



Gleiches Entgelt

Austausch bewährter Praktiken



Gleiches Entgelt

Austausch bewährter Praktiken

Europäische Kommission

Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit
Referat G1

Manuskript abgeschlossen im Januar 2007

Der Inhalt dieser Veröffentlichung spiegelt nicht unbedingt die Meinung oder Haltung der Generaldirektion „Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit“ der Europäischen Kommission wider.

Falls Sie am Bezug des elektronischen Informationsbriefes „ESmail“ der Generaldirektion „Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit“ der Europäischen Kommission interessiert sind, schicken Sie bitte eine E-Mail an empl-esmail@ec.europa.eu – der Informationsbrief erscheint regelmäßig in Deutsch, Englisch und Französisch.



- 1: © Roy Peters/reportdigital.co.uk
- 2: © Philip Wolmuth/reportdigital.co.uk
- 3: © Duncan Phillips/reportdigital.co.uk
- 4: © Corbis
- 5: © Corbis

***Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre
Fragen zur Europäischen Union zu finden.***

**Gebührenfreie Telefonnummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(* Einige Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang zu 00 800-Nummern oder berechnen eine Gebühr.

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu>).

Bibliografische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2007

ISBN 92-79-02566-X

© Europäische Gemeinschaften, 2007
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium

GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER

Einleitung	5
Förderung von Frauen am Arbeitsplatz	8
ARESTE – Stereotypen den Nährboden entziehen	10
BETSY – Benchmarking as a tool for realizing equal pay (Benchmarking als Instrument zur Herstellung gleicher Entlohnung)	12
CESEC+ – Ländliche Informationsforen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern	14
City-Dona	16
Cultural Gates	18
DEUCE	20
Entwicklung branchenspezifischer Strategien zur Inangriffnahme der Lohn- und Gehaltsdifferenzen bei Männern und Frauen	22
Dow Jane	24
Entgeltgleichheit in Tarifverhandlungen	26
Equal Pay – Mind the Gap	28
Europäisches Projekt zum Thema Equal Pay (PEP)	30
GAP Europe – Partizipation und nachhaltige Entwicklung	32
Sicherung der Rechte auf gleiches Entgelt – Rechtsvorschriften und Mechanismen für einen erweiterten Schutz	34
Internationale Konferenz Equal Pay – Modelle und Initiativen zu Entgeltgleichheit	36
ISOS – Lohn- und Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern und Arbeitsbewertung	38
MAGAP – Gender Mainstreaming in der öffentlichen Verwaltung	40
Observatoria – Gender Mainstreaming – Eine Strategie zum Abbau der Gehaltsdifferenzen	42
Olympia de Gouges	44
Erfolgsvoraussetzungen für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit am Beispiel des Einzelhandels	46
Internetportal „INSTRUMENTE ZUR UMSETZUNG DER ENTGELTGLEICHHEIT“	48
So now you know	50
Das zweite Geschlecht des europäischen Gewerkschaftswesens – überarbeitet	52
Abbau geschlechtsspezifischer Lohn- und Gehaltsdifferenzen	54
Entgeltgleichheit – eine Herausforderung der demokratischen und wirtschaftlichen Entwicklung	56
Alleinerziehende Frauen	58

Der Grundsatz gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit ist ein Grundprinzip der Europäischen Union. Er wurde mit Unterzeichnung des Vertrags von Rom 1957 eingeführt und ist die erste rechtliche Bestimmung der Gemeinschaft zur Chancengleichheit von Frauen und Männern. Eine Richtlinie von 1975 ergänzt den Rechtsrahmen, der jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechts für eine gleiche oder gleichwertige Arbeit bei jeglichen Entgeltaspekten verbietet.

In der Praxis offenbaren die Statistiken jedoch Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von durchschnittlich 15 %. Eine solche Lohnschere geht weit über den Rechtsrahmen hinaus. Sie hat ihre Ursachen insbesondere in den erheblichen Abweichungen der Beschäftigungsmerkmale von Frauen und Männern, zum Beispiel in den Unterschieden der Tätigkeitssektoren und der ausgeübten Berufe, der gewählten Bildungsgänge sowie der Arbeitsmodalitäten, etwa beim Ausweichen auf Teilzeitarbeit.

Die Entgeltunterschiede spiegeln die Ungleichbehandlungen wider, die gesellschaftliche Traditionen und Normen Frauen bei ihrer Entscheidung für einen Bildungs- und Berufsweg und ihrer Erwerbsbeteiligung sowie bei der Bewertung von Frauenarbeit auferlegen. Es gibt noch immer „weibliche“ Sektoren und Berufe – und die sind im Allgemeinen schlechter bezahlt als „Männerberufe“. Frauen sind nach wie vor in Entscheidungspositionen zahlenmäßig schwächer vertreten und haben in ihrer Laufbahn mehr Hindernisse und Widerstände zu überwinden. Die Schwierigkeiten, Berufs- und Familienleben zu vereinbaren, lasten weiterhin überproportional auf Frauen, was sie verstärkt in weniger angesehene und geringer bezahlte Berufswege treibt.

Die Beseitigung von Lohn- und Gehaltsunterschieden gehört zu den Schwerpunktbereichen des Fahrplans für Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern 2006-2010, der an die Rahmenstrategie für Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern 2001-2005 anschließt. Entgeltgleichheit kann sich nur einstellen, wenn die Maßnahmen auf allen Ebenen greifen: Alle Beteiligten müssen sich engagieren und alle Faktoren prüfen, die der Lohnschere zu Grunde liegen.

Zur Unterstützung dieser Bemühung hat die Europäische Kommission durch das Fünfte Rahmenprogramm der Gemeinschaft auf dem Gebiet der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern 2001-2006 den Austausch von Informationen und bewährten Praktiken im Bereich der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern durch Kofinanzierung grenzüberschreitender Projekte unterstützt. Diese wurden von den Mitgliedstaaten, lokalen Gebietskörperschaften, NRO, Sozialpartnern und anderen betroffenen Beteiligten durchgeführt.

Die Projekte richteten sich auf verschiedene Aspekte in Verbindung mit der Thematik Entgeltgleichheit: Manche behandelten die Rolle der Sozialpartner oder der Tarifverträge, andere konzentrierten sich auf einen Tätigkeitssektor oder eine bestimmte Kompetenzebene, und wiederum andere widmeten sich der Bekämpfung von Stereotypen und der Sensibilisierung der Beteiligten. Die Vielfalt der gewählten Ansätze unterstreicht die Komplexität des Phänomens, wie von allen Projektträgern betont wird.

Die Projekte erbrachten verschiedene Ergebnisse: Publikationen, Studien, Leitfäden bewährter Praktiken, Schulungsmodule, Leitlinien oder Sensibilisierungs- und Kommunikationskampagnen (Websites, Konferenzen). Die vorliegende Publikation umfasst die Profile der 26 Projekte, die im Rahmen von Aufforderungen zur Einreichung von Projektvorschlägen zum Thema Entgeltgleichheit kofinanziert wurden. Jedes Profil erläutert in knapper Form die Ziele des Projekts und vermittelt einen Überblick über die gewählte Methodik und die erzielten Ergebnisse. Angaben zum Projektträger und seinen Partnern werden ebenso erwähnt wie gegebenenfalls die Website des Projekts.

Diese Publikation will zur möglichst umfassenden Vermittlung dieser Instrumente an alle Akteure beitragen, die mit der Beseitigung von Entgeltunterschieden zwischen Frauen und Männern befasst sind, und zielt darauf ab, Ideen und Denkanstöße für Handlungsmöglichkeiten zu geben.

Gleiches Entgelt

Austausch bewährter Praktiken



Frauen am Arbeitsplatz

Projektname

Förderung von Frauen am Arbeitsplatz

Dauer

19.12.2001 – 19.08.2002

Land

Vereinigtes Königreich

Internationale Partner

- Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Justizreform, Irland
- Nationales Forschungs- und Dokumentationszentrum zur Chancengleichheit von Männern und Frauen, Dänemark

EU-Kofinanzierung

141 296,51 EUR

Gesamtbudget

317 633,02 EUR

Name des Trägers

Women and Equality Unit,
Cabinet Office – UK Government
Department

Kontakt

Sue Lewis

Adresse

10 Great George Street
SW 1 P 3 AE
London
Vereinigtes Königreich

Telefon

(44-20) 7273 88 58

Fax

(44-20) 7273 88 13

E-Mail

Sue.Lewis@cabinet-office.x.gsi.gov.uk

Websites

http://www.womenandequalityunit.gov.uk/women_work/conference_downloads/good_practice_handbook.pdf
<http://www.eoc.org.uk>

Das Projekt „Advancing Women in the Workplace“ (Förderung von Frauen am Arbeitsplatz) versuchte, die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und die größten Hindernisse zu verstehen, denen sie sich gegenüber sehen, um dann praktische Lösungsansätze vorzuschlagen, mit denen Arbeitgeber Frauen am Arbeitsplatz fördern können. Das Referat Frauen und Gleichstellung der britischen Regierung war bei diesem Projekt federführend. Es arbeitete zusammen mit dem irischen Ministerium für Justiz, Chancengleichheit und Rechtsreform sowie dem dänischen nationalen Forschungs- und Dokumentationszentrum für Chancengleichheit von Männern und Frauen.

Trotz zunehmender Erwerbsbeteiligung von Frauen gelangen die wenigsten an Spitzenpositionen, selbst in Sektoren, in denen sie die Mehrheit der Beschäftigten stellen und Hauptkonsumenten sind. Frauen dominieren nach wie vor in gering qualifizierten Arbeitsplätzen und bestimmten Wirtschaftsbereichen.

Die Projektpartner wollten den unternehmerischen Nutzen der Frauenförderung und einer gemischteren Belegschaft untersuchen. Es gab bereits klare Anzeichen dafür, dass der Qualifizierungsmangel unter anderem dadurch beseitigt werden kann, dass Frauen eingestellt werden und ihren Arbeitsplatz auch behalten. Eine Belegschaft, die die Vielfalt der Kundschaft widerspiegelt, kann die Qualität steigern, indem sie die Fähigkeit des Unternehmens, auf Kundenwünsche einzugehen, verbessert.

Bahnbrechende Untersuchung

Die Projektpartner befassten sich mit der Situation von Frauen in den drei Ländern und prüften in 22 Fallstudien Maßnahmen, die Arbeitgeber ergriffen haben, um Frauen am Arbeitsplatz zu fördern. Zwölf dieser Fallstudien stammen aus dem Vereinigten Königreich, fünf aus Irland und fünf aus Dänemark.

In den Fallstudien wurden die Handlungsmotive der Arbeitgeber beleuchtet. Als weitere Themen wurden Einstellung und Personalauswahl, Fortbildung,

Entgeltunterschiede und Vereinbarkeit von Beruf und Familie untersucht.

Leitfaden bewährter Praxis

Gestützt auf Untersuchungen, haben die Projektpartner einen Leitfaden bewährter Praxis für Arbeitgeber und Gewerkschaften erstellt.

Dieser Leitfaden gibt konkrete Hinweise, wie Arbeitgeber und Gewerkschaften Strategien durchsetzen können, um Hindernisse bei der Beschäftigung von Frauen abzubauen. Wie die Untersuchungen deckt auch der Leitfaden Bereiche ab wie Einstellungsstrategien, Fortbildungsmöglichkeiten, Abbau von Stereotypen am Arbeitsplatz und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein Kapitel erklärt, warum es wichtig ist, etwas zu unternehmen.

Der Leitfaden erläutert anhand von Fallstudien, wie Arbeitgeber Gleichstellungsmaßnahmen am Arbeitsplatz erfolgreich durchgeführt haben, und schildert den Nutzen, der sich daraus für sie ergab.

Die Projektpartner druckten und verteilten 13 000 Exemplare des Leitfadens.

Einige Schritte zur Verbesserung

Der Leitfaden zeigt auf, dass Geschlechterstereotypen eine Vergeudung von Humanressourcen bedeuten. Er erklärt, wie Unternehmen Gleichstellungspläne einführen und Fortschritte überwachen können.

Er enthält eine Checkliste, mit der die Auswahlverfahren der Unternehmen geprüft werden können und empfiehlt Fortbildungsmaßnahmen zu Genderthemen für Personal, das über Einstellungen entscheidet. Zur besseren Förderung sollten Frauen und Männer in diesen Gremien sitzen und darin geschult werden, unvoreingenommener zu werden.

Bei Berufsbildungsmaßnahmen müssen Teilzeitkräfte (überwiegend Frauen) berücksichtigt werden. Durch Kinderbetreuungseinrichtungen für Berufstätige, die außerhalb der normalen Arbeitszeit an

Berufsbildungsmaßnahmen teilnehmen, könnte der Anteil der teilnehmenden Frauen erhöht werden.

Bezüglich des Entgelts werden die Unternehmen befragt, ob sie sich sicher seien, dass sie gleiche Löhne/Gehälter zahlen. In diesem Zusammenhang wird ihnen empfohlen, ihre Entgeltsysteme einer Überprüfung zu unterziehen.

In von Männern dominierten Unternehmen könnten Frauen Zugang zu unterstützenden Netzen erhalten. Um mehr Führungspositionen durch Frauen zu besetzen, empfiehlt sich die Begleitung durch führende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Alltagspraxis („Job Shadowing“).

Flexible Arbeitsweise könnte es Eltern ermöglichen, Verantwortung in Beruf und Familie in Einklang zu bringen, auch wenn diese Praxis dem Leitfaden zufolge vor allem Frauen in niedrigeren Positionen zugute käme.

Abschlusskonferenz

Eine dreitägige Konferenz, an der über 200 politische Entscheidungsträger sowie führende Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter aus der gesamten EU teilnahmen, rundete das Projekt ab. Im Mittelpunkt standen zwei Themen: die Kultur langer Arbeitszeiten anzugehen und Frauen am Arbeitsplatz zu fördern.

Medienstudenten sensibilisieren

Projektname

ARESTE – Stereotypen den Nährboden entziehen

Dauer

01.01.2002 – 30.04.2003

Land

Spanien

Internationale Partner

- Dipartimento per le pari opportunità, Italien
- Dipartimento di Scienze dell' Educazione, Università degli Studi di Roma Tre, Italien
- Dipartimento di Scienze dell' Educazione, Università degli Studi di Firenze, Italien
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, Portugal
- Abteilung für Hispanistische und Hispano-amerikanische Studien, Universität Paris 8, Frankreich
- Centro de Estudos Tributários e Administrativos, Universidade Fernando Pessoa, Portugal
- Dienststelle für Frauenrechte und Geschlechtergleichstellung Frankreich

EU-Kofinanzierung

300 849,83 EUR

Gesamtbudget

379 588,92 EUR

Name des Trägers

Ministerialabteilung für Frauenangelegenheiten des Arbeitsministeriums, Autonome Region Madrid

Kontakt

Asunción Miura

Adresse

Gran Via 12
E-29013 Madrid

Telefon

(34-91) 420 86 36

Fax

(34-91) 420 85 89

E-Mail

Asuncion.miura@madrid.org
purificacion.verdes@madrid.org

Website

<http://host.uniroma3.it/comitati/pariopportunita/progettoareste.htm>

In Medien und Werbung wird von Frauen und Männern nach wie vor ein Bild gezeichnet, das die althergebrachten Rollenklischees bedient. Dies verhindert den Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierung und hält viele Frauen und Männer davon ab, ihre geschlechtertypische Rolle abzulegen. ARESTE hat das Augenmerk auf Medienstudenten und deren Dozenten gerichtet, um sie dafür zu sensibilisieren, welche Konsequenzen die Bedienung von Stereotypen in medialen Produkten hat, und um ihnen praktische Hilfen an die Hand zu geben. Geleitet wurde das Projekt von der Generaldirektion für Frauenangelegenheiten des Arbeitsministeriums der Autonomen Gemeinschaft Madrid. Zu den internationalen Partnern gehörten Universitäten in Italien, Portugal und Frankreich.

Traditionelle sexistische Stereotype gibt es in allen Kommunikationsbereichen. Das Bild der Frau in der Rolle als Hausfrau, die für den Haushalt verantwortlich ist, und das Bild des Mannes als Ernährer und einzige familiäre Einkommensquelle sind in der Medien- und Werbebranche nach wie vor gang und gäbe. Die Projektträger sind der Ansicht, dass Ignoranz der Hauptgrund dafür ist, dass sich geschlechtsspezifische Stereotype in diesen Bereichen so hartnäckig halten. Daher legten die Projektleiter Wert auf die Erstellung von Lehrmaterial für Studierende, die Seminare im Zusammenhang mit Kommunikation, Information und Werbung belegen. Sie knüpften außerdem eine enge Zusammenarbeit mit Universitäten, um die Sensibilisierung in diesem Bereich voranzubringen.

Erstellung von Lehrmaterial

Experten der Partneruniversitäten stellten das Basismaterial zusammen. Anschließend überarbeitete ein Autoren Ausschuss den Text und gab ihm den letzten Feinschliff. Dann wurde das fertige Handbuch in spanischer, französischer, italienischer und portugiesischer Sprache erstellt. Es enthielt sieben

Module und behandelte Stereotype in den Printmedien, in Radio, Fernsehen, Kino und Internet.

Begleitend zum Handbuch wurde eine CD hergestellt, an der Forscher der Universität Sevilla und der Europäischen Universität Madrid mit technischen Experten zusammenarbeiteten.

Zur Ergänzung des Lehrmaterialpakets haben die Partner außerdem eine Auswahl von Karten mit Werbematerialien zusammengestellt. Darauf waren sowohl Negativ- als auch Positivbeispiele für Werbepraktiken abgebildet, gedacht als Diskussionsanregung und -grundlage für Dozierende und Studierende.

Alles in allem umfasste das Paket Anleitungsmaterial für 60 Seminarstunden und war auch für selbstorganisiertes Lernen geeignet.

Die Botschaft verbreiten

Über das Projekt standen die Partner im engen Austausch mit den Hochschulabteilungen für Medien- und Kommunikationswissenschaften, die das Material unmittelbar nach seiner Fertigstellung erhielten. Sie wurden nicht nur angeregt, das Material in ihren Seminaren zu verwenden, sondern auch Vorlesungen zu halten und Diskussionsforen einzurichten, die sich mit der Darstellung von Frauen und Männern in den Medien befassten.

Darüber hinaus hatten die Hochschulpartner eine zentrale Rolle bei der Verbreitung des Materials in ihren eigenen Abteilungen, tauschten ihre Meinungen über das Material mit anderen Fakultätsmitgliedern aus und nahmen es als Grundlage für Vorlesungen, Praktika und Forschungsprojekte.

Durch das Projekt ARESTE wurde das Bewusstsein dafür geschärft, welche Bedeutung Bilder sowie mündliche und geschriebene Botschaften für die Aufrechterhaltung von Stereotypen haben, und ein Beitrag zum Mentalitätswandel geleistet. Ohne diesen

Wandel ist eine echte Geschlechtergleichstellung nicht möglich.

Abgeschlossen wurde das Projekt mit einem europäischen Seminar zur Präsentation des Materials, das mit anderen an der Aufnahme solcher Seminare ins Programm interessierten Universitäten und Praktikern diskutiert wurde.

Mit den Arbeitgebern reden lernen

Projektname

BETSY – Benchmarking as a tool for realizing equal pay (Benchmarking als Instrument zur Herstellung gleicher Entlohnung)

Dauer

01.01.2002 – 31.03.2003

Land

Schweden

Internationale Partner

- Regierung der Åland-Inseln, Finnland
- Gender-Institut Sachsen-Anhalt, GISA, Deutschland
- Fundacion Mujeres, Spanien
- Arcidonna – La Luna, Italien
- Programa Dona, Universitat Politecnica de Catalunya, Spanien

EU-Kofinanzierung

292 333,96 EUR

Gesamtbudget

387 224,01 EUR

Name des Trägers

Provinzrat Stockholm

Kontakt

Maria Backe

Adresse

Hantverkargatan 29
PO Box 22067
S-104 22 Stockholm

Telefon

(46-8) 785 40 62

Fax

(46-8) 652 70 39

E-Mail

maria.backe@ab.lst.se

Website

www.equalpay.nu

Arbeitgeber müssen davon überzeugt werden, dass gleiches Entgelt von unternehmerischem Nutzen ist. BETSY hat sich zum Ziel gesetzt, sie über ihre gesetzlichen Pflichten zu informieren, aber auch ihre Sprache zu verwenden, um ihre Unterstützung zu gewinnen und sie bei der Einführung gleicher Entlohnung zu unterstützen. An dem vom Provinzrat von Stockholm koordinierten Projekt waren Partner aus Italien, Spanien, Deutschland und Finnland (Åland) beteiligt.

Schulung für Tarifpartner

BETSY schuf in jedem Partnerland Netzwerke, um den Dialog zwischen Tarifpartnern, Sozialpartnern, Fachleuten und anderen, die an Entgeltgleichheit arbeiten, anzustoßen. Daraufhin wurden ungefähr 800 Tarifpartner und Berater darin geschult, wie man Entlohnungsunterschiede abbauen kann.

Eine Gruppe von 14 Arbeitgebern wurde außerdem an der Entwicklung und Erprobung eines webbasierten Arbeitsplatzbewertungssystems beteiligt, mindestens 27 private und öffentliche Arbeitgeber, davon zwei europäische Unternehmen, haben Maßnahmen zur Lohn- und Gehaltsgleichheit eingeleitet.

Die Spielregeln der Entgeltgleichheit lernen

Das Projekt entwickelte und erprobte Werkzeuge, einschließlich Fragebögen und interaktiver Tests, um Unternehmen zur Analyse ihrer Situation in puncto Entgeltgleichheit zu unterstützen. Zur Verfügung gestellt wurden diese Informationen auf den in fünf Sprachen (Schwedisch, Englisch, Deutsch, Italienisch und Spanisch) abgefassten Websites des Projekts www.equalpay.nu. Die Werkzeuge decken alle Bereiche der Lohnbildung ab, angefangen bei der Unterzeichnung von Tarifverträgen und der Durchführung von Arbeitsplatzbewertungen bis hin zur Aufstellung, Analyse und Überwachung von Handlungsplänen für gleiches Entgelt. Um Arbeitgebern und Arbeitnehmern nähere Einblicke in die Feinheiten der Durchsetzung von gleichem Entgelt zu geben, sammelten die Partner Beispiele für bewährte Verfahren anderer Firmen und Organisationen und recherchierten in Büchern, Forschungsarbeiten und sachbezogenen Web-Links.

Um den Bekanntheitsgrad der Website zu erhöhen, gaben sie eine Broschüre heraus mit dem Titel „*Wie gut arbeitet Ihre Organisation an gleichem Entgelt?*“, die an mehr als 10 000 Firmen in Schweden versandt wurde. Während der Projektlaufzeit haben monatlich mehr als 3 200 Personen die Website aufgesucht.

Gründe für gleiche Löhne und Gehälter

BETSY zeigt Arbeitgebern unternehmerische Gründe, gleiche Löhne und Gehälter einzuführen. Hierzu gehören insbesondere:

- Die meisten Kaufentscheidungen werden von Frauen getroffen. Gemischtes Personal, das den Käufermarkt auf allen Ebenen eines Unternehmens widerspiegelt, führt zu besseren Produkten und Dienstleistungen.
- Das Wissenspotenzial der Frauen wird nicht genutzt. Unter den Hochschulabsolventen stellen Frauen die Mehrheit dar, was jedoch nicht in ihrem Entgelt und ihrer Position auf dem Arbeitsmarkt zum Ausdruck kommt. Eine effizientere Nutzung ihrer Kenntnisse kann zu einer größeren Rentabilität beitragen.
- Durch eine solide Personal- und Lohnpolitik verringert sich die unbeabsichtigte Personalfuktuation, Kosten für Suche und Ausbildung von neuem Personal werden vermieden, wodurch die Humanressourcen produktiver eingesetzt werden können.
- Die Entgeltgleichheit stellt sicher, dass berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Verantwortlichkeiten zur Zufriedenheit der Belegschaft beitragen.
- Unternehmen, bei denen Fälle von Frauendiskriminierung bekannt werden, verlieren mit größerer Wahrscheinlichkeit das Vertrauen von Anlegern, Anteilseignern, Personal und Kunden. Außerdem droht ihnen eine Klage vor Gericht oder der Gang vor die Ombudsstelle für Gleichstellung.

Unterstützung bei der Einführung gleicher Bezahlung

Das Thema Entgeltgleichheit muss umfassender Bestandteil der Unternehmensstrategie werden, da sich Rekrutierung, Kompetenzentwicklung, Arbeitsbedingungen, Fortbildung, Beförderungen usw. auf die Lohnstruktur auswirken. BETSY bediente sich dabei des so genannten „*Gender Equality in Management*

Systems – GEMS“ (auf der Website verfügbar), um Unternehmen bei der Durchführung einer solchen Analyse zu unterstützen.

Die Methode beruht auf einer Idee des Projektkoordinators, des Stockholmer Provinzrats. Die Projektpartner haben die 40 Firmen und Organisationen in die Nutzung der Methode in ihren Netzwerken eingewiesen. Durch Einführung der Gender-Dimension in das Management bietet sie Arbeitgebern, die wissen wollen, wo ihr Unternehmen in Bezug auf Entgeltgleichheit steht, Hilfe und liefert eine Grundlage für weitere Maßnahmen für den Abbau von Lohnunterschieden. Mit dieser Methode können auch die Gleichstellungsbemühungen einer Organisation bewertet werden, um ihre Fortschritte mit denen anderer Arbeitgeber zu vergleichen.

Angestellte helfen mit

Die Projektpartner haben zudem drei Kurztests für Arbeitgeber und ihre Angestellten entwickelt und diese auf ihrer Website zur Verfügung gestellt.

Der erste Test, der neun Fragen umfasst, soll Unternehmen Aufschluss über ihre Gleichstellungsleistung geben.

Die Angestellten können den zweiten Fragebogen ausfüllen, um ihren Arbeitsplatz zu bewerten. Über acht Fragen erhalten sie ein Stellenprofil mit Angaben dazu, wie schwierig die Arbeit tatsächlich ist, weniger dazu, was das Umfeld darüber denkt. Dieses Profil können die Angestellten anschließend für Verhandlungen mit ihren Arbeitgebern nutzen.

Ein dritter Fragebogen gibt Hilfestellung zur Verhandlung über eine Gehaltserhöhung.

Die Botschaft verbreiten

Zusammen mit dem European Project on Equal Pay (PEP) organisierte BETSY ein größeres Seminar, auf dem Erfahrungen zur Verringerung der Lohnunterschiede ausgetauscht wurden. Experten und Fachpersonal aus verschiedenen Ländern Europas haben teilgenommen. Die Redner haben nachgewiesen, dass gleiches Entgelt eine gute Unternehmenspraxis ist und an Beispielen aufgezeigt, wie Unternehmen gleiches Entgelt für ihre Angestellten Wirklichkeit werden lassen können.

Förderung der Gleichstellung in ländlichen Gebieten

Projektname

CESEC+ – Ländliche Informationsforen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Dauer

31.12.2001 – 30.03.2003

Land

Frankreich

Internationale Partner

- CRE Guadajoz (ADEGUA) und Rioja (CEIP), Spanien
- CRE Ligurien (ISEFT), Italien
- CRE Mecklenburg-Vorpommern (New-wege Peene-Nord e.V.), Deutschland
- CRE Mazedonien (AmericanFarm School), Griechenland

EU-Kofinanzierung

318 311,32 EUR

Gesamtbudget

401 103,06 EUR

Name des Trägers

Carrefour Rural Européen Femmes au Foyer Rural CEPAGE

Kontakt

Nathalie Grilli

Adresse

11, avenue Alexandre Baret
F-06260 Puget-Théniers

Telefon

(33-4) 93 05 19 31

Fax

(33-4) 93 05 14 71

E-Mail

ng.cref@wanadoo.fr

Website

<http://www.europesolutionegalite.com/index.htm>

In ländlichen Gebieten ist die Lohn- und Gehaltsdiskriminierung von Frauen stärker ausgeprägt als in den Städten. Ein Netzwerk von ländlichen Informationszentren, die Foren für den ländlichen Raum, arbeiteten bei diesem Projekt zusammen, um das Bewusstsein zu schärfen und Entscheidungsträger und andere Akteure in die Thematik der Geschlechterdiskriminierung einzuführen.

Das ländliche Fraueninformationszentrum Carrefour in der Region Provence-Alpes-Côte-d'Azur (PACA) war bei dem Projekt federführend. Es arbeitete zusammen mit zwei spanischen Foren (aus Andalusien und La Rioja), einem griechischen Forum (aus Zentralmakedonien), einem italienischen Forum (aus Ligurien) und einem deutschen Forum (aus Mecklenburg-Vorpommern). Ein zweites französisches Forum (aus der Region Pyrénées-Languedoc-Roussillon) war ebenfalls beteiligt. Sie ermittelten Ungleichbehandlungen von Frauen in ländlichen Gemeinden, zeigten bewährte Verfahren auf und erarbeiteten politische Empfehlungen.

Diese Gruppe von Informationszentren hatte schon seit 1999 in früheren Projekten zusammengearbeitet. Sie zielten darauf ab, die Gleichstellung von Frauen und Männern in den ländlichen Gebieten Europas zu verbessern. CESEC+ wurde auf den bisherigen Leistungen aufgebaut.

Verbesserte Datenbank

Eine der ersten Aufgaben war der Ausbau der Datenbank von gleichstellungsbewussten Organisationen aus ihren Regionen, die sich bereit erklärten, zusammen mit anderen darauf hinzuwirken, die Stellung der Frauen zu verbessern. Diese Organisationen arbeiten in den verschiedensten Bereichen, einschließlich Kultur, Bildung, Jugend, Information und lokale Entwicklung.

Gemeinsames Nachdenken über Ungleichbehandlungen

Jeder Projektpartner organisierte dann Studiengruppen, in denen Frauen und Männer über ihr Leben im ländlichen

Raum diskutierten und darüber, welche Strategien und Maßnahmen sie sich vorstellen konnten, durch die sich ihrer Ansicht nach die Gleichstellung der Geschlechter verwirklichen ließe.

Ausgestattet mit den Informationen der Gruppen erstellten die Projektpartner Berichte mit Politikempfehlungen. Darin wurden die Probleme von Frauen beim Zugang zum Arbeitsmarkt benannt und mögliche Lösungen vorgeschlagen.

Diese Berichte wurden eigens eingerichteten Ausschüssen übermittelt, die sich aus lokalen Entscheidungsträgern, Beamten und Interessenverbänden für Entwicklungsfragen zusammensetzten. Die Projektpartner richteten diese Ausschüsse ein, um die Kommunikation aufzubauen zwischen den Studiengruppen, die ihre lokalen Bedürfnisse vertraten und den Amtsträgern, die etwas bewegen können.

Alle Studiengruppen stimmten in einer Erkenntnis überein: Nicht Frauen generell, sondern insbesondere Mütter erfahren die meisten Benachteiligungen. Junge qualifizierte Frauen haben weniger Aussicht auf Spitzenpositionen als ihre männlichen Kollegen, weil sie eines Tages „Kinder haben werden“. In diesem Fall „werden sie auf Schulzeiten und Kinderbetreuungseinrichtungen angewiesen sein und nicht so oft wie Männer bei der Arbeit erscheinen können“. Zu weiteren Befürchtungen gehörten „Fernbleiben, Verspätungen und der Gemütszustand, wenn das Kind einmal krank wird“.

Lehrgänge zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Das Projekt entwickelte Lehrgänge für lokale Entscheidungsträger, um Gender Mainstreaming und positive Maßnahmen deutlich zu machen. Alle Projektpartner organisierten dann lokale Schulungen und Seminare, in denen sie mit örtlichen Beamten und anderen Entscheidungsträgern zusammenarbeiteten, um sie für das Thema zu sensibilisieren und ihnen beizubringen, wie Gender Mainstreaming in Politik

und Praxis umgesetzt werden kann. Die Projektpartner empfahlen ausdrücklich, die Gleichstellungslehrgänge auf die besonderen Bedürfnisse und die wirtschaftliche Lage jeder Region abzustimmen.

Der Weg zur Gleichstellung geht weiter

Im vorausgegangenen Projekt hatten die Projektpartner in ihren Regionen entlang einer virtuellen Straße, die von der PACA-Region über Deutschland und Griechenland nach Andalusien führte, gleichstellungssensible Organisationen ermittelt. Anhand dieser auf ihrer Website aufrufbaren Straße können Besucher den europäischen Kontinent durchqueren und dabei Organisationen besuchen, die die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in ihre Arbeitspraxis und ihre Dienstleistungen einbezogen haben.

Durch dieses Projekt haben die Projektpartner die Straße der Chancengleichheit befestigt, indem sie auf dem Weg in die verschiedenen Partnerregionen Treffen und Diskussionen durchgeführt und bewährte Verfahren herausgestellt haben.

Lokale Gleichstellungspläne entwickeln

Projektname

City-Dona

Dauer

28.12.2001 – 27.03.2003

Land

Spanien

Internationale Partner

- Stadt Carpi, Italien
- Stadt Guimarães, Portugal
- Stadt Thurrock, UK

EU-Kofinanzierung

253 997,07 EUR

Gesamtbudget

326 000,07 EUR

Name des Trägers

Ajuntament de Terrassa

Kontakt

Montserrat Ribalta

Adresse

Carrer Nou de Sant Pere 36
E-08221 Terrassa

Telefon

(34-93) 785 01 39

Fax

(34-93) 736 20 71

E-Mail

lali.biosca@terrassa.org

Websites

<http://www.terrassa.org/>
<http://www.terrassa.org/dona/>

Das City-Dona-Projekt wollte untersuchen, wie Städte ihre lokalen Gemeinschaften einbeziehen können, um die Chancengleichheit für Frauen und Männer zu fördern. Dabei sollte eine Methode der partizipativen Beschlussfassung für die strategische lokale Planung zum Einsatz kommen. Das spanische Ajutament de Terrassa war bei dem Projekt federführend. Die anderen teilnehmenden Städte waren Carpi in Italien, Guimarães in Portugal und Thurrock im Vereinigten Königreich.

Jeder Projektpartner behandelte unterschiedliche Aspekte bei der Entwicklung eines lokalen Aktionsplans. Thurrock konzentrierte sich auf Entgeltgleichheit, Terrassa auf die Entwicklung von Gleichstellungsplänen, Guimarães auf Bildung und Kultur und Carpi auf Sensibilisierung.

Studie zur Entgeltgleichheit liefert Ergebnisse

Die Stadtverwaltung von Thurrock beauftragte die Universität Sheffield Hallam, Entgeltgleichheit und Beschäftigung in dem Gebiet zu untersuchen. Der Bericht bestätigte, dass in Thurrock Frauen 29 % weniger als Männer verdienten. Außerdem brachte er zu Tage, dass Hochschulabsolventinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen geringere Anfangsgehälter bezogen und geringere Entgeltaussichten hatten. Am größten waren die Einkommensunterschiede im Privatsektor, zwischen Teilzeitbeschäftigten sowie in Sektoren, in denen Männer viel verdienten, wie zum Beispiel Finanzdienstleistungen.

Die Studie unterbreitet eine Reihe von Empfehlungen, darunter Sensibilisierung für die Thematik der Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Frauen und Männern, Informationen dazu, wie die Problematik in Angriff genommen werden kann, Einführung von Programmen für positive Maßnahmen, Entwicklung von Partnerschaften von Arbeitgebern und Gewerkschaften und Angebote entsprechender Dienstleistungen für Eltern und Betreuungspersonen.

Die Stadtverwaltung von Thurrock war überzeugt, dass mehr getan werden müsse und schuf daher einen neuen Stadtratsposten für Frauen, um eine entsprechende Strategie zu entwickeln.

Leitfaden für einen lokalen Plan liegt vor

Terrassa organisierte zweistündige Befragungen von ungefähr 50 Schlüsselpersonen auf lokaler Ebene und untersuchte 19 Frauenorganisationen, um deren Ansichten über die Chancengleichheit von Frauen und Männern in verschiedenen Bereichen (zum Beispiel Kultur, Bildung, Sport, Gesundheit, Medien und Hochschulen) herauszufinden.

Anschließend wurde eine so genannte Sondierungssitzung mit ungefähr 400 Teilnehmern organisiert. Die vorher Befragten erläuterten in jeweils fünf Minuten drei Faktoren, die ihrer Ansicht nach die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in ihrem Bereich behinderten, und was ihrer Meinung nach dagegen getan werden müsse.

Bildung, Lohn- und Gehaltsdiskriminierung, ungleiche Arbeitsbedingungen sowie der geringe Frauenanteil in der Politik standen auf der Liste der Teilnehmer ganz oben.

Nach dieser Konferenz bildete Terrassa Arbeitsgruppen, die einen lokalen Aktionsplan entwickeln sollten. Sie befassten sich mit drei Themen – Staatsbürgerschaft, Lebens- und Arbeitsqualität sowie Arbeitsumwelt – und ermittelten Stärken und Schwächen sowie die Herausforderungen für die Stadt.

Terrassa stellt seine Methode für strategische Kommunalplanung anderen Städten in einem praktischen Leitfaden zur Verfügung.

Fortschritte bei der Gleichstellungsbildung

Carpi entwickelte Schulungen für so genannte dynamische Vermittler: Praktiker in Fragen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Ausbilder, Arbeitgeber, Gewerkschaften, NRO sowie Verantwortliche für Berufsausbildung, Orientierung und Arbeitsmarktintegration. Der Hauptakzent dieser Workshops und Seminare lag auf der Frage, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Politik und Praxis gefördert werden kann.

Guimarães konzentrierte sich auf Bildung und Kultur. Das Angebot umfasste Sensibilisierungskurse in mehreren

Schulen, die sich bereit erklärten, die gewonnenen Erkenntnisse in ihre Unterrichtspraxis zu übernehmen.

Außerdem arbeiteten sie gemeinsam mit einer lokalen Theatergesellschaft an einem Stück über die Geschichte der Stadt zum Thema „Demokratie und Parität“. In dem Theaterstück, das sich an Schüler in Schwierigkeiten richtete, wurde die Rolle der Frauen beim Stadtaufbau verdeutlicht. Autor und Schauspielensemble verfassten das Stück gemeinsam mit Lehrer- und Schülerschaft. Auch bei den Proben und der Aufführung wirkten sie mit.

Städte engagieren sich für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Projektpartner beendeten das Projekt mit einer europäischen Konferenz, auf der sie ihre Erfahrungen vorstellten. Es ging vor allem um die Frage, wie lokale Verwaltungen von öffentlichen und privaten Organisationen und von einzelnen Personen ein stärkeres Engagement für die Förderung der Gleichstellung erreichen konnten.

Ihrer Meinung nach müssen Stadträte in ihren Städten eine Vorreiterrolle für Gleichstellungsfragen spielen, indem sie mit Organisationen des öffentlichen und des privaten Sektors und mit Schulen in einer Plattform für den Wandel zusammenarbeiten.

Männer dominieren in Musik und Medienkunst

Projektname
Cultural Gates

Dauer
31.12.2001 – 31.03.2003

Land
Deutschland

Internationale Partner
– Mediacult, Österreich
– Finn-Ekvit, Finnland
– Observatorio das Actividades Culturais, Portugal

EU-Kofinanzierung
310 114,95 EUR

Gesamtbudget
394 102,64 EUR

Name des Trägers
European Institute for Comparative Cultural Research (ERICarts) – Europäisches Institut für vergleichende Kulturforschung

Kontakt
Andreas Wiesand

Adresse
Dahlmannstr. 26
D-53113 Bonn

Telefon
(49-228) 242 09 96

Fax
(49-228) 241 318

E-Mail
wiesand@ericarts.org

Website
<http://www.culturegates.info/cg/>

Die Kulturindustrie ist eine schnell wachsende Branche, in der viele Frauen beruflich tätig sind. In den Spitzenpositionen kommt dies jedoch nicht zum Ausdruck. Der Projektkoordinator, das Europäische Institut für vergleichende Kulturforschung (ERICarts), wollte untersuchen, was Frauen daran hindert, in diesen Berufen leitende Stellen zu besetzen. Das Institut arbeitete dabei mit Medienorganisationen in Österreich, Finnland und Portugal zusammen.

Das Projekt konzentrierte sich auf die seit langem etablierte Musikbranche und die neueren Medienkünste. Es sollte geprüft werden, ob Frauen unabhängig von der Struktur der beiden Branchen vor ähnlichen Hindernissen stehen.

Für die Durchführung der Analyse in jedem Land bildete jeder Projektpartner ein Untersuchungsteam. Untersucht wurde insbesondere die Rolle der so genannten „Torwächter“. Damit sind Personen innerhalb einer Organisation gemeint, die Entscheidungen treffen und Einfluss auf die Beförderung von Personal nehmen können.

Zusammenstellung der Ergebnisse

Die Untersuchungsteams stellten Statistiken über Frauen in Entscheidungspositionen zusammen und befragten Künstlerinnen und Künstler sowie „Torwächter“ aus den beiden untersuchten Bereichen. Sie analysierten eine Reihe von Musik- und Medieneinrichtungen und prüften alle Aspekte der Industrie – Ausbildung, Schöpfung, Produktion, Distribution und Management.

Anhand der Daten bestimmten sie, wo sich die „Torwächter“ befanden, wer sie einstellte, welche Aufgaben sie hatten und welche Rolle sie bei der Personalauswahl spielten.

Die Projektpartner veröffentlichten die nationalen Ergebnisse in getrennten Berichten. Zudem gaben sie einen vergleichenden Bericht mit allen Erkenntnissen heraus. Diese Berichte sind auf der Website des Projekts verfügbar.

Festgestellte Hindernisse

Die Forschungsteams fanden heraus, dass geschlechtsspezifische Stereotypen in der Musikindustrie die Chancen von Frauen sowohl in der Ausbildung als auch bei der Erlangung von Lehrerstellen an Musikakademien verminderten.

Die höchsten künstlerischen Entscheidungspositionen in wichtigen Einrichtungen wie Orchestern und Unternehmen, die für die Organisation von Musikfestivals verantwortlich sind, sind von Männern besetzt. Sie werden in der Regel über informelle Netzwerke und politische Entscheidungen und nicht nach unvoreingenommenen Auswahlverfahren eingestellt.

Die Projektpartner fanden zudem nur wenige Frauen, die Medienkunstbetriebe leiteten oder in solchen Unternehmen in hohen Positionen, etwa als künstlerische Direktorin, arbeiteten, obwohl es in dieser Branche sehr viele Studentinnen gab. Überraschend war außerdem, dass Frauen auch im Bereich der Medienkunst, in der die Strukturen weniger hierarchisch sind, nicht besser abschnitten.

Besserer Zugang für Frauen gefordert

Die Projektpartner betonten, dass viele Künstlerinnen zwar Quoten oder spezifische Maßnahmen ablehnten, aber anerkannten, dass gezielte Maßnahmen geholfen haben.

Musik- und Mediengremien sollten bei der Einstellung von Personal und der Anwerbung für Spitzenpositionen transparenter werden.

Sie empfahlen überdies mehr weibliche Vorbilder in Schulen, Universitäten und Konservatorien, um der Dozentenschaft Gender-Bewusstsein zu vermitteln. Informationskampagnen, in denen die Rolle von Künstlerinnen gefördert und ihr Bild hinterfragt wird, insbesondere in der Musikbranche, in der sie oft als Sexobjekte dargestellt sind, können ebenfalls hilfreich sein. Der Beitrag von Frauen in der Kunst könnte auch in Kampagnen veranschaulicht werden.

Regierungen können ebenfalls eine bedeutende Rolle spielen, indem sie Musik- und Kunsthochschulen mit öffentlichen Mitteln fördern unter der Bedingung, dass unterstützende Programme für Frauen angeboten werden und die Personalverfahren transparenter sind.

Das Projekt empfahl außerdem eine Reform der Kinderbetreuungseinrichtungen, um für Künstlerinnen und Musikerinnen, die abends auftreten oder auf Tourneen unterwegs sind, erschwingliche und flexible Betreuungsmöglichkeiten zu jeder Tageszeit anzubieten. Dies empfanden sie als entscheidendes Problem, das gelöst werden muss, damit Frauen in diesen Berufen in höhere Positionen aufsteigen können.

Abbau geschlechtsspezifischer Lohn- und Gehaltsdifferenzen

Projektname

DEUCE

Dauer

01.01.2002 – 30.06.2003

Land

Belgien

Internationale Partner

- E.K.A.T.O., Griechenland
- Crasform Onlus, Italien
- Universität Amsterdam, Amsterdamer Institut für wissenschaftliche Arbeitsstudien, Niederlande
- International Training Centre for Women, Niederlande
- Språngbrådan Utvecklingskonsulter, Schweden

EU-Kofinanzierung

238 161,13 EUR

Gesamtbudget

298 724,85 EUR

Name des Trägers

ESF-Agentur Flandern

Kontakt

Louis Vervloet

Adresse

Gasthuisstraat 31
B-1000 Brüssel

Telefon

(32-2) 546 22 34

Fax

(32-2) 546 22 40

E-Mail

caroline.meyers@ewbl.vlaanderen.be

Frauen bleiben in gering bezahlter Beschäftigung, schaffen es nur selten in Spitzenpositionen und falls doch, verdienen sie weniger als ihre männlichen Kollegen. Beruflich nicht oder gering qualifizierte Frauen finden außerdem schwerer Zugang zu Ausbildung als Männer. Das Ministerium der Flämischen Gemeinschaft leitete dieses Projekt zusammen mit europäischen Partnern aus Italien, Griechenland, Schweden und den Niederlanden, um auf das Problem, vor dem Arbeitnehmerinnen stehen, hinzuweisen und Strategien und Maßnahmen für schnellere Veränderungen auszuarbeiten.

Zunächst nahmen die Projektpartner eine Bestandsaufnahme der Maßnahmen vor, die von den verschiedenen Partnerländern ergriffen wurden, um gegen Lohn- und Gehaltsdiskriminierung vorzugehen. Ihre Erkenntnisse hielten sie in einem Bericht mit dem Titel *Labour market statistics from a gender perspective* (Arbeitsmarktstatistiken aus der Gender-Perspektive) sowie in nationalen Berichten zu jedem Land fest. Darin sind folgende Informationen enthalten: geltende Gesetzgebung zur Förderung von Frauen am Arbeitsplatz und deren Umsetzung, Frauen-/Männer-Anteil in verschiedenen Branchen, Beschäftigungs-/Tätigkeitsquoten nach Geschlecht und Sektor, Frauenbeschäftigungsmerkmale wie Alter, Familiensituation, Bildungsniveau, Arbeitsstunden und -bedingungen sowie Löhne und Gehälter, Unternehmen, die Frauen beschäftigen, Daten zu Frauen und Männern an der Spitze sowie Besonderheiten nicht qualifizierter und teilqualifizierter Arbeitnehmerinnen.

Ermittlung bewährter Verfahren

Die Projektpartner griffen jeweils ein Beispiel aus ihrem Land heraus, das dazu beigetragen hat, geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bezahlung zu überwinden. Sie stellten es den anderen Projektpartnern und in jedem Land speziell eingerichteten Fokusgruppen vor. Mitglieder dieser Gruppen waren Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen, Unternehmen,

Ausbildungseinrichtungen, Frauenorganisationen, Journalisten, Gleichstellungsbehörden und politische Entscheidungsträger. Ihre Aufgabe bestand darin, die ausgewählten bewährten Verfahren zu prüfen und Lösungen zum Abbau der geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede vorzuschlagen.

Zu den bewährten Verfahren gehörten:

- Ein „Audit Familie und Unternehmen“ aus Flandern.
- Eine „Entgelt-Indikator-Website“ aus den Niederlanden.
- Ein griechischer Preis, der Unternehmen zum Abbau von Stereotypen in der Werbung ermuntern soll.
- Das schwedische Gleichstellungsgesetz und der Ombudsmann dieses Landes für Chancengleichheit.
- Ein italienisches „geschlechtsneutrales Evaluierungssystem“, das Frauen zugeschriebene Kompetenzen wie Problemlösung und Konfliktbewältigung ermittelte.

Empfehlungen

Die Fokusgruppen erarbeiteten eine Reihe von Empfehlungen. Sie legten großes Gewicht auf die Rolle der Gewerkschaften, insbesondere bei der Aushandlung von Tarifverträgen. Die Gewerkschaften sind zudem in einer starken Verhandlungsposition, um Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Laufbahn von Frauen durchzusetzen, wie etwa individuelles Coaching, bessere berufliche Orientierung und geeignete Fortbildung. Darüber hinaus können sie sich für die Einführung flexibler Arbeitsregelungen einsetzen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

Die Arbeitgeber können die gleichen Maßnahmen veranlassen: bei der Festlegung der Entgeltstrukturen Sorgfalt walten lassen, flexible Arbeitsregelungen ermöglichen und Frauen geeignete Fortbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stellen. Sie können auch Mentoringprogramme für Frauen einführen. Die Fokusgruppen begrüßten auch die Idee der Stellenrotation, um Frauen den Aufstieg innerhalb des Unternehmens zu

erleichtern. Sie beruht auf Weiterbildungsangeboten für gering qualifizierte Frauen. Während der Ausbildungszeit wird für sie ein Stellensuchender/eine Stellensuchende eingestellt, dadurch gewinnen beide an beruflicher Erfahrung und Kompetenz.

Sie forderten Informationskampagnen für Schulen, aber auch für Lehrerschaft und Eltern, um Mädchen und Jungen zu ermuntern, aus einem breiteren Jobspektrum auszuwählen. Die Unternehmen können einbezogen werden, indem sie ihre Personalmanager als Botschafterinnen und Botschafter in die Schulen schicken, um Mädchen über die Möglichkeiten in ihrem Unternehmen oder in ihrer Branche zu informieren.

Regierungskampagnen könnten Unternehmen ermuntern, positive Maßnahmen einzuführen und Gleichstellungspläne zu erstellen, die Aus- und Weiterbildung für gering qualifizierte Frauen umfassen.

Die Projektpartner haben eine eigene Website mit Informationen über das Projekt, bewährte Praktiken und Empfehlungen zur Bekämpfung von Lohn- und Gehaltsunterschieden eingerichtet.

Branchenspezifischer Ansatz gegen die Lohn- und Gehaltsschere

Projektname

Entwicklung branchenspezifischer Strategien zur Inangriffnahme der Lohn- und Gehaltsdifferenzen bei Männern und Frauen

Dauer

31.12.2001 – 28.02.2003

Land

Irland

Internationale Partner

- Referat für Chancengleichheit des Ministeriums für Soziales und Gesundheit, Finnland
- Ministerium für Industrie, Beschäftigung und Kommunikation, Schweden
- Gleichstellungskommission für Nordirland, Vereinigtes Königreich

EU-Kofinanzierung

330 033,95 EUR

Gesamtbudget

417 243,71 EUR

Name des Trägers

Ministerium für Justiz, Gleichberechtigung und Rechtsreform der irischen Regierung

Kontakt

John O'Callaghan

Adresse

Bishop's Square
Redmond's Hill
Dublin 2
Irland

Telefon

(353-1) 479 02 35

Fax

(353-1) 479 02 02

E-Mail

John.J.O'Callaghan@justice.ie

Websites mit nationalen Berichten

- Irland: www.justice.ie
- Nordirland: www.equalityni.org
- Finnland: www.stm.fi/english/publicat/publications_fset.htm
- Schweden: www.equalpay.nu

Die geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsdifferenzen variieren von einer Branche zur anderen, doch mit der Frage, warum das so ist, haben sich bisher nur wenige Studien befasst. Diese Partnerschaft wollte es genauer wissen und nahm in ihrer Untersuchung die Branchen Informationstechnologie (IT), Einzelhandel und Lebensmittel unter die Lupe. Das irische Ministerium für Justiz, Gleichberechtigung und Rechtsreform, das für die Gleichstellung von Männern und Frauen zuständig ist, leitete das Projekt, an dem auch die Gleichstellungskommission in Nordirland, das finnische Ministerium für Soziales und Gesundheit und das schwedische Ministerium für Industrie, Beschäftigung und Kommunikation beteiligt waren.

Die Partner entschieden sich für die Branchen Einzelhandel und Lebensmittel, weil es sich dabei um typische Niedriglohnssektoren mit einem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter handelt. Die IT-Branche bietet einen guten Kontrast, da sie einen höheren Anteil an Männern beschäftigt und ihr Personal besser bezahlt wird.

Veröffentlichung nationaler und vergleichender Berichte

Jeder Partner analysierte die ausgewählten Branchen in seinem Land. Auf der Grundlage bereits vorliegender Studien erstellten sie die Profile der in jeder Branche beschäftigten Frauen und kodifizierten Arbeitsverfahren, Praktiken sowie Löhne und Gehälter. Sie veröffentlichten die Ergebnisse für jedes Land getrennt in nationalen Berichten und formulierten außerdem Empfehlungen zur Inangriffnahme der Lohn- und Gehaltsdifferenzen.

Anhand der nationalen Daten erarbeitete der Projektleiter einen vergleichenden Bericht, in dem die Ergebnisse und Empfehlungen zusammengefasst sind.

Auf einer internationalen Konferenz in Dublin wurden die Ergebnisse einem Publikum von Arbeitgebern, Gewerkschaften, politischen Entscheidungsträgern und Berufspraktikern aus dem Bereich der Gleichstellung vorgestellt.

Grundübel berufliche Segregation

Die vergleichende Analyse der Partner bestätigte, dass geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsdifferenzen weit verbreitet sind und hartnäckig andauern. Außerdem stellten sie fest, dass die Unterschiede je nach Branche variieren. In Branchen wie der IT, wo Frauen einen kleinen Anteil der Belegschaft darstellen, sind sie geringer, während sie im Einzelhandelssektor, wo der Anteil der Frauen höher ist, weit größer sind.

Den Partnern zufolge ist berufliche Segregation – die Tatsache, dass Frauen in besser bezahlten Berufen und höheren Stellungen unterrepräsentiert sind – möglicherweise der entscheidende Faktor zur Erklärung der Lohn- und Gehaltsunterschiede. Sie wiesen darauf hin, dass Karriereentwicklung und Beförderungspraxis in allen Branchen zu einer Verstärkung der geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsdifferenzen führen. Dies gilt insbesondere für Branchen wie Lebensmittel und Einzelhandel, wo formelle Bildungsabschlüsse weniger Gewicht haben. Hier stellten die Partner eine ausgeprägte berufliche Segregation fest: Leitende Posten werden in der Regel von Männern besetzt. Durch Qualifikationsunterschiede zwischen Männern und Frauen lässt sich diese Tatsache nicht erklären. In Branchen wie der IT hingegen, wo Bildungsabschlüsse wichtiger sind, tragen die niedrigeren Qualifikationen der Frauen allerdings erheblich zu den Gehaltsdifferenzen bei.

Branchenspezifische Lösungen bevorzugt

Da die geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsdifferenzen je nach Branche variieren, wären „gesamtwirtschaftliche“ Maßnahmen möglicherweise weniger wirksam als branchenspezifische Strategien. Beispielsweise muss den Arbeitgebern im Lebensmittel- und im Einzelhandelssektor klar gemacht werden, dass in ihren Branchen und Unternehmen ungleiche Löhne und Gehälter gezahlt werden und keine Chancengleichheit existiert. Die Partner stellten fest, dass Einzelhandelsfirmen nicht zugeben, dass ein Problem besteht, obwohl Frauen in diesen Sektoren ohne ersichtliche Gründe schlechtere Beförderungsaussichten haben.

Sie forderten dringend umfassendere Maßnahmen, um die Karriereentwicklung von Frauen zu fördern und

Hindernisse auf ihrem Weg zu beseitigen. Beispielsweise könnten Unternehmen dafür sorgen, dass ihre Verfahren zur Beförderung oder zur Einstellung von höher qualifiziertem Personal keine geschlechtsspezifischen Diskriminierungselemente enthalten, und soweit erforderlich Korrekturmaßnahmen ergreifen.

In Branchen, in denen technische Qualifikationen Ausschlag gebend sind, haben Frauen es schwer, da ihnen häufig die notwendigen Bildungsabschlüsse fehlen. Die Partner erklärten, diesbezügliche Maßnahmen sollten auf Schulen und auf die Bildungs- und Berufsentscheidungen von Mädchen und Jungen ausgerichtet werden. Dies bedeute jedoch nicht, dass es in diesen Branchen nur dieses eine Problem im Zusammenhang mit Qualifikationen gebe. Nach wie vor bestehen unerklärliche geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede, und es lässt sich nicht mit Sicherheit sagen, dass Ungleichbehandlung dabei keine Rolle spielt.

Möglicherweise ist die Bindung von Arbeitnehmerinnen an ihr Unternehmen ebenfalls ein Problem. Frauen können wegen Unterbrechungen im Berufsleben in puncto Beförderung auf der Strecke bleiben. Frauen mit Kindern zum Beispiel sind unter Umständen weniger mobil und nicht unbedingt in der Lage, die für sie günstigsten beruflichen Entscheidungen zu treffen.

Alle Ursachen von Unterschieden in der Bezahlung verlangen Maßnahmen

Die Partner betonten, dass Lohn- und Gehaltsdifferenzen sich zwar durch „objektive“ strukturelle Faktoren erklären ließen, dies aber nicht impliziere, dass die Situation akzeptabel sei oder keine politischen Maßnahmen erfordere. Wenn Unterschiede in Qualifikationen und Bildungsabschlüssen die Lohn- und Gehaltsdifferenzen erklären, dann stellt sich die Frage, warum Frauen sich offenbar schwerer tun, Bildungsabschlüsse zu erlangen. Wenn Frauen in schlecht bezahlten Jobs konzentriert sind, muss man überlegen, warum so viele Frauen einer Niedriglohnbeschäftigung nachgehen. Wenn die Erklärung in den Praktiken der Arbeitgeber liegt, muss ergründet werden, warum sie derartige Methoden einsetzen und wie sie sich ändern ließen.

Ein weiblicher Dow Jones

Projektname

Dow Jane

Dauer

01.01.2002 – 31.03.2003

Land

Frankreich

Internationale Partner

- CORA, Italien
- CORALI, Italien
- Idea Lavoro, Italien
- Retraivailler Liège, Belgien
- FLORA, Belgien

EU-Kofinanzierung

322 763,13 EUR

Gesamtbudget

408 981,13 EUR

Name des Trägers

Union Nationale des Associations
Territoriales Retraivailler

Kontakt

Françoise Nallet

Adresse

31, rue de Buzenval
F-75020 Paris

Telefon

(33-1) 43 67 09 92

Fax

(33-1) 43 67 30 48

E-Mail

retraivailler@wanadoo.fr

Website

<http://www.retraivailler.org/reseau/?a=8>

Dow Jane ist ein Wortspiel, das dem Börsenindex Dow Jones ein weibliches Antlitz verleiht. Damit soll darauf aufmerksam gemacht werden, dass Geld nicht nur Männersache ist. Mit dem Projekt wurde die stereotype Haltung gegenüber dem Wert von Arbeit und Geld in unseren Gesellschaften ins Visier genommen, die dafür verantwortlich ist, dass geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsdifferenzen fortbestehen. Geleitet wurde dieses Projekt vom staatlichen Verband des französischen Organisationsnetzes Retraivailler in Zusammenarbeit mit Partnern aus Italien und Belgien.

Die Partner waren davon überzeugt, dass diese geschlechtsspezifischen Stereotype die in den drei Projektländern bestehenden Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen 25 % und 27 % zum Teil erklärten. Beabsichtigt war, das Bewusstsein sowohl der breiten Öffentlichkeit als auch der sozioökonomischen Akteure zu schärfen. Um dies zu erreichen, haben die Projektleiter Informationsmaterial zur Förderung des Mentalitätswandels erstellt.

Ihre erste Zielgruppe waren die Entscheidungsträger, die über die Lohnhöhen zu befinden haben – Akteure aus der Wirtschaft und dem Sozialbereich, Ausbilder und Manager. Die zweite Zielgruppe waren Arbeit suchende Frauen und Männer.

Kompetenz hat nichts mit dem Geschlecht zu tun

Die Projektpartner strichen die Bedeutung des Geldes bei der Berufswahl heraus. Trotz der großen Anzahl von Frauen auf dem Arbeitsmarkt herrscht das Modell des männlichen Brotverdieners weiterhin vor. Und das wirkt sich auf Bewertung und Vergütung verschiedener Jobs aus.

Frauendominierte Jobs werden nicht in gleicher Weise vergütet wie klassische Männerjobs. Sie gelten als Zusatzjobs oder sorgen für das Zweiteinkommen, so dass Frauen im Endeffekt schlechter bezahlt werden. Sowohl Frauen als auch Männer scheinen dies als

gegeben hinzunehmen; zumindest stellen sie es nicht in Frage.

Zur Bekämpfung stereotyper Einstellungen wurden im Rahmen des Projekts viele verschiedene Instrumente ausgearbeitet. Eines davon war ein pädagogisches Toolkit. Ziel dieses Kits war, Einzelpersonen und sozioökonomische Akteure zum Abbau von Ungleichheiten zu bewegen und Instrumente zur Bekämpfung von Stereotypen bereitzustellen. Das Kit enthält Material zur Sensibilisierung für die Lohnschere. Das Schulungsmaterial besteht aus einem Booklet und einer CD-ROM mit Daten, Informationen und sogar Spielen, die zu einer Veränderung der Grundhaltung zu Arbeit und Geld beitragen sollen. Die Partner haben es in einer Reihe nationaler und thematischer Workshops, die im Rahmen des Projekts stattfanden, entwickelt und getestet.

Das Booklet liefert einen Leitfaden zur Planung und Gestaltung der Sensibilisierungsmaßnahmen und Schulungsgänge.

Die CD-ROM enthält Statistiken zu den Lohn- und Gehaltsdifferenzen in den drei Teilnehmerländern, einen Vergleich der Rechtsvorschriften zur Entgeltgleichheit und der jeweiligen Rechtsprechung, eine Analyse der Sozial- und Familienpolitik, die Auswirkungen auf die Lohn- und Gehaltsdifferenzen haben kann, sowie eine Reihe von Interviews.

Sie enthält auch ein Kapitel speziell für die Ausbilder, in dem erklärt wird, wie die Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt werden, konkrete Beispiele aufgeführt und interaktive Spiele und Übungen enthalten sind. Um den Lerneffekt zu verstärken, wurde besonders auf eine dynamische Gestaltung und den individuellen Bezug geachtet.

Das Schulungspaket ist in französischer und italienischer Sprache erhältlich und wurde im Rahmen von Seminaren und Konferenzen in den Partnerländern verteilt.

Konferenz schließt Projekt ab

Das Projekt endete mit einer Konferenz in Brüssel. Der Schwerpunkt lag auf zwei Themen: Neueinschätzung des unterschiedlichen Stellenwerts, den Arbeit und Geld haben, und Ermittlung von Strategien zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Chancengleichheit in Tarifverhandlungen einbringen

Projektname

Entgeltgleichheit in Tarifverhandlungen

Dauer

01.02.2002 – 31.03.2003

Land

Spanien

Internationale Partner

- FNV, Niederlande
- UIL, Italien
- DGB, Deutschland
- KETHI, Griechenland

EU-Kofinanzierung

260 190,78 EUR

Gesamtbudget

325 917,08 EUR

Name des Trägers

Union General de Trabajadores (UGT)

Kontakt

Soledad Ruiz Seguin

Adresse

Hortaleza 88
E-28004 Madrid

Telefon

(34-91) 58 7818

Fax

(34-91) 58 7814

E-Mail

cgargia@cec.ugt.org/mamor@cec.ugt.org

Website

<http://www.ugt.es/>

Die meisten Löhne und Gehälter in der EU sind tarifvertraglich geregelt. Dies sollte sicherstellen, dass es keine Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen gibt. Doch gelang es bisher nicht, durch gesetzliche Regelungen für Entgeltgleichheit und Tarifverträge die derzeitigen geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsdifferenzen zu beseitigen; sie betragen derzeit zwischen 18 % und 33 % und nehmen in manchen Ländern weiter zu. Die spanische Gewerkschaft Unión General de Trabajadores (UGT) koordinierte dieses Projekt, das in Partnerschaft mit Gewerkschaften aus den Niederlanden, Italien und Deutschland und dem griechischen Forschungszentrum für Gleichstellung von Frauen und Männern, KETHI, durchgeführt wurde und sich auf Tarifverträge und ihre Rolle bei der Gewährleistung der Entgeltgleichheit konzentrierte.

Arbeitgeber nennen oft strukturelle Faktoren als Grund für Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Frauen und Männern. So sind zum Beispiel Frauen insbesondere in Niedriglohnsektoren beschäftigt, sie haben häufiger als Männer unsichere Arbeitsplätze und viele Frauen treten später in den Arbeitsmarkt ein als Männer oder unterbrechen ihre berufliche Tätigkeit zur Kindererziehung und verringern dadurch ihre Aufstiegsmöglichkeiten.

Den Projektpartnern zufolge erklärt dies die strukturellen Unterschiede nur zum Teil. Ein wichtiger Grund ist der geringere Wert, den die Gesellschaft Stellen beimisst, die überwiegend von Frauen besetzt werden.

Analyse der Lohn- und Gehaltsdifferenzen

Die Projektpartner analysierten eine Reihe von Tarifverträgen, um herauszufinden, ob eine Form von geschlechtsspezifischer Diskriminierung vorliegt. Sie veröffentlichten ihre Ergebnisse in einem Bericht mit dem Titel *Equal Pay in Collective Bargaining – The Spanish, Italian, German, Greek and Dutch Situation* (Entgeltgleichheit in Tarifverhandlungen – Die Situation in Spanien, Italien, Deutschland, Griechenland und den Niederlanden).

Die nationalen Studien bestätigten, dass Tarifverträge Frauen indirekt diskriminierten, selbst wenn keine Benachteiligungsabsicht bestand. Wie die Projektpartner zu Beginn des Projekts erwarteten, lag das Hauptproblem darin, dass Berufe, die überwiegend von Frauen ausgeübt und Eigenschaften, die mit Frauen in Verbindung gebracht werden, systematisch unterbewertet wurden.

Weiterhin wurde festgestellt, dass im Zuge von Tarifverhandlungen oft der Inhalt vorangegangener Verträge und damit deren diskriminierende Regelungen übernommen wurden.

Die Projektpartner bestätigten, dass Entgeltgleichheit selten ein bedeutender Punkt in Tarifverhandlungen war. Die Tarifpartner waren sich in der Regel nicht bewusst, dass geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsdifferenzen bestanden und die Beschäftigten ihre gesetzlichen Rechte auf diesem Gebiet nicht kannten.

Die mangelnde Beteiligung von Frauen an Tarifverhandlungen und das Fehlen von Verhandlungspartnern, die sich für Chancengleichheit interessierten und auf diesem Gebiet entsprechende Kenntnisse hatten, verschärften das Problem zusätzlich.

Leitfaden für bewährte Praxis

Auf der Grundlage der Untersuchung erstellten die Projektpartner einen Leitfaden für bewährte Praxis unter dem Titel *Wage Equality in the Collective Bargaining* (Entgeltgleichheit in Tarifverhandlungen). Er enthält Empfehlungen und Beispiele für bewährte Verfahren, von denen die Projektpartner sich erhoffen, dass die Tarifpartner davon Gebrauch machen werden.

Der Leitfaden forderte die Teilnehmenden an Tarifverhandlungen auf, Gleichstellungsklauseln in Tarifverträge aufzunehmen und darin klare Verfahrensbestimmungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorzusehen, nach denen Entscheidungen betreffend Entgelt und Sozialleistungen überprüft

werden können, wenn sie diese als diskriminierend empfinden.

Empfohlene Mindeststandards

Die Empfehlungen des Leitfadens umfassen folgende Bestimmungen:

- Tarifverträge sollen das Konzept des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit ausdrücklich festhalten;
- Arbeitgeber und Gewerkschaften sollen die tatsächliche Entgeltgleichheit überwachen und Befugnisse erhalten, um sie gegebenenfalls durchzusetzen;
- eine offizielle Stelle soll jeden Tarifvertrag vor dessen Inkraftsetzung extern begutachten, um die tatsächliche Entgeltgleichheit sicherzustellen;
- die Zahl der Verhandlungspartnerinnen soll erhöht werden;
- alle Verhandlungspartner von Tarifverträgen benötigen eine Schulung in Gleichstellungsfragen, um die Zusammenhänge und Einzelheiten der indirekten Diskriminierung zu verstehen;
- Maßnahmen sind notwendig, um gegen Segregation der Berufsfelder vorzugehen;
- die Verhandlungspartner benötigen genauere Kenntnisse über die praktischen Auswirkungen gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, um sicherzustellen, dass von Frauen dominierte Arbeitsplätze und mit Frauen in Verbindung gebrachte berufliche Fähigkeiten nicht unterbezahlt werden.

Lohnungleichheit: Wissen ist Macht

Projektname

Equal Pay – Mind the Gap

Dauer

01.01.2002 – 31.03.2003

Land

Griechenland

Internationale Partner

- Frauenausschuss des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB)
- EFFAT (Europäische Föderation der Gewerkschaften der Sektoren Lebensmittel, Landwirtschaft und Tourismus)
- UGT (Union General de Trabajadores), Departamento Confederal de la Mujer (Spanien)
- EWLA (European Women Lawyers Association)

EU-Kofinanzierung

256 055 EUR

Gesamtbudget

392 127 EUR

Name des Trägers

Research Centre for Gender Equality – KETHI

Kontakt

Fotini Sianou

Adresse

2, Moussaïou Street,
GR-10555 Athen

Telefon

(30-210) 331 16 85 67

Fax

(30-210) 331 17 79

E-Mail

fsianou@kethi.gr

Websites

<http://www.kethi.gr/english/programmata/index.htm>

<http://www.kethi.gr/english/indexen.htm>

In Griechenland verdienen Frauen im Durchschnitt 32 % weniger als ihre männlichen Kollegen – es herrscht hier eines der größten Einkommensgefälle in Europa (SES-Studie, 1998). Das in Athen ansässige Forschungszentrum für die Gleichstellung von Frauen und Männern KETHI entwickelte dieses Projekt, um für das Thema Entgeltgleichheit zu sensibilisieren und diese Frage auf die politische Agenda zu setzen. Dazu schloss es sich mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und seinem Frauenausschuss, der Europäischen Föderation der Gewerkschaften der Branchen Lebensmittel, Landwirtschaft und Tourismus (EFFAT), der Europäischen Juristinnenvereinigung (EWLA) und der spanischen Unión General de Trabajadores (UGT) zusammen. Die Projektpartner organisierten eine landesweite Kampagne zum Thema Equal Pay und, um deren Wirkung zu unterstützen, eine Helpline, Rechtshilfe für Frauen, die einschlägige Klagen erheben wollen sowie ein Netzwerk von Anwältinnen und Anwälten, denen sie eine entsprechende Ausbildung vermittelten, um solche Fälle vor Gericht zu bringen.

Den Boden bereiten

Um Rechtsfälle in Verbindung mit Entgeltgleichheit anzupacken, organisierte das Projekt zunächst Informationsseminare für Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte. Sie untersuchten die einschlägige europäische und nationale Gesetzgebung, das Konzept der Gleichstellung von Frauen und Männern, sexuelle Belästigung und die Frage, wie Anwälte Frauen helfen können, ihre Fälle vor Gericht zu bringen. Insgesamt 227 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte nahmen an diesen Seminaren teil. Sie bildeten gewissermaßen das Rückgrat der Empfehlungen und des Rechtshilfesystems, die im Rahmen des Programms entwickelt wurden.

Kampagne über Lohn- und Gehaltsdifferenzen: ein voller Erfolg

Im November und Dezember 2002 organisierte das KETHI eine Fernseh- und Radiokampagne zum Thema Entgeltgleichheit. Seine Spots wurden kostenlos von den 14 nationalen und 8 lokalen Fernsehsendern und von 26 Rundfunksendern ausgestrahlt. Außerdem schaltete das Forschungszentrum Anzeigen in Zeitungen und verteilte

70 000 Postkarten und 500 Informationsprospekte über Filmtheater, Restaurants und Einkaufszentren.

Um die Schlagkraft der Kampagne zu erhöhen, wurde zusätzlich eine gebührenfreie Telefonnummer eingerichtet, unter der sich Anrufer über Fragen in Bezug auf Entgeltgleichheit informieren konnten. Bei vielen der während der zwei Monate erhaltenen Anrufe ging es um Ungleichbehandlung bei der Arbeit. An KETHI-Zentren in ganz Griechenland wurden Rechtsfälle im Zusammenhang mit Entgeltgleichheit herangetragen.

Pilotprojekt Rechtshilfe

Häufig sehen Frauen wegen der enormen Rechtskosten davon ab, ihre Arbeitgeber vor Gericht zu bringen. Das Projekt entwickelte eine Lösung für dieses Problem und richtete ein erstes Rechtshilfeprogramm ein, in dessen Rahmen Klagen in diesem Bereich in Zusammenarbeit mit den Anwaltsvereinigungen von Athen, Thessaloniki, Patras, Heraklion und Volos unterstützt werden.

Das Projekt konnte sich die Unterstützung der Anwältinnen und Anwälte sichern, die an den Ausbildungsseminaren teilgenommen hatten. Frauen mit Klagen auf gleiche Bezahlung wurden zunächst an eines der KETHI-Beratungszentren verwiesen. Wenn das Zentrum der Meinung war, es könnte sich lohnen, den Fall vor Gericht zu testen, kontaktierte es die lokale Anwaltsvereinigung, um einen der Anwälte, die bereit waren, solche Fälle zu übernehmen, darauf anzusetzen. Auf diese Weise hat KETHI mehr als 180 Rechtsfälle unterstützt. Für die meisten ist die Entscheidung noch anhängig.

Die vielen Facetten der Lohnschere

Die Projektpartner untersuchten auch die Ursachen für die Lohn- und Gehaltsdifferenzen in Griechenland. Ihnen zufolge ist die berufliche und branchenspezifische Segregation einer der Hauptgründe für solche Ungleichheiten. Ein weiterer entscheidender Faktor seien Systeme zur Klassifizierung von Arbeit und die Tendenz der Arbeitgeber, die eher Frauen zugeschriebenen Fähigkeiten und auch von Frauen dominierte Jobs unterzubewerten.

Es gab eindeutige Belege dafür, dass die für Frauen oft typischen Berufswege sich auf ihre Löhne und

Gehälter niederschlagen. Karriereunterbrechungen zur Kindererziehung blieben selten ohne Folgen: Bestenfalls verlief ihr Aufstieg auf der Karriereleiter etwas schleppender, schlimmstenfalls blieben sie in Jobs stecken, die weit unter ihren Qualifikationen lagen.

Außerdem fand das Projekt heraus, dass auch direkte Diskriminierung praktiziert wird. Viele Arbeitgeber hielten Lohnungleichheit nach wie vor für „normal“. Außerdem befürchteten sie – trotz der langfristig zu erwartenden Produktionsgewinne – die mit der Einführung von Entgeltgleichheit verbundenen Kosten. Dies galt vor allem für kleine Firmen mit unklaren Lohn- und Gehaltsstrukturen, deren Arbeitskräfte nicht gewerkschaftlich organisiert waren. Nicht zuletzt zeigte das Projekt, dass Frauen sich der Tatsache, von ihrem Arbeitgeber diskriminiert zu werden, oft gar nicht bewusst waren, selbst wenn Anhaltspunkte dafür vorlagen.

Eine Reihe von Branchen wurde von den Partnern eingehender analysiert. Sie führten eine qualitative Studie der Entgeltgleichheit in der Tourismusbranche durch, die auch Interviews mit Beschäftigten und Arbeitgebern umfasste. Sie untersuchten die Lohn- und Gehaltsunterschiede in den Branchen Tourismus, Bankwesen, Gesundheit und Einzelhandel und die geschlechtsspezifischen Entgeltregelungen in kollektiven Arbeitsverträgen. Nicht zuletzt befassten sie sich mit den sozialen und wirtschaftlichen Faktoren, die zu geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit beitragen.

Appell auf der Abschlusskonferenz zu mehr Aktion

Das Projekt endete mit einer europäischen Konferenz, die im Februar 2003 in Athen stattfand. Frauen und Männer aus Politik, Gewerkschaften, Wissenschaft und Forschung sowie Vertreterinnen von Frauenorganisationen nahmen an der Veranstaltung teil.

Die Projektpartner erklärten, die Anhebung des Mindestlohns trage dazu bei, Lohndifferenzen zu verringern und Armut zu bekämpfen. Sie traten entschieden dafür ein, gezieltere Fortbildungskurse für Frauen anzubieten, um deren Qualifikationen zu erhöhen, und empfahlen, Lohnprüfungen vorzunehmen, um zu untersuchen, wie Arbeitgeber ihre Lohnstrukturen berechnen.

Vom Nutzen der Entgeltgleichheit

Projektname

Europäisches Projekt zum Thema Equal Pay (PEP)

Dauer

01.01.2002 – 31.03.2003

Land

Schweden

Internationale Partner

- Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generation, Österreich
- Das staatliche dänische Forschungs- und Dokumentationszentrum über die Gleichstellung von Frauen und Männern, Dänemark
- Das norwegische Ministerium für Kinder und Familie, Norwegen

EU-Kofinanzierung

517 905 EUR

Gesamtbudget

674 531,71 EUR

Name des Trägers

Jämställhetsombudsmannen JämO (Büro des Ombudsmans für Chancengleichheit)

Kontakt

Marie Trollvik

Adresse

JämO
Box 3397
S-10368 Stockholm

Telefon

(46-31) 701 09 55

Fax

(46-8) 20 00 47

E-Mail

marie.trollvik@jamombud.se

Websites

www.equalpay.nu
<http://www.jamombud.se/en/>

In der EU ist Lohndiskriminierung zwischen Frauen und Männern seit 1976 verboten, aber damit hat sich die Lohnschere nicht geschlossen. Aus einem während der schwedischen EU-Ratspräsidentschaft 2001 veröffentlichten Bericht über Lohn- und Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern geht hervor, dass die Löhne und Gehälter der Frauen in der Union etwa 25 % niedriger sind als die der Männer. In Schweden und Dänemark betrug der Unterschied ungefähr 18 %, in Österreich um die 26 %. Eine der Hauptursachen für das Lohngefälle ist die Segregation des Arbeitsmarkts, die Tatsache also, dass es vorwiegend von Frauen ausgeführte Tätigkeiten gibt, die schlechter bezahlt werden als von Männern dominierte Berufe. Das Projekt „PEP“ war darauf ausgerichtet, für das Thema Entgeltgleichheit zu sensibilisieren, die für Tarifverhandlungen zuständigen Personen entsprechend zu schulen und Instrumente zu entwickeln, die ihnen helfen, das anhaltende Lohngefälle zu bekämpfen. Es wurde vom schwedischen Ombudsman für Chancengleichheit geleitet, in Partnerschaft mit Organisationen aus Dänemark, Norwegen und Österreich. Das Projekt arbeitete von Anfang an eng mit dem europäischen Projekt BETSY zusammen; es entwickelte eine gemeinsame Website und organisierte zusammen mit ihnen die abschließende Projektkonferenz.

Einfluss auf Lohnverhandlungen

Zunächst bemühten sich die Projektpartner, Argumente für Lohngleichheit zusammenzutragen und herauszuarbeiten, welchen Nutzen sie Unternehmen bringt. Sie sammelten Belege, um Arbeitgebern zu beweisen, dass Entgeltgleichheit nicht nur gesetzlich vorgeschrieben ist, sondern tatsächlich auch die Rentabilität eines Unternehmens und die Arbeitseffizienz steigern kann.

Ihnen zufolge können Frauen, da sie den Großteil der Konsumententscheidungen treffen, die Anliegen und Wünsche von Verbrauchern besser erfassen. Gleicher Lohn für Frauen und Männer schiebe der Vergeudung von Humanressourcen einen Riegel vor und fördere

sowohl die Leistung als auch die Entwicklung des Personals. Frauen seien häufig kompetenter und für ihre Jobs überqualifiziert und bildeten damit eine Qualifikationsreserve für ihre Arbeitgeber.

Sie wiesen auch darauf hin, dass die heutigen Lohn- und Einkommenssysteme die tatsächlichen Aufgaben, Fähigkeiten und Leistungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer widerspiegeln sollten und nicht nur ihre Stellung in einem Unternehmen oder die am Arbeitsplatz verbrachte Zeit.

Den Partnern war allerdings bewusst, dass sich nicht alle Arbeitgeber von diesen Begründungen werden überzeugen lassen. Solche hartnäckigen Fälle müssen ihnen zufolge im Endeffekt mit folgendem Argument konfrontiert werden: Wer es versäumt, für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleichen Lohn zu zahlen, riskiert kostspielige Prozesse und Rufschädigende Streitigkeiten vor Gericht, die das Vertrauen der Anleger beeinträchtigen und ihre Kundschaft vergraulen können.

Instrumente für den Wandel

Die Partner entwickelten einfache Prüflisten und anderes Material, um Arbeitgebern zu helfen, ihre Lohnstrukturen unter einem neuen Gesichtspunkt zu betrachten. Die Listen und anderen Hilfsmittel wurden in die Projektwebsite eingestellt.

Ihre Prüfliste für Tarifverträge enthielt die an Arbeitgeber gerichtete Aufforderung, sich bei ihrer Suche nach evtl. diskriminierenden Maßnahmen immer gewisse Fragen zu stellen, und zwar:

- Wie viele Männer/Frauen sind von einer Maßnahme betroffen und wie viele Männer/Frauen nehmen an einer Maßnahme teil?
- Wie werden die verfügbaren Mittel (Raum, Geld und Zeit) zwischen den beiden Geschlechtern verteilt?
- Welche geschlechtsspezifischen Regeln und Werte (sowohl Männer als auch Frauen betreffend) kommen bei der Planung und Gestaltung einer Maßnahme zum Tragen?

Für Personen, die Lohnverhandlungen führen, wurde ein Instrument entwickelt, mit dem sie lernen können, wie man eine Arbeit so bewertet, dass diskriminierende Lohnentscheidungen vermieden werden. Diese schnelle Methode hilft ihnen, Qualifikationen, Aufgaben und Arbeitsinhalt zu bestimmen, um die Anforderungen und das Schwierigkeitsniveau einer Arbeit oder von Gruppen von Arbeiten festzustellen. Anschließend können sie sie mit anderen vergleichen, um die Gleichwertigkeit zu bestimmen.

Frauen werden schlechter bezahlt

Auch einzelne Frauen erhielten Unterstützung in Sachen Lohn- und Gehaltsforderungen. Die Partner führten ins Feld, dass Frauen im Allgemeinen nicht so unbeschwert über Geld und insbesondere über ihr Gehalt diskutieren wie Männer. Sie informieren sich nicht so beharrlich über ihren aktuellen Wert auf dem offenen Markt wie Männer, und auch in Verhandlungen über Gehaltserhöhungen legen sie oft weniger Selbstbewusstsein an den Tag als ihre männlichen Kollegen. Sie sind auch seltener als Männer dazu bereit, wegen einer geringfügigen Erhöhung den Job zu wechseln. Nach Auffassung der Partner trägt diese Haltung zu den Einkommensdifferenzen bei und muss geändert werden.

Ausbildung trägt Früchte

Im Rahmen des Projekts wurden rund 1 100 Personen durch Vorträge, Workshops, Gespräche mit Einzelpersonen oder kleineren Gruppen, Diskussionen und praktisches Training geschult.

Im Anschluss an diese Ausbildung leiteten mindestens 27 private und öffentliche Arbeitgeber Aktivitäten zur Förderung der Lohngleichheit ein und griffen dabei auf die vom Projekt entwickelten Hilfsmittel zurück. Einige Unternehmen und Organisationen starteten sogar eigene Trainingsprogramme für ihre für die Festsetzung von Löhnen und Gehältern zuständigen Manager und Personalchefs.

Mädchen und junge Frauen beruflich motivieren

Projektname

GAP Europe – Partizipation und nachhaltige Entwicklung

Dauer

01.01.2002 – 31.03.2003

Land

Deutschland

Internationale Partner

- BBJ (Bruxelles sede italiana), Italien
- Sunwork, Österreich
- TIFS, Deutschland

EU-Kofinanzierung

235 858,78 EUR

Gesamtbudget

297 287,44 EUR

Name des Trägers

LIFE – Frauen entwickeln Ökotechnik

Kontakt

Rita Eichelkraut

Adresse

Dircksenstraße 47
D-10178 Berlin

Telefon

(49-30) 30 87 98 14

Fax

(49-30) 30 87 98 25

E-Mail

eichelkraut@life-online.de

Website

www.gap-europe.de

Den Partnern aus Deutschland, Italien und Österreich zufolge sollten mehr Mädchen und junge Frauen politische, technische und wissenschaftliche Laufbahnen einschlagen. Daher beschlossen sie, zu untersuchen, was Mädchen und junge Frauen von diesen Berufen abhält und wie sie zu mehr Beteiligung motiviert werden könnten. Die in Deutschland ansässige Organisation „LIFE – Frauen entwickeln Ökotechnik“ leitete das Projekt mit Partnern in Italien und Österreich.

In jedem Partnerland untersuchten die Forscher die drei Bereiche Politik, Umweltschutz und Naturwissenschaften. Sie befassten sich mit den Teilnahmequoten von Mädchen und jungen Frauen, mit dem Bildungssystem und sogar mit den Erwartungen der Eltern und der Lehrerschaft, um herauszufinden, welchen Einfluss diese auf die Mädchen haben. Ziel dieser Analyse war es, Leitlinien und Empfehlungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Mädchen und jungen Frauen zu formulieren.

Ergebnisse in einer Studie verglichen

Die nationalen Ergebnisse wurden verglichen und in einem Bericht veröffentlicht, der in Deutsch, Englisch und Italienisch vorliegt.

In dem vergleichenden Bericht wird hervorgehoben, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern zwar in allen drei Ländern erklärtes Ziel der Regierung ist, die politischen und Bildungsstrukturen jedoch nicht nachziehen. Versteckte, hartnäckige Diskriminierung gibt es nach wie vor.

Ein Weiteres kommt hinzu: Auch wenn der Einkommensanteil der Frauen in den letzten Jahren beträchtlich gestiegen ist, hat sich in puncto private Arbeitsteilung nur wenig getan. Frauen erledigen wie gehabt den Großteil der Hausarbeit, kümmern sich um die Kinder und pflegen ältere und kranke Angehörige.

Diese Arbeitsteilung zu Hause und geschlechterstereotypes Verhalten beeinflussen die Art und Weise, wie junge Menschen sich selbst und die Rolle wahrnehmen, die sie in der Gesellschaft zu spielen haben.

Die Partner stellten allerdings auch fest, dass Mädchen und junge Frauen ihr Recht auf ein gleichberechtigtes Leben als gegeben nahmen und sich der geschlechtsspezifischen Diskriminierung gar nicht bewusst waren.

Sie sagten, Mädchen würden nicht gern anders als Jungen behandelt, da sie sich sonst als Bürgerinnen zweiter Klasse fühlten und der Eindruck erweckt werde, sie hinkten hinter ihren männlichen Altersgenossen her.

Um Mädchen und junge Frauen zu ermutigen und zu motivieren, müssen Regierungen und Projektträger ihre Taktik überdenken. Sie müssen die vielfältigen Bedürfnisse von Mädchen und jungen Frauen berücksichtigen und sicherstellen, dass sie ihre Programme auf eine Art durchführen, die Mädchen und Jungen gleichermaßen zur Teilnahme anregt und nicht den Mädchen das Gefühl vermittelt, besondere Unterstützung zu benötigen.

Den Projektpartnern zufolge sind Mädchen und Frauen an vielen Themen interessiert und „gehören nicht mehr einer einheitlichen Interessengruppe an“.

Sie identifizierten 17 Beispiele für Methoden (10 in Deutschland, 2 in Italien und 5 in Österreich), mit denen es gelungen ist, das Interesse von Mädchen und jungen Frauen an den drei genannten Feldern zu wecken.

Aktionsplan Mädchenbeteiligung

Die Partner haben außerdem einen „Girls Action Plan“ (GAP) ausgearbeitet, in dem besonderes Gewicht auf die Tatsache gelegt wurde, dass Eltern und Lehrerschaft erheblichen Einfluss darauf haben, wofür Mädchen und junge Frauen sich interessieren und welche Erwartungen sie an sich selbst stellen.

Der Aktionsplan forderte, die Interessen von Mädchen an allen Bereichen zu fördern. Sie brauchen Unterstützung, um Selbstbewusstsein zu entwickeln, und es muss ihnen erlaubt sein, anders zu sein.

Lehrerinnen und Lehrern muss bewusst gemacht werden, wie sehr sie die Berufsentscheidungen von Mädchen beeinflussen, und man muss ihnen helfen

zu verstehen, dass Schulen geschlechtsspezifische Stereotype noch verstärken können. Im Rahmen der Lehrerbildung kann auch die Frage behandelt werden, wie die Unterrichtspraxis besser auf die Lernbedürfnisse von Mädchen und Jungen abgestimmt werden kann.

Ebenfalls von Bedeutung ist, dass Jungen Gelegenheit erhalten, Geschlechterrollen in der Gesellschaft zu untersuchen und zu begreifen, dass solche Diskussionen auch ihnen bei der Ausrichtung ihrer Lebensentscheidungen helfen und nicht nur für Mädchen gedacht sind.

Ein weiterer wichtiger Faktor war die so genannte „Peersozialisierung“. Junge Leute verhalten sich gern genauso wie andere Gleichaltrige, sie gehören gern dazu. Das gilt auch für Mädchen. Schulen könnten Treffen zu bestimmten Themen für Mädchen aus verschiedenen Altersgruppen oder Klassen organisieren.

Jugendorganisationen könnten ihre Arbeitspraktiken unter die Lupe nehmen. Sie könnten Quoten, Jobrotation oder sogar Mentoring-Systeme einführen.

Anzeigen für Wettbewerbe im naturwissenschaftlichen Bereich könnten gezielt Mädchen ansprechen. Wissenschaftsorgane könnten mehr Frauen in ihren Verwaltungs- und Bewertungsausschüssen für wissenschaftliche Wettbewerbe einsetzen.

Der naturwissenschaftliche und technische Unterricht sollte bereits in der Primarschule beginnen. So ließe es sich vermeiden, dass Interessen schon in jungen Jahren geschlechtsspezifisch gelenkt werden.

Die Publikationen des Projekts sind in Englisch, Deutsch und Italienisch auf seiner Website www.gap-europe.de verfügbar.

Stärkung des Rechts auf gleiches Entgelt

Projektname

Sicherung der Rechte auf gleiches Entgelt – Rechtsvorschriften und Mechanismen für einen erweiterten Schutz

Dauer

01/2002 – 04/2002

Land

Portugal

Internationale Partner

- Ministerium für Chancengleichheit, Justiz und Rechtsreform, Irland
- Ministerium für Kinder- und Familienangelegenheiten, Norwegen
- Ministerium für Chancengleichheit, Italien
- Ministerium für Chancengleichheit, Luxemburg

EU-Kofinanzierung

133 330,29 EUR

Gesamtbudget

207 302,32 EUR

Name des Trägers

CITE – Kommission für Chancengleichheit in der Arbeit und Beschäftigung, Portugal

Kontakt

Maria Josefina de Menezes Leitão

Adresse

Avenida da Republica 44-5°
P-1069-033 Lissabon

Telefon

(351-217) 80 37 00

Fax

(351-217) 96 03 32

E-Mail

Presidente-cite@clix.pt

Website

<http://www.cite.gov.pt/VesIngl/Oqueeacitel.htm>

Seit 1975 garantiert das EU-Recht gleiche Löhne und Gehälter für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Die Mitgliedstaaten haben entsprechende Gesetze verabschiedet, die mit dem EU-Recht im Einklang stehen. Ungeachtet dessen zahlen überall in der EU Arbeitgeber Frauen nach wie vor weniger als Männern. Die portugiesische Kommission für Chancengleichheit in der Arbeit und Beschäftigung (CITE), die nationale Gleichstellungsbehörde Portugals, leitete dieses Projekt, das auf die Förderung der Entgeltgleichheit abzielte. Projektpartner waren Gleichstellungsbehörden in Irland (Ministerium für Chancengleichheit, Justiz und Rechtsreform), Norwegen (Ministerium für Kinder- und Familienangelegenheiten), Italien (Ministerium für Chancengleichheit) und Luxemburg (Ministerium für Frauenförderung).

Die Projektpartner prüften in ihren eigenen Ländern die Regelungen für Entgeltgleichheit und ihre Umsetzung. Daraufhin verglichen sie die Ergebnisse und suchten Beispiele für bewährte Verfahren. Ein gemeinsamer Fragebogen erleichterte den Vergleich. Darin wurde jeder Projektpartner nach den Schwierigkeiten, gleiches Entgelt im eigenen Land durchzusetzen, dem dort bestehenden Ausmaß an Diskriminierungen, den vermuteten Ursachen dieses Entgeltunterschieds und nach seinen Vorschlägen für eine bessere Umsetzung gefragt.

Ursachen der Lohn- und Gehaltsdifferenzen

Für das Problem unterschiedlicher Löhne und Gehälter wurden zahlreiche Ursachen ermittelt; zu erwähnen sind etwa:

- mangelnde Information zwischen den Sozialpartnern über bestehende Rechte,
- Verstöße gegen Arbeitsverträge,
- Schwierigkeiten bei der Definition und Klassifizierung von Arbeitsplatzkategorien in Tarifverhandlungen,
- Probleme bei der Herstellung eines Gleichgewichts zwischen dem Recht auf Entgeltgleichheit und dem Recht auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie,

- Arbeitgeber und Gewerkschaften gehen von unterschiedlichen Auslegungen der Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung aus und
- Schwierigkeiten bei der juristischen Durchsetzung des Grundsatzes.

Die Projektpartner analysierten Fälle bewährter Verfahren, die sie identifiziert hatten, um Leitlinien für Rechtsvorschriften vorzuschlagen und Empfehlungen zur Verbesserung des gesetzlichen Rahmens für gleiche Löhne und Gehälter abzugeben.

Schulung der Rechtsberufe

Das Projektteam entwickelte außerdem einen Sensibilisierungskurs für im entsprechenden Rechtsgebiet tätige Fachleute.

Richter und Staatsanwälte, Lehrer, Rechtsanwälte, Arbeitsaufsichtsbeamte und Tarifpartner – jeweils Frauen und Männer – wurden zur Teilnahme eingeladen. Ungefähr 50 Personen dieser Zielgruppe wurden für die Teilnahme an dem dreitägigen Kurs ausgewählt. Sie untersuchten die Gesetzgebung der EU für Entgeltgleichheit und die daraus resultierende Rechtsprechung.

Leitfaden zur Entgeltgleichheit für Fachleute

Die Projektpartner entwickelten und produzierten ein Referenzhandbuch und gleichzeitig Bildungsmodul zur Entgeltgleichheit für Arbeitsaufsichtsbeamte, Richter und Staatsanwälte und andere Fachleute im Bereich Arbeit und Beschäftigung.

Der Leitfaden behandelt eine Reihe von Themen in Verbindung mit dem Recht auf Entgeltgleichheit. Dazu gehören das Entgeltgleichheitsrecht der EU, die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, Erläuterungen, wie der Grundsatz der Entgeltgleichheit in den einzelstaatlichen Gesetzen enthalten ist, eine wirtschaftliche und statistische Analyse von Entgeltunterschieden und die verschiedenen Mechanismen der rechtlichen Durchsetzung.

Konferenz zur Prüfung von Hindernissen auf dem Weg zur Entgeltgleichheit

Im März 2003 wurde an der Universität Lissabon zum Abschluss des Projekts gemeinsam eine Konferenz organisiert, auf der die Ergebnisse diskutiert wurden. Die Teilnehmenden aus den Bereichen Recht, Hochschule und Beschäftigung trafen sich, um Maßnahmen zu ermitteln, die geeignet sind, Entgeltgleichheit wirksamer werden zu lassen. Sie kamen u. a. zu folgenden Vorschlägen:

- Sensibilisierungskampagnen und Schulungsmaßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern für Sozialpartner und Verhandlungsdelegationen;
- Umsetzung bewährter Verfahren bei Tarifverhandlungen,
- Sensibilisierung von Rechtsfachleuten und Aufsichtsstellen für Entgeltgleichheit und
- Einführung neuer Regelungsinstrumente.

Die Teilnehmenden betonten auch die Bedeutung von Tarifverhandlungen und alternativen Formen der Streitbeilegung.

Große Konferenz zum Thema „Entgeltgleichheit“

Projektname

Internationale Konferenz Equal Pay –
Modelle und Initiativen zu Entgeltgleichheit

Dauer

31.12.2001 – 30.06.2002

Land

Deutschland

Internationale Partner

- Ministerium für Soziales und Arbeit, die Niederlande
- Ministerium für Justiz, Gleichberechtigung und Rechtsreform, Irland
- Universität Linz, Österreich

EU-Kofinanzierung

253 146,67 EUR

Gesamtbudget

429 765,07 EUR

Name des Trägers

Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

Kontakt

Heike Claessen

Adresse

Rochusstraße 8-10
D-53123 Bonn

Telefon

(49-228) 930 2022

Fax

(49-228) 930 4910

E-Mail

heike.claessen@bmfsfj.bund.de

Website

www.bmfsfj.de

Das deutsche Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend organisierte im Juni 2002 in Zusammenarbeit mit seinen Partnern – der niederländischen und der irischen Regierung – die internationale Konferenz „Equal Pay“. Rund 300 Expertinnen und Experten aus 19 verschiedenen Mitgliedstaaten lieferten Diskussionsbeiträge. Sie kamen aus wissenschaftlichen Kreisen, aus der Politik und der Zivilgesellschaft. Den Organisatoren ging es darum, das Thema der Lohn- und Einkommensgleichheit und die wichtige Rolle, die Jobbewertungssysteme bei der Verschärfung bzw. Verhinderung von Lohn- und Gehaltsunterschieden zwischen Frauen und Männern spielen, stärker ins Bewusstsein zu rücken.

Renate Schmidt, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, erklärte bei der Eröffnung der Konferenz, alles weise darauf hin, dass Tarifverhandlungen und interne Verfahrensvorschriften in Unternehmen, Kriterien und Regeln im Zusammenhang mit Jobbewertung nicht geschlechtsneutral seien.

Den Fähigkeiten von Frauen einen Wert beimessen

Die Teilnehmenden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie aus der Wissenschaft gingen auf alle Aspekte des Entgelts – den Wert verschiedener Tätigkeiten, Lohnverhandlungen und damit verbundene freiwillige Sozialleistungen usw. – ein. Redner präsentierten konkrete Beispiele vor allem aus den Niederlanden, Schweden und Finnland dafür, wie sich im Hinblick auf Entgeltgleichheit Fortschritte erzielen lassen.

Sie erklärten, wie diskriminierungsfreie Modelle zur Bewertung von Arbeit eingeführt werden können. Dies beinhaltet, Kompetenzen, die in vielen von Frauen dominierten Berufen eine wichtige Rolle spielen – wie etwa Kommunikationsfähigkeit, Empathie und Verantwortungsbereitschaft für menschliches Leben oder den Erfolg sozialer Prozesse – genauso hoch zu bewerten wie die, die für technische Tätigkeiten benötigt werden.

Sie betonten, diskriminierungsfreie Jobbewertungsverfahren seien eine Grundvoraussetzung für mehr Lohngerechtigkeit, auch wenn es allein dadurch nicht möglich sein werde, jeder indirekten Lohndiskriminierung ein Ende zu setzen.

Andere Redner erörterten die Auswirkungen lohnpolitischer Maßnahmen auf die Lohn- und Einkommensunterschiede und gingen dabei auch auf die Frage ein, was Arbeitnehmer und Gewerkschaften bei kollektiven Lohnverhandlungen tun können.

„Equal Pay“-Checkliste

Eine von niederländischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen entwickelte Checkliste zur Förderung gleicher Bezahlung wurde vorgelegt. Sie spricht die vielen Elemente von Lohn- und Gehaltssystemen an, hinter denen sich eine ungerechte indirekte Diskriminierung verbergen kann. Ein Schlüsselfaktor ist der Wert, den Arbeitgeber den im Rahmen von unbezahlter Arbeit erworbenen Erfahrungen beimessen, was im Falle von Frauen besonders wichtig ist.

Die Checkliste umfasst zehn Fragen, unter anderem:

- Diskriminiert das Entgeltsystem zwischen Arbeitskräften auf der Grundlage von Arbeitszeiten oder Vertragstyp?
- Sind die Kriterien zur Einstufung der Arbeitskräfte in der Lohnskala geschlechtsneutral?
- Garantiert das Entgeltsystem in der Praxis gleichen Lohn für Männer und Frauen?
- Sind die Gehaltserhöhungen für vergleichbare Jobs gleich hoch?
- Kommen Männer und Frauen gleichermaßen für Gehaltsnebenleistungen in Betracht?
- Kommen Männer und Frauen gleichermaßen für Altersruhegeld in Betracht? Und gilt dies auch für Teilzeitkräfte?
- Kommen Männer und Frauen gleichermaßen für Nebenleistungen, Vergütungen oder Prämien in Betracht?

Verhaltenskodex veröffentlicht

Anlässlich der Konferenz hat das Ministerium außerdem einen „Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit“ (die überarbeitete Fassung des von der Europäischen Kommission im Jahre 1996 veröffentlichten Leitfadens) herausgegeben, der in Englisch und Deutsch verfügbar ist. Er enthält Anleitungen für Arbeitgeber und Gewerkschaften, wie sie in ihren Unternehmen und Organisationen Entgeltgleichheit einführen und aufrechterhalten können und beschreibt die Schritte, Mittel und Instrumente zur Überprüfung und Umsetzung des Grundsatzes der Lohngerechtigkeit.

Besonderes Gewicht legt der Kodex auf eine gerechtere Bewertung von Arbeit. Das Problem liegt darin, dass die vor allem von Frauen ausgeführten Tätigkeiten in der Regel unterbewertet und folglich niedriger bezahlt werden. Außerdem empfiehlt er, dass Unternehmen regelmäßig Berichte über die Entgeltgleichheit im Rahmen ihrer Lohn- und Gehaltspraktiken veröffentlichen sollen.

Nicht zuletzt erinnert der Kodex Arbeitgeber und Gewerkschaften daran, dass Entgeltgleichheit keine freiwillige Geste, sondern gesetzliche Pflicht ist.

Der Verhaltenskodex und die Konferenzberichte sind auf der Website des Ministeriums (www.bmfsfj.de) in Englisch und Deutsch verfügbar.

Auf der Suche nach Lohngerechtigkeit

Projektname

ISOS – Lohn- und Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern und Arbeitsbewertung

Dauer

31.12.2001 – 31.03.2003

Land

Spanien

Internationale Partner

– Universität Leeds, Vereinigtes Königreich
– Universität Helsinki, Finnland

EU-Kofinanzierung

243 688,84 EUR

Gesamtbudget

304 611,05 EUR

Name des Trägers

Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Kontakt

Pilar Davila Del Cerro

Adresse

Condesa de Venadito 34
E-28027 Madrid

Telefon

(34-91) 34 78 000

Fax

(34-91) 34 78 000

E-Mail

juridicomujer@mtas.es

Website

<http://www.mtas.es/mujer/>

Um den anhaltenden Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Frauen und Männern auf den Grund zu gehen, wollte dieses Team untersuchen, ob zwischen geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung und den Merkmalen einer Arbeit ein Zusammenhang besteht. Geleitet wurde das Projekt vom Fraueninstitut des Spanischen Ministeriums für Arbeit und Soziales in Partnerschaft mit einer Reihe von Universitäten in Spanien, der Universität Leeds im Vereinigten Königreich und der finnischen Universität Helsinki.

Zu Beginn des Projekts wurden zwei Erhebungen vorgenommen, um herauszufinden, wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu dieser Frage stehen. Die Partner, die sich auf die drei größten Regionen Spaniens – Andalusien, Katalonien und Madrid – konzentrierten, entwickelten einen Fragebogen und schickten ihn den Personalchefs einer Reihe von Unternehmen zu, um Informationen über die Zusammensetzung ihrer Belegschaft und ihre Lohn- und Gehaltsstrukturen zu erhalten.

Gleichzeitig führten sie eine zweite Erhebung durch, die auf die Beschäftigten dieser Unternehmen ausgerichtet war und Fragen zu ihrem Hintergrund, ihrer Berufserfahrung und Ausbildung und zur von ihnen verrichteten Arbeit umfasste.

Die so erlangten Informationen wurden analysiert, um festzustellen, ob die Unternehmen ihre weiblichen und männlichen Arbeitskräfte unterschiedlich bezahlten und inwieweit diese Unterschiede auf die Merkmale ihrer Arbeit zurückzuführen waren.

Fokus auf Sektoren

Die Projektpartner führten noch weitere Untersuchungen durch. Beispielsweise verglichen sie geschlechtsspezifische Lohn- und Einkommensdifferenzen in Katalonien und dem Rest Spaniens, wobei sie mehrere Branchen unter die Lupe nahmen. Sie fanden heraus, dass die Unterschiede in Katalonien größer waren als im übrigen Spanien. Dies führten sie auf die Tatsache zurück, dass Männer in Katalonien einen höheren Stundenlohn bekamen und

Frauen hauptsächlich in Tätigkeitsbereichen mit den niedrigsten Löhnen beschäftigt waren.

In einer anderen Studie wurden mehrere europäische Länder unter dem Gesichtspunkt des Zusammenhangs zwischen den Arbeitsplatzmerkmalen und den von Arbeitgebern gezahlten Löhnen miteinander verglichen, um herauszufinden, ob für Frauen und Männer ein unterschiedliches Muster zu erkennen ist. Die Verfasser der Studie gelangten zu dem Schluss, dass tatsächlich ein Großteil der Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern auf Arbeitsplatzmerkmale zurückzuführen ist. Ihnen zufolge zahlten die Arbeitgeber in allen untersuchten Ländern Männern zwischen 5 % und 30 % mehr als Frauen.

Die Partner veröffentlichten die Ergebnisse ihrer Studien in einem Artikel mit dem Titel „Eine Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Arbeitsplatzmerkmalen und geschlechtsspezifischen Lohn- und Einkommensdifferenzen“, worin sie den Beweis für einen solchen Zusammenhang erbrachten.

Entwicklung eines Instruments zur Arbeitsbewertung

Auf der Grundlage der Forschungsergebnisse entwickelten die Partner zwei Computerprogramme: Das eine ist für die Bewertung von Arbeitsplätzen gedacht, das andere soll Arbeitgebern helfen, Diskriminierungen im Zusammenhang mit Arbeitsplatzbewertungen in ihren Unternehmen zu erkennen.

Das Instrument zur Arbeitsplatzbewertung, kurz ISOS genannt, erlaubt dem Benutzer, die Jobs von Unternehmen aller Art zu bewerten und so sicherzustellen, dass sie für gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt zahlen. Zuerst muss ein Fragebogen ausgefüllt werden, in dem der Job beschrieben wird. Anhand dieser Antworten bewertet ISOS die Arbeit und weist ihr eine Anzahl von Punkten zu. Personen aus dem Bereich Arbeitsinspektion, Rechtsprechung, Gewerkschaft, Arbeitnehmervertretung oder sogar Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer selbst –

kurz gesagt alle, die vergleichen möchten, ob zwei Jobs gleichwertig sind, können dieses Instrument nutzen.

Lohndiskriminierung erkennen

Das zweite Programm, das im Rahmen des Projekts entwickelt wurde, trägt den Namen ADSSE (Analyse geschlechtsspezifischer Lohn- und Einkommensdifferenzen in Unternehmen). Es hilft dabei, geschlechtsbedingte Diskriminierungen in der Lohnstruktur eines Unternehmens zu erkennen. Um einen Job zu analysieren, werden die Daten auf den Lohnlisten der Arbeitskräfte und einige zusätzliche Informationen eingegeben. ADSSE vergleicht dann die Lohn- bzw. Gehaltsstruktur nach Kategorie, Art der Beschäftigung und den im Rahmen der Arbeitsbewertung zugewiesenen Punkten, um festzustellen, ob es Differenzen zwischen Frauen und Männern gibt, die auf diskriminierende Praktiken hindeuten.

Die Partner haben in Madrid eine europäische Konferenz organisiert, auf der sie ihre Forschung und die beiden Computerprogramme vorgestellt haben.

Rein in die Kommunalpolitik!

Projektname

MAGAP – Gender Mainstreaming in der öffentlichen Verwaltung

Dauer

01.01.2002 – 28.02.2003

Land

Spanien

Internationale Partner

- Western Greece Development Centre, Griechenland
- Poliedra Progetti SPA, Italien
- BGC Consultant, Italien

EU-Kofinanzierung

336 222,00 EUR

Gesamtbudget

424 657,10 EUR

Name des Trägers

Abteilung Frauen des Provinzialrats von Granada

Kontakt

Leonor Vilchez Fernandez

Adresse

C/ Plaza de Bibataubi
Palacio de Bibataubí
E-18009 Granada

Telefon

(34-958) 24 71 14

Fax

(34-958) 24 71 00

E-Mail

cmujer@dipgra.es

Website

<http://www.dipgra.es>

Diese Partnerschaft, die von der Abteilung Frauen des Provinzialrats von Granada geleitet wurde, hatte sich vorgenommen, die Zahl der Frauen in lokalen politischen und administrativen Entscheidungsgremien zu erhöhen. Sie konzentrierte sich auf die Personen (in der Regel Männer), die für die Auswahl und Ernennung der Mitglieder dieser Organe verantwortlich waren. Gemeinsam mit seinen europäischen Partnern entwickelte das Projekt seine Methodik und erprobte sie in den Provinzen Granada in Spanien, Turin und Salerno in Italien und Patras in Griechenland.

Schwerpunkt auf dem ländlichen Raum

Der Großteil der Forschung über die Teilhabe der Frauen am öffentlichen Leben betrifft die nationale und die Regionalpolitik. Die Kommunalpolitik hingegen – ein Bereich, in dem Frauen so gut wie gar nicht vorkommen – wurde bislang kaum untersucht.

Diese Wissenslücke wollte das Projekt füllen. Es nahm Stellen mit Verantwortung und Entscheidungspositionen in kommunalpolitischen Gremien unter die Lupe, um sich ein Bild von der Teilhabe von Frauen zu machen und herauszufinden, was sie davon abhalten könnte, solche Posten einzunehmen. Die Projektpartner untersuchten auch, wie die Interessengruppen selbst ihre Positionen wahrnahmen.

Sie haben ihre Ergebnisse in einem Bericht mit dem Titel „Erforschung der geschlechtsspezifischen Teilhabe an lokalen öffentlichen Verwaltungen im ländlichen Raum“ veröffentlicht.

Instrumente für den Wandel

Anschließend entwickelte das Projekt ein Ausbildungsprogramm für Personen in Entscheidungspositionen, um ihnen diese geschlechtsspezifische Diskriminierung bewusst zu machen und zu zeigen, was sie tun können, um mehr Frauen zum Eintritt ins kommunalpolitische Leben zu ermutigen.

Insgesamt wurden im Rahmen des Projekts 337 Personen – 209 Frauen und 128 Männer – in den drei Partnerländern ausgebildet.

Dank der Ausbildung haben Frauen und Männer, die in öffentlichen Behörden arbeiten, Sozialakteure und für die politische Umsetzung verantwortliche Personen ihre Einstellung zur Rolle von Frauen im öffentlichen Leben geändert und werden künftig bei der Ausarbeitung und Umsetzung politischer Maßnahmen daran denken, das Prinzip der Chancengleichheit zu berücksichtigen.

Der erste Teil der Ausbildung war informativ; er befasste sich mit Ungleichheit zwischen Frauen und Männern und erläuterte einige der Ursachen.

Dann untersuchten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Gesetzgebung im Bereich Chancengleichheit sowie institutionelle Mechanismen, die sie zur Förderung der Gleichstellung einführen können.

In der dritten Sitzung wurde es „praktisch“: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhielten Instrumente, die ihnen helfen werden, ihre politischen Maßnahmen und Praktiken zu analysieren und den Aspekt Geschlechtergleichstellung durchgängig einzubeziehen.

Die Projektpartner haben all diese Informationen in einem Fortbildungshandbuch zusammengefasst, das auch ein Glossar und eine Liste mit bibliografischen Verweisen sowie Online-Ressourcen zum Thema Chancengleichheit enthält.

Best-Practice-Leitfaden

Am Ende des Projekts haben die Partner einen Best-Practice-Leitfaden mit dem Titel „*Strategien für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in lokalen öffentlichen Verwaltungen*“ veröffentlicht, der auf der Projektarbeit basiert und die von den Partnern entwickelten und erprobten Strategien, Methoden und Instrumente enthält.

Ungleichheiten aufspüren

Projektname

Observatoria – Gender Mainstreaming – Eine Strategie zum Abbau der Gehaltsdifferenzen

Dauer

31.12.2001 – 31.03.2003

Land

Österreich

Internationale Partner

- Dokumentations- und Informationszentrum für Frauen und Familien (Centre de documentation et d'information des femmes et des familles), Frankreich
- Fraueninformationszentrum des Departements Loire (Centre d'information féminin de la Loire), Frankreich
- Katholische Universität Nijmegen (Katholieke Universiteit Nijmegen), Fakultät der Managementwissenschaften, Niederlande
- ARCIDONNA, Italien
- Fundación Mujeres, Spanien

EU-Kofinanzierung

220 621,34 EUR

Gesamtbudget

284 298,38 EUR

Name des Trägers

Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen

Kontakt

Hannah Steiner

Adresse

Stumpergasse 41-43
A-1060 Wien

Telefon

(43-1) 595 37 60

Fax

(43-1) 595 37 61

E-Mail

netzwerk@netzwerk-frauenberatung.at

Website

www.netzwerk-frauenberatung.at

Mit dem Projekt Observatoria wurden Gender-Mainstreaming-Strategien unter die Lupe genommen, um deren Erfolg beim Abbau von Lohn- und Gehaltsdifferenzen festzustellen und entsprechende Empfehlungen zu geben. Es sollte außerdem herausgefunden werden, inwieweit NRO an Gender-Mainstreaming-Strategien überhaupt beteiligt werden. Geleitet wurde das Projekt von dem Netzwerk Österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen, einem Zusammenschluss von 39 Beratungseinrichtungen in acht österreichischen Bundesländern. Unterstützt wurde es von Partnern in Italien, Spanien, den Niederlanden und Frankreich.

In einigen EU-Mitgliedstaaten wurden Instrumente zur Überwachung der Effizienz und des tatsächlichen Nutzens sozial- und beschäftigungspolitischer Maßnahmen für Frauen entwickelt. Mit dem Projekt wollte man die Umsetzung von Gender Mainstreaming auf den Prüfstein stellen und Vorschläge für Instrumente ausarbeiten, die regionale und nationale Unterschiede nicht außer Acht lassen.

Das österreichische Netzwerk führte das Prinzip des Gender Mainstreaming ein und errichtete Sonderausschüsse, die auf verschiedenen Ebenen an der Umsetzung des Prinzips arbeiten.

Einrichtung regionaler Gruppen

Im Rahmen des Projekts wurden in sechs österreichischen Bundesländern und den Partnerländern elf regionale Beobachtungsstellen eingerichtet. Zu ihren Mitgliedern zählten auch Experten der Gleichstellungs- und Arbeitsmarktpolitik aus staatlichen Einrichtungen und NRO.

Ihre Aufgabe war es, die Auswirkungen beschäftigungs- und sozialpolitischer Maßnahmen im Zusammenhang mit den Lohn- und Gehaltsniveaus bei Frauen zu untersuchen und Vorschläge für die Ausarbeitung und Anwendung effizienter Instrumente des Gender Mainstreaming zum Abbau von Einkommensunterschieden vorzulegen.

Die Partner richteten Beobachtungsstellen für verschiedene Gender-Mainstreaming-Instrumente ein (3R-Methode, Gender Impact Assessment usw.). Die Beobachtungsstellen wandten diese Instrumente zur Überprüfung der Auswirkungen ausgewählter vergütungsbezogener Maßnahmen an. Gleichzeitig überprüften sie die Effizienz der Instrumente und legten Verbesserungsvorschläge vor.

Des Weiteren wurde eine Online-Beobachtungsstelle eingerichtet, die die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt unter die Lupe nehmen und die Umsetzung des Gender Mainstreaming zum Abbau von Einkommensdiskriminierung beobachten, prüfen und dokumentieren sollte.

Beteiligung von NRO

Die Partner waren davon überzeugt, dass NRO in dieser Gender-Mainstreaming-Arbeit eingebunden werden müssen.

Die Projektpartner stellten fest, dass NRO und insbesondere Frauenorganisationen über ein hohes Maß an Fachwissen verfügten, das für die Umsetzung und Überwachung des Gender Mainstreaming sowohl bei staatlichen Stellen als auch in Unternehmen äußerst wertvoll ist. Staatliche Behörden und Unternehmen sprachen NRO jedoch nicht automatisch an.

Sowohl finanzielle als auch ideologische Vorbehalte sind der Grund dafür, dass NRO bis heute keine maßgebliche Rolle im Gender Mainstreaming spielen. Es gab bislang auch kaum Bemühungen zur Aufklärung über diese Kernstrategie. Daher mangelt es ihnen auch an Informationen in diesem Bereich. In einem ersten Schritt schlugen die Projektleiter vor, dass mehr NRO am Gender Mainstreaming beteiligt werden. Zusätzlich wurden Maßnahmen zur Vorbereitung von NRO auf die Arbeit im Gender Mainstreaming vorgeschlagen.

Wenn die politischen Entscheidungsträger mehr NRO anziehen sollen, dann müssen sie sich über die Sachzwänge im Klaren sein, denen NRO bei ihrer

Arbeit unterliegen. Aufgrund ihrer stark limitierten Budgets haben sie nur wenig Zeit, sich der unbezahlten Ausarbeitung politischer Strategien zu widmen.

Darüber hinaus sind viele Frauenorganisationen skeptisch gegenüber dem Gender Mainstreaming; daher müssen sowohl der öffentliche als auch der private Sektor ihnen zeigen, dass der Wille zu einem grundlegenden Wandel tatsächlich vorhanden ist.

Die Partner betonten außerdem, dass NRO ihr Selbstverständnis hinterfragen und ihr Selbstbild ändern müssten, um stärker an der Ausarbeitung und Überwachung politikstrategischer Maßnahmen beteiligt zu werden.

Gleichstellungsstrategien vermitteln

Projektname

Olympia de Gouges

Dauer

31.12.2001 – 31.03.2003

Land

Spanien

Internationale Partner

- Gleichstellungsstelle für Frauen der Stadt München, Deutschland
- Provinz La Spezia, Italien

EU-Kofinanzierung

233 508,27 EUR

Gesamtbudget

336 728,48 EUR

Name des Trägers

Technisches Büro des Gleichstellungsplans der Diputació von Barcelona

Kontakt

Lidia Garcia Chicano

Adresse

Centre Francesca Bonnemaison
St Pere mes baix 7
E-08003 Barcelona

Telefon

(34-93) 402 27 62

Fax

(34-93) 268 14 42

E-Mail

gispertce@diba.es

Website

<http://www.diba.es/olympiadegouges/english/index.htm>

Die EU hat in den 90er Jahren die Gender-Mainstreaming-Strategie gefördert, weil sie erkannt hat, dass Gleichstellungsvorschriften allein nicht geeignet sind, die tief wurzelnde und anhaltende Diskriminierung zu überwinden. Das Technische Büro des Gleichstellungsplans der „Diputació“ (Verwaltungsbehörde 2. Rangordnung der Provinzgemeinden) von Barcelona leitete ein Projekt, das der Frage nachging, wie Mainstreaming-Strategien in Kommunen umgesetzt werden können, um die Chancengleichheit zwischen Mann und Frau in ihren Verwaltungen, Politik und Praxis zu fördern. In einer vorausgegangenen Pilotaktion, an der 30 Kommunen teilgenommen hatten, wurde bereits eine Gender-Analysemethode entwickelt und erprobt. Bei diesem Projekt galt es, diese Methodik mit anderen zu vergleichen und bewährte Verfahren zu ermitteln. Dies geschah in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle der Stadt München und der italienischen Provinz La Spezia.

Die Projektpartner ermittelten bewährte Verfahren in ihren Ländern und wandten die Methodik von Barcelona an. Sie veröffentlichten ihre Erkenntnisse in einem Buch mit dem Titel *Good Practices und Gender-Audits. Instrumente für die Kommunalpolitik*, das auf der Website zur Verfügung steht.

Das Buch hat zwei Kapitel. Im ersten werden die in den Partnerländern identifizierten bewährten Verfahren skizziert. Kommunalbehörden erhalten Beispiele für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung. Im zweiten wird die zugrunde liegende Methodik dargestellt.

Drei Schritte zum Mainstreaming

Das Buch führt den Leser in mehreren Schritten in das Gender Mainstreaming ein.

Eines der Instrumente zielt darauf ab, Informationen über eine Organisation zu sammeln. Unter der Rubrik „Analyse- und Diagnosemethodik“ begleitet es die Leser durch drei verschiedene Analysetypen.

Der erste konzentriert sich auf statistische Daten, etwa bezüglich der Tätigkeit jeder Abteilung und ihrer Budgets, der Zahl der dort beschäftigten Frauen und Männer, ihres Alters, ihres Familienstands, der Zahl ihrer Kinder, ihrer Bildung und Fortbildung und der Mobilität des Personals.

Empfohlen wird auch eine Analyse von Unternehmensdokumenten, um ein institutionelles Profil zu erstellen. Dazu gehören der Organisationsplan und Grundsatzpapiere beispielsweise zu Einstellung, Auswahl, Aufstiegsmöglichkeiten und Entgelt.

Ein abschließender Fragebogen untersucht soziodemografische und professionelle Merkmale, einschließlich der Art des Arbeitsvertrags und Arbeitsstundenregelung, bisherige berufliche Tätigkeit, gemeinnützige Arbeit sowie politisches und soziales Engagement außerhalb der Organisation.

Abgerundet wird die Untersuchung durch eine Reihe teilstrukturierter Befragungen und durch Diskussionsgruppen, die Personal auf allen Berufsebenen und Bereichen der Organisation einbeziehen. Dies gibt den Beschäftigten die Möglichkeit, Maßnahmen zu evaluieren und ihre Ansicht zu Management und Arbeitspraktiken, Aufstiegsmöglichkeiten und informellen Netzen zu äußern.

Beurteilung der Gendersensibilität

Das zweite Instrument unterstützt Behörden bei der Bewertung der Gender-Sensibilität in ihren Organisationen. Es definiert Gender-Sensibilität, um die Fähigkeit einer Person, Institution oder Organisation zu beurteilen, die Präsenz der Gender-Dimension in allen Bereichen der Gesellschaft zu erkennen und anzuerkennen. Dazu gehören die Ermittlung des Problembewusstseins des Managements sowie der Werte und der Wahrnehmungen einer Organisation Chancengleichheit betreffend.

Zur Erfassung der Gender-Sensibilität empfiehlt das Projekt den Unternehmen die Prüfung folgender organisatorischer Faktoren: Offenheit für Gender-

Themen; institutioneller Kontext einschließlich der Gleichstellungsziele der Organisation, sowohl explizit als auch implizit; Personalpolitik; Organisationskultur; Meinung, Werte und Wahrnehmungen des Personals zur Chancengleichheit und Ansichten der unmittelbar/mittelbar Begünstigten von Maßnahmen und externer Stellen, die im Genderbereich arbeiten.

Vernetzung zur Gleichstellung

Das dritte Instrument liefert Kommunalbehörden die Grundlage zur Einführung einer partizipativen Methodik bei der Entwicklung einer Strategie für Männer und Frauen.

Es werden Strategien bezüglich der Frage skizziert, wie die Kommunalverwaltung in die Ermittlung von Bedürfnissen und Anforderungen eingebunden werden kann, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und sie mit Aktionsplänen vorzubereiten.

Wanderausstellung

In Barcelona wurde auch eine Wanderausstellung unter dem Titel „Frau des 21. Jahrhunderts“ gestaltet und eingerichtet, die den Gemeinden der Provinz von Barcelona zur Verfügung gestellt wurde.

Die Ausstellung bestand aus den sechs Bereichen Entscheidungen treffen, Arbeit, Ausbildung, Familie, Gesundheit und Gewalt. Jeder Bereich schilderte eine von der Kommunalbehörde getroffene Maßnahme in Verbindung mit dem Diskussionsthema. Der Bereich Familie stellte zum Beispiel Möglichkeiten vor, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Aufgabenteilung bei der häuslichen Arbeit zu fördern.

Einsatz für Entgeltgleichheit im Einzelhandel

Projektname

Erfolgsvoraussetzungen für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit am Beispiel des Einzelhandels

Dauer

01.12.2001 – 31.05.2003

Land

Deutschland

Internationale Partner

- Johannes Kepler Universität Linz – Netzwerk für Forschung, Lehre und Praxis, Österreich
- Research & Consultancy in Work and Employment, Vereinigtes Königreich

EU-Kofinanzierung

225 222,25 EUR

Gesamtbudget

281 527,81 EUR

Name des Trägers

Sozialforschungsstelle Dortmund,
Landesinstitut

Kontakt

Dr. Gertrud Kühnlein

Adresse

Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund

Telefon

(49-231) 85 96 226

Fax

(49-231) 85 96 100

E-Mail

kuehnlein@sfs-dortmund.de

Website

<http://www.sfs-dortmund.de>

Der Einzelhandel, der – vor allem auf den unteren Etagen – von weiblichen Arbeitskräften beherrscht wird, stand im Mittelpunkt dieses Projekts, das von einem der größten Arbeitsforschungsinstitute Deutschlands, der Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs), geleitet und in Zusammenarbeit mit Forscherteams aus Österreich und dem Vereinigten Königreich durchgeführt wurde. Das Forschungsteam hatte sich vorgenommen, Analysen der Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen in Deutschland, dem Vereinigten Königreich und Österreich durchzuführen und mit Arbeitgebern und Gewerkschaften zu sprechen, um herauszufinden, wie sie das Problem sehen und welche Schritte (falls überhaupt) sie unternommen haben, um die Lohn- und Gehaltsdifferenzen in ihrem Sektor zu beseitigen.

Mangelndes Problembewusstsein

Das Forscherteam stellte sehr schnell fest, dass Entgeltgleichheit nicht unbedingt zu den Prioritäten der Einzelhandelsbranche zählt. Arbeitgeber und Gewerkschaften waren offenbar davon überzeugt, dass es zwischen Frauen und Männern in ihrem Sektor keine Lohn- und Gehaltsunterschiede gibt und sie die einschlägige Gesetzgebung befolgten. Nur wenigen war bewusst, dass die vertikale Segregation viele Frauen daran hindert, die Karriereleiter zu erklimmen und von den schlechter bezahlten Jobs – wo sie in der Überzahl sind – in die von Männern dominierten, besser bezahlten Positionen aufzusteigen.

In Fällen, in denen Arbeitgeber das Vorhandensein eines Problems einräumten, schreckten sie vor den hohen Kosten zurück, die ihnen durch Abbau der Geschlechtersegregation in Spitzenjobs und die Beseitigung von Hindernissen, die Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung hemmen, entstehen könnten. Zudem widerstrebt es ihnen auch, wegen der hohen Arbeitskräftefluktuation in der Branche, in die Ausbildung ihres Personals zu investieren.

Hindernisse erkannt

Die Forschungsteams in jedem Partnerland analysierten den Einzelhandelssektor anhand der gleichen Kriterien. Zunächst nahmen sie die Gesetze in Bezug auf Entgeltgleichheit und relevante nationale Tarifverträge unter die Lupe. Anschließend unterzogen sie eine Reihe

von Unternehmen einer näheren Untersuchung und prüften ihre Entgeltpraktiken, bewerteten ihre Einhaltung der einschlägigen Gesetzgebung, analysierten ihre Lohnstrukturen und untersuchten die Gründe für die Nichteinhaltung der geltenden Vorschriften.

Als nächstes wurden die Landesdaten verglichen, unter besonderer Beachtung der Tarifverträge in dem Bereich.

Aus diesen Analysen und Vergleichen kristallisierten sich die technischen Hindernisse und auch politische Barrieren heraus, die Arbeitgeber und Gewerkschaften des Einzelhandels davon abgehalten hatten, für die Einhaltung der Rechtsvorschriften im Bereich der Entgeltgleichheit zu sorgen.

Das größte technische Hindernis bestand darin, dass beide Seiten der Industrie der Meinung waren, sie hätten in puncto Entgeltgleichheit kein Problem. Einzelhandelsunternehmen erklärten, keine Unterschiede zu machen. Es gebe für jede Art von Arbeit einen festen Tarif, der ungeachtet des Geschlechts für jeden Beschäftigten gelte. Daher könne von direkter Diskriminierung keine Rede sein.

Auch die Struktur ihrer Belegschaft fanden sie in Ordnung, obwohl Frauen hauptsächlich am unteren Ende des Arbeitsmarkts im Einzelhandel in den schlechter bezahlten Jobs zu finden sind. Sie führten ins Feld, dass es für Frauen schwierig sei, in dieser Branche in besser bezahlte, leitende Positionen aufzusteigen, hauptsächlich weil sich die Arbeitszeiten von Führungskräften im Einzelhandel nur schwer mit häuslichen Pflichten vereinbaren ließen.

Das Forschungsteam stellte jedoch fest, dass dieses strukturelle Problem zu Entgeltungleichheiten führt, die durch die oft diskriminierenden Jobbewertungssysteme und die geringe Bereitschaft der Unternehmen, die von ihnen zur Beurteilung ihrer Lohn- und Gehaltsstrukturen herangezogenen Kriterien zu erläutern, verwischt werden.

Außerdem fand man heraus, dass in dieser Branche Tarifverträge spärlich gesät sind. Dieser Umstand wird als erhebliche politische Barriere für Einkommensgerechtigkeit gesehen. Das Team stieß auf Fälle, wo Lohn- und Gehaltsverhandlungen in Verträgen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ausdrücklich

ausgeschlossen wurden und auf Unternehmen, die sich weigerten, Gewerkschaften, die eine interne Entgeltprüfung durchführen wollten, entsprechende Informationen zu erteilen und die ihnen so Vergleiche zwischen Personalgruppen unmöglich machten.

Dringender Verbesserungsbedarf

Das Projekt hat einen praktischen Leitfaden zur Reduzierung der Entgeltungleichheiten verfasst mitsamt entsprechender Prüflisten, die helfen, Lohn- und Gehaltsdiskriminierungen in der Branche festzustellen.

Es wird empfohlen, regelmäßig Entgeltprüfungen vorzunehmen, um Arbeitgebern eine realistische Sicht auf ihren eigenen Stand in puncto Gleichbehandlung zu ermöglichen und das Problem der Geschlechtersegregation in der Branche in Angriff zu nehmen. Außerdem sei es dringend notwendig, die Jobbewertungssysteme zu überarbeiten und die gegenwärtigen Systeme, die Managementarbeit und Entscheidungsfindung höher einstufen als soziale Kompetenzen und Arbeit im direkten Kontakt mit dem Kunden, zu ersetzen.

Um das Problem der beruflichen Segregation am Arbeitsplatz anzugehen, empfahlen sie bessere Fortbildung ungeachtet der Position oder der Art des Arbeitsvertrags, mehr Personalförderung und Regelungen, die es allen Beschäftigten – auch den Führungskräften – erlauben, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen. Arbeitgeber müssen insbesondere dafür sorgen, dass „atypische“ Arbeitnehmer wie etwa Teilzeitpersonal oder Personen, die in der Abendschicht arbeiten (zumeist Frauen), nicht wegen ihrer Arbeitszeiten von Fortbildungen ausgeschlossen werden.

Die Forschungsteams entdeckten mit der „maskulinen“ Kultur der Managementarbeit im Einzelhandel noch einen weiteren Störfaktor, der ihnen zufolge erheblich dazu beiträgt, den Aufstieg von Frauen in solche Positionen zu hemmen.

Kurz gesagt, die wichtigsten Voraussetzungen für Entgeltgleichheit im Einzelhandel sind nach Ansicht der Teams: bessere Information, mehr Sensibilität für das Thema, mehr Frauen im Management und in Tarifverhandlungen sowie umfassendere Diskussionen zur Bezahlung.

Internetportal zur Entgeltgleichheit

Projektname

Internetportal „INSTRUMENTE ZUR
UMSETZUNG DER ENTGELTGLEICHHEIT“

Dauer

19.12.2001 – 30.03.2003

Land

Belgien

Internationale Partner

– Ministerium für Frauenförderung,
Luxemburg
– Athena, Dänemark

EU-Kofinanzierung

11 340,60 EUR

Gesamtbudget

147 651,60 EUR

Name des Trägers

Ministerium für Beschäftigung und Arbeit

Kontakt

Sophie Matkava

Adresse

Rue Ernest Blerot, 1
B-1070 Brüssel

Telefon

(32-2) 233 42 65

Fax

(32-2) 233 40 32

E-Mail

sophie.matkava@meta.fgov.be

Websites

<http://meta.fgov.be/>
<http://www.iefh.fgov.be>

Weitere Links

www.equalpayday.be
www.monsalaire.be

Material über Lohn- und Gehaltsdifferenzen und Instrumente zur Bekämpfung dieser Ungleichheiten für Regierungen und Organisationen gibt es mittlerweile in Hülle und Fülle. Sich im Dschungel der Informationen zurechtzufinden, ist jedoch nicht immer einfach. Die Projektpartner wollten einen One-Stop-Shop errichten, der einen unmittelbaren Online-Zugriff auf diese Informationen ermöglicht.

Ursprünglicher Gedanke war die Entwicklung einer Website zur Bündelung verschiedener Instrumente zum Thema der Entgeltgleichheit, damit Synergie-Effekte zwischen den wichtigsten Akteuren, insbesondere den Sozialpartnern, besser zum Tragen kommen.

Die Abteilung für Gleichstellung des belgischen Arbeitsministeriums hat in Zusammenarbeit mit dem luxemburgischen Ministerium für Frauenförderung und der dänischen Beratungsgruppe Athena ein Internetportal eingerichtet, über das nun eine Bandbreite von Instrumenten und bewährten Praktiken aus dem Bereich geschlechtsspezifischer Lohn- und Gehaltsdifferenzen öffentlich zugänglich ist.

Das Beste herauspicken

Die Partner haben sehr viel Zeit darauf verwendet zu filtern, welche Art von Information zur Verfügung gestellt und was in ihre Datenbank aufgenommen werden soll. Die Partner, die im Rahmen des Steuerungsausschusses zusammenkamen, trafen sich vier Mal zwecks Freigabe der gesammelten Daten, der vorgeschlagenen Instrumente usw.

Zu den Untersuchungsgegenständen zählten unter anderem Studien, Rechtsvorschriften, Beispiele für Rechtsprechung und bewährte Praktiken sowie Schulungsinstrumente. Die Eröffnung der Internetseite fiel mit einer europäischen Pressekonferenz am 31. März 2003 zusammen. Seither gilt dieses Datum für die sozialistische Gewerkschaft symbolisch als „Tag der Entgeltgleichheit“. Um auf die neue Internetadresse aufmerksam zu machen, wurden für den Start der Seite diverse Werbematerialien konzipiert und verbreitet.

In der Folge wurde das neue Internetportal kontinuierlich weiter entwickelt und konnte schließlich direkten Online-Zugang zu Instrumenten anbieten, die gezielt zur Umsetzung der Entgeltgleichheit entwickelt worden waren. Zu jedem Eintrag gehörten eine Beschreibung, der Name der Organisation, die Kontaktdaten und eine Anleitung für den Zugriff auf die betreffende Information. Darüber hinaus wurden Tools konzipiert, mit denen Organisationen Informationen eigenhändig in die Datenbank einspeisen können.

Forum zur Entgeltgleichheit

Die Seite enthielt auch ein Forum, in das die Teilnehmer Neuheiten einspeisen und wo sie Beispiele für bewährte Praktiken diskutieren konnten. Teilnehmer konnten einen Newsletter per E-Mail abonnieren und aktuelle Informationen über die neuesten Entwicklungen im Bereich der Entgeltgleichheit beziehen.

Zugriff auf die Datenbank

Auf der Website des Projekts konnte man unter folgender Adresse in elf Sprachen auf die Datenbank zugreifen: <http://www.equalpaytools.org>. Leider ist die Website nicht mehr – wie noch 2006 der Fall – online geschaltet. Das belgische Institut für Geschlechtergleichstellung wird sie jedoch in Bälde wieder aufnehmen (www.iefh.fgov.be). Sie wird ebenso in die Website des EVA-Projekts integriert werden (im Rahmen des ESF – www.iefh.be).

Des Weiteren haben Gewerkschaften zwei Websites erstellt, die mit dem Projekt verlinkt sind: www.equalpayday.be und www.monsalaire.be. Auch der belgische Föderale Öffentliche Dienst für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung hat das Thema in seine Website integriert: www.meta.fgov.be.

Schließlich ist für das Frühjahr 2007 ein Bericht des Föderalen Öffentlichen Dienstes für Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung und des belgischen Instituts für Gleichstellung vorgesehen.

Benachteiligte Journalistinnen

Projektname

So now you know

Dauer

01.10.2001 – 01.10.2002

Land

Griechenland

Internationale Partner

– Giovani Europei (Italien)
– Fundación Eurojoven (Spanien)

EU-Kofinanzierung

339 866,95 EUR

Gesamtbudget

427 740,89 EUR

Name des Trägers

Europäisches Netzwerk griechischer Journalistinnen

Kontakt

Evi Demiri

Adresse

Amaliados 13
GR-11523 Athen

Telefon

(30-944) 26 36 36

Fax

(30-1) 646 79 37

E-Mail

eded@otenet.gr

Das Europäische Netzwerk griechischer Journalistinnen wollte sein Berufsfeld genauer unter die Lupe nehmen, um festzustellen, ob die in dieser Branche beschäftigten Frauen diskriminiert werden und wie die Medien über Frauenanliegen berichten. Zu diesem Zweck hat es in Partnerschaft mit Italien und Spanien dieses Projekt durchgeführt, das auch eine größere Erhebung unter Journalistinnen und Journalisten umfasste.

Diskriminierung gang und gäbe

Vom 29. Januar bis zum 21. Februar 2002 fragte das Projekt rund 400 Journalistinnen und Journalisten nach ihrer Auffassung von ihrem Beruf und der Qualität der in Griechenland erhältlichen Informationen. Besonderes Augenmerk richtete es dabei auf mögliche berufliche, wirtschaftliche oder sonstige Diskriminierungen gegenüber Journalistinnen – 41,3 % der griechischen Journalisten sind Frauen.

Aus der Erhebung wurde ersichtlich, dass Journalistinnen in Griechenland nur schwer Arbeit fanden, häufig schlecht bezahlt wurden, in eine ungewisse Zukunft blickten, in ihrer beruflichen Entwicklung mit Hindernissen zu kämpfen hatten, befürchteten, aus geschlechtsbedingten Gründen entlassen zu werden und damit rechneten, früher oder später sexueller Belästigung ausgesetzt zu sein.

Gut 13 % der befragten Beschäftigten arbeiteten hauptsächlich für einen Arbeitgeber, standen aber nicht auf dessen Gehaltsliste. Von den 86,1 % Festangestellten gaben 23,2 % (21 % der Männer und 26,4 % der Frauen) an, weniger Gehalt zu bekommen als im Tarifvertrag ihrer Branche festgelegt. Weitere 9,9 % erklärten, ihr Gehalt sei sehr viel niedriger als tarifvertraglich vorgesehen – 7,3 % der Männer und 13,5 % der Frauen.

Nahezu 35 % der angestellten Befragten (46,6 % der Frauen und 26,3 % der Männer) wurden in die Niedriglohngruppe eingestuft; ihr persönliches Monatseinkommen belief sich auf 440 bis 880 EUR.

Erstaunliche 3,5 % – 7,4 % der Frauen und nur 0,9 % der Männer – hatten ein Monatseinkommen von unter 440 EUR. Noch schlimmer war die Einkommenssituation von Journalistinnen im ländlichen Raum. Von den angestellten Befragten hatten 22,6 % keinerlei Form von Sozialversicherung, wobei der Anteil unter Frauen (28,6 %) weit höher lag als unter Männern (18,8 %).

Fast jede dritte Journalistin (32,7 %) war davon überzeugt, dass ihr Geschlecht seit jeher ein Nachteil für ihre berufliche Entwicklung war und es auch weiterhin ist. Knapp über 36 % erklärten, sie seien aufgrund ihres Geschlechts wirtschaftlich/beruflich diskriminiert worden. Etwas mehr als 42 % der befragten Männer und Frauen sagten, gleichberechtigter beruflicher Aufstieg sei in ihrem Unternehmen nicht vorgesehen.

Sage und schreibe 14,1 % der befragten Journalistinnen erklärten, Entlassungen wegen Schwangerschaft seien üblich. Weitere 16 % sagten, dies komme vor, aber nur selten. Die Frage, ob sie am Arbeitsplatz schon einmal sexuell belästigt worden seien, wurde von ungefähr 32,5 % mit Ja beantwortet – 29,1 % in Athen und 36,4 % im übrigen Griechenland.

80,3 % aller befragten Journalistinnen und Journalisten erklärten schließlich, sie seien nicht sehr oder überhaupt nicht zufrieden mit der Art, wie die Medien über Gewalt in der Familie berichteten. Und 81,5 % sagten, sie seien nicht zufrieden mit der Art und Weise, wie Fälle sexueller Belästigung dargestellt werden.

Und die einen steh'n im Schatten...

Die Projektpartner untersuchten, inwieweit die Medien geschlechtsspezifische Diskriminierungen und Stereotype erkennen, aufzeichnen, präsentieren und in den Vordergrund rücken. Außerdem gingen sie der Frage nach, wie Frauen zu Ausbildung, Arbeit, Wissenschaft, neuen Technologien, Gesetzgebungsorganen, Institutionen und den Medien stehen.

Sie stellten eine Ausstellung aus Artikeln zu Frauenthemen, Kunstwerken und Fotos zusammen, für die sie den Titel „*Frauen im Schatten und im Licht*“ wählten. Es gab 450 Zeitungsausschnitte zu sehen, in denen über den Kampf der Frauen für bessere Rechte und ihr tägliches Ringen um Chancengleichheit berichtet wurde. Die Themen umfassten Frauenhandel, häusliche Gewalt und ihre Bemühungen um den Zugang zu Entscheidungsgremien.

Außerdem verfassten sie Tagebücher zu den Exponaten, die in den teilnehmenden Ländern verteilt wurden.

Fünf Unternehmen ausgezeichnet

Das Projektteam wählte fünf griechische Unternehmen aus, die zur Belohnung für ihre gute Unternehmenspolitik – Beförderung von Frauen in Führungspositionen, geschlechtsneutrale Kommunikationsstrategien und Vermeidung von Geschlechterklischees bei der Vermarktung ihrer Dienstleistungen und Produkte – einen „Leistungsnachweis“ erhielten.

Das Team organisierte auch eine Reihe von Informationstagen, genannt „Sensibilisierungstage“, und produzierte Fernsehspots, die für die Gleichstellung von Frauen und Männern warben. Hinzu kamen Interviews, die in nationalen und kommunalen Rundfunkprogrammen ausgestrahlt wurden, sowie Pressemitteilungen und Artikel, die insbesondere für die regionalen Tagesmedien bestimmt waren und die Öffentlichkeit für die Arbeit des Projekts sensibilisieren sollten.

Ein starker Plan für europäische Gewerkschaften

Projektname

Das zweite Geschlecht des europäischen Gewerkschaftswesens – überarbeitet

Dauer

11/2001 – 01/2003

Land

Belgien

EU-Kofinanzierung

185 933,53 EUR

Gesamtbudget

232 766,06 EUR

Name des Trägers

Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)

Kontakt

Béatrice Hertogs

Adresse

Bld. Roi Albert II 5
B-1210 Brüssel

Telefon

(32-2) 224 04 47

Fax

(32-2) 224 04 54

E-Mail

bhertogs@etuc.org

Websites

<http://www.etuc.org/>
<http://www.etuc.org/a/692>

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hat 1999 einen umfassenden Gleichstellungsplan verabschiedet, um die Vertretung von Frauen in den nationalen und europäischen Föderationen zu erhöhen. In diesem Projekt wollte der Frauenausschuss des EGB nun die erzielten Fortschritte prüfen. Zu diesem Zweck schickte er allen nationalen Verbänden einen detaillierten Fragebogen zu. Auf der Grundlage der Ergebnisse verfasste er dann einen Bericht und schlug einen überarbeiteten Aktionsplan vor, um den Fortschritt voranzutreiben.

Die Erhebung zeigte, dass die meisten nationalen Verbände Strategien zur Förderung der Vertretung von Frauen eingeführt haben, aber nur wenige den Fortschritt bewerten oder einen Zeitplan für die Erzielung von Ergebnissen aufstellen.

Viele hatten positive Maßnahmen eingeführt, einschließlich Fortbildung und Quoten für Frauen in Entscheidungsstrukturen. Die Partner stellten fest, dass die weibliche Mitgliedschaft in mindestens der Hälfte aller Lenkungsausschüsse vertreten war. Außerdem wurden in 40 % aller Verbände Abteilungen von Frauen geleitet.

Bei näherer Betrachtung stellten die Partner jedoch auch fest, dass Frauen in der Regel mit der Führung von Abteilungen betraut werden, die sie als „soft“ bezeichnen, zum Beispiel Gleichstellung, Jugend, Gesundheit und Fortbildung. Ihnen zufolge gelangen nur wenige Frauen an die Spitze der Abteilungen für Tarifverhandlungen, Wirtschaft und Beschäftigung. Hinzu kommt, dass Frauen in Exekutivausschüssen auf den meisten Kongressen stark unterrepräsentiert sind und nationale Verbände im Allgemeinen nach wie vor von Männern geleitet werden.

Die Europäischen Industrieföderationen (EIF) haben diesbezüglich am wenigsten Fortschritte gemacht. Wie die Projektpartner feststellten, kannten sie vielfach die Zahl ihrer weiblichen Mitgliedschaft nicht oder nur schätzungsweise.

Gleichstellungsplan im neuen Gewand

Im Anschluss an die Überprüfung entwickelte der Frauenausschuss des EGB einen neuen Gleichstellungsplan, der im Mai 2003 vom EGB verabschiedet wurde.

Wie sein Vorgänger basiert auch der neue Plan auf einem zweifachen Ansatz zur Gleichbehandlung. Er unterstützt spezifische Gleichstellungsmaßnahmen und fordert gleichzeitig Gender-Mainstreaming-Strategien, um sicherzustellen, dass alle Maßnahmen Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigen.

Mit dem Plan werden drei Ziele verfolgt:

- **Die Unterschiede in der Repräsentation der Frauen in allen gewerkschaftlichen Entscheidungsorganen um die Hälfte verringern.** Gemeint ist der Unterschied zwischen dem Anteil von Frauen in den Entscheidungsorganen der Organisation gegenüber dem Anteil von Frauen an der gesamten Mitgliedschaft. In dem Plan werden alle Verbände aufgefordert, quantifizierte Ziele auf der Basis ihrer weiblichen Mitgliederquoten sowie einen Zeitplan für ihre Verwirklichung festzulegen, die Fortschritte zu beobachten und Evaluierungsmaßnahmen vorzusehen. Des Weiteren verlangt der Plan von ihnen, Statistiken über die Repräsentation von Frauen zu führen und ihre Sitzungen anders zu organisieren, um Frauen die Teilnahme zu erleichtern. Beispielsweise sollen sie dafür sorgen, dass der Zeitpunkt von Sitzungen sich mit den familiären Pflichten von Frauen und Männern vereinbaren lässt, dass sich die Art ihrer Kommunikation dahingehend ändert, dass jeder seiner Ansicht Gehör verschaffen kann, und während Sitzungen, die außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, Kinderbetreuungsmöglichkeiten bereitstehen.
- **Gender Mainstreaming auf alle Politikbereiche ausdehnen.** Dies ist vor allem für Tarifverhandlungen von Bedeutung. Der Plan fordert die Verbände auf, Frauen und Männer zum Verhandeln in Gleichstellungsfragen

auszubilden und bei der Vorbereitung von Verhandlungen Gleichstellungsbeauftragte hinzuzuziehen.

- **Die Rolle der für den Entwurf von Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern zuständigen Organe stärken.** Der Plan verlangt von nationalen Verbänden und Europäischen Industrieföderationen, die keine derartigen Organe haben, sie einzurichten. Darüber hinaus müssen sie sie mit genug Humanressourcen und Finanzmitteln ausstatten, um den Fortschritt beurteilen zu können.

Strafe muss sein!

Der neue Gleichstellungsplan beinhaltet auch Fortschreibung und Evaluierung, verbunden mit Strafen für Nichteinhaltung. Nationale Verbände oder Europäische Industrieföderationen, die keine ausreichenden Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl von Frauen in ihren Entscheidungsgremien getroffen haben, werden auf eine Liste gesetzt, die veröffentlicht und verteilt wird. Und nationale Verbände, die es versäumen, die Unterschiede in der Repräsentation der Frauen in ihren Entscheidungsorganen abzubauen, müssen damit rechnen, dass die Zahl ihrer Delegierten mit Stimmrecht auf dem nächsten EGB-Kongress verringert wird.

Schließung der geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsschere

Projektname

Abbau geschlechtsspezifischer Lohn- und Gehaltsdifferenzen

Dauer

21.11.2001 – 21.02.2003

Land

Norwegen

Internationale Partner

- PERIPHERIE, Österreich
- dänisches nationales Forschungs- und Dokumentationszentrum für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Dänemark
- Forschungszentrum für die Gleichstellung von Frauen und Männern (KETHI), Griechenland
- Studienzentrum für Frauen- und Genderfragen, Universität Island
- Referat Frauen und Gleichstellung, Vereinigtes Königreich

EU-Kofinanzierung

227 432 EUR

Gesamtbudget

297 294 EUR

Name des Trägers

Zentrum für Gleichstellung von Frauen und Männern, Norwegen

Kontakt

Mona Larsen-Asp

Adresse

PO BOX 8049 Dep
0031 Oslo
Norwegen

Telefon

(47-22) 24 25 71

Fax

(47-22) 24 95 21

E-Mail

mona.larsen-asp@likestilling.no

Website

www.likestilling.no/genderpaygap

Statistiken belegen, dass Frauen EU-weit 25 % weniger und im öffentlichen Sektor 14 % weniger verdienen als Männer. In Norwegen verdienen Vollzeit beschäftigte Frauen 14,5 % weniger als Männer. In den anderen Partnerländern verhält es sich ähnlich: 18 % weniger in Dänemark, 33 % in Österreich und 19,4 % im Vereinigten Königreich. Diese Lohn- und Gehaltsdifferenzen bestehen fort, ungeachtet des in allen Ländern Europas bestehenden gesetzlichen Verbots. Das norwegische Zentrum für Gleichstellung von Frauen und Männern, eine Einrichtung der Regierung, untersuchte mit Partnern in Österreich, Dänemark, Griechenland, Island und dem Vereinigten Königreich die Ursachen der fortdauernden Lohn- und Gehaltsdifferenzen und erarbeitete Verbesserungsvorschläge.

Eine der ersten Aufgaben des Projekts bestand darin, Arbeitgeber und Gewerkschaften mit ins Boot zu holen. In jedem Land wurden Arbeitsgruppen eingerichtet, um einen Dialog in Gang zu setzen, an dem auch Regierungsbeamte, Gleichstellungsorganisationen und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler teilnahmen.

Anschließend wurde mit der Analyse der Lohn- und Gehaltsstrukturen von drei verschiedenen Branchen begonnen: Lehrer, Ingenieure und Beschäftigte der Fisch- oder Lebensmittelverarbeitungsindustrie.

Berufe im Blickpunkt

Für die Auswahl der in dem Projekt untersuchten Berufe gab es mehrere Gründe. Die meisten Lehrenden sind im öffentlichen Sektor beschäftigt, wo die Gehaltsunterschiede geringer sind und der Frauenanteil groß ist. Die meisten Ingenieure sind Männer und in der Privatwirtschaft bestehen erhebliche Lohn- und Gehaltsdifferenzen. Bei den Beschäftigten der Fisch- oder Lebensmittelverarbeitungsindustrie handelt es sich um gering qualifizierte, oft schlecht bezahlte Arbeiterinnen und Arbeiter. Die Projektpartner arbeiteten mit einem gemeinsamen Befragungsleitfaden und Indikatoren zur Datenerhebung, anhand deren sie ihre Ergebnisse bequem vergleichen konnten. Jedes Land erstellte einen nationalen Bericht über

seine Erkenntnisse. Das norwegische Institut für Sozialwissenschaften nutzte sie als Grundlage für die Abfassung eines vergleichenden Berichts.

Bekanntgabe der Ergebnisse auf europäischer Konferenz

Im November 2002 veranstalteten die Projektpartner eine europäische Konferenz, auf der sie ihre Feststellungen vorstellten und andere Redner einluden, ihre Arbeit auf diesem Gebiet zu präsentieren und sie durch Beispiele für bewährte Verfahren zu veranschaulichen. Eine wichtige Forderung der Konferenz richtete sich an die für die Datenerhebung verantwortlichen nationalen statistischen Ämter. Sie wurden gebeten, neue und besser vergleichbare Statistiken anzulegen, um die Lohn- und Gehaltsdifferenzen zu erfassen.

Der Ablauf der Konferenz, nationale Berichte und die europäische Vergleichsstudie sind auf der Website des Projekts verfügbar: www.likestilling.no/genderpaygap.

Das Projekt hat außerdem eine Zusammenfassung seiner Erkenntnisse für jede Branche sowie seine Empfehlungen zur Verringerung der Lohn- und Gehaltsunterschiede veröffentlicht.

Geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsdifferenzen sind die Regel

Die Untersuchung stellte zwei wesentliche Gründe für die geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsdifferenzen fest: Segregation von Männern und Frauen quer durch alle Branchen, Unternehmen und Positionen und größere Lohn- und Gehaltsdifferenzen in männerdominierten Berufen.

Es gibt jedoch auch zahlreiche weitere Faktoren, die eine Überwindung der Lohn- und Gehaltsdifferenzen erschweren. Zum Beispiel ist das Entgelt für bestimmte Positionen geringer, weil sie von Frauen dominiert werden. Als weiblich geltende Fähigkeiten werden tendenziell geringer vergütet als typisch männliche Fähigkeiten. Männer suchen stets besser bezahlte Arbeitsplätze, während Frauen letztlich oft in geringer bezahlten Tätigkeiten stecken bleiben.

Keine Veränderung, obwohl mehr Frauen berufstätig sind

Das Projekt zeigte auch überraschende Trends auf. Eine hohe Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt kann geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsdifferenzen noch vergrößern. Erklärt wird dies dadurch, dass die Segregation der Berufsfelder vor allem in Ländern mit hoher Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen besonders ausgeprägt ist.

Daher wird gefordert, Anreize für Frauen, eine berufliche Tätigkeit aufzunehmen, durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu begleiten. Durch solche Maßnahmen erhöht sich der Anteil von Frauen, die bereit sind, in Arbeitsmarkt taugliche Fähigkeiten und Aktivitäten zu investieren. Aber sie können sich auch negativ auswirken. Familienfreundliche Maßnahmen erlaubten zum Beispiel den Beschäftigten eines britischen Ingenieurbüros, die Arbeitsstunden auf ihre Bedürfnisse abzustimmen und so ihren Arbeitsplatz zu behalten. Dies leistete jedoch Lohn- und Gehaltsunterschieden eher Vorschub, da diese Flexibilität vor allem von Frauen in Anspruch genommen wurde und weniger Arbeitsstunden oft einen langsameren Aufstieg bedeuteten.

Erfolg im öffentlichen Sektor

In allen sechs Ländern sind die geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsdifferenzen im öffentlichen Sektor geringer als in der Privatwirtschaft. Zentrale Tarifsysteme, in vielen Fällen einheitliche Entgeltsysteme und starke Gewerkschaften können dies erklären.

Die Bewegung zur Dezentralisierung der Tarifverhandlungen und Individualisierung von Löhnen und Gehältern sowie ein Rückgang der Gewerkschaften können zu größeren Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen Industriesparten, Betrieben und möglicherweise auch Branchen führen. Den Projekterkenntnissen zufolge könnte dies neben der geschlechtsspezifischen Segregation zu einer Vergrößerung der geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsdifferenzen beitragen. Besser qualifizierte Arbeitskräfte sind davon möglicherweise weniger stark betroffen.

Aufnahme der Entgeltgleichheit in Tarifverträge

Projektname

Entgeltgleichheit – eine Herausforderung der demokratischen und wirtschaftlichen Entwicklung

Dauer

21.11.2001 – 21.02.2003

Land

Luxemburg

Internationale Partner

- Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)
- Bundesministerium für Beschäftigung und Arbeit, Belgien
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- CITE, Portugal

EU-Kofinanzierung

319 607,09 EUR

Gesamtbudget

399 508,86 EUR

Name des Trägers

Ministerium für Frauenförderung

Kontakt

Maddy Mulheims

Adresse

12-14, avenue Emile Reuter
L-2921 Luxemburg

Telefon

(352) 478 58 10

Fax

(352) 241 886

E-Mail

simone.geimer@mpf.etat.lu

Website

www.mega.public.lu

Die luxemburgische Regierung machte es 1999 zur Auflage, bei der Aushandlung von Tarifverträgen einen Geschlechtergleichstellungsplan einzubeziehen. Zwei Jahre später vereinbarten Gewerkschaften, Arbeitgeber und Regierung einen Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung, der auch die Bekämpfung von Lohn- und Gehaltsdifferenzen beinhaltet. Sinn dieses Projekts war es, die Einkommensdifferenzen im Land genauer unter die Lupe zu nehmen. Koordiniert wurde es vom luxemburgischen Ministerium für Chancengleichheit in Partnerschaft mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) sowie den portugiesischen und belgischen Gleichstellungsbehörden.

Im Rahmen des Projekts wurden zwei Studien zur Entgeltgleichheit in Luxemburg durchgeführt. Sie erbrachten den statistischen Nachweis von geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsdifferenzen im Industrie- und im Dienstleistungssektor: Für die gleiche Arbeit erhalten Frauen 28 % weniger als ihre männlichen Kollegen.

Um die Ursachen für den Fortbestand dieser Lohnungerechtigkeit zu untersuchen und Maßnahmen zu deren Bekämpfung zu ermitteln, errichteten die Projektleiter ein leistungsfähiges nationales Netzwerk aus 29 Partnern – darunter Arbeitgeber, Gewerkschaften, Handelskammern und Ministerien.

Über Entgeltgleichheit reden

Zur Vertiefung der Diskussionen mit beiden Seiten wurden Workshops für Arbeitgeber und Gewerkschaften organisiert. Sie sollten ihre Sicht des Problems der Entgeltgleichheit hinterfragen und mögliche Maßnahmen zur Inangriffnahme des Problems erörtern.

Am ersten Workshop waren ausschließlich Arbeitgeber beteiligt. Dort erhielten sie eine Plattform, um das Problem aus ihrer Sicht darzustellen. Der zweite Workshop war den Gewerkschaftsvertretern zur Darstellung ihrer Sichtweise vorbehalten. Anschließend führten die Projektpartner die beiden Parteien in einem dritten, gemeinsamen Workshop zwecks Meinungsaustauschs zusammen.

Ergebnis des gemeinsamen Workshops waren gemeinschaftliche Positionen und Empfehlungen für einen Aktionsplan, den die Partner dann dem Ministerium für Beschäftigung und dem Ministerium für Frauenförderung präsentierten.

In dem Aktionsplan wurden Veränderungen auf struktureller Ebene vorgeschlagen, etwa die Evaluation des Elternzeitgesetzes. Des Weiteren wurden Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen beschlossen. Für den Arbeitsplatz wurde vorgeschlagen, dass Arbeitsgruppen geschlechtsneutrale Evaluationssysteme einführen sollten. Zusätzliche Maßnahmen wären eine eingehendere Untersuchung von Möglichkeiten wie Teleworking, Jobsharing und Tagesbetreuungseinrichtungen.

Konferenzen bringen neue Einsichten

In Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Gewerkschaften wurde im Rahmen des Projekts eine Reihe europäischer Konferenzen zum Thema der Entgeltgleichheit veranstaltet.

Die erste fand im Februar 2002 statt und behandelte das Thema der Lohn- und Gehaltsdifferenzen. Dabei stand die Frage im Vordergrund, ob die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Bezahlung Mythos oder Realität seien. Die Redner legten Daten über die verschiedenen Bezahlungsniveaus von Frauen und Männern sowie einige der Gründe für die nach wie vor schlechtere Bezahlung von Frauen vor, die durch das Projekt zu Tage gefördert worden waren.

Im Mai 2002 wurde im Rahmen des Projekts die zweite Konferenz veranstaltet, bei der ein genauerer Blick darauf geworfen werden sollte, was seitens Industrie und Regierung zum Abbau der Lohn- und Gehaltsdifferenzen unternommen werden kann. Die Konferenz richtete sich an Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die breite Öffentlichkeit.

Das Projekt wurde mit einer internationalen Konferenz abgeschlossen, auf der die Workshop- und die Forschungsergebnisse präsentiert wurden. Die Redner beschrieben bewährte Praktiken und konkrete

Maßnahmen zur Bekämpfung der Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern.

Werbung zur Aufklärung nutzen

Bei dem Projekt wurde außerdem ein Fernsehspot mit dem Titel „Réflexions de Bistrot“ (Gedanken vom Stammtisch) produziert. Zielgruppe waren Unternehmen und die breite Öffentlichkeit. Gezeigt wurde der Spot im luxemburgischen Fernsehen und Kino.

Auf der Grundlage der Konferenzen wurden ein Bericht und ein Leitfaden für bewährte Praktiken mit folgendem Titel veröffentlicht: Gibt es überhaupt noch Unterschiede in der Bezahlung von Frauen und Männern?

Der Fernsehspot, eine Broschüre, ein Aktionsplan und der Leitfaden für bewährte Praktiken sind auf der Website des Ministeriums in französischer und in deutscher Sprache verfügbar: www.mega.public.lu.

Alleinerziehende Mütter Schlusslicht der Lohnskala

Projektname

Alleinerziehende Frauen

Dauer

01.01.2002 – 31.12.2002

Land

Griechenland

Internationale Partner

- Noorderpoortcollege, Niederlande
- ABL Stor Stockholm AB, Schweden
- Internationale Pressestelle Barcelona (Centro Internacional de Prensa de Barcelona), Spanien
- Radio televisiao Portuguesa (RTP), Portugal
- University of Wales Swansea, Vereinigtes Königreich

EU-Kofinanzierung

230 515,94 EUR

Gesamtbudget

298 964,99 EUR

Name des Trägers

Women's Union of Greece

Kontakt

Heleni REPA

Adresse

Ipirou 53
GR-10439 Athen

Telefon

(30-10) 779 17 25

Fax

(30-10) 779 17 27

E-Mail

costasha@otenet.gr

Website

<http://www.ege.gr>

Mit den zunehmenden Scheidungsraten und unehelichen Geburten steigt die Zahl der Alleinerziehenden in Griechenland wie auch in anderen europäischen Ländern rapide an. In der EU wird der Anteil von Familien mit Kindern, die sich in Alleinerziehende mit Kindern verwandelt haben, auf 10 % geschätzt. In Griechenland liegt dieser Wert bei 5 %. Wie in den übrigen EU-Staaten handelt es sich auch in Griechenland bei den Alleinerziehenden meist um Frauen. Einer Umfrage des Europäischen Bürgerbeauftragten zufolge sind diese Haushalte in Europa finanziell am schlechtesten gestellt. Alleinerziehende Mütter sind in das gesellschaftliche, kulturelle und politische Leben am wenigsten integriert und haben es sehr schwer, für ihre sozialen und arbeitsrechtlichen Ansprüche einzutreten. Zusammen mit Partnern in Spanien, Portugal, Schweden, den Niederlanden und im Vereinigten Königreich stellte die Women's Union of Greece in dem von ihr geleiteten Projekt die Not Alleinerziehender in den Vordergrund.

Bis vor kurzem noch galten alleinerziehende Mütter EU-weit als Minderheit. Forschungsarbeiten zu diesem Thema mit dem Ziel, das Verständnis für die Probleme dieser Gesellschaftsgruppe aufzubauen, hielten sich deshalb in engen Grenzen. Dies hatte zur Folge, dass auch Maßnahmen und Politikstrategien zur Unterstützung solcher Familien nur unzureichend entwickelt wurden.

Mit dem Projekt sollte das Verständnis der breiten Öffentlichkeit für die Schwierigkeiten alleinerziehender Mütter im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktsituation verbessert werden. Ausgangspunkt war die Prämisse, dass diese Zielgruppe veränderte Versorgungs- und familienpolitische Bedürfnisse hat, die es herauszustreichen galt. Außerdem sollten alleinerziehende Mütter und Väter über ihre Rechte aufgeklärt werden.

Studie über Rechtsvorschriften und sozialstaatliche Leistungen

Auftakt des Projekts war eine Vergleichsstudie zu den arbeitsrechtlichen Vorschriften und den Wohlfahrtssystemen in den Partnerländern. Des Weiteren wurde untersucht, inwieweit sich die Arbeitgeber an diese Rechtsvorschriften halten. Sie stellten ein Berufsprofil alleinerziehender Frauen zusammen und untersuchten, welche Schwierigkeiten diese Frauen hatten, auf dem Arbeitsmarkt einen Job zu finden und auch zu behalten und welche Karrierechance sie hatten. Zusätzlich wurden die Rechtsvorschriften und das soziale Netz in verschiedenen EU-Ländern miteinander verglichen.

Alleinerziehende Mütter haben mit vielen und vielschichtigen Problemen zu kämpfen. Vielen war der Weg auf den Arbeitsmarkt aufgrund mangelnder Bildung und unzureichender beruflicher Qualifikation versperrt. Aufgrund ihres familiären Status und ihrer sozialen Isolation durch unzureichende Kinderbetreuungseinrichtungen begegnete man ihnen mit Vorurteilen. Durch die mangelnden sozialen Beziehungen und den geringen Vernetzungsgrad litt nicht nur ihr Selbstvertrauen, sondern auch die Kraft, für ihre sozialen Rechte einzutreten und die zur Verfügung stehenden Hilfsmöglichkeiten zu nutzen.

Herausgabe eines Leitfadens für Alleinerziehende

Die Projektpartner haben ihre Informationen zusammengetragen und einen Leitfaden für allein erziehende Frauen herausgegeben. Er enthält europaweite Statistiken und Berichte über den wirtschaftlichen und beruflichen Status betroffener Familien. Des Weiteren sind darin die sozialpolitischen Leistungen und Unterstützungsangebote aufgeführt, mit denen sie rechnen können, sowie nützliche Adressen in den sechs Partnerländern.

Pilot-Beratungsstelle eröffnet

Während der Projektdauer richtete der Projektleiter in Athen eine Beratungsstelle für Alleinerziehende ein. Dort erhielten Betroffene Beratung, Unterstützung und Hilfe beim Umgang mit möglichen wirtschaftlichen und sozialen Problemen.

Ein wichtiges Ziel des Projekts war die Verbreitung von Informationen über die abwertenden sozialen Stereotype bezüglich alleinerziehender Mütter unter Arbeitgebern, Politikern und anderen Akteuren des Wohlfahrtssystems sowie in der breiten Öffentlichkeit. Hierzu haben die Partner Aufklärungskampagnen organisiert, um auf die Schwierigkeiten Alleinerziehender aufmerksam zu machen. Sie führten Pressekonferenzen durch, erstellten eine CD-ROM, produzierten einen Fernsehspot und errichteten eine Website.

Europäische Kommission

Gleiches Entgelt – Austausch bewährter Praktiken

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2007 – 59 S. – 21 x 29,7 cm

ISBN 92-79-02566-X

WIE KANN ICH EU-VERÖFFENTLICHUNGEN ERHALTEN?

Alle kostenpflichtigen Veröffentlichungen des Amtes für Veröffentlichungen sind über den EU Bookshop <http://bookshop.europa.eu/> erhältlich, bei dem Sie über eine Verkaufsstelle Ihrer Wahl bestellen können.

Das Verzeichnis unseres weltweiten Verkaufstellennetzes können Sie per Fax anfordern: (352) 29 29-42758.

