

Gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit verhandeln

EGB-Checkliste

„Unabhängig davon, wer sie ist und welche Arbeit sie verrichtet, hat jede Frau Anspruch auf den gleichen Lohn.“

Esther Lynch, Generalsekretärin des EGB



Hintergrund: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Obwohl es seit über 63 Jahren europäische Rechtsvorschriften zur Lohngleichheit für Frauen und Männer gibt, ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle, das den Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Einkommen von Frauen und Männern in der Erwerbsbevölkerung misst, in der EU nach wie vor unannehmbar groß: Frauen verdienen durchschnittlich 13 % weniger pro Stunde als Männer. Beim derzeitigen „Fortschritt“ wird die Lohngleichheit in der gesamten Europäischen Union erst im nächsten Jahrhundert erreicht werden (2104) und einige Mitgliedstaaten werden niemals Lohngleichheit erreichen¹.

Land	2010	2018	Wann wird beim aktuellem Änderungstempo das jährliche Lohngefälle beseitigt?
	Lohngefälle (%)	Lohngefälle (%)	Lohngefälle beseitigt?
 EU	15,8	14,8	2104
 Belgien	10,1	6	2028
 Bulgarien	13	13,5	Wird noch immer größer
 Tschechien	21,6	20,1	2121
 Dänemark	17,1	14,5	2061
 Deutschland	22,3	20,9	2121
 Estland	27,7	22,7	2058
 Irland	13,9	14,4	Wird noch immer größer
 Griechenland	15	12,5 (2014)	2034
 Spanien	16,2	14	2046
 Frankreich	15,6	15,5	In mehr als 1000 Jahren
 Kroatien	5,7	10,5	Wird noch immer größer
 Italien	5,3	5 (2017)	2074
 Zypern	16,8	13,7	2051
 Lettland	15,5	14,1	Wird noch immer größer
 Litauen	11,9	14	Wird noch immer größer
 Luxemburg	8,7	4,6	2027
 Ungarn	17,6	11,2	2031
 Malta	7,2	11,7	Wird noch immer größer
 Niederlande	17,8	14,8	2051
 Österreich	24	19,6	2052
 Polen	4,5	8,8	Wird noch immer größer
 Portugal	12,8	16,2	Wird noch immer größer
 Rumänien	8,8	3	2022
 Slowenien	0,9	8,7	Wird noch immer größer
 Slowakei	19,6	19,4	2097
 Finnland	20,3	16,3	2046
 Schweden	15,4	12,2	2050

¹ Berechnungen auf der Grundlage des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ab 2018.

Allzu oft wird fälschlicherweise davon ausgegangen, dass in jedem Unternehmen ein gleicher Lohn gezahlt wird, weil es Gesetze zur Lohngleichheit gibt. Die Realität sieht ganz anders aus. Bewusste oder unbewusste Voreingenommenheit führt oft zu einer Unterbewertung von Arbeit, die überwiegend von Frauen geleistet wird.

Obwohl die Mitgliedstaaten die Begriffe „gleiche Arbeit“, „gleichwertige Arbeit“ oder „entsprechende Arbeit“ in ihre **Gesetzgebung** aufgenommen haben und ungeachtet der Leitlinien des EU-Gerichtshofs, die in der Präambel der Gleichbehandlungsrichtlinie² und der Empfehlung zur Entgelttransparenz von 2014 enthalten sind, sind diese Begriffe in den nationalen Rechtsvorschriften bis heute nicht immer und nicht klar definiert. Leider sind sie dort, wo sie definiert sind, nicht einheitlich für einen bestimmten Mitgliedstaat und einen bestimmten Sektor festgelegt. Das beeinträchtigt die Möglichkeit der Klägerinnen, in Fällen von Lohndiskriminierung eine gültige **Vergleichsperson** zu finden. Darüber hinaus entstehen dadurch sehr heterogene Situationen in den EU-Mitgliedstaaten. Dies sind einige der Gründe, warum den Gewerkschaften eine so wichtige Rolle dabei zukommt, ein gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit zu gewährleisten.

Auf einen Blick: Gewerkschaftsstrategien im Kampf für ein gleiches Entgelt

Gewerkschaften in ganz Europa verfolgen unterschiedliche Ansätze zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, wobei die Wahl der Strategie von den spezifischen Umständen und Sektoren abhängt:

1. Vereinbarung von Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles im Rahmen von Tarifverträgen;
2. Gezielte/pauschale Lohnerhöhungen als Ausgleich für die Konzentration von Frauen in schlecht bezahlten Branchen;
3. Geschlechtsneutrale Berufsklassifizierungssysteme zur Korrektur der Unterbewertung überwiegend weiblicher Berufe;
4. Maßnahmen zur Förderung der Entgelttransparenz gegen Lohndiskriminierung (auch im Rahmen des ermessensabhängigen Entgelts);
5. Geschlechtsneutrale Bewertungskriterien für den beruflichen Fortschritt;
6. Bekämpfung von Geschlechterstereotypen;
7. Ermutigung von Männern, weiblich dominierte Berufe, und von Frauen, männlich dominierte Berufe zu ergreifen.

Im März 2021 hat die Europäische Kommission einen lang erwarteten Vorschlag für eine Richtlinie vorgelegt, mit der die Entgelttransparenz geregelt werden soll, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen und endlich den gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit durchzusetzen. **Die langjährigen Bemühungen um gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit gewinnen an Dynamik!**

Maßnahmen für Entgelttransparenz im Zusammenhang mit Tarifverhandlungen werden vom EGB als besonders wichtig für die Beseitigung des diskriminierenden Lohngefälles angesehen, das durch die Unterbewertung der überwiegend von Frauen geleisteten Arbeit verursacht wird.

Der EGB fordert mehr Unterstützung für Gewerkschaften, damit sie die versteckte Voreingenommenheit in Frage stellen und Lohngerechtigkeit für Frauen in allen Unternehmen, Berufen und Sektoren erreichen können.

Die **EGB-Checkliste „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“** zielt darauf ab, die Verhandlungsführer*innen der Gewerkschaften dabei zu unterstützen, Situationen ungleicher Bezahlung für gleichwertige Arbeit im Rahmen der Tarifverhandlungen und Gleichstellungsstrategien der Gewerkschaften zu erkennen.

² Eine Richtlinie aus dem Jahr 2006 (Richtlinie 2006/54/EG) zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen schreibt bereits vor, **dass die Arbeitgeber für gleiche Arbeit oder gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn** für Frauen und Männern sicherstellen müssen.

Grundkonzepte

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit bedeutet, dass Frauen und Männer denselben Betrag erhalten müssen, wenn sie gleiche oder ähnliche Tätigkeiten ausüben. Sie sollten auch gleichen Lohn verdienen, wenn sie völlig andere Arbeiten verrichten, die nach „objektiven“ Kriterien gleichwertig sind. Diese objektiven Kriterien umfassen tendenziell berufsbezogene Merkmale wie Kompetenzen, Anstrengung, Verantwortungsniveaus, Arbeitsbedingungen und Qualifikationen. Die Gewährleistung des „gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit“ trägt dazu bei, etwas gegen die historische Unterbewertung der von Frauen dominierten Arbeiten zu tun: Männer sind in höher bezahlten Sektoren nach wie vor überrepräsentiert und Frauen in den niedriger bezahlten Sektoren, obwohl viele von Frauen und Männern dominierte Sektoren ähnliche arbeitsbezogene Merkmale und einen vergleichbaren Wert aufweisen³.

Lohn

Der Begriff „Lohn“ umfasst nicht nur das Entgelt, sondern auch zusätzliche Leistungen wie Boni, Überstundenvergütung, Beteiligung an Fahrtkosten, Vergütung für die Teilnahme an einer Weiterbildung, Abfindungen bei Kündigung, gesetzliches Krankengeld, gesetzlich vorgeschriebene Vergütung und betriebliche Altersversorgung.

Vergleichsperson

Bei der Untersuchung von gleichwertiger Arbeit bedeutet die Wahl einer Vergleichsperson, einen oder mehrere Männer auszuwählen, die eine Arbeit in einer vergleichbaren Situation und mit einem ähnlichen Wert ausüben, die besser bezahlt wird.

In Fällen, in denen eine Person nicht als Mann oder Frau identifiziert ist, sollte die Vergleichsperson immer die höchstbezahlte sein.

Geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung

Arbeitsbewertungs- und -klassifizierungssysteme sind Instrumente, um den Wert von Arbeitsplätzen zu bestimmen, indem hervorgehoben wird, was sie mit sich bringen. Sie müssen **frei von geschlechtsspezifischer Voreingenommenheit sein und auf objektiven Kriterien basieren** wie:

- **Kompetenzen** einschließlich Bildung, Ausbildung, Erfahrung, Wissen, Sozialkompetenz, Problemlösung, organisatorische Fähigkeiten;
- **Anstrengung** einschließlich körperlicher, geistiger und psychosozialer Anstrengung;
- **Verantwortung** einschließlich Rechenschaftspflicht, Verantwortung für Personen, Waren und Ausrüstung, Informationen oder finanzielle Ressourcen;
- **Arbeitsbedingungen** einschließlich der Art der zugehörigen Aufgaben, des organisatorischen Umfelds, der körperlichen, psychischen oder emotionalen Fähigkeiten im Zusammenhang mit dem Umfeld, der Anstrengungen, der Verantwortung und der Arbeitsbedingungen.

Am Beispiel von Kinderpfleger*innen hier einige Punkte, die bei der Entwicklung eines geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungstools zu berücksichtigen sind: Deren Arbeit erfordert körperliche Anstrengung wie schweres Heben, Lärmbelastung, ergonomische Gefahren oder psychosoziale Risiken. Eine umfassende Kriterienliste kann *alle* Aspekte der überwiegend von Frauen geleisteten Arbeiten hervorheben, die allzu oft übersehen werden.

³ OECD (2021), Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap, Gender Equality at Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>.

EPIC (2020): Equal Pay International Coalition (EPIC) Briefing: Equal pay for work of equal value: <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/equal-pay/>.

Voreingenommenheit verstehen

1) Beispiel: Vergleich der Arbeit eines männlichen Lagerarbeiters mit einer Sachbearbeiterin.

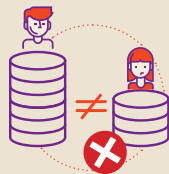


Die Arbeit der Angestellten wurde vom Unternehmen anhand **eines einzigen Kriteriums bewertet**:

„Abgeschlossene Berufsausbildung oder entsprechende, durch praktische Erfahrung erworbene Kenntnisse“



Die Arbeit des Lagerarbeiters wird anhand von fünf **Kriterien** bewertet, nämlich Qualifikation (in der Schule erworbenes Wissen oder Berufsausbildung), Gewissenhaftigkeit, Genauigkeit, Anforderungen und Verantwortung.



Das Ergebnis: Der Lagerarbeiter erhält 150 Euro mehr als die Sachbearbeiterin.

WAS IST DAS PROBLEM?

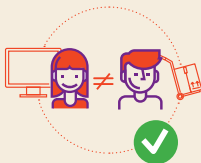


UNTERSCHIEDLICHE BEWERTUNGSKRITERIEN

Die Bewertungskriterien beider Positionen sind nicht konsistent. Alle Stellen sollten nach denselben Kriterien bewertet werden.

UNTERBEWERTETE TÄTIGKEITEN WERDEN ÜBERWIEGEND VON FRAUEN AUSGEFÜHRT

Ist das Kriterium „Qualifikation“ allein geeignet, um den Tätigkeitsbereich und die Verantwortlichkeiten einer Sachbearbeiterin zu beschreiben? Die europäische Rechtsprechung ist eindeutig: Ein einziges Kriterium kann das Wesen eines Arbeitsplatzes nicht erfassen. Das ist nur mit Kriterien möglich, die alle Aspekte der Tätigkeit umfassen. Das Problem ist letztendlich: **Was nicht ausdrücklich angegeben ist, wird nicht bewertet und in der Regel nicht vergütet.**



MANGELNDE TRANSPARENZ

Es ist nicht möglich, die beiden Stellen zu vergleichen, da den verwendeten Kriterien kein Wert beigemessen wird. Für die Sachbearbeiterin ist eine berufliche Ausbildung oder eine gleichwertige Qualifikation erforderlich. Für die Stelle des Lagerarbeiters ist nur eine Einweisung oder Schulung am Arbeitsplatz erforderlich. Offensichtlich bräuchte der Lagerarbeiter eine niedrigere Qualifikation. **Welchen Wert hat also die Schulung des Lagerarbeiters im Vergleich zur Ausbildung der Sachbearbeiterin, wenn der Lagerarbeiter 150 € mehr verdient?** Vage zu bleiben kann zu Lohndiskriminierung führen, wie dieser Fall zeigt.

2) Beispiel: Vergleich von Arbeitskräften in der Fertigung in Deutschland (gleiches Alter, seit einem Jahr mit unbefristetem Vertrag vollzeitbeschäftigt in einem mittelständischen Unternehmen).



Mann – Automobilbranche

- ✓ Problemlösungsfähigkeiten
- ✓ Mechanische Fähigkeiten
- ✓ Bildung: Berufsausbildung
- ✓ Körperliche Anstrengung
- ✓ Verantwortung für Waren und Ausrüstung
- ✓ Gesundheits- und Sicherheitsrisiken ausgesetzt

Monatsgehalt (brutto): 4.381 €

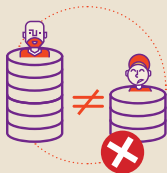


Frau – Haushaltsgerätebranche (weiße Ware)

- ✓ Problemlösungsfähigkeiten
- ✓ Mechanische Fähigkeiten
- ✓ Bildung: Berufsausbildung
- ✓ Körperliche Anstrengung
- ✓ Verantwortung für Waren und Ausrüstung
- ✓ Gesundheits- und Sicherheitsrisiken ausgesetzt

Monatsgehalt (brutto): 3.516 €

WAS IST DAS PROBLEM?



Die Beispiele zeigen, wie tiefsitzende Voreingenommenheit über den Wert der überwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeiten zu einem Lohngefälle von 865 € (-19,7 %) pro Monat führt.



Eine Klausel für gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit verhandeln

Die Verpflichtung zur Entgelttransparenz und insbesondere zum gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit in die Gleichstellungspolitik von Unternehmen einzubeziehen, kann ein nützlicher Weg zur Aufnahme von Gesprächen und ein erster Schritt sein, um die Annahme in Frage zu stellen, dass die Löhne gleich seien.

Musterklausel zum gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit

Die Parteien haben vereinbart, Schritte zu unternehmen, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen und im gesamten Unternehmen/Sektor gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu gewährleisten. Daher überprüfen die Parteien bei Tarifverhandlungen die Löhne von Männern und Frauen und prüfen die Gründe für etwaige Lohnunterschiede (Lohnaudits durch das Unternehmen oder Lohnumfragen durch die Gewerkschaft). Durch Verhandlungen werden die Parteien gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit sicherstellen. In den Verhandlungen wird das Unternehmen:

- einen Überblick über die Entlohnung (und alle Lohnbestandteile) für die verschiedenen Besoldungsgruppen und -kategorien nach Männern und Frauen geben;
- darlegen, welche objektiven Kriterien für die Einstufung der verschiedenen Lohngruppen herangezogen wurden;
- gemeinsam mit der/den Gewerkschaft(en) prüfen, ob die von Frauen geleistete Arbeit unterbewertet wird;
- das Lohngefälle beseitigen und Maßnahmen aushandeln, wie das geschlechtsspezifische Lohngefälle abgeschafft werden kann.



Wie kann man gleichwertige Arbeit ermitteln? Eine Checkliste!

Die folgende **EGB-Checkliste „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“** hilft zu beleuchten, was bei Verhandlungen über gleichwertige Arbeit im Unternehmen zu berücksichtigen ist:

CHECKLISTE



- Die Gleichstellungspolitik des Unternehmens umfasst die Verpflichtung, gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu gewährleisten.
- Das Entlohnungssystem ist transparent und in Komponenten unterteilt, die eine Bewertung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sowie des Wertes der Arbeit von Männern und der Arbeit von Frauen erleichtern.
 - Bonus
 - Überstunden
 - Zusätzliche Vergütungselemente
 - Altersbezüge
 - Schulung/Ausbildung
 - Geld- oder Sachleistungen
- Es steht den Arbeitnehmern frei, sowohl ihre Entlohnung als auch den Inhalt ihrer Arbeit mit Kollegen und ihren Gewerkschaften zu besprechen.
 - Sind Verschwiegenheitsklauseln bezüglich der Entlohnung in Ihrem Land gesetzlich verboten?
 - Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz eine Richtlinie, die Arbeitnehmer daran hindert, über ihr Gehalt zu sprechen?
- Einstufung und Bezahlung werden objektive Kriterien verwendet, die frei von geschlechtsspezifischen Verzerrungen sind. Die ausgewählten Kriterien entsprechen der tatsächlich ausgeführten Arbeit und umfassen mindestens:
 - Kompetenzen** (einschließlich Aus- und Weiterbildung, Erfahrung, Wissen, Sozialkompetenz, Problemlösung, organisatorische Fähigkeiten)
 - Anstrengung** (einschließlich körperlicher, geistiger und psychosozialer Anstrengung)
 - Verantwortung** (einschließlich Rechenschaftspflicht, Verantwortung für Personen, Waren und Ausrüstung, Informationen oder finanzielle Mittel)
 - Arbeitsbedingungen** (einschließlich Art der zugehörigen Tätigkeiten, organisatorisches Umfeld, physisches, psychologisches oder emotionales Umfeld)
- Das Unternehmen führt regelmäßige Gehaltsaudits durch und berichtet über das Lohngefälle zwischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen.
 - Sind die Gehaltsaudits für Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften einsehbar?
 - Sorgt das Unternehmen in Absprache mit den Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften für Abhilfemaßnahmen?
- Das Unternehmen verfügt über ein flexibles Beurteilungssystem.

Gute Praktiken



Schweden: Ein herausragendes Beispiel für die Forderung nach Lohngerechtigkeit

In Schweden muss der Arbeitgeber einen Aktionsplan für Lohngerechtigkeit aufstellen, um sicherzustellen, dass die Vergütung auf der Grundlage objektiver Kriterien festgelegt wird, die allen Arbeitsplätzen gemeinsam sind. Die schwedische Gesetzgebung regelt sowohl das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern, die dieselbe Arbeit leisten, als auch das Lohngefälle zwischen überwiegend weiblichen oder männlichen Arbeitsplätzen, die gleichwertig sind. Die Gesetze benennen die Faktoren, die bei der Bewertung berücksichtigt werden müssen, einschließlich Qualifikationen, Verantwortungsbereiche, Anstrengungen und Arbeitsbedingungen.

Lohntransparenz in Schweden

Arbeitgeber müssen jedes Jahr eine **Gehaltserhebung** durchführen und ihre Vergütungspolitik und -praktiken **analysieren**, selbst wenn im Vorjahr keine Unterschiede festgestellt wurden. Im Anschluss an die Erhebung muss der Arbeitgeber einen **Lohngerechtigkeitsaktionsplan** entwickeln, der die Ergebnisse der Gehaltserhebung, eine Analyse des Vergütungssystems und den geplanten Ansatz zur Erkennung und Korrektur von Lohnungleichheiten im System umfasst. Der Plan muss Folgendes enthalten:

- Geplante Maßnahmen zur Beseitigung der Lohnunterschiede;
- Schätzung der damit verbundenen Kosten;
- Zeitrahmen, der drei Jahre nicht überschreiten darf.

Die Verantwortung für die Beseitigung diskriminierender Lohngefälle obliegt den Arbeitgebern und Gewerkschaften im Rahmen der Verhandlungen von Tarifverträgen oder Lohn erhöhungen sowie bei anderen Gelegenheiten.



Belgien: Geschlechtsneutrale Jobkriterien verhandeln

In Belgien haben Gewerkschaftsverbände und die Regierung gemeinsam geschlechtsneutrale Kriterien für die Einstufung von Arbeitsplätzen sowie Leitlinien für die Anwendung dieser Kriterien bei der Aushandlung von Lohnskalen formuliert. Objektive Kriterien (z. B. Kenntnisse und Qualifikationen, Verantwortlichkeiten, Art der Aufgaben und Art des Arbeitsumfelds) werden herangezogen, um den „gleichen Wert“ zu bestimmen. Solche Kriterien tragen dazu bei, bestehende geschlechtsspezifische Verzerrungen zu beseitigen und ein geschlechtsneutrales Bewertungssystem einzuführen, das den Wert der geleisteten Arbeit widerspiegelt. Geschlechtsneutrale Berufsklassifikationssysteme wurden in mehreren Ländern eingeführt, z. B. im Gesundheitswesen und in Kommunalverwaltungen im Vereinigten Königreich, bei kommunalen Sozialdiensten und Kinderbetreuungseinrichtungen in Deutschland und im öffentlichen Dienst in Ontario, Kanada⁴.

⁴ Weitere Informationen siehe Pillinger, Schmidt und Wintertour: Collective Bargaining for Gender Equality, 2016. https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/publications/WCMS_528947/lang--en/index.htm

Weitere Ressourcen

Internationale Beispiele

Kanada:

Mit dem Inkrafttreten des *Pay Equity Act* am 31. August 2021 arbeitet das Treasury Board of Canada Secretariat (TBS) mit Verhandlungsvertretern und Arbeitnehmervertretern zusammen, um einen Plan für gleichen Lohn zu entwickeln, der die Lücken zwischen der Vergütung von Tätigkeiten, die hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden, und jenen, die überwiegend von Männern ausgeübt werden, die gleichwertige Arbeit beinhalten.

<https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/topics/pay/equitable-compensation.html>

Neuseeland:

Krankenpflegepersonal und Fachkräfte für psychische Gesundheit argumentierten, dass die Arbeit von Arbeitnehmerinnen in von Frauen dominierten Berufen unterbewertet wurde, weil diese Arbeit traditionell „Frauenarbeit“ sei. Es wurde eine Einigung erzielt. Weitere Informationen zu den Maßnahmen, die von der Gewerkschaft PSA ergriffen wurden, sind hier zu finden:

<https://www.psa.org.nz/psa/equal-pay-for-dhb-mental-and-public-health>

Weitere Ressourcen und Bibliographie

Internationale Arbeitsorganisation (IAO)

Dieser Leitfaden erläutert die Konzepte, die diesem Grundsatz zugrunde liegen, der im Mittelpunkt des IAO-Übereinkommens über die Gleichheit des Entgelts von 1951 (Nr. 100) steht, und bietet Einblicke in seine praktische Anwendung.

https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_216695/lang--en/index.htm

Equal Pay International Coalition (EPIC)

Die Equal Pay International Coalition (EPIC) ist eine Initiative von Interessengruppen, die sich dafür einsetzen, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern und gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit in allen Ländern und Sektoren Wirklichkeit werden zu lassen. Sie wird von der ILO, UN Women und der OECD geleitet.

<https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang--en/index.html>

Europäisches Netz für Gleichstellungsstellen (EQUINET)

Dieses Handbuch soll ein praktisches und nützliches Instrument für Ihre Arbeit an Fällen sein, bei denen es um gleichen Lohn geht, und Ihnen bestehenden Ressourcen, Daten, Partnern und Argumenten nahebringen, die in der Vergangenheit in allen Mitgliedstaaten der EU erfolgreich waren.

<https://equineteurope.org/equinet-handbook-how-to-build-a-case-on-equal-pay/>

Europäisches Gewerkschaftsinstitut (ETUI)

Veröffentlichungen und Leitfäden zum Thema gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.

<https://www.etui.org/publications/time-close-gender-pay-gap>

Europäische Kommission

Stellt die aktuellsten Daten zum Lohngefälle in Europa und weitere Analysen zur Verfügung:

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

Erläutert die EU-Gesetze, -Politiken und -Konzepte rund um Lohngleichheit:

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/swd-2020-50_en.pdf

Europäischer Gewerkschaftsbund

Skizziert kurz und informativ die Position und das Handeln des EGB rund um die Lohntransparenz:

<https://www.etuc.org/en/document/adopted-resolution-etuc-response-eu-commission-proposal-directive-strengthen-application>

EGB-Modellrichtlinie für eine Entgelttransparenzrichtlinie.

<https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2020-11/Model%20Proposal%20for%20a%20Directive%20on%20strengthening%20the%20principle%20of%20equal%20pay%20between%20women%20and%20men%20through%20pay%20transparency.pdf>

Beispielklauseln zur Lohngleichheit

Diese Website bietet eine Reihe von Vorschlägen, wie Klauseln für gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit in einer Vereinbarung formuliert werden können.

<https://www.lawinsider.com/clause/equal-pay>

Die Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes im Vereinigten Königreich „Delivering on Equal Pay“

Diese Webseite enthält Ressourcen, mit denen Sie das Beste aus der Stellenbewertung herausholen und Vergütungsstrukturen aushandeln können.

<https://www.unison.org.uk/at-work/local-government/key-issues/delivering-equal-pay/>





Bld du Roi Albert II, 5,
1210 Brussels
www.etuc.org