

## **Es geht auch anders: Das belgische Entgeltgleichheitsgesetz**

In Belgien ist nicht nur die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern mit 9,9 % auf einem der niedrigsten Plätze in Europa, auch die gesetzlichen Grundlagen für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit sind im Vergleich zu Deutschland sehr viel weitergehend und wirksamer. In einem Seminar der Europäischen Kommission für Expert\_innen und politische Repräsentant\_innen im Oktober 2016 wurde dieses Gesetz vorgestellt und diskutiert. Alexandra Scheele berichtet.

### **Alexandra Scheele: Die Entgeltungleichheit von Frauen und Männern – ein Blick nach Belgien zeigt, dass gesetzliche Maßnahmen durchaus erfolgreich sein können**

Was hat Belgien, was Deutschland nicht hat? Erstens: In Belgien gibt es seit 2012 ein Gesetz zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Zweitens: In Belgien liegt das Gender Pay Gap – die unbereinigte Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern bei 9,9% - in Deutschland bei 22,6%.

Nun ist die niedrige Entgeltdifferenz in Belgien nicht ausschließlich Ergebnis dieses erst vor vier Jahren eingeführten Gesetzes, aber es ist doch bemerkenswert, dass in unserem Nachbarland die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männer als Problem angesehen wird, das dem Gleichheitsgrundsatz widerspricht und deshalb vom Gesetzgeber angegangen werden muss. Das belgische Gesetz ist umfassender als der in Deutschland auf dem Tisch liegende Vorschlag und sieht vor, dass auf allen Ebenen der Lohnverhandlungen – auf der nationalen Ebene, auf der sektoralen Ebene und auf Unternehmensebene – mehr Transparenz bei der Entgeltfindung hergestellt und das Bewusstsein über das Gender Pay Gap erhöht wird.

Dabei sind folgende fünf Praktiken von Bedeutung und werden auch im Gesetz festgehalten:

- 1.) In den zweijährlichen makro-ökonomischen Bericht des Zentralen Ökonomischen Rates wird ein Abschnitt zum Gender Pay Gap integriert.
- 2.) Auf der sektoralen Ebene werden die Arbeitsbewertungssysteme dahingehend geprüft, ob sie „geschlechtsneutral“ sind – eine Möglichkeit, die unterschiedliche Bewertung von sog. Frauen- und sog. Männertätigkeiten aufzuspüren.
- 3.) Unternehmen müssen Entgelt- und Arbeitskostenunterschiede zwischen Männern und Frauen in ihrem jährlichen Auditbericht in Form eines Sozialplans ausweisen. Diese Berichte werden an die Nationalbank weitergeleitet und sind dort öffentlich zugänglich.
- 4.) Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten müssen alle zwei Jahre eine Vergleichsanalyse der Entgeltstruktur von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durchführen. Wenn diese Analyse zu dem Ergebnis kommt, dass Frauen weniger verdienen als Männer, dann muss das Unternehmen einen Aktionsplan entwickeln, wie diese Differenz abgebaut werden kann.

5.) Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten können auf Vorschlag des Betriebsrates einen/eine Lohnmediator\_in von Seiten der Beschäftigten bestimmen, der/die sich an der Erstellung eines Aktionsplanes zum Abbau der Entgeltungleichheit beteiligt und zudem auch als Ansprechpartner\_in für Beschäftigte fungiert, die sich von Geschlechterdiskriminierung betroffen sehen. Dazu hat er auch das Recht, Zugang zu den notwendigen Daten der Beschäftigten zu erhalten – wird ihm oder ihr dieses Recht verwehrt, drohen dem Unternehmen Geldstrafen.

Klingt aufwändig? Vielleicht. Aber auch, wenn es noch einige Umsetzungsprobleme gibt, in Belgien herrscht ein breiter gesellschaftlicher Konsens darüber, dass das Gender Pay Gap abgebaut werden muss. Frauen in Deutschland müssen auf diese Unterstützung offensichtlich noch länger warten. Hier laufen Arbeitgeberverbände Sturm gegen das „bürokratische Monster“ – obwohl der jetzt präsentierte Entwurf weit hinter den Möglichkeiten zurückbleibt.

Auf einem „Mutual Learning“-Seminar zum Thema „Tackling the gender pay gap“ am 20./21. Oktober 2016, das die Europäische Kommission im Rahmen des Programms „Rights, Equality and Citizenship 2014-2020“ förderte, wurde das belgische Gesetz vorgestellt und diskutiert. An diesem Seminar nahmen unabhängige Expert\_innen und politischen Repräsentant\_innen aus den Ministerien aller 28 Mitgliedstaaten teil. Jenseits aller nationalen Besonderheiten wurde auf dem Seminar deutlich, dass in vielen Staaten – und dazu lässt sich wohl auch Deutschland zählen – die Entgeltlücke kleingeredet und als Ergebnis individueller Wahlentscheidungen von Frauen (sic!) interpretiert wird, das keiner politischen bzw. gesetzlichen Intervention bedarf. Dieses Argument bringen in Belgien hingegen selbst die Arbeitgeberverbände nicht vor.

Dr. Alexandra Scheele ist Vertretungsprofessorin für Sozialwissenschaften an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld und hat in einem EU-Projekt zum Gender Pay Gap ([www.genderpaygap.eu](http://www.genderpaygap.eu)) geforscht (siehe auch Newsletter 14-2016).