte und die Einführung eines Mindestlohns in erheblichem Maße auf die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auswirken könne. Es gibt hauptsächlich drei Möglichkeiten, Mindestlöhne festzulegen: **1) Ein gesetzlicher Mindestlohn**, der gesetzlich festgelegt wird; **2) Ein erweiterter Mindestlohn**, der in Tarifverträgen für eine Region, Branche oder Berufsgruppe festgelegt wird; **3) Tarifvertragliche Mindestlöhne**, über die mit den ArbeitgeberInnen auf Grundlage dessen, was sie mindestens bereit zu zahlen sind, verhandelt wird. Das ist vor allem in Ländern üblich, die keinen gesetzlichen Mindestlohn haben, wie beispielsweise Deutschland und die nordischen Länder.

Obwohl sich die Festlegung der Mindestlöhne von Land zu Land unterscheidet, kann doch belegt werden, dass mit der Erhöhung der Mindestlöhne das geschlechtsspezifische Lohngefälle verringert werden kann (Grimshaw et al. 2013, Rubery und Grimshaw 2011, Eurofound 2013). In den Ländern, die einen Tarifvertraglichen Mindestlohn eingeführt haben, gibt es nur einen kleinen Niedriglohnsektor und die Teilzeit- und Zeitarbeitskräfte genießen einen besseren Schutz (Eurofound 2013 und 2014). Forschungsarbeiten aus Belgien veranschaulichen zum Beispiel, dass die Anhebung des Mindestlohns eine Verringerung der Lohnunterschiede und des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zur Folge hat (Vandekerckhove 2012). Einige Gewerkschaften betonen aber, dass das zu allgemein sei und es einer Strategie zur Beseitigung der strukturellen Ursachen des Lohngefälles bedürfe.

Die Zunahme des **Armutrisikos unter Erwerbstätigen** in Europa betrifft vor allem unverhältnismäßig viele weibliche Arbeitskräfte. (Europäische Kommission 2010, Europäische Kommission 2014b). Fast ein Drittel der Bevölkerung im erwerbstätigen Alter sind Menschen, die trotz Arbeit arm sind und dazu zählen viele Frauen (Europäische Kommission 2014b). Über 8% der europäischen Arbeitskräfte leben von einem Einkommen unterhalb der europäischen Armutsgrenze.

Das betrifft insbesondere Länder mit einer ungleichen Einkommensverteilung und niedrigen Mindestlöhnen (Europäische Kommission 2012c). In einigen Ländern hat der geringe gesetzlich festgelegte Mindestlohn die Gewerkschaften dazu veranlasst, Kampagnen für einen für den Lebensunterhalt notwendigen Mindestlohn durchzuführen. In **Bulgarien** beispielsweise gehören 42,6% der Frauen und 37,4% der Männer zu den geringverdienenden Arbeitskräften. In diesem Zusammenhang kann die Einführung eines Mindestlohns die Einkommenssituation der Frauen erheblich verbessern (IAO 2012). In **Rumänien** wurde bis 2011 der nationale Mindestlohn in Absprache mit den Sozialpartnern festgelegt und das war immer der Ausgangspunkt für die Tarifverhandlung. Diese Praxis wurde allerdings aufgegeben. Den Gewerkschaften in Rumänien zufolge liegt der Mindestlohn weiterhin unter dem Existenzminimum und entspricht einem Viertel des Durchschnittslohns während er im Vergleich dazu der Hälfte des Durchschnittslohns in Irland entspricht.

Die Teilzeitkräfte, überwiegend Frauen, verdienen sehr viel weniger pro Stunde als Vollzeitkräfte. Niedrige Mindestlöhne und das Versäumnis einiger Länder die Mindestlöhne für die Arbeitskräfte anzuheben, die am wenigsten verdienen, führen zur Aufrechterhaltung des Lohngefälles (Eurofound 2010). Die Zunahme des Armutrisikos unter Erwerbstätigen hat zu einer Entschleunigung des Europäischen Parlaments (2010) zu der Bedeutung des Mindesteinkommens für die Förderung einer integrativen Gesellschaft geführt und 2012 die Europäische Kommission zu einem Vorschlag zur Einführung eines Mindesteinkommens in Europa und der Anhebung des Mindesteinkommens wo möglich, um das Sozialdumping zu verringern und „im Bereich der Lohnkosten das Wettrennen nach unten aufzuhalten“ veranlasst.

Fast ein Drittel der EU-Mitgliedstaaten haben eine Art gesetzlichen Mindestlohn. In den übrigen Ländern wurden Mindestlöhne in den Tarifverträgen festgelegt, wie beispielsweise in Österreich, Dänemark, Finnland, Deutschland, Italien, Schweden, Norwegen, und Zypern. Aber die Bindung an die vereinbarten Mindestlöhne in den Niedriglohnsektoren, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, ist in Deutschland und Norwegen geringer. In Norwegen gelten die im Tarifvertrag festgelegten Mindestlöhne zum Beispiel für 68% der Arbeitskräfte im Einzelhandel und 50% der Arbeitskräfte im Hotel- und Gaststättengewerbe. In Deutschland ist die Tarifbindung geringer, 50% in der Textil- und Bekleidungsindustrie, 55% im Einzelhandel und nur 36% im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen (einschließlich Friseur). In zahlreichen Ländern, wie etwa Norwegen, Deutschland, Italien und Finnland können Tarifverträge die Mindestlöhne auf nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitskräfte ausweiten. Die Europäische Kommission hat außerdem den Ländern mit einem relativ hohen Mindestlohn empfohlen, diesen zu senken; In Griechenland war das Bestandteil des Programms der Troika.

Wie weiter oben aus Tabelle 5 zu entnehmen ist, haben **fast ein Drittel der Gewerkschaften Tarifverträge über Mindestlöhne abgeschlossen**, um die Vergütung der geringverdienenden Arbeitskräfte zu erhöhen. Die Verhandlungen über Mindestlöhne, die den Gewerkschaften zufolge erhebliche Auswirkungen auf die Vergütung der Frauen haben werden, umfassen:

- ▶ Die **Mitglieder des ÖGB in Österreich** fordern seit langem im Rahmen von Tarifverhandlungen zwischen den Sozialpartnern ein Mindestbruttomonatsgehalt von 1500 EUR, das entspricht einem Bruttostundensatz von 8,70 EUR. Sollte dieses Mindestgehalt eingeführt werden, würde das 600 000 ArbeitnehmerInnen zugute kommen, davon sind die Hälfte Teilzeitkräfte und 70% Frauen. Die Gewerkschaften hatten 2008 in allen branchenbezogenen Tarifverträgen ein Mindestgehalt von 1000 EUR durchgesetzt.
- ▶ Einige Gewerkschaften haben berufsspezifische oder branchenspezifische Tarifverträge über einen Mindestlohn für geringverdienende weibliche Arbeitskräfte abgeschlossen. In Irland zum Beispiel hat die Gewerkschaft für den Dienstleistungssektor einen Arbeitsvertrag für die Reinigungskräfte ausgehandelt, in dem der Mindestlohn bei 9,50 EUR liegt. In der Vereinbarung über den Vertrag wurde darauf geachtet, dass die Löhne weiterhin wettbewerbsfähig bleiben und gewerkschaftlich organisierte Auftragnehmer nicht in eine wettbewerbsunfähige Lage geraten. Der rechtliche Status der registrierten Branchenvereinbarungen (Registered Employment Agreement REA) sorgt dafür, dass die Löhne und Arbeitsbedingungen für abertausende ArbeitnehmerInnen in ganz Irland geschützt sind. Dieser wurde aber aufgrund eines Urteils des obersten Gerichtshofs von Mai 2013, demzufolge REAs verfassungswidrig sind, in Frage gestellt.
- ▶ **Der DGB und seine Mitgliedsorganisationen in Deutschland** setzen sich seit vielen Jahren für gesetzliche Mindestlöhne ein und haben in den Verhandlungen ihr Augenmerk auf die Erhöhung der Vergütung von geringverdienenden Arbeitskräften gerichtet. Die Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di hat 2008 branchenbezogene Mindestlöhne in Niedriglohnssektoren ausgehandelt (z.B. für das Gesundheitswesen und den Abfallsektor). Aber die ArbeitgeberInnen haben sich geweigert, die Vereinbarungen umzusetzen. Der Gewerkschaftsverband hat außerdem eine Pauschale in die Tarifverhandlungen im öffentlichen Sektor für ArbeitnehmerInnen in nationalen oder lokalen Gebietskörperschaften eingebracht, zusätzlich zu der prozentualen Erhöhung, die zu höheren prozentualen Zuwächsen für geringverdienende Arbeitskräfte geführt hat. Im ersten Jahr hat dies zu einer Erhöhung von 50 EUR, also plus 3,1% geführt, was für ArbeitnehmerInnen am unteren Ende der Skala eine Erhöhung von 7,11% bedeutete und für ArbeitnehmerInnen am oberen Ende der Skala einer Erhöhung von 4,02% gleich kam. Derzeit ist ein Stundensatz von 8,50 EUR das Ziel des DGB und seiner Mitglieder. Der gesetzliche Mindestlohn soll 2017 eingeführt werden und beruht auf einem Gesetzestext, der derzeit im Bundestag besprochen wird.
- ▶ In **Litauen hat der Gewerkschaftsverband Solidarumas** berichtet, dass die Tarifverhandlungen des dreigliedrigen Rates auf nationaler Ebene sehr wichtig für die Festlegung des Mindestlohns waren. Nach zähen Verhandlungen wurde das Mindestmonatsgehalt um 18% erhöht, danach folgten fünf Jahre Nullrunden. Die Gewerkschaft hat mit Verhandlungen auf Branchenebene begonnen, aber es wurden Rückschritte gemacht, da die ArbeitgeberInnen sich geweigert haben, die Verhandlungen anzuerkennen.
- ▶ In **Frankreich berichtet die Gewerkschaft CGT**, dass jedes Jahr eine dreigliedrige Sitzung stattfindet, um über die Höhe des Mindestlohns, auf Grundlage der Kaufkraft und durchschnittlichen Einkommen zu diskutieren. Die Verhandlungen über Mindestlöhne finden auch auf Branchen- und Unternehmensebene statt. Die Empfehlung des Europäischen Semesters die Mindestlöhne zu verringern, ist laut der Gewerkschaft CGT ein Verstoß gegen die Tradition der dreigliedrigen Sitzungen und droht das Lohngefälle zu vergrößern.
- ▶ **Die Gewerkschaft NSZZ Solidarnosc in Polen** hat mit der Regierung über die Erhöhung des Mindestlohns auf 50% des Durchschnittslohns verhandelt. Der Gewerkschaft kam eine Schlüsselrolle zu, als sie sich vor Gericht eingeschaltet hatte, um die Auszahlung der ausstehenden Löhne zu gewährleisten, denn seit der Wirtschaftskrise hat die Anzahl der nicht bezahlten Löhne und nicht berücksichtigten Lohnerhöhungen erheblich zugenommen.
- ▶ In **Großbritannien** hat der Druck der Gewerkschaften dazu geführt, dass 1999 ein nationaler Mindestlohn eingeführt wurde, was positive Auswirkungen auf die Vergütung der weiblichen geringverdienenden Arbeitskräfte hatte. Seit kurzem setzen sich die Gewerkschaften für einen existenzsichernden Lohn ein, der sich -so betonen sie- positiv auf die Vergütung der Frauen auswirken würde. Der existenzsichernde Lohn wird auf Grundlage eines Betrags, den Haushalte benötigen, um einen annehmbareren Mindestlebensstandard zu erreichen, berechnet. Derzeit 7,65 GBP (9,10 EUR) national und 8,80 GBP (10,50 EUR) in London. Dem EGÖD- (2013) Mitglied UNISON zufolge, haben 34 lokale Gebietskörperschaften in England und Wales aufgrund dieses Engagements den existenzsichernden Lohn eingeführt.
- ▶ In **Spanien**, verfolgen die Gewerkschaften seit langem das Ziel, die Mindestlöhne anzuheben, indem die Vergütungen in den jedes Jahr von der Regierung ausgearbeiteten **berufsübergreifenden Mindestlohntabellen** angehoben werden. Das hat zur Einführung von spezifischen Zielen bei den Verhandlungen auf Branchen- und Unternehmensebene hinsichtlich der Festlegung von Mindestlöhnen geführt, zusätzlich zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in den Berufs- und Einkommensgruppen, der Verringerung der beruflichen Segregation und der Verbesserung des Zugangs von Frauen zu Fortbildungen und Beförderungen.

Die Gewerkschaften in **Belgien, Österreich, Schweden und Italien** haben Verträge zum Schutz der Rechte von Hausangestellten ausgehandelt (EGB 2011). In Belgien zum Beispiel hat eine Vereinbarung der Sozialpartner dazu geführt, dass sich die Sozialpartner verpflichten, über die Löhne und Arbeitsbedingungen der Hausangestellten zu verhandeln. In Italien stammt die erste Vereinbarung über Hausangestellte aus dem Jahr 1974, sie wurde alle vier Jahre erneuert. Sie umfasst eine ganz Bandbreite von Themen in Verbindung mit der Vergütung und den Arbeitsbedingungen eingewanderter Arbeitskräfte. Das schweizerische EGB-Mitglied SGB/USS hat einen nationalen „Standardarbeitsvertrag“ ausgehandelt, in dem die Mindestlöhne und Arbeitsbedingungen für Hausangestellte festgelegt wurden. In Spanien hat der Gewerkschaftsverband CCOO berichtet, dass im Jahr 2012 vorgeschlagen wurde, die Mindestlöhne anzuheben und die Verhandlungen über die neue Gesetzgebung zu Hausangestellten begannen, nachdem sie in das allgemeine Sozialversicherungssystem aufgenommen wurden. Dieses Ziel hatte die Gewerkschaft lange verfolgt und es hat zu erheblichen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und der sozialen Schutzrechte von Hausangestellten geführt. Die Gewerkschaften CCOO und UGT fordern nominale jährliche Erhöhungen, die über der Kaufkraft liegen, um ein mittelfristiges Szenario festzulegen.

4.6 DIE ERHÖHUNG DER LÖHNE VON ARBEITSKRÄFTEN IN VON FRAUEN DOMINIERTEN SEKTOREN

Die berufliche Segregation wurde von den Gewerkschaften gemeinhin als die Hauptursache des geschlechtsspezifischen Lohngefälles anerkannt. Einige Gewerkschaften haben sich des Problems der beruflichen Segregation und Unterbewertung der Arbeit von Frauen angenommen, indem sie sich für zusätzliche Lohnerhöhungen für Arbeitskräfte in Sektoren, in denen Frauen überwiegen, stark gemacht haben. Im Rahmen dieses Ansatzes haben Arbeitskräfte in von Frauen dominierten Sektoren überdurchschnittliche Lohnerhöhungen erhalten, weil das notwendig ist, um den Trend der traditionell üblichen Unterbewertung der Arbeit von Frauen, der beruflichen Segregation und der traditionell bedeutenderen Lohnerhöhungen für Männer im Rahmen von Tarifverhandlungen umzukehren.

Wie Tabelle 5 weiter oben zu entnehmen ist, haben **26% der an der EGB-Umfrage beteiligten Gewerkschaften angegeben, dass sie Lohnerhöhungen speziell für Frauen, in Sektoren, in denen Frauen überwiegen, ausgehandelt haben**. Sie wurden ausschließlich von Gewerkschaftsverbänden ausgehandelt mit dem Ziel den „Boden anzuheben“ durch Lohnzuwächse für geringverdienende Arbeitskräfte in Sektoren und Berufen, in denen Frauen überwiegen. In einigen Fällen haben die Gewerkschaften gerade in Niedriglohnssektoren, in denen Frauen überwiegen, zusätzliche Lohnerhöhungen durchgesetzt. Der isländische Verband der Arbeitnehmer hat in den Tarifverhandlungen 2008 und 2010 den Schwerpunkt auf zusätzliche Lohnerhöhungen für geringverdienende Arbeitskräfte gelegt. Zusätzliche Vergütungen wurden vor allem für gering-

verdienende nichtqualifizierte oder geringqualifizierte Arbeitskräfte in Sektoren, in denen Frauen überwiegen wie etwa dem Gesundheits- und Pflegewesen, ausgehandelt. Während der Wirtschaftskrise hat der Verband der Arbeitnehmer versucht, diese Gruppen vor weiteren Lohnkürzungen zu schützen.

Dieser Ansatz wurde im öffentlichen Sektor von den Gewerkschaften in **Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Norwegen und Großbritannien** verfolgt, weil die Verbesserung der Vergütung von geringverdienenden weiblichen Arbeitskräften erheblich zur Verringerung der Lohnungleichheiten beiträgt (EGÖD 2013). Die Strategien umfassten die Beseitigung der untersten Lohngruppen im öffentlichen Sektor in Dänemark und in lokalen Gebietskörperschaften in Großbritannien und Verhandlungen über pauschale Erhöhungen für geringverdienende Arbeitskräfte im öffentlichen Sektor in Deutschland. In Großbritannien hat die Lohnfestsetzung für Arbeitskräfte in lokalen Gebietskörperschaften zu einer Beseitigung der niedrigsten Lohngruppen geführt, was zu einer Erhöhung von 2,3% für die ArbeitnehmerInnen geführt hat, die in die nächste Gehaltsgruppe aufgestiegen sind. Die Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes NIPSA in Nordirland hat 2010 einen Vertrag über Entgeltgleichheit ausgehandelt, der dazu geführt hat, dass drei Gehaltsgruppen umstrukturiert wurden, was zu Gehaltserhöhungen für überwiegend weibliche Arbeitskräfte führte. In Bulgarien wurden 2011 Verbesserungen der Vergütung von Frauen im Gesundheitswesen, einem Sektor, in dem Frauen überwiegen, erzielt. Im Gesundheitswesen waren die Gehälter der Krankenschwestern sehr niedrig und die Gewerkschaft für das Gesundheitswesen KNSB hat sich für zusätzliche Gehaltserhöhungen für Krankenschwestern eingesetzt.

In Norwegen hat der **Norwegische Ausschuss für die Gleichstellung der Geschlechter** nach den Gehaltserhöhungen für geringverdienende Arbeitskräfte im öffentlichen Sektor gezielte Gehaltserhöhungen für Berufe im öffentlichen Sektor, in denen Frauen überwiegen, empfohlen. Die Gewerkschaften für den öffentlichen Sektor **Ver.di in Deutschland** und **Kommunal in Schweden** berichten, dass sich die ArbeitgeberInnen seit einigen Jahren weigern, die Gehälter von geringverdienenden Arbeitskräften über Pauschalbeträge zu erhöhen. In anderen Sektoren wurden Gehaltserhöhungen für geringverdienende Arbeitskräfte durchgesetzt.

In **Irland** hat die Gewerkschaft für den Einzelhandel **MANDATE** Vereinbarungen zur Verbesserung der Vergütung und für menschenwürdige Arbeitsbedingungen für Arbeitskräfte, die im Einzelhandelssektor, einem Sektor, in dem überwiegend weibliche Teilzeitkräfte tätig sind, ausgehandelt. In einer Vereinbarung aus dem Jahr 2013 wurde ein Lohnzuwachs von 3% für die ArbeitnehmerInnen des Warenhauses Dunnes store, bei denen es sich überwiegend um Frauen handelt, durchgesetzt. Die Gewerkschaft versucht einen ähnlichen Zuwachs für die Arbeitskräfte der Einzelhandelskette Penney's durchzusetzen.

Die Entwicklung spezieller Fonds – „**Gleichstellungszulagen**“ - ist ein Ansatz zur Beseitigung von Lohnungleichheiten, indem in Tarifverhandlungen ein zusätzliches Budget für Gleichstellung berücksichtigt wird.

Beispiele für Tarifverträge aus Finnland, Schweden und Norwegen, die auf Arbeitskräfte in Bereichen, in denen Frauen überwiegen, abzielen, werden unten angeführt.

- ▶ In Finnland wurden „**Gleichstellungszulagen**“ eingeführt, um die Vergütung in Sektoren, in denen Frauen überwiegen und in Niedriglohnsektoren zu verbessern. Die Höhe der Gleichstellungszulage hängt davon ab, in welchem Maße es sich um eine von Frauen dominierte Beschäftigung oder einen Niedriglohnsektor handelt. „Gleichstellungszulagen“ wurden zum ersten Mal in den Tarifrunden 1988-2005 in branchenspezifischen Verträgen eingeführt. Ein Gleichstellungszulage von 2% wurde für die Angestellten, in von Frauen dominierten Beschäftigungen im öffentlichen Sektor durchgesetzt, davon kamen 1,5% den geringverdienenden Angestellten zugute. In den Tarifverträgen 2007-2010 für die Kommunen wurden Gleichstellungszulagen für von Frauen dominierte Beschäftigungen und geringvergütete Beschäftigungen festgeschrieben. In der Regierungsvereinbarung 2007-2010 wurde verankert, dass 0,2% der Regierungsmittel für die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles aufgewendet werden. Im staatlichen Sektor wurde die Gleichstellungszulage von 0,2% auf Grundlage eines Indikators für Entgeltgleichheit berechnet, mit dem die Vergütung von Frauen und Männern in spezifischen Abteilungen und Ämtern gemessen wurde. Dieser Ansatz wurde in den letzten Tarifrunden fortgesetzt und führte zu branchenspezifischen Tarifverträgen, in denen festgelegt wurde, 0,5% der gesamten Lohnkosten zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten aufzuwenden (2012-2014).
- ▶ Der Gewerkschaftsverband **LO-Schweden** hat ebenfalls über „**Gleichstellungszulagen**“ für Beschäftigungen, in denen Frauen überwiegen, verhandelt. Sie sind das Kernstück des Rahmens für die lohnpolitische Koordinierung des Gewerkschaftsverbands LO-Schweden in dem die nationalen Gewerkschaften ihre Forderungen vor den Verhandlungen auf Branchenebene koordinieren. Die erfolgreichste Maßnahme war die Beseitigung von Lohnunterschieden zwischen den Sektoren, in denen einerseits Frauen und andererseits Männer überwiegen. Das hat mit der Tarifrunde 2007 begonnen, mit der die Einführung eines „Gleichstellungsfonds“ einherging, um neben der Durchsetzung der geforderten Lohnzuwächse auch die Löhne anzugleichen. Über den Umfang des Fonds wird in den branchenspezifischen Verhandlungen entschieden, dabei wird die Anzahl der Frauen, die weniger als 20 000 SEK verdienen, berücksichtigt. Die Verhandlungen auf nationaler Ebene haben zu Vereinbarungen für eine Dauer von drei Jahren geführt. Die höchsten Lohnzuwächse wurden dabei im Einzelhandelssektor und für die Kommunen erzielt, beides Bereiche, in denen Frauen überwiegen. In der Tarifrunde 2013 haben sich die nationalen Gewerkschaften des Gewerkschaftsverbandes LO darauf verständigt, dass ihre koordinierten Forderungen weiterhin diejenigen betreffen sollen, die in den Bereichen, in denen Frauen überwiegen, am wenigsten verdienen. Der Tarifvertrag aus dem Jahr 2013 legt fest, dass es in allen Bereichen, über die national verhandelt wird und in denen die durchschnittliche Vergütung unter 25 000 SEK im Monat liegt, einen Lohnzuwachs in Kronen

und nicht in Prozentsätzen gibt. Dem Gewerkschaftsverband LO zufolge stellt die Einführung von pauschalen Lohnerhöhungen eine weitere Möglichkeit dar, um die prozentualen Unterschiede zwischen geringvergüteten Beschäftigungen, in denen Frauen überwiegen und anderen Beschäftigungen, in denen Männer überwiegen, zu verringern.

- ▶ In **Norwegen** haben die Gewerkschaften höhere Lohnzuwächse für Frauen, in Bereichen im öffentlichen und privaten Sektor, in denen Frauen überwiegen, durchgesetzt. Im Jahr 2012 haben die ArbeitgeberInnen in den Tarifverhandlungen, so der Gewerkschaftsverband LO, die Lohnerhöhungen für geringverdienende Arbeitskräfte massiv kritisiert. Ein Tarifvertrag, der von der staatlichen Schlichtungsstelle ausgehandelt wurde, hatte zusätzliche Zahlungen für geringverdienende Arbeitskräfte in von Frauen dominierten Sektoren zur Folge. Der allgemeine nationale Tarifvertrag umfasst ein Kapitel über lokale Verträge, in dem steht: „Wenn dokumentierte Gehaltsunterschiede nur durch das Geschlecht erklärt werden können, müssen die ArbeitgeberInnen nach Beratung mit den Gewerkschaften, die Gehaltsunterschiede gemäß dem Gleichstellungsgesetz beseitigen“.

4.7 DIE ERREICHUNG VON LOHNTRANSPARENZ

Die Umfrage des EGB ist zu dem Ergebnis gelangt, dass **fast ein Viertel der Gewerkschaften Vereinbarungen über Lohnübersichten/Einkommensberichte** angeführt haben. Beispiele von Vereinbarungen auf Unternehmensebene über Lohnübersichten/Einkommensberichte sind aus **Österreich, Dänemark, Schweden, Finnland und Großbritannien** eingegangen. In den Ländern, in denen per Gesetz Lohnübersichten/Einkommensberichte erstellt werden müssen, zum Beispiel Österreich, Schweden und Finnland, war es einfacher mit den ArbeitgeberInnen Tarifverträge über Entgeltgleichheit (wie in Abschnitt 4.2. beschrieben) abzuschließen. In Schweden zum Beispiel spielen die Gewerkschaften eine aktive Rolle bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Lohnübersichten und die darin enthaltenen Bestimmungen finden häufig Eingang in die Tarifverträge.

In **Österreich** legt das Gesetz fest, dass die Unternehmen Einkommensberichte erstellen müssen und das wurde über die branchenspezifischen Tarifverträge vorangetrieben, in denen dargelegt wurde, welche Daten erhoben und analysiert werden sollten. Von Bedeutung ist, dass die Qualität der Daten von der Verhandlungsebene abhängt (auf Branchen- oder Unternehmensebene). Die Gewerkschaften haben bei der Übernahme der Bestimmungen der Einkommensberichte in die Tarifverträge eine ebenso aktive Rolle gespielt wie bei der Organisation von Fortbildungen für die Mitglieder, um sie bei der Auswertung der Daten aus den Berichten zu unterstützen. Eine wichtige Lehre, die aus der Erfahrung Österreichs gezogen werden kann, ist, dass die Mitglieder des Betriebsrats, die in der Analyse von Einkommensberichten und Ermittlung von potentiellen Ungleichgewichten im Entlohnungssystem Erfahrung sammeln konnten, in vielen Fällen nicht automatisch Bestandteil des Tarifverhandlungsteams sind.

Die Umsetzung der dänischen Rechtsvorschrift für Entgeltgleichheit hat 2010 zum Abschluss einiger wichtiger Tarifverträge geführt. Die **dänische Gewerkschaft** hat zum Beispiel zahlreiche Vereinbarungen über die Ausarbeitung von Lohnübersichten mit den Kommunen ausgehandelt. Ein Beispiel ist der Tarifvertrag für die Kommunen aus dem Jahr 2010, in dem die Bestimmungen und Kriterien festgelegt wurden, die vor der Verwirklichung von Lohnübersichten berücksichtigt werden müssen.

4.8 GESCHLECHTSNEUTRALE BERUFLICHE EINSTUFUNGEN UND ARBEITSBEWERTUNGEN

Über ein Viertel der an der Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ teilnehmenden **Gewerkschaften haben** Vereinbarungen über Lohntransparenz **abgeschlossen, die geschlechtsneutrale berufliche Einstufungs- und Arbeitsbewertungssysteme umfassen.** Gute Beispiele von Vereinbarungen über geschlechtsneutrale berufliche Einstufungen und Arbeitsbewertungen sind aus Belgien, Island und Finnland eingegangen. Der EGÖD (2013) hat auch Beispiele im öffentlichen Sektor beschrieben, etwa das niederländische Arbeitsbewertungssystem im Gesundheitswesen, das für eine höhere Vergütung des Pflegepersonals gesorgt hat.

Einige Gewerkschaften, zum Beispiel in **Belgien, Frankreich, Schweden und Großbritannien** haben Arbeitsbewertungen anhand objektiver und analytischer Kriterien (die Faktoren wie Qualifikation, Leistung, Verantwortung und Arbeitsbedingungen berücksichtigen) durchgeführt und Leitlinien für die VerhandlungsführerInnen ausgearbeitet. In Zypern wurde eine spezifische Fortbildung für Arbeitsaufsichtsbeamte und Sozialpartner zu geschlechtsneutralen beruflichen Einstufungen im Rahmen eines von der EU finanzierten Projekts für Entgeltgleichheit organisiert.

Ein anderer von den Gewerkschaften verfolgter Ansatz war, die Tarifverhandlungen dafür zu nutzen, den diskriminierenden Entlohnungssystemen durch die Einführung **geschlechtsneutraler Kriterien** ein Ende zu setzen. In Finnland zum Beispiel, umfasst das neue im Jahr 2008 eingeführte **transparente Entlohnungssystem** geschlechtsneutrale Kriterien für die berufliche Einstufung und leistungsbezogene Vergütung. Einige Gewerkschaften haben einen Leitfadens zur Sicherstellung der Neutralität der beruflichen Einstufungs- und Arbeitsbewertungssysteme erstellt.

Die **belgischen** Gewerkschaften haben die wichtige Rolle des Instituts für Gleichstellungsfragen beschrieben, das vor Kurzem für die Einbindung der Gewerkschaften in die Entwicklung **geschlechtsneutraler beruflicher Einstufungssysteme** (siehe Kasten 5 unten) gesorgt hat. In Großbritannien hat die Einführung neuer Entlohnungs- und Bewertungssysteme im Rahmen der Reformagenda **„Agenda for Change“** für das Gesundheitswesen und des **Entgeltrahmenabkommens** für die lokalen Gebietskörperschaften dazu geführt, dass geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungen herangezogen werden, um der Unterbewertung der Arbeit von Frauen entgegenzuwirken und ungerechte oder diskriminierende Entlohnungsstrukturen zu beseitigen. In Deutschland haben die Verhandlungen und Streiks der Angestellten der kommunalen sozialen Dienste und Kinderbetreuungseinrichtungen zu einer neuen Vereinbarung über ein neues Entlohnungs- und Bewertungssystem geführt und die Verhandlungen zur Beseitigung der verbleibenden diskriminierenden Elemente im System sollen 2014 beginnen.

Kasten 5: Die Verhandlungen über geschlechtsneutrale berufliche Einstufungen in Belgien

Die Rechtsvorschrift vom 10. Mai 2007 zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Diskriminierung legt einen soliden Rahmen für die Gleichstellung der Geschlechter fest. Die Sozialpartner auf branchenübergreifender, Branchen- und Unternehmensebene werden verpflichtet, Maßnahmen gegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu ergreifen. Den Gewerkschaften in Belgien zufolge hat das Gesetz den rechtlichen Rahmen für Vereinbarungen über geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungen und gegen die Unterbewertung der Arbeit von Frauen bereitgestellt. Seit 1999 haben sich die Sozialpartner über geschlechtsneutrale berufliche Einstufungssysteme zur Förderung der gleichen Entlohnung für gleiche oder gleichwertige Arbeit eingesetzt. Das Gesetz zur Entgeltgleichheit wurde am 22. April 2012 verabschiedet und hat „die Verpflichtung auf Branchenebene über Maßnahmen gegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verhandeln“ nach sich gezogen. Die Bestimmungen der Rechtsvorschrift umfassen:

- ▶ Die Unternehmen müssen aufgeschlüsselte Daten bereitstellen und Unternehmen mit über 50 MitarbeiterInnen müssen einen Aktionsplan erstellen; Die Unternehmen müssen einen Vermittler ernennen;
- ▶ Die Tarifverträge müssen auf Unternehmensebene dafür sorgen, dass nichtdiskriminierende berufliche Einstufungssysteme eingeführt werden;
- ▶ Auf Branchenebene umfasst der Vergleich der Lohnkosten mit denen der Nachbarländer einen Bericht über das geschlechtsspezifische Lohngefälle;

- ▶ Auf Branchenebene müssen Tarifverträge abgeschlossen werden, falls das noch nicht der Fall sein sollte und ein gemeinsamer Ausschuss muss geschlechtsneutrale und nichtdiskriminierende berufliche Einstufungen vornehmen.

Die belgischen Gewerkschaften haben berichtet, dass der Anforderung berufliche Einstufungen einzuführen, nur unzureichend nachgekommen worden sei; Ein Teil des Problems ist, dass berufliche Einstufungen sehr komplex sind und es schwierig war, sich über die Kriterien, die dazu herangezogen werden sollen, zu einigen. Die Gewerkschaften betonen, dass bessere Indikatoren und geschlechtsneutrale Kriterien notwendig seien, um tatsächlich Vergleiche anstellen zu können.

Vor diesem Hintergrund wurden von den Experten der Gewerkschaften ein Leitfaden zur Gewährleistung **„geschlechtsneutraler beruflicher Einstufungen und Arbeitsbewertungen“** für das belgische Institut für die Gleichstellung von Männern und Frauen ausgearbeitet (Pardon und Biard 2013). Er umfasst Erklärungen und Checklisten für geschlechtsneutrale berufliche Einstufungs- und Arbeitsbewertungssysteme sowie ein Punktesystem, um zu gewährleisten, dass die Geschlechtsneutralität erreicht wurde. Es stehen ausführliche Leitlinien für die Einführung eines Arbeitsbewertungsprojekts bereit – Vorbereitung der Arbeitsbewertung, Beschreibung der Arbeit, Bewertung der Arbeit auf Grundlage objektiver Kriterien und Entwicklung eines geschlechtsneutralen beruflichen Einstufungssystems. Es wurden sechs umfassende Kriterien (mit Unterkriterien) ausgearbeitet, um geschlechtsneutrale Arbeitsanalysen auf Grundlage einer analytischen Methode (Kenntnisse und Qualifikationen, Problemlösung, Verantwortlichkeiten, Kommunikation, Teamarbeit, Teammanagement und Arbeitsumfeld) durchzuführen.

Wichtig ist, dass alle Stellen auf Grundlage gleicher Kriterien analysiert werden, um übersehene Kompetenzen von Frauen in traditionell weiblichen Sektoren zu berücksichtigen. Diese Vorgehensweise wird in Zukunft wichtig sein, um die Arbeit von Frauen aufzuwerten und sicherzustellen, dass die Kompetenzen von Frauen nicht unberücksichtigt bleiben. Die Gewerkschaften in Belgien sind der Ansicht, dass Tarifverträge in Zukunft unabdingbar sein werden, um geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungen insbesondere auf Branchenebene einzuführen. Die Gewerkschaften haben zusätzliche Leitlinien ausgearbeitet, um die VerhandlungsführerInnen auf die Umsetzung der Gesetzgebung vorzubereiten.

Für die Gewerkschaften in Frankreich hat die Aufwertung der Arbeit von Frauen eine Priorität dargestellt. Im Jahr 2004 wurde ein **Bewertungs raster zur Bewertung der Gleichwertigkeit der Arbeit von Frauen und Männer** ausgearbeitet. Die Gewerkschaften wollten die Löhne anheben, aber die ArbeitgeberInnen haben das als Chance ergriffen, um die Löhne zu senken. Das hat dazu geführt, dass die Gewerkschaft FO diese Vorgehensweise in Frage gestellt hat, da sie mit der Möglichkeit verbunden ist, die Löhne von Frauen zu senken. Die Gewerkschaft FO betont, dass der Mangel an geschlechtsneutralen Kriterien, die Gefahr birge, dass sich die Vergütung von Frauen weiter verschlechtert. Da es für die Löhne ein festgelegtes Budget gibt, argumentieren die ArbeitgeberInnen, dass höhere Löhne für Frauen nur mit niedrigeren Löhnen für Männer einhergehen können. Die Gewerkschaft FO betont, dass Korrekturmaßnahmen notwendig sind, um der geringen Entlohnung von Frauen entgegenzuwirken, aber nicht auf Kosten der Vergütung von Männern. Die Gewerkschaft FO hat eine Checkliste mit den für die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles wichtigen Punkten erstellt – die Frage ist nun, wie das in die Wirklichkeit umgesetzt werden soll? Das wirft auch einige wichtige Fragen hinsichtlich des ausgearbeiteten Rasters und der Bewertung der Qualifikationen in den Lohnrastern auf. In diesem Zusammenhang führen die französischen Gewerkschaften an, dass objektive Kriterien wichtig seien, um gegen die Unterbewertung der Arbeit und das Übersehen der Kompetenzen von Frauen (Problemlösung, emotionale Kompetenzen bei Betreuungstätigkeiten, Multitasking, Ausweitung der Technologien auf administrative Arbeiten, Zeitmanagement usw.) vorzugehen. Der französische Gewerkschaftsverband **CFDT** hat einen ähnlichen Vorschlag gehabt, nämlich, dass geschlechtsneutrale Kriterien für die Ausarbeitung von Einstufungsrastern zur Vermeidung einer Vergrößerung der Lohnunterschiede notwendig seien. Der Gewerkschaftsverband CFDT berichtet, dass es Pläne gäbe, die neuen Kriterien zu testen und auch ein Leitfaden für die Erarbeitung geschlechtsneutraler Kriterien zur Ermittlung einer Methodik mit deren Hilfe diskriminierende Elemente bei der beruflichen Einstufung entdeckt werden können, von den Experten gemeinsam mit den Gewerkschaften ausgearbeitet wurde.

Die aus der Umfrage des EGB gewonnenen Erkenntnisse zeigen, dass die Gewerkschaften in einigen Ländern Schwierigkeiten hatten, das Kriterium „gleichwertige Arbeit“ anzuwenden, weil es keine rechtsgültige Definition gibt und/oder Schwierigkeiten bestehen Gleichwertigkeit umzusetzen. In einigen Fällen wurde das mit dem Mangel an spezifischen Instrumenten für die Ausführung geschlechtsneutraler Arbeitsbewertungen erklärt, in anderen Fällen betonten die Gewerkschaften, dass dezentralisierte Tarifverhandlungen, das Finden eines Mittlers für den Vergleich von zwei Stellen auf Grundlage des Prinzips der gleichen Entlohnung für gleiche oder gleichwertige Arbeit erschwere. Die mangelnde Lohntransparenz insbesondere im privaten Sektor erschwerte die Ermittlung von Fällen ungleicher Entlohnung für gleiche oder gleichwertige Arbeit. In einigen Ländern verbietet die Gesetzgebung diskriminierende berufliche Einstufungssysteme nicht und aus einer getrennten Mitgliederbefragung des EGB (2012a) ist hervorgegangen, dass es in vier Ländern (Belgien, Spanien, Litauen

und Schweden) in den Rechtsvorschriften keine Definition für „gleichwertige Arbeit“ gibt. Die Gewerkschaften in diesen Ländern erklären, dass das Konzept deshalb für unterschiedliche Interpretationen anfällig sei und auch eine gewisse Unsicherheit birge und außerdem ein Hindernis für die gleiche Entlohnung für gleiche oder gleichwertige Arbeit darstelle. Laut einiger Gewerkschaften sind die ArbeitgeberInnen nicht gewillt, den Grundsatz der gleichen Entlohnung für gleiche oder gleichwertige Arbeit umzusetzen und in einigen Fällen werden die Arbeitsbedingungen als Grundlage für ungleiche Vergütung herangezogen.

Zahlreiche Gewerkschaften haben den **Mangel an Instrumenten und festgelegten Methoden** zur Durchführung geschlechtsneutraler Arbeitsbewertungen beklagt. In der Tschechischen Republik hat das Arbeitsgericht erklärt, dass ein Leitfaden für die Durchführung von Arbeitsbewertungen und ein Stellenkatalog mit Beschreibungen auf Grundlage unterschiedlicher Kriterien und Berufsfamilien erstellt werden sollten. Insgesamt sind die Gewerkschaften davon überzeugt, dass geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungen unabdingbar sind und außerdem müssen die Gewerkschaften Zugang zu den Lohn- und Arbeitsinformationen der ArbeitgeberInnen erhalten, damit die Löhne für jede einzelne Beschäftigung in den Tarifverträgen festgehalten werden können. Viele Gewerkschaften haben betont, dass präzise Leitlinien und Definitionen für die Entwicklung geschlechtsneutraler Arbeitsbewertungsinstrumente und –methoden notwendig seien, um der Unterbewertung der Arbeit von Frauen entgegenzuwirken.

4.9 LEISTUNGSBEZOGENE VERGÜTUNG

Der Trend hin zur individuell verhandelten Entlohnung, wird von vielen Gewerkschaften als Problem dargestellt, da es bei der leistungsbezogenen Vergütung an Transparenz mangelt. In **Deutschland** zum Beispiel hat sich **Ver.di** gegen die leistungsbezogene Vergütung ausgesprochen und aus einigen Tarifverträgen im öffentlichen Sektor wurde sie entfernt. Die leistungsbezogene Vergütung ist in **Großbritannien** im **öffentlichen Sektor** üblich geworden, vor allem für die besser bezahlten gehobenen Berufe. In Estland wird das große Lohngefälle einerseits auf die individuell ausgehandelte Vergütung und die Koppelung der Vergütung an die Produktion und andererseits auf die geringe Verhandlungsmacht der Gewerkschaften zurückgeführt.

Ein großes Anliegen der Gewerkschaften einiger Länder ist es, in den Tarifverhandlungen die Kriterien für die leistungsbezogene Vergütung sichtbar zu machen. Smith (1996) hat herausgefunden, dass die leistungsbezogene Vergütung bis zu 6% des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beitragen kann. Zahlreiche Gewerkschaften betonen, dass eine größere Transparenz der leistungsbezogenen Kriterien und ihre Anwendung, den Frauen vor allem in einigen gehobenen Berufen in hohem Maße zugute kommen würde.

Der Gewerkschaftsverband **LO-Schweden** vertritt die Position, dass individuelle Gehaltsverhandlungen vermieden

werden sollten und ist der Ansicht, dass kollektive Methoden, etwa zentrale Tarifverträge, für die Festsetzung der Gehälter am geeignetsten sind. Denn ihrer Ansicht nach kommen individuelle Verhandlungen den geringverdienenden Arbeitskräften im Vergleich zu den besserverdienenden nicht zugute. Der LO betont, dass eine Klassenperspektive wichtig sei, da die Frauen keine starke Verhandlungsposition inne haben. Deshalb hat der LO die Angleichung der Löhne schwerpunktmäßig über bedeutendere Erhöhungen für geringvergütete Arbeitskräfte vorangetrieben. Einige Gewerkschaften in Schweden haben die Frage aufgeworfen, ob diese Strategie nicht möglicherweise Frauen in höher vergüteten Beschäftigungen im öffentlichen Sektor benachteilige.

Die schwedische Gewerkschaft für die lokalen Gebietskörperschaften, Vision, hat im Jahr 2012 einen Tarifvertrag für vier Jahre über allgemeine Gehaltserhöhungen von 2,6% in den ersten zwei Jahren und individuelle Gehaltserhöhungen in den letzten zwei Jahren abgeschlossen. Die Gewerkschaft ist davon überzeugt, dass durch individuelle Erhöhungen höhere Gehaltszuwächse für die Angestellten sichergestellt würden, was insgesamt gerechter sei und das Lohngefälle verringere. Dieser Tarifvertrag erfordert, dass die ArbeitgeberInnen leistungsbezogenen Vergütungen auf Grundlage einer transparenten Bewertung der Kompetenzen und Leistung bei der Arbeit vornehmen und auch die Entlohnung transparent ist. Es ist die Ausarbeitung eines Leitfadens und Entwicklung von Instrumenten vorgesehen, damit ArbeitgeberInnen und Gewerkschaften die Stellen unter diesem Aspekt bewerten können.

SACO der schwedische Gewerkschaftsverband der Akademiker hat einen ähnlichen Ansatz gewählt. Die Gewerkschaft verfolgt das Ziel, das geschlechtsspezifische Lohngefälle über eine größere Transparenz der individuellen Gehaltsverhandlungen zu verringern. Das umfasst die Entwicklung einer Gehaltssuchmaschine für das Universitätspersonal, die Bewertungen von Qualifikationen und die unterschiedlichen Gehälter auf Grundlage von den Mitglieder und ArbeitgeberInnen zur Verfügung gestellten Informationen, bereitstellt.¹⁵ Sie enthält Durchschnittsgehälter und die Verteilung innerhalb der Berufsgruppen. Dadurch können die Gewerkschaften sehen, was die Angestellten verdienen und ob sie für Ihre Arbeit das marktübliche Gehalt bekommen. Die Gewerkschaft betont, dass dies eine Grundlage für gute Tarifverträge sei, aber die Angestellten über ihre Gehälter selbst verhandeln müssen. Die Rentenansprüche und Urlaubstage sind ebenfalls Teil des Pakets und die Angestellten haben die Möglichkeit je nach individuellem Bedarf, Gehaltserhöhungen in Urlaubstage zu verwandeln. SACO ist der Ansicht, dass die individuelle Entwicklung der Gehälter von Frauen positiv ist. Die Gewerkschaft hat auf diese Art der transparenten Entlohnung gedrängt, denn die individuell ausgehandelten Gehaltserhöhungen, die in diesem Sektor die Regel sind, waren sehr unterschiedlich und eher zugunsten der Männer und sie waren weder transparent noch beruhten sie auf klaren Kriterien.

¹⁵ Siehe: <http://www.jusek.se/About-Jusek/>

4.10 DER ABSCHLUSS VON TARIFVERTRÄGEN

In der Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ des EGB wurden die Gewerkschaften gebeten, zu erklären, wie die Tarifverhandlungen aussahen und wie die ArbeitgeberInnen überzeugt werden konnten, etwas gegen die geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten zu tun. Zahlreiche Gewerkschaften erklären, dass es sich um das Ergebnis jahrelangem Einsatzes und Engagements sowohl innerhalb der Gewerkschaften als auch gegenüber den ArbeitgeberInnen handelt, damit die Geschlechterproblematik ernst genommen werde. Die einen haben die Bedeutung des „Aktionsrahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ der europäischen Sozialpartner (2005) hervorgehoben, der die politischen Ziele der Tarifverhandlungen, als ein Instrument zur Förderung der Geschlechtergleichstellung, festgelegt hat. Die anderen haben die Rolle der Rechtsvorschriften für Entgeltgleichheit und Geschlechtergleichstellung bei der Festlegung des Rahmens für Tarifverhandlungen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter unterstrichen.

Die meisten Gewerkschaften führen an, dass die ersten Schritte hin zu Tarifverhandlungen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles das Ergebnis politischer Entscheidungen über die Geschlechtergleichstellung in den Beschlussorganen und auf den Kongressen der Gewerkschaften waren. Diese waren notwendig, um einen breiten Rückhalt innerhalb der Gewerkschaften zu erhalten. Zahlreiche Gewerkschaften betonen, dass sie **jahrelang für diese Thematik sensibilisiert und sich engagiert haben**, um bei den ArbeitgeberInnen etwas zu erreichen. In Island zum Beispiel sind die zwei von den ArbeitgeberInnen unterzeichneten Tarifverträge die Folge der Recherchen und Datenerhebung des isländischen Arbeitnehmerverbands. Das hat zu einem Dialog mit dem Arbeitgeberverband geführt, die Daten über die geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten wurden vorgelegt und das überzeugte die ArbeitgeberInnen davon, Tarifverträge über die Beseitigung von geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten abzuschließen. Es wird auch berichtet, dass gutes Datenmaterial unabdingbar gewesen sei, um die ArbeitgeberInnen zu überzeugen, die Geschlechtergleichstellung in den Tarifverträgen ernst zu nehmen. Die Gewerkschaft CGT in Frankreich hebt genau das hervor. Die Argumente der Gewerkschaften in Frankreich beruhten auf detaillierten Analysen der Unternehmensberichte über die Vergütung von Frauen und Männern, Arbeitszeiten, Fortbildungen, Einstellungen, berufliche Entwicklung, berufliche Qualifikationen und Einstufungen. Dadurch konnten Diskriminierungen und Ungleichheiten aufgedeckt werden und das wurde dann als Grundlage für ihre Forderungen herangezogen.

In **Österreich** wurde das Gender Mainstreaming als politische Priorität in das Arbeitsprogramm der Gewerkschaften, das vom gemeinsamen nationalen Ausschuss 2008 angenommen wurde, übernommen. Das hatte zur Folge, dass die Gewerkschaften mit nationalen Gleichbehandlungsstellen und NRO zusammengearbeitet und eine nationale Vereinbarung mit der Regierung abgeschlossen haben, die bis heute in

Kraft ist. Der Gewerkschaftsverband **LO-Schweden** hat die Frage nach den strukturellen Ursachen für ungleiche Vergütung und ungleiche Wertschätzung der Arbeit von Frauen und Männern im Rahmen der Vorgehensweise innerhalb der Gewerkschaften aber auch im Rahmen der Zusammenarbeit mit den ArbeitgeberInnen aufgeworfen. In einem Land, in dem eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Arbeitsmarktteilung vorherrscht, wurde diese Frage zu einem Schwerpunkt in den Gesprächen mit den ArbeitgeberInnen. Der Gewerkschaftsverband LO-Schweden hat beispielsweise hervorgehoben, dass die Legitimität des gesamten Tarifverhandlungssystems teilweise darauf beruhe, dass die Sozialpartner veraltete Lohnsysteme, die von allen Lohngruppen als zutiefst ungerecht erachtet werden, abändern dürfen.

In einigen Fällen haben die Gewerkschaften auf Leitlinien und Fortbildungen für die **VerhandlungsführerInnen der Gewerkschaften** beharren müssen und sie haben das dann genutzt, um die ArbeitgeberInnen von der Notwendigkeit der Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten zu überzeugen. In **Belgien** zum Beispiel hat eine **Studie** von CSC/Hiva/FTU (2010) über „das Gender Mainstreaming im sozialen Dialog auf Branchenebene“ die Bedeutung des Gender Mainstreaming im Allgemeinen und in den einzelnen Sektoren hervorgehoben. In der Studie werden die wichtigsten Handlungsbereiche ermittelt und Empfehlungen an die Tarifpartner ausgearbeitet; Im Anschluss daran wurde eine Sensibilisierungskampagne durchgeführt und Broschüren und Datenblätter für die VerhandlungsführerInnen erstellt und veröffentlicht. Die Gewerkschaft **AVC/CSC** berichtet, dass bei der Umsetzung der Empfehlungen gute Fortschritte gemacht worden seien. Weitere Beispiele der **belgischen Gewerkschaft CNE** sind ein Bericht mit einer ganzen Reihe von Vorschlägen für die Tarifverhandlungen und das Dokument „Die Gleichstellung der Geschlechter – eine unvollendete Mission: Vorschläge für die Verhandlungen 2013-2014 auf Branchen- und Unternehmensebene“ mit Zielen und Leitlinien für die Verhandlungen über die Geschlechtergleichstellung (CNE 2013).

4.11 SCHLUSSFOLGERUNG

In diesem Abschnitt ging es um die Bedeutung der Tarifverträge für die Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten. Es wurden die zahlreichen Verhandlungsansätze der Gewerkschaften besprochen. Darunter auch die geringe Vergütung von Frauen, die berufliche Segregation, die ungleiche Wertschätzung der Arbeit von Frauen, die ungleiche Verteilung der beruflichen und häuslichen Pflichten und die Notwendigkeit von Gender Mainstreaming in Tarifverträgen. Während des Projekts „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ haben die Mitglieder des EGB über 100 Tarifverträge zusammengetragen und in der Umfrage es EGB berichteten knapp die Hälfte der Gewerkschaften von Verträgen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ein Drittel der Gewerkschaften berichteten von Verträgen über Fortbildungen und die Förderung der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen. Es wurden zahlreiche Maßnahmen ergriffen, die sich direkt auf die Tarifverhandlungen ausgewirkt haben, zum Beispiel die Ausweitung des Mindestlohns oder die Aufnahme des Problems der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten in laufende Verhandlungen oder bestehende Tarifverträge. Das hatte zur Folge, dass die Gewerkschaften über zusätzliche Lohnerhöhungen für geringverdienende Arbeitskräfte verhandelt oder für „Gleichstellungszuschüsse“ in Niedriglohnsektoren, in denen Frauen überwiegen, gesorgt haben.

Eine der Kernaussagen der Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ ist, dass transparente und nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten unabdingbar sind und zahlreiche Gewerkschaften gaben an, dass das in Zukunft ein Schwerpunkt der Tarifverhandlungen sein werde. Dies sowie die geschlechtsneutralen Kriterien für die beruflichen Einstufungs- und Arbeitsbewertungssysteme und die Notwendigkeit der Beseitigung der geringen Vergütung in den Sektoren, in denen Frauen überwiegen, veranschaulichen, dass die strukturellen Ursachen der ungleichen Vergütung von Frauen auf systematischere Weise angegangen werden müssen. Es muss auch erwähnt werden, dass die zunehmend individuell verhandelten Löhne und leistungsbezogenen Vergütungen für die Gewerkschaften eine große Herausforderung darstellen und für die Ermittlung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen dieser Entlohnungssysteme Instrumente zur Förderung der Lohntransparenz und geschlechtsneutrale Kriterien notwendig sind.

Im nächsten Abschnitt geht es detaillierter um die Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Tarifverhandlungen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede.

ABSCHNITT 5: STRATEGIEN, MASSNAHMEN UND AKTIONEN DER GEWERKSCHAFTEN ZUR VERRINGERUNG DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN LOHNUNTERSCHIEDE

Das Problem der ungleichen Bezahlung muss die gesamte Gesellschaft beheben. Alle bestehenden Institutionen haben die Verpflichtung, das Ziel der Entgeltgleichheit zu erreichen; Die ungleiche Vergütung ist eine der schlimmsten Formen der Diskriminierung... Die Gewerkschaften müssen für mehr Frauen in Führungspositionen kämpfen und in ihren Aktionen muss der Schwerpunkt auf dem öffentlichen-privaten-politischen-gesellschaftlichen Leben und den gleichen Rechten für alle liegen.

Ekaterina Yordanova (CITUB / Präsidiumsmitglied des Frauenausschusses des EGB) auf dem Seminar des EGB über Tarifverhandlungen und Gleichstellung in Sofia am 17. April 2013.

5.1 EINLEITUNG

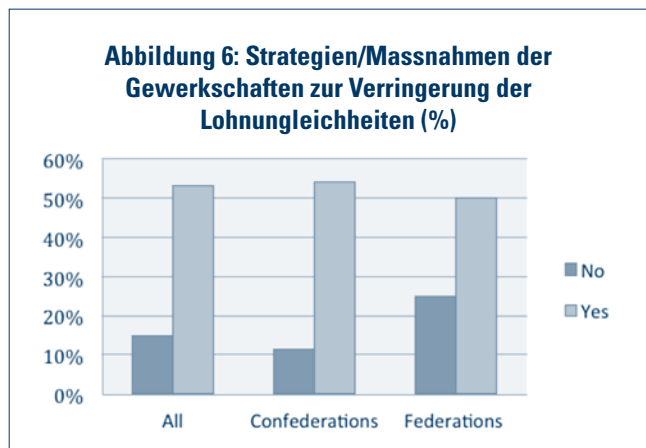
Der letzte Abschnitt handelt von den Aktionen, Strategien und Maßnahmen, die die Gewerkschaften ergriffen haben, um auf die Tarifverhandlungen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung aufmerksam zu machen und sie zu unterstützen. Es geht einerseits um die Maßnahmen und Strategien, die innerhalb der Gewerkschaften durchgeführt wurden und andererseits um die Aktionen und Kampagnen der Gewerkschaften zur Beeinflussung der öffentlichen Debatten. Zahlreiche Gewerkschaften haben ganz konkrete Maßnahmen ergriffen, einschließlich kohärenter Strategien und starker politischer Positionierungen, die zu einer neuen Verhandlungsweise der Gewerkschaften geführt haben. Wie aus dem vorangegangenen Abschnitt hervorgegangen ist, stehen die Tarifverhandlungen unter erheblichem Druck; Aber viele Gewerkschaften haben sich für neue, innovative Ansätze in den Tarifverhandlungen zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten entschieden. Vieles dieser Arbeit ist in die Strategien, politischen Stellungnahmen und Kampagnen eingeflossen, die dazu beigetragen haben, dass geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten sichtbar sind und in vielen Fällen hat auch das Bewusstsein für die komplexen und sehr facettenreichen Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und strukturellen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zugenommen. Das Verhandlungsklima hat sich verschlechtert. Das ist eine Bedrohung für die Tarifautonomie und die Gleichstellung der Geschlechter und auch die Beibehaltung der Geschlechtergleichstellung auf der Tagesordnung der Tarifverhandlungen und der Regierungen gestaltet sich zunehmend schwieriger. Die in diesem Abschnitt dargestellten Beispiele sind Antworten auf diese Herausforderungen, denen die Gewerkschaften in den Verhandlungen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede begegnet sind.

5.2 DIE STRATEGIEN UND MASSNAHMEN DER GEWERKSCHAFTEN

Abbildung 6 zeigt hinsichtlich der Strategien und Maßnahmen der Gewerkschaften zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten, dass **über die Hälfte der Gewerkschaften, die an der Umfrage des EGB teilgenommen haben, Strategien und Maßnahmen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten ergriffen haben** (54% der Gewerkschaftsverbände und 50% der Gewerkschaften). Die Gewerkschaften, die solche Strategien und Maßnahmen in diesem Bereich ergriffen haben, haben entweder den Schwerpunkt auf die gleiche Entlohnung für gleiche oder gleichwertige Arbeit oder auf andere Bereiche, die sich auf die ungleiche Vergütung auswirken (Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Fortbildungen, berufliche Weiterentwicklung) gelegt. Viele dieser Strategien und politischen Positionierungen wurden von Gewerkschaften aus den nordischen Ländern umgesetzt, wo das geschlechtsspezifische Lohngefälle und die berufliche Segregation am stärksten ausgeprägt sind. Im Gegensatz dazu haben die Gewerkschaften in Ost- und Mitteleuropa weniger Aktionen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede durchgeführt. In diesen Ländern, wo das geschlechtsspezifische Lohngefälle nicht so hoch ist, haben die Gewerkschaften den Schwerpunkt ihrer Strategien vielmehr auf die geringe Vergütung aller Arbeitskräfte als speziell auf die geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten gelegt.

Die Strategien und Maßnahmen, die die Gewerkschaften im Rahmen der Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ des EGB genannt haben, veranschaulichen, dass die Lohnungleichheiten häufig auf zahlreiche Ursachen zurückgeführt werden können und deshalb zu ihrer Beseitigung sehr facettenreiche Strategien notwendig sind. Zahlreiche Gewerkschaften berichten, dass sie bei ihren strategischen Überlegungen von der **Resolution des EGB** „Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“ und den Prioritäten des Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen der **europäischen**

Sozialpartner (2005) beeinflusst wurden. Die Gewerkschaft **BNS in Rumänien** hat zum Beispiel den Aktionsrahmen als Grundlage für ihre Verhandlungen und die Sensibilisierungskampagnen herangezogen. Das hatte die Organisation von Fortbildungen für die VerhandlungsführerInnen zur Folge, um die Geschlechtergleichstellung in allen Sektoren auf die Tagesordnungen bringen zu können.



Quelle: Umfrage des EGB 2013

Einige Gewerkschaften haben spezifische Strategien für Entgeltgleichheit und zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten eingeführt. Die **finnische** Gewerkschaft **AKAVA** hat 2013 zum Beispiel eine Strategie und eine Maßnahme für gleiche Entlohnung angenommen. Die Gewerkschaft berichtet, dass das Interesse an Gleichstellungsfragen in den letzten Jahren zugenommen und sich die Arbeitsgruppe „Gleichbehandlung“ von AKAVA vor kurzem wieder getroffen und sich die Mitglieder aktiv an der Arbeit beteiligt haben. Es wurden Leitlinien für Entgeltgleichheit ausgearbeitet und Fortbildungen zum gleichen Thema veranstaltet, um die Verhandlungsteams auf ihre Aufgaben vorzubereiten. Das alles war Teil der Verpflichtung der Gewerkschaft zum Gender Mainstreaming. In Österreich hat der **ÖGB** Maßnahmen zur Förderung der gleichen Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit ergriffen. Eine besondere Priorität ist es, etwas in den Bereichen zu unternehmen, die sich auf die geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten auswirken. Beispielsweise Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Organisation von Fortbildungen und Förderung der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen, Maßnahmen gegen die Unterbewertung der Arbeit von Frauen und gegen die Geschlechtersegregation. Der Bericht „Der Kollektivvertrag – Instrument zur Chancengleichheit“ legt die Prioritäten fest und stellt Leitlinien für die VerhandlungsführerInnen bereit.

In den meisten Fällen wurde auf den Gewerkschaftskongressen die strategische Richtung vorgegeben. In Portugal hat zum Beispiel die Gewerkschaft **CGTP-IN** auf ihrem 6. Kongress über die Gleichstellung von Frauen und Männern im Jahr 2013 einen Aktionsplan für den Zeitraum 2013-2017 und eine Liste mit den Kernforderungen („Carta Reivindicativa Imediata“) verabschiedet.

Auf dem letzten Kongress der **norwegischen Gewerkschaft für das Bildungswesen** wurde entschieden, die Entgeltgleichheit zu einer Priorität zu machen, „die Gewerkschaft wird sich für eine wahrhaftige Gleichstellung und eine Gesellschaft einsetzen, in der für Frauen und Männer die gleichen Bedingungen und Werte gelten. Der Grundsatz der gleichen Entlohnung muss Ausgangspunkt unseres Handelns sein und Berufsgruppen, in denen Frauen überwiegen, sollten genauso vergütet werden, wie die, in denen Männer mit einer ähnlichen Ausbildung und ähnlichen Kompetenzen und Verantwortlichkeiten dominieren“.

Es gibt auch Beispiele für gemeinsame strategische Prioritäten, die von den Gewerkschaftsverbänden auf nationaler Ebene entwickelt wurden. In **Belgien** zum Beispiel haben die drei Gewerkschaftsverbände (ACV/CSC, ABVV/FGTB und ACLVB/CGSLB) 2004 eine **Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Gewerkschaften** unterzeichnet. Ziel der Charta ist es, die Gewerkschaften bei der Integration der Geschlechtergleichstellung in die Tarifverträge zu unterstützen; Sie beinhaltet die Annahme einer Erklärung zum Grundsatz des Gender Mainstreamings und die Verpflichtung, den Geschlechterfragen mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Begonnen wurde mit der Erhöhung der Anzahl der weiblichen Vertreterinnen in ihren eigenen Organisationen.

Der **DGB in Deutschland** hat eine ganze Reihe von Strategien gegen die geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten entwickelt, darunter auch das **Netzwerk Entgeltgleichheit**, Sensibilisierungskampagnen in den Verhandlungsausschüssen für die Tarifverhandlungen und lohnpolitischen Maßnahmen, die sich auf die geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten auswirken sowie die Annahme von Gender-Mainstreaming-Maßnahmen.

Der Gewerkschaftsverband **LO-Schweden** hat zahlreiche politische Prioritäten zur Förderung einer ausgewogeneren Verteilung des Elternurlaubs zwischen Frauen und Männern festgelegt, was laut der Gewerkschaft eine wichtige Voraussetzung für die Gleichwertigkeit der Frauen auf dem Arbeitsmarkt darstellt. Und die Gewerkschaft ist ebenfalls fest davon überzeugt, dass öffentlich finanzierte Kinderbetreuungsmöglichkeiten unabdingbar seien, um Eltern und insbesondere die Frauen nicht dazu zu zwingen, weniger zu arbeiten oder schlechtere Bedingungen anzunehmen. Der LO hat sich außerdem dazu verpflichtet, alles in seiner Macht stehende zu tun, um der Geschlechtersegregation ein Ende zu setzen und die Löhne anzugleichen, unabhängig davon, ob es sich um einen von Frauen oder Männern dominierten Beruf oder Sektor handelt. Eine weitere Priorität des LO ist die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles durch die Verringerung der Teilzeitarbeit und befristeten Arbeit in den Sektoren, die in den Geltungsbereich der Tarifverträge der Mitgliedsgewerkschaften des LO fallen.

Zahlreiche Gewerkschaften in Mittel- und Osteuropa haben keine spezifischen Maßnahmen oder Strategien zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ergriffen. Der polnische Gewerkschaftsverband **NSZZ Solidarnosc** betont, dass „die Organisation jedes einzelne Mitglied auf die gleiche Weise vertritt“ und es deshalb schwierig sei, spezifische Maßnahmen als Antwort auf die Situation der Frauen zu ergreifen. In Bulgarien berichtet der Gewerkschaftsverband **Podkrepa**, dass es keine spezifischen Maßnahmen zur Verringerung der Lohnungleichheiten gäbe. Der Gewerkschaftsverband beteiligt sich aber an einem aus dem Europäischen Sozialfonds finanzierten Projekt „Podkrepa für menschenwürdige Arbeit“, wodurch es dem Gewerkschaftsverband gelungen ist, zahlreiche geschlechtsspezifische Aktionen durchzuführen, die bei der Organisation der neuen Mitglieder, der Veränderung der Verhandlungskultur und der Umsetzung der Sozial- und Arbeitsgesetzgebung hilfreich waren. In Bulgarien stellt die geringe Vergütung der Frauen für die Gewerkschaften eine der größten Herausforderungen und Prioritäten dar.

Die gemeinsamen Strategien der Sozialpartner für Entgeltgleichheit

In einigen Fällen wurden die Strategien gegen die geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten von den Sozialpartnern gemeinsam ausgearbeitet. Das war vor allem in Ländern mit einem guten sozialen Dialog möglich.

Der **isländische Arbeitnehmerverband** hat eine umfassende Strategie ausgearbeitet und sich verpflichtet, das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Rahmen von Tarifverträgen zu beseitigen. Einer der größten Erfolge des Gewerkschaftsverbands war die Aushandlung eines **Protokolls zwischen den Sozialpartnern**, Bestandteil der Tarifverträge von 2008 und 2010, in dem sie sich zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und Einführung eines Überprüfungssystems für Geschlechtergleichstellung und Entgeltgleichheit in den Unternehmen verpflichten. In dem Protokoll wurde außerdem die Zusammenarbeit mit Statistics Iceland festgeschrieben, um die transparenten geschlechtsspezifischen Daten zu verbessern, so dass die Sozialpartner sie analysieren und das geschlechtsspezifische Lohngefälle ermitteln können. Gleichzeitig sollen auch die Informationen und Fortbildungen für die Personen, die für das Thema zuständig sind und für die Unternehmen, verbessert werden.

Diese gemeinsame Vorgehensweise wurde auch in **Finnland** gewählt, eines der wenigen Länder mit einer nationalen Strategie für Entgeltgleichheit, die zusammen mit den Sozialpartnern entwickelt und umgesetzt wurde. Das **finnische dreigliedrige Programm „Programm für die Entgeltgleichheit 2006-2011“** sorgt dafür, dass über die Tarifverträge, Maßnahmen zur Beseitigung der beruflichen Geschlechtersegregation, zur Förderung der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen sowie des Frauenanteils auf der Führungsebene ergriffen, sowie Lohnformen und Elternurlaub zur Unterstützung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorangebracht werden. Ein Ziel ist es, das geschlechtsspezifische Lohngefälle bis 2015 um 15% zu verringern.

Obwohl das Programm noch nicht vollständig umgesetzt wurde und die Gewerkschaften Inhalt und Umfang der Lohnübersichten scharf kritisiert haben, konnte das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Rahmen von Tarifverträgen über Entgeltgleichheit und der Einführung neuer analytischer Entlohnungssysteme, der Gleichberechtigungsplanung und Lohnübersichten sowie der Förderung der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen um 1% verringert werden (Meulders et al 2011, Khoreva 2012, Webster 2013).

Die **deutsche IG Metall** hat eine Reihe von Aktionen zur Unterstützung der Wirtschaftsakteure bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung entwickelt. Das Projekt der IG Metall **„Auf geht’s – faires Entgelt für Frauen“** wurde entwickelt, um die Entgeltgleichheit in den Mittelpunkt der Arbeit und des Engagements der Betriebsräte zu rücken.¹⁶ Im Rahmen dieses Projekts wurden unterschiedliche Instrumente und Angebote entwickelt, darunter auch ein Instrument zur Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles.

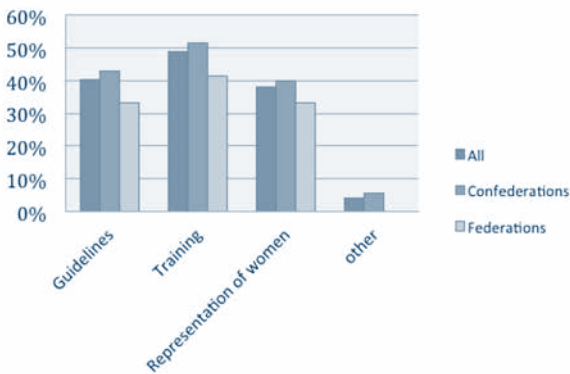
Der Flyer, der heruntergeladen werden kann, enthält die Ziele der Kampagne „Gerechtigkeit am Arbeitsplatz? – Wir unterstützen Sie“, nämlich gemeinsam mit den Betriebsräten und ArbeitnehmervertreterInnen die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männer zu verbessern. Die Gewerkschaft betont, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft, Politik und Gesellschaft aufgrund des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels ein ganz „heißes Eisen“ sei.

5.3 DIE MASSNAHMEN DER GEWERKSCHAFTEN ZUR FÖRDERUNG VON TARIFVERHANDLUNGEN FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Am schwierigsten für die Gewerkschaften war es, dafür zu sorgen, dass die Gleichstellung der Geschlechter durchgängig in den Beschlussorganen der Gewerkschaften und den Tarifverhandlungen Berücksichtigung findet. Dazu haben sich der EGB und seine Mitglieder seit langem verpflichtet. Die zunehmende Feminisierung der Gewerkschaften und die zunehmende Bedeutung und der Einfluss der Frauen bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung hatte zur Folge, dass die Gewerkschaften dieses Thema in den Tarifverhandlungen behandelt haben. Abbildung 7 veranschaulicht, welche Maßnahmen die Gewerkschaften zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in die Tarifverträge integriert haben. **Knapp die Hälfte der an der Umfrage beteiligten Gewerkschaften haben Fortbildungen für die Verhandlungsteams in den Bereichen Geschlechtergleichstellung und Gender Mainstreaming organisiert, 40% haben spezifische Leitlinien über die Integration des Gender Mainstreamings in die Tarifverträge ausgearbeitet und 38% haben Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Tarifverhandlungsteams ergriffen.**

¹⁶ Für weitere Informationen siehe: <http://www.igmetall.de/SID-00030880-7C5CE3C8/fares-entgelt-fuer-frauen-11300.htm>

Abbildung 7: Massnahmen zur Unterstützung der Tarifverhandlungen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles(%)



Quelle: Umfrage des EGB 2013

Es wurden auch eine ganze Reihe „anderer Maßnahmen“ von den Gewerkschaften ergriffen, darunter spezifische Maßnahmen zur Ermittlung potentiell diskriminierender Inhalte in den Tarifverträgen, Kampagnen über Entgeltgleichheit und Lohnunterschiede, Studien und Datenerhebungen, die Einführung eines Zertifizierungssystems und die Einflussnahme auf die nationale Gesetzgebung und Politik.

Die Leitlinien für die VerhandlungsführerInnen

Abbildung 7 veranschaulicht, dass über 40% der Gewerkschaftsverbände und über 30% der Gewerkschaften **Leitlinien für die Verringerung der Lohnungleichheiten für die Verhandlungsteams ausgearbeitet haben**. Es handelt sich einerseits um allgemeine Leitlinien zur Sensibilisierung für das Problem der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten und andererseits um spezifische Leitlinien zu einzelnen Themen und Sektoren, die häufig kurz vor den Verhandlungsrunden ausgearbeitet werden.

Dann gibt es noch die Leitlinien, die von den Frauenausschüssen der Gewerkschaften ausgearbeitet oder zusammen mit anderen in den Tarifverhandlungsstrukturen der Gewerkschaften entwickelt wurden. In **Deutschland** zum Beispiel hat die **Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di** eine ganze Reihe von Leitlinien veröffentlicht, um die Geschlechtergleichstellung im Rahmen von Tarifverhandlungen zu fördern. In den Leitlinien geht es schwerpunktmäßig um die Integration des Gender Mainstreamings in die Tarifverträge der Mitgliedsorganisationen und Betriebsräte über die Tarifverhandlungsstrukturen der Gewerkschaft.

Einige Gewerkschaften zum Beispiel in **Belgien, Frankreich, Litauen und Großbritannien** haben den Schwerpunkt auf die Entwicklung von Instrumenten und Leitlinien für geschlechtsneutrale Kriterien bei der Arbeitsbewertung gelegt. Das ist ein Bereich, den der Umfrage zu Folge, zahlreiche Gewerkschaften als lückenhaft bezeichnet haben, da er in ihren Vorgehensweisen nicht ausreichend berücksichtigt wurde. Viele Gewerkschaften betonen, dass es sich um einen sehr wichtigen Bereich handle, in dem die Gewerkschaften in Zukunft aktiv werden müssen, wenn sie gegen die Unterbewertung der Arbeit von Frauen vorgehen möchten.

In **Litauen** hat der **Gewerkschaftsbund LPSK** in diesem Zusammenhang einen **Mustertarifvertrag** für Unternehmen ausgearbeitet. Im Jahr 2005 haben die nationalen Sozialpartner eine Vereinbarung über eine „Methode zur Bewertung der Arbeitsplätze und Positionen“ abgeschlossen, die auf acht Elementen beruht (1) Ausbildung, 2) Berufserfahrung, 3) Positionen und Führungspositionen, 4) Entscheidungsspielraum und Handlungsspielraum, 5) Autonomie und Kreativität, 6) Verantwortung, 7) Komplexität der Arbeit und 8) Arbeitsbedingungen). In Anbetracht der geringen Tarifbindung der Unternehmen, stellt dies, den Sozialpartnern zufolge, ein sehr wichtiges Instrument dar. Die Vereinbarung wurde von den zwei litauischen Arbeitgeberverbänden und den drei nationalen Gewerkschaftsbünden unterzeichnet.

In **Belgien** hat die Gewerkschaft **ACV/CSC** einen Flyer über die Geschlechtergleichstellung entwickelt, der die VerhandlungsführerInnen über die unterschiedlichen Instrumente in den Bereichen Entgelt, Fortbildungen, Teilzeitkräfte usw. informiert. Die Gewerkschaft **ABVV/ FGTB** hat ebenfalls zahlreiche Instrumente und Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in Tarifverhandlungen ausgearbeitet. Auf Bundesebene wurde intensiv am Gender Mainstreaming gearbeitet. Die Herausforderung besteht nun darin, auch sicherzustellen, dass diese Instrumente vollständig in die Tarifverträge aufgenommen werden. Die belgische Gewerkschaft ACV/CSC hat eine Broschüre **„Tun Sie was gegen das Lohngefälle in ihrem Unternehmen“**(Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise) erarbeitet, die Leitlinien zur Unterstützung der Geschlechtergleichstellung in den Unternehmen und Institutionen für die Ausschüsse der Gewerkschaften enthält. Die Gewerkschaft betont, dass natürlich einerseits die Rechtsvorschriften die Voraussetzung für die Gleichstellung der Geschlechter seien, die Sozialpartner und öffentlichen Behörden sich aber auch dazu verpflichten müssen, diese Rechtsvorschriften in die Praxis umzusetzen. Sie zeigt weiter auf, wie die GewerkschaftsvertreterInnen das Thema der Entgeltgleichheit auf die Tagesordnung der Betriebsräte bringen können, damit das Ausmaß des Lohngefälles in den Unternehmen ermittelt und Maßnahmen zur Beseitigung der Ursachen vorgeschlagen werden können¹⁷.

17 Siehe: http://www.csc-en-ligne.be/Images/brochurecart_tcm22-283459.pdf

In **Österreich** bietet der **ÖGB** Hilfestellungen, Informationen und Fortbildungen für die Verhandlungsteams und Betriebsratsmitglieder an, darunter auch Leitlinien für die Verhandlungen, Checklisten und einen Ratgeber für die Erstellung von Einkommensberichten. Die Gewerkschaften haben sich an Kampagnen gegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle beteiligt und jedes Jahr veranstaltet der ÖGB den Tag für gleiches Entgelt. Der ÖGB hat außerdem eine Online-Plattform mit Informationen, Tipps, und nützlichem Material zur Sensibilisierung für Lohntransparenz ins Leben gerufen. Das umfasst Checklisten für die Analyse von Einkommensberichten und einen Ratgeber für die Erstellung von Einkommensberichten.¹⁸ Die **Gewerkschaft der Privatangestellten Druck-Journalismus-Papier (GPA-djp)** und die **Gewerkschaft Metall-Textil (GMT)** in Österreich haben Leitlinien zum Gender Mainstreaming in den Tarifverträgen entwickelt. Die GPA-djp hat sich dazu verpflichtet, alle relevanten Tarifverträge zu prüfen, um gegebenenfalls geschlechtsspezifische Diskriminierungen zu ermitteln und über Tarifverhandlungen zu beseitigen.

Weitere Länder haben ebenfalls über Leitlinien berichtet, beispielsweise hat die Abteilung Geschlechtergleichstellung des zyprischen Gewerkschaftsbunds **DEOK** Leitlinien zu Entgeltgleichheit für die Trainer und Mitglieder des Gewerkschaftsbunds ausgearbeitet. In **Irland** hat der Gewerkschaftskongress **ICTU** im Jahr 2004 eine ganze Reihe von Instrumenten für die VerhandlungsführerInnen, VertreterInnen und AktivistInnen entwickelt. Das Instrumentarium „Negotiating for Equality – Gender & Pay Toolkit“ enthält praktische Leitlinien für die VerhandlungsführerInnen der Gewerkschaften, VertreterInnen und AktivistInnen und umfasst auch ein „Muster für eine geschlechtsspezifische Klausel“ für die VerhandlungsführerInnen der Gewerkschaften.¹⁹ In Norwegen hat die Gewerkschaft für das Bildungswesen einen Leitfaden für die lokalen VerhandlungsführerInnen erstellt, der auch ein Kapitel über die Entgeltgleichheit und das Gleichstellungsgesetz enthält.

Eine wichtige Strategie ist es, die geschlechtsspezifischen Leitlinien für die VerhandlungsführerInnen vor jeder Tarifrunde zu besprechen, abzustimmen und vorzubereiten. Diese wichtige Entwicklung konnte in einigen Ländern beobachtet werden und gewährleistet, dass die Leitlinien für die Verhandlungen relevant und präzise sind. Das ist zum Beispiel in Schweden, Finnland, Island, und Spanien der Fall. In Island hat der Arbeitnehmerverband Leitlinien zur Förderung des Gender Mainstreamings in den Verhandlungsteams als Bestandteil der Tarifverträge 2008 und 2010 erstellt. Das wurde vom Ausschuss Gleichstellung und Familie des Gewerkschaftsbunds über spezifische Schulungen zum Gender Mainstreaming in Tarifverhandlungen und über die Beteiligung von Frauen an den Entscheidungsfindungsprozessen in den Gewerkschaften unterstützt. In **Spanien** bereitet die Gewerkschaft der Metallarbeiter **MCA-UGT** jedes Jahr Leitlinien zur Geschlechterfrage für die Tarifverhandlungsteams vor und das wird über jährliche Schulungen für jüngere VerhandlungsführerInnen und

VertreterInnen unterstützt. In **Belgien** hat die Gewerkschaft CNE vor der Tarifrunde 2013-2014 ganz spezifische Vorschläge für die Tarifverhandlungen ausgearbeitet. Der Bericht „**Die Geschlechtergleichstellung – eine unvollendete Mission. Vorschläge für die Tarifrunden 2013-2014 in den Sektoren und Unternehmen**“²⁰ enthält ganz spezifische Vorschläge und praktische Leitlinien für die VerhandlungsführerInnen in den Bereichen Frauen in Teilzeitarbeit, berufliche Segregation, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Unterbewertung der Arbeit von Frauen, geschlechtsspezifische Daten und Lohntransparenz.

Kasten 6: Die Vereinigung freier Gewerkschaften in Slowenien: das geschlechtsspezifische Lohngefälle – von der Theorie zur Praxis

Das Projekt „Das geschlechtsspezifische Lohngefälle – von der Theorie zur Praxis“ hat zu dem Ratgeber „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – ein Umsetzungsratgeber“ geführt. Der Ratgeber enthält Maßnahmen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten. Das ganze beruht auf einer Studie über das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Slowenien. Diese hat ergeben, dass die Lohnungleichheiten auf die Unterschiede bei der Festlegung des Grundgehalts, die unterschiedlichen Gehaltseinstufungen, die Prämien, Zuschüsse und Nebenleistungen, die vor allem Männer zugute kommen, zurückzuführen sind. Im „Umsetzungsratgeber“ wurden Strategien für die Sozialpartner ermittelt, um sie bei der Umsetzung des Grundsatzes gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit zu unterstützen. Besonderes Augenmerk wurde dabei auf Tarifverträge auf Unternehmensebene gerichtet. Die Lösungen, die im Ratgeber aufgezeigt werden, beinhalten die Berücksichtigung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung und geschlechtsneutraler Kriterien bei der Festsetzung des Entgelts und der Anreizzahlungen in Tarifverträgen sowie den geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungen und das Einhalten des Nichtdiskriminierungsgrundsatzes bei Krankheitsurlaub aus familiären Gründen. Diese Maßnahmen wurden als Bestandteil eines von der EU geförderten Projekts (2012-2013) umgesetzt, das von der Vereinigung freier Gewerkschaften in Slowenien zusammen mit Gewerkschaftsverbänden aus Österreich, Kroatien, Serbien, Slowenien und Montenegro durchgeführt wurde.

Für weitere Informationen siehe: http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&view=article&id=1172:gender-pay-gap--from-expertise-to-action&catid=21:opis-projektov&Itemid=26

¹⁸ Siehe: http://www.csc-en-ligne.be/Images/brochurecart_tcm22-283459.pdf
¹⁹ Siehe: <http://www.ictu.ie/publications/fulllist/negotiating-for-equality-gender-and-pay-toolkit/>

²⁰ Siehe: Egalité, mission inachevée. Propositions pour les négociations 2013-2014 dans les secteurs et les entreprises. Available at: <http://www.cne-gnc.be/cmsfiles/file/FEMMES/13-05-07%20Egalite%20Mission%20Inachevee.pdf>

Von zwei oder drei Parteien etablierte Leitlinien

In einigen Fällen beruhen die Leitlinien auf zwei- und dreigliedrigen Initiativen, d.h. sie wurden mit Gleichstellungs- und Arbeitsvermittlungsstellen ausgearbeitet. In den **Niederlanden** hat die dreigliedrige Stiftung der Arbeit (Stichting van de Arbeid, STAR) eine Checkliste für „**Die Entgeltgleichheit bei Entlohnungssystemen**“ erstellt. Es handelt sich um ein Instrument der Sozialpartner zur Überprüfung der Entlohnungssysteme. In einigen Ländern haben die nationalen Gleichstellungsstellen bei der Verbreitung bewährter Verfahren und Ausarbeitung von Leitlinien für die Sozialpartner eine wichtige Rolle eingenommen. Aber einige Gewerkschaften konnten auch beobachten, dass die Gleichstellungsbehörden aufgrund der Sparmaßnahmen Probleme hatten, diese Arbeit zu unterstützen.

Ganz spezifische Leitlinien wurden in den Ländern ausgearbeitet, die bereits Rechtsvorschriften über Gleichstellungspläne und Einkommensberichte eingeführt hatten, die gemeinsam mit den ArbeitgeberInnen, Gleichstellungsstellen und nationalen Ministerien erarbeitet wurden. Ein weiteres Beispiel stammt aus Österreich. Dort haben die Gewerkschaften zur Ausarbeitung eines **praktischen Ratgebers für die Umsetzung der Einkommensberichte in den Unternehmen** beigetragen. Der Ratgeber umfasst die Erfahrungen und Ergebnisse bestehender Praktiken in den Unternehmen im Bereich der Lohntransparenz und Einkommensberichte und stellt Leitlinien für die Gewerkschaften und ArbeitgeberInnen bereit. Der aktualisierte Ratgeber wurde in Zusammenarbeit mit den ÖGB-Frauen und dem Bundesministerium für Frauen veröffentlicht.²¹

Schulung und Sensibilisierung der Tarifverhandlungsteams

Ein weiterer Schlüsselbereich, der in unmittelbarem Zusammenhang mit den oben genannten Leitlinien steht, ist der Bewusstseinswandel und die Veränderung der Stereotypen sowie die Sensibilisierung der Verhandlungsteams für die Möglichkeiten, die Geschlechterfrage in die Verhandlungen einfließen zu lassen. Die meisten Gewerkschaften haben ihre eigenen Schulungs- und Fortbildungszentren und/oder sind in die Schulungen zu den unterschiedlichen Aspekten der Geschlechtergleichstellung involviert. Auf nationaler Ebene haben **ungefähr die Hälfte aller Gewerkschaften Schulungen zu geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten durchgeführt**, meistens um die Tarifverhandlungsteams, gewerkschaftlichen VerhandlungsführerInnen, VertreterInnen und Mitglieder für diese Thematik zu sensibilisieren. Die **Gewerkschaft für das Bildungswesen in Norwegen** berichtet von Schulungen für die VerhandlungsführerInnen der Gewerkschaften zur Verankerung der Entgeltgleichheit in den Tarifverträgen. Die lokalen Gewerkschaften haben eher informelle Sensibilisierungskampagnen durchgeführt wie z.B. die belgische **Gewerkschaft BTB** hat im **Antwerpener Hafen** informelle Treffen mit weiblichen Arbeitskräften veranstaltet, um

sie zur Teilnahme an den Tarifverhandlungen und zur Mitarbeit in den Beschlussorganen zu ermutigen. Die Gewerkschaft NUT in Großbritannien erkennt an, dass die „Tarifverträge ein Schlüsselement für die Gleichstellung der Frauen darstellen“ und sie hat sich zu einem Wandel durch Ausbildung beispielsweise in Zusammenhang mit den Geschlechterstereotypen verpflichtet. Die Gewerkschaft hat kürzlich Instrumente entwickelt, um **festgefahrene Denkweisen aufzubrechen**, die Verhaltensweisen zu ändern und Geschlechterstereotypen in der nächsten Generation zu bekämpfen.²²

Der **portugiesische** Gewerkschaftsbund **CGTP-IN** richtet das Augenmerk mit seiner Strategie auf die Tarifverträge, die Maßnahmen der Gewerkschaften auf Unternehmensebene und die Mitarbeit in Gremien zur Förderung der Geschlechtergleichstellung, beispielsweise die Mitarbeit im Ausschuss für die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und in der Beschäftigung. Es geht dabei um Sensibilisierungskampagnen und Studien. Die Gewerkschaft hat an der Initiative „Mach Dich stark für Gleichstellung“ aktiv mitgewirkt. Die Initiative wurde im Jahr 2007 gestartet und umfasst schwerpunktmäßig Sensibilisierungskampagnen für GewerkschaftsvertreterInnen auf sektoraler und regionaler Ebene. Das Projekt wurde auch an den Schulen durchgeführt (Mach Dich in den Schulen stark für Gleichstellung), dort wurden die Lehrer für die Gleichstellung sensibilisiert und das Augenmerk wurde auch auf die Gewalt am Arbeitsplatz und in der Familie gerichtet. Zwischen 2010 und 2012 hat die Gewerkschaft CGTP-IN an einem von der EU geförderten Projekt zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeitregelungen in sechs Sektoren mitgearbeitet. Das umfasste auch eine Studie über die Auswirkungen der Arbeitszeitgestaltung auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Erarbeitung eines Leitfadens zur Arbeitszeitgestaltung. Außerdem hat das Projekt unterschiedliche andere Maßnahmen beinhaltet, wie etwa branchenbezogene Workshops, Newsletter und Sensibilisierungsmaßnahmen.

Eine Studie des Gewerkschaftsverbands **CGTP-IN** über die Geschlechtergleichstellung in der Industrie hat ergeben, dass berufliche Segregation die Hauptursache des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ist. Der Gewerkschaftsverband merkt an, dass das „die größte Herausforderung für die Zukunft ist“. Der Studie zufolge hat die wichtigste Gewerkschaft (Fiequimetal) im Sommer 2013 ein Seminar über die Erkenntnisse der Studie abgehalten. Die Seminarteilnehmer waren sich einig darüber, die Unternehmen davon zu überzeugen, ihr Image zu verbessern, indem sie die Gleichstellung der Geschlechter in ihre Projekte der sozialen Verantwortung verankern. Auf dem Seminar wurden zwei große Herausforderungen ermittelt. Erstens die individuellen Gehaltsverhandlungen und diskriminierenden leistungsbezogenen Entlohnungssysteme und zweitens die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die Teilnehmer des Seminars sind zu dem Schluss gekommen, dass es notwendig ist, die Maßnahmen der Gewerkschaften in den Unternehmen zu stärken, um besser gegen die geschlechtsspezifischen Probleme vorgehen zu können.

21 „Einkommensbericht – Praxis-Ratgeber“ (Income reporting – a practical guidebook). http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=S06/Page/Index&n=S06_30.1.a&cid=1370420192530

22 Siehe: <https://www.teachers.org.uk/files/stereotypes-stop.pdf>

In einigen Fällen haben auf europäischer Ebene Schulungen des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI) stattgefunden, das in den letzten Jahren zahlreiche europäische Schulungen und Seminare zu Entgeltgleichheit und den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden im Rahmen seiner Gender-Mainstreaming-Maßnahmen organisiert hat. Eine Schulung die gemeinsam vom EGÖD und dem ETUI organisiert wurde handelte von den Erfahrungen der Gewerkschaften im öffentlichen Sektor bei der Ausarbeitung von Strategien zur Förderung der Entgeltgleichheit durch Tarifverträge. Die Schulung fand 2011 in Brüssel statt.²³

Die Erhöhung des Frauenanteils in Tarifverhandlungsteams

In den letzten zwei Jahrzehnten hat die Anzahl der Frauen in den Gewerkschaften stetig zugenommen. Im Jahr 2013 machten die Frauen 45% der Mitglieder aus (EGB 2013). Die Anzahl der weiblichen Mitglieder in den Gewerkschaften variiert von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat.²⁴ In den nordischen und baltischen Ländern ist die Anzahl weiblicher Gewerkschaftsmitglieder und von Frauen in Führungspositionen höher als in den anderen europäischen Ländern. Die Veröffentlichung des EGB **Von der Mitgliedschaft zur Führungsposition: Die Weiterentwicklung der Frauen in den Gewerkschaften (EGB 2010) betont erneut die Bedeutung der Rolle und der Stimme** der Frauen in den Führungsebenen und Beschlussorganen sowie den Tarifverhandlungsteams. Vor allem das ausgewogene Verhältnis von Männern und Frauen in den Tarifverhandlungsteams hat bedeutend dazu beigetragen, dass in den Gewerkschaften ein Umdenken stattgefunden hat und Verhandlungen über Geschlechtergleichstellung eingeleitet wurden. Außerdem ergeben sich dadurch neue Sichtweisen, die auf die Tagesordnung der Verhandlungen gebracht werden können und neue Ansätze in den Tarifverhandlungen ermöglichen und fördern. Durch die Berücksichtigung der Erfahrungen und Kenntnisse der Frauen kann ein Wandel der Kultur und Denkweisen vorangetrieben werden.²⁵ Die EGB-Befragungen vom 8. März haben ergeben, dass zahlreiche Gewerkschaften Strategien und Maßnahmen zur Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Männern und Frauen ergreifen. Drei Viertel der Gewerkschaftsverbände haben ganz spezifische Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in ihren Beschlussorganen (EGB 2010) eingeführt.

In der Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ des EGB haben zahlreiche Gewerkschaften die Bedeutung der Anwesenheit von Frauen in den Tarifverhandlungen hervorgehoben. Sie ist eine Voraussetzung für die Verhandlungen über die Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede. Viele Gewerkschaften haben von der Einführung von Frauenquoten und anderen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in den Beschlussorganen berichtet. **Knapp über 40% der an der Umfrage beteiligten Gewerkschaften haben Maßnahmen und Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils in Tarifverhandlungen eingeführt.**

Die Resolution, die in **Belgien** auf dem Kongress des **AVC/CSC** verabschiedet wurde, hat beispielsweise als erstes interne Kampagnen zur Erhöhung der Anzahl weiblicher Gewerkschaftsmitglieder und weiblicher Vertreterinnen in den Beschlussorganen nach sich gezogen. Bis 2006 sollen die Gewerkschaftsgremien zu einem Drittel mit Frauen besetzt sein. Die Geschlechterfragen werden in allen Schulungen des Gewerkschaftsverbands berücksichtigt und alle Mitgliedsorganisationen müssen einen Aktionsplan zur Förderung der Geschlechtergleichstellung umsetzen. Es wurden ein spezifischer nationaler Ausschuss, eine Koordinierungsstelle sowie ein Forum für Chancengleichheit eingerichtet. Obwohl Verbesserungen erzielt wurden, wurde die Ein-Drittel-Quote zur Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern in den Entscheidungsgremien nicht erreicht. Die Frauen sind in den Führungsetagen der Gewerkschaften immer noch unterrepräsentiert. Die Gewerkschaft führt an, dass es Belege dafür gäbe, dass sich die Kultur und Denkweisen geändert haben, was immerhin eine bemerkenswerte Entwicklung seit der erst vor kurzem erfolgten Einführung der neuen Politik sei. Ein weiterer belgischer Gewerkschaftsverband, **ABVV/FGTB**, hat sich seit 2002 auf ähnliche Weise für die Geschlechtergleichstellung eingesetzt. In **Rumänien** hat der Gewerkschaftsverband **BNS** an dem EU-Projekt „ESTHR - Die Stärkung der Rolle der Frau in der Gesellschaft“ mitgewirkt. Dabei ging es um die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den Gewerkschaften. Mit Hilfe eines Gleichstellungsnetzwerks sollen die Frauen bei der Unternehmensgründung unterstützt und allen ArbeitnehmerInnen aber insbesondere Frauen der Zugang zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung erleichtert werden. Das hat zu acht Gleichstellungseinrichtungen auf nationaler Ebene und zu Online-Support geführt.

23 Siehe: http://fc.runo.se/-jel/epsuGPG_2011/

24 Insgesamt machen die Frauen im Durchschnitt in der EU 23% der Gewerkschaftsmitglieder aus. Am höchsten ist der Frauenanteil in Finnland (74%) und Schweden (70%) und am niedrigsten in Estland und Litauen (10%) und Frankreich (8%). Die Gewerkschaftsmitgliedschaft spiegelt aber nicht die Tarifbindung wieder. In Frankreich beispielsweise ist die Gewerkschaftsmitgliedschaft gering, aber die Gewerkschaften sind in der Lage die Arbeitskräfte in hohem Maße zu mobilisieren. In Europa ist ein Rückgang der Mitgliederzahlen zu beobachten. Vor allem in den mittel- und osteuropäischen Ländern laufen den Gewerkschaften die Mitglieder davon. In Deutschland hat zum Beispiel der DGB 48% seiner Mitglieder seit dem Höchstwert von 1991 verloren. Im öffentlichen Sektor gibt es im Vergleich zum privaten Sektor einen hohen Organisationsgrad und die Frauen im öffentlichen Sektor sind eher Mitglied einer Gewerkschaft.

25 Der EGB Ratgeber „Von der Mitgliedschaft zur Führungsposition“ ist erhältlich unter: <http://www.etuc.org/publications/membership-leadership-advancing-women-trade-unions-resource-guide#Uzkcigo90x>

Die geschlechtsspezifische Folgenabschätzung der Tarifverträge

Einige Gewerkschaften haben sich auf die Überprüfung der Tarifverträge auf Geschlechtsneutralität und/oder Wirksamkeit gegen strukturelle Ungleichheiten konzentriert. Häufig ist das Bestandteil der Verpflichtung zum Gender Mainstreaming. Bevor die Verträge neuverhandelt oder aktualisiert werden, wird beispielsweise eine geschlechtsspezifische Folgenabschätzung vorgenommen. Das wurde zum ersten Mal von den **finnischen** Gewerkschaften im Jahr 2009 im **Tarifvertrag 2010-2012 für die Regierungsbediensteten** vorgeschlagen. In diesem Tarifvertrag wurde festgehalten, dass im Rahmen der geschlechtsspezifischen Folgenabschätzungen besonders die geschlechtsspezifischen Auswirkungen auf die Entlohnung und Arbeitszeitregelungen überprüft werden sollen. Zudem wurde eine geschlechtsspezifische Folgenabschätzung des Tarifvertrags 2010-2011 für die Angestellten im Gesundheitswesen, des Tarifvertrags des Hotel- und Gaststättengewerbes und des Tarifvertrags des Arbeitgeberverbands für Dienstleistungsbetriebe durchgeführt. Ein weiteres Beispiel ist eine Studie über „Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Tarifverträgen“, die vom Frauenausschuss der Gewerkschaft **PEO** in **Zypern** erstellt wurde. In der Studie werden die Inhalte der Tarifverträge auf ihren Beitrag zur Geschlechtergleichstellung in den Tarifverhandlungen überprüft.

Zahlreiche Gewerkschaften, die sich an der Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ beteiligt haben, gaben an, die Tarifverträge überprüfen und analysieren zu wollen. Das ist eine Möglichkeit, um vielversprechende Ansätze und interessante Lösungen zu verbreiten und eventuelle Lücken im Bereich der Geschlechtergleichstellung zu ermitteln. Die polnische Gewerkschaft **NSZZ Solidarnosc** plant dies in naher Zukunft zu tun und die Gewerkschaften in Finnland überprüfen die Tarifverträge derzeit auf ihren Geltungsbereich und die geschlechtsspezifische Entlohnung. Das unten in Kasten 7 angeführte Beispiel stammt von der **britischen** Gewerkschaft **TUC**, sie hat **Gleichstellungsaudits** durchgeführt.

Kasten 7: Die Gleichstellungsaudits der britischen Gewerkschaft TUC

Die Gleichstellungsaudits der Gewerkschaft TUC wurden seit 2003 alle zwei Jahre durchgeführt. Anhand dieser Audits wurde die Rolle der Gewerkschaften bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung auch im Rahmen der Tarifverhandlungen überprüft. Im Gleichstellungsaudit des Jahres 2012 (TUC 2012) wurden in erster Linie die Auswirkungen der Krise berücksichtigt. Es wurde festgestellt, dass die meisten Gewerkschaften „größere Schwierigkeiten bei den Verhandlungen hatten und im Bereich der Geschlechtergleichstellung kaum voranschreiten konnten“. Deshalb mussten die Gewerkschaften ihren Schwerpunkt verlagern. Dieser bestand nun darin, „die Geschlechtergleichstellung zu verteidigen und zu versuchen, gewisse Gruppen in diesen schwierigen Zeiten vor weiteren Nachteilen zu schützen“. Das Audit hat ergeben, dass zahlreiche Gewerkschaften die Geschlechtergleichstellung verteidigt haben, die Hälfte der Gewerkschaften hat für die VerhandlungsführerInnen Leitlinien erstellt, um sie bei den Verhandlungen über die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Entlassungen und Umstrukturierungen zu unterstützen. Außerdem haben sie Kampagnen aus der Gleichstellungsperspektive gegen Kürzungen durchgeführt. Das Audit aus dem Jahr 2012 hat auch ergeben, dass die Gewerkschaften sich nach wie vor für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen und das Thema weiterhin ganz oben auf der Verhandlungstagesordnung steht.

Interessant an den Gleichstellungsaudits der Gewerkschaft TUC ist, dass sie sich der zahlreichen Diskriminierungsgründe annehmen. Es wurde überprüft, inwiefern sich die Geschlechtergleichstellung auf die unterschiedlichen Gruppen ausgewirkt hat, wie etwa weibliche eingewanderte Arbeitskräfte, schwarze Arbeitskräfte oder Arbeitskräfte, die einer Minderheit angehören, behinderte Arbeitskräfte, ältere und jüngere Arbeitskräfte und LGBT-Arbeitskräfte, usw. Insgesamt hat das Audit ergeben, dass die Verhandlungen über die Vergütung und Beschäftigung von Frauen besonders erfolgreich waren, wenn es um Lohnaudits und die Beseitigung der geringen Vergütung in von Frauen dominierten Bereichen ging. Die Hälfte der Gewerkschaften - im Vergleich zu 30% im Jahr 2009 - hat in diesen Bereichen im Rahmen der Tarifverhandlungen positive Ergebnisse erzielt. Neun Gewerkschaften haben beispielsweise angegeben, dass sie sich mit den ArbeitgeberInnen im privaten Sektor über Lohnaudits einigen konnten.²⁶

²⁶ Siehe: <http://www.tuc.org.uk/equality-issues/equality-audit>

In **Italien** hat das Forschungsinstitut IHRES-CGIL der Gewerkschaft CGIL eine Studie durchgeführt (Leonardi und De Sario 2012), in der 50 Tarifverträge aus dem privaten und öffentlichen Sektor analysiert wurden. Die Studie veranschaulicht, dass die Tarifverträge für die Bildung gemeinsamer Ausschüsse der Sozialpartner – Ausschüsse für die Gleichstellung der Geschlechter – hilfreich waren, um die Verhandlungen über Chancengleichheit, die berufliche Weiterentwicklung von Frauen und die Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Die Ausschüsse für Chancengleichheit haben die Aufgabe, die Fortschritte im Bereich der Frauenerwerbstätigkeit zu überwachen und die positiven Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zu bewerten (über nationale Beobachtungsstellen). Ein gutes Beispiel ist der Tarifvertrag zwischen dem nationalen Gleichstellungsausschuss und dem Dienstleistungssektor. Dieser Tarifvertrag hat dazu geführt, dass ein Plan für die Analyse der Chancengleichheit erstellt, bewährte Verfahren verbreitet und Initiativen zur Überwindung der Diskriminierung am Arbeitsplatz – etwa bei Löhnen oder dem Zugang zu Fortbildungen – ergriffen wurden. Die Studie hat ergeben, dass der Anwendungsbereich der Tarifverträge auf Unternehmensebene im Vergleich zu dem der Tarifverträge auf sektoraler oder regionaler Ebene eher begrenzt ist. Und die Fakten belegen, dass die Gleichstellung der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie über die nationalen Tarifverträge am stärksten gefördert wurden. Die Studie der CGIL kommt zum Ergebnis, dass die Dezentralisierung der Tarifverhandlungen zugunsten von Tarifverhandlungen auf der Unternehmensebene, also auf der „untergeordneten Ebene“ gut sei, um über „weiche“ Bereiche zu verhandeln wie etwa die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine der größten Herausforderungen laut der CGIL-Studie ist, dass die Wirtschaftskrise viele Fortschritte im Bereich der Geschlechtergleichstellung, die von den Gewerkschaften erzielt wurden, ausgehebelt hat, da die Regierungen aufgrund der Krise auf dezentralisierte und individuelle Verhandlungen gedrängt haben, was vermehrt zu unsicherer Arbeit geführt hat.

Die Zertifizierungssysteme

Ein im Jahr 2008 geschlossener Tarifvertrag zwischen dem isländischen Gewerkschaftsbund und den ArbeitgeberInnen hat zum Aufbau eines freiwilligen Zertifizierungssystems für Entgeltgleichheit in den Unternehmen geführt – das **Managementsystem für Entgeltgleichheit**. Es sieht die Bereitstellung eines Systems zur Überwachung und Messung der Entgeltgleichheit sowie zur Berichterstattung über die Ergebnisse vor. Ziel ist es, die Unternehmen einerseits zu ermutigen, Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Leistung ihrer Managementsysteme für Entgeltgleichheit zu ergreifen. Und andererseits sicherzustellen, dass wirksame Methoden für die Festlegung der Vergütung umgesetzt werden. Ein solches System muss in allen Unternehmen unabhängig von der Größe, dem Tätigkeitsbereich und dem Geschlechterverhältnis eingeführt werden. Es wird ein Leitfaden zur beruflichen Einstufung/Arbeitsbewertung, Analyse der Gehälter und zu Gehaltstabellen zur Verfügung gestellt. Die Zertifizierung beruht auf einer objektiven Beschreibung aller Arbeitsplätze und es müssen Kriterien für die Arbeitsbewertung ausgearbeitet werden. Die Unternehmen werden nach Prüfung ihrer Maßnahmen und Pläne für Entgeltgleichheit und ihrer Lohnaudits zertifiziert.

Die Kampagnen der Gewerkschaften

Die Gewerkschaften einiger Länder (Österreich, Belgien, Deutschland, Tschechische Republik, Dänemark und Ungarn) veranstalten jedes Jahr den Tag für gleiches Entgelt. Die britische Gewerkschaft TUC und ihre Mitglieder führen Kampagnen für existenzsichernde Mindestlöhne und andere Kampagnen zu Themen, die in Verbindung mit der Geschlechtergleichstellung stehen wie etwa Teilzeitarbeit, Hausarbeit und geschlechtsbezogene Gewalt, durch. Zahlreiche Gewerkschaften unter anderem in Deutschland und Spanien berichten, dass sie sich schwerpunktmäßig für die Verringerung unsicherer Arbeitsverhältnisse einsetzen. Der spanische Gewerkschaftsbund CCOO gibt an, sich viele Jahre für die Verbesserung der Regulierung von Teilzeitarbeit, Saisonarbeit und befristeten Arbeitsverhältnissen stark gemacht zu haben. Das wurde vor allem mit Ausbruch der Wirtschaftskrise und Zunahme der unsicheren Arbeitsverhältnisse in Spanien unabdingbar.

Die belgischen Gewerkschaftsbünde **ABVV/FGTB**, **ACV/CSC** und **ACLVB/CGSLB** veranstalten zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Lohnungleichheiten seit 2006 jedes Jahr den Tag für gleiches Entgelt. Die Gewerkschaften nutzen diese besondere Veranstaltung, um der Öffentlichkeit ihre Forderungen nach gleicher Entlohnung, Chancengleichheit und gleichen Arbeitsbedingungen zu kommunizieren.²⁷ Der Gewerkschaftsbund ABVV-FGTB hat eine Broschüre („On en fait plus, on gagne moins que les hommes“) für den Tag für gleiches Entgelt entwickelt, in dem die Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Flexibilität der Arbeit und Entlohnung von Frauen hervorgehoben werden. Ziel ist es, bewährte Verfahren im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Unternehmen zu verbreiten. Die deutschen Gewerkschaften organisieren und beteiligen sich seit 2009 jedes Jahr am nationalen Tag für gleiches Entgelt.²⁸ Vor kurzem hat die Abteilung Gender Mainstreaming des DGB eine Kampagne mit dem Namen „Recht auf mehr!“ durchgeführt, die Veranstaltungen zur Sensibilisierung für Geschlechtergleichstellung nach sich zog.

27 Für weitere Informationen siehe: <http://www.vrouwenloonwijzer.be/home> und <http://www.equalpayday.be>

28 Siehe zum Beispiel: <http://frauen.dgb.de/themen/++co++ccd7daec-93cf-11e3-ba72-52540023ef1a> und <http://www.igmetall.de/equal-pay-day-2014-13372.htm>

Zahlreiche Gewerkschaften setzen sich aktiv für die Geschlechtergleichstellung ein und tun alles in ihrer Macht stehende, um Einfluss auf die Rechtsvorschriften für die Gleichstellung der Geschlechter, Tarifverhandlungen und Beschäftigung zu nehmen. In einigen Fällen hat das zur Mitarbeit in dreigliedrigen nationalen Beschäftigungs-, Arbeits- und Geschlechtergleichstellungsstellen geführt. **Knapp ein Drittel der Gewerkschaften, die sich an der Umfrage beteiligt haben, gaben an, sich direkt bei der Regierung für bessere Rechtsvorschriften im Bereich der Geschlechtergleichstellung eingesetzt zu haben.** Aber einige Gewerkschaften berichten auch, dass die zuständigen Referate häufig nicht Willens seien, diese Fragen ernst zu nehmen. Die Gewerkschaften in Belgien, Schweden, Finnland und Österreich hatten Erfolgsgeschichten zu vermelden. Zum Beispiel haben sich die finnischen Gewerkschaften erfolgreich für die Überarbeitung einer Rechtsvorschrift eingesetzt, die 2014 in Kraft tritt. Sie umfasst eine verbesserte Umsetzung der Gleichstellungspläne und Arbeitsbewertungen in den Unternehmen. Eine weitere Erfolgsgeschichte stellt die Abänderung der nationalen Rechtsvorschrift für Elternurlaub dar, die der soziale Dialog durchsetzen konnte und die 2014 in Kraft tritt.

Die Gewerkschaften, die sich für bessere Rechtsvorschriften für Entgeltgleichheit und die Gleichstellung der Geschlechter eingesetzt haben, richteten ihr Augenmerk vor allem auf die Rolle der Sozialpartner bei der Verringerung der Lohnungleichheiten über Tarifverhandlungen. In **Deutschland** hat sich beispielsweise der **DGB** für eine Rechtsvorschrift für Entgeltgleichheit durch Lohntransparenz eingesetzt. Sie soll dazu führen, dass in allen Unternehmen und im öffentlichen Dienst der gleiche Ansatz zur Ermittlung von geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten verfolgt wird. Der DGB betont, dass die Rechtsvorschrift auch die direkten (ein Mann verdient mehr als eine Frau in der gleichen oder einer vergleichbaren Position) und indirekten Diskriminierungen (wenn die Wertschätzung der Arbeit eines Mannes höher ist als für die einer Frau) umfassen müsse.

Die Gewerkschaften in **Großbritannien, Österreich und Deutschland** haben sich für Mindestlöhne eingesetzt. Der DGB hat sich beispielsweise für einen nationalen Mindestlohn von 8,50 EUR pro Stunde in allen Tarifverträgen und die Abschaffung der Minijobs eingesetzt. Diese Jobs beruhen auf einem ganz speziellen Arbeitsvertrag. Die ArbeitgeberInnen müssen keine Steuern zahlen und die ArbeitnehmerInnen sind weder Kranken- noch Rentenversichert. Die Minijobs werden überwiegend von Frauen ausgeübt und die berufliche Weiterentwicklung ist ungemein begrenzt. Die IG Metall für hat sich für eine neue Arbeitsmarktorganisation eingesetzt. Sie umfasst die Einführung eines Mindestlohns für alle Arbeitskräfte auch die Leiharbeiter. Ziel ist die Einführung eines Mindestlohns von 8,50 pro Stunde bis 2015. In Deutschland sind über 7 Mio. Menschen in Niedriglohnsektoren angestellt; Es handelt sich meistens um Minijobs, die zu zwei Dritteln von Frauen ausgeübt werden. Die Initiative der IG Metall für die gleiche Entlohnung von Leih- und Zeitarbeitern „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ traf in der Öffentlichkeit auf breite Zustimmung. Die Initiative wurde als Folge der Zunahme von Leiharbeit in Deutschland und der Befürchtung der IG Metall, dass Leiharbeit dauerhafte Arbeitsverhältnisse ersetzen würde, durchgeführt.

Zahlreiche Gewerkschaften geben an, dass sie sich auch im Bereich der geschlechtsbezogenen Gewalt und sexuellen Belästigung in den Unternehmen engagiert haben. Darüber haben die Gewerkschaften in Frankreich und Belgien berichtet. Dieser Bereich ist angesichts der Tatsache, dass die **IAO eine Konvention über geschlechtsbezogene Gewalt am Arbeitsplatz** verabschieden möchte und auch der IGB in diesem Bereich Aktionen²⁹ durchführt von großem Interesse. Die Gewerkschaften in Frankreich haben betont, dass die Ratifizierung der Konvention zu den Rechten von Hausangestellten der IAO unabdingbar sei.

5.4 SCHLUSSFOLGERUNG

Dieser Abschnitt hat sich mit den unterschiedlichen Maßnahmen der Gewerkschaften im Bereich der Geschlechtergleichstellung befasst. Ziel dieser Maßnahmen war es, über Tarifverträge, die geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten zu verringern. Das hat dazu geführt, dass die Gewerkschaften einerseits Initiativen entwickelt haben, um die Geschlechtergleichstellung im Rahmen der Verhandlungen zu fördern und andererseits den Tarifverhandlungsteams die Mittel an die Hand gegeben haben, um Geschlechterfragen in den Tarifverhandlungen berücksichtigen zu können. Es wurden zum einen Beispiele von Leitlinien, Checklisten, Zertifizierungssystemen und Schulungen angeführt, die von den Gewerkschaften zur Förderung der Verhandlungen über die Geschlechtergleichstellung entwickelt und durchgeführt wurden. Und zum anderen spezifische Projekte und Kampagnen der Gewerkschaften zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten beschrieben.

29 Siehe: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/stop_violence_en.pdf

ABSCHNITT 6: SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

6.1 SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die aus der Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ des EGB gewonnenen Erkenntnisse und die Beiträge der Mitglieder aus ganz Europa auf den Seminaren in Paris, Stockholm, Sofia und Brüssel und der europäischen Konferenz in Vilnius, veranschaulichen, dass Tarifverhandlungen ein unabdingbarer Mechanismus zur Verringerung der Entgeltdiskriminierung sind. Dieser Bericht hat dennoch auch deutlich gemacht, dass trotz der erzielten Ergebnisse in diesem Bereich noch viele Probleme bei der vollständigen Integration von geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten in Tarifverhandlungen und der Berücksichtigung des strukturellen Lohngefälles bestehen. Viele dieser Probleme bestanden bereits vor der Krise, haben sich aber mit Ausbruch der Krise im Jahr 2008 noch weiter verschärft.

Die Gewerkschaften können bei der Behebung tief verwurzelter struktureller geschlechtsspezifischer Ungleichheiten eine wichtige Rolle einnehmen. Allerdings erfordert die Krise neue Ansätze für eine bessere Integration der Geschlechterfragen in die Strategien, Maßnahmen und Initiativen der Gewerkschaften (Briskin 2014). Daneben besteht noch die Befürchtung, dass die Verfahren für die wirtschaftliche Steuerung der EU die Tarifverhandlungen, Lohnfestsetzung und Gleichstellung der Geschlechter untergraben. Die Empfehlungen des Europäischen Semesters zur Dezentralisierung der Tarifverhandlungen, Lohnmäßigung und Koppelung der Löhne an die Produktivität werden sich unweigerlich auf die Autonomie der Tarifverhandlungen auswirken und die Kapazitäten der Gewerkschaften, Verhandlungen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zu führen, beeinträchtigen. Es ist nicht nur so, dass diese Übergriffe die Autonomie der Tarifverhandlungen und Lohnfestsetzung verringern. Es wird in Zukunft auch wichtig sein, diesen Problemen mit einer Strategie zu begegnen, die für die Geschlechtergleichstellungsfrage sensibilisiert, die strukturellen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten berücksichtigt und auch den geschlechtsspezifischen Folgenabschätzungen der makroökonomischen Maßnahmen mehr Aufmerksamkeit schenkt.

Dieser Bericht veranschaulicht, dass die Wirtschaftskrise negative Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Entlohnung von Frauen hatte und die Kapazitäten der Gewerkschaften, über geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten zu verhandeln, eingeschränkt hat. Die Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ des EGB hat ergeben, dass:

- ▶ Zwei Drittel der Befragten von Lohnkürzungen, Lohnstopps und Lohnmäßigung berichteten.

- ▶ Lohnkürzungen, Lohnstopps und Lohnmäßigung vor allem im öffentlichen Sektor vorgenommen wurden und überwiegend Frauen betrafen.
- ▶ Die Anzahl der durchgeführten spezifischen Maßnahmen zur Behebung von geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten während der Krise abgenommen hat und die Gewerkschaften größere Schwierigkeiten hatten, die ArbeitgeberInnen von der Berücksichtigung der Geschlechterfragen bei den Verhandlungen zu überzeugen.
- ▶ Viele Gewerkschaften trotz des feindlichen Verhandlungsklimas versuchen, die Geschlechtergleichstellung und das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Auge zu behalten.
- ▶ Sich das aufgrund des Trends hin zur Aufsplitterung, Dezentralisierung und Schwächung der Tarifbindung besonders in den Ländern die von der Krise am stärksten getroffen wurden noch verstärkt hat.
- ▶ In den meisten Ländern keine Folgenabschätzung der Sparmaßnahmen und Lohnkürzungen durchgeführt und darüber sehr häufig ohne Einbeziehung der Gewerkschaften entschieden wurde.

Die Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ des EGB hat ergeben, dass es sowohl positive als auch negative Entwicklungen in den Tarifverhandlungen zur Verringerung der Lohnunterschiede gab. Wie in Abschnitt 2 dargestellt wurde, hat die Wirtschaftskrise nicht nur zu einer Untergrabung der Tarifautonomie geführt, sondern auch noch bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten verschärft. Häufig wurde es versäumt, die politischen Maßnahmen zur Behebung der Krise auf ihre Auswirkungen zu prüfen. Es wurde nicht ausreichend berücksichtigt, dass Sparmaßnahmen und Lohnkürzungen die Frauen besonders schwer getroffen haben. Am wichtigsten ist aber, dass es für die Gewerkschaften aufgrund der Krise schwieriger ist, die VerhandlungsführerInnen der Gewerkschaften und die ArbeitgeberInnen davon zu überzeugen, die geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten mit in die Tarifverhandlungen aufzunehmen und geschlechtssensible Tarifverträge abzuschließen.

Die Probleme im Zusammenhang mit der Lohntransparenz und der mangelnde Zugang zu nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten, behindern die Gewerkschaften ernsthaft in ihren den Verhandlungen über Lohnungleichheiten.

Wie Abschnitt 3 zu entnehmen ist, können die Gewerkschaften ihrer Aufgabe deshalb in den Tarifverhandlungen nicht in vollem Umfang nachkommen und es schränkt sie darin ein, die komplexen Fragen in Zusammenhang mit der Unterbewertung der Arbeit und Fähigkeiten von Frauen anzugehen und Kriterien für die Sicherstellung der gleichen Entlohnung für gleichwertige Arbeit zu ermitteln. Die Umfrage hat ergeben, dass es bedeutende Unterschiede im Zusammenhang mit der Qualität und der Quantität der nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten zur Unterstützung der Verhandlungen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten gibt. In einigen Ländern (z.B. Österreich, Belgien, Dänemark und Frankreich) sind nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten rechtlich vorgeschrieben, in anderen Ländern dagegen (z.B. Norwegen, Schweden, Finnland und Island) sind nationale und branchenbezogene Daten Teil der Tarifverhandlungen. Die aus der Umfrage gewonnenen Erkenntnisse belegen, dass sich die Qualität der Daten verbessert, wenn sie gemeinsam von den Sozialpartnern besprochen und analysiert werden.

In Abschnitt 4 wurde eine ganze Reihe von Tarifverträgen analysiert und die wichtigsten Erkenntnisse aus der Umfrage des EGB sind:

- ▶ Die meisten Verträge umfassen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Fortbildungen und berufliche Weiterentwicklung sowie Lohnzuwächse für geringverdienende Arbeitskräfte.
- ▶ Andere Verhandlungsbereiche waren Transparenz der Entlohnungssysteme/beruflichen Einstufungssysteme, Gehaltserhöhungen für Frauen in von Frauen dominierten Sektoren, größere Wertschätzung der Arbeit von Frauen über Arbeitsbewertungen, Umsetzung von Lohnübersichten/Lohnaudits und geschlechtssensible leistungsbezogene Vergütung.
- ▶ Einige Tarifverträge umfassen ganz spezifische Themen wie etwa Lohnaudits/Einkommensberichte, berufliche Einstufungen/Arbeitsbewertungen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Fortbildungen oder die berufliche Weiterentwicklung.
- ▶ Andere wiederum decken ein weites Spektrum von Themen ab, die sich indirekt auf die Lohnungleichheiten auswirken.

Trotz der doch bedeutenden Anzahl von Tarifverträgen, die die Verringerung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten beinhalten, wird aus der Umfrage ersichtlich, dass einige Länder in den Tarifverträgen keine Vorkehrungen für die Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten getroffen haben. Entweder aus Mangel an Engagement oder aufgrund mangelnder Kapazitäten oder weil das schlechte Verhandlungsklima es nicht erlaubt hat, für die Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten einzutreten. Desweiteren ist festzustellen, dass nach wie vor in den Tarifverträgen höhere Lohnzuwächse für Männer in von Männern dominierten Sektoren vorgesehen sind. Das hatte zur Folge, dass die Gewerkschaften ihre Strategien nochmal überprüft haben und sich in den Tarifverhandlungen für Lohnerhöhungen für Frauen in von Frauen dominierten Sektoren eingesetzt haben.

Ziel dieser Vorgehensweise ist es, die Lohnungleichheiten zwischen den Sektoren auszugleichen und/oder zu prüfen, inwiefern die strukturellen Ungleichheiten und nicht vergüteten Betreuungspflichten der Frauen in den neuen Tarifverträgen berücksichtigt werden könnten.

6.2 EMPFEHLUNGEN

Die unten dargestellten Empfehlungen beruhen auf den Erkenntnissen, die über die im Rahmen des Projekts „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ durchgeführten Aktivitäten und Diskussionen gewonnen wurden. Das bedeutet, dass die Diskussionen während der vier Seminare (Paris, Stockholm, Sofia und Brüssel) und die europäische Konferenz in Vilnius am 5.-6. November 2013 in diesem Bericht berücksichtigt wurden.

Die Empfehlungen an die Gewerkschaften auf nationaler Ebene

- ▶ Die Rolle der Tarifverhandlungen bei der Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten sollte auf allen Ebenen (national, sektoral und auf Unternehmensebene) gestärkt werden. Der Schwerpunkt sollte auf branchenbezogene Tarifverhandlungen gelegt werden. Und eine Dezentralisierung und Aufsplitterung sollte vermieden werden. Branchenbezogene Tarifverträge sollten gefördert werden, da sie einen wichtigen Rahmen für die Gleichstellung der Geschlechter in einem Sektor auf Grundlage gemeinsamer Absprachen darstellen könnten. Auf Unternehmensebene sollten sich die Gewerkschaften auf eine gemeinsame Position einigen, um die ArbeitgeberInnen davon zu überzeugen, die Gleichstellung der Geschlechter ernst zu nehmen. Das könnte auch beinhalten, dass der Geschäftsnutzen der Gleichstellung in den Vordergrund gerückt wird.
- ▶ Die Gewerkschaften sollten die Regierungen davon überzeugen, geschlechtsspezifische Folgenabschätzungen der Krise und Sparmaßnahmen vorzunehmen. So könnten die strukturellen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, die schwächere Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und das weiterhin bestehende geschlechtsspezifische Lohngefälle besser Berücksichtigung finden.
- ▶ Die Gewerkschaften sollten Gender-Mainstreaming-Instrumente entwickeln und sich dazu verpflichten, geschlechtsspezifische Folgenabschätzungen durchzuführen. So könnten sie überprüfen, ob die Tarifverträge geschlechtsneutral sind oder unbeabsichtigte geschlechtsspezifische Auswirkungen haben. In diesem Zusammenhang sollten die Gewerkschaften auch ermutigt werden, Gender-Mainstreaming-Strategien und Leitlinien mit Kriterien für die geschlechtsspezifischen Folgenabschätzungen der Tarifverträge zu entwickeln.

- ▶ Bei der Integration des Gender Mainstreamings in alle Verhandlungen und Tarifverträge sollte im Mittelpunkt stehen:
 - Die berufliche Segregation und Unterbewertung der Arbeit von Frauen;
 - Die Berücksichtigung des Elternurlaubs bei Lohnerhöhungen und Rentenansprüchen;
 - Die Rechte der Teilzeitkräfte und Frauen in unsicheren Arbeitsverhältnissen;
 - Die Fortbildungen und beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten von Frauen, insbesondere in Teilzeit und mit flexiblen Arbeitszeiten;
 - Die Erhöhung der Entlohnung geringverdienender Frauen, in Sektoren, in denen Frauen überwiegen, über die Einführung eines Mindestlohns;
 - Die geschlechtsbezogene Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
- ▶ Für die Sozialpartner sollten spezifische Instrumente und geschlechtsneutrale Kriterien für die Arbeitsbewertungen entwickelt werden und zwar am besten in Zusammenarbeit mit den Regierungen. Damit sollten spezifische Leitlinien zur Umsetzung geschlechtsneutraler Kriterien und Durchführung gleichwertiger Bewertungen in den Tarifverhandlungen einhergehen, um der Unterbewertung der Arbeit von Frauen entgegenzuwirken.
- ▶ Ein strategischer Schwerpunkt der Gewerkschaften sollte die berufliche Segregation darstellen, die über größere Lohnerhöhungen für geringverdienende Arbeitskräfte, vor allem in von Frauen dominierten Sektoren, beseitigt werden sollte. Das sollte auf einer Strategie zur Ausgleichung der Lohnunterschiede zwischen den von Frauen und den von Männern dominierten Sektoren beruhen.
- ▶ Die Gewerkschaften sollten ihr Augenmerk auf die Erhöhung des Mindestlohns richten. Denn die Fakten belegen, dass das in Niedriglohnsektoren ein wichtiges Werkzeug zur Schließung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles darstellt. Die ArbeitgeberInnen sollten verpflichtet werden, Analysen des Mindestlohns durchzuführen und zwar in der Art, dass sie von den Gewerkschaften in Tarifverhandlungen genutzt werden können.
- ▶ Besondere Berücksichtigung sollten die Auswirkungen der geringen Entlohnung und des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf die Rentenansprüche finden. Das ist besonders wichtig für die Frauen, die in Teilzeit arbeiten oder einen Minijob ausüben. Rentenbeiträge und –ansprüche sollten auch während des Elternurlaubs Fortbestand haben.
- ▶ Es ist eine bessere Datentransparenz notwendig, damit die Gewerkschaften in der Lage sind, mit den Regierungen oder ArbeitgeberInnen zu verhandeln. Die VerhandlungsführerInnen sollten das Recht haben, nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten anzufordern und an der Auswertung der Daten mitzuarbeiten. Die ArbeitgeberInnen sollten verpflichtet werden, für die ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten – nicht nur über das Grundgehalt sondern auch über Elemente wie Prämien, Überstunden und andere Leistungen - bereitzustellen. Das sollte die Grundlage für die Einigung über die Geschlechtsneutralität der beruflichen Einstufungssysteme sein.
- ▶ Die Gewerkschaften sollten sich weiter bei den Regierungen und der EU für obligatorische Lohnaudits in den Unternehmen einsetzen. Die Kriterien, der Inhalt und die Umsetzung sollten in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und falls notwendig über Tarifverträge auf sektoraler Ebene festgelegt werden. Die Aktionspläne für Geschlechtergleichstellung sollten zur Beseitigung nicht gerechtfertigter geschlechtsspezifischer Lohnungleichheiten durchgeführt werden. Sie sollten Lösungen und die Überwachung der Ergebnisse beinhalten. Die Gewerkschaften sollten sowohl die ArbeitgeberInnen als auch die Regierungen ersuchen, die Transparenzempfehlungen der Europäischen Kommission (2014) umzusetzen.
- ▶ Die Gewerkschaftsverbände sollten in Zusammenhang mit den Tarifverhandlungen zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten auf Branchen- und Unternehmensebene alle Möglichkeiten für eine bessere Koordination ihrer Anstrengungen prüfen.
- ▶ Die Gewerkschaften müssen den Geschlechterstereotypen und den kulturell tief verwurzelten Vorstellungen von der Frauen- und Männerarbeit mehr Aufmerksamkeit schenken. Es sollte genau analysiert werden, inwiefern sich das auf die Wertschätzung der Arbeit von Frauen und die geringe Entlohnung von Frauen auswirkt. Das ist unabdingbar, um der beruflichen Segregation ein Ende zu bereiten. Das erfordert auch eine stärkere Berücksichtigung der Auswirkungen der Betreuungspflichten von Frauen auf die Entlohnung oder das berufliche Vorankommen, damit sie nicht benachteiligt werden. Wichtig ist es, für ein Klima ausgewogener Verteilung der Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern zu sorgen. Das umfasst sowohl den Elternurlaub als auch die Verpflichtung, Dienste zur Kinderbetreuung und zur Betreuung von Älteren bereitzustellen.
- ▶ Die Gewerkschaften sollten in regelmäßigen Abständen Schulungen für die VerhandlungsführerInnen, Mitglieder der Tarifverhandlungsteams, VertreterInnen und Betriebsräte organisieren, zu den Themen Gender Mainstreaming, geschlechtsneutrale Kriterien für die Verhandlungen, in den Verhandlungen zu berücksichtigende Dinge und Verhandlungen zur Verringerung der Lohnunterschiede.
- ▶ In den Tarifverhandlungsteams muss ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen vorherrschen und die Gewerkschaften müssen Strategien und Maßnahmen zur Sicherstellung einer gleichen oder proportionalen Vertretung von Frauen und Männern gemäß den Empfehlungen des EGB aus dem Jahr 2010 ergreifen.

Die Empfehlungen an den EGB

Der EGB muss weiter politische Impulse geben und sich dazu verpflichten, die in der Entschließung zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle des EGB aus dem Jahr 2008 für die Tarifverhandlungen festgehaltenen Prioritäten umzusetzen.

- ▶ Auf Grundlage dieser Studie und Empfehlungen und der Diskussionen im Rahmen des Projekts „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ sollte der EGB eine überarbeitete Entschließung zur Entgeltgleichheit und Lohntransparenz ausarbeiten und vor dem Kongress des EGB im Jahr 2015 annehmen. Das würde dann eine Neufassung der Entschließung aus dem Jahr 2008 unter Berücksichtigung der Wirtschaftskrise darstellen.
- ▶ Innerhalb des EGB und der europäischen Gewerkschaftsverbände sollten die Mitglieder über kohärente Maßnahmen und der strategischen Zusammenarbeit zwischen den Ausschüssen „Tarifverhandlungen“ und „Geschlechtergleichstellung“ diskutieren. Das gilt auch für den Tarifverhandlungsausschuss des EGB, der die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede überwachen und die gute Zusammenarbeit mit dem Frauenausschuss fortsetzen sollte, damit sie gemeinsam Maßnahmen und Aktivitäten zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede erarbeiten.
- ▶ Der EGB und seine Mitglieder sollten die Umsetzung der Empfehlungen zur Lohntransparenz der Europäischen Kommission (2014) überwachen und alles in ihrer Macht stehende tun, damit nationale Aktionen³⁰ in den vier vorgeschlagenen Bereichen umgesetzt werden. Wobei hier die Bedeutung der Tarifverträge und die Einbindung der Sozialpartner von größter Bedeutung sind.
- ▶ Der EGB sollte seinen Mitglieder unterstützend zur Seite stehen, indem er Leitlinien zur Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in den Tarifverhandlungen bereitstellt, einschließlich Leitlinien zu Themen, die in den Tarifverträgen festgehalten werden müssen, um die Lohnungleichheiten zu verringern, wie etwa Transparenz der nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten, geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungen und berufliche Einstufungen. In diesem Zusammenhang ist die Erstellung von Leitlinien auf Grundlage bewährter Verfahren für die Verhandlungsteams ganz wichtig (sie sollten praktische Tipps und Strategien für die Erhebung von nach Geschlechtern aufgeschlüsselter Daten, geschlechtsneutrale berufliche Einstufungs- und Arbeitsbewertungssysteme, geringe Vergütung und Unterbewertung der Arbeit von Frauen beinhalten).

30 Die vier Bereiche sind: i) den Arbeitnehmern den Zugang zu Informationen über alle nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Lohnaspekte vor dem Hintergrund der gleichen Entlohnung für gleiche und gleichwertige Arbeit zu gewähren; ii) Große und mittlere Unternehmen sollten ersucht werden, regelmäßig über das Durchschnittsgehalt von Frauen und Männern zu berichten; iii) In großen Unternehmen sollten in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern Lohnaudits durchgeführt werden, in denen auch die Arbeitsbewertungssysteme der Unternehmen Berücksichtigung finden; iv) Die Themen Entgeltgleichheit und Lohnaudits sollten in die Tarifverhandlungen aufgenommen werden.

- ▶ Das Instrumentarium des EGB für die Koordinierung der Tarifverhandlungen und Löhne sollte auch ein Kapitel über die Beseitigung und Auswertung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf europäischer Ebene und über die Entwicklung von Strategien zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles durch Tarifverhandlungen enthalten.
- ▶ Die GewerkschaftsvertreterInnen müssen im Bereich der Geschlechtergleichstellung geschult werden, um auf ihre Rolle in den Tarifverhandlungen vorbereitet zu sein und dafür sorgen zu können, dass die Förderung der Geschlechtergleichstellung in den Tarifverträgen festgehalten wird. Dafür könnte das ETUI Sorge tragen und spezifische Schulungen und Arbeitsmaterial entwickeln, in denen der Schwerpunkt auf die Tarifverhandlungsstrategien zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten gelegt wird. Das ETUI sollte außerdem ein Programm für die Schulung der Ausbilder ins Leben rufen und hierfür auch Arbeitsmaterial zu Tarifverhandlungen und geschlechtsspezifischen Lohngefälle bereitstellen.
- ▶ Der EGB sollte die Mitglieder weiterhin über die Entwicklungen auf dem Laufenden halten und sich bei der Europäischen Kommission dafür einsetzen, dass den negativen Auswirkungen auf die Lohnfestsetzung in den Tarifverhandlungen z.B. der länderspezifischen Empfehlungen für einige Länder entgegengewirkt wird. Der EGB sollte weiterhin regelmäßig die länderspezifischen Empfehlungen auf ihre Auswirkungen auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle überprüfen.
- ▶ Der EGB sollte sich bei der Europäischen Kommission ganz stark dafür einsetzen, dass in den länderspezifischen Empfehlungen das Ziel der Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles festgehalten wird und die Gleichstellung der Geschlechter bei der Umsetzung der europäischen Ziele bis 2020 stärkere Berücksichtigung findet.
- ▶ Die Empfehlungen dieses Berichts sollten dem Exekutivausschuss des EGB vorgelegt werden; Dadurch würde sichergestellt, dass diese Fragen von den Gewerkschaftsführern diskutiert und als Grundlage für die Strategien zur Beeinflussung der Tarifverhandlungen herangezogen werden.

ANHANG 1: Die an der Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ beteiligten Gewerkschaften

Gewerkschaftsverbände		Gewerkschaften	
Österreich	OGB	Österreich	PRO-GE
Belgien	ABVV/FGTB	Belgien	ABVV/FGTBH Hafearbeiter
Belgien	ACV/CSC	Tschechische Republik	OS KOVO
Belgien	ACLVB/CGSLB	Kroatien	SMH-IS
Bulgarien	CITUB/KNBS	Dänemark	HK
Bulgarien	PODKREPA	Frankreich	FO Métaux
Zypern	SEK	Lettland	Lettische Bildungsgewerkschaft
Zypern	DEOK	Norwegen	NITO
Tschechische Republik	CMKOS	Norwegen	Bildungsgewerkschaft
Dänemark	LO-DK	Slowenien	SKEI
Estland	EAKL	Spanien	UGT-MCA
Frankreich	CFDT	Schweden	IF Metall
Frankreich	CGT	Großbritannien	NUT
Frankreich	FO		
Finnland	AKAVA	Europäische Gewerkschaftsverbände	
Deutschland	DGB	ETUCE	
Ungarn	ASZSZ	EGÖD	
Ungarn	LIGA		
Ungarn	MSZOSZ		
Island	ASI		
Irland	ICTU		
Italien	UIL		
Lettland	LBAS		
Liechtenstein	LANV		
Litauen	LTUC		
Norwegen	LO-N		
Polen	NSZZ-Solidarnosc		
Portugal	CGTP		
Rumänien	BNS		
Spanien	CCOO		
Spanien	UGT-E		
Schweden	LO-S		
Schweiz	SGB-USS		
Türkei	HAK-ISİ		

ANHANG 2: Die Antworten auf die Frage nach den Auswirkungen der Krise auf die Tarifverhandlungen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten der Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ des EGB

Österreich
ÖGB, PRO-GE

Lohnkürzungen, Lohnmäßigung und Lohnstopps

Die Gewerkschaften in Österreich geben an, bedeutende Lohnkürzungen verhindert zu haben. Die Vereinbarungen über Kurzarbeit, auf die sich die Sozialpartner geeinigt haben und die 2009 in Kraft getreten sind haben sich überwiegend auf die in der Fertigung tätigen Männer ausgewirkt. In den letzten drei Jahren konnten durch Vereinbarungen über Kurzarbeit und verbesserte Qualifizierungsmaßen für die ArbeitnehmerInnen zahlreiche Arbeitsplätze in allen Sektoren gerettet werden. Im Jahr 2013 wurden im öffentlichen Sektor Lohnstopps für Beamte auf Bundesebene eingeführt. Nach den Verhandlungen mit den Gewerkschaften wurde statt Lohnstopps eine Lohnmäßigung für einige Bedienstete in den Gemeinden eingeführt. Im Jahr 2014 wurde eine weitere Lohnmäßigung statt Lohnstopps für den öffentlichen Sektor ausgehandelt.

Auswirkungen auf die Verhandlungen

Die Wirtschaftskrise hat sich negativ auf das Tarifverhandlungsklima ausgewirkt. Einige weniger gut organisierte Branchen mussten eine vorübergehende Lohnmäßigung hinnehmen.

Auswirkungen auf die Frauen

Im Jahr 2010 hat der Verlust von Vollzeitstellen überwiegend Frauen getroffen und es wurde ein erheblicher Anstieg der Teilzeitarbeit und atypischen Arbeitsverhältnisse als Ersatz für Vollzeitarbeit beobachtet. Im Jahr 2008 arbeiteten 41,5% der Frauen in Teilzeit, im Jahr 2012 hatte sich der Anteil auf 44,9% erhöht. Das hatte negative Auswirkungen auf das Einkommen der Frauen. Die Gewerkschaften in Österreich berichten, dass die Vereinbarungen der Sozialpartner und die neuen Initiativen der Regierungen die Auswirkungen der Krise auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle abgefedert haben könnten. Die nationalen Daten zeigen, dass sich das Lohngefälle geringfügig von 24% im Jahr 2009 auf 23,7% im Jahr 2010 verringert hat.

Belgien

ABVV/FGTB,
ACV-CSC,
SGSLB

Lohnkürzungen, Lohnmäßigung und Lohnstopps

Die automatischen Lohnerhöhungen, die darin bestehen, dass die Löhne automatisch an die Lebenshaltungskosten angepasst werden, wurden durch die von der Regierung 2011 auferlegten Lohnstopps unterbunden. Seit 1996 gibt es in Belgien ein neues Gesetz über Lohnmäßigung. Für die Jahre 2011-2012 hat die Regierung einen maximalen Lohnzuwachs von 0,3% und für die Jahre 2013-2014 Lohnstopps festgelegt. Der Gewerkschaftsbund ABVV/FGTB hat sich gegen die Schlussfolgerung der Regierung, die Lohnstopps hätten keine Auswirkungen auf die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, ausgesprochen. Die Gewerkschaften haben angegeben, dass es wahrscheinlich aufgrund der Lohnstopps für die nächsten zwei Jahre, sehr schwierig sein wird, im Zusammenhang mit den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden Lohnerhöhungen durchzusetzen.

Auswirkungen auf die Verhandlungen

Alle zwei Jahre werden in Belgien branchenübergreifende Tarifverträge abgeschlossen, aber 2011 haben viele große Unternehmen keine Verträge unterzeichnet. Im Allgemeinen sind die Gewerkschaften der Ansicht, dass sich die Krise negativ auf die Verhandlungen ausgewirkt habe.

Auswirkungen auf die Frauen

Die leichte Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Belgien wird darauf zurückgeführt, dass während der Krise die Arbeitsplätze der Männer am häufigsten von Streichungen und Lohnkürzungen betroffen waren. Die Gewerkschaften sind davon überzeugt, dass die Rechtsvorschrift vom 22. April 2012 (siehe Abschnitt 3) in Zukunft erheblich zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beitragen werde.

Bulgarien

CITUB,
PODKREPA

Lohnkürzungen, Lohnmäßigung und Lohnstopps

Seit 1997 werden harte Sparmaßnahmen umgesetzt. Im Land gibt es Armut und Stagnation und es ist nicht einfach, nachhaltige Lösungen zu finden. Im öffentlichen Sektor wurden für vier Jahre Lohnstopps festgelegt (2009-2012). Es gab Lohnerhöhungen für Beamte, aber nicht für die anderen Angestellten im öffentlichen Sektor. Im privaten Sektor haben die geringverdienenden Arbeitskräfte als erstes ihre Arbeit verloren. Deshalb hat sich das Durchschnittsgehalt während der Krise erhöht. Obwohl es in den letzten drei Jahren einen Lohnzuwachs von 27,8% gab, sind die Gehälter in Bulgarien im europäischen Vergleich am niedrigsten.

Auswirkungen auf die Verhandlungen

Die Verhandlungen sind im Vergleich zu früher aufgesplittert. Das hat zur Folge, dass es auf den unterschiedlichen Ebenen auch in den Unternehmen Verhandlungen gibt. Es gibt in den Unternehmen ganz unterschiedliche Verhandlungsweisen, was in den Unternehmen zu Verwirrung und großen Unterschieden geführt hat. Seit drei Jahren werden die Löhne nicht mehr an die Lebenshaltungskosten gekoppelt und wurden also nicht erhöht. Die ArbeitgeberInnen haben unterschiedliche Taktiken genutzt, um die Unterzeichnung der Verträge hinauszuzögern und sie stellen auch weniger Informationen für die Tarifverhandlungen bereit. Ein weiteres Problem ist, dass sobald ein Tarifvertrag ausgelaufen ist, die ArbeitgeberInnen sich weigern den Tarifvertrag fortzusetzen. –Das hat sich besonders auf Sektoren ausgewirkt, in denen Frauen überwiegen, wie etwa dem Dienstleistungssektor. Beide Gewerkschaftsverbände befürchten, dass die Einkommen noch weiter gekürzt werden und über die Tarifverträge keine Erhöhungen über den gesetzlichen Mindestlohn durchgesetzt werden können. Im öffentlichen Sektor haben sich die ArbeitgeberInnen geweigert, Tarifverträge abzuschließen.

Auswirkungen auf die Frauen

Die Krise hat sich am schwersten auf die Löhne der Frauen ausgewirkt und die Gewerkschaften berichten, dass Armut und Arbeitslosigkeit unter Frauen zugenommen haben.

<p>Kroatien SMH-IS</p>	<p>Lohnkürzungen, Lohnmäßigung und Lohnstopps</p> <p>2009 und 2010 wurden in der Metallindustrie Lohnkürzungen durchgeführt. Seit 2009 hat die kroatische Gewerkschaft der Metallarbeiter (SMH-IS) etwa 30 Tarifverträge auf Unternehmensebene abgeschlossen, die Lohnkürzungen von 10% bis 20% für sich in Schwierigkeiten befindende Unternehmen festlegten. Die Tarifverträge wurden für 3 bis 6 Monate mit der Möglichkeit auf Verlängerung abgeschlossen. Insgesamt haben sich die Tarifverträge positiv auf die Rettung von Arbeitsplätzen ausgewirkt und die Gewerkschaft wollte zuvor geschlossene Tarifverträge beibehalten und die ArbeitgeberInnen haben den Einsatz der Gewerkschaften zur Rettung der Unternehmen und Arbeitsplätze sehr geschätzt.</p>
<p>Zypern SEK, DEOK</p>	<p>Lohnkürzungen, Lohnmäßigung und Lohnstopps</p> <p>Die Wirtschaftskrise hat den Druck auf die Löhne der ArbeitnehmerInnen erhöht. 2012-2013 haben zahlreiche Unternehmen Lohnkürzungen im zweistelligen Bereich festgelegt. In einigen Unternehmen waren es sogar Lohnkürzungen von 50%. Andere haben die Arbeitszeiten drastisch reduziert. Die längere Schließung der zyprischen Banken und insbesondere die Entwicklungen bei der Laiki Bank und Bank of Cyprus haben zu dramatischen Arbeitsplatzverlusten und Lohn- und Leistungskürzungen geführt. Dieser Druck hat sich auch in den kürzlich auf nationaler, sektoraler und Unternehmensebene verhandelten und geschlossenen Tarifverträgen wiedergespiegelt, die Lohnmäßigung, Lohnstopps und Lohnkürzungen zur Folge hatten. In vielen Fällen wurden solche Maßnahmen vereinbart, um die negativen Auswirkungen der Krise auf die Arbeitsbedingungen –Arbeitsplatzsicherheit, Beschäftigungsgarantie, Zugang zu Fortbildungen - zu begrenzen.</p> <p>Auswirkungen auf die Verhandlungen</p> <p>Die Gewerkschaften berichteten von einem feindlicheren Verhandlungsklima.</p> <p>Auswirkungen auf die Frauen</p> <p>Sowohl die Frauen als auch die Männer wurden von der Krise hart getroffen und die Krise hat sich nicht weiter auf das sowieso vorhandene Lohngefälle ausgewirkt.</p>
<p>Tschechische Republik CMKOS, OS KOVO</p>	<p>Lohnkürzungen, Lohnmäßigung und Lohnstopps</p> <p>Es wurden sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor Lohnkürzungen vorgenommen. Der Staatshaushalt wurde 2010 um 10% gekürzt und damit gingen Lohnstopps einher. Die Mindestlöhne, die gesetzlich festgeschrieben sind, wurden seit 2007 nicht mehr erhöht. Die Gewerkschaften befürchten, dass die Regierung die geplante Erhöhung des Mindestlohns von 320 EUR auf 340 EUR pro Monat nicht umsetzen werde.</p> <p>Auswirkungen auf die Verhandlungen</p> <p>Zwar haben die Rechtsvorschriften zu Tarifverträgen keine größeren Änderungen erfahren, dafür aber hat die Krise deutlich zur Veränderung des Verhandlungsklimas beigetragen. Die Tarifverhandlungen gestalten sich seit Ausbruch der Krise schwieriger.</p> <p>Auswirkungen auf die Frauen</p> <p>In der ersten Phase der Krise haben mehr Männer ihre Arbeit verloren und es konnten leichte Veränderungen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beobachtet werden. Die Gewerkschaften gaben an, dass die Entscheidungen der Regierung während der Krise, die wirtschaftliche Situation der Frauen noch verschlechtert haben. Die Daten über das geschlechtsspezifische Lohngefälle berücksichtigen nicht die Verluste geringvergüteter männlicher Arbeitsplätze. Im öffentlichen und Dienstleistungssektor hat sich das Lohngefälle noch weiter vergrößert. Es wurde das Beispiel eines Fertigungsbetriebs angeführt, der im Vergleich zu vor fünf Jahren heute nur noch 570 MitarbeiterInnen beschäftigt. Damals waren es noch 1000 MitarbeiterInnen. Drei Viertel der Arbeitskräfte waren Frauen, heute machen die Frauen nur noch die Hälfte der Belegschaft aus. Durch die Zunahme der Arbeitslosigkeit hat sich die Belegschaft verändert, denn mehr Männer üben jetzt auch traditionell von Frauen ausgeübte Tätigkeiten aus beispielsweise in der Textilbranche.</p>

<p>Estland EAKL</p>	<p>Lohnkürzungen, Lohnmäßigung, Lohnstopps</p> <p>Der öffentliche Sektor musste Lohnkürzungen von 8% bis 10% hinnehmen (mit Ausnahme der Lehrer). Im privaten Sektor lagen die Lohnkürzungen zwischen 10% und 30%, häufig weil sich die Arbeitskräfte in Kurzarbeit befanden und/oder ihre Arbeitsplätze nicht tarifgebunden waren. In den tarifgebundenen Sektoren wurden Lohnstopps vereinbart. Insgesamt hat sich der Durchschnittslohn 2008 um 5% verringert und war relativ niedrig, vor allem weil die Lohnkürzungen überwiegend die Niedriglohnssektoren betrafen. Im Jahr 2009 ist der Durchschnittslohn um 1,1% angestiegen.</p> <p>Auswirkungen auf die Verhandlungen</p> <p>Seit 2009 wurden nur sehr wenige Tarifverträge abgeschlossen. Ziel der Gewerkschaften war es, das Tarifniveau beizubehalten, aber die ArbeitnehmerInnen haben sich geweigert, darauf zu beharren, wenn ArbeitgeberInnen die Löhne kürzen wollten. Im Jahr 2010 wurden neue Tarifverträge abgeschlossen und der Mindestlohn um 10% erhöht. Auf Unternehmensebene gab es ebenfalls Lohnerhöhungen, allerdings wurden sie teilweise individuell ausgehandelt und das kommt normalerweise den besserverdienenden MitarbeiterInnen zugute. Einige Unternehmen haben Lohnerhöhungen für alle MitarbeiterInnen etwa über die Mindestlöhne für die unterschiedlichen Arbeitsplätze ausgehandelt.</p>
<p>Frankreich CFDT, CGT, FO</p>	<p>Lohnkürzungen, Lohnmäßigung, Lohnstopps</p> <p>Ab 2008 hat die Regierung für den öffentlichen Sektor Lohnstopps festgelegt. Im nationalen Tarifvertrag vom 11. Januar 2013 wurde festgehalten, dass Lohnkürzungen nur unter außergewöhnlichen Umständen von Unternehmen, die sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden in Betracht gezogen werden dürfen und auf Unternehmensebene verhandelt werden müssen. Die Gewerkschaft FO-Metal hat sich in den Verhandlungen über den nationalen Vertrag für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen für Lohnstopps eingesetzt, um Lohnkürzungen zu vermeiden. Im privaten Sektor hat sich hauptsächlich die Mäßigung beim Mindestlohn bemerkbar gemacht.</p> <p>Auswirkungen auf die Frauen</p> <p>Die französischen Gewerkschaften haben angegeben, dass es vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise schwierig war, über Gehaltsanpassungen für Frauen zu verhandeln. Aber sie verpflichten sich nach wie vor zur Beseitigung des Lohngefälles. Die Gesetze und Vorschriften wurden in dieser Hinsicht gestärkt und umfassen jetzt auch finanzielle Sanktionen in Höhe von 1% der Lohnsumme für Unternehmen, die keinen Tarifvertrag abgeschlossen oder keinen Aktionsplan im Unternehmen für die Gleichstellung der Geschlechter umgesetzt haben. Bis jetzt hat sich die Wirtschaftskrise nicht wesentlich auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle ausgewirkt.</p>
<p>Ungarn ASZSZ, LIGA</p>	<p>Lohnkürzungen, Lohnmäßigung, Lohnstopps</p> <p>Die Kürzungen im öffentlichen Sektor begannen 2008; Zwischen 2008 und 2012 wurden die Löhne um 9% gekürzt.</p> <p>Auswirkungen auf die Frauen</p> <p>Die Krise hat sich auf die traditionell weiblichen Arbeitsplätze ausgewirkt (zum Beispiel im Gesundheits- und Bildungswesen). In diesen Bereichen wurden die sowieso schon niedrigen Löhne der Frauen noch weiter gekürzt. Im Jahr 2008 verdienten die Frauen 86,8% dessen was Männer verdienten, im Jahr 2011 hat sich die Situation noch verschärft und sie kamen nur noch auf 85,2%.</p>

<p>Island ASI</p>	<p>Lohnkürzungen, Lohnmäßigung, Lohnstopps</p> <p>Ab Oktober 2008 wurden sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor Lohnkürzungen, Lohnmäßigung und Lohnstopps durchgesetzt. Die Sektoren, die von der Krise am meisten getroffen wurden, wie etwa die Bauindustrie, der Finanzsektor und die qualifizierten Büroangestellten, mussten die stärksten Kürzungen hinnehmen. Im öffentlichen Sektor waren 2009 und 2010 sowohl qualifizierte als auch nicht qualifizierte ArbeitnehmerInnen von den Lohnstopps und der Lohnmäßigung betroffen. Bis 2013 wurden die meisten dieser Lohnkürzungen vor allem für qualifizierte Arbeitskräfte wieder rückgängig gemacht.</p> <p>Auswirkungen auf die Frauen</p> <p>Einer der größten Erfolge der Tarifrunden 2008 und 2010 war, dass es den Gewerkschaften gelang, die geringen Löhne von Frauen in von Frauen dominierten Sektoren anzuheben. Die Wirtschaftskrise hat nicht dazu geführt, dass der Geschlechtergleichstellung weniger Bedeutung zukam. Ganz im Gegenteil wurde der Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt noch mehr Aufmerksamkeit geschenkt. Den Daten von Iceland Statistics zufolge lag das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle 2012 bei 18,1% (18,5% im privaten Sektor und 16,2% im öffentlichen Sektor). Das bedeutet eine Verringerung des Lohngefälles ab 2008 (obwohl 2010 eine Erhöhung des niedrigsten Lohngefälles auf 17,5% verzeichnet wurde).</p>
<p>Irland ICTU</p>	<p>Lohnkürzungen, Lohnmäßigung, Lohnstopps</p> <p>Sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor wurden Lohnkürzungen durchgesetzt. Im Durchschnitt lagen die Lohnkürzungen im privaten Sektor bei 8% und im öffentlichen Sektor lagen sie mit durchschnittlich 15% deutlich höher. Im Rahmen der Vereinbarung des öffentlichen Dienstes aus dem Jahr 2010 konnten Einsparungen in Höhe von 1,9 Mia. EUR erzielt werden. Im Bildungswesen zum Beispiel wurde 2010 eine Pensionsabgabe von 7,5% eingeführt und die vereinbarten Erhöhungen von 3,5% nicht ausgezahlt. Es folgten für die Lehrer weitere Kürzungen von durchschnittlich 6,5%. Im Jahr 2011 wurden Lohnkürzungen von 15% für Nachwuchslehrer durchgesetzt und die pensionierten Lehrer mussten Pensionskürzungen von 4% hinnehmen. Im Jahr 2012 wurde der Qualifizierungszuschuss von 1 644 EUR bis 6 638 EUR abgeschafft. Im Jahr 2013 wurden weitere Kürzungen der Gehälter zwischen 35 000 EUR und 65 000 EUR durchgesetzt und die Erhöhungen um 6 Monate verschoben (im Durchschnitt zwischen 1 000 EUR und 2 000 EUR). Die Gehälter zwischen 65 000 EUR und 80 000 EUR wurden um 5% gekürzt und für die Gehälter zwischen 80 000 EUR und 150 000 EUR wurden Lohnkürzungen von 8% durchgesetzt.</p> <p>Auswirkungen auf die Verhandlungen</p> <p>Die Tarifverhandlungen wurden massiv untergraben, denn die meisten Kürzungen wurden im Rahmen von Notstandsgesetzen durchgesetzt. Die Gewerkschaften wurden so gut wie gar nicht einbezogen. Der Gewerkschaftsverband ICTU hat 2013 auf der zweijährlichen Konferenz einen Dringlichkeitsantrag gestellt, im dem sie die Aufhebung der steuerlichen Notmaßnahmen im Rahmen der Gesetzgebung von öffentlichem Interesse fordert. In dem Antrag wird dargelegt, „dass die Gesetzgebung die Tarifverhandlungen im öffentlichen Sektor untergrabe und die Befürchtung bestehe, dass das einen Präzedenzfalls für den privaten Sektor schaffe; Es wird angemerkt, dass die Minister der Regierung durch das Gesetz die außerordentliche Befugnis erhielten, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen einseitig zu ändern; Desweiteren wird angemerkt, dass nicht festgehalten würde, wann die Anwendung dieses Notstandsgesetz endet“.</p> <p>Auswirkungen auf die Frauen</p> <p>Die Wirtschaftszweige, in denen die Frauen am meisten vertreten sind, haben die höchsten Stellenstreichungen zu verzeichnen und dort ging der Trend hin zu unsicheren Arbeitsverhältnissen, geringen Löhnen und unfreiwilliger Teilzeitarbeit. Die Lohnkürzungen haben unverhältnismässig viele Frauen getroffen. Einer Analyse des Forschungsinstituts der Gewerkschaft –NERI - zufolge haben sich die Löhne seit 2008 im Durchschnitt um 12% verringert (um 11,8% für Männer und um 12,2% für Frauen), d.h. geringere Löhne, geringere Sozialleistungen, höhere Einkommensteuer.</p>

<p>Lettland</p> <p>LBAS, die lettische Bildungsgewerkschaft</p>	<p>Lohnkürzungen, Lohnmäßigung, Lohnstopps</p> <p>Die Lohnkürzungen wurden überwiegend im öffentlichen Sektor, in dem die meisten Frauen beschäftigt sind, vorgenommen. Der Bericht der lettischen Gewerkschaft für das Bildungs- und Forschungswesen veranschaulicht, dass im Hochschulbildungssystem Gehaltskürzungen von 25% vorgenommen wurden, gleichzeitig aber die Arbeitsbelastung zugenommen hat. In der allgemeinen und Berufsbildung wurden die Gehälter um 40% gekürzt.</p>
<p>Liechtenstein</p> <p>LANV</p>	<p>Lohnkürzungen, Lohnmäßigung, Lohnstopps</p> <p>Für einige Sektoren wurden für 2-3 Jahre Lohnstopps durchgesetzt und in den meisten Sektoren gab es nur individuell ausgehandelte Lohnerhöhungen, zum Beispiel in exportorientierten Unternehmen (Transport, Grafik, Handel, Bau).</p> <p>Auswirkungen auf die Frauen</p> <p>Vor allem die Frauen und insbesondere geringqualifizierte Frauen und Frauen in Teilzeit haben ihren Arbeitsplatz verloren.</p>
<p>Litauen</p> <p>LTUC</p>	<p>Lohnkürzungen, Lohnmäßigung, Lohnstopps</p> <p>Zwischen 2008 und 2011 haben die Lohnkürzungen im privaten Sektor zur Verringerung der Löhne der Männer um 7% geführt. Im Vergleich dazu sind die Löhne der Frauen um 0,5% zurückgegangen, liegen aber immer noch unter denen der Männer. Die Wirtschaftskrise hat vor allem Sektoren getroffen, in denen Männer überwiegen, wie etwa die Bauindustrie, Transportindustrie, Bergbau und mineralgewinnende Industrie.</p> <p>Auswirkungen auf die Frauen</p> <p>Die wirtschaftliche Bedeutung der Frauen hat in vielen Haushalten zugenommen. Die Anzahl der Frauen als Haupternährer hat sich massiv erhöht.</p>
<p>Norwegen</p> <p>LO-Norwegen</p>	<p>Lohnkürzungen, Lohnmäßigung, Lohnstopps</p> <p>Die Wirtschafts- und Haushaltslage sieht in Norwegen besser aus als in den meisten anderen europäischen Ländern. Es wurden Sparmaßnahmen ergriffen und die Haushaltskonsolidierung wurde vorangetrieben. Dennoch hat die Wirtschaftskrise 2009 einen Beschäftigungsrückgang nach sich gezogen, der vor allem Männer getroffen hat.</p> <p>Auswirkungen auf die Verhandlungen</p> <p>Insgesamt hat die Krise nichts an der traditionell fest verankerten Zusammenarbeit zwischen Regierung und Sozialpartnern geändert und sie hat sich auch nicht negativ auf die Gleichstellung der Geschlechter bei den Verhandlungen oder auf Gleichstellungsmaßnahmen ausgewirkt.</p>
<p>Polen</p> <p>NSZZ-Solidarnosc</p>	<p>Lohnkürzungen, Lohnmäßigung, Lohnstopps</p> <p>Im Jahr 2010 wurden Lohnstopps im öffentlichen Sektor durchgesetzt und die Dienstalter-Zuschüsse und anderen Prämien abgeschafft. Nur in der Schwerindustrie und im Bergbau steigen die Löhne weiter an und zwar - den Gewerkschaften zufolge – aufgrund ihres Verhandlungsgeschicks.</p> <p>Auswirkungen auf die Verhandlungen</p> <p>Die Tarifverhandlungen wurden im Laufe der Krise erheblich geschwächt. Die massive Erhöhung der Arbeitslosigkeit hat die Verhandlungen über Löhne und Arbeitsbedingungen erschwert, da die Gefahr neuer Entlassungen ständig zugegen war.</p> <p>Auswirkungen auf die Frauen</p> <p>In unsicheren und atypischen Arbeitsverhältnissen überwiegen Frauen, beispielweise befristete und Teilzeit-Arbeitsverhältnisse sowie Leiharbeit.</p>

<p>Portugal CGTP</p>	<p>Lohnkürzungen, Lohnmäßigung, Lohnstopps</p> <p>Im öffentlichen Sektor wurden im Jahr 2012 Lohnstopps durchgesetzt, zuvor gab es aber bereits Lohnkürzungen. Die öffentlichen Bediensteten, die über 1 000 EUR im Monat verdienen, mussten Kürzungen des Urlaubs- und Weihnachtsgelds hinnehmen. Und obwohl das Verfassungsgericht diese Kürzungen als verfassungswidrig eingestuft hat, wurden sie trotzdem umgesetzt. Im Jahr 2013 hat die Regierung neue Sparmaßnahmen eingeführt, um die Entscheidung des Verfassungsgerichts „auszugleichen“ und dem mit der Troika erzielten Kompromiss über eine weitere Verringerung der Sozialausgaben (um 4,7 Mia. EUR) Folge zu leisten. Die Maßnahmen umfassen Stellenstreichungen, Lohnkürzungen sowie Kürzungen der Lohnzulagen für öffentliche Bedienstete. Die Wochenarbeitszeit wurde von 35 auf 40 Stunden erhöht.</p> <p>Auswirkungen auf die Verhandlungen</p> <p>Der Gewerkschaftsverband CGTP-IN berichtet, dass die Wirtschaftskrise zu einem wirtschaftlichen Notstand und Beinahe-Zusammenbruch des Tarifverhandlungssystems geführt habe. Aufgrund der großen Schwierigkeiten in den Tarifverhandlungen insbesondere auf Branchenebene versuchen die Gewerkschaften jetzt, Maßnahmen auf Unternehmensebene im Rahmen oder außerhalb von Tarifverhandlungen zu ergreifen.</p> <p>Auswirkungen auf die Frauen</p> <p>Die Frauen machen 57% der Beschäftigten im öffentlichen Sektor und den größten Anteil der geringverdienenden Beschäftigten aus. Sie wurden am härtesten von den Kürzungen und dem Einfrieren der Mindestlöhne getroffen. Trotz der Krise steht die Gleichstellung der Geschlechter nach wie vor auf der Tagesordnung der Gewerkschaften.</p>
<p>Rumänien BNS</p>	<p>Lohnkürzungen, Lohnmäßigung, Lohnstopps</p> <p>Die Regierung hat mit Sparmaßnahmen und Strukturreformen auf die Krise reagiert, einerseits als Folge des internationalen Drucks (IWF) und andererseits aufgrund der politischen Überzeugungen des regierenden mitte-rechts Bündnisses und der Lobbyarbeit der Arbeitgebervereinigungen. Im Juni 2010 hat die rumänische Regierung ein Maßnahmenpaket gegen die Krise verabschiedet, das Lohnkürzungen von 25% für die öffentlichen Angestellten und Kürzungen der Sozialleistungen von 15% zur Folge hatte. Außerdem sind die Lebenshaltungskosten aufgrund der Mehrwertsteuererhöhung von 19% auf 24% angestiegen.</p> <p>Das neue 2011 verabschiedete Arbeitsgesetzbuch wurde gegen den Willen der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen eingeführt. Die neuen Rechtsvorschriften erleichtern die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses und führen befristete Arbeitsverträge und Leiharbeit ein. Die Umstrukturierung des öffentlichen Sektors hatte die Streichung von 78 700 Stellen zur Folge, das sind 21% aller Stellen, die in der EU gekürzt wurden. 60 610 der gestrichenen Stellen, waren Stellen im öffentlichen Dienst. Das entspricht der Hälfte aller Stellen im öffentlichen Dienst, die EU-weit gestrichen wurden.</p> <p>Auswirkungen auf die Verhandlungen</p> <p>Aufgrund der Einführung strengerer Kriterien für die gewerkschaftliche Vertretung, neuer administrativer Verfahren für die Eintragung einer Gewerkschaft und die Abschaffung der so genannten Berufsverbände, die die einzige rechtliche Möglichkeit für die ArbeitnehmerInnen darstellten, eine Gewerkschaft zu gründen, hat die Krise den Einfluss der Gewerkschaften verringert. Die nationalen Tarifverhandlungen und –verträge wurden ebenfalls abgeschafft.</p> <p>Auswirkungen auf die Frauen</p> <p>Die Frauen wurden massiv von den Kürzungen im öffentlichen Sektor getroffen, da sie den Großteil der Beschäftigten in diesem Sektor stellen. Und ihre Löhne sind im öffentlichen Sektor sowieso schon niedriger als im privaten. Im Gesundheits- und Bildungswesen verdienen die Beschäftigten neunmal weniger als im Verteidigungsministerium. Die Kürzung eines kleinen Einkommens um 25% erhöht unweigerlich die Ungleichheiten. Desweiteren wirken sich die schwache Verhandlungsposition der Frauen, ihre Dominanz im öffentlichen Sektor, wo die massivsten Stellenstreichungen vorgenommen wurden und ihre unsicheren Arbeitsverhältnisse negativ aus. Die Frauen, die im öffentlichen Sektor ihre Arbeit verloren haben, sind gezwungen eine Beschäftigung auf dem grauen Markt bzw. in der Schattenwirtschaft anzunehmen (Betreuung von alten Menschen und Kindern, Nachhilfeunterricht, Reinigungskräfte, Köche, Hausangestellte). Die meisten dieser Frauen suchen sich im Ausland eine Beschäftigung (meistens Italien oder Spanien).</p>

<p>Slowenien SKEI</p>	<p>Lohnkürzungen, Lohnmäßigung, Lohnstopps</p> <p>In Slowenien so die Gewerkschaft SKEI wurden die Lohnkürzungen und Lohnstopps überwiegend im öffentlichen Sektor vorgenommen.</p>
<p>Spanien CC.OO, UGT, UCT-MCA</p>	<p>Lohnkürzungen, Lohnmäßigung, Lohnstopps</p> <p>Seit 2009 wurden massive Lohnkürzungen vorgenommen. Die tarifvertraglich festgelegten Löhne wurden gekürzt und die Tarifverträge wurden nicht umgesetzt. Zahlreiche ArbeitnehmerInnen sind von Lohnzahlungsrückständen betroffen und mussten eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen sowie unsichere Arbeitsverhältnisse hinnehmen. Die härtesten Lohnkürzungen wurden im Rahmen von Rechtsvorschriften auf nationaler und regionaler Ebene im öffentlichen Sektor durchgesetzt. Der Mindestlohn wurde eingefroren und die Sozialleistungen und sozialen Dienstleistungen wurden ebenfalls gekürzt. Aufgrund der Erhöhung der Mehrwertsteuer hat sich der Lebensstandard verschlechtert.</p> <p>Auswirkungen auf die Verhandlungen</p> <p>Die Wirtschaftskrise hat den Trend hin zu dezentralisierten und aufgesplitterten Tarifverhandlungen noch beschleunigt, wodurch es sehr schwierig war, Rechtsvorschriften über die Gleichstellung der Geschlechter umzusetzen. Zahlreiche Tarifverträge wurden mit den Gewerkschaften auf Unternehmensebene verhandelt. Im Januar 2012 wurde ein Tarifvertrag für drei Jahre³¹ unterzeichnet, in dem moderate unter der Inflationsrate liegende Lohnerhöhungen empfohlen werden. Das macht für die Unternehmen den Weg frei für auf Unternehmensebene verhandelte Lohnkürzungen und Arbeitszeiterhöhungen. Ein ganz wesentlicher Punkt ist die Sicherstellung des Arbeitsgesetzbuches und der Bestimmungen der Rechtsvorschriften, die massiv untergraben wurden. Der Tarifvertrag ist sehr komplex und wirkt sich auf Frauen in Teilzeitarbeit aus, die ihre Arbeitszeit erhöhen möchten. Wichtig ist, das 10% der Arbeitszeit angepasst werden können. Eine von UGT und den ArbeitnehmerInnen unterzeichnete Vereinbarung aus dem Jahr 2012 hat dazu geführt, dass die auf Unternehmensebene geschlossenen Verträge vor denen auf Branchenebene Vorrang haben. 1400 Tarifverträge haben dadurch ihre Gültigkeit verloren.</p> <p>Auswirkungen auf die Frauen</p> <p>Zu Beginn der Krise wurden die Löhne und Arbeitsbedingungen der Männer am härtesten getroffen. Vor allem im Bauwesen und in den damit verbundenen Industriezweigen. Die erst kürzlich durchgesetzten Lohnkürzungen dagegen haben die Sektoren getroffen, in denen Frauen überwiegen, wie etwa der Finanzsektor. Im öffentlichen Sektor, insbesondere im Gesundheits- und Bildungswesen wurden überwiegend Frauen von den Gehaltskürzungen und Stellenstreichungen getroffen. Die spanischen Gewerkschaften berichten, dass die Frauen weiterhin Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt seien und sehr viel häufiger als Männer einer befristeten oder Teilzeitbeschäftigung nachgehen müssen. Die Lohnkürzungen wirken sich schwerer auf die weiblichen Arbeitskräfte aus. Das ist vor allem in den privaten Unternehmen, die öffentliche Dienstleistungen erbringen, der Fall. In diesen Unternehmen ist es schon die Regel, dass die Löhne überhaupt nicht oder verspätet bezahlt werden und sowohl die Arbeitsstunden als auch die Arbeitsbelastung bis ins Unermässliche ansteigen. Ein ganz wesentliches Problem stellt die Zunahme der unfreiwilligen Teilzeitarbeit, Leiharbeit und befristeten Arbeit dar (80% der Frauen in Spanien haben einen befristeten Arbeitsvertrag).</p>

31 Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España, Consejo Económico y Social: 2009, CES, 2010

<p>LO-Schweden, IF Metall</p>	<p>Lohnkürzungen, Lohnmäßigung, Lohnstopps</p> <p>Die Lohnfestsetzungsbefugnisse der LO-Gewerkschaften wurden durch die Wirtschaftskrise nicht direkt beeinträchtigt. Obwohl Schweden von der Wirtschaftskrise nicht so hart getroffen wurde wie andere Länder, ist die schwedische Konjunktur in eine anhaltende Verlangsamung geraten. Das hat sich auf das Ausmaß der Lohnerhöhungen ausgewirkt. Die Nominallöhne sind weiterhin niedrig. Die wirtschaftliche Lage hat Schweden nicht dazu gezwungen, Sparmaßnahmen zu ergreifen. Die exportorientierte Industrie ist aber sehr anfällig und jetzt macht sich dort der Druck auf die Löhne bemerkbar.</p> <p>Auswirkungen auf die Frauen</p> <p>Die niedrigen Nominallöhne haben sich auf die Einkommensumverteilung zwischen von Frauen und von Männern dominierten Sektoren ausgewirkt. Daneben scheint sich ein Lohndrift in den Industrien und Bereichen im privaten Sektor einzustellen, in denen Männer überwiegen. Eine ähnliche Entwicklung ist in den von Frauen dominierten Sektoren nicht zu beobachten. Der Bericht der FI-Metall über die Metallindustrie veranschaulicht, dass obwohl keine Lohnkürzungen vorgenommen wurden, im Krisenjahr 2009 vor allem junge Frauen von den Stellenstreichungen betroffen waren, da sie diejenigen waren, die zuletzt eingestellt wurden und sie geringqualifiziert waren. Dem Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit wird Folge geleistet, aber das Problem ist, dass die meisten Frauen geringqualifizierte Arbeitskräfte sind.</p>
<p>UK NUT</p>	<p>Lohnkürzungen, Lohnmäßigung, Lohnstopps</p> <p>Die ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Sektor, einschließlich die Schullehrer mussten für zwei Jahre Lohnstopps hinnehmen (2011 und 2012). Danach plant die Regierung die Lohnerhöhungen drei Jahre lang auf durchschnittlich 1% zu begrenzen (2013-2015). Die Gewerkschaft NUT berichtet, dass die Lehrer vor 2011 häufig Gehaltserhöhungen erhielten, die unter der Inflationsrate lagen. Die angestiegenen Rentenbeiträge haben den Abwärtstrend der Löhne noch verschärft. Die Lehrgewerkschaft Ulster berichtet, dass es seit 2010 keine Gehaltserhöhungen für Lehrer mehr gab und als Konsequenz die Reallöhne erheblich gesunken seien. Vor diesem Hintergrund war es sehr schwierig, zu Vereinbarungen zu gelangen.</p> <p>Auswirkungen auf die Verhandlungen</p> <p>Die Regierung plant durch die Einführung einer Gehaltsfestlegung auf Schulebene weitreichende Veränderungen der Gehälter und Arbeitsbedingungen von Lehrern. Sollte sich der Vorschlag tatsächlich durchsetzen, besteht die Gefahr, dass die Ungleichheiten und Diskriminierungen bei der Entlohnung von Lehren noch zunehmen, da die Gehaltserhöhungen auf Grundlage von Kriterien getroffen werden, die die Lehrer nicht beeinflussen können. Ein Vorschlag würde die Frauen in hohem Maße betreffen, nämlich die Entscheidung der Regierung der „Gehaltsmitnahme“ ein Ende zu setzen. Das würde bedeuten, dass Lehrer nicht mehr das Recht haben, das gleiche Gehalt zu beziehen, wenn sie Schule wechseln oder sich entscheiden, eine Auszeit zu nehmen, um eine Familie zu gründen.</p>

ANHANG 3 : Überblick über die im Rahmen der EGB-Umfrage „Tarifverhandlungen und Gleichstellung“ gesammelten Tarifverträge

Österreich ÖGB, PRO-GE

Die österreichischen Sozialpartner haben sich 2008 auf ein gemeinsames Positionspapier „Gleichstellung von Frauen und Männern als Anliegen der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen“ geeinigt. In diesem Papier wird anerkannt, dass der Ausbildungs- und Berufswahl der Mädchen und Jungen, den Maßnahmen der Unternehmen zur Unterstützung der partnerschaftlichen Aufteilung der Kinderbetreuungspflichten zwischen Müttern und Vätern, dem höheren Frauenanteil in Führungspositionen und den verbesserten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Schließung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles eine wichtige Rolle zukommt. In dem Vertrag wird festgehalten, dass die Gehaltsfindung fair, gerecht und transparent sein sollte und die Sozialpartner sich im Rahmen der Einkommensberichte, die im Gleichbehandlungsgesetz verankert sind, zur Förderung der Entgeltgleichheit verpflichten.

Die wichtigste, vor kurzem abgeschlossene Vereinbarung ist die Vereinbarung der Sozialpartner über die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt aus dem Jahr 2010. In dieser Vereinbarung werden die Handlungsmöglichkeiten zur Erreichung von Lohntransparenz auf Unternehmensebene durch Einkommensberichte, Aktionspläne, die Entwicklung eines Online-Gehaltsrechners und eines Tarifverhandlungsratgeber für die Sozialpartner/Verhandlungsteams (der von den Sozialpartnern erarbeitet wurde „ Die Tarifverhandlungen: Ein Instrument für die Chancengleichheit“) ganz klar dargelegt. Diese Vereinbarung führte zur rechtlichen Verankerung der Einkommenstransparenz auf Unternehmensebene und zur Verpflichtung, Löhne und Informationen zu freien Stellen öffentlich zu machen.

Die Verhandlungen über transparente Lohndaten und Einkommensberichte der Unternehmen auf Branchenebene haben zu zahlreichen Vereinbarungen zur Gleichstellung der Geschlechter geführt. Das Thema wurde zum Beispiel von der Gewerkschaft PRO-GE im Rahmen von Verhandlungen in der Metallindustrie, im Energiesektor, in der Landwirtschaft und im Textilsektor vorangetrieben. Der Tarifvertrag im Bankensektor, der am 1. Januar 2005 in Kraft getreten ist, umfasst ausdrücklich die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Maßnahmen gegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle in den folgenden Bereichen: a) der Elternurlaub zählt als Beschäftigung, wenn es um Beförderungen geht, b) zusätzliche Qualifikationen (Sprachen oder soziale Kompetenzen) werden vergütet und sollten im Falle einer möglichen Beförderung berücksichtigt werden, und c) bessere Einstiegsgehälter und Aufstiegsmöglichkeiten.

Die Gewerkschaft der Privatangestellten hat ebenfalls ein Tarifvertragsmodell auf Betriebsebene ausgearbeitet, das ausdrücklich Bestimmungen zur Gleichstellung der Geschlechter und Entgeltgleichheit umfasst.

Die Gewerkschaften in Österreich haben über einen Mindestlohn von 1000 EUR für alle Tarifverträge auf Branchenebene verhandelt und 2008 haben die Sozialpartner diesen Mindestlohn angenommen. Im Jahr 2013 haben die Gewerkschaften eine Erhöhung auf 1500 EUR gefordert. Die meisten geringverdienenden Arbeitskräfte sind Frauen und der neue Mindestlohn würde vor allem zur Verbesserung ihrer Situation beitragen.

Belgien**ABVV/FGTB,
ACV-CSC, SGLSB**

Zahlreiche **nationale** Tarifverträge (CLAs) umfassen die Gleichstellung der Geschlechter und das geschlechtsspezifische Lohngefälle. Einer der größten Erfolge war die Unterzeichnung einer nationalen Branchenvereinbarung, in der die Sozialpartner ersucht werden, im Rahmen der beruflichen Einstufung geschlechtsneutrale Ansätze zu verfolgen.³² Die Vereinbarung 25 (2008 abgeändert) beinhaltet, dass „jegliche geschlechtsspezifischen Diskriminierungen aus allen Aspekten und Bedingungen der Entlohnung (Grundgehalt, Zuwendungen, Geldleistungen, Spareinlagen, zusätzliches Urlaubsgeld und ergänzende soziale Sicherheit, usw.) beseitigt werden sollten“. Dafür ist in allen Wirtschaftszweigen und Organisationen eine Verpflichtung zur Nutzung geschlechtsneutraler beruflicher Einstufungssysteme notwendig, um zu gewährleisten, dass es keine geschlechtsspezifischen beruflichen Einstufungen und Entlohnungsniveaus gibt. Mit Ausbruch der Wirtschaftskrise wurden die Verhandlungen über diese Themen auf Unternehmensebene schwieriger, obwohl sich die Regierung zu einem geschlechtsspezifischen Lohngefälle von 0% innerhalb von 10 Jahren verpflichtet hat.

Weitere nationale Tarifverträge sind: a) CLA 38 (10. Oktober 2008) über die Einstellung und Auswahl der ArbeitnehmerInnen und einen Verhaltenskodex; b) CLA 35 legt den Schwerpunkt auf die Teilzeitarbeiter, damit sie Zugang zu ähnlichen freien Vollzeitstellen haben und zielt auf eine Regelung für systematische Überstunden ab; c) CLA 95 (10. Oktober 2008) über die Sicherstellung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen der Arbeitsbeziehungen zwischen ArbeitgeberInnen und Angestellten.

Im Rahmen der branchenspezifischen Tarifverträge in der Metallindustrie und im Bekleidungssektor wurde über geschlechtsneutrale berufliche Einstufungen verhandelt, die nun obligatorisch sind. Der gemeinsame Bankenausschuss (CP 310) hat sich auf Nichtdiskriminierungsbestimmungen für das berufliche Vorankommen geeinigt (Abschnitt IV: Weibliche Mitarbeiterinnen, Artikel 61). In Artikel 61 ist festgeschrieben, dass weibliche Mitarbeiterinnen das Recht auf sämtliche und gleiche Arbeitsbedingungen wie die männlichen Mitarbeiter haben und ihnen auch die gleichen Chancen im Bereich Beförderung, berufliches Vorankommen und Bildung zugestanden werden müssen.

32 See Convention Collective De Travail N° 25 Ter, Séance uu Mercredi 9 Juillet 2008. Convention Collective de Travail Modifiant la Convention Collective ee Travail N° 25 du 15 Octobre 1975 Sur L'égalité des Remunerations entre Les Travailleurs Masculins et les Travailleurs Feminins [http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-025-ter-\(09.07.2008\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CCT-ORIG/cct-025-ter-(09.07.2008).pdf)

Den nationalen Statistiken zufolge gibt es derzeit 69 branchenspezifische Vereinbarungen, in denen die Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles über die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs hinausgehen; Diese Vereinbarungen sind für die ArbeitgeberInnen bindend, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, die den branchenbezogenen Tarifvertrag unterzeichnet hat. Das Verfahren ist nicht einfach umzusetzen und es wurden sowohl positive Ergebnisse erzielt als auch negative Erfahrungen gemacht. In den Vereinbarungen geht es um die Nichtdiskriminierung, den gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In den Verträgen sind auch Klauseln zu flexiblen Arbeitszeiten für Mütter von kleinen Kindern enthalten. Hier einige Beispiele von Tarifverträgen:

- ▶ Branchenbezogener Tarifvertrag in der Leichtindustrie über den Zugang zu Fortbildungen, um das berufliche Vorankommen von Frauen zu unterstützen, einschließlich beruflicher Fortbildungen von bis zu fünf Tagen pro Jahr, die ganz spezifisch auch auf Geschlechterfragen eingehen.
- ▶ Im Transportwesen wurden Arbeitsbewertungen und Beurteilungen der beruflichen Fähigkeiten vorgenommen, um die Höhe der Entlohnung festzulegen; der verdeckten Diskriminierung wurde besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Eine sektorale Vereinbarung im Transportwesen (2010) enthält ein neues Kapitel zu Gewalt am Arbeitsplatz und Gleichstellung der Geschlechter – Diese Vereinbarung wurde von den Arbeitgeberorganisationen ebenfalls unterzeichnet und alle Parteien müssen Anti-diskriminierungsmaßnahmen ergreifen und dem Grundsatz der Geschlechtergleichstellung bei Entlohnung, Fortbildung und dem beruflichem Vorankommen nachkommen.

Die auf Unternehmensebene abgeschlossenen Tarifverträge beinhalten im Allgemeinen einen besonderen Schutz für schwangere Arbeitskräfte, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ergänzende Krankenleistungen und flexible Arbeitszeiten für Mütter mit kleinen Kindern. Die auf Unternehmensebene unterzeichneten Vereinbarungen umfassen außerdem im Allgemeinen Leistungen, die über die gesetzlich festgeschriebenen Mindestleistungen hinausgehen, beispielsweise mehr Urlaubstage für Eltern, zwei zusätzliche Kindergartenstunden für Arbeitskräfte mit Kindern im Kindergarten, ein zusätzlicher Urlaubstag für alleinerziehende Eltern, geringere Stundenzahlen für Schwangere oder Mütter von bis zu drei Jahre alten Kindern sowie die Möglichkeit den Elternurlaub mit dem bezahlten Jahresurlaub zu kombinieren. Die Beispiele umfassen:

- ▶ Die sektorale Vereinbarung im Wasser- und Abwassersektor beinhaltet zusätzliche Leistungen für den Elternurlaub, die über den nationalen Leistungen liegen (240 Lew oder 120 EUR, die zusätzlich von den ArbeitgeberInnen bereitgestellt werden).
- ▶ Eine Reihe von Tarifverträgen, die in multinationalen Unternehmen abgeschlossen wurden, umfassen Sozialleistungen wie etwa Kindergartengebühren, Ferienlager und Bestimmungen für Frauen, damit sie im ersten Schuljahr des Kindes nur 4 Stunden pro Tag arbeiten müssen. Die Ausschüsse für den sozialen Dialog auf Unternehmensebene verhandeln über Gehälter, zusätzliche Leistungen und Prämien. Jedes Unternehmen hat intern zur Festlegung der Gehälter eine berufliche Einstufung vorgenommen.
- ▶ Im Oktober 2011 wurde ein sektoraler Tarifvertrag zwischen dem Unternehmen Irrigation Systems Plc und dem Gewerkschaftsbund Podkrepa abgeschlossen. Dieser Tarifvertrag sieht eine Erhöhung der jährlichen Urlaubstage für arbeitende Mütter vor (drei zusätzliche Arbeitstage für Mütter von zwei Kindern unter 18 Jahren; fünf zusätzliche Urlaubstage für Mütter von drei oder mehr Kindern unter 18 Jahren). Dieser Urlaub kann dann genommen werden, wenn die Mitarbeiterin darum bittet, wird aber nicht ausbezahlt, außer bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

<p>Bulgarien CITUB, PODKREPA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Eine Vereinbarung zwischen Bulgatransgaz EAD, einer sich in Staatsbesitz befindenden Aktiengesellschaft, und dem Gewerkschaftsbund Podkrepa beinhaltet, dass Müttern von Kindern unter 18 Jahren in jedem Kalenderjahr zusätzliche Urlaubstage zustehen (vier bezahlte zusätzliche Urlaubstage für Mütter von zwei oder mehr Kindern und das kann auf sechs bezahlte zusätzliche Urlaubstage erhöht werden). <p>Im staatlichen Sektor war es, aufgrund der Bestimmungen des Gesetzes für Staatsbedienstete, schwierig, Tarifverträge abzuschließen. Die Rechtsvorschrift besagt, dass die Gehälter der Staatsbediensteten mit Einführung der neuen Regeln für die Beförderungen nicht sinken. Es ist aber schwierig, das umzusetzen. Die Regeln für die berufliche Einstufung wurden geändert und ziehen neue Stellenanforderungen und Vergütungen nach sich, bei denen jetzt sowohl die Ausbildungs- als auch die Dienstjahre berücksichtigt werden. Das hatte negative Folgen, denn Angestellte ohne Hochschulabschluss wurden innerhalb von 15 Tagen entlassen. Die Gewerkschaften wurden in die Ausarbeitung der neuen Systeme zur beruflichen Einstufung nicht einbezogen.</p> <p>In der Metallindustrie gibt es zahlreiche Probleme, obwohl in diesem Sektor die Zusammenarbeit der Gewerkschaften und die Tarifverträge gut sind. Es arbeiten sehr viele Frauen in der Metallindustrie, aber die verdeckte Diskriminierung ist sehr präsent. Der sektorale Tarifvertrag im Energiesektor wurde von den Branchen als Möglichkeit zur Unterzeichnung von Tarifverträgen auf Werksebene angesehen. Die Privatisierungen und der Markteintritt neuer multinationaler Energieunternehmen hatten eine Halbierung der ArbeitnehmerInnenzahl und Aufsplitterung der Tarifverhandlungen zur Folge. Der Tarifvertrag nimmt sich der Diskriminierung und Entgeltgleichheit an, wurde aber noch nicht umgesetzt. Im Landwirtschaftssektor wurden sechs Tarifverträge in den unterschiedlichsten Branchen für jeweils 2 Jahre abgeschlossen. Ein sektoraler Tarifvertrag war aufgrund der großen Unterschiede im Landwirtschaftssektor nicht möglich. Die Gewerkschaft verhandelt über eine Erhöhung der Leistungen und den Zugang der Frauen zu Fortbildungen, Schulungen, Qualifizierungsmaßnahmen und Maßnahmen, damit sie ihre Kompetenzen nach dem Mutterschaftsurlaub aktualisieren können. Die Tarifverträge auf Unternehmensebene zielen auf bessere Arbeitsbedingungen und die Vorbeugung von Diskriminierung ab.</p>
<p>Zypern SEK, DEOK</p>	<p>Es wurden nur einige wenige Tarifverträge abgeschlossen, die tatsächlich eine Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles anstreben. Der Gewerkschaftsverband DEOK bezieht sich auf zwei Tarifverträge, in denen es um die Entgeltgleichheit geht.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ In dem Tarifvertrag, den der Gewerkschaftsverband DEOK und das Unternehmen NEA SEVEGEP (2005-2007) abgeschlossen haben, bezieht sich Artikel 7 auf die Rechtsvorschrift für Entgeltgleichheit, die im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen im Unternehmen vollständig angewandt wird. ▶ Ein von dem Gewerkschaftsverband DEOK und dem Unternehmen Nicosia District (2006-2008) unterzeichneter Tarifvertrag, beinhaltet das alle Fahrer, ob Männer oder Frauen, das gleiche Entgelt erhalten sollen (Artikel 3).
<p>Dänemark LO-DK, HK</p>	<p>Die dänische Rechtsvorschrift für Entgeltgleichheit hatte im Jahr 2010 sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor Verhandlungen über einige sehr wichtige Tarifverträge zur Folge. Seit 2010 hat die Gewerkschaft HK zum Beispiel mit den Gemeinden eine ganze Reihe von Tarifverträgen abgeschlossen, in denen es um die Erarbeitung von Lohnübersichten geht. Die Tarifverträge im öffentlichen und privaten Sektor umfassen jetzt Klauseln über die Rentenansprüche, die während des Mutterschafts- und Elternurlaubs bestehen bleiben müssen. Die Gewerkschaft hat sich ganz besonders dafür eingesetzt, dass die Tarifverträge Bestimmungen zu Mutterschafts- und Elternurlaub enthalten, wobei der Schwerpunkt auf einer ausgewogenen Aufteilung des Elternurlaubs zwischen den Müttern und Vätern liegt, was dann auch in den zukünftigen Tarifverträgen weiter untermauert werden soll.</p>

Finnland
AKAVA

Die Tarifverträge umfassen eine ganze Reihe von Themen, einschließlich spezifischer Lohnerhöhungen für geringverdienende Arbeitskräfte und Arbeitskräfte in von Frauen dominierten Bereichen, transparente Entlohnungssysteme, geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungen, Lohnübersichten, Arbeitszeitregelungen.

Nachfolgend die Tarifverträge die unter anderem vom Gewerkschaftsverband AKAVA abgeschlossen wurden:

- ▶ HURHC, ein sektoraler Tarifvertrag, in dem festgelegt wird, dass 0,5 % der gesamten Lohnkosten für die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bereitgestellt werden (2/2012-1/2014).
- ▶ Der Tarifvertrag im Finanzwesen, in dem festgehalten wurde, dass die Tarifpartner eine Arbeitsgruppe zur Förderung der Geschlechtergleichstellung und Unterstützung bei der Bewertung der Entlohnung auf Unternehmensebene bilden werden.

Im Jahr 2007 wurde im öffentlichen Sektor ein nationales Entlohnungsprogramm umgesetzt, das die Erhöhung der Gehälter von Frauen, die einer Beschäftigung nachgehen, die eine höhere Bildung erfordert, zur Folge hatte. Eines der Ziele war es, die Kluft zwischen den Gehältern im öffentlichen und im privaten Sektor zu schließen.

Frankreich
CFDT, CGT, FO

Die Tarifverträge die von den Gewerkschaften und den Arbeitgebervereinigungen abgeschlossen wurden, umfassen:

Im April 2004 haben die größte Arbeitgebervereinigung und die Gewerkschaftsverbände einen nationalen branchenübergreifenden Tarifvertrag über die Gleichstellung der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie abgeschlossen. Dieser umfasst Maßnahmen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, Vorsorgemaßnahmen, damit sich der Mutterschaftsurlaub nicht negativ auf die berufliche Laufbahn der Frauen auswirkt und Maßnahmen gegen die Arbeitsmarktsegregation. Er stellt einen Rahmen für die Tarifverhandlungen auf der untergeordneten Ebene dar, aber ohne Strafen oder Ziele. Der Tarifvertrag hat zahlreiche Verträge auf Branchen- und Unternehmensebene nach sich gezogen, die sich der gleichen Themen annehmen.

Ein Beispiel für Vereinbarungen auf Unternehmensebene ist der Tarifvertrag eines großen Finanzinstituts (Société Générale). Dieser veranschaulicht, dass einige Fortschritte bei der Datentransparenz erzielt wurden. Aber die gewählten GewerkschaftsvertreterInnen wurden nicht geschult, um die Daten verstehen und nutzen zu können. Die Vereinbarung hatte eine Frauenquote zur Folge d.h. die Führungsetagen sollen zu 50 % mit Frauen besetzt sein. Das Unternehmen hat auf Ersuchen der Gewerkschaften einen Kontrollausschuss eingerichtet, um die im Rahmen des Tarifvertrags erzielten Fortschritte zu überwachen.

Am 15. November 2006 hat die Gewerkschaft CFDT (gemeinsam mit den Gewerkschaften CGT und FO) eine Vereinbarung über die berufliche Gleichstellung im Bankensektor unterzeichnet. Neben der Beseitigung der Lohngefälle bis 2010 liegt der Schwerpunkt dieses Tarifvertrags auf der Gleichbehandlung in allen Stadien der beruflichen Laufbahn, von der Schulung bis zur Beförderung. Die CFDT ist der Ansicht, dass die Tarifverhandlungen über die berufliche Gleichstellung sowohl auf Branchen- als auch auf Unternehmensebene fortgesetzt werden müssen. Am 8. März 2008 hat die CFDT eine Arbeitnehmerbefragung über „die in Frage stehende Arbeit“ begonnen (le travail en question, TEQ).

Der von der Gewerkschaft FO und dem Unternehmen EDF unterzeichnete Tarifvertrag über die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern 2012-2014 enthält ein Kapitel über die „Förderung von Entgeltgleichheit“, in dem es um die Maßnahmen zur Verringerung des Lohngefälles geht und auch auf die Prioritäten zur Beseitigung der Lohnunterschiede „durch individuelle Erhöhungen im Auswahlverfahren“ eingegangen wird. Lohnerhöhungen sollen auf Grundlage einer mindestens einmal im Jahr unternommenen Beurteilung der Kompetenzen und Professionalität erfolgen. Eine ähnliche Vorgehensweise ist für Beschäftigung, Dienstalter und Fortbildungen vorgesehen. Die Überwachung dieser Maßnahmen muss sichergestellt werden und eine spezifische Überwachung ist für die Teilzeitkräfte vorgesehen, um sicher zu gehen, dass sie gegenüber den Vollzeitkräften nicht benachteiligt werden.

<p>Frankreich CFDT, CGT, FO</p>	<p>Die Vereinbarung zwischen der Gewerkschaft FO und dem Unternehmen France Telecom SA über die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern 2011-2014 enthält ein ganzes Kapitel zu Vergütungspolitik und Entgeltgleichheit und veranschaulicht die Fortschritte, die im Rahmen der letzten Vereinbarung erzielt wurden, sowie das Fortbestehen der Lohnunterschiede. Die Vereinbarung legt fest, dass jedes Jahr eine Analyse der Vergütung durchgeführt und ein Haushalt für Entgeltgleichheit eingerichtet werden muss, um Korrekturmaßnahmen zur Behebung von Lohnunterschieden und Aktionspläne umsetzen zu können. Die Vereinbarung beinhaltet außerdem, dass die Angestellten von der Personalabteilung über die möglichen Auswirkungen der Teilzeitarbeit oder des Elternurlaub auf die Rentenansprüche unterrichtet werden, um die Konsequenzen von Elternschaft auf die zukünftigen Rentenansprüche zu begrenzen. Desweiteren umfasst der Tarifvertrag die Zahlung der Beiträge für Elternurlaub, Familienurlaub, Urlaub aus Familiensolidarität und den Urlaub aus familiären Gründen.</p> <p>Die Gewerkschaft FO Metaux hat eine ganze Reihe von Tarifverträgen mit Unternehmen abgeschlossen (gemäß der Rechtsvorschrift für Unternehmen mit über 50 MitarbeiterInnen). Die Verträge umfassen Ziele und Indikatoren in acht Bereichen.</p> <p>Die Arbeitgebervereinigungen UFE und UNEmIG (Stromunternehmen) und alle französischen Gewerkschaften (CGT, CFDT, CGT-FO CFE-CGC, CFTC) haben einen Tarifvertrag über die Gleichstellung der Geschlechter, einschließlich der Entgeltgleichheit unterzeichnet.</p> <p>Die Gewerkschaft CGT unterstreicht, dass den Berichten zufolge im Jahr 2012 insgesamt 1265 Tarifverträge abgeschlossen wurden (darunter 19 Tarifverträge über die berufliche Gleichstellung; 164 branchenbezogene Tarifverträge über die Gleichstellung der Geschlechter und 183 Tarifverträge in denen es ausdrücklich um die Gleichbehandlung geht).</p>
<p>Island ASI</p>	<p>Es wurden 2008 und 2010 im Rahmen von Tarifverhandlungen Lohnerhöhungen für geringverdienende Arbeitskräfte durchgesetzt. Es wurden außerdem Eimalzahlungen für geringverdienende Arbeitskräfte ausgehandelt vor allem in von Frauen dominierten Bereichen beispielsweise für nicht oder geringqualifizierte Arbeitskräfte im Gesundheits- und Pflegewesen.</p> <p>Die Tarifverträge von 2008 und 2010 haben ein spezielles Zertifizierungssystem für Entgeltgleichheit und geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungen (in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für soziale Angelegenheiten) eingeführt, um die Umsetzung der Maßnahmen zur Entgeltgleichheit und beruflichen Gleichstellung zu zertifizieren.</p> <p>Im Dezember 2012 hat der isländische Verband der Arbeitnehmer eine Vereinbarung über ein Managementsystem für gleiche Entlohnung abgeschlossen, im Rahmen dessen zusammen mit der isländischen Normungsbehörde Leitlinien ausgearbeitet wurden. Ziel dieser Norm ist die Umsetzung wirksamer und professioneller Methoden für die Lohnfestlegung, wirksame Überprüfung und Verbesserung. Einer der Schwerpunkte des Systems für gleiche Entlohnung ist, dass „die gleiche oder gleichwertige Arbeit auf Grundlage gewisser Kriterien eingestuft wird.“</p>

Irland
ICTU

Der kürzlich im öffentlichen Sektor erfolgte Tarifabschluss (Haddington Road-Vereinbarung) wurde unter sehr schwierigen Umständen erzielt. Denn die Regierung wollte eine ganze Reihe von Maßnahmen in den Bereichen Vergütung und Produktivität durchsetzen, um die notwendigen Einsparungen bei den Löhnen und Renten in Höhe von 1 Mrd. EUR über drei Jahre, von 2013 bis 2015, zu erreichen. Die Vereinbarung legt eine Lohnsenkung für diejenigen, die 65 000 EUR oder mehr verdienen fest, schützt aber die Löhne derjenigen, die weniger verdienen. Die Vereinbarung wurde als Grundlage für die Sicherstellung flexibler Arbeitszeiten herangezogen, was sehr wichtig für weibliche Arbeitskräfte in von Frauen dominierten Sektoren ist.

Die Gewerkschaft MANDATE hat sich für die Achtung der Arbeitskräfte im Einzelhandel und eine menschenwürdige Arbeit in diesem Niedriglohnssektor, in dem hauptsächlich Teilzeitkräfte beschäftigt sind, eingesetzt. Mandate hat erfolgreich eine Lohnerrhöhung von 3% in der Einzelhandelskette Dunnes Stores durchgesetzt und das Unternehmen hat seine 14000 MitarbeiterInnen darüber informiert, dass die von Mandate ausgehandelte Lohnerhöhung im Jahr 2013 umgesetzt wird. Es wird nun versucht eine ähnliche Lohnerhöhung für die 4000 MitarbeiterInnen der Einzelhandelskette Penney's durchzusetzen.

Die Dienstleistungsgewerkschaft SIPTU hat sich für faire Regeln für Reinigungskräfte eingesetzt, zum Schutz der Vergütung und Arbeitsbedingungen im Bereich der Reinigungsdienste. Die Gewerkschaft hat Regeln für die Angestellten im Bereich der Gebäudereinigung ausgehandelt, durch die der Mindestlohn von 9,50 EUR sichergestellt wird. In der Vereinbarung wird in hohem Maße darauf geachtet, dass die Löhne die Wettbewerbsfähigkeit nicht beeinträchtigen und die gewerkschaftlich organisierten ArbeitnehmerInnen weiterhin wettbewerbsfähig bleiben. Die registrierten Branchenvereinbarungen (REA), in der die Löhne und Arbeitsbedingungen von tausenden von ArbeitnehmerInnen gesichert werden, wurde durch eine Entscheidung des Obersten Gerichtshof von Mai 2013 in Frage gestellt, denn dort heißt es, die Vereinbarung wäre verfassungswidrig.

Italien
CGIL, CISL, UIL

Die Gewerkschaft FILCTEM (CGIL) und die ArbeitgeberInnen im verarbeitenden Gewerbe (Textil, Chemikalien, Gummi/Kunststoff und Konsumgüter) haben Tarifverträge auf Branchen- und Unternehmensebene abgeschlossen. Die Gleichstellung der Geschlechter wurde im Rahmen der Verhandlungen über die Erneuerung von 30 nationalen Tarifverträgen auf Branchen- und Unternehmensebene untersucht.

Es wurden Tarifverträge mit zahlreichen großen Fertigungsbetrieben, einschließlich multinationaler Unternehmen wie etwa ENEL, Bridgestone, Gucci, Luxottica, l'Oréal und ITC Farma abgeschlossen. Es wurden Leitlinien für die Arbeitsorganisation, flexible Arbeitszeitregelungen, Ausweitung der Teilzeitarbeit, Telearbeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erarbeitet. Die Gleichstellung der Geschlechter findet in den Tarifverträgen Berücksichtigung in den Bereichen Kinderbetreuung, Mutterschaftsleistungen, flexible Arbeitszeitregelungen und Schichtdienste, in denen dem Alter der Kinder und den Familienpflichten Rechnung getragen wird. Zudem durch das Recht der MitarbeiterInnen mit Elternpflichten von Vollzeit- auf Teilzeit zu wechseln, Telearbeit, Schulungen für Frauen, die aus dem Mutterschaftsurlaub zurückkommen und die Einführung von Arbeitsbewertungssystemen auf Grundlage unterschiedlicher Indikatoren. In einigen großen Unternehmen wurden zusätzliche Familien- und Sozialleistungen in den Bereichen Kinderbetreuung und Unterstützung von Familien mit Betreuungspflichten gegenüber älteren Familienangehörigen ausgehandelt.

Im Jahr 2014 wurde eine Übereinkunft (Memorandum of Understanding) zur Förderung positiver Maßnahmen zur Vereinfachung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Region Marche von den Gewerkschaften ANCI, UPI, CGIL, CISL, UIL und den wichtigsten Arbeitgebervereinigungen unterzeichnet. Das war ein ganz wichtiger Schritt, um die Notwendigkeit einer ausgewogenen Aufteilung der familiären Pflichten zwischen Frauen und Männern hervorzuheben und über Tarifverträge auf untergeordneter Ebene zu fördern, indem besonderes Augenmerk auf flexible Arbeitszeitregelungen und die Arbeitsorganisation zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerichtet wird. Die Gewerkschaften sind davon überzeugt, dass in diesen Bereichen zur Verteidigung der Arbeitsplätze von Frauen der Abschluss von Tarifverträgen unabdingbar ist.

<p>Italien CGIL, CISL, UIL</p>	<p>Der Gewerkschaftsverband UIL führt als gutes Beispiel einen Tarifvertrag im öffentlichen Sektor in Italien, ein Pilotprojekt für betriebliche Sozialpolitik in Bergamo, an. Ziel war es, Tarifverträge zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzuschließen, die Leitlinien, einen Ratgeber und die Beratung von Unternehmen durch die Gewerkschaften vorsehen. Es wurde ein „familienfreundliches Label“ entwickelt, um die ArbeitgeberInnen zur Übernahme bewährter Verfahren, einschließlich sozialer Maßnahmen im Rahmen der sozialen Verantwortung, zu ermutigen.</p> <p>Die Gewerkschaft CISL berichtet über den erfolgreichen Abschluss einer ganzen Reihe von Tarifverträgen, die im Rahmen der „Libra“-Initiative gefördert wurden. Die Gewerkschaft zitiert desweiteren bewährte Verfahren aus Verträgen, die mit ENEL, Nestle/San Pellegrino und Bitron unterzeichnet wurden.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Die Vereinbarung mit dem Energieunternehmen ENEL im Rahmen der Vereinbarung über die Sozialpolitik des Unternehmens „People Care in ENEL“. Die Vereinbarung umfasst vier Hauptbereiche: Wohlbefinden und Gesundheit; Familienbetreuung; flexible Arbeitszeiten und Zeit- und Kostenersparnis; Besetzung von Führungspositionen. In der Vereinbarung wird ein besonderer Schwerpunkt auf flexible Arbeitszeiten, einschließlich der Telearbeit und dem Elternurlaub gelegt. Außerdem sieht die Vereinbarung die Überwachung der Vergütung und des beruflichen Vorkommens der Voll- und Teilzeitkräfte sowie der ArbeitnehmerInnen, die sich für die Telearbeit entschieden haben, vor. ▶ Die Vereinbarung mit Nestle/San Pellegrino umfasst die Telearbeit und den Elternurlaub, einschließlich der Verlängerung des Elternurlaubs und Leistungen für Männer. ▶ Seit 1990 wurden Tarifverträge über flexible Arbeitszeiten mit dem Elektronikunternehmen Bitron abgeschlossen. Diese Verträge umfassen auch die Rechte der Teilzeitkräfte. Einer der ersten Verträge auf Unternehmensebene über flexible Arbeitszeiten wurde 1990 unterzeichnet.
<p>Litauen LTUC</p>	<p>Die Frauenabteilung des Gewerkschaftsverbands LTUC berichtet, dass sie einen Tarifvertrag mit Empfehlungen zur Schließung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles vorbereitet und eingereicht habe.</p>
<p>Norwegen LO-Norwegen, NITO, Bildungsgewerkschaft</p>	<p>Das Jahr 2013 war das zweite Jahr des zweijährigen Verhandlungszeitraums im privaten Sektor, auf den sich die Organisationen LO-N und NHO (der norwegische Unternehmerverband) geeinigt haben. Der Rahmen der Verhandlungen wird in Norwegen durch das sogenannte „Schrittmacher“-Modell vorgegeben. D.h. das Bereiche, die dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt sind, zuerst verhandelt werden, bevor es um die Lohnerhöhungen in anderen Bereichen geht. Was die Sektoren der LO-N und NHO betrifft, so tragen die Ergebnisse zur Entgeltgleichheit bei, da knapp die Hälfte der geringverdienenden Arbeitskräfte, die in den Genuss der Lohnerhöhungen kommen, Frauen sind.</p> <p>Was den öffentlichen Sektor betrifft, insbesondere die Gemeinden und lokalen Gebietskörperschaften („KS“), so haben die Frauen sowohl nominal als auch prozentual höhere Lohnzuwächse erhalten. Die aggregierten Zahlen betreffen sowohl den Bildungssektor als auch andere Dienststellen.</p> <p>Im Laufe der Verhandlungen im Jahr 2012 haben die ArbeitgeberInnen in der herstellenden Industrie die Lohnerhöhungen für geringverdienende Arbeitskräfte scharf kritisiert und es musste ein Vermittler hinzugezogen werden. Das hatte zur Folge, dass der Vorschlag des Vermittlers über zusätzliche Zahlungen in den Tarifverträgen festgehalten wurde und vor allem den Frauen zugute kommt.</p> <p>Der allgemeine Tarifvertrag des Staates enthält ein Kapitel über lokale Tarifverträge: „Wenn dokumentierte Gehaltsunterschiede ausschließlich auf das Geschlecht zurückzuführen sind, sollte der ArbeitgeberInnen in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften diese Gehaltsunterschiede gemäß dem Gesetz über die Geschlechtergleichstellung beseitigen.“ Die Gewerkschaften haben sich auch der strukturellen Faktoren in Verbindung mit Teilzeitarbeit und Elternurlaub angenommen. Die Gewerkschaft der Metallarbeiter hat 2012 eine Vereinbarung über zwei Wochen bezahlten Urlaub für Väter abgeschlossen (analog zu den Bestimmungen im öffentlichen Sektor).</p>

Spanien
CCOO, UGT,
UCT-MCA

Die Aufsplitterung und Dezentralisierung der Tarifverhandlungen in Spanien hat dazu geführt, dass die Tarifverträge in Verhandlungsgremien, außerhalb der Gewerkschaften, ausgehandelt werden.

Die folgenden Tarifverträge wurden als Beispiele von den zwei spanischen Gewerkschaftsverbänden angeführt:

- ▶ Im Rahmen des Plans für Chancengleichheit des Unternehmens Vossloh Corporation (Schienefahrzeuge und Gleise). Artikel 13 sieht Leistungen auf Grundlage geschlechtsspezifischer Kriterien zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles vor. Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern müssen objektiv und umfassend begründet und dürfen nicht auf das Geschlecht zurückgeführt werden. Die Vereinbarung umfasst Fortbildungen für das Management und die Personalabteilung zu Themen wie Chancengleichheit und Lohnpolitik.
- ▶ Der sektorale Tarifvertrag im Gebäudereinigungssektor umfasst eine Klausel über positive Maßnahmen. Diese Maßnahmen sind in den Bereichen Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung der ArbeitnehmerInnen vorgesehen (mit ganz spezifischen Kriterien für das weniger vertretene Geschlecht bei Ernennungen, der Umwandlung von befristeten Arbeitsverträgen, geschlechtsneutralen Auswahlverfahren, Beförderungen, Fortbildungen, Quoten, die den prozentualen Anteil von Frauen und Männern festlegen, damit ein ausgewogeneres Verhältnis von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Positionen vorherrscht, Elternurlaub, Kontinuität der Prämien und Lohnerhöhungen). Die Klausel sieht ein Modul „ Gleichbehandlung der Geschlechter“ in der jährlichen Schulung des Unternehmens vor, in dem es um die Festlegung allgemeiner Ziele im Bereich der Gleichbehandlung für das Unternehmen und die Erstellung von Gleichstellungsplänen in den Bereichen Zugang zu Beschäftigung, Vermeidung der beruflichen Segregation, Beförderungen, Fortbildungen, Entgeltgleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, spezifische Schulungen über die Gleichstellung der Angestellten und Vorbeugung sexueller Belästigung geht.

Die Gewerkschaft **MCA-UGT** hat Tarifverträge abgeschlossen, in denen die Rechtsvorschrift, nach der Unternehmen mit über 250 ArbeitnehmerInnen einen Gleichstellungsplan auszuhandeln und zu unterzeichnen haben, berücksichtigt wird. D.h. es geht um die Verhandlung über einen Plan, den Entwurf eines Plans und die Einrichtung eines Ausschusses für Chancengleichheit, der sich aus ArbeitgeberInnen und Gewerkschaften zusammensetzt. Der Ausschuss ist für die Fertigstellung der Vereinbarung zuständig.

Es wurde eine Vereinbarung über Beschäftigung und Tarifverhandlungen (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) für die Jahre 2012-2014 (II AENC) von CEOE, CEPYME, CCOO und UGT unterzeichnet. Die Vereinbarung ist nicht rechtlich bindend, enthält aber Kriterien und Leitlinien für die Tarifverhandlungen, die für die VerhandlungsführerInnen zwingend sind.

Schweden
LO-Schweden, IF
Metall

Gleiche Entlohnung und Arbeitsbedingungen standen im Mittelpunkt der lohnpolitischen Koordinierung des Gewerkschaftsverbands LO-Schweden. Die 14 nationalen Gewerkschaften, die Mitglied des Gewerkschaftsverbands sind, haben ihre Forderungen vor den nationalen Tarifverhandlungen auf Branchenebene, auch in Bezug auf das Lohngefälle und die Arbeitsbedingungen, aufeinander abgestimmt.

Seit den Tarifrunden im Jahr 2007 liegt der Schwerpunkt in den Vereinbarungen auf der Ausgleicheung der Lohnunterschiede zwischen den von Frauen und den von Männern dominierten Sektoren. In diesen Tarifrunden wurden „Gleichstellungszulagen“ zusätzlich zu den allgemeinen Lohnerhöhungen durchgesetzt. Die Höhe der „Gleichstellungszulagen“ wird je nach Sektor auf Grundlage der Anzahl von Frauen, die weniger als 20000 SEK verdienen, festgelegt. Die Verhandlungen auf nationaler Ebene hatten Tarifverträge mit einer Laufzeit von drei Jahren zur Folge und die größten Lohnzuwächse in diesem Zeitraum konnten für den Einzelhandel und in den Kommunen durchgesetzt werden. Beides Sektoren, in denen Frauen überwiegen. In der Tarifrunde 2013 ging es bei den koordinierten Forderungen des Gewerkschaftsverbands weiterhin um diejenigen, die in den Sektoren, in denen Frauen überwiegen, am wenigsten verdienen. Der Tarifvertrag von 2013 legt fest, dass in allen Sektoren, für die es einen Tarifvertrag gibt und in denen die Löhne im Durchschnitt unter 25000 SEK/Monat liegen, Lohnerhöhungen in Kronen und nicht in Prozentsätzen umgesetzt werden. Der Gewerkschaftsverband erachtet das als weitere Möglichkeit, die prozentualen Unterschiede zwischen geringvergüteten weiblichen Arbeitsstellen und den männlichen Arbeitsstellen zu verringern.

Schweden

LO-Schweden, IF Metall

Vision, die schwedische Gewerkschaft der Angestellten in den lokalen Gebietskörperschaften hat 2012 einen Tarifvertrag für vier Jahre abgeschlossen, der allgemeine Lohnzuwächse von 2,6% und 2,2% in den ersten zwei Jahren festlegt, wobei in den Jahren drei und vier der Schwerpunkt auf individuell verhandelten Lohnerhöhungen liegt. Der Tarifvertrag setzt voraus, dass die ArbeitgeberInnen die Leistungen auf Grundlage einer besseren Bewertung der Kompetenzen und Leistungen der ArbeitnehmerInnen sowie der Vergütung gewähren. Um die Stellen auf dieser Grundlage zu bewerten, werden ein Leitfadensystem und ein Instrumentarium entwickelt.

Für die Tarifverhandlungen im Jahr 2013, die Tarifverträge mit einer Laufzeit von drei Jahren zur Folge hatten, hat der Gewerkschaftsverband die koordinierten Forderungen nach Lohnerhöhungen für geringverdienende Arbeitskräfte in von Frauen dominierten Sektoren sowie die Forderung nach einer tarifvertraglich zugesicherten zusätzlichen Vergütung für den Elternurlaub vorgebracht. Die nationale Elternversicherung gleicht bis zu 80% der Lohnverluste bis zu einem Gehalt von 37000 SEK/Monat aus. Früher umfassten die allgemeinen Bestimmungen der meisten Tarifverträge das Anrecht auf eine zusätzliche Vergütung der ArbeitgeberInnen für einige Wochen.

Der Gewerkschaftsverband LO und die schwedische Arbeitgebervereinigung (SN) haben im Rahmen der Tarifverhandlungen 2013 einen Tarifvertrag über die Einführung eines Elternzuschlags auf Grundlage eines neuen tarifvertraglich ausgehandelten Versicherungssystems sowie die Verlängerung des Elternurlaubs von 150 Tagen auf 180 Tage und das Recht der Eltern, die Entbindungsklinik zweimal während der Arbeitszeiten aufsuchen zu dürfen, abgeschlossen. Die nationale Elternversicherung gleicht bis zu 80% der Lohnverluste bis zu einem Gehalt von 37000 SEK/Monat aus. Die Versicherung wird gemeinsam finanziert und zwar über eine feste Prämie, die alle ArbeitgeberInnen, die an den Tarifvertrag gebunden sind, entrichten müssen. Dieser Tarifvertrag enthält wieder das Elternurlaubsgeld, das von früheren Tarifverträgen eingeführt wurde und verdoppelt den Zeitraum, in dem die ArbeitnehmerInnen zusätzlich zu dem vom Staat vorgesehenen von den ArbeitgeberInnen Elternurlaubsgeld erhalten.

Im Jahr 2013 hat die Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes, Kommunal, zu einem Streik aufgerufen. Danach wurde ein Vermittler eingesetzt, der die Lohnerhöhungen für die Angestellten der Gemeinden und insbesondere die Angestellten in Bereichen, in denen Frauen überwiegen, sichergestellt hat. Der Tarifvertrag von 2013 hatte Lohnerhöhungen von 1700 SEK zur Folge, das liegt über dem Angebot von 1500 SEK der ArbeitgeberInnen. Der Elternurlaub wurde von 150 Tagen auf 180 Tage verlängert.

Die Gewerkschaft **IF Metall** hat einen Tarifvertrag über Lohnerhöhungen für geringverdienende Arbeitskräfte abgeschlossen. Das hatte zur Folge, dass in allen nationalen Tarifverträgen, in denen ein Durchschnittslohn von weniger als 25000 SEK/Monat festgelegt ist, eine Lohnerhöhung in Kronen und nicht in Prozentsätzen festgesetzt wurde. Der Gewerkschaft ist es gelungen, zusätzliche Lohnerhöhungen für geringverdienende Arbeitskräfte in Sektoren, in denen Frauen überwiegen, durchzusetzen. Der Tarifvertrag für die Jahre 2007-2009 hatte den öffentlichen Statistiken zufolge ganz erhebliche Auswirkungen. Die Erhöhung der Reallöhne der Arbeiter fielen in den Niedriglohnsektoren, in denen Frauen überwiegen, höher aus als in den gut bezahlten Sektoren, in denen Männer überwiegen. Die Lohnerhöhungen lagen in den Niedriglohnsektoren, die von Frauen dominiert werden, 2-3% höher.

<p>Schweiz SGB-USS</p>	<p>Der Tarifvertrag im Metallsektor umfasst das berufliche Vorankommen von Frauen in den Unternehmen und empfiehlt den Unternehmen, die gemeinsamen Empfehlungen der Vertragspartner zu berücksichtigen. Insbesondere die Empfehlungen zur Erleichterung des Zugangs für Frauen zu beruflichen Weiterbildungen in den Bereichen Maschinen, Elektrogeräte und Metall, zum beruflichen Vorankommen und den Beförderungen von Frauen und zur Integration der Frauen am Arbeitsplatz.</p> <p>Ein zweiter Tarifvertrag umfasst Entgeltgleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sexuelle Belästigung und gleiche Bezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit. In dem Tarifvertrag heißt es, dass das berufliche Vorankommen der ArbeitnehmerInnen gemäß den Bestimmungen des Gesetzes zur Gleichstellung von Männern und Frauen gefördert werden sollte. Der Gewerkschaftsbund USS hat einen „Lohnleichheitsdialog“ begonnen, es handelt sich um ein dreigliedriges Gremium, an das sich die Unternehmen zur Ermittlung etwaiger Lohndiskriminierung richten können.</p>
<p>Türkei HAK-İŞ</p>	<p>Die Tarifbindung ist sehr gering und dadurch ist es für die Gewerkschaften schwierig, Tarifverträge abzuschließen. Nachdem die Gewerkschaften sich in einer Generalversammlung für die Umsetzung der Kampagne „keine Chance dem Mobbing“ ausgesprochen haben, verhandeln sie nun im Rahmen von Tarifverhandlungen über dieses Thema. Einige Tarifverträge umfassen Bestimmungen in den Bereichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Zuschüsse der ArbeitgeberInnen für die Kinderbetreuung sowie Unterstützung für die Ausbildung von Frauen und Kindern. Derzeit enthalten 90% der Tarifverträge Bestimmungen zu bezahltem Urlaub für Frauen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ In der türkischen Textilindustrie umfassen die Tarifverträge die Löhne und Sozialleistungen. In der letzten Tarifrunde haben die Gewerkschaften sich im Textilektor für eine Lohnerhöhung von 10% eingesetzt, konnten aber nur 4-6% durchsetzen. Die Tarifverträge in der Textilbranche enthalten außerdem Standardbestimmungen, wie etwa zu den Rechten und Pflichten der ArbeitgeberInnen und Gewerkschaften; Urlaubstage, Vergütung und Sozial-Urlaub, gewerkschaftliche Freistellungen, Vertragsende/Entlassung, Abfindungen, Aus- und Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen, Entlohnung im Allgemeinen und Entlohnungssysteme, Beschwerdeverfahren und Lösungsfindung, Sozialleistungen, Vorgehensweise bei Vertragsbruch. ▶ Im März 2013 hat die Gewerkschaft für die Angestellten in den Kommunen einen Tarifvertrag über allgemeine Dinge wie etwa Laufzeit des Tarifvertrags, Tarifbindung, Bedingungen und Zweck des Tarifvertrags, Maßnahmen der Gewerkschaften und gewerkschaftliche Freistellungen, Mobbing, seelische Misshandlung am Arbeitsplatz, Nutzungsgebühren und Mitgliedsbeiträge, Wehrdienst, Arbeitszeiten, Vertragsende, Jahresurlaub und Feiertage, Sozialhilfe und –leistungen (Familie, Kinder, Essensmarken), Fahrtkosten, Heizkosten, Bekleidungskosten, Hochzeitskosten, Beerdigungskosten, Prämien, Grundgehalt, Gehaltserhöhungen, Feiertags- und Nachtschichtzuschlag, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Betriebsräte, Gewissens- und Religionsfreiheit abgeschlossen.
<p>Großbritannien NUT, TUC</p>	<p>Es wurden Tarifverträge zwischen den Gewerkschaften und den lokalen Gebietskörperschaften (nationales Entgeltrahmenabkommen) und zwischen den Gewerkschaften und dem nationalen Gesundheitsdienst (Reformagenda „Agenda for Change“) abgeschlossen. Durch diese beiden Tarifverträge befinden sich die ArbeitnehmerInnen in einheitlichen Besoldungs- und Vergütungsstrukturen, die nach sorgfältigen Arbeitsbewertungen eingeführt wurden. Den geringverdienenden Frauen kamen die Lohnerhöhungen auf Grundlage einer Neubewertung ihrer Arbeit in ganz besonderem Maße zugute.</p> <p>Die nordirische Gewerkschaft für den öffentlichen Dienst NIPSA hat 2010 eine Vereinbarung über Entgeltgleichheit abgeschlossen. Dieser Tarifvertrag kommt 13000 geringvergüteten öffentlichen Bediensteten zugute. Die Arbeitskräfte der drei Hauptbesoldungsgruppen, steigen in eine andere Gehaltsgruppe auf, d.h. 25 Mio. GBP werden zusätzlich für die Personalkosten im öffentlichen Sektor bereitgestellt. Die Angestellten in der Verwaltung, die der Besoldungsgruppe AA mit 13130 GBP – 14420 GBP pro Jahr angehörten, gehen jetzt in eine andere Gehaltsgruppe über, in der die Gehälter bei 13280 beginnen und bis zu 17108 GBP ansteigen können.</p>

Europäische Gewerkschaftsverbände

Der europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst EGÖD war an den Verhandlungen zur Sicherstellung einer Vereinbarung über die Geschlechtergleichstellung bei GDF-Suez beteiligt. In den letzten Gesprächen im Jahr 2011 wurde das Augenmerk auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, den Elternurlaub und die sexuelle Belästigung gerichtet.

Im Jahr 2011 hat der Ausschuss für den sozialen Dialog des EGÖD in der zentralen Staatsverwaltung einen Vertrag über die Untersuchung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und die Bereitstellung von Daten über das geschlechtsspezifische Lohngefälle unterzeichnet.

LITERATURHINWEIS

- ▶ Antonczyk D, Fitzenberger B & Sommerfeld K (2010) Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap. *Labour Economics*, vol. 17(5).
- ▶ Antonopoulos R (2009) The current economic and financial crisis: a gender perspective, Working Paper No 562, Annandale-on-Hudson: The Levy Economic Institute of Bard College.
- ▶ Anxo D, Franz C and Kummerling A (2013) Working time and work–life balance in a life course perspective. A report based on the fifth European Working Conditions Survey. Dublin, Eurofound.
- ▶ Arulampalam W, A L Booth and Bryanis M L (2007) Is here a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, 60 (2), 163-186.
- ▶ Briskin L and Muller A (2011) Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles, ILO working paper no.34. Geneva, ILO. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms_172636.pdf
- ▶ Briskin L (2014) Austerity, union policy and gender equality bargaining. In *Transfer*, Volume 20, No 1.
- ▶ Busch A and Holst E (2011) Gender Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects and Earnings in Managerial Positions. German Institute for Economic Research.
- ▶ CEMR/EPSU (2007) Guidelines to Drawing up Gender Equality Action Plans in local and regional government. Brussels, EPSU. Available at: <http://www.epsu.org/a/3541>
- ▶ CNE (2013) Egalité, mission inachevée. Propositions pour les négociations 2013-2014 dans les secteurs et les entreprises. Available at: <http://www.cne-gnc.be/cmsfiles/file/FEMMES/13-05-07%20Egalite%20Mission%20Inachevee.pdf>
- ▶ Diallo H and R Plasman (2011) The gender pay gap within firms in Luxembourg, Paper presented to European Commission Exchange of Good Practice Seminar, Berlin, 5-6 December 2011 http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/exchange_of_good_practice_de/lu_comments_paper_de_2011_en.pdf
- ▶ EIRO (2005) Minimum wages in Europe. Dublin, Eurofound. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/07/study/tn0507101s.htm>
- ▶ EIRO (2012) Developments in collectively agreed pay in 2012. Dublin, Eurofound. http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1303028s/tn1303028s_4.htm
- ▶ EIRO (2014) Tackling low pay for part-time workers. Dublin, Eurofound. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/09/articles/at1309031i.htm>
- ▶ EPSU (2011) Reducing the gender pay gap – implementing the equal pay resolutions from the 2009 EPSU Congress Report 2010. Brussels, EPSU. Available at: http://www.epsu.org/IMG/pdf/EPSU_Gender_Pay_Gap_Report_2010_2_-2.pdf
- ▶ EPSU/European Social Dialogue Committee for Central Administration (2011) Toward equal pay for women and men. Brussels, EPSU. Available at: <http://www.epsu.org/IMG/pdf/SDCCGASstatementEqualPay20.12.2011.pdf>
- ▶ EPSU (2013) The Gender Pay Gap in Public Services. Brussels, EPSU. Available at: <http://www.epsu.org/a/10142>
- ▶ ETUC (2006) ETUC Position on the first stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life. Brussels, ETUC. Available at: <http://www.etuc.org/documents/etuc-position-first-stage-consultation-social-partners-community-level-reconciliation#.Uz0z7lwXJl>
- ▶ ETUC (2007) ETUC's Position on the Second Stage Consultation of the Social Partners at Community level on the Reconciliation of Professional, Private and Family Life. Brussels, ETUC. Available at: <http://www.etuc.org/documents/etuc-position-second-stage-consultation-social-partners-community-level-reconciliation#.Uz009FwxJSX>
- ▶ ETUC (2008a) ETUC Executive Committee Resolution 'Reducing the gender pay' Brussels, ETUC. Available at: http://www.etuc.org/IMG/pdf/Equal_pay_Exec_Com_24_June_08_resolution_EN1.pdf
- ▶ ETUC (2008b) ETUC position on to the Communication of the European Commission 'Tackling the pay gap between men and women'. Brussels, ETUC. Available at: http://petition.etuc.org/IMG/pdf/Equal_pay_Exec_Com_25_June_position_EN.pdf
- ▶ ETUC (2010) From membership to leadership: Advancing the position of women in trade unions. Report by Jane Pillinger for the ETUC Women's Committee. Brussels, ETUC. Available at: <http://www.etuc.org/publications/membership-leadership-advancing-women-trade-unions-resource-guide#.U0F4YVx6cII>
- ▶ ETUC (2011a) Strategy and Action Programme 2011-2015. Adopted at the ETUC 12th Statutory Congress, Athens, 16-19/05/2011. Brussels, ETUC. Available at: <http://www.etuc.org/etuc-strategy-and-action-plan-2011-2015-0>
- ▶ ETUC (2011b) 4th Annual ETUC 8th of March Survey 2011. Brussels, ETUC. Available at: http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/8_March11_analysis_FINAL_EN.pdf
- ▶ ETUC (2012a) ETUC Action Programme on Gender Equality. Brussels, ETUC. Available at: <http://www.etuc.org/a/9833>

- ▶ ETUC (2012b) ETUC response to the Equal Treatment Directive (recast) – European Commission' report to the European Parliament and the Council on its application, 16 November 2012. Brussels, ETUC.
- ▶ ETUC (2012c) 5th Annual ETUC 8th of March Survey 2012. Brussels, ETUC. Available at: <http://www.etuc.org/fifth-annual-8-march-survey-report-2012>
- ▶ ETUC (2012d) Solidarity in the crisis and beyond: A social compact for Europe, ETUC resolution adopted by the Executive Committee at its meeting on 5–6 June 2012, Brussels, ETUC. Available at: <http://www.etuc.org/documents/social-compact-europe#.U4uE1ygo90x>
- ▶ ETUC (2012e) Collective bargaining: The ETUC priorities and working program (Resolution), resolution adopted by the Executive Committee at its meeting on 12 April, 2012, Brussels, ETUC. Available at: <http://www.etuc.org/documents/collective-bargaining-etuc-priorities-and-working-program-resolution#.U4sBuCgo90w>
- ▶ ETUC (2013a) 6th Annual ETUC 8th of March Survey 2013. Brussels, ETUC. Available at: [http://www.etuc.org/search-page?search_api_views_fulltext=8th%20march%20survey&f\[0\]=field_private%3A1](http://www.etuc.org/search-page?search_api_views_fulltext=8th%20march%20survey&f[0]=field_private%3A1)
- ▶ ETUC (2013a) Final Statement adopted by the Collective Bargaining Coordination Committee in the ETUC Collective Bargaining School, Florence on 10-11 June 2013.
- ▶ ETUC (2013b) The ETUC Coordination of Collective Bargaining and Wages in the EU Economic Governance. ETUC Executive Committee, Brussels, ETUC. Available at: <http://www.etuc.org/documents/etuc-coordination-collective-bargaining-and-wages-eu-economic-governance#.U4sDGygo90w>
- ▶ ETUC (2013c) A brief analysis of the 2013 CSRs from a gender perspective. ETUC Women's Committee. Brussels, ETUC. Available at: http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/ETUC_Analysis_of_the_CSRs_from_a_gender_perspective_2013_2.pdf
- ▶ ETUC (2014a) The Functioning of the Troika: A Report from the ETUC. Brussels, ETUC. Available at: http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/press-release/files/the_functioning_of_the_troika_finaledit2.pdf
- ▶ ETUC (2014b) Austerity is Not Working. European trade union news, March. Brussels, ETUC. Available at: <http://us6.campaign-archive1.com/?u=432f45140d9f6f58d0cb10aa1&id=4cec2fd2af>
- ▶ ETUC / EPSU (2013) Reply to Consultation on a possible Commission Recommendation on better implementation of the principle of equal pay between men and women. Brussels.
- ▶ ETUC, Business Europe, CEEP and UEAPME (2013) Social Partner Involvement in European Economic Governance: Declaration by the European Social Partners. Brussels. Available at:
- ▶ ETUC, UNICE, CEEP and UEAPME (2005) Framework of Actions on Gender Equality. Brussels. Available at: http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/framework_of_actions_gender_equality_010305-2_2.pdf
- ▶ Eurofound (2006) Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union: An analysis of EIRO articles. Dublin, Eurofound. Available at: <http://eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/06/en/1/ef0606en.pdf>
- ▶ Eurofound (2010) Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions. Report by Anna Maria Ponzellini, Christine Aumayr and Felix Wolf. Dublin, Eurofound. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1018.htm>
- ▶ Eurofound (2012a) Fifth European Working Conditions Survey, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dublin, Eurofound. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/>
- ▶ Eurofound (2012b) Working time and work–life balance in a life course perspective, A report based on the fifth European Working Conditions Survey. Dublin, Eurofound. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1273.htm>
- ▶ Eurofound (2013) Women, men and working conditions in Europe. Luxembourg, Publications Office of the European Union. Dublin, Eurofound. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>
- ▶ Eurofound (2014) Pay in Europe in the 21st century. Luxembourg, Publications Office of the European Union. Dublin, Eurofound. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2013/88/en/3/EF1388EN.pdf>
- ▶ European Commission (2007) Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Tackling the pay gap between women and men, COM(2007) 424 final, Brussels, 18 July 2007, available online at: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:-FIN:EN:HTML>.
- ▶ European Commission (2009a) Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU. European Commission Expert Group on Gender and Employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en
- ▶ European Commission (2009b) Industrial Relations in Europe 2009. Brussels, European Commission.
- ▶ European Commission (2010), Strategy for equality between women and men 2010–2015, Brussels, 21.9.2010 (COM(2010) 91 final). Available at: http://ec.europa.eu/justice/genderequality/document/index_en.htm

- ▶ European Commission (2011a), The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators - Belgian Presidency report, Brussels. Available at: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2016516%202010%20ADD%202010>
Available at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_brochure_2013_final_en.pdf
- ▶ European Commission (2011b), Report on the progress on Equality between women and Men 2010. Available at: [http://www.europarl.europa.eu/meet-docs/2009_2014/documents/sec/com_sec\(2011\)0193_/com_sec\(2011\)0193_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meet-docs/2009_2014/documents/sec/com_sec(2011)0193_/com_sec(2011)0193_en.pdf)
- ▶ European Commission (2012a) Tackling the gender pay gap in the European Union. Available at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/gpg_brochure_2013_final_en.pdf
- ▶ European Commission (2012b) The role of men in gender equality, prepared for the European Commission by a consortium led by L&R Social Research. Available at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf
- ▶ European Commission (2012c) Towards a job-rich recovery. Commission Communication COM(2012) 173 final. Available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=1270&moreDocuments=yes&tableName=news>
- ▶ European Commission (2013a) The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies. Synthesis report. Luxembourg, Publications Office of the European Union. Available at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130410_crisis_report_en.pdf
- ▶ European Commission (2013b) The Gender Gap in Pensions in the EU. Report for the European Commission. Brussels, European Commission. Available at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf
- ▶ European Commission (2013c) Progress on equality between women and men in 2012 A Europe 2020 initiative, Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_annual_report_en.pdf
- ▶ European Commission (2014a) Commission Recommendation on pay transparency and the gender pay gap - Frequently Asked Questions. European Commission - MEMO/14/160 07/03/2014. Available at: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-160_en.htm
- ▶ European Commission (2014b) Employment and Social Developments in Europe 2013. (21/01/2014). Available at: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7684>
- ▶ European Commission Advisory Group on Equal Opportunities for Women and Men (2009) Opinion on the gender perspective on the response to the economic and financial crisis. European Commission, Employment, Social Affairs and Opportunities. Available at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/2009_06_opinion_eco_and_fin_crisis_en.pdf
- ▶ European Council (2010) Council Conclusions on strengthening the commitment and stepping up action to close the gender pay gap, and on the review of the implementation of the Beijing Platform for Action. Available at: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/118229.pdf
- ▶ European Institute for Gender Equality (EIGE) (2013) Gender Equality Index Report. Vilnius, EIGE. Available at <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Gender-Equality-Index-Main-findings.pdf>
- ▶ European Parliament (2008) Resolution on the application of the principle of equal pay for men and women. A6-0389/2008. Available at: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2008-0389+0+DOC+XML+V0//EN>
- ▶ European Parliament (2010a) European Parliament resolution of 20 October 2010 on the role of minimum income in combating poverty and promoting an inclusive society in Europe (2010/2039(INI)). Available at: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0375+0+DOC+XML+V0//EN>
- ▶ European Parliament (2010b) Resolution of 17 June 2010, Gender aspects of the economic downturn and financial crisis (2009/2204(INI)). Available at: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2010-0231+0+DOC+XML+V0//EN>
- ▶ European Parliament (2012a) Study on progress on gender equality in the reform programmes in five Member States in the context of the EU2020 Strategy. European Parliament, Brussels. http://www.lrsocialresearch.at/files/pe462510_en_FINAL_REPORT.pdf
- ▶ European Parliament (2012b) Resolution of 24 May 2012 with recommendations to the Commission on application of the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value, wage transparency and an in-depth revision of Directive 2006/54/EC. (2011/2285(INI)). Available at: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0225+0+DOC+XML+V0//EN#def_2_1
- ▶ European Parliament (2013a) European Added Value Assessment. Application of the principle of equal pay for men and women for equal work of equal value. An assessment accompanying the European Parliament's Legislative own-Initiative Report (Rapporteur Edit Bauer, MEP). Brussels, European Parliament.

- ▶ European Parliament (2013b) Resolution on the impact of the economic crisis on gender equality. (2012/2301(INI)). Committee on Women's Rights and Gender Equality. Rapporteur: Elisabeth Morin-Chartier. Available at: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2013-0048&language=EN>
- ▶ European Parliament (2014) European Parliament Resolution of 13 March 2014 on Employment and social aspects of the role and operations of the Troika (ECB, Commission and IMF) with regard to euro area programme countries (2014/2007(INI)). Available at: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2014-0240+0+DOC+XML+V0//EN>
- ▶ European Women's Lobby (2009) Women, the financial and economic crisis – the urgency of a gender perspective. Brussels, EWL. Available at: <http://www.socialwatch.org/node/11592>
- ▶ Eurostat (2014) Gender pay gap statistics. Available at: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics
- ▶ Fagan C, Hegewisch A, Pillinger J (2006) Out of time: Why Britain needs a new approach to working time flexibility, University of Manchester/ TUC. <http://www.tuc.org.uk/extras/outoftime.pdf>
- ▶ Gonzalez Gago E and Segales Kirzner M (2014) Women, gender equality and the economic crisis in Spain. In Karamessini M and Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. London and New York, Routledge
- ▶ Gregg P (2011) Move on from flexibility and its diminishing returns. In *Priorities for a new political economy: Memos to the left*. London, Policy Network.
- ▶ Grimshaw D, Bosch G, and Rubery J (2013) Minimum wages and collective bargaining: what types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes?, *British Journal of Industrial Relations*, DOI 10.1111/bjir.12021.
- ▶ Hacker J (2011) The institutional foundations of middle-class democracy. In *Priorities for a new political economy: Memos to the left*. London, Policy Network.
- ▶ Hayter S and Weinberg B (2011) Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality, in S. Hayter (ed.) *The role of collective bargaining in the global economy. Negotiating for social justice*. Geneva, ILO.
- ▶ ILO (2011) Equality at work: The continuing challenge - Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Geneva, ILO. Available at: http://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_166583/lang--en/index.htm
- ▶ ILO (2011a) Equal Pay: An Introductory Guide. Geneva, ILO. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_216695.pdf
- ▶ ILO (2011b) Equality at work: The continuing challenge, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I(B), International Labour Conference, 100th Session, Geneva.
- ▶ ILO (2014) Wage-led Growth: An equitable strategy for economic recovery. Geneva, ILO. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_218886.pdf
- ▶ ILO (2011) The Impact of the crisis on wages in South-East Europe. Edited by Verena Schmidt and Daniel Vaughan-Whitehead. Budapest, International Labour Office, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe.
- ▶ Institute for Equality of Women and Men (2013) The wage gap between women and men in Belgium. Brussels. Available at: <http://igvm-iefh.belgium.be/en/>
- ▶ Jepsen M and Leschke J (2011) The economic crisis – challenge or opportunity for gender equality in social policy outcomes? A Comparison of Denmark, Germany and the UK. European Trade Union Institute, ETUI Working Paper.
- ▶ Karamessini M and Rubery J (2014) Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality. London and New York, Routledge.
- ▶ Knüttel A (2013) Bargaining for work life balance: Vereinbarkeit von Arbeit und Leben gestalten!. IG Metall Vorstand. Presentation to the ETUC 'Bargaining for Equality' Conference, Vilnius, 5-6 November 2014.
- ▶ Khoreva V (2012) Gender Inequality, Gender Pay Gap, and Pay Inequity: Perceptions and Reactions in Finnish Society and Workplaces, Helsinki, Hanken School of Economics and Violetta Khoreva.
- ▶ Leonardi S and B De Sario (2012) Contrattazione collettiva, pari opportunità e conciliazione: una panoramica nazionale e aziendale. Ricerca per il convegno della CGIL "Le donne cambiano...la contrattazione". Rome, CGIL.
- ▶ Maier F (2010) Re-cession or He-cession — gender dimensions of economic crisis and economic policy, in *After the crisis: towards a sustainable growth model*, Brussels, ETUI. Available at: <http://www.etui.org/research/activities/Employment-and-social-policies/Books/After-the-crisis-towards-a-sustainable-growth-model>
- ▶ Meulders D, O'Dorchai S, Plasman R, Maron L, and Simeu N (2011) The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators, Belgian Presidency Report 2010, Brussels, Institute for the Equality of Women and Men.
- ▶ National Mediation Office (2008) Collective Bargaining and Wage Formation. National Mediation Office, Stockholm <http://www.do.se/Documents/sprak/english/Pay%20suveys%20webbversion%20serie%20DO%2011%20ENG%202009.pdf>

- ▶ Nevin Research Institute (NERI) (2013) *The Gender Divide*. Dublin, NERI. Available at: <http://www.nerinstitute.net/blog/2013/07/01/income-the-gender-divide/>
- ▶ O'Dorchai S (2014) *Gender in the crisis and prospects for the future*. Brussels, ETUI – ETUC.
- ▶ OECD (2011) *Doing Better for Families*. Paris, OECD.
- ▶ OECD (2012) *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*. Paris, OECD.
- ▶ Pardon D and Patricia Biard P (2013) *Evaluation et classification des fonctions: un outil pour l'égalité*. Presentation to the ETUC 'Bargaining for Equality' Conference, Vilnius, 5-6 November 2014.
- ▶ Perrons D and Plomien A (2014) *Gender, inequality and the crisis: towards more equitable development*. In Karamessini M and Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. London and New York, Routledge
- ▶ Pillinger J (2006) *Challenging Times: Innovative Ways of Organising Working Time*. Brussels, ETUC. Available at: http://www.etuc.org/IMG/pdf/Challenging_Times_brochure_EN-2.pdf
- ▶ Pillinger J (2010) *Working for better times: working time and trade unions*. Brussels, ETUC. Available at: <http://www.etuc.org/a/9048>
- ▶ Plantenga J and Remery C (2006) *The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries*. European Commission, Brussels.
- ▶ Reegård S (2011) *Strengthen labour market institutions over big finance*. In *Priorities for a new political economy: Memos to the left*. London, Policy Network.
- ▶ Rubery J, Grimshaw D and Figueiredo H (2005) *How to close the gender pay gap in Europe: Towards the gender mainstreaming of pay policy*, *Industrial Relations Journal*, 36(3), pp.184-213.
- ▶ Rubery J and Grimshaw D (2011) *Gender and the minimum wage*. In Lee S, and McCann D (eds.) *Regulating for Decent Work*. Geneva, ILO.
- ▶ Schiek D (2012) 'Enforcing (EU) Non-discrimination Law: Mutual Learning between British and Italian Labour Law?'. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 28, no. 4 (2012):489–512 http://www.academia.edu/2403029/Enforcing_EU_Non-Discrimination_Law_Mutual_Learning_between_British_and_Italian_Labour_Law
- ▶ Smith M (2009) *Analysis note: gender equality and recession*, Commissioned by Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities of the European Commission.
- ▶ Thorsdottir T K (2014) *Iceland in crisis: gender equality and social equity*. In Karamessini M and Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. London and New York, Routledge
- ▶ Tilly C (2011) *Why austerity must not mean the end of active labour market policies*. In *Priorities for a new political economy: Memos to the left*. London, Policy Network.
- ▶ TUC (2009) *Women and recession: How will this recession affect women at work?* London, TUC.
- ▶ TUC (2012) *TUC Equality Audit 2012 Report*. London, TUC. Available at: <http://www.tuc.org.uk/equality-issues/equality-audit/tuc-equality-audit-2012-report>
- ▶ Vandekerckhove S (2013) *Bargaining in favour of low wage earners: different perspectives*. Presentation to the ETUC 'Bargaining for Equality' Conference, Vilnius, 5-6 November 2014.
- ▶ Vaughan-Whitehead (2012) *Work Inequalities in the Crisis Evidence from Europe* http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_169984.pdf
- ▶ Verashchagina M and Capparucci M (2014) *Living through the crisis in Italy: the labour market experiences of women and men*. In Karamessini M and Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. London and New York, Routledge
- ▶ Villa P and M Smith (2010) *Gender equality, employment policies and the crisis in EU Member States: Synthesis report 2009*, Expert report commissioned by and presented to the European Commission Directorate-General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- ▶ Villa P and Smith M (2014) *Policy in the time of crisis: employment policy and gender equality in Europe*. In Karamessini M and Rubery J (eds.) *Women and Austerity: The economic crisis and the future of gender equality*. London and New York, Routledge
- ▶ Webster J (2013) *European Added Value of EU measures on the application of the principle of Equal Pay. Annex 1: Social and Labour Market-Related Aspects*. Brussels, European Parliament.
- ▶ Wolf E und Heinze A (2007) *How to Limit Discrimination? Analyzing the Effects of Innovative Workplace Practices on Intra-Firm Gender Wage Gaps Using Linked Employer-Employee Data*, ZEW Discussion Paper No. 07-077, Mannheim.



CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

Europäischer Gewerkschaftsbund

Boulevard du Roi Albert II, 5
1210 Brussels
Tel + 32 2 224 04 11
E-mail : etuc@etuc.org

www.etuc.org