EGÖD-Entschließung zur DURCHSETZUNG DER LOHNGLEICHSTELLUNG, erörtert auf der Tarifverhandlungskonferenz am 13. und 14. Mai 2002

Der EGÖD fordert alle seine Mitglieder auf, die Verringerung der geschlechterspezifischen Lohnlücke in den nächsten fünf Jahren als gemeinsames vorrangiges Ziel festzulegen. Bei Gesprächen auf nationaler, sektoraler und lokaler Ebene über die Ausarbeitung der wirkungsvollsten Lohnverhandlungsstrategie zur Schließung der Lohnlücke wurde festgehalten, dass die Mitglieder folgende Punkte beachten müssen:

- Umsetzung von Mainstreaming-Politiken;
- sicherstellen, dass wirkungsvolle Verhandlungsstrategien die Beschäftigungsbedingungen frauentypischer Beschäftigungen in ausreichender Weise berücksichtigen;
- auf die proportionale Vertretung von Frauen in Tarifverhandlungsausschüssen und Verhandlungsgruppen achten;
- geschlechterspezifische Lohnlücken erkennen und überwachen anhand zuverlässiger Statistiken über Lohnunterschiede nach Geschlecht und Sektor, Beschäftigung und Arbeitszeit;
- Überprüfung der Bewertung beruflicher Tätigkeiten, um diskriminierende Bewertungen zu korrigieren;
- beschäftigungs- und sektorbezogene Segregation bekämpfen;
- Einsetzen für Erhöhung der Mindestlöhne und für bessere Bezahlung in den Niedriglohngruppen;
- Förderung familienfreundlicher Arbeitszeitpolitiken und Einsatz für bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten;
- sicherstellen, dass TeilzeitarbeiterInnen die gleichen Rechte habe wie Vollzeitkräfte und gegenüber diesen nicht benachteiligt werden;
- indirekte Diskriminierung durch geldwerte Leistungen oder Überstundenausgleich prüfen;
- Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten für Frauen verbessern;
- Verhandlungsgruppen, die an Tarifverhandlungen teilnehmen, auf das Thema Lohngleichstellung vorbereiten;
- Lobbyarbeit für die bessere finanzielle Ausstattung der öffentlichen Dienste.

Die Mitglieder bemühen sich um eine Verringerung der Lohnlücke um 2% bis 5% innerhalb des Aktionsplanzeitrahmens.

Eine erste Bewertung dieser Entschließung erfolgt auf der nächsten Tarifverhandlungskonferenz im Jahre 2003. Als Vorbereitung dieser Auswertung auf der Konferenz ist jedes EGÖD-Mitglied aufgefordert, Zwischenberichte über die gesetzten Ziele und die Methoden vorzulegen, die zur Umsetzung der Zielvorgaben eingesetzt wurden.

Hintergrundinformationen zum Entschließungsentwurf zur Durchsetzung der Lohngleichstellung

Der Arbeitsmarkt ist im hohen Maße geschlechterspezifisch. Das lässt sich aus der nach wie vor bestehenden Lohnlücke zwischen Männern und Frauen ableiten, die eines der größten Hindernisse für die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt bleibt. Frauen werden regelmäßig schlechter bezahlt, sie haben oft nur begrenzte Beschäftigungs- und Karriereaussichten, und ihre Arbeit wird unterbewertet. Trotz durchgreifender Änderungen der europäischen Rechtsvorschriften und der Gesetze in den Mitgliedstaaten und trotz der EU-Richtlinie gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit nimmt die Lohndiskriminierung vor dem Hintergrund von Dezentralisierung und der Deregulierung weiter zu.

Einige der unlängst verabschiedeten Entschließungen und Aktionspläne von EGÖD und EGB rücken die Bemühungen um die Verwirklichung der Lohgleichstellung erneut in den Mittelpunkt der Gewerkschaftspolitik:

- Die Leitlinien des EGB betonen den nachstehenden Aspekt der Tarifverhandlungen besonders für die nächste Zukunft: „Bekämpfung der Niedriglöhne und Verwirklichung des Ziels des gleichen Lohns von Männern und Frauen für gleichwertige Arbeit“. (*EGB-Empfehlung zur Koordinierung der Tarifverhandlungen, Dezember 2000*)

MEHRJAHRESPROGRAMM: WICHTIGE ZIELE + UMSETZUNGS- UND EVALUIERUNGSZEITPLAN

- Die EGB-Entschließung über die Koordinierung der Tarifverhandlungen (2001) stellt fest: „Der EGB fordert alle Mitgliedsorganisationen auf, unter Berücksichtigung der nationalen und/oder sektoralen Verhältnisse und mit der besonderen Zielsetzung einer Verbesserung der Bedingungen für Teilzeitarbeit und der Beschäftigungsbedingungen in den Niedriglohnsektoren im Jahre 2002 ein mehrjähriges Arbeitsprogramm zu verabschieden, das die wichtigsten Ziele für Tarifverhandlungsinitiativen festlegt. Diese Verhandlungen haben das Ziel, die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zu schließen, wobei gleichzeitig ein Umsetzungs- und Evaluierungszeitplan vorgelegt werden soll.“

FESTLEGUNG EINER VORGABE IN % UND MÖGLICHKEITEN DER REALISIERUNG

- Das Erreichen der Lohngleichstellung ist eines der drei strategischen Ziele des EGB-Gleichstellungsplans 1999. Er wurde im Oktober 2001 überarbeitet, wobei die folgende Empfehlung ausgesprochen wurde: „Der EGB sollte sich zum Ziel setzen, die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen innerhalb einer bestimmten Anzahl von Jahren um 2 – 5% zu verringern (jedoch nicht durch Lohnkürzungen bei den Männern). Jedes Land und jeder Sektor soll erklären, wie dieses Ziel erreicht werden kann.“

SETZEN NATIONALER ZIELE + FINDEN NATIONALER/ÖRTLICHER LÖSUNGEN

- Auf Grundlage der EGÖD-Grundsatzerklärung zur Gleichstellung von Männern und Frauen (verabschiedet auf der Generalversammlung im April 2000) hat der Exekutivausschuss den EGÖD-Gleichstellungsplan 2001-2004 angenommen.

Eine der Prioritäten dieses Plans lautet:

- Mainstreaming der Tarifverhandlungen zur Durchsetzung der Lohngleichstellung. Dies beinhaltet in erster Linie Beiträge zu und Beteiligung an den EGB- und IÖD-Kampagnen „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit."

  Ein wichtiges Ziel des EGÖD-Aktionsplans besteht darin sicherzustellen, dass alle Mitgliedsgewerkschaften Lohngleichstellungspolitiken in ihrer eigenen Organisation praktizieren. Der EGÖD-Gleichstellungsausschuss hat die Empfehlung des Exekutivausschusses befürwortet, dass sich **die Mitglieder nationale Ziele für die Verringerung der Lohndiskrepanz setzen und auf nationaler oder lokaler Ebene Mittel und Wege finden, diese Ziele zu erreichen.**

Empfehlungen, wie Lohngleichstellung zu erreichen ist, und Beispiele guter Praktiken sowie unterschiedliche Werkzeuge werden im IÖD-Bericht „Lohngleichstellung im öffentlichen Dienst" 2002 und im IÖD-Begleitmaterial „Lohngleichstellung sofort! Lohngleichstellungs-Begleitmaterial" beschrieben.