

Blick über die Grenzen: Neues aus Europa

Die nationalen Gleichstellungsstellen aus 31 europäischen Ländern haben mit Equinet ein Netzwerk für den fachlichen Austausch und die gegenseitige Unterstützung geschaffen. Im Jahr 2013 gründete sich eine Arbeitsgruppe zur Gleichstellung der Geschlechter. Das Ziel ihres ersten gemeinsamen Workshops war die Sammlung von Beispielen guter Praxis und hilfreichen Instrumenten zur Umsetzung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes trug ihre Erfahrungen mit eg-check.de bei. Aus Portugal, Frankreich und Schweden wurde Interessantes zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung und zu den Effekten verbindlicher Prüfungen der Entgeltgleichheit berichtet.

Portugal: Leitfaden zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung

In der portugiesischen Gastronomie- und Getränkebranche wurde in den Jahren 2005 bis 2009 ein Projekt zur Entwicklung und Anwendung eines diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungsverfahrens durchgeführt. Neben Vertreter_innen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände nahmen weitere Interessenvertretungsorganisationen und die Internationale Arbeitsorganisation am Projekt teil, das aus sechs Schritten bestand:

1. Bildung einer Projektarbeitsgruppe
2. Auswahl der zu vergleichenden (frauen – und männerdominierten) Arbeitsplätze
3. Entwicklung eines analytischen Arbeitsbewertungsverfahrens mit den Anforderungsbereichen Fähigkeiten, Verantwortung, Belastungen und Arbeitsbedingungen
4. Sammeln von Informationen über die Arbeitsplätze mit Hilfe eines Fragebogens und Vergleich mit vorliegenden Arbeitsplatzbeschreibungen in 25 Unternehmen und für 79 Arbeitsplätze
5. Bewertung der Arbeitsplätze und Gewichtung der Anforderungsarten
6. Ermittlung von Arbeitswertpunkten und Identifizieren von gleichwertigen Arbeitsplätzen

Als Ergebnisse des Projektes liegen nun ein Leitfaden zur diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung sowie ein Trainingskonzept zur Entgeltgleichheit vor. Dieses Trainingskonzept kann als Grundlage für ein 25-stündiges Seminar genutzt werden. Einige Gewerkschaften wenden das Arbeitsbewertungsverfahren bereits in ihren eigenen Branchen an, z.B. im Textilbereich.

Frankreich: Untersuchung und Leitfaden für Tarifparteien zur gleichen Vergütung gleichwertiger Arbeit

Eine Gruppe von Forscher_innen, Vertreter_innen der Sozialpartner und weitere Expert_innen entwickelten auf der Basis der Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation eine Methode, um frauen- und männerdominierte Arbeitsplätze miteinander zu vergleichen und veröffentlichten als Ergebnis ihrer Forschung im März 2013 einen Leitfaden für Tarifparteien und andere (betriebliche) Akteur_innen, die mit der Bewertung und Eingruppierung von Tätigkeiten betraut sind oder sich für die Umsetzung der Entgeltgleichheit einsetzen.

Der Leitfaden enthält drei Teile, seinen drei Zielen entsprechend:

1. **Verständnis schaffen:** Ursachen der Entgeltlücke, Problematik der Arbeitsmarktsegregation, rechtliche Möglichkeiten und Arbeitsbewertungsverfahren
2. **Hinterfragen:** Aufzeigen der Mechanismen der Unterbewertung frauendominierter Arbeitsplätze durch anscheinend neutrale Arbeitsbewertungsverfahren am Beispiel von zwei Verfahren aus dem Groß- und Einzelhandel und dem Versicherungssektor. Außerdem wurde das Hay-Bewertungssystem untersucht, eines der weit verbreiteten Arbeitsbewertungssysteme in der privaten Wirtschaft.
3. **Maßnahmen ergreifen:** Vorschlag zur Entwicklung einer diskriminierungsfreien Methode zur Bewertung von Arbeit in sieben Schritten und zur Neubewertung von frauendominierten Tätigkeiten

Schweden: Überwachung des Entgeltgleichheitsgesetzes zeigt Wirkung

Das schwedische Antidiskriminierungsrecht verpflichtet unter anderem alle Arbeitgeber zur Erstellung von Entgeltgleichheitsberichten im Abstand von drei Jahren. Arbeitgeber mit mehr als 25 Beschäftigten müssen Anpassungspläne erstellen (siehe Newsletter Nr. 4-2010). Für die Jahre 2006 bis 2008 wurde bereits untersucht, welchen Effekt diese Gesetzgebung für die Beschäftigten hatte. Nun liegen erste Ergebnisse eines Folgeprojektes für die Jahre 2012 bis 2013 vor.

Die schwedische Gleichstellungsstelle (Equality Ombudsman, EO) versandte Aufforderungen an die Unternehmen, ihre Maßnahmenpläne zur Umsetzung von Entgeltgleichheit einzureichen. Wenn der EO feststellte, dass den Vorgaben des Gesetzes nicht gefolgt wurde, wurden rechtliche Schritte unternommen. Als vorläufiges Ergebnis der Untersuchung zeigte sich, dass die Anstrengungen der Unternehmen für die Entgeltgleichheit fortgesetzt wurden: Ungefähr 54% der Unternehmen haben Entgeltanpassungen im Umfang von 78 Millionen Schwedischen Kronen (ca. 8,5 Millionen Euro) vorgesehen, die ca. 5.500 Beschäftigte betreffen. Weitere Unternehmen sind dabei, Maßnahmenpläne zu entwickeln. Für den EO steht bereits aufgrund dieser ersten Auswertungen fest, dass die Überwachung der gesetzlichen Vorgaben in kurz- und langfristiger Perspektive zu positiven Effekten geführt hat. Endgültige Ergebnisse werden nach Abschluss des Projektes in 2014 erwartet.