



Der geschlechtsspezifische Verdienstabstand in Europa aus rechtlicher Sicht



Europäische Kommission

Diese Veröffentlichung wird unterstützt durch das Programm der EU für Beschäftigung und Soziale Solidarität – PROGRESS (2007-2013). Dieses Programm wird von der Generaldirektion Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission verwaltet. Es wurde zu dem Zweck geschaffen, einen finanziellen Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Europäischen Union in den Bereichen Beschäftigung und Soziales – wie in der sozialpolitischen Agenda ausgeführt – und somit zum Erreichen der einschlägigen Vorgaben der Lissabon-Strategie in diesen Bereichen zu leisten.

Dieses auf sieben Jahre angelegte Programm richtet sich an alle maßgeblichen Akteure in den 27 Mitgliedstaaten, der EFTA, dem EWR sowie den Beitritts- und Kandidatenländern, die an der Gestaltung geeigneter und effektiver Rechtsvorschriften und Strategien im Bereich Beschäftigung und Soziales mitwirken können.

Mit PROGRESS wird das Ziel verfolgt, den EU-Beitrag zur Unterstützung des Engagements und der Bemühungen der Mitgliedstaaten zu stärken. Daher dient PROGRESS folgenden Zwecken:

- Analyse und Strategieberatung in PROGRESS-Politikfeldern;
- Überwachung der Umsetzung der EU Rechtsvorschriften und Strategien in PROGRESS-Politikfeldern und Berichterstattung hierüber;
- Förderung des Strategietransfers, des Lernens von einander und der gegenseitigen Unterstützung auf der Ebene der Mitgliedstaaten im Zusammenhang mit den Zielen und Prioritäten der EU sowie
- Weitergabe der Ansichten von Akteuren und breiter Öffentlichkeit

Weitere Informationen unter:
<http://ec.europa.eu/progress>

Der geschlechtsspezifische Verdienstabstand in Europa aus rechtlicher Sicht

Petra Foubert

Europäische Kommission

Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit
Referat G.2

Manuskript abgeschlossen im Mai 2010

Dieser Bericht wurde für die Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit der Europäischen Kommission zu eigenen Zwecken erstellt und von ihr finanziert. Er gibt nicht unbedingt die offizielle Haltung der Europäischen Kommission wieder.

Aus dem Englischen übersetzt von Gundi Roth.

© photos: www.morguefile.com

Für die Benutzung oder den Nachdruck von Fotos, die nicht dem Copyright der Europäischen Union unterstellt sind, muss eine Genehmigung direkt bei dem/den Inhaber(n) des Copyrights eingeholt werden.

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

**Gebührenfreie einheitliche 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>).

Katalogisierungsdaten und eine Inhaltsangabe befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2010

ISBN 978-92-79-16252-7
doi:10.2767/85196

© Europäische Union, 2010
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium

GEDRUCKT AUF ELEMENTAR CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER (ECF)

Vorwort

Die Europäische Union hat schon immer das Ziel verfolgt, die Gleichbezahlung von Männer und Frauen für gleichwertige Arbeit zu erreichen. Allen Anstrengungen zur Erreichung dieses Zieles zum Trotz zeigen die Statistiken jedoch, dass nach wie vor ein Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern besteht, der 2008 in den 27 EU-Mitgliedstaaten durchschnittlich 17,6 % betrug. Dank der europäischen Vorschriften zur Entgeltgleichheit stellt unmittelbare Diskriminierung zwischen Frauen und Männern im Bereich des Entgelts in der EU kein großes Problem mehr dar. Die Gründe für den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand sind weitaus komplexer und umfassen mittelbare Diskriminierung, größere Schwierigkeiten für Frauen bei der Vereinbarung von Berufs- und Privatleben, Segregation des Arbeitsmarktes und stereotype Vorstellungen, die die Bewertung und Einstufung von Tätigkeiten bzw. die Bildungswahl von Männern und Frauen beeinflussen. Die Fortschritte in der Beseitigung des geschlechtsspezifischen Verdienstabstandes kommen nur sehr langsam voran und in einer Reihe von Ländern nehmen die Unterschiede sogar wieder zu. Angesichts der Tatsache, dass die Europäische Union sich seit mehr als 50 Jahren auf diesem Gebiet engagiert, ist dies ein enttäuschendes Ergebnis.

Wir müssen, was die Gleichbezahlung von Frauen und Männer betrifft, die Situation deutlich verbessern. Das komplexe Phänomen des geschlechtsspezifischen Verdienstabstandes erfordert einen mehrdimensionalen Ansatz, um gegen verschiedene Arten von Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt vorzugehen. Die Kommission wird auch weiterhin alle verfügbaren Instrumente – sowohl legislative als auch nicht legislative – einsetzen, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Europäischen Union zu bekämpfen. Ein wirksames Vorgehen gegen die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen setzt jedoch voraus, auf allen Ebenen zu handeln, unter Einbeziehung aller Beteiligten – insbesondere der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner – und alle Faktoren zu berücksichtigen, die den Verdienstunterschieden zugrunde liegen.

Der vorliegende Bericht des *Europäischen Netzwerkes von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern* untersucht nationale Politiken, Initiativen und Rechtsinstrumente zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands in 33 Ländern – die derzeitigen 27 EU-Mitgliedstaaten, die EWR-Länder Island, Liechtenstein und Norwegen sowie die Bewerberländer Kroatien, EJR Mazedonien und Türkei. Er stellt eine Reihe von Instrumenten – legislativer und anderer Art – vor, die gutes Potenzial zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede haben. In dem gemeinsamen Bemühen der EU und der Mitgliedstaaten, den Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern zu verringern, ist es wichtig, dass wir von den positiven Maßnahmen, die manche Mitgliedstaaten bereits anwenden, lernen.

In der im März 2010 verabschiedeten Frauencharta hat die Europäische Kommission ihr Engagement bekräftigt, Gleichbezahlung für gleiche oder gleichwertige Arbeit voranzutreiben und gemeinsam mit den Mitgliedstaaten darauf hinzuarbeiten, das geschlechtsspezifische Lohngefälle innerhalb der nächsten fünf Jahre deutlich zu verringern. In ihrer Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern wird die Kommission einen koordinierten, sämtliche Politikbereiche der EU umfassenden Handlungsrahmen entwickeln, um Geschlechtergleichstellung im Allgemeinen und Entgeltgleichheit im Speziellen zu verwirklichen.



Viviane Reding

Vizepräsidentin der Europäischen Kommission
Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft

Inhalt

Der geschlechtsspezifische Verdienstabstand in Europa aus rechtlicher Sicht	5
Einleitung	5
Der geschlechtsspezifische Verdienstabstand: weiterhin Grund zur Sorge	5
Der Begriff des geschlechtsspezifischen Verdienstabstandes	7
1. Die allgemeine Situation in Europa	8
1.1. Merkmale des geschlechtsspezifischen Verdienstabstandes	9
1.1.1. Geringerer Verdienstabstand im öffentlichen Bereich	9
1.1.2. Alter	9
1.1.3. Große Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen	9
1.1.4. Ausbildung und berufliche Stellung	10
1.1.5. Der Einfluss des Beschäftigungsniveaus von Frauen	10
1.1.6. Der Einfluss der Wirtschaftskrise	10
1.1.7. Migrantinnen und Migranten	10
1.2. Vom unbereinigten/absoluten Verdienstabstand zum bereinigten Verdienstabstand	10
1.2.1. Teilzeitarbeit und befristete Arbeit	11
1.2.2. Horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes	11
1.2.3. Häufige Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn sowie Kombination von Beruf und familiären Verpflichtungen	12
2. Der Rechtsrahmen	12
2.1. Verfassungsrechtliche Bestimmungen	12
2.2. Gesetze	13
3. Instrumente der Sozialpartner	13
3.1. Kollektivverhandlungen	13
3.1.1. Kollektivverträge müssen den Grundsatz der Entgeltgleichheit beachten	13
3.1.2. Abnehmende Bedeutung von Kollektivverträgen	14
3.1.3. Reproduktion des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands in der Struktur der Tarifverhandlungen	14
3.2. Maßnahmen, mit denen die Sozialpartner veranlasst/verpflichtet werden, gegen geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede vorzugehen	14
3.3. Andere Maßnahmen der Sozialpartner zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Verdienstabstandes	15
4. Speziell auf Arbeitgeber ausgerichtete Instrumente	15
4.1. Maßnahmen im Bereich der Statistik	16
4.2. Maßnahmen im Bereich der Entgelttransparenz	16
4.3. Maßnahmen im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe	17
4.4. Maßnahmen zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen/Gleichstellungsstrategien	18
4.5. Sonstige Maßnahmen, mit denen Arbeitgeber angeregt werden, den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand zu bekämpfen	18
5. Sonstige Instrumente zur Beseitigung der Verdienstunterschiede	18
5.1. Instrumente, die Betroffene beim Nachweis von Entgeltdiskriminierung unterstützen können	18
5.1.1. Verlagerung der Beweislast	18
5.1.2. Unterstützung seitens der nationalen Gleichstellungsstellen bei der Informationsbeschaffung	19
5.2. Instrumente, die bei der Einführung geschlechtsneutraler Arbeitsbewertungs- und Entgeltsysteme behilflich sein können	19
5.3. Beobachtung von Kollektivvereinbarungen, Arbeitsbewertungssystemen usw.	20
5.4. Die Rolle der Arbeitsaufsichtsbehörden	21
5.5. Spezielle entgeltpolitische Maßnahmen	22

6.	Probleme der Durchsetzung von Entgeltgleichheitsvorschriften	22
6.1.	Gerichtliche Klageverfahren	22
6.1.1.	Das Problem der Vergleichsmöglichkeiten	22
6.1.2.	Mangelnde persönliche Mittel der Betroffenen	24
6.1.3.	Klagefristen	24
6.1.4.	Beschränkte Schadenersatzleistungen und Sanktionen	25
6.1.5.	Mangelndes Vertrauen in die Justiz	25
6.2.	Verfahren vor nationalen Gleichstellungsstellen	26
7.	Zusammenhang zwischen dem geschlechtsspezifischen Verdienstabstand und anderen Teilen des Rechts	26
7.1.	Teilzeitarbeit	27
7.2.	Überstunden	27
7.3.	Zeitweilige (befristete) Arbeitsverhältnisse	28
7.4.	Entsendung von Arbeitnehmern	28
7.5.	Aspekte im Zusammenhang mit der Vereinbarung von Beruf und Familie	28
7.6.	Parteienautonomie im Vertragsrecht	29
7.7.	Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit	30
7.8.	Rentenalter und Rentensysteme	30
7.9.	Maßnahmen in Bezug auf Beschäftigungszeit/Dauer der Betriebszugehörigkeit/Evaluierung	30
7.10.	Familienrechtliche Bestimmungen	31
8.	Bewährte Verfahren	31
9.	Schlussfolgerungen	32

Anhänge

Anhang I	Literaturverzeichnis	35
Anhang II	Mitglieder des Europäischen Netzwerkes von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern	40

Der geschlechtsspezifische Verdienstabstand in Europa aus rechtlicher Sicht

Petra Foubert*

EINLEITUNG

Der geschlechtsspezifische Verdienstabstand: weiterhin Grund zur Sorge

Gleiche Entlohnung von Männern und Frauen für gleichwertige Arbeit war der Europäischen Union von Anfang an ein Anliegen. Der Grundsatz der Entgeltgleichheit wurde bereits im ursprünglichen EWG-Vertrag von 1957, Art. 119, festgeschrieben. 1997, als die Gründungsverträge zum ersten Mal unnummeriert wurden, wurde Art. 119 EWG-Vertrag zu Art. 141 EG-Vertrag. Derzeit ist der Grundsatz der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen in Art. 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verankert, der am 1. Dezember 2009 in Kraft trat.¹

Einen wichtigen Impuls für die praktische Umsetzung dieses Grundsatzes lieferten die Richtlinie 75/117/EWG (Entgeltgleichheit)² – in jüngere Zeit ersetzt durch die Richtlinie 2006/54/EG (Neufassung)³ – und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH).⁴ Vor allem die Feststellung des EuGH in den 1970er Jahren, dass Art. 119 sowohl in vertikalen Beziehungen (zwischen Staat und Privatpersonen) als auch in horizontalen Beziehungen (zwischen Privatpersonen) direkt anwendbar sei,⁵ erwies sich als schlagkräftiges Instrument zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes vor den nationalen Gerichten, zweifellos auch mit erheblicher Präventivwirkung. Im Allgemeinen spiegelt sich der Grundsatz der Entgeltgleichheit auch auf nationaler Ebene in den Rechtsvorschriften der 27 EU-Mitgliedstaaten und der drei Länder des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) – **Island, Liechtenstein und Norwegen**⁶ – in vollem Umfang wider. Die drei Bewerberländer **Kroatien, EJR Mazedonien und Türkei** haben ihre Rechtsvorschriften ebenfalls den europarechtlichen Vorgaben angepasst.

Eurostat-Daten zeigen jedoch, dass nach wie vor ein Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern besteht, der 2007 und 2008 in den 27 EU-Mitgliedstaaten durchschnittlich 17,6 % betrug. Insgesamt sind die Fortschritte bei der Reduzierung der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede sehr langsam. Eurostat-Daten für die Jahre 2002, 2006, 2007 und 2008 (vorläufig und unvollständig) zeigen eine leichte, aber kontinuierliche Verringerung des Verdienstabstands in folgenden Ländern: **Belgien** (im Jahr 2007 von 9,5 % auf 9,0 %), **Finnland** (von 21,3 % auf 20,0 %), **Slowakei** (von 27,7 % auf 20,9 %) und **Spanien** (von 20,2 % auf 17,1 %). In **Österreich** ist der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern stabil, und zwar auf einem hohen Wert von 25,5 %. In **Bulgarien, Dänemark, Griechenland, Irland, Lettland, Malta, Rumänien, Schweden, Ungarn** sowie im **Vereinigten Königreich** und in **Zypern** ist dagegen kein klarer Trend zu erkennen. In den meisten dieser Länder ist der geschlechtsspezifische Verdienstabstand durchschnittlich bis hoch, mit Ausnahme von Malta (hier

* Petra Foubert ist Ausserordentlicher Professor für Recht an der Universität Hasselt (Universiteit Hasselt, Belgien) und Rechtsanwalt in Leuven (Belgien).

¹ Im Zuge des Vertrags von Lissabon, der am 13. Dezember 2007 in Lissabon unterzeichnet wurde, wurden die beiden Kernverträge der Europäischen Union, der Vertrag über die Europäische Union (EU-Vertrag) und der Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG-Vertrag), abgeändert. Letzterer wurde in Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) umbenannt.

² Richtlinie 75/117/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, ABl. L 45 vom 19. Februar 1975, S. 19.

³ Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl. L 204 vom 26. Juli 2006, S. 23.

⁴ Im Zuge des Lissabon-Vertrags ist der EuGH Teil des „Gerichtshofs der Europäischen Union“ geworden.

⁵ Rechtssache 43/75 *Defrenne II* [1976] Slg. 455.

⁶ Das EWR-Abkommen, das am 1. Januar 1994 in Kraft trat, ermöglicht es Island, Liechtenstein und Norwegen, die Vorteile des EU-Binnenmarktes – ohne die vollen Rechte und Pflichten einer EU-Mitgliedschaft – in Anspruch zu nehmen.

schwankt er zwischen 2,4 % und 9,2 %). In **Deutschland, Estland, Frankreich, Italien, Litauen, Luxemburg, den Niederlanden, Polen, Portugal, Slowenien** und der **Tschechischen Republik** schließlich wird der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen – entgegen dem, was man eigentlich erwarten würde – sogar wieder größer. In den meisten dieser Länder liegt der Verdienstabstand im mittleren bis höheren Bereich, mit Ausnahme von **Italien** (4,4 % bis 4,9 %), **Luxemburg** (10,7 % bis 12,4 %), **Polen** (7,5 % bis 9,8 %), **Portugal** (8,4 % bis 9,2 %) und **Slowenien** (6,1 % bis 8,5 %).⁷

Angesichts der Tatsache, dass sich die Europäische Union seit mehr als 50 Jahren dafür einsetzt, den Grundsatz der gleichen Entlohnung von Männern und Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu verteidigen, ist dieses Ergebnis enttäuschend. Aus diesem Grund war der geschlechtsspezifische Verdienstabstand in den letzten paar Jahren Gegenstand mehrerer Initiativen seitens der Europäischen Kommission und ist nach wie vor eines ihrer großen Anliegen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Im „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“ wurde Entgeltgleichheit als ein Schwerpunkt genannt.⁸ 2007 verabschiedete die Europäische Kommission eine Mitteilung, in der die Gründe für das geschlechtsspezifische Lohngefälle untersucht und eine Reihe von Maßnahmen zur Bekämpfung des Problems vorgeschlagen wurden, darunter auch der Ausbau von Betreuungseinrichtungen für Kinder und ältere Menschen sowie die Eliminierung von Geschlechterstereotypen in Bildung, Ausbildung und Kultur.⁹

2007 veröffentlichte das europäische Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten in den Bereichen Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Gleichstellung von Frauen und Männern (im Folgenden: „Netzwerk“)¹⁰ einen Bericht mit dem Titel *Legal Aspects of the Gender Pay Gap* (Rechtliche Aspekte des geschlechtsspezifischen Lohngefälles).¹¹ Ziel dieses Berichts war es nicht so sehr, einen detaillierten Überblick über die nationalen Rechtsvorschriften zu Entgeltgleichheit zu liefern, sondern mehr darum, die oft ziemlich diffuse Diskussion über den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand auf ihren Kern zurückzuführen und der Frage nachzugehen, wie Recht und Rechtsinstrumente dabei helfen können, die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern zu beseitigen.

Angesichts des Fortbestehens – und in vielen Ländern Anstiegs – des Verdienstabstands zwischen den Geschlechtern nach 2007 hielt die Europäische Kommission es für notwendig, einen neuen Bericht zu erstellen, um die in dem Bericht von 2007 enthaltenen Informationen zu aktualisieren, aber auch, um sie in zwei konkrete Richtungen weiterzuentwickeln:

- Erstens ging es der Kommission darum, bessere Daten über die nationalen Politiken, Initiativen und Rechtsinstrumenten zu bekommen, mit denen die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede in der Praxis bekämpft werden;
- zweites Ziel der Kommission war es, den potenziellen Zusammenhang zwischen Entgeltgleichheitsvorschriften und anderen arbeitsrechtlichen Vorschriften der einzelnen Länder zu untersuchen.

Das *Netzwerk* verschickte detaillierte Fragebögen an Rechtsexperten und Rechtsexpertinnen in 33 Ländern: 27 EU-Mitgliedstaaten, die EWR-Länder **Island, Liechtenstein** und **Norwegen** sowie die Bewerberländer **Kroatien, EJR Mazedonien** und **Türkei**. Die Länderberichte, die aus dieser Fragebogenaktion hervorgegangen sind, bilden die Grundlage des vorliegenden Gesamtberichts und wurden der elektronischen Version desselben, die auf der Webseite des *Netzwerks* abgerufen werden kann,¹² in Komplettfassung beigefügt.

⁷ Siehe Eurostat-Tabelle zum geschlechtsspezifischen Verdienstgefälle in nicht bereinigter Form unter: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=de&pcode=tsiem040>, letzter Zugriff am 29. April 2010.

⁸ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: „Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“, KOM (2006) 92 endg.

⁹ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“, KOM (2007) 424 endg.

¹⁰ Für weitere Informationen zu diesem Netzwerk siehe die Webseite der Europäischen Kommission unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=748&langId=de>, letzter Zugriff am 3. Mai 2010.

¹¹ Der Bericht ist (in englischer Sprache) abrufbar unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=en>, letzter Zugriff am 29. April 2010.

¹² Siehe <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=de>, letzter Zugriff am 21. Juni 2010.

Aus den 33 Länderberichte geht klar hervor, dass der geschlechtsspezifische Verdienstabstand in vielen Ländern auf der politischen Agenda steht. Es gibt einen zunehmenden Konsens, dass etwas unternommen werden muss. Darüber, was genau getan werden sollte, herrscht jedoch nach wie vor Uneinigkeit. In manchen Ländern sind die Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern allerdings noch immer kein Thema, dem die Regierung große Bedeutung beimisst oder das für sie vorrangig, im Sinne von dringlich, wäre. Dies gilt zum Beispiel für die **EJR Mazedonien**, für **Malta** und die **Türkei**, wo die Erwerbsbeteiligung von Frauen nach wie vor sehr gering ist. In diesen Ländern liegt der Schwerpunkt eher darauf, Frauen zum Einstieg in den Arbeitsmarkt zu bewegen, als darauf, den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand zu bekämpfen.

Viele Ergebnisse, die in den Länderberichten nachzulesen sind, wurden in einem kürzlich (2010) veröffentlichten Bericht von Eurofound¹³ unter dem Titel *Addressing the Gender Pay Gap: Government and Social Partners' Actions*¹⁴ bestätigt.

Der Begriff des geschlechtsspezifischen Verdienstabstandes

Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand ist ein ziemlich verschwommener Begriff, der in manchen Ländern keine konkrete Bedeutung hat. In vielen Ländern hat man sich jedoch auf eine gemeinsame Bedeutung des Begriffs geeinigt. In den meisten Ländern ist *geschlechtsspezifischer Verdienstabstand* definiert als die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Lohnniveau von Männern und dem von Frauen. Der Durchschnitt bezieht sich in der Regel auf die Gesamtwirtschaft. Betrachtet man die verschiedenen Tätigkeiten, Branchen und Altersgruppen der Erwerbsbevölkerung getrennt voneinander, so stellt man beträchtliche Unterschiede im geschlechtsspezifischen Verdienstabstand fest. Auch ist der Abstand in der Privatwirtschaft in der Regel größer als im öffentlichen Dienst.

Betriebliche Renten sind in dem Begriff des *geschlechtsspezifischen Verdienstabstandes* nicht immer mit eingeschlossen. Es liegt jedoch auf der Hand, dass der *geschlechtsspezifische Rentenabstand* die Fortsetzung des Verdienstabstands nach dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ist. Den nationalen Vorschriften zur Nichtdiskriminierung im Bereich der gesetzlichen und betrieblichen Renten (die jedoch ziemlich kompliziert, intransparent und zuweilen lückenhaft sind) zum Trotz bestehen die Unterschiede zwischen den Renten von Männern und denen von Frauen weiter.

Auf EU-Ebene ist der geschlechtsspezifische Verdienstabstand definiert als der auf die Gesamtwirtschaft bezogene relative Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und dem von Männern.¹⁵ Dieser Indikator wurde als „unbereinigt“ definiert, da in ihm individuelle Merkmale, mit denen ein Teil der Verdienstunterschiede erklärt werden kann, nicht berücksichtigt wurden. Solche individuellen Merkmale beziehen sich unter anderem auf die traditionellen Unterschiede in der Bildungs- und Berufswahl von Männern und Frauen, die ungleichen Verteilung der familiären Aufgaben zwischen Frauen und Männern, die Tatsache, dass Männer und Frauen in der Regel noch immer in unterschiedlichen Sektoren arbeiten, auf Teilzeitarbeit, die häufig einen hohen Frauenanteil aufweist, usw.¹⁶

Der „unbereinigte“ geschlechtsspezifische Verdienstabstand – auch „absoluter“ oder „einfacher“ Verdienstabstand genannt – beinhaltet daher sowohl eventuelle Entgeltdiskriminierung als auch Entgeltunterschiede, die auf Faktoren beruhen, die mit Diskriminierung an sich nichts zu tun haben, zumindest aber einen Teil des Verdienstabstands erklären können. Der „bereinigte“ Verdienstabstand entspricht hingegen dem Teil des Verdienstabstands, für den es keine Erklärung gibt und von dem

¹³ Eurofound, die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Dublin, Irland) ist eine Einrichtung der Europäischen Union, die 1975 vom Europäischen Rat ins Leben gerufen wurde, um zur Konzipierung und Entwicklung besserer Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa beizutragen.

¹⁴ Abrufbar (auf Englisch) auf der von Eurofound-Webseite unter <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/18/en/2/EF1018EN.pdf>, letzter Zugriff am 26. April 2010.

¹⁵ Siehe die Webseite der Europäischen Kommission unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=684&langId=de>, letzter Zugriff am 26. April 2010. Manche Fachleute sind jedoch der Meinung, dass sich ein Median der Verdienste für einen Vergleich besser eignet. In der Wahrscheinlichkeitstheorie und der Statistik gilt der Median als der numerische Wert, der die obere Hälfte einer Stichprobe von der unteren Hälfte trennt. Ein Median wurde zum Beispiel von den Expertinnen aus Polen und dem Vereinigten Königreich herangezogen.

¹⁶ Für eine ausführlichere Darstellung der Ursachen des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands siehe die Webseite der Europäischen Kommission unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=682&langId=de>, letzter Zugriff am 26. April 2010.

angenommen werden kann, dass er zum Großteil auf Entgeltdiskriminierung im eigentlichen rechtlichen Sinne zurückzuführen ist.

Die **niederländische** Regierung hat ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der bereinigte Verdienstabstand ihrer Meinung nach nicht mit Entgeltdiskriminierung gleichgesetzt werden kann. Während „Entgeltdiskriminierung“ ein Rechtsbegriff sei, handle es sich bei dem „bereinigten Verdienstabstand“ um das Ergebnis einer auf mehreren statistischen Faktoren beruhenden Berechnung, das einen Eindruck von der Situation in verschiedenen Sektoren des Arbeitsmarktes vermittele.¹⁷

Zum Zweck des vorliegenden Berichts wurden die Länderexpertinnen und -experten gebeten, sich auf den bereinigten Verdienstabstand zu konzentrieren, da dies der Teil des (unbereinigten) Verdienstabstands ist, den die Juristen verkleinern oder sogar beseitigen wollen. Manchmal ist die Trennlinie zwischen dem unbereinigten und dem bereinigten Verdienstabstand jedoch dünn, da sie mit der Frage zusammenhängt, wie viele Informationen über die zu untersuchenden Arbeitnehmergruppen vorliegen. Da es in diesem Bericht auch darum geht, die möglichen Verbindungen zu anderen Bereichen des nationalen (Arbeits-)Rechts – Vorschriften bezüglich Beurlaubungen, Teilzeitarbeit, atypischen Arbeitsregelungen usw. – zu untersuchen, kann er außerdem als Übung dafür dienen, Teile des bereinigten Verdienstabstands in den unbereinigten bzw. absoluten Verdienstabstand überzuführen und so dafür zu sorgen, dass diese Teile eher Gegenstand gesetzgeberischer Lösungen werden.

1. DIE ALLGEMEINE SITUATION IN EUROPA

Viele der 33 Expertinnen und Experten, die den Fragebogen ausgefüllt haben, gaben an, dass der – unbereinigte – geschlechtsspezifische Verdienstabstand gestiegen ist. Einige von ihnen (z.B. **Zypern**, **Rumänien** und **Spanien**) berichteten von einem allmählichen Rückgang im Verlauf der letzten paar Jahre.¹⁸ In **Zypern** und **Rumänien** wurde diese Entwicklung anscheinend durch die Einführung nationaler Mindestlöhne (**Rumänien**) bzw. durch deren Anhebung ausgelöst. Die Einführung bzw. Anhebung von Mindestlöhnen kommt offenbar Berufsgruppen zugute, in den Frauen überrepräsentiert sind.

EU(27)-weit lag der Durchschnitt im Jahr 2007 bei 17,6 %. Zwischen den untersuchten Ländern bestehen jedoch erhebliche Unterschiede, die von einem unbereinigten Verdienstabstand von rund 10 % (z. B. **Polen**) bis zu einem Verdienstabstand von rund 30 % (z. B. **Estland**) reichen.¹⁹

Was Vergleiche zwischen einzelnen Ländern betrifft, ist jedoch große Vorsicht geboten. Schließlich steht nicht immer absolut fest, dass die Daten der einzelnen Länder nach vergleichbaren Methoden erhoben und verarbeitet wurden. Auch der Zeitraum, auf den sich die Daten beziehen, kann von Land zu Land unterschiedlich sein.

Auf die von der Europäischen Kommission im Jahr 2007 verabschiedete Mitteilung²⁰ hin verbesserte Eurostat, in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten, die zur Berechnung des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands in der EU angewandten Methoden. Statt einer Kombination aus verschiedenen nationalen Quellen wird für die alljährlichen Schätzungen nun, unterstützt durch vergleichbare nationale Quellen, eine EU-weit harmonisierte Quelle (die sogenannte „Verdienststrukturerhebung“) verwendet. Ein Teil des Anstiegs des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands seit 2007 ist möglicherweise kein realer Anstieg, sondern Resultat der Änderung der angewandten Methode.²¹

¹⁷ 9. Bericht der niederländischen Regierung zu Entgeltgleichheit (*Negende voortgangsrapportage gelijke beloning*), im Parlament vorgelegt am 1. Dezember 2008, TK 2008-2009, 27 099, Nr. 20, Abs. 2.3.

¹⁸ Nur im Fall von Spanien ist diese rückläufige Entwicklung durch Eurostat-Daten eindeutig belegt. Im Fall von Zypern und Rumänien ist die Entwicklung nicht so klar. Siehe die Eurostat-Tabelle zum unbereinigten geschlechtsspezifischen Verdienstabstand unter <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=de&pcode=tsiem040>, letzter Zugriff am 29. April 2010.

¹⁹ Diese Zahlenangaben der Länderexpertinnen und -experten werden durch die Eurostat-Tabelle zum unbereinigten geschlechtsspezifischen Verdienstabstand bestätigt; siehe unter <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=de&pcode=tsiem040>, letzter Zugriff am 29. April 2010.

²⁰ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“, KOM (2007) 424 endg.

²¹ Siehe die Webseite der Europäischen Kommission unter <http://ec.europa.eu/social/jsp?684&langId=de>, letzter Zugriff am 26. April 2010.

Will man verschiedene Länder miteinander vergleichen, so ist es auch wichtig, die unterschiedlichen Entgeltbegriffe zu berücksichtigen, die in der Diskussion über den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand benutzt werden.

In **Dänemark** wird zum Beispiel klar zwischen folgenden Begriffen unterschieden:

- Verdienst im engeren Sinne, unter Ausschluss von Rentenzahlungen und betrieblichen Leistungen;
- Verdienst im engeren Sinne, unter Einschluss von Rentenzahlungen und betrieblichen Leistungen, jedoch unter Ausschluss einiger anderer Verdienstbestandteile;
- Verdienst je vergüteter Stunde;
- Verdienst je geleisteter Stunde.

Bei Zugrundelegung des Verdienstes je geleisteter Stunde ist der geschlechtsspezifische Verdienstabstand deutlich geringer als bei Zugrundelegung der ersten drei Entgeltbegriffe. Dies erklärt sich dadurch, dass Frauen häufiger als Männer für Stunden bezahlt werden, in denen sie keine Arbeitsleistung erbringen, etwa aufgrund von Krankheit, Betreuungspflichten usw.

1.1. Merkmale des geschlechtsspezifischen Verdienstabstandes

1.1.1. Geringerer Verdienstabstand im öffentlichen Bereich

Fast allen Expertinnen und Experten zufolge ist der geschlechtsspezifische Verdienstabstand im öffentlichen Bereich deutlich geringer als in der Privatwirtschaft. In **Belgien** ist der Verdienstunterschied im öffentlichen Bereich bei Vertragsarbeitnehmern, bei denen es sich häufig um Frauen handelt, am höchsten. In **Lettland** ist der Unterschied zwischen dem geschlechtsspezifischen Verdienstabstand im öffentlichen Bereich und dem in der Privatwirtschaft offensichtlich gering. **Island, Ungarn** und **Schweden** waren die einzigen Länder, die berichteten, dass der geschlechtsspezifische Verdienstabstand im öffentlichen Bereich höher ist als in der Privatwirtschaft. In **Ungarn** hängt dieses Phänomen offenbar damit zusammen, dass im öffentlichen Bereich nur beschränkte Möglichkeiten bestehen, auf inoffizielle Arbeitskräfte und inoffizielle Bezahlung zurückzugreifen – Praktiken, die in der Privatwirtschaft anscheinend weit verbreitet sind.

1.1.2. Alter

Alter ist zweifellos ein wichtiger Faktor des Verdienstabstands zwischen den Geschlechtern. Generell ist der Verdienstabstand in der Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen, also zu Beginn des beruflichen Werdegangs von Männern und Frauen, am geringsten. In der Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen ist er dagegen am größten. In dieser Altersgruppe bekommen die meisten Frauen Kinder und nehmen in diesem Zusammenhang Auszeiten, während Männer desselben Alters ihre berufliche Laufbahn fortsetzen und ihren Verdienst steigern. Diese Situation wird aus Ländern wie zum Beispiel der **Tschechischen Republik** gemeldet. In **Deutschland, Belgien** und **Griechenland** ist der geschlechtsspezifische Verdienstabstand dagegen in den höheren Altersgruppen (55+ bzw. 60+) anscheinend am höchsten.

1.1.3. Große Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen

In manchen Wirtschaftszweigen sind die Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern besonders hoch. Dazu gehört in der Regel der Wirtschaftszweig „Kredit- und Versicherungsgewerbe“, in dem sowohl Männer als auch Frauen hohe Durchschnittseinkommen erzielen. Auch in Sektoren, die in den meisten Ländern einen hohen Frauenanteil aufweisen (z. B. Erziehung, Gesundheitswesen und Sozialarbeit), ist der geschlechtsspezifische Verdienstabstand je nachdem hoch, wobei die Verdienste in diesen Sektoren in der Regel niedrig sind. Aus **Griechenland** wurde jedoch berichtet, dass der Verdienstunterschied in den Wirtschaftszweigen Banken und Fremdenverkehr (Hotels, Restaurants), die einen hohen Frauenanteil aufweisen, geringer ist als in der Industrie.

Genau das Gegenteil ist in Wirtschaftszweigen der Fall, in denen sehr wenige Frauen beschäftigt sind, etwa im Baugewerbe und im Bergbau. In diesen Sektoren fällt der geschlechtsspezifische Verdienstabstand sehr gering aus (dies wurde z. B. aus **Belgien, Deutschland, Frankreich, Norwegen** der **Tschechischen Republik** und **Ungarn** berichtet). **Kroatien, Slowenien** und **Ungarn** berichteten sogar, dass Frauen in diesen Sektoren mehr verdienen als Männer!

1.1.4. Ausbildung und berufliche Stellung

Viele Expertinnen und Experten berichten, dass die größten Verdienstunterschiede einerseits bei Personen mit niedrigem Bildungsniveau (z. B. **Estland, Polen, Tschechische Republik und Ungarn**) und andererseits bei Personen mit Postgraduiertenausbildung (z. B. **Finnland, Frankreich, Polen, Tschechische Republik und Ungarn**) anzutreffen sind. Dies deutet darauf hin, dass einerseits ein „klebriger Boden“ und andererseits eine „gläserne Decke“ existieren. Die geringsten Verdienstunterschiede wurden bei Personen mit höherer Sekundarbildung und bei Personen mit Fachausbildung festgestellt. In **Island** wurden die geringsten Verdienstunterschiede dagegen bei Frauen festgestellt, die Master- oder Promotionsstudien abgeschlossen haben, in **Griechenland** bei Hochschulabsolventinnen.

Auch die berufliche Stellung scheint eine Rolle zu spielen. So wurde z. B. in **Belgien, Polen** und in der **Tschechischen Republik** der größte Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern (über 30 %) bei Führungskräften festgestellt. In dem **tschechischen** Bericht wurde auch auf eine Studie mit dem Titel „Gender und Management“²² verwiesen, die überraschenderweise zu einem anderen Ergebnis kommt: Bei genauerer Untersuchung der Einkommen von Managerinnen entspricht der Verdienstabstand danach mehr oder weniger dem Durchschnittswert, nämlich rund 15 %. In den obersten Managementebenen sind die Verdienstunterschiede offenbar kleiner, im unteren Management liegen sie dagegen auf Durchschnittsniveau.

1.1.5. Der Einfluss des Beschäftigungsniveaus von Frauen

Ein geringer geschlechtsspezifischer Verdienstabstand ist häufig mit niedrigeren Frauenerwerbstätigenquoten verbunden. Dies wurde zum Beispiel aus **Polen** und der **Türkei** berichtet.

In **Polen** ist nur jede zweite Frau erwerbstätig und in der Regel sind die Frauen, die erwerbstätig sind, besser ausgebildet und qualifiziert, was dazu führt, dass sie in höheren und besser bezahlten Positionen beschäftigt sind.

Der **türkische** Bericht wies außerdem darauf hin, dass mäßige Lohndiskriminierung und hohe Selektivität wahrscheinlich Hand in Hand gehen und die Lohndiskriminierung in dem Maße zunehmen wird, in dem mehr Frauen in den türkischen Arbeitsmarkt einsteigen.

Malta ist ein weiteres Beispiel für ein Land, in dem eine niedrige Frauenerwerbstätigkeit mit einem geringen geschlechtsspezifischen Verdienstabstand einhergeht.

1.1.6. Der Einfluss der Wirtschaftskrise

Es ist noch zu früh, um eine Aussage darüber treffen zu können, ob die Wirtschaftskrise den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand beeinflusst hat oder nicht. Dem **isländischen** Bericht zufolge ist im privatwirtschaftlichen Sektor ein solcher Einfluss bisher nicht festzustellen. Nach dem Zusammenbruch des Finanzsystems im Herbst 2008 wurde allerdings noch keine umfassende Erhebung der Verdienstunterschiede durchgeführt. Der Bericht geht jedoch davon aus, dass es bei den Männern zu Lohnkürzungen, bei den Frauen dagegen zu einer Reduzierung der Arbeitszeiten kommen wird. Auch in **Griechenland** wird ein Anstieg der Verdienstunterschiede erwartet.

1.1.7. Migrantinnen und Migranten

Bei Migrantinnen und Migranten ist der Verdienstabstand anscheinend größer als bei Inländern. Migrantinnen wären demnach Opfer von Mehrfachdiskriminierung. Dies wurde zum Beispiel aus **Griechenland** und **Finnland** berichtet.

1.2. Vom unbereinigten/absoluten Verdienstabstand zum bereinigten Verdienstabstand

Die meisten Länder haben Studien durchgeführt, um die wichtigsten Gründe für die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede herauszufinden. Als häufigste Gründe werden genannt: Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse von Frauen, horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes sowie häufige Unterbrechungen der Berufslaufbahnen von Frauen. Mithilfe dieser

²² J. Vlach et al. *Gender v managementu* Praha, VUPSV 2008, abrufbar unter http://praha.vupsv.cz/vz_268.pdf, letzter Zugriff am 8. März 2010.

Faktoren wird der unbereinigte Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen auf den bereinigten reduziert. Was übrig bleibt, ist teilweise der Diskriminierung im strengen rechtlichen Sinne zugeschrieben (siehe Einleitung weiter oben).

1.2.1. Teilzeitarbeit und befristete Arbeit

In vielen Ländern sind die meisten Teilzeitbeschäftigten Frauen (den Berichten zufolge ist dies in **Belgien, Deutschland, den Niederlanden, der Slowakei, Spanien, im Vereinigten Königreich** und in **Zypern** der Fall). Im Gegensatz dazu zeigen die Daten aus **Rumänien**, dass dort im Jahr 2005 ungefähr gleich viele Frauen und Männer teilzeitbeschäftigt waren.

Aus einer kürzlich in **Österreich** durchgeführten Studie ging hervor, dass die Hälfte der österreichischen Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, dies tun, um Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Im Gegensatz dazu entschieden sich nur 3% der männlichen Teilzeitbeschäftigten für diese Arbeitsform, um sich gleichzeitig der Kindererziehung zu widmen. Andere Männer gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach, um parallel dazu ein Studium oder eine Ausbildung zu absolvieren. Die meisten Frauen gehen im Alter zwischen 30 und 44, also während der wichtigsten Verdienstjahre, einer Teilzeitbeschäftigung nach, während Männer vor allem zu Beginn und am Ende ihrer beruflichen Laufbahn teilzeitbeschäftigt sind.

Die Berichte aus **Österreich** und **Deutschland** zeigten auch einen erheblichen Verdienstunterschied (rund 30 % in **Österreich** und 21 % in **Deutschland**, bezogen auf den Bruttostundenverdienst) zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. In **Deutschland**, so der Bericht, sei dies typisch für den privaten Sektor; der geschlechtsspezifische Verdienstabstand im öffentlichen Sektor scheint dagegen weitgehend unabhängig vom Beschäftigungsumfang zu sein.

Dieser Verdienstunterschied ist nicht unbedingt auf unmittelbar diskriminierende Löhne und Gehälter, sondern häufig auf die Tatsache zurückzuführen, dass es in Sektoren mit geringem Verdienstniveau und hohem Frauenanteil, z. B. in der Gesundheits- und der Reinigungsbranche, mehr Teilzeitstellen gibt.

Unter Teilzeitbeschäftigten ist der geschlechtsspezifische Verdienstabstand anscheinend kleiner als zwischen Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten. Dem **irischen** Bericht zufolge verdienen weibliche Teilzeitbeschäftigte in manchen Branchen mehr als männliche Teilzeitbeschäftigte.

Ein Teil der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede ist auch auf den Einsatz befristeter Arbeitsverträge zurückzuführen, die häufig von (jungen) Frauen abgeschlossen werden. In **Italien** wurden beispielsweise die Möglichkeiten zum Abschluss solcher Verträge im Zuge der Reform der befristeten Arbeitsverträge von 2001 ausgebaut.²³ Dadurch stieg die Zahl der beschäftigten Frauen, die Qualität dieser Arbeitsplätze war aber offenbar schlecht (niedrige Löhne und geringe Möglichkeiten, in einen regulären Vertrag überzuwechseln).

1.2.2. Horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes

Nach Ansicht vieler Expertinnen und Experten (z. B. **EJR Mazedonien, Finnland, Frankreich, Lettland, Norwegen, Schweden** und **Zypern**) ist die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes einer der Hauptgründe für die anhaltenden Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen.

Einerseits konzentrieren sich Frauen und Männer in der Regel in unterschiedlichen Berufsfeldern (horizontale oder sektorale Segregation). Frauen arbeiten häufig in Berufen, in denen ihre Arbeitskraft geringer bewertet und geringer vergütet wird als in Berufen, in denen vorwiegend Männer arbeiten. Als Beispiele werden vor allem das Gesundheitswesen, das Bildungswesen und die staatliche Verwaltung genannt.

Andererseits üben Frauen innerhalb derselben Branche oder desselben Betriebs vorwiegend geringer bewertete und geringer vergütete Tätigkeiten aus (vertikale oder tätigkeitsbezogene Segregation, die mit der „gläsernen Decke“ in Verbindung steht). Frauen sind häufig als administrative Hilfskräfte, Verkäuferinnen oder als gering bzw. nicht qualifizierte Arbeitskräfte beschäftigt. Viele Frauen

²³ Erlass Nr. 368 vom 6. September 2001, über befristete Arbeitsverträge, zur Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG, veröffentlicht im Gesetzblatt Nr. 235 vom 9. Oktober 2001, abrufbar unter <http://www.parlamento.it/deleghe/03276dl.htm>, letzter Zugriff am 20. März 2010.

führen Tätigkeiten im Niedriglohnbereich, etwa Reinigungsarbeiten und pflegerische Tätigkeiten, aus. In Führungspositionen sind Frauen unterrepräsentiert.

Die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes ist ein Bereich, in dem die Linie zwischen unbereinigtem und bereinigtem Verdienstabstand dünn ist. Dies wurde auch in dem **finnischen** Bericht unterstrichen, dem zufolge in Finnland große Uneinigkeit darüber herrscht, inwiefern segregationsbedingte Unterschiede als Diskriminierung anzusehen sind. Ausgehend von diesen Differenzen wurden verschiedene Studien über Arbeitsbewertung und die Entwicklung von Statistiken durchgeführt. Auch in anderen Ländern (z. B. in **Malta** und bis zu einem gewissen Grad auch in den **Niederlanden**) wurden geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungen als wichtiges Instrument zur Bekämpfung der Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen genannt.

1.2.3. Häufige Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn sowie Kombination von Beruf und familiären Verpflichtungen

Die Tatsache, dass die Zeiten, in denen sie Berufserfahrung sammeln, bei Frauen kürzer sind, da sie ihre berufliche Laufbahn aufgrund familiär bedingter Beurlaubungen häufiger unterbrechen, trägt ebenfalls zu den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden bei. Diesbezüglich wies der **ungarische** Bericht darauf hin, dass die Anzahl der Kinder in allen Branchen, Tätigkeiten und Hierarchieebenen eindeutig zu einem Anstieg des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands führt.

Wie es heißt, könnten Maßnahmen, die die Kontinuität der Erwerbstätigkeit von Frauen unterstützen, dazu beitragen, den Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern zu verkleinern. Im Zusammenhang damit wurde (z. B. in dem **türkischen** Bericht) darauf hingewiesen, dass die Ausweitung des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs die traditionellen Geschlechterrollen verstärkt und der Kontinuität der weiblichen Erwerbstätigkeit entgegenwirkt. Der **irische** Bericht schränkte diesen Standpunkt jedoch ein, indem er feststellte, dass unter allen flexiblen Arbeitszeitregelungen offenbar nur Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zu einer Verringerung des geschlechtsspezifischen Verdienstabstandes führen.

Der **portugiesische** Bericht verwies darauf, dass die Tatsache, dass Frauen nach wie vor mehr Zeit in (unbezahlte) Haus- und Betreuungsarbeit investieren, dazu führen kann, dass sie von Leistungen, die mit Erwerbstätigkeit verbunden sind (z. B. Prämien für Arbeitnehmer, die trotz Begründung keine Fehlzeiten haben), ausgeschlossen werden.

2. DER RECHTSRAHMEN

Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen nach wie vor überall in Europa, obwohl die meisten Länder – häufig aufgrund der EU-Vorschriften in dieser Materie (siehe Einleitung weiter oben) – zahlreiche Rechtsvorschriften erlassen haben, um dagegen vorzugehen.

Bemerkenswerterweise kennen die Bewerberländer **EJR Mazedonien, Kroatien** und **Türkei** den Grundsatz der Gleichbezahlung von Männern und Frauen schon seit geraumer Zeit und scheinen sie, zumindest von einem rein legalistischen Standpunkt aus betrachtet, vollständig mit dem EU-Recht in Einklang zu stehen.

2.1. Verfassungsrechtliche Bestimmungen

Den Berichten zufolge existieren in mehreren Ländern allgemeine Verfassungsgrundsätze der Nichtdiskriminierung bzw. der Gleichheit. Ein solcher Verfassungsgrundsatz ist in der Regel mit einem oder mehreren Merkmalen wie z. B. Rasse, Geschlecht oder Religion verbunden. Dies trifft zum Beispiel auf **Zypern** zu, wo die Verfassung jegliche mittelbare unmittelbare Diskriminierung einer Person aufgrund verschiedener Merkmale, darunter auch des Geschlechts, untersagt.

In einigen nationalen Verfassungen ist der Gleichbehandlung von Männern und Frauen ein eigener Artikel gewidmet. In **Frankreich** zum Beispiel wurde der Grundsatz der Gleichheit von Frauen und Männern 1946 erstmalig in der Präambel der französischen Verfassung verankert. Auch die Verfassungen **Deutschlands, Luxemburgs, Mazedoniens, Sloweniens** und **Ungarns** enthalten eine spezielle Klausel

zur Gleichstellung von Frauen und Männern, oft zusätzlich zu einer allgemeineren Nicht-diskriminierungsklausel.

Sogar der sehr konkrete Gedanke des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist in überraschend vielen nationalen Verfassungen (z. B. in **Finnland, Griechenland, Italien, Polen, Portugal, Rumänien, der Slowakei, Spanien und Ungarn**) verankert.

2.2. Gesetze

In einer Reihe von Ländern ist der Grundsatz der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit nur auf der Ebene eines Gesetzes festgeschrieben. Dies ist zwangsläufig in Ländern mit angelsächsischer Rechtstradition der Fall, die keine Verfassung haben, etwa im **Vereinigten Königreich**. Aber auch Länder, die eine Verfassung haben, die je nachdem eine Klausel zum Grundsatz der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen enthält, haben gesetzliche Regelungen geschaffen, mit denen der Grundsatz der Entgeltgleichheit weiter umgesetzt wird.

Manchmal ist der Grundsatz der Entgeltgleichheit im Arbeitsgesetzbuch (z. B. **Bulgarien, Frankreich, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Tschechische Republik und Ungarn**), manchmal sogar im Bürgerlichen Gesetzbuch (**Liechtenstein**) verankert.

In manchen Fällen ist er auch in einem speziellen Gleichbehandlungsgesetz enthalten, mit dem die EU-Gleichbehandlungsrichtlinien (siehe Einleitung weiter oben) direkt umgesetzt werden sollen. Die Geltungsbereiche dieser Gesetze sind je nachdem sehr unterschiedlich, sowohl *ratione personae* (abhängig Beschäftigte werden in der Regel erfasst, manchmal aber auch Dienstleistungsanbieter, freie Berufe, selbständige Arbeitnehmer usw.) als auch *ratione materiae* (so gelten Betriebsrenten manchmal als Teil des „Entgelts“, manchmal aber auch nicht).

In einigen Gesetzen wird definiert, was unter gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit zu verstehen ist (z. B. **Rumänien, Schweden, Slowakei und Ungarn**); meistens fehlt eine solche Definition jedoch und das Problem wird den Gerichten überlassen.

In zahlreichen Ländern gibt es außerdem verschiedene Gesetze für den öffentlichen und für den privaten Sektor (z. B. **Deutschland, Luxemburg, Österreich und Portugal**).

3. INSTRUMENTE DER SOZIALPARTNER

3.1. Kollektivverhandlungen

Kollektivverträge, insbesondere wenn sie auf Branchenebene geschlossen wurden, schreiben für die Sektoren, auf die sie sich beziehen, in der Regel Mindestlöhne fest. Bei der Suche nach geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden sollten sie daher einer sorgfältigen Prüfung unterzogen werden.

3.1.1. Kollektivverträge müssen den Grundsatz der Entgeltgleichheit beachten

Es liegt auf der Hand, dass die Tarifvertragsparteien verpflichtet sind, den Grundsatz der Entgeltgleichheit, wie er im Unionsrecht und in diversen Rechtsvorschriften (siehe weiter oben, Pkt. 2 zum Rechtsrahmen) festgeschrieben ist, einzuhalten. Dies bedeutet, dass die Bestimmungen einer kollektivrechtlichen Vereinbarung mit dem Grundsatz der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen in Einklang stehen müssen und dass Bestimmungen, bei denen dies nicht der Fall ist, in der Regel unwirksam sind.

Dies ist wahrscheinlich der Grund, warum die meisten Kollektivverträge heutzutage keine Bestimmungen enthalten, die *unmittelbar* diskriminierend sind. In vielen Länderberichten wurde jedoch darauf hingewiesen, dass Kollektivverträge nach wie vor Bestimmungen enthalten, die sich auf den Verdienst von Frauen *mittelbar* diskriminierend auswirken. Zu solchen mittelbar diskriminierenden Bestimmungen gehören Arbeitsbewertungs- und Entgeltsysteme, die auf den ersten Blick neutral sind, Arbeitnehmerinnen jedoch strukturell benachteiligen.

3.1.2. Abnehmende Bedeutung von Kollektivverträgen

Viele Länderberichte (z. B. **Deutschland, Litauen, die Niederlande, Österreich, Schweden und Ungarn**) rücken die Bedeutung kollektivrechtlicher Vereinbarungen ins rechte Licht. Sie weisen darauf hin, dass individuelle Gehälter häufig weit über den tarifvertraglichen Mindestbeträgen ausgehandelt werden und dass Teile der Beschäftigten – typischerweise Beschäftigte in höheren Positionen – von kollektivrechtlichen Vereinbarungen nicht erfasst werden.

Die Tatsache, dass die Verdienstunterschiede bei Beschäftigten in hochwertigen, besser bezahlten Arbeitsplätzen am größten sind (siehe Pkt.1.1.4 weiter oben), zeigt, dass das Fehlen einer tarifvertraglichen Absicherung in der Tat negative Auswirkungen auf den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand haben kann. In **Griechenland** wird zum Beispiel befürchtet, dass die jüngste Schwächung der allgemeinen nationalen Kollektivvereinbarungen, in denen landesweite *Mindeststandards* festgelegt wurden, zu einer erneuten Zunahme des geschlechtsspezifischen Verdienstabstandes führen wird.

3.1.3. Reproduktion des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands in der Struktur der Tarifverhandlungen

In dem **norwegischen** und dem **schwedischen** Bericht wurde außerdem darauf hingewiesen, dass die Struktur der Tarifverhandlungen selbst dazu beiträgt, Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen zu reproduzieren. Da die Verhandlungen auf Branchenebene geführt werden, sind Branchen, in denen überwiegend Frauen arbeiten, offenbar im Nachteil, wenn es darum geht, gute Löhne und Gehälter auszuhandeln. Der **österreichische** und der **rumänische** Bericht betonten außerdem, dass es wichtig sei, Kollektivverträge branchenübergreifend zu vergleichen und die Verwirklichung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes mithilfe des Systems der Tarifverhandlungen zu überwachen.

Ein Beispiel aus dem **finnischen** Bericht verdeutlicht jedoch, dass es nicht immer einfach ist, die Struktur der Tarifverhandlungen zu durchbrechen. Insbesondere ist die Justiz nicht immer bereit, diesbezügliche Experimente zuzulassen.

In dem finnischen Fall ging es um die Aushandlung eines kommunalen Tarifvertrags. Eine bestimmte Gewerkschaft war mit der zugesagten Lohnerhöhung unzufrieden und schaffte es, für ihre Mitglieder eine bessere Vereinbarung durchzusetzen als andere Gewerkschaften im Bereich der Gesundheitsversorgung. Der Gleichstellungsbeauftragte nahm an den Schlichtungsverhandlungen und an der Unterzeichnung des Tarifvertrags teil. Der Justizkanzler, der dafür zuständig ist, die Rechtmäßigkeit des behördlichen Vorgehens zu überwachen, erhielt eine Beschwerde, in der geltend gemacht wurde, dass der Tarifvertrag diskriminierend sei, da er sich nur auf die Mitglieder dieser einen Gewerkschaft bezog, andere Arbeitnehmer auf der Grundlage anderer Tarifverträge jedoch die gleiche Arbeit für ein geringeres Entgelt verrichteten. Der stellvertretende Justizkanzler bestätigte, dass der Tarifvertrag gegen das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft verstieß. Obwohl die Wurzeln dieses Falls eindeutig in den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden im kommunalen Sektor lagen, wurde er als ein Fall von Diskriminierung aufgrund der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft behandelt.²⁴

3.2. Maßnahmen, mit denen die Sozialpartner veranlasst/verpflichtet werden, gegen geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede vorzugehen

Richtlinie 2006/54/EG (Neufassung) sieht vor, dass die EU-Mitgliedstaaten im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten und Verfahren geeignete Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern treffen, mit dem Ziel, die Verwirklichung der Gleichbehandlung voranzubringen, beispielsweise durch Beobachtung der Praktiken am Arbeitsplatz und beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie durch Beobachtung der Tarifverträge und durch Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder den Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren.²⁵

²⁴ Entscheidung 11.01.2010 Dnro OKV/1333/2007 des stellvertretenden Justizkanzlers Mikko Puumalainen.

²⁵ Art. 21 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl. L 204 vom 26. Juli 2006, S. 23.

Ungeachtet dieser Bestimmung hat die große Mehrzahl der 33 befragten Länder bislang noch keine Rechtsvorschriften eingeführt, mit denen die Sozialpartner veranlasst bzw. verpflichtet werden, aktiv gegen geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede in Tarifverträgen vorzugehen.

Generell lehnen die Sozialpartner ein Eingreifen der Regierung in dieser Frage anscheinend ab (z. B. **Belgien**). Wenn in einer sehr begrenzten Zahl von Ländern die Sozialpartner von Gesetzes wegen angehalten sind, Maßnahmen zur Bekämpfung von (Entgelt-)Diskriminierung zu ergreifen, so sind diese Maßnahmen sehr allgemein und vage (z. B. **Rumänien**).

Eine bemerkenswerte Ausnahme bildet in diesem Zusammenhang das **französische** Gleichstellungsgesetz vom 9. Mai 2001 (*Loi Génisson*), in dem die Sozialpartner zu Verhandlungen über Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz verpflichtet wurden.²⁶ In einem anderen Gesetz vom 23. März 2006 wurde festgelegt, dass der geschlechtsspezifische Verdienstabstand bis zum 31. Dezember 2010 beseitigt werden muss.

3.3. Andere Maßnahmen der Sozialpartner zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Verdienstabstandes

Der geschlechtsspezifische Verdienstabstand ist, unter anderem aufgrund der derzeitigen Beschäftigungskrise, offensichtlich kein vorrangiges Ziel sozialpartnerschaftlicher Maßnahmen (siehe z. B. die Berichte aus **Belgien, Kroatien, Polen, Slowenien** und der **Tschechischen Republik**). Statt in konkreten rechtlichen Schritten materialisiert sich das begrenzte Interesse der Sozialpartner an den Verdienstunterschieden zwischen den Geschlechtern in der Regel in Studien, Grundsatzserklärungen, Sensibilisierungsprogrammen (z. B. in Form eines alljährlichen *Equal Pay Day*) und in der Einrichtung untergeordneter Strukturen (z. B. Ausschüsse oder Fachgruppen innerhalb der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen), die sich mit Fragen der Geschlechtergleichstellung, u. a. auch der Entgeltgleichheit, beschäftigen (dies wurde z. B. aus **Deutschland, Finnland, Griechenland, Island, Italien, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, den Niederlanden** und **Polen** berichtet).

Eine Maßnahme, die jedoch in einer Reihe von Länderberichten genannt wird, ist die eingehende Prüfung bzw. Beobachtung von Tarifverträgen mit dem Ziel, diskriminierende Bestimmungen – darunter auch Bestimmungen, die gegen den Grundsatz der Entgeltgleichheit verstoßen – aufzuspüren. Obwohl man erwarten würde, dass solche Prüfungen von staatlichen Stellen (z. B. von einer Ombudsperson oder einer nationalen Gleichstellungsstelle) durchgeführt werden, sind es in manchen Ländern (z. B. **Österreich**) die Sozialpartner selbst, die diese Prüfungen durchführen. Es fragt sich jedoch, inwiefern eine solche Prüfung objektiv sein kann, wenn sie von den Stellen durchgeführt wird, die den Tarifvertrag abgeschlossen haben. Die Ergebnisse dieser Prüfungen werden häufig zur Entwicklung transparenter, nicht diskriminierender Arbeitsbewertungssysteme eingesetzt.

4. SPEZIELL AUF ARBEITGEBER AUSGERICHTETE INSTRUMENTE

Ebenso wie die Sozialpartner sind auch die Arbeitgeber verpflichtet, den Grundsatz der Entgeltgleichheit, wie er im Unionsrecht und in diversen Rechtsvorschriften (siehe weiter oben, Pkt. 2 zum Rechtsrahmen) festgeschrieben ist, einzuhalten. Diese Verpflichtung ist eine indirekte Methode zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen am Arbeitsplatz. Schließlich kann das Risiko, dass Betroffene klagen und im Fall einer erfolgreichen Klage erhebliche Lohnnachzahlungen anfallen würden, Arbeitgeber dazu motivieren, ihre Entgeltpolitik aus eigenem Antrieb zu überprüfen.

Daneben haben viele Länder Rechtsvorschriften erlassen, mit denen die Arbeitgeber speziell verpflichtet oder ersucht werden, aktiver gegen das Problem der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede vorzugehen. Die meisten dieser Länder wurden dazu wahrscheinlich durch die Richtlinie 2006/54/EG (Neufassung) angeregt, in der die Mitgliedstaaten aufgefordert wurden, die Arbeitgeber zu ersuchen, die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz sowie beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg in geplanter und systematischer Weise zu fördern. Zu diesem Zweck werden die Arbeitgeber ersucht, den Arbeitnehmern

²⁶ Siehe S. Laulom „Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede in Frankreich“, *Europäische Zeitschrift für Geschlechtergleichstellungsrecht* Nr. 1/2009, S. 8.

und/oder den Arbeitnehmervertretern in regelmäßigen Abständen Informationen über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in ihrem Betrieb zu geben. Diese Informationen können einen Überblick über den Anteil von Männern und Frauen auf unterschiedlichen Ebenen des Betriebs, ihr Entgelt, eventuelle Entgeltunterschiede und mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern enthalten.²⁷

4.1. Maßnahmen im Bereich der Statistik

Mehrere Länder (z. B. **Österreich** und **Dänemark**) haben Regelungen eingeführt, nach denen Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtet sind, den zuständigen Behörden – häufig in regelmäßigen Abständen – nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Entgeltstatistiken vorzulegen.

In **Dänemark** kann der Arbeitgeber eine solche Entgeltstatistik kostenlos (d. h. auf Kosten des Arbeitsministeriums) erhalten, wenn er sich dafür entscheidet, die vom Amt für Statistik erstellten Statistiken zu verwenden. Zieht der Arbeitgeber es dagegen vor, eine andere statistische Methode anzuwenden, so muss er die jeweiligen Kosten selbst tragen.

In **Österreich** werden die Namen der Arbeitgeber, die die vorgeschriebene Statistik nicht vorlegen, auf der Homepage des Bundesministeriums für Frauen veröffentlicht. Anscheinend ist diese Sanktion jedoch nicht sehr abschreckend.

4.2. Maßnahmen im Bereich der Entgelttransparenz

Viele Expertinnen und Experten berichten von einem tief verwurzelten (kulturellen) Tabu, was die Zugänglichmachung von Informationen über den Verdienst anderer Personen betrifft (z. B. **Belgien** und **Malta**). Aus ehemaligen kommunistischen Ländern wie **Litauen** und **Ungarn** wurde sogar berichtet, dass man, was die Zugänglichmachung von Entgeltdaten betrifft, seit dem Beginn der Umstellung auf die Marktwirtschaft wieder zu äußerster Vorsicht zurückgekehrt ist.

Unter rechtlichen Gesichtspunkten gelten Entgeltdaten in der nationalen Datenschutzgesetzgebung und in der Gesetzgebung zum Schutz der Privatsphäre häufig als private/vertrauliche Daten. Infolgedessen dürfen Arbeitgeber solche Daten in der Regel nicht zugänglich machen und können auch Arbeitnehmer nicht dazu gezwungen werden, dies zu tun. Arbeitnehmer können sogar vertraglich dazu verpflichtet werden, anderen Arbeitnehmern keine Informationen über ihren Verdienst zu geben (dies wurde z. B. aus **Lettland**, der **Slowakei** und der **Tschechischen Republik** berichtet). In **Polen** basiert die Rechtmäßigkeit solcher Vertraulichkeitsklauseln auch auf dem Gesetz vom 16. April 1993 zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs.²⁸ **Island** hat dagegen vor kurzem eine gesetzliche Regelung eingeführt, die es Arbeitnehmern ausdrücklich erlaubt, ihre Entgeltbedingungen auf Wunsch offenzulegen.

Das Tabu der Zugänglichmachung von Entgeltdaten scheint im privaten Sektor stärker zu sein als im öffentlichen, wo die Veröffentlichung von einheitlichen (nach wie vor jedoch anonymen) Lohn- und Gehaltstabellen anscheinend üblich ist (dies wurde z. B. aus **den Niederlanden** und aus **Norwegen** berichtet). Wird das Verbot der Zugänglichmachung von Entgeltdaten gelockert, so geschieht dies immer zuerst im öffentlichen Sektor (z. B. **Lettland**). **Estland** berichtete dagegen über die außergewöhnliche Situation, dass das nationale Entgeltsystem im öffentlichen Dienst nicht transparent ist. Obwohl theoretisch alle Stellen im öffentlichen Dienst festen Besoldungsgruppen (mit in der Regel niedrigen Gehältern) zugeordnet sind,²⁹ haben Beamte in höheren Positionen in der Praxis häufig Gehälter, die diese um das Mehrfache übersteigen. Offensichtlich werden verschiedene Bestandteile der Besoldung „kreativ“ eingesetzt, um von der Besoldungstabelle abzurücken. Obwohl die estnische Beauftragte für Geschlechtergleichstellung und Gleichbehandlung kürzlich entschied, dass es aufgrund

²⁷ Art. 21 Abs. 3 und Abs. 4 der Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl. L 204 vom 26. Juli 2006, S. 23.

²⁸ JoL 1993, Nr. 47, Pkt. 211, geänderte Fassung.

²⁹ Die Beamtengehälter sind im Gesetz über den öffentlichen Dienst, im Gesetz über die offiziellen Titel und Besoldungsgruppen der Beamten und in der Regierungsverordnung Nr. 182 vom 30. Dezember 2008 zur Beamtenbesoldung geregelt.

dieser Besoldungsstruktur zumindest in einem Fall zu diskriminierender Behandlung gekommen ist,³⁰ hat dies noch keine umfassendere Untersuchung der Gehälter im öffentlichen Dienst nach sich gezogen.

Da das Recht auf Offenlegung entscheidend dafür ist, dass einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Anspruch auf Entgeltgleichheit erfolgreich einklagen können, haben einige Länder die Pflicht zur Vorlage eines (anonymen) Berichts eingeführt, aus dem die Löhne und Gehälter von Frauen und Männern hervorgehen, der aber häufig auch andere Elemente – etwa die Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Tätigkeiten, Analysen des Arbeitsbewertungssystems, Verdienste und Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern – enthält. Diese Berichte können von einer Beobachtungsstelle geprüft und müssen manchmal auch veröffentlicht und/oder den Arbeitnehmervertretern ausgehändigt werden. **Finnland, Frankreich, Italien, Norwegen, Österreich und Schweden** haben solche Berichterstattungsverfahren zum Beispiel bereits eingeführt.

In manchen Ländern wurde eine staatliche Behörde mit der Befugnis ausgestattet, vom Arbeitgeber *ad hoc* die Bereitstellung konkreter Entgeltdaten zu verlangen, um es Arbeitnehmern zu ermöglichen, ihren Anspruch auf Entgeltgleichheit erfolgreich einzuklagen. Dies ist zum Beispiel in **den Niederlanden** der Fall, wo die Gleichbehandlungskommission vom Arbeitgeber die Offenlegung sämtlicher Entgeltdaten verlangen kann, wenn eine entsprechende Klage eingereicht wurde. In **Griechenland** hat die Datenschutzbehörde (HDPa)³¹ – unter anderem unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz – entschieden, dass der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin personenbezogene Daten eines anderen Arbeitnehmers/einer anderen Arbeitnehmerin zur Verfügung stellen muss, wenn er/sie diese benötigt, um seine/ihre eigene Beurteilung seitens des Arbeitgebers zu überprüfen.³²

4.3. Maßnahmen im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe

Obwohl öffentliche Ausschreibungen den Regierungen ideale Möglichkeiten bieten, die Ausschreibungsteilnehmer zur Einhaltung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit zu zwingen, macht anscheinend nur eine sehr begrenzte Zahl von Ländern von dieser Möglichkeit tatsächlich Gebrauch.

Österreich scheint eines der wenigen Länder zu sein, die diesbezüglich einige Erfahrungen haben. Auch **Norwegen** und das **Vereinigte Königreich** sind offensichtlich dabei, gesetzliche Regelungen einzuführen, die die öffentliche Auftragsvergabe zur Bekämpfung der Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern einsetzen.

Da große Unsicherheit besteht, inwieweit der Einsatz der öffentlichen Auftragsvergabe zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands mit dem gemeinschaftlichen und dem nationalen Vergaberecht in Einklang steht, haben einige Expertinnen und Experten eine „Toolbox“ bzw. Liste von Maßnahmen gefordert, die auf jeden Fall mit dem EU-Recht in Einklang stehen und von den nationalen Behörden eingesetzt werden können (siehe die Berichte zu **Österreich** und zum **Vereinigten Königreich**).

Viele Expertinnen und Experten haben die Tatsache, dass dem geschlechtsspezifischen Verdienstabstand im öffentlichen Vergaberecht keinerlei Beachtung geschenkt wird, einem offensichtlichen Mangel an echtem politischem Willen (z. B. **Island** und **Ungarn**) bzw. einer völligen Unkenntnis der Möglichkeiten der Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands mithilfe des öffentlichen Vergaberechts (z. B. **Litauen**) zugeschrieben.

Auch wenn es so ist, dass den Verdienstunterschieden zwischen den Geschlechtern im öffentlichen Vergaberecht sehr wenig Aufmerksamkeit gewidmet wird, haben einige Expertinnen und Experten (**Deutschland** und **Ungarn**) darauf hingewiesen, dass es auch nach der bestehenden Gesetzgebung für die ausschreibende Stelle gewisse Möglichkeiten gibt, die Ausschreibung – über sogenannte „soziale Kriterien“ – mit Auflagen bezüglich der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern zu verbinden. Auch

³⁰ H. Rudi, *Ministeerium tegi palka makstes naisametnikule liiga* (Ministerium verstößt gegen Besoldungsansprüche einer Frau) – *Postimees*, 24. August 2009, abrufbar unter: <http://www.postimees.ee/?id=155601&print=1>, letzter Zugriff am 24. August 2009.

³¹ Die HDPa ist eine unabhängige Behörde, die zu Fragen des Datenschutzes Stellungnahmen abgibt und Empfehlungen ausspricht bzw. bei Verstößen gegen Datenschutzbestimmungen Ordnungsstrafen verhängt.

³² Entscheidungen der HDPa Nr. 1/2008 und 35/2008; siehe unter <http://www.dpa.gr/portal>, letzter Zugriff am 25. März 2010.

in Spanien besteht anscheinend die Möglichkeit, geschlechtergerechte Entgeltpolitiken beim Vergleich verschiedener konkurrierender Bieter zu berücksichtigen.

4.4. Maßnahmen zur Entwicklung von Gleichstellungsplänen/Gleichstellungsstrategien

Manchmal werden große Arbeitgeber³³ vom Gesetz dazu gezwungen, Maßnahmenpakete zu beschließen, in denen definiert wird, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern, einschließlich der Entgeltgleichstellung, in dem jeweiligen Betrieb umgesetzt werden soll. Solche betriebspolitischen Instrumente sind unter verschiedenen Bezeichnungen wie „Entgelt-Mapping“ (**Finnland**), „Chancengleichheitspläne“ (**Ungarn**), „Programme zur Förderung der Geschlechtergleichstellung“ (**Island**), „Gleichstellungspläne“ (**Spanien**) oder „Aktionspläne“ (**Schweden**) bekannt.

Eine interessante Initiative existiert in **Deutschland**, wo sich Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die von Diskriminierung betroffen sind, an eine spezielle Beschwerdestelle innerhalb des Betriebs richten können. Diesem Recht entspricht die Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung einer solchen Beschwerdestelle. Beschwerden müssen geprüft werden und der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin hat Anspruch darauf, angehört und über das Ergebnis der Untersuchung informiert zu werden. Dieses Beschwerdeverfahren ist keine Voraussetzung für eine gerichtliche Klage und die Rechte der Arbeitnehmervertreter bleiben davon unberührt. Der Nachweis der Wirksamkeit des Verfahrens steht noch aus.

4.5. Sonstige Maßnahmen, mit denen Arbeitgeber angeregt werden, den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand zu bekämpfen

In den 33 Länderberichten werden zahlreiche Maßnahmen genannt, mit denen Arbeitgeber animiert – anstatt gezwungen – werden sollen, gegen den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand vorzugehen.

Eine dieser Maßnahmen sieht zum Beispiel vor, dass Arbeitgeber ein Gleichstellungsaudit beantragen können. In diesem Zusammenhang wurde in den Berichten aus **Deutschland, Luxemburg** und **Liechtenstein** auf *Logib* verwiesen,³⁴ ein ursprünglich in der Schweiz entwickeltes Tool, mit dem Betriebe ihre Entgeltstruktur statistisch analysieren können, um Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern zu ermitteln. Das Tool wird den Arbeitgebern in der Regel von den nationalen Regierungen angeboten.

Andere Maßnahmen, die in einer Reihe von Ländern eingeführt wurden, sind die Verleihung staatlicher Auszeichnungen wie „bester Frauenarbeitsplatz“ oder „familienfreundlicher Arbeitsplatz“ (z.B. **Frankreich, Spanien** und **Ungarn**) und finanzielle Anreize wie die **griechischen** „Gleichstellungspreise“.

Unter den Maßnahmen, die speziell auf Arbeitgeber ausgerichtet sind, wurden auch häufig Broschüren und staatliche Sensibilisierungskampagnen genannt. Solche Sensibilisierungskampagnen beinhalten Initiativen zur Förderung der unternehmerischen Tätigkeit von Frauen.

5. SONSTIGE INSTRUMENTE ZUR BESEITIGUNG DER VERDIENSTUNTERSCHIEDE

5.1. Instrumente, die Betroffene beim Nachweis von Entgeltdiskriminierung unterstützen können

5.1.1. Verlagerung der Beweislast

Da ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin in der Regel keinen Zugang zu den Informationen hat, die erforderlich sind, um seinen/ihren Anspruch auf Entgeltgleichheit erfolgreich einzuklagen (d. h. Informationen über den Verdienst von Personen, die dieselbe oder eine gleichwertige Tätigkeit verrichten), ist es unverzichtbar, die Beweislast auf den Beschwerdegegner (also den Arbeitgeber) zu verlagern.

³³ Welche Arbeitgeber als „große Arbeitgeber“ gelten, hängt vom nationalen Recht ab.

³⁴ *Logib* steht für „Lohngleichheit im Betrieb“.

Diese Umkehr der Beweislast, die den Mitgliedstaaten der EU im Zuge der Richtlinie 97/80/EG³⁵ – kürzlich ersetzt durch die Richtlinie 2006/54/EG (Neufassung)³⁶ – auferlegt wurde, bedeutet, dass die beschwerdeführende Partei lediglich Tatsachen glaubhaft machen muss, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen. Danach ist es Sache des Beschwerdegegners (also des Arbeitgebers) nachzuweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt, da entweder keine Ungleichbehandlung stattgefunden hat oder aber die Ungleichbehandlung gerechtfertigt war.

In **Griechenland** wurde die Beweislastumkehr in der Gesetzgebung zur Umsetzung der Richtlinien 97/80 und 2002/73 berücksichtigt, nicht jedoch, wie vom griechischen Staatsrat empfohlen, in die Prozessordnungen aufgenommen.³⁷ Aufgrund dessen ist diese Bestimmung zur Beweislastumkehr in Griechenland weitgehend unbekannt und wird dementsprechend nicht angewendet.

In **Italien** können auch statistische Daten den ersten Nachweis von Diskriminierung liefern. Auch in **Deutschland** hat die Justiz langsam angefangen, statistische Daten zur Verteilung von Männern und Frauen auf unterschiedliche berufliche Positionen als Nachweis von Diskriminierung zu akzeptieren.³⁸

5.1.2. Unterstützung seitens der nationalen Gleichstellungsstellen bei der Informationsbeschaffung

Aufgrund der Richtlinie 2002/73/EG³⁹ sind die EU-Mitgliedstaaten und die EWR-Länder verpflichtet, nationale Gleichstellungsstellen zu bezeichnen. Aufgabe dieser Stellen ist es, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, einschließlich der Gleichbezahlung, zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen. Sie können Teil von Einrichtungen sein, die auf nationaler Ebene für den Schutz der Menschenrechte oder der Rechte der Einzelnen zuständig sind.⁴⁰

Aus dem **dänischen** Bericht geht hervor, dass das Land diese Vorschrift noch immer nicht erfüllt. Dänemark hat also noch keine Gleichstellungsstelle, die den gemeinschaftlichen Anforderungen in vollem Umfang entspricht. In manchen Ländern übt eine Gleichstellungsbeauftragte/ein Gleichstellungsbeauftragter die Funktionen der nationalen Gleichstellungsstelle aus (z. B. **Griechenland** und **Lettland**).

Die Aufgaben und Befugnisse der nationalen Gleichstellungsstellen sind sehr unterschiedlich. Eine typische Befugnis, die den Gleichstellungsstellen im Zuge der Richtlinie 2002/73/EG übertragen wurde, ist es, Diskriminierungsoffer durch Beratung und Information bei ihren Beschwerden zu unterstützen. Aufgabe der **französischen** Gleichstellungsstelle ist es zum Beispiel, Personen, die sich an sie wenden, darin zu unterstützen, diskriminierende Praktiken aufzudecken und gegen diese vorzugehen. Sie informiert über die rechtlichen Möglichkeiten und hilft, den Nachweis für Diskriminierung zu erbringen; außerdem spielt sie bei der Verbreitung der gemeinschaftsrechtlichen Grundsätze im Bereich der Diskriminierung eine wichtige Rolle. Auch die **slowenische** Gleichstellungsstelle unterstützt Opfer von Entgeltdiskriminierung, indem sie ihnen Beratung in Rechtsfragen erteilt.

5.2. Instrumente, die bei der Einführung geschlechtsneutraler Arbeitsbewertungs- und Entgeltsysteme behilflich sein können

Mehrere Expertinnen und Experten berichteten, dass nationale Leitlinien für die Entwicklung von Arbeitsbewertungssystemen, Entgeltsystemen usw. – in der Regel – keine Vorschriften oder Maßnahmen zur Förderung eines geschlechtsneutralen Ansatzes enthalten (z. B. die **EJR Mazedonien**).

³⁵ Richtlinie 97/80/EG über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, ABl. L 14 vom 20. Januar 1998, S. 6.

³⁶ Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl. L 204 vom 26. Juli 2006, S. 23.

³⁷ Siehe Stellungnahme des Staatsrats Nr. 348/2003 zur Rechtmäßigkeit des Verordnungsentwurfs zur Umsetzung der Richtlinie 97/80.

³⁸ Siehe Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg, 15.Sa.517/08, *Streit* (2009) S. 22-33. Bzgl. einer Diskussion des Urteils siehe J. Heyn & G. Meinel „Rückenwind für Diskriminierungsklagen, Die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 26.11.2008“, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)* 2009 S. 20-23. Vgl. jedoch auch LAG Berlin-Brandenburg, 2.Sa.2070/08, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – Rechtsprechungsreport (NZA-RR)* 2009 S. 357-362, wo statistische Daten aufgrund des konkreten Sachverhalts nicht als Beweismittel zugelassen wurden.

³⁹ Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl. L 269 vom 5. Oktober 2002, S. 15.

⁴⁰ Art. 1 Abs. 7 Richtlinie 2002/73/EG.

In einigen wenigen Berichten wurden moderate Schritte erwähnt, die in die richtige Richtung gehen. So hat die Regierung in **Deutschland** zum Beispiel Checklisten zur Verfügung gestellt, mit denen Entgeltsysteme geprüft und potenzielle Diskriminierungsfallen ermittelt werden können.

Eine andere Gruppe von Ländern – darunter mehrere nordeuropäische Länder (die **Niederlande**, **Norwegen** und **Schweden**) als besonders nachahmenswerte Beispiele – scheint jedoch bereits über recht umfangreiche Erfahrungen mit Checklisten, Softwareprogrammen und webgestützten Tools zu verfügen, mit denen Bewertungs- und Entgeltsysteme auf ihre Vereinbarkeit mit dem Nichtdiskriminierungsgrundsatz hin überprüft werden können.

In den **Niederlanden** ist in diesem Zusammenhang unter anderem der „Schnellscan für Gleichbezahlung“ zu erwähnen. Dabei handelt es sich um eine Software, die von der Gleichbehandlungskommission entwickelt wurde und es ermöglicht, die Entgelt Daten eines Betriebs zu analysieren, um zu entscheiden, ob eine genaue Untersuchung des Entgeltsystems des Betriebs erforderlich ist. Der Schnellscan wurde im zweiten Halbjahr 2005 von der Arbeitsaufsichtsbehörde bei einer Überprüfung mehrerer Branchen eingesetzt. Eine vereinfachte Version des Schnellscans wurde 2007-2008 für den Einsatz in Einzelunternehmen entwickelt.

In **Norwegen** wurde bereits 1997 ein Weißbuch vorgelegt, das den Einsatz von Entgeltbewertung als Instrument zur Verwirklichung von Entgeltgleichheit empfahl.⁴¹ 1998 entwickelte das Ministerium für Kinder, Gleichstellung und soziale Eingliederung eine Reihe von Leitlinien für geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung.⁴² 2005 initiierte die Regierung ein Pilotprojekt zur Entwicklung eines geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungssystems.⁴³ Außerdem enthält die Broschüre, mit der sich die Ombudsperson an den Hochschulbereich richtet, ein Beispiel für ein Arbeits- und Entgeltbewertungssystem.⁴⁴

Auch in **Schweden** stellt der Gleichstellungsbeauftragte spezielle Tools zur Verfügung, die bei der Einführung von geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungssystemen, Entgeltsystemen usw. behilflich sein können.⁴⁵ Erwähnt seien auch das Entgeltbewertungssystem 'Analys Lönelots' sowie ein allgemeineres Tool unter der Bezeichnung 'Jämställdhetsanalys av löner – steg för steg', mit dem Arbeitsentgelte unter Gleichstellungsaspekten analysiert werden können.

5.3. Beobachtung von Kollektivvereinbarungen, Arbeitsbewertungssystemen usw.

In den meisten Ländern müssen Tarifverträge beim Ministerium für Arbeit hinterlegt werden. Das Arbeitsministerium ist in der Regel jedoch nicht bevollmächtigt, Tarifverträge auf ihre Vereinbarkeit mit – beispielsweise – dem Grundsatz der Entgeltgleichheit hin zu überprüfen. Das bedeutet jedoch nicht, dass Tarifverträge überhaupt nicht beobachtet werden.

Wie oben (Pkt. 3.3) bereits erwähnt, werden Tarifverträge in manchen Ländern, wie in der Richtlinie 2006/54/EG (Neufassung) angeregt (siehe Pkt. 3.2 weiter oben), eingehend auf eventuelle diskriminierende Vorschriften hin geprüft.

Häufig werden solche Überprüfungen von einer staatlichen Stelle, normalerweise von der nationalen Gleichstellungsstelle, durchgeführt. Dies ist zum Beispiel in **Österreich** und in **Portugal** der Fall.

Die Beobachtung kann aber auch von Forschungseinrichtungen, z. B. von Universitäten, durchgeführt werden (**Malta**).

In manchen Ländern ist die Beobachtung systematisch, in anderen findet die Überprüfung von Tarifverträgen eher *ad hoc* statt.

⁴¹ Siehe: NOU 1997:10 'Arbeidsvurdering som virkemiddel for likelønn': <http://www.regjeringen.no//dep//dok/nouer/1997/nou-1997-10.html?id=116322>, letzter Zugriff am 21. März 2010.

⁴² <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/kampanjer/familia/familia-12005/diverse-saker/forsok-med-arbeidsvurdering-som-virkemid.html?id=536488>, letzter Zugriff am 21. März 2010.

⁴³ <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/kampanjer/familia/familia-12005/diverse-saker/forsok-med-arbeidsvurdering-som-virkemid.html?id=536488>, letzter Zugriff am 21. März 2010.

⁴⁴ www.ldo.no/Global/Brosjyrer%20PDF/Utdanning_handbok.pdf, S. 42-43, letzter Zugriff am 21. März 2010.

⁴⁵ Die erwähnten Tools stehen (nur auf Schwedisch) auf der Webseite des Gleichstellungsbeauftragten unter www.do.se zur Verfügung; letzter Zugriff am 10. März 2010.

5.4. Die Rolle der Arbeitsaufsichtsbehörden

In manchen Ländern, jedoch nicht in allen, existiert die Institution der Arbeitsaufsicht. Die Beamten der Arbeitsaufsicht unterstehen in der Regel dem Arbeits- oder dem Sozialministerium des jeweiligen Landes und sind – allgemein gesprochen – dafür zuständig, die Einhaltung der sozialrechtlichen Vorschriften zu überwachen. Die Zuständigkeiten dieser Behörde können von Land zu Land jedoch sehr unterschiedlich sein.

In den **Niederlanden** hat die Aufsichtsbehörde bei der Durchsetzung von Entgeltgleichheitsvorschriften beispielsweise keine Funktion, da sie nur für allgemeine Arbeitsbedingungen, nicht jedoch für die Durchsetzung von (Gleichstellungs-)Bestimmungen individueller Arbeitsverträge zuständig ist. Auch in **Rumänien** ist weitgehend unklar, welche Zuständigkeit die Arbeitsaufsicht im Zusammenhang mit Entgeltgleichheitsvorschriften hat. In **Belgien** sind die Befugnisse der Arbeitsaufsicht bei der Durchsetzung von Entgeltgleichheit ebenfalls ziemlich beschränkt: Ihre Zuständigkeit basiert auf strafrechtlichen Sanktionen; solche Sanktionen sind in den gesetzgeberischen Maßnahmen zur Umsetzung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes jedoch fast nie vorgesehen.

In einer Reihe von Ländern ist die Aufsichtsbehörde eindeutig befugt einzugreifen, wenn Arbeitgeber gegen den Grundsatz der Entgeltgleichheit verstoßen. In **Italien** können die Beamten der Arbeitsaufsicht die Beendigung des rechtswidrigen Zustands anordnen und dem Arbeitgeber die Möglichkeit geben, die Straftat durch Erfüllung der Anordnung und Zahlung einer Ordnungsstrafe zu beenden.

Nach Ansicht vieler Expertinnen und Experten interessieren sich die Beamten der Aufsichtsbehörde – selbst wenn sie auf diesem Gebiet Befugnisse haben – kaum für geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede und werden auf diesem Weg keine gravierenden Mängel aufgedeckt. Dies scheint u. a. auf **Bulgarien, die EJRMazedonien, Frankreich, Griechenland, Italien, Lettland, Litauen, Polen, Portugal und Ungarn** zuzutreffen.

In **Norwegen** ist das beschränkte Interesse der Aufsichtsbehörden offensichtlich darauf zurückzuführen, dass die Rechtsvorschriften zur Entgeltgleichheit in den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbehörden fallen.

In **Griechenland** scheint das beschränkte Interesse der Aufsichtsbehörden allerdings in dem Mangel an Personal und an materiellen Mitteln begründet zu sein.

Der **portugiesische** Bericht wies darauf hin, dass Arbeitnehmer sehr häufig nicht gewillt sind, die Aufsichtsbehörden über diskriminierende Entgeltpraktiken zu informieren, solange ihr Arbeitsvertrag läuft. Offensichtlich befürchten sie im Fall einer Beschwerde Vergeltungsmaßnahmen seitens des Arbeitgebers.

Einigen Berichten zufolge nimmt das geringe Interesse der Aufsichtsbeamten für die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen jedoch langsam zu (z.B. **Slowenien** und **Spanien**), was in einem aktiveren Vorgehen zum Ausdruck kommt.

In der **Slowakei** wird die Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit seit 2002 von der Arbeitsaufsichtsbehörde beobachtet. In den Jahren 2006 und 2007 wurden spezielle Untersuchungen von „Determinanten der Geschlechtergleichstellung in den Arbeitsbeziehungen“ durchgeführt. 2009 war keine spezielle Untersuchung zu diesem Thema geplant; das Thema Verdienstgleichheit war jedoch Teil der allgemeinen Untersuchung, deren Ergebnisse in dem „Bericht über die Ergebnisse der Kontrollen der Arbeitsaufsicht im Bereich ‘Förderung der Chancengleichheit – gleiche Bezahlung für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit’ für das Jahr 2009“ zusammengefasst sind.

In **Spanien** hat die Arbeitsaufsichtsbehörde ein Programm zur Überwachung der effektiven betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern entwickelt, das bis 2010 läuft. Dazu hat die Aufsichtsbehörde Gleichstellungsleitlinien erarbeitet, die sie selbst befolgen will. Ziel ist es, eine Methode zur Verfügung zu stellen, mit der Aspekte der innerbetrieblichen Gleichstellung von Männern und Frauen einer umfassenden externen Analyse unterzogen werden können.

5.5. Spezielle entgeltpolitische Maßnahmen

Wie bereits oben (siehe Pkt. 1.2.2) erwähnt, ist die Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes einer der Hauptgründe für den anhaltenden geschlechtsspezifischen Verdienstabstand.

In den politischen Strategien zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit spielen Maßnahmen zur Verringerung der Arbeitsmarktsegregation daher häufig eine herausragende Rolle. Die Verringerung der Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes kommt sehr langsam voran. Während Mädchen und Frauen den Weg in männliche Berufe – insbesondere in solche, die einen höheren Bildungsabschluss erfordern – gefunden haben, sind Männer in traditionell frauendominierte Bereiche wie Erziehung und Betreuung bislang nicht vorgedrungen – wahrscheinlich aufgrund der geringen Verdienste in diesen Berufen.

In diesem Zusammenhang wurde in dem **finnischen** Bericht eine interessante Initiative erwähnt: Die finnische Regierung hat ein regelmäßiges Verfahren eingerichtet, bei dem ein bestimmter jährlicher Betrag in einen sogenannten „Gleichstellungstopf“ fließt, der dazu dient, das Entgelt von kommunalen Beschäftigten in hoch qualifizierten „weiblichen“ Niedriglohnbereichen aufzustocken.

In **Norwegen** endeten die Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst für das Jahr 2010 am 27. Mai 2010 mit einer Tarifierhöhung von 3,3 % für frauendominierte Berufe – eine Erhöhung, die somit auf den Teil der Verdienstungleichheit abzielte, der von der Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes herrührt.

6. PROBLEME DER DURCHSETZUNG VON ENTGELTGLEICHHEITSVORSCHRIFTEN

6.1. Gerichtliche Klageverfahren

Eine große Zahl von Expertinnen und Experten berichteten, dass nur sehr wenige (oder sogar gar keine) Klagen wegen geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung bei den zuständigen Gerichten (reguläre Gerichte oder Verwaltungsgerichte) eingereicht werden (z.B. **Belgien, EJRMazedonien, Finnland, Frankreich, Griechenland, Kroatien, Lettland, Liechtenstein, Malta, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Rumänien, Slowakei und Slowenien**).

Rechtsprechung in Entgeltgleichheitssachen ist in der Tat sehr rar. Für diesen Mangel an Rechtsprechung gibt es zahlreiche Gründe, u. a. die beschränkten Möglichkeiten des Entgeltvergleichs, mangelnde persönliche Mittel der beschwerdeführenden Partei, Probleme bezüglich der Klagefristen, beschränkte Möglichkeiten in Bezug auf Schadenersatz und Sanktionen sowie mangelndes Vertrauen in die Justiz.

In manchen Länderberichten wurde auch erwähnt, dass Opfern von geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung häufig geraten wird, zuerst zu versuchen, sich mit ihrem Arbeitgeber zu einigen (z. B. **Bulgarien und Tschechische Republik**).

6.1.1. Das Problem der Vergleichsmöglichkeiten

Wie oben (Pkt. 4.2) bereits erwähnt, kann es für Arbeitnehmer mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden sein, sich Informationen über den Verdienst von Kollegen zu beschaffen, die dieselbe oder eine gleichwertige Arbeit verrichten. Zunächst stellt sich jedoch die Frage, mit wem sich der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin vergleichen soll (d. h. die Frage nach der „Vergleichsperson“). Wer führt dieselbe Arbeit oder eine gleichwertige Arbeit aus? Dies ist einer der schwierigsten Punkte, wenn es um geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung geht.

In den meisten der 33 Länder, die im Rahmen dieses Berichts untersucht wurden, sind die Vergleichsmöglichkeiten in Verfahren wegen Entgeltdiskriminierung gesetzlich nicht geregelt. Dies eröffnet den nationalen Gerichten einen großen Spielraum. **Schweden** bildet in dieser Hinsicht eine Ausnahme, da das Antidiskriminierungsgesetz von 2008 festlegt, was unter „gleichwertiger Arbeit“ zu verstehen ist: Demnach ist eine Arbeit dann als einer anderen Arbeit gleichwertig anzusehen, wenn sich aus einer Gesamtbewertung ihrer Art und Anforderungen ergibt, dass sie den gleichen Wert wie die andere Arbeit hat. Bei der Bewertung der Anforderungen der Arbeit sind Kriterien wie Kenntnisse und

Fertigkeiten, Verantwortung und Anstrengung zu berücksichtigen. Bei der Bewertung der Art der Arbeit sind insbesondere die Arbeitsbedingungen in Betracht zu ziehen.⁴⁶

Die meisten Länder akzeptieren keine hypothetische Vergleichsperson. Ein **irisches** Gericht stellte zum Beispiel fest, dass die beschwerdeführende Partei in der Lage sein muss, „eine echte, konkrete Vergleichsperson des anderen Geschlechts aus dem realen Leben“ zu benennen, die eine ähnliche Arbeit verrichtet.⁴⁷ Eine solche Vergleichsperson aus dem realen Leben – im Gegensatz zu einer rein hypothetischen Vergleichsperson – zu finden, ist in Tätigkeiten mit ausgeprägter Segregation, in denen Arbeitskollegen des anderen Geschlechts rar sind oder womöglich nicht existieren, besonders schwierig.

In **Italien** hingegen ist in Art. 25 des Gesetzes über die Chancengleichheit von Frauen und Männern die Rede von „neutralen Faktoren, welche die Arbeitnehmer des einen Geschlechts gegenüber den Arbeitnehmern des anderen Geschlechts stärker benachteiligen“. Es sind keine quantitativen Elemente mehr erforderlich und das Augenmerk hat sich von der Gruppe auf das Individuum verlagert. Die diskriminierende Wirkung kann rein hypothetisch sein und muss noch nicht stattgefunden haben. Auf diese Art sollte es leichter sein, das Diskriminierungsverbot auch in Bezug auf den Verdienstabstand anzuwenden. In **Frankreich** stellte der *Cour de Cassation* 2009 fest, dass das Vorliegen von Diskriminierung nicht zwangsläufig einen Vergleich mit anderen Arbeitnehmern voraussetzt,⁴⁸ und ließ damit sehr weitgehende Möglichkeiten für einen Vergleich, unter Umständen auch mit einer hypothetischen Vergleichsperson zu.

In der Regel entscheiden die Gerichte, dass Vergleiche nur innerhalb desselben Betriebs möglich sind. Anders ausgedrückt: Vergleichspersonen können nie bei einem anderen Arbeitgeber gefunden werden. Dies ist der Fall in **Bulgarien, Irland, Lettland, Litauen, Norwegen, Polen, Schweden, der Tschechischen Republik, Ungarn, im Vereinigten Königreich** und in **Zypern**. Mit diesem Vorgehen folgen die Gerichte dem EuGH, der Vergleiche in der Regel ebenfalls auf den jeweiligen Betrieb beschränkt. Dem liegt die Überlegung zugrunde, dass die Verdienstunterschiede nur so einer einzigen Quelle (nämlich dem jeweiligen Betrieb) zugeschrieben werden können.⁴⁹

Irland, das Vereinigte Königreich und Zypern lassen auch Vergleiche mit Arbeitnehmern zu, die für einen mit dem eigentlichen Arbeitgeber „verbundenen Arbeitgeber“ tätig sind. Kriterium dafür ist im **Vereinigten Königreich**, dass die beiden Betriebe, bei denen die Arbeitnehmer beschäftigt sind, demselben Eigentümer gehören.

Innerhalb desselben Betriebs oder derselben Branche erlauben mehrere Länder Vergleiche zwischen Tätigkeiten, die unterschiedlichen Berufsgruppen angehören. Dies gilt zum Beispiel für **Island**, wo der Oberste Gerichtshof entschied, dass die leitende Stellung einer Frau im sozialen Dienstleistungsbereich und die leitende Stellung eines Mannes im technischen Bereich derselben Kommune als gleichwertig anzusehen waren.⁵⁰

Arbeitgeber- oder gar branchenübergreifende Vergleiche sind in den meisten EU-, EWR- und Bewerberländern im Allgemeinen nach wie vor undenkbar. In einer Reihe von Ländern hat es jedoch Entwicklungen in diese Richtung gegeben. In **Griechenland** sind betriebs- oder branchenübergreifende Vergleiche bei Arbeitnehmern, für die dasselbe Instrument der Lohnfestsetzung gilt, erlaubt. Auch in **Malta** scheinen die nationalen Regelungen Vergleiche innerhalb des Geltungsbereichs des jeweiligen Tarifvertrags (Betriebs- oder Branchenebene) zuzulassen.

Klar ist, dass Kollektivvereinbarungen, die auf Branchen- oder Betriebsebene Mindestlöhne festsetzen, bei der Beschränkung von Vergleichen auf einen Sektor oder einen Betrieb eine wichtige Rolle spielen. In diesem Zusammenhang wies der **österreichische** Bericht darauf hin, dass die Überprüfung von Tarifverträgen auf mittelbar diskriminierende Bestimmungen (siehe Pkt. 5.3 weiter oben) letztendlich auch auf arbeitgeber- und branchenübergreifende Vergleiche hinauslaufen kann. Speziell die österreichischen Erfahrungen haben gezeigt, dass branchenübergreifende Vergleiche von Tarifverträgen möglich sind, wenn bei den Sozialpartnern entsprechender politischer Wille vorhanden ist.

⁴⁶ Kap. 3 Art. 2 Abs. 2 Antidiskriminierungsgesetz von 2008 (2008:567).

⁴⁷ J. Budd in *Bridges / Minister for Agriculture* [1998] 4 I.R. 250, S. 270.

⁴⁸ *Cass. Soc.*, 10. November 2009, Nr. 07-42849.

⁴⁹ Rechtssachen C-320/00 *Lawrence* [2002] Slg. I-7325 und C-256/01 *Allonby* [2004] Slg. I-873.

⁵⁰ Hrd. 258/2004.

6.1.2. Mangelnde persönliche Mittel der Betroffenen

Sehr häufig verfügen Arbeitnehmer, die von geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung betroffen sind, nicht über ausreichende finanzielle Mittel, um gerichtlich gegen ihren Arbeitgeber vorzugehen. Manche Länder haben zwar Stellen eingerichtet, die bei der Einreichung von Klagen wegen (Entgelt-)Diskriminierung Beratung und Unterstützung leisten; solche Maßnahmen ändern jedoch nichts an der Tatsache, dass Gerichtsverfahren in der Regel sehr kostspielig sind.

Angesichts der häufig geringen Entschädigungen, die erzielt werden können (siehe Pkt. 6.1.4 weiter unten), wenn eine Klage sich als begründet erweist, haben die Verfahrens- und Rechtsanwaltskosten sicherlich abschreckende Wirkung (dies wurde z. B. aus **Kroatien** und **Ungarn** berichtet).

In einer Reihe von Ländern können Gewerkschaften (z. B. **Bulgarien, Dänemark, Frankreich, Italien, Kroatien, Lettland, Portugal, Schweden** und **Vereinigtes Königreich**), Ombudspersonen, nationale Gleichstellungsstellen oder andere Organisationen, etwa gemeinnützige Einrichtungen oder NRO, im Namen der Betroffenen wegen Entgeltdiskriminierung klagen (z. B. **Bulgarien, Italien, Kroatien, Lettland, Schweden** und **Vereinigtes Königreich**). In einem solchen Fall werden die Kosten häufig von diesen Organisationen übernommen. In der **EJR Mazedonien** liegen gesetzliche Regelungen, mit denen Gewerkschaften und NRO die Möglichkeit erhalten, Betroffene vor Gericht zu vertreten, dem Parlament zur Verabschiedung vor.

Manchmal können Klagen auch von einer Gruppe von Betroffenen angestrengt werden (z. B. in **Bulgarien, Dänemark, Italien, Kroatien** und **Liechtenstein**). In dem **Liechtensteiner** Bericht wurde jedoch darauf hingewiesen, dass im Fall von Sammelklagen Einzelpersonen nur dann finanzielle Entschädigung erhalten können, wenn sie zu diesem Zweck separate, individuelle Verfahren anstrengen.

Nach Meinung der **deutschen** Expertin ist es ein großer Nachteil, dass in ihrem Land Gewerkschaften und die Gleichstellungsstelle nicht im Namen von Betroffenen klagen können. Auch in **Griechenland** sind die Möglichkeiten der Gewerkschaften, Ansprüche von Arbeitnehmern geltend zu machen, sehr beschränkt.

In **Finnland** und **Slowenien** können Gewerkschaften und Gleichstellungsstellen Personen, die von Entgeltdiskriminierung betroffen sind, nur mit Rechtsberatung unterstützen.

6.1.3. Klagefristen

Klagefristen können die Zahl der Klagen, die letztendlich den zuständigen Gerichten vorgelegt werden, ebenfalls erheblich reduzieren. Die Klagefristen sind in den 33 Ländern, die untersucht wurden, äußerst unterschiedlich.

In **Belgien** zum Beispiel enthält das Arbeitsvertragsgesetz vom 3. Juli 1978, das bei Arbeitnehmern, die wegen geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung klagen, zur Anwendung kommt, eine doppelte Fristvorgabe: Die Klage muss innerhalb von fünf Jahren nach dem strittigen Sachverhalt und auf jeden Fall innerhalb von einem Jahr nach der effektiven Beendigung des Arbeitsvertrages eingereicht werden. Für fest angestellte Mitarbeiter im öffentlichen Dienst beträgt die Klagefrist von dem strittigen Sachverhalt an im Allgemeinen fünf Jahre. Nach dem belgischen Gesetz zum Schutz des Arbeitsentgelts vom 12. April 1965 ist es jedoch unter Umständen möglich, Entschädigung für eine Diskriminierung geltend zu machen, die in dem Moment begann, in dem die betroffene Person von dem Arbeitgeber eingestellt wurde, und die – unabhängig von der Dauer der Diskriminierung – über den gesamten Beschäftigungszeitraum hinweg anhielt.

In **Lettland** gilt die im Arbeitsgesetzbuch festgeschriebene, allgemeine Klagefrist von zwei Jahren in Diskriminierungsfällen nicht. Klagen wegen Diskriminierung müssen innerhalb von drei Monaten nach dem Verstoß gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung (gleiches Entgelt) bzw. ab dem Moment, in dem die beschwerdeführende Person von der Diskriminierung erfahren hat oder hätte erfahren müssen, eingereicht werden.⁵¹ Häufig wurde bemängelt, dass eine so kurze Klagefrist den gemeinschaftsrechtlichen Grundsätzen von Gleichheit und Wirksamkeit nicht entspricht. Auch in **Malta** und im **Vereinigten Königreich** wurden die sehr kurzen Klagefristen, die bei Klagen auf Entgeltgleichheit gelten, kritisiert.

⁵¹ Art. 34(1), 48(2), 60(3), 95(2) Arbeitsgesetzbuch (*Darba likums*).

In vielen Ländern gibt es anscheinend auch Diskussionen darüber, wann die Klagfrist beginnen sollte: in dem Moment, in dem die Diskriminierung stattfindet, oder in dem Moment, in dem die betroffene Person von der Diskriminierung erfährt. In **Polen** beispielsweise hat der Oberste Gerichtshof entschieden, dass der Moment entscheidend ist, in dem die betroffene Person die Diskriminierung bemerkt,⁵² was zweifellos Schwierigkeiten bei der Nachweisführung mit sich bringen wird.

6.1.4. Beschränkte Schadenersatzleistungen und Sanktionen

Der Schadenersatz für geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung entspricht in den meisten Fällen der Differenz zu dem Verdienst der Vergleichsperson, was bedeutet, dass bei Entgeltungleichheit automatisch das höchste Entgelt angesetzt wird. Der **griechische** Bericht spricht in diesem Zusammenhang von 'levelling up',⁵³ der **deutsche** von „Anpassung nach oben“.⁵⁴

Die Anzahl der Monate, für die Schadenersatz geltend gemacht werden kann, hängt in der Regel von den im vorhergehenden Abschnitt (6.1.3) erörterten Klagfristen ab. Aufgrund der enormen Vielfalt der länderspezifischen Klagfristen gibt es auch bei den Zeiträumen, für die Schadenersatz anfallen kann, große Unterschiede. Manche Expertinnen und Experten berichteten, dass für den Zeitraum, der in Anschlag gebracht werden kann, keine Beschränkungen gelten (z. B. **Frankreich** und die **Tschechische Republik**). **Kroatien** und **Italien** gaben an, dass die Höhe des Schadenersatzes nach oben nicht begrenzt ist.

In manchen Ländern sieht die nationale Gesetzgebung als Schadenersatz einen Pauschalbetrag vor. In **Belgien** können Personen, die von Entgeltdiskriminierung betroffen sind, entweder einen festen Schadenersatz in Höhe von sechs Monatsgehältern oder einen Ausgleich für den tatsächlich erlittenen Schaden verlangen; in letzterem Fall muss die Höhe des Schadens nachgewiesen werden.

In **Österreich** und **Litauen** werden Rentenansprüche bei der Festlegung des Schadenersatzes oder der Sanktion nicht berücksichtigt. Im Gegensatz dazu müssen Arbeitgeber in **Ungarn** sämtliche Sozialabgaben, die im Fall einer rechtmäßigen Festsetzung des Arbeitsentgelts angefallen wären, bezahlen (sowie abziehen) und an die Sozialversicherung abführen, was dazu führt, dass die Rentenansprüche des Arbeitnehmers korrigiert werden. Auch im **Vereinigten Königreich** gelten nicht geleistete Rentenversicherungsbeiträge offenbar als Entgeltbestandteil, für die Schadenersatz zu leisten ist.

In **Island**, **Litauen**, **Rumänien** und **Zypern** enthalten Schadenersatzleistungen einen finanziellen Ausgleich für den immateriellen Schaden, den die beschwerdeführende Partei seitens der beschwerten Partei erlitten hat.

Manchmal sieht das Gesetz auch strafrechtliche Sanktionen vor. Dies ist zum Beispiel in **Italien** der Fall. In **Litauen** besteht anscheinend die Möglichkeit, Geldbußen zu verhängen.

6.1.5. Mangelndes Vertrauen in die Justiz

In dem **kroatischen** Bericht wurde darüber hinaus mangelndes Vertrauen in die Justiz als einer der Gründe genannt, warum so selten wegen geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung geklagt wird. Dieses mangelnde Vertrauen drückt sich unter anderem in dem Verdacht aus, dass innerhalb der Gerichte Korruption existiert, aber auch in der Ansicht, dass die Gerichte ganz einfach nicht die Kapazität haben, komplexe Fälle wie Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts wirksam zu bewältigen.

Im **portugiesischen** Bericht wurde auch darauf hingewiesen, dass Fachbegriffe aus dem Bereich der Entgeltdiskriminierung (etwa die Begriffe der mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierung bzw. der Begriff der gleichwertigen Arbeit) für Gerichte und Arbeitsaufsichtsbeamte nach wie vor unklar sind. Der **finnische** Bericht äußerte sich ähnlich in Bezug auf Gewerkschaftsanwälte und allgemeine Anwälte, die anscheinend lieber Fälle behandeln, die auf dem normalen Arbeitsrecht basieren, und das Antidiskriminierungsrecht ausklammern.

⁵² I PK 242/06.

⁵³ Siehe S. Koukoulis Spiliotopoulos 'Gender equality in Greece and effective judicial protection: issues of general relevance in employment relationships', *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* Beilage 2/2008, S. 74-82.

⁵⁴ R. Winter in: W. Däubler (ed.) *Tarifvertragsgesetz*, § 1, Anmerkungen 455 et seq. (mit weiteren Verweisen) Baden-Baden, Nomos 2. Aufl. 2006.

6.2. Verfahren vor nationalen Gleichstellungsstellen

Wie oben (Pkt. 5.1.2) bereits erwähnt, können nationale Gleichstellungsstellen mit sehr unterschiedlichen Befugnissen ausgestattet sein.

Manche Gleichstellungsstellen können Beschwerden im Zusammenhang mit Geschlechtergleichstellung (einschließlich Entgeltgleichheit) entgegennehmen. Die Art und Weise, wie das Verfahren organisiert ist, sowie das Ergebnis des Verfahrens (rechtlich bindende oder nicht bindende Stellungnahmen, Schlichtung usw.) sind von Land zu Land verschieden.

In **Ungarn** kann die Gleichstellungsstelle zum Beispiel nur bei Verstößen gegen die Gleichbehandlungsvorschriften und normalerweise nur auf entsprechenden Antrag aktiv werden. Sie ist nicht befugt, aktive Maßnahmen zur Beseitigung von Verdienstunterschieden zu ergreifen. Wird ein Verstoß gegen den Grundsatz der Entgeltgleichheit festgestellt, so kann sie die rechtswidrige Praktik beenden und eine Geldbuße verhängen; eine finanzielle Entschädigung kann sie jedoch nicht zusprechen. Eine interessante ergänzende Sanktion ist die Veröffentlichung der rechtskräftigen Entscheidung auf der Webseite der Gleichstellungsstelle, die dazu führt, dass der Arbeitgeber die Qualifizierung als Betrieb mit „ordnungsgemäßen Arbeitsbeziehungen“ – Voraussetzung für die Beantragung öffentlicher Gelder – verliert.

Auch in **Lettland** leitet die nationale Gleichstellungsstelle Untersuchungen auf der Grundlage individueller Beschwerden ein.

In **Griechenland** leitet die Gleichstellungsstelle Untersuchungen ein, kann jedoch kein gerichtliches Verfahren anstrengen. Sie trifft rechtlich bindende Entscheidungen oder verhängt Sanktionen, insbesondere im Zuge von Schlichtungsverfahren.

Verfahren vor den nationalen Gleichstellungsstellen sind normalerweise kostenlos, das Einreichen der Beschwerde ist in der Regel unkompliziert und nicht formalistisch. Manchmal kann die Beschwerde sogar im Namen der betroffenen Person eingereicht werden, beispielsweise von der Ombudsperson (z. B. in **Zypern**). Außerdem verfügen die nationalen Gleichstellungsstellen über ein umfassendes Knowhow in Diskriminierungsfragen, was sie zu Einrichtungen macht, die für den Umgang mit Fällen von geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung besonders gut gerüstet sind.

Aufgrund der genannten Vorteile ist ein Verfahren vor der nationalen Gleichstellungsstelle in manchen Ländern eine gute Alternative zu einer Klage vor den ordentlichen Gerichten. In **Norwegen** ist das Verfahren vor der nationalen Gleichstellungsstelle offenbar so effizient, dass den Gerichten praktisch keine Fälle vorgelegt werden.

Manchen Berichten (z. B. **Bulgarien**) zufolge führt die große Zahl der Beschwerden, die den nationalen Gleichstellungsstellen vorgelegt werden, jedoch zu einer erheblichen Überlastung.

In anderen Berichten wurde dagegen festgestellt, dass die Gleichstellungsstellen sehr wenige Beschwerden über geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede erhalten (z. B. **Luxemburg**). In der **EJR Mazedonien** verhält sich die Gleichstellungsstelle dem Bericht zufolge viel zu passiv. Auch in **Litauen** zeigt die nationale Gleichstellungsstelle anscheinend kein großes Interesse für Probleme der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen. Der **estländische** Bericht äußerte sich besorgt darüber, dass die Gleichstellungsstelle in finanzieller und personeller Hinsicht nicht ausreichend ausgestattet ist, um ihre Funktionen effizient zu erfüllen.

7. ZUSAMMENHANG ZWISCHEN DEM GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN VERDIENSTABSTAND UND ANDEREN TEILEN DES RECHTS

Die Expertinnen und Experten der 33 Länder wurden speziell darum gebeten zu untersuchen, ob – über die Vorschriften hinaus, die mit der Gleichbezahlung von Männern und Frauen direkt in Verbindung stehen – andere Teile des Rechts, etwa das Arbeitsrecht, den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand beeinflussen. Diese Frage sollte die Expertinnen und Experten dazu anregen, über den Tellerrand und die üblichen Grenzen hinauszuschauen.

Um die Frage zu beantworten, ist es, wie an den folgenden Abschnitten deutlich wird, erforderlich, viele Gründe für den – unbereinigten – geschlechtsspezifischen Verdienstabstand (siehe Pkt. 1.2 weiter

oben) erneut unter die Lupe zu nehmen, um herauszufinden, ob die Gesetzgebung im Bereich dieser Gründe noch immer diskriminierende Praktiken und Vorstellungen enthält.

7.1. Teilzeitarbeit

Zahlreiche Länder haben gesetzliche Regelungen eingeführt, mit denen die Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sichergestellt wird, was dem in der Richtlinie 97/81/EG (Teilzeitarbeit) verankerten Grundsatz der Nichtdiskriminierung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in jeder Hinsicht entspricht.⁵⁵ Umgekehrt kann man jedoch nach wie vor auch gesetzliche Regelung zu Teilzeitarbeit finden, die sich indirekt auf den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand auswirken.

In **Belgien** beispielsweise waren sich die Gerichte vor kurzem über die Frage uneinig, ob im Fall der Beendigung eines Teilzeitvertrags die Kündigungsfrist und die Kündigungsabfindung auf der Grundlage des Vollzeit- oder des Teilzeitverdienstes zu berechnen seien. Generell haben es die belgischen Gerichte abgelehnt, die geschlechtsspezifische Dimension dieser Frage und ihre offenkundige Auswirkung auf den Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern anzuerkennen.

In dem **norwegischen** Bericht wurde auf die im Arbeitsschutzgesetz vom 17. Juni 2005 (ASchG) enthaltenen Arbeitszeitbestimmungen eingegangen. Die Bestimmungen bezüglich Teilzeitarbeit haben dazu geführt, dass Arbeitgeber im frauendominierten Gesundheitssektor, z. B. in Krankenhäusern, mit vielen kleinen Teilzeitstellen (anstatt mit Vollzeitstellen) arbeiten, um Schichtarbeit zu erleichtern und die Zahlung von Überstundenzuschlägen zu vermeiden. Vergleichbare männerdominierte Berufe mit einer ebenso hohen Zahl von Teilzeitstellen sind in Norwegen nur schwer zu finden. Dem norwegischen Bericht zufolge ist es kennzeichnend, dass die Genderperspektive in Gesetzen wie dem norwegischen ASchG verloren geht. Schließlich enthält das ASchG keinerlei Vorschriften zu Geschlechtergleichstellung und Entgeltgleichheit und scheint sich – auf den ersten Blick – in dem geschlechtsneutralen Kontext der Arbeitszeitregelungen zu bewegen.

7.2. Überstunden

In den letzten Jahren haben die **belgischen** Arbeitgeberorganisationen Druck auf die Regierung ausgeübt, um die Verabschiedung gesetzlicher Regelungen zu erreichen, die flexiblere und billigere Überstunden ermöglichen, da die derzeitigen Regelungen ihrer Ansicht nach zu restriktiv und zu teuer sind. Die Regierung ist diesen Wünschen teilweise nachgekommen, indem sie die Steuern auf Überstundenzuschläge reduziert hat. Überstunden für die Arbeitgeber einfacher und billiger zu machen, birgt, so die Warnung des **belgischen** Berichts, die Gefahr negativer Auswirkungen auf diejenigen – überwiegend weiblichen – Arbeitskräfte, für die das Verrichten von Überstunden z. B. mit familiären Pflichten kollidiert. Es ist diesen Personen nicht möglich, ihren Lohn bzw. ihr Gehalt durch Überstundenzuschläge zu verbessern, was dazu führt, dass sich der geschlechtsspezifische Verdienstabstand vergrößert.

In **Bulgarien** ist in den Sektoren, in denen Frauen in der Regel Überstunden leisten – d. h. Sektoren mit hohem Frauenanteil – die Vergütung solcher Überstunden normalerweise sehr niedrig. Wenn diese Frauen für die geleisteten Überstunden einen Zuschlag erhalten, dann meist im Rahmen der Schattenwirtschaft, was bedeutet, dass er für Sozialversicherungszwecke nicht zählt. In dem **kroatischen** Bericht wurde ebenfalls darauf hingewiesen, dass viele Frauen – vor allem im Handel, wo der Frauenanteil hoch ist – Überstunden leisten, dafür aber nicht, wie gesetzlich vorgeschrieben, den höheren Lohnsatz erhalten.

In **Griechenland** erhalten Teilzeitbeschäftigte für Arbeitsstunden, die über ihre Teilzeitstundenzahl hinausgehen, einen Überstundenzuschlag, dessen Satz unter dem der Vollzeitbeschäftigten liegt. Denselben Lohnsatz wie Vollzeitbeschäftigte erhalten sie nur dann, wenn sie die Vollzeitzgrenzen überschreiten. In **Lettland** sind Fragen der Überstundenvergütung bei Teilzeitbeschäftigten gesetzlich ebenfalls nicht geregelt. Während der EuGH in den 1990er Jahren die Position vertrat, dass Überstundenzuschläge für über die Teilzeitstundenzahl hinaus geleistete Arbeit nur für Stunden

⁵⁵ Paragraf 4 des Anhangs der Richtlinie 97/81/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, ABl. L 14 vom 20. Januar 1998, S. 9.

anfielen, die die Vollzeitgrenzen überschritten,⁵⁶ scheint die jüngere Rechtsprechung des EuGH für Teilzeitbeschäftigte vorteilhafter zu sein.⁵⁷

In **Litauen** dürfen bestimmte Gruppen von Frauen (z. B. schwangere Frauen, stillende Frauen, Frauen mit Kleinkindern usw.) von Gesetzes wegen ohne ihre Zustimmung keine Überstunden leisten.

7.3. Zeitweilige (befristete) Arbeitsverhältnisse

In vielen Ländern stellen befristete Arbeitsverträge eine Ausnahme dar, die nur unter bestimmten, ausdrücklich festgelegten Voraussetzungen zulässig sind. Dies steht im Einklang mit der Richtlinie 1999/70/EG (befristete Arbeitsverträge), die den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse verhindern sollte.⁵⁸

Ungeachtet dessen berichteten viele Länder von einem „kreativen“ Einsatz befristeter Arbeitsverträge, der für weibliche Arbeitnehmerinnen letztendlich von Nachteil ist.

Kroatien berichtete zum Beispiel, dass in frauendominierten Bereichen, etwa im Handel, ein stärkerer Missbrauch befristeter Arbeitsverträge zu beobachten ist. Auch in **Griechenland** sind Lehrkräfte an staatlichen Schulen, die über privatrechtliche, befristete Arbeitsverträge beschäftigt sind – eine ziemlich große und in hohem Maße weibliche Berufsgruppe –, im Hinblick auf ihren Verdienst benachteiligt: Bei der Berechnung ihres Verdienstes wird beispielsweise ihr Dienstatler/die Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit nicht berücksichtigt und sie können keine Überstunden leisten.

In manchen Ländern (z. B. **Italien**) wurde ein flexiblerer Einsatz befristeter Arbeitsverträge ermöglicht, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu fördern. Dem Bericht zufolge hat dies jedoch keine positiven Auswirkungen auf den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand gehabt, da es sich um prekäre Jobs im Niedriglohnbereich handelt.

7.4. Entsendung von Arbeitnehmern

Das **Vereinigte Königreich** wies darauf hin, dass insbesondere im öffentlichen Bereich die Entsendung von Arbeitnehmern bzw. die Auslagerung von Tätigkeiten einer der Hauptfaktoren ist, die auf das Arbeitsentgelt von Frauen drücken. Die beauftragten Unternehmen unterschreiten die im öffentlichen Bereich geltenden Lohnsätze entweder bei ihrem gesamten Personal oder bei Neueinstellungen.

7.5. Aspekte im Zusammenhang mit der Vereinbarung von Beruf und Familie

Viele Länderexpertinnen und -experten erwähnten in ihren Berichten das hohe Niveau des Arbeitsschutzes für Arbeitnehmerinnen und die negativen Auswirkungen, die dies auf das Arbeitsentgelt von Frauen haben kann (z. B. **Italien, Litauen, Kroatien, Slowakei, Tschechische Republik und Türkei**).

So wirken sich zum Beispiel längere, familiär bedingte Beurlaubungen – die zwar auf den ersten Blick zu begrüßen sind – zum Nachteil weiblicher Arbeitnehmerinnen aus und haben in zweifacher Hinsicht einen negativen Einfluss auf den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand. Erstens liegen die mit solchen Beurlaubungen verbundenen Sozialleistungen (soweit überhaupt vorhanden) – unabhängig von ihrer Höhe – immer unter dem Betrag des normalen Arbeitsentgelts (siehe z. B. die Berichte aus **Bulgarien** und **Kroatien**). Zweitens laufen Beschäftigte Gefahr, aufgrund der Inanspruchnahme (längerer) familiär bedingter Beurlaubungen von ihrem Arbeitgeber weniger Lohn/keine Lohnerhöhungen zu erhalten (siehe die Berichte aus **Kroatien** und **Slowenien**).

Auch die **irische** Expertin vertrat die Ansicht, dass Maßnahmen zur Unterstützung der Kontinuität weiblicher Erwerbstätigkeit dazu beitragen könnten, den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand zu verringern. Sie berief sich dabei auf einen irischen Bericht, der zu dem bemerkenswerten, wenn auch etwas verwirrenden Ergebnis kam, dass von allen flexiblen Arbeitsregelungen nur Unterbrechungen der

⁵⁶ Rechtssache C-399/92 *Helmig* [1994] Slg. I-5727.

⁵⁷ Rechtssache C-285/02 *Elsner-Lakeberg* [2004] Slg. I-5861.

⁵⁸ Richtlinie 1999/70/EG zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ABl. L 175 vom 10. Juli 1999, S. 43.

Erwerbstätigkeit zu einer Verringerung des geschlechtsspezifischen Verdienstabstandes führen (siehe auch Pkt. 1.2.3 weiter oben).⁵⁹

Der **schwedische** Bericht wies darauf hin, dass die Elternurlaubsansprüche in Kollektivvereinbarungen in der Regel den „Bedarf“ des/der typischen Beschäftigten des jeweiligen Wirtschaftszweigs widerspiegeln. Dadurch verstärken sich dem Bericht zufolge die Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes (da es dazu führt, dass Frauen den öffentlichen Dienst bevorzugen) und das mit sexistischen Vorurteilen behaftete Verhalten in Bezug auf Elternurlaub. Eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne liegt jedoch nicht vor, da es sich um geschlechtsneutrale Regelungen in unterschiedlichen Branchen und Sektoren des Arbeitsmarktes handelt.

Auch **Kroatien** stellte das in der nationalen Gesetzgebung verankerte Verbot, nach dem schwangere Frauen – außer bei Vorliegen einer ärztlichen Genehmigung und unabhängig von den persönlichen Interessen der Frau – keine Nachtarbeit verrichten dürfen,⁶⁰ in Frage. Da Nachtarbeit besser vergütet wird als Tagarbeit, liegen die Folgen für den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand auf der Hand.

Eine ähnliche Frage wurde in dem **mazedonischen** Bericht aufgeworfen. In der EJR Mazedonien können Arbeitnehmerinnen mit Kindern bis zu drei Jahren nicht zu Nachtarbeit verpflichtet werden, während dies für Väter nur unter sehr beschränkten Voraussetzungen gilt, z. B. wenn die Mutter das Kind verlassen hat. Dies bedeutet, dass es bei Arbeitnehmerinnen häufiger vorkommt, dass sie hoch bezahlte Nachtarbeit ablehnen, was negative Auswirkungen auf den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand hat. Auf der Ebene der Familien bedeutet dies aber auch, dass Eltern, die die Funktionen tauschen wollen (weil die Arbeit der Frau besser bezahlt ist), dies nicht tun können.

Der **türkische** Bericht erwähnte die gesetzliche Auflage für große Arbeitgeber, auf Kosten des Unternehmens Vorschulklassen einzurichten und Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung zu stellen. Man kann sich leicht vorstellen, dass solche Auflagen Arbeitgeber davon abhalten, Frauen einzustellen.

Sowohl in dem **italienischen** Bericht als auch in dem Bericht des **Vereinigten Königreichs** wurde darauf hingewiesen, dass Vorschriften, die Väter dazu animieren sich beurlauben zu lassen, sehr hilfreich wären, um die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede schrittweise zu verringern. In diesem Zusammenhang sei ein vom **polnischen** Ministerium für Arbeits- und Sozialpolitik initiiertes Projekt zur „Vereinbarung der beruflichen und der familiären Rollen von Frauen und Männern“ erwähnt. Im Rahmen dieses Projektes sollen neue rechtliche Möglichkeiten zur Förderung dieser Vereinbarung – darunter auch die Novellierung des Gesetzes von 2008, nach der die betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen aus den Sozialfonds der Betriebe finanziert werden können – untersucht sowie Arbeitgeber und Gewerkschaften entsprechend geschult werden.

7.6. Parteienautonomie im Vertragsrecht

Mehrere Länderexpertinnen und -experten (z. B. die **Niederlande**) wiesen darauf hin, dass die Parteienautonomie im Vertragsrecht ein wichtiger Grund für Verdienstunterschiede sein kann. Es ist bekannt, dass es Frauen bei der Aushandlung ihres Arbeitsvertrags nicht so wichtig ist, genauso viel zu verdienen wie Männer. Oft verhandeln sie stattdessen lieber über andere Vertragsbedingungen (etwa über die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten oder über die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit von zu Hause aus zu verrichten).

Wie oben bereits erwähnt, ist die Parteienautonomie jedoch keine absolute, da die Arbeitgeber an Rechtsvorschriften, in denen der Grundsatz der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen verankert ist

⁵⁹ Siehe den gemeinsamen Bericht der Gleichstellungsbehörde und des Instituts für Wirtschafts- und Sozialforschung unter dem Titel *The Gender Wage Gap in Ireland – Evidence from the National Employment Survey 2003*, herausgegeben im September 2009 von S. McGuinness et al., abrufbar unter <http://www.equality.ie/index.asp?locID=105&docID=817>, letzter Zugriff am 23. März 2010.

⁶⁰ Dies ist das Gegenteil dessen, was die Richtlinie 92/85/EWG (Schwangerschaft) in Art. 7 vorschreibt: Danach können schwangere Arbeitnehmerinnen, vorbehaltlich eines ärztlichen Attests, nicht zu Nachtarbeit verpflichtet werden. Siehe Richtlinie 92/85/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. L 348 vom 28. November 1992, S. 1.

(siehe Pkt. 4), und gegebenenfalls auch an kollektivrechtliche Vereinbarungen (siehe Pkt. 3.1.2) gebunden sind.

7.7. Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit

In vielen Ländern ist die Zahl der arbeitslosen Frauen höher als die der arbeitslosen Männer (siehe z. B. den **belgischen** und den **griechischen** Bericht). Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit können sich dementsprechend auf die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen auswirken, manchmal sind sie sogar speziell auf arbeitslose Frauen ausgerichtet.

In **Griechenland** gibt es im Rahmen der Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit (vom Europäischen Sozialfonds finanzierte) Zuschüsse für Arbeitgeber, die Arbeitslose einstellen, bzw. für junge Arbeitslose, die sich selbständig machen. Frauen werden von diesen Zuschüssen direkt (indem ihnen Vorrang eingeräumt wird) oder indirekt (indem überwiegend „weiblichen“ Kategorien wie Langzeitarbeitslosen und Alleinerziehenden Vorrang eingeräumt wird) begünstigt.

Auch in **Bulgarien, Italien und Ungarn** nehmen Frauen (insbesondere Frauen mit kleinen Kindern) spezielle Maßnahmen und Programme zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit anscheinend häufiger in Anspruch als Männer. Bei diesen Maßnahmen und Programmen handelt es sich oft um die Gewährleistung einer (bezuschussten) Beschäftigung, jedoch auf niedrigem Lohnniveau (meist auf Mindestlohniveau). Frauen nehmen also häufiger einen niedrigeren Verdienst in Kauf, was auf den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand keine positiven Auswirkungen hat.

7.8. Rentenalter und Rentensysteme

In dem **italienischen** Bericht wurde darauf hingewiesen, dass die meisten Rentensysteme so strukturiert sind, dass sie alle Unterschiede in den Beschäftigungsmustern von Frauen widerspiegeln. Nicht umsonst ist es ein typisches Merkmal von Rentensystemen, dass sie Verbindungen zwischen Verdienst und Beiträgen auf der einen und der Höhe der Rentenleistungen auf der anderen Seite herstellen.

In **Bulgarien** ist das Rentenalter von Frauen in der ersten Säule der sozialen Sicherung nach wie vor niedriger als das von Männern. Die Entgeltungleichheit spiegelt sich infolgedessen direkt in ihren Altersrenten wider.

In **Griechenland** ist es entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen bzw. internen Regelungen zufolge möglich, eine Person bei Erreichen des Rentenalters, das bei Frauen häufig nach wie vor niedriger ist als bei Männern, zu entlassen. Dadurch werden den Frauen Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs, eines höheren Verdienstes und einer höheren Rente vorenthalten. Der Oberste Gerichtshof entschied, dass diese Bestimmungen dem Grundsatz der Gleichbehandlung widersprechen,⁶¹ die entsprechenden Vorschriften sind jedoch nach wie vor rechtskräftig und werden weiterhin angewendet.

7.9. Maßnahmen in Bezug auf Beschäftigungszeit/Dauer der Betriebszugehörigkeit/Evaluierung

In manchen Ländern existieren Kollektivvereinbarungen oder andere Vorschriften, die Zulagen aufgrund der Dauer der Betriebszugehörigkeit vorsehen (z. B. **Griechenland** und **Vereinigtes Königreich**). Auch bei der Höhe der Abfindung im Fall einer Entlassung spielt die Dauer der Betriebszugehörigkeit häufig eine Rolle. Dies ist zum Beispiel in **Griechenland** der Fall. Aufgrund häufiger Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und atypischer Arbeitsverhältnisse werden Frauen durch dieses System eindeutig benachteiligt. Nach dem **lettischen** Arbeitsrecht müssen Erziehungsurlaubszeiten bei der Berechnung der Beschäftigungszeit zwar berücksichtigt werden, in der Realität wird dies aber anscheinend nicht getan.

Aus **Kroatien** wurde von einer Rechtsvorschrift berichtet, nach der bei Beamten, die innerhalb eines Zeitraums von einem Jahr mehr als sechs Monate ihrer Arbeit fernbleiben, keine Arbeitsbewertung durchgeführt wird, unabhängig von den Gründen der Abwesenheit.⁶² Es liegt auf der Hand, dass sich diese scheinbar neutrale Regelung auf die beruflichen Aufstiegschancen von Frauen und damit auch auf

⁶¹ Urteile 85/1995 und 449/1999 des Obersten Gerichtshofs (Art. 5 Abs. 1 Gesetz 435/1976).

⁶² Art. 82 Beamtengesetz.

ihren Verdienst nachteilig auswirkt. Darüber hinaus widerspricht sie auch der Rechtsprechung des EuGH.⁶³

7.10. Familienrechtliche Bestimmungen

Der **lettische** Bericht war der einzige, der auch auf familienrechtliche Bestimmungen einging. Dem Bericht zufolge führt die Auslegung und Anwendung der nationalen Vorschriften zur Vormundschaft über Kinder nach einer Scheidung und zur Höhe der Unterhaltszahlungen dazu, dass die Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und insbesondere die Entgeltgleichheit erheblich beeinträchtigt werden.

So sind nach dem lettischen Zivilrecht zwar beide Elternteile für die alltägliche Betreuung des gemeinsamen Kindes zuständig, ein Durchsetzungsmechanismus, um einen unkooperativen Elternteil (normalerweise den Vater) dazu zu zwingen, seinen Pflichten nachzukommen, gibt es jedoch nicht. Aufgrund der bestehenden Klischees über soziale Rollen – die bei den nationalen Gerichten nach wie vor sehr verbreitet sind – ist es darüber hinaus unmöglich, eine Anhebung der Unterhaltszahlungen zu erreichen, um einen Ausgleich für diese ungleiche Verteilung der mit der Kindererziehung verbundenen Belastung zu schaffen.

Generell kann man sich vorstellen, dass nationale Vorschriften, in denen die Vormundschaft über Kinder nach einer Scheidung geregelt wird, nach wie vor häufig die Mütter begünstigen, was sich gleichzeitig auf die Verdienstkapazität der Mütter eindeutig negativ auswirkt. Auch hier könnte eine obligatorische, gleichberechtigte Einbeziehung der Väter in die Vormundschaft nach einer Scheidung letzten Endes positive Auswirkungen auf den Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern haben.

8. BEWÄHRTE VERFAHREN

Das Instrumentarium zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands ist in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich. Viele Länderexpertinnen und -experten kamen jedoch zu dem Ergebnis, dass ihre jeweilige Regierung nicht genug tut.

Auffallend ist, dass in vielen Länderberichten mehr verpflichtende Maßnahmen gefordert werden, da rein freiwillige Maßnahmen anscheinend nicht ausreichen.

In diesem Zusammenhang wurde immer wieder die Forderung nach gesetzlichen Regelungen gestellt, mit denen die Arbeitgeber dazu verpflichtet werden, detaillierte Informationen über die gezahlten Löhne und Gehälter sowie über andere Bezüge zu veröffentlichen, die die Beschäftigten des jeweiligen Betriebs erhalten. Obligatorische Berichterstattungssysteme, wie sie in **Finnland, Frankreich, Italien, Norwegen, Österreich und Schweden** bereits existieren, können in dieser Hinsicht als Beispiele für bewährte Verfahren dienen.

Als bewährte Verfahren wurden auch die Entgeltgleichheitspläne genannt, die große Arbeitgeber in nordischen Ländern wie **Finnland, Island und Schweden**, aber auch in **Spanien** erstellen müssen.

Da der unbereinigte Verdienstabstand unter anderem auf die niedrigen Löhne zurückzuführen ist, die in stark weiblich dominierten Sektoren des öffentlichen Dienstes gezahlt werden, ist die Initiative der **finnischen** Regierung, einen bestimmten Betrag einem sogenannten „Gleichstellungstopf“ zuzuweisen, mit dem die Gehälter von kommunalen Beschäftigten in hoch qualifizierten „weiblichen“ Niedriglohntätigkeiten aufgestockt werden, als ein sehr gutes Verfahren zu bewerten, dass anderen Ländern als Beispiel dienen könnte. **Norwegen** ist dem finnischen Beispiel anscheinend gefolgt und hat im Mai 2010 eine deutliche Anhebung der Gehälter in den weiblich dominierten Berufen des öffentlichen Dienstes beschlossen.

Was die Sozialpartner betrifft, so stellen die im **französischen** *Loi Génisson* vorgeschriebenen Verhandlungen über die Gleichstellung (einschließlich der Gleichbezahlung) von Frauen und Männern am Arbeitsplatz eine außergewöhnliche Maßnahme dar und können sicher als hervorragendes Verfahren bezeichnet werden. Immerhin wurde in zahlreichen Berichten erwähnt, dass die Sozialpartner in dem jeweiligen Land sich für Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern nicht interessieren.

⁶³ Rechtssache C-136/95 *Thibault* Slg. [1998] I-2011.

Obligatorische Verhandlungen über dieses Thema scheinen daher der einzige Weg zu sein, um es bei den Sozialpartnern auf die Tagesordnung zu setzen.

Auch die systematische und obligatorische Überprüfung sämtlicher Kollektivvereinbarungen durch eine unabhängige Regierungsstelle (z. B. eine nationale Gleichstellungsstelle) wäre ein gutes Mittel, um die Sozialpartner dazu zu zwingen, den Grundsatz der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen einzuhalten. In dieser Hinsicht können **Österreich** und **Portugal** als Beispiele für bewährte Verfahren gelten.

Eine Reihe von Länderexpertinnen und -experten forderten außerdem Maßnahmen, um Männer dazu zu verpflichten, sich aktiver an den Hausarbeiten und der Kindererziehung zu beteiligen. Dies wäre, den Berichten aus **Italien** und dem **Vereinigten Königreich** zufolge, die einzige Möglichkeit, das Geschlechterstereotyp im Hinblick auf die Vereinbarung von Familie und Beruf zu bekämpfen, und hätte letztlich auch positive Auswirkungen auf den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand. Hier wäre das **polnische** Projekt zur „Vereinbarung der beruflichen und der familiären Rollen von Frauen und Männern“ als ein bewährtes Verfahren zu nennen.

Was die Durchsetzung von Entgeltgleichheitsvorschriften betrifft, so wurde in mehreren Berichten die Bedeutung von Sammelklagen unterstrichen – eine Möglichkeit, die in vielen Ländern nach wie vor nicht existiert.

Schließlich sei an dieser Stelle **Österreich** als eines der wenigen Länder erwähnt, die – in beschränktem Maße – Erfahrung mit öffentlicher Auftragsvergabe als Instrument zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Verdienstabstandes haben. Viele Expertinnen und Experten drückten ihr Bedauern darüber aus, dass ihre Regierungen diese hervorragende Möglichkeit, Bieter zur Einhaltung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit zu zwingen und damit indirekt den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand zu verringern, nicht nutzen.

9. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Ein unbereinigter geschlechtsspezifischer Verdienstabstand von 17,6 % (EU-Durchschnitt im Jahr 2007) stellt die Europäische Kommission vor eine große Herausforderung. Dies umso mehr als die Fortschritte in der Beseitigung des Verdienstabstandes sehr langsam sind und dieser in einer erheblichen Zahl von Ländern sogar deutlich zunimmt. Hinter dem Durchschnittswert von 17,6 % verbirgt sich natürlich eine Reihe von Differenzierungen, bei denen es nicht nur um Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern geht. So ist der geschlechtsspezifische Verdienstabstand auf transnationaler Ebene in der Privatwirtschaft, in der Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen, in konkreten Sektoren (z. B. im Finanz-, im Versicherungs- und im Gesundheitswesen) sowie bei Personen mit niedrigerem Bildungsniveau oder mit Postgraduiertenausbildung in der Regel höher.

Teile des unbereinigten Verdienstabstands können sicherlich mit Phänomenen wie dem überproportionalen Frauenanteil bei der Teilzeitarbeit und den befristeten Arbeitsverhältnissen, der horizontalen und vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes und der Tatsache erklärt werden, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit häufig unterbrechen. Der Teil des geschlechtsspezifischen Verdienstabstandes, für den es keine Erklärung gibt (d. h. der bereinigte Verdienstabstand), ist jedoch nach wie vor erheblich.⁶⁴

Dieser unbefriedigende Stand der Dinge hat die Europäische Kommission angespornt, auf dem Gebiet der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen weiterhin sehr aktiv zu sein sowie die Aktualisierung und Weiterentwicklung ihrer Informationen über den Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern voranzutreiben. In diesem Zusammenhang bat die Kommission ihr *Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern*,⁶⁵ den Mitgliedern des Netzwerks einen detaillierten Fragebogen zukommen zu lassen. Die Berichte decken

⁶⁴ A. Dupuy, D. Fouarge und B. Buligescu haben die Ansicht vertreten, dass der bereinigte geschlechtsspezifische Verdienstabstand abhängig von dem jeweils untersuchten Land ähnlich, kleiner oder sogar größer ist als der unbereinigte Verdienstabstand. Siehe die Studie *Development of econometric methods to evaluate the gender pay gap using structure of earnings survey data*, durchgeführt vom Forschungszentrum für Ausbildung und Arbeitsmarkt der Universität Maastricht, Eurostat, 2009, abrufbar unter http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/KS-RA-09-011/EN/KS-RA-09-011-EN.PDF (auf Englisch), letzter Zugriff am 23. Juni 2010.

⁶⁵ Für weitere Informationen zu dem Netzwerk siehe die Webseite der Europäischen Kommission unter <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=748&langId=de>, letzter Zugriff am 3. Mai 2010.

insgesamt 33 Länder ab (27 EU-Mitgliedsländer, drei EWR-Länder sowie die EJR Mazedonien, Kroatien und die Türkei).⁶⁶ Ziel der Kommission war es, bessere Daten über die nationalen Strategien, Initiativen und Rechtsinstrumente zur praktischen Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede zu erhalten und die potenziellen Zusammenhänge zwischen Entgeltgleichheit und anderen arbeitsrechtlichen Bestimmungen der Länder zu untersuchen.

Aus den Antworten auf den Fragebogen ging klar hervor, dass der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen in vielen Ländern auf der Agenda der Regierung und der Sozialpartner nicht sehr weit oben steht. Daneben wiesen die nationalen Rechtsexpertinnen und -experten jedoch auf einige interessante Instrumente (Rechtsvorschriften und andere, nicht zwingende und nicht durchsetzbare Rechtsinstrumente) hin, die auf die Sozialpartner bzw. Arbeitgeber ausgerichtet sind und durchaus gute Möglichkeiten bieten, den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand zu bekämpfen.

Was die Sozialpartner betrifft, so wurde in vielen Länderberichten darauf hingewiesen, dass Kollektivvereinbarungen nach wie vor Bestimmungen enthalten, die sich auf die Entlohnung von Frauen *mittelbar* diskriminierend auswirken. Solche mittelbar diskriminierenden Bestimmungen umfassen Arbeitsbewertungs- und Entgeltsysteme, die auf den ersten Blick neutral sind, Arbeitnehmerinnen jedoch strukturell benachteiligen. In Hinblick darauf haben die nationalen Expertinnen und -experten Instrumente begrüßt, die eine systematische und obligatorische (manchmal von den Sozialpartnern selbst durchgeführte) Überprüfung sämtlicher Tarifverträge vorsehen, um Bestimmungen, die gegen den Grundsatz der Entgeltgleichheit verstoßen, aufzuspüren.

In den Berichten wurden auch verschiedene Maßnahmen vorgestellt, die speziell auf die Arbeitgeber ausgerichtet sind. Meist handelt es sich dabei um Maßnahmen, die eine Verpflichtung der Arbeitgeber zur Vorlage geschlechtsspezifischer Entgeltstatistiken vorsehen, um Maßnahmen im Bereich der Entgelttransparenz sowie um Maßnahmen in Hinblick auf die obligatorische Einführung von Gleichstellungsplänen bzw. -strategien seitens der Arbeitgeber. Obwohl den Länderberichten zufolge öffentliche Ausschreibungen für die Regierungen eine ideale Möglichkeit wäre, die Ausschreibungsteilnehmer zur Einhaltung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit zu zwingen, machen tatsächlich anscheinend nur sehr wenige Länder von dieser Möglichkeit Gebrauch. In diesem Bereich besteht auf nationaler Ebene zweifellos Raum für ein proaktiveres Vorgehen.

Darüber hinaus stellten die 33 Länderexpertinnen und -experten eine Vielzahl weiterer Maßnahmen zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Verdienstabstandes vor. Zu den interessantesten Maßnahmen gehören solche, die bei der Einführung geschlechtsneutraler Arbeitsbewertungs- und Entgeltsysteme helfen können. Eine Reihe skandinavischer Länder berichtete außerdem über neuartige Initiativen, bei denen versucht wird, der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes durch Lohnerhöhungen abzuhelpfen, die aus einem zweckgebundenen Fonds bezahlt werden und auf Sektoren mit geringem Verdienstniveau und hohem Frauenanteil (z. B. Gesundheitswesen) abzielen.

Die Durchsetzung von Entgeltgleichheitsvorschriften ist den Berichten zufolge problematisch. Rechtsprechung in Fragen der Entgeltgleichheit ist tatsächlich noch immer sehr rar. Ein Grund dafür sind die beschränkten Vergleichsmöglichkeiten. Viele Länder akzeptieren keine hypothetischen Vergleichspersonen und in den meisten Ländern sind arbeitgeber- oder branchenübergreifende Vergleiche nach wie vor undenkbar. Andere Gründe sind mangelnde persönliche Mittel der Betroffenen, Probleme im Zusammenhang mit den Klagefristen, beschränkte Möglichkeiten in Bezug auf Schadenersatz und Sanktionen und in manchen Ländern schließlich auch ein mangelndes Vertrauen in die Justiz.

Wie zu erwarten deckten die 33 Länderberichte auch eine Reihe interessanter Zusammenhänge zwischen dem geschlechtsspezifischen Verdienstabstand einerseits und anderen Teilen des Rechts andererseits auf. Einige dieser Zusammenhänge sind ziemlich überraschend und eröffnen eine neuartige Sichtweise des Problems des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands. Der Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern wurde beispielsweise nur von einem Land erwähnt, ist aber zweifellos für viele andere Länder ebenfalls von Bedeutung. Die Entsendung von Arbeitnehmern bzw. die Auslagerung von Tätigkeiten könnte einer der Hauptfaktoren sein, der – insbesondere im öffentlichen Bereich – auf die Löhne und Gehälter von Frauen drückt.

⁶⁶ Die 33 Länderberichte sind auf der Webseite des Netzwerks abrufbar: <http://ec.europa.eu/social/jsp?catId=641&langId=de>, letzter Zugriff am 21. Juni 2010.

Forschungsarbeiten zur Aufdeckung solcher überraschender Zusammenhänge sollten unterstützt werden. Da Formen unmittelbarer Entgeltdiskriminierung in den meisten der 33 beteiligten Länder inzwischen ziemlich selten sind, sollten sich die seitens der EU und der Mitgliedstaaten zu ergreifenden rechtlichen Maßnahmen auf die verschiedenen Formen mittelbarer Diskriminierung, auch die unvermuteten und unerwarteten, konzentrieren.

Anhang I Literaturverzeichnis

- S. ALLEGREZZA et al. 'Egalité hommes-femmes, mythe ou réalité?' in: *Cahiers économiques* No. 105, November 2007.
- A. ANDERSEN, R. NIELSEN & K. PRECHT *Ligestillingslovene med kommentarer, 5. udgave, Bind II - Ligebehandlingsloven, ligelønsloven, barselloven, barselsudligningsloven og loven ligebehandling i forbindelse med pension, forsikring og lignende finansielle ydelser* Copenhagen, 2010.
- D. F. ANGEL-URDINOLA *Can the Introduction of a Minimum Wage in FYR Macedonia Decrease the Gender Wage Gap?*, Policy Research Working Paper 4795, The World Bank, Europe and Central Asia Region Human Development Sector Unit, 2008.
- R. ANKER 'Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview', *International Labour Review* 136(3) (1997) pp. 1–25.
- W. ARULAMPALAM, A. BOOTH & M. BRYAN 'Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution', *Industrial and Labor Relations Review* 60 No. 2 (January 2007) pp. 163–186.
- H. AUNE *Deltidsarbeid. Vern mot diskriminering på strukturelt og individuelt grunnlag* (Part-time work. Protection against discrimination on a structural and individual level) PhD at the University of Oslo, February 2009. Under publication in Norwegian by Cappelen Damm Publishing House, Oslo during 2010.
- H. G. BAMBERGER & H. ROTH *Beck'scher Online-Kommentar zum AGG* Munich, C.H. Beck 2010.
- C. BAYART ET AL. *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination* Bruxelles, La Charte 2008.
- K.-J. BIEBACK *Die mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts* Baden-Baden, Nomos 1997.
- A. BILIĆ 'Discrimination in European Labour Law', 44 *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu* No. 3-4 (2007).
- B. R. BJØRST *Ligeløn for job af samme værdi* Copenhagen, 2005.
- D. BLACKABY, A. BOOTH & J. FRANK 'Outside Offers And The Gender Pay Gap: Empirical Evidence From the UK Academic Labour Market', *The Economic Journal* 115 No. 501 (January 2005) pp. 81–107.
- BMFSFJ *Engeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland* Berlin, 2009, <http://www.bmfsfj.de>
- BMFSFJ *Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland* Berlin 2009, <http://www.bmfsfj.de>
- BMFSFJ *Geschlechtsspezifische Lohn Differenzen nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase* Berlin, 2009, <http://www.bmfsfj.de>
- S. BORBÉLY ET AL. *Górcső alatt a női ágazatok* (Female sectors under loupe) Budapest, Marmol Bt. Co. 2009. Only in Hungarian: <http://www.berbarometer.hu/main/kutatasaink-kiadvanyok/>
- S. BORBÉLY & M. VANICSEK *A nők és férfiak bére közötti különbségek. Helyzetkép és javaslatok – a BérBarométer 10000-es mintája alapján.* (Differences between the wages of men and women. The state of affairs and proposals on the basis of 10,000 sample of the Wage Barometer) Budapest, 2008. Only in Hungarian: <http://www.berbarometer.hu/main/equal3-beliv-1.pdf>
- P. BOUČKOVÁ ET AL. *Antidiskriminační zákon – komentář* Prague, C.H. Beck 2010 (in print).
- H. BRÆKHUS 'Likelønn – markedslønn. I hvilken utstrekning kan markedslønn begrunne lønnsdifferensiering etter likestillingslovens § 5?' in: H. Aune et al. *Arbeid og rett. Festschrift til Henning Jakhellns 70-årsdag* Oslo, Cappelen Damm Publishing House 2009.
- H. BRÆKHUS 'Likelønn og likestilling i familien', published by Festschrift til Jussformidlingens 35-årsjubileum (2008) p. 47 - (FEST-2008-uib-47).
- H. BRÆKHUS *forfatter av kapittel 7 'Likelønn' i boken 'Diskriminerings- og likestillingsrett'*, Hellum og Ketscher (red.) Oslo, Universitetsforlaget 2008.
- E. BRAINERD 'Women in Transition: Changes in Gender Wage Differential in Eastern Europe and the Former Soviet Union', *Industrial and Labor Relations Review* 54 (2000–2001).
- BRITISH OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS *Statistical Bulletin*, <http://www.statistics.gov.uk/pdfdir/lmsuk0310.pdf>
- L. CARLSON *Searching for Equality, Sex Discrimination, Parental Leave and the Swedish Model with Comparisons to EU, UK and US Law* Uppsala, Iustus Förlag 2007.
- N. ÇAĞATAY & G. BERİK 'Transition to Export-led Growth in Turkey: Is There a Feminization of Employment?', *Review of Radical Political Economics* 22(1) (1990) pp. 115–34.
- ČMKOS *Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi* Prague, ČMKOS 2007.
- CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL *1968–2008: évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française, Avis et Rapport*, 2009.
- E. CREMERS & M. VEGTER 'Geslacht' in: J.H. Gerards (ed.), *Gelijke Behandeling, Oordelen en Commentaren 2007* pp. 59–80 Nijmegen, Wolf Legal Publishers 2008.
- E. CREMERS & M. VEGTER 'Geslacht' in: J.H. Gerards & P.J.J. Zoontjens (eds), *Gelijke Behandeling, Oordelen en Commentaren 2008* pp. 61–81 Nijmegen, Wolf Legal Publishers 2009.

- E. CUDEVILLE & L.Y. GÜRBÜZER 'Gender Wage Discrimination in the Turkish labour market', Paper presented at the JMA, Fribourg, June 2007 and the ECINEQ Conference, Berlin, July 2007; <http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/18/87/45/PDF/Bla07067.pdf>
- J. CVIKOVÁ (ED.) *Equal pay for equal work? Aspects of the gender pay gap*, http://www.aspekt.sk/download/summary_web_new.pdf
- CZAJKA *Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w Polsce w 2009* (The salaries of men and women in Poland in 2009), Sedlak & Sedlak, <http://www.wynagrodzenia.pl>
- W. DÄUBLER *Teilzeit- und Befristungsgesetz* Baden-Baden, Nomos 2007 (new edition forthcoming).
- W. DÄUBLER & M. BERTZBACH (EDS.) *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* Baden-Baden, Nomos 2nd ed. 2008.
- R. DAVIES & G. PIERRE 'The family gap in pay in Europe: a cross-country study', *Labour Economics* 12 Issue 4 (August 2005) pp. 469-486.
- T. DAVULIS *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva* Teisinės informacijos centras 2004, pp. 238-255.
- T. DAVULIS ET AL. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje* Teisinės informacijos centras 2008, pp. 144-148.
- M. DAYIOĞLU & Z. KASNAKOĞLU 'Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları' (Women's Labour Force Participation and Earnings Differentials between Genders in Turkey), *METU Studies* 24(3) (1997) pp. 329-361.
- M. DAYIOĞLU & İ. TUNALI *Falling Behind While Catching Up: Changes in the Female-Male Differential in Urban Turkey, 1988 to 1994* EALE/SOLE 2005, unpublished paper.
- M. DAYIOĞLU & M. KIRDAR 'Determinants of and Trends in Labour Force Participation of Women in Turkey' unpublished background paper prepared for the SPO-WB report 'Female Labour Force Participation in Turkey: Trends, Determinants and Policy Framework' (February 2009).
- M. DEDING & M. LARSEN 'Lønforskelle mellem mænd og kvinder 1997-2006' in: *Rapport 08:28 SFI - Det nationale forskningscenter for velfærd* Copenhagen, 2008.
- DEUTSCHER BUNDESTAG, 'Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern' in: Deutscher Bundestag, *Bundestagsdrucksache 14/8952* Berlin, 2002.
- DIRECTION GÉNÉRALE DU TRAVAIL *La négociation collective en 2008*, Ministère du travail, juin 2009, http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Bilan_NC_2008.pdf
- V. DONLEVY & R. SILVERA *Kasu ja tasakaal: soolise võrdõigussikkuse edendamise retseptiraamat Eesti ettevõtete juhtidele* (Gender Equality in your Company: the recipes for success), http://www.sm.ee/fileadmin/meedia/Dokumentid/Sotsiaalvaldkond/sooline_v6/Retseptiraamat_INGLISE_keeles.pdf
- K. DUPATE *Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās* (National court practice in discrimination cases in the field of employment), Tiesībsargs, 2007.
- K. DUPATE 'Vai Darba likums atbilst Eiropas Savienības tiesībām' (Whether the Labour Law corresponds with EU law), *Jurista Vārds* Nos 36, 37 (21 and 26 September 2004).
- K. DUPATE 'Vidējās izpeļņas aprēķināšana un vienlīdzīga darba samaksa' (Calculation of average pay and equal pay), *Jurista Vārds* No. 40 (6 October 2009).
- V. ECKER & G. THOMAS *Rapport sur la législation et la jurisprudence luxembourgeoises en matière d'égalité de salaire entre les femmes et les hommes* Ministère de la Promotion Féminine, October 2002.
- W. VAN EECKHOUTTE & V. NEUPREZ *Compendium droit du travail 2009-2010*, Kluwer 2009.
- A. EGERÖ (ED.) *Nio perspektiv på jämställdhet, En antologi om kvinnors och mäns löner*, Medlingsinstitutet, Stockholm 2009, www.medlingsinstitutet.se
- E. EPERJESI-LINDNER (in cooperation with A. Kovács and J. Brosch Wlaszovitsné) *Inequalities of chances appearing in the earnings from salaries of men and women as reflected in statistical data (Nők és férfiak kereseti esélyegyenlősége a statisztikai adatok tükrében)*. Within the framework of the ROADMAP Programme for the working group entitled 'Equal salary for equal work'. Available in Hungarian and English. English version: <http://www.szmm.gov.hu/download.php?ctag=download&docID=21359>
- K. FELDHOFF *Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit – Zur mittelbaren Diskriminierung von Frauen in Entgelttarifverträgen* Baden-Baden, Nomos 1998.
- Forschungsberichte Bundeskanzleramt Frauen: *Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede - Indikatoren 2007*, <http://frauen.bka.gv.at/site/5461/default.aspx>
- Forschungsberichte Bundeskanzleramt Frauen: *Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich*, <http://frauen.bka.gv.at/site/5461/default.aspx>
- Forschungsberichte Bundeskanzleramt Frauen: *Qualität von Teilzeitbeschäftigung und die Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsmarkt*, <http://frauen.bka.gv.at/site/5461/default.aspx>
- Forschungsberichte Bundeskanzleramt Frauen: *Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und Arbeitsorganisation*, <http://frauen.bka.gv.at/site/5461/default.aspx>
- Forschungsberichte Bundeskanzleramt Frauen: *Die Stellung der Frau im Österreichischen Erwerbsleben*, <http://frauen.bka.gv.at/site/5461/default.aspx>
- Forschungsberichte Bundeskanzleramt Frauen: *Beschäftigungs- Und Einkommenschancen von Frauen und Männern*, <http://frauen.bka.gv.at/site/5461/default.aspx>
- Forschungsberichte Bundeskanzleramt Frauen: *Zunehmende Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern*, <http://frauen.bka.gv.at/site/5461/default.aspx>

- Forschungsberichte Bundeskanzleramt Frauen: *Warum verdienen Frauen weniger als Männer? Leitfaden „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit*, <http://frauen.bka.gv.at/site/5461/default.aspx>
- S. FRANSSON *Lönediskriminering* Uppsala, Iustus Förlag 2000.
- S. FRANSSON & P. NORBERG *Att lagstifta om diskriminering* Stockholm, SNS Förlag 2007.
- S. FREDMAN 'Reforming equal pay laws', *Industrial Law Journal* Vol. 37 No. 3 (September 2008) pp.193-218.
- M. FREY *A nők és férfiak kereseti különbségét befolyásoló strukturális jellemzők* (Structural factors influencing the pay differences of women and men) Budapest, 2007.
- C. FUCHSLOCH *Das Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung* Baden-Baden, Nomos 1995.
- B. GANNON ET AL. 'Inter-Industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap: Evidence from European Countries', *The Economic and Social Review* 38 No. 1 (Spring 2007) pp. 135–155.
- GENDER EQUALITY COMMISSIONER, Annual report of the Gender Equality Commissioner of 2005/2006. Available on (in Estonian): <http://www.svv.ee/failid/2006.pdf>, accessed 22 March 2010.
- M. GIANNAKOUREOU & E. SOUMELI *Equal pay between men and women in collective bargaining* KETHI 2002, <http://www.kethi.gr>
- GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF MACEDONIA, CONFEDERATION OF FREE TRADE UNIONS OF MACEDONIA 'General Collective Agreement for the Public Sector', *Official Gazette*, No. 10 (2008).
- M. GRAJEK 'Gender Pay Gap in Poland', *Economics and Planning* 2003, No. 36, p. 28.
- B. GRESY *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, 8 juillet 2009, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/094000313/>
- I. GRGUREV 'Equal Pay for Equal Work or Work of Equal Value', *56 Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, No.4 (2006).
- M. GROBYS 'Die Beweislast im Anti-Diskriminierungsprozess', *NZA* 2006, 898-904.
- D. GUMBREVIČIUTĖ 'Lyčių lygybes principo taikymo problemos' in: *Darbo teisė vieningoje Europoje* pp. 128-142 Vilnius, Forcasas 2003.
- B. HAIDINGER, U. PAPOUSCHEK & A. SCHÖNAUER (Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt) 'Koppelung von Wirtschaftsförderung und öffentlicher Auftragsvergabe an betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen', *WISO – Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften ISW* Vol. 32, No. 2 (2009) pp. 37-52.
- P. V. HANSEN 'Lønforskelle, lønpolitik og beskæftigelse i 1970'erne' in: *Arbejdsløshedsundersøgelserne* 4, SFI publikation nr. 111, Copenhagen, 1982.
- B. HAVELKOVÁ *Rovnost v odměňování žen a mužů* Prague, Auditorium 2007.
- J. HEYN & G. MEINEL 'Rückenwind für Diskriminierungsklagen, Die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg vom 26.11.2008', *NZA* 2009, 20-23.
- İ. ILKKARACAN & R. SELIM 'The Role of Unemployment in Wage Determination: Further Evidence on the Wage Curve from Turkey', *Applied Economics* 35(14) (2003) pp. 1589–1599.
- İ. ILKKARACAN & R. SELIM 'The Gender pay gap in the Turkish Labour Market', *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations* Vol. 21, No. 2 (2007) pp. 563-593.
- INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES ET AL. *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique*, Bruxelles, 2009.
- M. JAFFE, B. MCKENNA & L. VENNEN *Equal Pay, Privatisation and Procurement* Liverpool, The Institute of Employment Rights 2008, <http://www.unison.org.uk/acrobat/IER8917.pdf>
- M. JUCHOWICZ *Wartościowanie pracy oraz ocena pracowników w polskich przedsiębiorstwach. Wyniki badań* (Valuation of work and the assessment of work of employees in Polish enterprises. The result of research) Warszawa, Institute of Labour and Social Policy (IPIPS) 2005.
- Š. JURAIDA 'Gender Segregation and Wage Gap: An East-West Comparison', *Journal of the European Economic Association* 3 No. 2-3 (April/May 2005) pp 598-607.
- O. KARA 'Occupational gender wage discrimination in Turkey', *Journal of Economic Studies*, vol. 33, No. 2 (2006) pp. 130-143.
- M. KARAMESSINI 'The Gender Pay Gap in Greece – Origins and Policy Responses' in: EU expert group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE) *The gender pay gap - Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries*, p. 53 July 2006, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=748&langId=en&furtherPubs=yes>
- M. KARAMESSINI & E. IOAKIMOGLU 'Wage determination and the gender pay gap: a feminist political economy analysis and decomposition' *Feminist Economist* Vol. 13 No. 1 (January 2007), pp. 31-66.
- G. KIRTON & A. GREENE 'Gender, Equality and Industrial Relations in the 'New Europe': An Introduction', *European Journal of Industrial Relations* 11 No. 2 (2005) pp. 141-149.
- S. KLUMPP '§ 23 BetrVG als Diskriminierungssanktion?', *NZA* 2006, 904-906.
- E. KOCHER 'Gleichstellungspolitik und Individualansprüche', *KJ* 2007, 22-35.
- S. KONSTATZKY 'Equal Pay, Durchsetzungsprobleme von Diskriminierungsfällen', *Recht der Arbeit* (2010), p.164.
- G. KRELL ET AL. *Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs)Arbeit. Ein Projekt im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr* Stuttgart, VER.DI Bundesvorstand 2001.
- A. KUNYSZ *Dyskryminacja płacowa a wartościowanie stanowisk* (Gender wage discrimination and work positions valuation), Sedlak & Sedlak, <http://www.wynagrodzenia.pl>

- M.-TH. LANQUETIN 'Chronique juridique des inégalités de salaires entre les femmes et les hommes' in: *Travail, genre et sociétés*, 2006/1, p. 69.
- M.-TH. LANQUETIN 'L'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, réalisée en 5 ans?' in: *Droit Social*, 2006
- L. ŁATUSZYŃSKI & Ł.P. WOŹNY 'Zróżnicowanie płac kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy w 2004' (The diversification of wages of women and men on the Polish labour market in 2004), in: W. Pacheco & M. Garbicz (eds.) *Wzrost gospodarczy a bezrobocie i nierówności w podziale dochodu* (The economic growth and inequalities in the division of income) p. 250, Warszawa, 2008.
- S. LAULOM 'Gender Pay Gap in France' *European Gender Equality Law Review* No. 1 2009.
- S. LEINERT NOVOSEL 'Policy of Women's Employment, Political Thought', *Croatian Political Science Review* No. 3 (2003).
- C. LUCIFORA & D. MEURS 'The Public Sector Pay Gap in France, Great Britain and Italy', *Review of Income and Wealth* 52 Issue 1 (February 2006) pp. 43-59.
- I. MAČERNYTĖ-PANOMARIOVIENĖ 'The right to receive fair remuneration for work in the Republic of Lithuania', *Jurisprudencija* No 1(103), (2008) pp. 30-36.
- K. MAYR 'Diskriminierungen im betrieblichen Alltag', *Recht der Arbeit* (2009), p. 153.
- A. MCCOLGAN *Discrimination Law: Text, Cases and Materials* pp. 408-470 Oxford, Hart Publishing 2005.
- MEDLINGSINSTITUTET *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2008*, Report September 2009, Stockholm, 2009, www.medlingsinstitutet.se
- MEDLINGSINSTITUTET *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2009*, Medlingsinstitutets årsrapport, Stockholm, 2009 www.medlingsinstitutet.se
- MINISTÈRE DE LA PROMOTION FÉMININE *L'égalité de salaire, défi du développement démocratique et économique*, 2002.
- L. MULLER 'Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006: des disparités persistantes' in : *Premières synthèses*, Dares, octobre 2008, n°44.5.
- P. NORBERG *Marknadsbegreppet i konkurrensrätten och i jämställdhetsrätten – om hur olika marknadsbegrepp påverkar rättstillämpningen i lönediskrimineringsmål* Uppsala, Lustus Förlag 2007.
- D. VAN NOTEN *Funciewaardering gewikt en gewogen*, Kluwer 2007.
- N. NTERMANAKIS ET AL. *Towards a closing of the gender pay gap. Country report. Greece*, KETHI 2002, http://www.suchthilfe.net/peripherie/docs/genderpaygap/greek_finalreport.pdf
- OECD *Economic Surveys Turkey*, Vol. 2008/14 (July 2008).
- R. OOSTENDORP 'Globalization and the Gender pay gap' Policy Research Working Paper 3250 (2004) for the World Bank, Washington, D.C *The World Bank Economic Review*, Vol. 23, No. 1 (2009) pp. 141-161.
- S. OZLER 'Export Orientation and Female Share of Employment: Evidence from Turkey', *World Development* 28(7) (2000) pp. 1239-48.
- G. PASCALL & J. LEWIS 'Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe', *Journal of Social Policy* 33 No. 3 (2004) pp. 373-394.
- H. PFARR & K. BERTELSMANN *Diskriminierung im Erwerbsleben* Baden-Baden, Nomos 1989.
- M. RANDOJA *Soolised palgaerinevus* (Gender pay gap), http://www.stat.ee/otsing?query=palgaerinevus&search_type=or&exclude=§ion=&last_changed=&order=relevance&op=search
- REPUBLIC OF MACEDONIA STATE STATISTICAL OFFICE 'EMPLOYEES AND NET PAY – Status October 2008' in: *STATISTICAL REVIEW: Population and social statistics*.
- REPUBLIC OF MACEDONIA STATE STATISTICAL OFFICE *Women and men in Macedonia*, 2008.
- E. VIETTEL (European Training Foundation (ETF)), *Gender study - barriers to labour market participation of women in the Former Yugoslav Republic of Macedonia*, November 2008, [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/761856C25580BBA2C125753E0055FD3A/\\$File/NOTE7NALCZ.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/761856C25580BBA2C125753E0055FD3A/$File/NOTE7NALCZ.pdf)
- A. RIGLER & M. VANICSEK *Sex-based inequalities in the labour market (Nemi egyenlőtlenség a munkaerőpiacon)* Written as part of the EQUAL project H005 – Pay Barometer, Budapest 2008, <http://www.berbarometer.hu/main/kutatasaink-kiadvanyok/equal3-beliv-1.pdf>
- C. ROLFS *Beck'scher Online-Kommentar zum Arbeitsrecht* Munich, C.H. Beck 14th ed. 2009.
- M. DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO *Garantir a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens na União Europeia* Lisbon, CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) 2003 (translated into English under the title 'Guaranteeing Equal Pay between Women and Men in the European Union').
- M. DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO 'Igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras em matéria remuneratória: a aplicação da Directiva 75/117/CE em Portugal' in: *Estudos de Direito do Trabalho I* pp.179-193 Coimbra, 2003.
- M. DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO *Direito do Trabalho II*, 2ª edição Coimbra, 2008.
- J. RUBERY, D. GRIMSHAW & H. FIGUEIREDO 'How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy', *Industrial Relations Journal* 36 Issue 3 (May 2005) pp. 184-213.
- H. RUDI 'Ministeerium tegi palka makstes naisametnikule liiga' (The Ministry violated the rights of a female employee in remuneration), *Postimees* 24 August 2009, <http://www.postimees.ee/?id=155601&print=1>
- VER.DI-BUNDESVERWALTUNG, TARIFFPOLITISCHE GRUNDSATZABTEILUNG (ed.) *Schritt für Schritt zur Entgeltgleichheit* Berlin, VER.DI 2003.
- SDFEFH *Les chiffres clefs de l'égalité femmes-hommes en 2009*, mars 2010, http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Egalite_-_chiffres-cles_2009.pdf

- Z. SEKULA *Systemy wynagradzania w Polsce w świetle badań* (The wages system in Poland in research) Wrocław, XVII Zeszyty Naukowe WSZiF we Wrocławiu 2004, <http://www.wynagrodzenia.pl>
- Z. SEKULA 'Płace bez dyskryminacji' (Wages without discrimination), *Personel i Zarządzanie* 2004, no. 9.
- M.-A. SIMOVART 'Riigihanke sekundaarse eesmärkide rakendamise võimalustest Eestis. Soolise võrdõiguslikkuse näide' (The possibility to apply the secondary purposes of public procurement in Estonia. The example of gender equality), *Juridica* 2009 No. 3, pp. 148-158.
- A. STEFANIAK ET AL. *Alles, was Recht ist! Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung: Erfahrungsberichte aus Deutschland, Großbritannien und Österreich* München, Hampp 2002.
- M. STOFFELS 'Grundprobleme der Schadensersatzverpflichtung nach § 15 Abs. 1 AGG', *RdA* 2009, 204.
- A. TANSEL 'Public-Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey', *Economic Development and Cultural Change* 53(2) (2005) pp. 453-477.
- A. TANSEL 'Self-employment, Wage-employment, and Returns to Schooling by Gender in Turkey' in: D. S. Isfahani (ed.) *Labour and Human Capital in the Middle East* pp. 637-667 Reading UK, Ithaca Press 2001.
- A. TANSEL 'Formal versus Informal Sector Choice of Wage Earners and Their Wages in Turkey' in: T. Bulutay (ed.) *Informal Sector I* pp. 127-150 Ankara, State Statistical Organization, publication no. 2399.
- K. TONDORF *Fair P(lay) - Entgeltgleichheit für Frauen und Männer, Leitfaden zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit* Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Berlin, 2009, <http://www.bmfsfj.de>
- K. TONDORF *Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – Tarifverträge auf dem Prüfstand, ver.di Bundesverwaltung* Berlin, VER.DI 2002.
- İ. TUNALI 'Background Study on Labour Market and Employment in Turkey', report prepared for European Training Foundation (June 2003).
- T.R. PRIME MINISTRY, STATE PLANNING ORGANIZATION (SPO) AND WORLD BANK HUMAN DEVELOPMENT SECTOR UNIT EUROPE AND CENTRAL ASIA REGION *Female Labour Force Participation in Turkey: Trends, Determinants and Policy Framework*, Report No. 48508-TR, 23 November 2009, <http://www.worldbank.org.tr>
- S. UDSEN 'Køn og Løn – og det kønsopdelte arbejdsmarked, i Emerek', in: Ruth & Helle Holt (red.) *Lige muligheder – frie valg? Om det kønsopdelte arbejdsmarked gennem et årti*, SFI 08:24, Copenhagen, 2008.
- P.Y. VERKINDT 'L'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes' in: *Droit Social*, 2008, p. 1051.11.
- E. VIGERUST 'Kollektiv avtalefrihet og retten til likelønn. Likestillingsloven og Norges internasjonale forpliktelser' *Institutt for offentlig retts skriftserie* No. 4 (2003) pp.1-50.
- M. WEISS 'Equality and Integration - The German Case' in: *Diversity, Equality and Integration*, Roger Blanpain (ed.), S. 187-200, Bruges, 2008.
- H. WIEDEMANN 'Tarifvertrag und Diskriminierungsschutz – Rechtsfolgen einer gegen Benachteiligungsverbote verstoßenden Kollektivvereinbarung', *NZA* 2007, 950-954.
- H. J. WILLEMSSEN & U. SCHWEIBERT 'Schutz der Beschäftigten im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz', *NJW*, 2006, 2583-2592.
- R. WINTER *Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit* Baden-Baden, Nomos 1998.
- R. WINTER 'Kommentierung zu § 1 TarifVG, marginal notes 356ff.' in: W. Däubler (ed.) *Tarifvertragsgetz* Baden-Baden, Nomos 2nd ed. 2006.
- WORLD BANK *Turkey Labour Market Study* (2006).
- K. ZWICKL 'Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in Österreich', *WuG – Wirtschaft und Gesellschaft* (2009), p. 355.

Anhang II Mitglieder des Europäischen Netzwerkes von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern

Koordinatorin:

Susanne Burri, Universität Utrecht, Niederlande

Mitkoordinatorin:

Hanneke van Eijken, Universität Utrecht, Niederlande

Exekutivausschuss:

Linda Senden, Universität Tilburg, Niederlande

Christopher McCrudden, Oxford University, Vereinigtes Königreich

Hélène Masse-Dessen, Anwältin beim *Conseil d'Etat* und *Cour de cassation*, Frankreich

Susanne Burri, Universität Utrecht, Niederlande

Länderexpertinnen und -experten:

Jean Jacqmain (Belgien), Freie Universität Brüssel, Juristische Fakultät

Genoveva Tisheva (Bulgarien), Bulgarian Gender Research Foundation

Ruth Nielsen (Dänemark), Copenhagen Business School, Fachbereich Rechtswissenschaften

Beate Rudolf (Deutschland), Freie Universität Berlin, Fachbereich Rechtswissenschaften

Mirjana Najcevska (EJR Mazedonien), Professorin für Menschenrechte, American College Skopje und Hll. Kyrill und Method Universität, Institut für soziologische, politische und juristische Forschung

Anneli Albi (Estland), Universität Kent, Juristische Fakultät

Kevät Nousiainen (Finnland) Universität Helsinki, Juristische Fakultät / Universität Turku

Sylvaine Laulom (Frankreich), Universität Jean Monnet, Saint-Étienne, Juristische Fakultät

Sophia Koukoulis-Spiiotopoulos (Griechenland), Rechtsanwältin

Frances Meenan (Irland), Barrister, Four Courts, Law Library, Dublin

Herdís Thorgeirsdóttir (Island), Universität Bifrost, Juristische Fakultät

Simonetta Renga (Italien), Universität Ferrara, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Goran Selanec (Kroatien), Doktorand der Rechtswissenschaften (S.J.D.), University of Michigan Law School

Kristine Dupate (Lettland), Rechtsanwältin / Universität Lettlands, Juristische Fakultät

Nicole Mathé (Liechtenstein), Universität Wien

Tomas Davulis (Litauen), Universität Vilnius, Juristische Fakultät

Anik Raskin (Luxemburg), Nationaler Frauenrat Luxemburg

Peter G. Xuereb (Malta), Universität Malta, Juristische Fakultät

Rikki Holtmaat (Niederlande), Unabhängige Rechtsberaterin

Helga Aune (Norwegen), Universität Oslo, Juristische Fakultät

Anna Sporrer (Österreich), Expertin für Gleichstellungsrecht

Eleonora Zielinska (Polen), Universität Warschau, Fakultät für Rechtswissenschaften und Verwaltung

Maria do Rosário Palma Ramalho (Portugal), Universität Lissabon, Juristische Fakultät

Roxana Teşiu (Rumänien), unabhängige Rechtsberaterin

Ann Numhauser-Henning (Schweden), Universität Lund, Juristische Fakultät

Zuzana Magurová (Slowakei), Slowakische Akademie der Wissenschaften, Institut für Staat und Recht

Tanja Koderman Sever (Slowenien), unabhängige Rechtsberaterin

Berta Valdés (Spanien), Universität Castilla-La Mancha, Juristische Fakultät

Kristina Koldinská (Tschechische Republik), Karlsuniversität, Juristische Fakultät

Nurhan Süral (Türkei), Technische Universität des Mittleren Ostens, Fachbereich Wirtschafts- und Verwaltungswissenschaften

Csilla Kollonay Lehoczky (Ungarn), Loránd-Eötvös-Universität, Fachbereich Arbeits- und Sozialrecht

Aileen McColgan (Vereinigtes Königreich), King's College London

Evangelia Lia Eftstratiou-Georgiades (Zypern), Rechtsanwältin

Ad-hoc-Expertinnen:

Dagmar Schiek, Universität Leeds, Vereinigtes Königreich

Christa Tobler, Universität Leiden, Niederlande, und Universität Basel, Schweiz

Europäische Kommission

Der geschlechtsspezifische Verdienstabstand in Europa aus rechtlicher Sicht

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

2010 – 40 S. – 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-79-16252-7

doi:10.2767/85196

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit war für die Europäische Union schon seit jeher von zentraler Bedeutung. Er wurde im ursprünglichen Vertrag festgeschrieben und in mehreren Richtlinien in die Praxis umgesetzt. Auch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs hat seine Bedeutung immer wieder unterstrichen.

All diesen Anstrengungen auf rechtlicher Ebene zum Trotz hat sich der durchschnittliche geschlechtsspezifische Verdienstabstand in den 27 Mitgliedstaaten der EU kaum verringert (17,6 % im Jahr 2008).

Angesichts dieser besorgniserregenden Situation hat die Europäische Kommission ihr Netzwerk von Rechtsexpertinnen und Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern gebeten, Daten über nationale Strategien, Initiativen und Rechtsinstrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede zu erheben und die möglichen Zusammenhänge zwischen Entgeltgleichheit und anderen nationalen Rechtsbestimmungen zu untersuchen.

33 Rechtsexpertinnen und -experten aus den EU-Mitgliedstaaten, den EWR-Ländern und den Bewerberländern beteiligten sich an einer Fragebogenaktion, die Grundlage des vorliegenden Berichts ist. Er untersucht eine Vielzahl nationaler Strategien, Initiativen und Rechtsinstrumente, die darauf abzielen, den Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen zu bekämpfen, und er deckt eine Reihe unerwarteter Zusammenhänge zwischen dem geschlechtsspezifischen Verdienstabstand und anderen Teilen des Rechts auf.

Die Druckausgabe dieser Veröffentlichung ist in Englisch, Französisch und Deutsch erhältlich.

Wo erhalte ich EU-Veröffentlichungen?

Kostenlose Veröffentlichungen:

- über den EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- bei den Vertretungen und Delegationen der Europäischen Union. Die entsprechenden Kontaktdaten finden sich unter <http://ec.europa.eu/> oder können per Fax unter der Nummer +352 2929-42758 angefragt werden.

Kostenpflichtige Veröffentlichungen:

- über den EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Kostenpflichtige Abonnements (wie z. B. das Amtsblatt der Europäischen Union oder die Sammlungen der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union) :

- über eine Vertriebsstelle des Amts für Veröffentlichungen der Europäischen Union (http://publications.europa.eu/eu_bookshop/index_de.htm).



www.2010againstopoverty.eu

Falls Sie an den **Veröffentlichungen** der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit interessiert sind, können Sie sie unter folgender Adresse herunterladen oder kostenfrei abonnieren:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Unter der folgenden Adresse können Sie sich auch gerne für den kostenlosen E-Newsletter der Europäischen Kommission *Social Europe* anmelden:

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social>



www.facebook.com/social europe



■ Amt für Veröffentlichungen

ISBN 978-92-79-16252-7



9 789279 162527