



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES



Tun Sie etwas gegen die
Lohnunterschiede in Ihrem
Unternehmen



Inhaltsverzeichnis

1.	Damit Gleichheit zur Realität wird	4
2.	Gründe für die Lohnunterschiede.....	7
3.	Hartnäckige Stereotype	9
4.	Analyse der Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen im Unternehmen: gesetzlicher Rahmen	11
4.1.	Allgemeiner Rahmen für die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau	12
4.2.	Recht auf Informationen und Konsultierung in Sachen Entlohnungsgleichheit	12
4.3.	Das Recht auf Informationen über die Struktur, die Entwicklung und die Prognosen der Beschäftigung	16
4.4.	Das Recht auf Informationen und Konsultierung über die Weiterbildungspolitik.....	17
4.5.	Das Recht auf Informationen und Konsultierung über die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen.....	17
4.6.	Das Recht auf Informationen und Konsultierung über die Personalpolitik	17
5.	Erstellung einer Analyse in Unternehmen.....	18
5.1.	Analyse des Geschlechtes des beschäftigten Personals	19
5.2.	Analyse der geschlechtsspezifischen Personalkosten	21
5.3.	Formelle und informelle Ausbildungen: Gleicher Zugang für Männer und Frauen?.....	22
5.4.	Zusammenfassung: Identifizierung der Diskriminierung M/F	22
6.	Konkrete Aktionen für Gleichberechtigung im Betrieb.....	23
6.1.	Erstellung eines Aktionsplans für Gleichheit im BR, im AGS und/oder in der GD	24
6.2.	Verschiedene Aktionsbereiche sind möglich	24
6.3.	Aufgaben der Gewerkschaftsdelegation	26
6.4.	Rolle der Gewerkschaftsequippe.....	26

1

Tun Sie etwas gegen die Lohnunterschiede in Ihrem Unternehmen
Damit Gleichheit zur Realität wird





In der Praxis

Bei der CSC ist die Chancen- und Lohngleichheit für alle Arbeitnehmer prioritär. Deshalb fordern wir die Gewerkschaftsvorstände dazu auf, besonderes Augenmerk auf die Gleichheit zwischen Mann und Frau in Betrieben und Institutionen zu richten. Konkret heißt das, dass die Delegierten die Problematik der Lohngleichheit auf die Tagesordnung der Konzertierungsgremien setzen. Ziel ist es, den Lohnunterschied in einem Unternehmen zu ermitteln, um dann einen Aktionsplan aufzustellen. Dieser Vorgang folgt der Methode „sehen, entscheiden, handeln“:

- Gibt es einen Lohnunterschied zwischen Mann und Frau im Unternehmen oder der Institution?
- Wenn ja, was sind die Ursachen?
- Was kann man tun, in welchem Ausmaß und innerhalb welcher Zeit?

Die CSC muntert die Vertreter also auch dazu auf, diese Fragen auf die Tagesordnung der Teamversammlungen zu setzen. Somit kann die gewerkschaftliche Arbeit nach diesen Richtlinien organisiert werden und die diversen Verantwortungen und Initiativen an den Betriebsrat, den Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (AGS) und die Gewerkschaftsdelegation (GD), mit Rücksicht auf ihre jeweiligen Kompetenzen, übertragen werden.

In dieser Broschüre bieten wir Ihnen eine Reihe von gesetzlichen Stützpunkten und Denkanstöße an, die Ihnen beim Auffinden von Ungleichheiten in Ihrer Firma oder Institution helfen können. Sobald die Diagnose in einer vom Arbeitgeber gelieferten Analyse festgestellt wurde und sie im Betriebsrat oder, mangels diesem, in der GD besprochen wurde, wird ein gezielter Aktionsplan zur Reduzierung des Lohnunterschiedes aufgestellt. Dieser Plan kann unter Umständen in einem umfangreicheren Plan zur Gleichheit aufgenommen werden.

Gibt es überhaupt noch Lohnunterschiede?

Ja, Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau gibt es noch. Und das trotz des gesetzlichen Fortschritts in Sachen Lohngleichheit. Dieser Unterschied ist sogar sehr groß: Diverse Studien haben gezeigt, dass das Einkommen der Frau im Durchschnitt 10 bis 23 % niedriger ist als das ihrer männlichen Kollegen. Gesetzliche Maßnahmen sind somit unabdingbar, aber sie reichen nicht aus. Man braucht auch ein konkretes Engagement von sozialen Partnern und des Staates, und das auf mehreren Ebenen.

Seit über zwanzig Jahren sind politische und gesetzliche Initiativen ergriffen worden, die die

Chancengleichheit und die Abnahme der Lohndiskrepanz anpeilen. Auf europäischer Ebene gibt es zum Beispiel den Aktionsrahmen für die Gleichstellung zwischen Mann und Frau auf dem Arbeitsmarkt und dem Arbeitsplatz (2005). Die Gleichstellung der Löhne gehört zu seinen Prioritäten. Seit 1999 setzen sich die Sozialpartner in Belgien für die Einhaltung des Prinzips „gleiche Arbeit, gleicher Lohn“ ein: Die verschiedenen Sektoren und Unternehmen sollen ihr System zur Klassifizierung der Funktionen bewerten und eventuelle Korrekturen durchführen, damit sie geschlechtsneutral werden. Das überberufliche Abkommen (ÜBA) 2007-2008 führte zu einer

Verbesserung des KAA Nr. 25 bezüglich der Lohngleichheit zwischen Mann und Frau. Außerdem wurde das Basisgesetz von 1978 über die Gleichbehandlung außer Kraft gesetzt und durch das Gesetz vom 10. Mai 2007 ersetzt, um gegen die Diskriminierung zwischen Männern und Frauen zu kämpfen.

AUF BETRIEBSEBENE IST DER ARBEITGEBER GESETZLICH DAZU VERPFLICHTET
EINE AUFSCHLÜSSELUNG DER LOHNDATEN NACH GESCHLECHT IN DER
JÄHRLICHEN SOZIALBILANZ MITZUTEILEN.

Das Gesetz gegen Lohnunterschiede

Am 8. März 2012 hat die Kammer einen Gesetzesentwurf abgestimmt, welches die Lohndiskrepanz zwischen Männern und Frauen verringern soll. Dieses Gesetz wurde am 22. April vom Parlament genehmigt (B.Stb. 28.08.2012) und wurde schon durch das Gesetz vom 12. Juli 2013 (B. Stb. 26.07.2013) abgeändert. Das Gesetz bietet neue Mittel, um die Lohnunterschiede sowohl auf Betriebs-, als auch auf Sektorebene zu bekämpfen.

Der Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet, eine Aufschlüsselung nach Geschlecht in der jährlichen Sozialbilanz mitzuteilen. Und alle zwei Jahre muss ein Bericht eingereicht werden, der eine Analyse der Bezahlungsstrukturen beinhaltet (dies bezieht sich nur auf die Betriebe, die mindestens 50 Arbeitnehmer haben). Besagte Analyse zieht folgende Faktoren in Betracht: Geschlecht, Statut, Funktion, Dienstalter und Qualifikation. Der Betriebsrat muss dann entscheiden, ob die Erstellung eines Aktionsplans nötig ist. Falls kein Betriebsrat besteht, kann die GD zu Rate gezogen werden. Die Anwendungserlasse dieses Gesetzes traten am 25. April in Kraft und sind im Belgischen Staatsblatt (B. Stb) vom 15. Mai 2014 erschienen. Die Betriebe müssen einen Analysebericht nach vorgelegtem Schema erstellen, der sich auf die Daten des abschließenden Geschäftsjahres 2014 basiert. Das bedeutet, dass dieser Bericht zum ersten Mal beim Betriebsrat (mangels diesem der GD) während der wirtschaftlichen, finanziellen und sozialen Informationen in 2015 präsentiert wird.

Zusätzlich sieht das Gesetz die Möglichkeit vor, dass ein Vermittler unter dem Personal ernannt wird (das gilt jedoch nur für Unternehmen mit einer Mindestzahl von 50 Arbeitnehmern). Zu den Aufgaben des Vermittlers gehört die informelle Bearbeitung der individuellen Klagen von Arbeitnehmern, die der Meinung sind, Opfer von Lohnunterschieden zu sein. Ferner trägt der Vermittler zur Verfassung eines Aktionsplans bei, aufgrund der Ergebnisse des Analyseberichtes über die Bezahlungsstrukturen (B. Stb. vom 25. April 2014 bezüglich des Vermittlers in Sachen Bekämpfung der Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau).

Neben den Maßnahmen, die auf Betriebsebene zu ergreifen sind, müssen die paritätischen Kommissionen, die Kollektivabkommen in Bezug auf die Funktionsklassifikation abgeschlossen haben, diese der Kontrolle der Direktion der kollektiven Arbeitsbeziehungen unterbreiten. Diese wird dann die Geschlechtsneutralität überprüfen und sich dabei auf die Funktionsklassifikation beziehen. Was die überberufliche Ebene betrifft, muss der Bericht des Zentralrates für Wirtschaft, der einen Vergleich der Lohnkosten zwischen Nachbarländern enthält, künftig alle zwei Jahre (alle geraden Zahlen) die Entwicklung der Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau festhalten.



2

Tun Sie etwas gegen die Lohnunterschiede in Ihrem Unternehmen Gründe für die Lohnunterschiede



Verschiedene Studien ermöglichen es, die mannigfaltigen Faktoren des Lohnunterschieds auf präziseste Weise herauszukristallisieren. Dies ist zum Beispiel der Fall für den jährlichen Bericht des Instituts für die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern des FÖDs-Beschäftigung. Die Studie besagt, dass rund 48 % der Unterschiede erklärbare Ursachen haben. Was natürlich noch lange keine Lohnunterschiede rechtfertigt!

An der Spitze der Gründe für den Lohnunterschied stehen solche, die mit dem eigentlichen Beruf im engeren Sinne zu tun haben: die ausgeübten Berufe, der Tätigkeitssektor, die Art des Arbeitsvertrags, die Arbeitsdauer,... Tatsächlich sind die Frauen oft in weniger gut entlohnten Berufen beschäftigt, in niedrigeren und/oder geringwertigeren Funktionen, in profitarmen Sektoren. Die Vertragsbedingungen in diesen Sektoren sind vergleichsweise unsicher (befristeter Arbeitsvertrag) und man findet überwiegend Teilzeitarbeit oder flexible Arbeitszeiten.

Sie haben zudem weniger Zugang zu Weiterbildungen und Beförderungen als Männer. Darüber hinaus werden zusätzliche Lohnvorteile wie Prämien, ergebnisgebundene Prämien und Sachzulagen, eher in sogenannten Männersektoren gewährt. Neben diesen Faktoren lässt sich beobachten, dass mehr Frauen als Männer in kleinen und mittleren Unternehmen und in Unternehmen ohne Gewerkschaftsvertretung beschäftigt sind. In solchen Betrieben ist der Lohnunterschied deutlicher als in großen

Unternehmen, welche eine gewerkschaftliche Vertretung haben.

Gründe für das Lohnungleichgewicht, die die individuellen Eigenschaften der Arbeitnehmer betreffen, wie Ausbildungsniveau, Schulorientierung, Erfahrung, Betriebszugehörigkeit, sind zweitrangig.

An zweiter Stelle kommen Gründe, die nichts mit der Arbeitswelt zu tun haben: Ist man verheiratet oder ledig? Gibt es Kinder in der Familie/im Haushalt? Der Personenstand und die Familienzusammenstellung haben einen umgekehrten Einfluss auf den Lohn der Frauen und Männer, und demzufolge auf die Lohnungleichheit. Ferner beeinflussen Personenstand und Familienzusammenstellung auch die Beteiligung der Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt.

Immerhin liegt der nichterklärbare Teil des Lohnunterschieds bei 52 % und kann in zwei Teile unterteilt werden: der erste könnte mit weiteren Untersuchungen erklärt werden, aber der zweite kann aufgrund seines Wesens nicht erläutert

werden, da er aus einer direkten Diskriminierung resultiert. Das bedeutet natürlich, dass noch Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern bestehen, die den gleichen Job, die gleichen Aufgaben, die gleiche Ausbildung und das gleiche Dienstalter haben. Eine Studie der HIVA-KU, die von der CSC angefragt wurde, die zu der Broschüre „L'écart salarial expliqué“ (Erläuterung zum Lohnunterschied) führte, bestätigt diese Diagnose. Die Broschüre ist bei der CSC erhältlich, sowie auf der Internetseite der CSC: www.csc-enligne.be (nur auf Französisch verfügbar).



DIE HAUPTGRÜNDE FÜR DEN LOHNUNTERSCHIED SIND SOLCHE, DIE MIT DER BERUFSWELT IM ENGEREN SINNE ZU TUN HABEN: BERUFE, DIE WENIGER GUT ENTLOHNT WERDEN, TEILZEITARBEIT,...

3

Tun Sie etwas gegen die Lohnunterschiede in Ihrem Unternehmen

Hartnäckige Stereotype





Gleichberechtigung ergibt sich nicht von selbst. Man muss ständig gegen sexistische Vorurteile kämpfen, Vorurteile, die fest auf gesellschaftliche Stereotype basieren.

Es passiert nicht selten, dass man auch heute noch solche Aussagen hört: „In der Industriewelt ist die Produktionsarbeit viel wichtiger als Packaging! Krankenpflegerin zu sein ist mehr eine Berufung als ein Beruf! Frauen sind von Natur aus sorgfältig und peinlich genau! Männer verdienen mehr als Frauen: Das ist normal! Männer machen schwerere und gefährlichere Arbeiten, sie haben mehr Verantwortung! Frauen mit Vollzeitarbeit vernachlässigen ihre Familien! Eine Technikerin, ist sie wirklich kompetent?“

Bei der Erziehung von Kindern werden Stereotype und Vorurteile verwurzelt, die auch im Schulalter erhalten bleiben. Der geschlechtlich differenzierte Charakter von Kinderspielzeug ist ein

gutes Beispiel für die kommerzielle Ausbeutung dieser Stereotype und verstärkt letztere nur! Eben diese Stereotype sind die Wurzel der geschlechtlichen Ungleichheiten und Diskriminierungen in der Arbeitswelt. All diese hartnäckigen Stereotype verschleiern die wirklich wichtigen Themen und den sozialen Fortschritt.

Zum Glück verfügt man heute über Studien und Bezeugungen, die die Wahrheit über diese verankerten Vorstellungen ans Licht bringen. Dies ist zum Beispiel der Fall bei der Funktionsbewertung und Klassifizierung, der Aufteilung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, der Arbeitszeit, dem Zugang zu Arbeitsstellen, usw.

Die Studien haben aufgedeckt, dass Frauen immer noch nicht die gleiche Arbeit machen, noch immer nicht die gleichen Funktionen besetzen, nicht in den gleichen Sektoren arbeiten,... Und die Funktionen, die hauptsächlich von Frauen besetzt werden, im Gegensatz zu denen, die hauptsächlich von Männern besetzt werden, sind unterbewertet. Der Grund dafür liegt in der Geringschätzung bestimmter Charakteristiken:

Die Sektoren, die überwiegend männliche Arbeitnehmer haben, erzielen oft mehr Profit und zahlen höhere Löhne. Frauen werden weniger befördert und haben einen geringeren Zugang zu Weiterbildungen und bleiben so im unteren Bereich der Leiter.

Zudem werden die flexibelsten und unsichersten Arbeitsplätze überwiegend von Frauen besetzt: 44,9 % der Frauen arbeiten in Teilzeit, bei den Männern sind es lediglich 9,5 %. Rund 50 % der arbeitenden Frauen haben kurzfristig unregelmäßige Arbeitszeiten. Frauen stehen häufiger unter einem zeitlich begrenzten Vertrag als Männer (nahezu 10 % der berufstätigen Frauen stehen nicht unter Dauervertrag, im Vergleich zu 7 % der Männer). Zudem haben Frauen häufiger fraktionierte Leistungen.

IN DER KINDERERZIEHUNG WERDEN STEREOTYPEN UND VORURTEILE VERWURZELT, DIE SICH AUCH IN DER SCHULISCHEN ORIENTIERUNG DER MÄDCHEN UND JUNGEN WIDERSPIEGELN.



4

Tun Sie etwas gegen die Lohnunterschiede in Ihrem Unternehmen

Analyse der Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen im Unternehmen: gesetzlicher Rahmen



Damit Frauen und Männer zusammen gegen die Vorurteile und Diskriminierung in der Arbeitswelt kämpfen, muss man der Wahrheit ins Auge blicken: Man muss die Probleme aufzählen, sich über verschiedene Meinungen austauschen, die Ursachen analysieren, die Schwierigkeiten identifizieren und Ziele setzen. Deswegen ist es wichtig, sich so viel wie möglich über die Lohnumstände zwischen Männern und Frauen im Betrieb zu informieren. Man muss eine Diagnose erstellen. Um diese zu bewerkstelligen, haben die Arbeitnehmervertreter im Betriebsrat Anrecht auf Informationen und Konsultierung und das nicht nur im Bereich der Beschäftigung, sondern auch im Bereich der Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern.

4.1.

Allgemeiner Rahmen für die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau

(Gesetz vom 10.05.2007 über die Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Männern und Frauen, und KE vom 14.07.1987 über die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen im Privatsektor, erweitert auf den öffentlichen Sektor durch den KE 12.09.93)

Das Antidiskriminationsgesetz von 2007, das eine Reihe von europäischen Richtlinien überträgt und das belgische Gesetz über die Gleichberechtigung von 1978 aufhebt, schafft einen allgemeinen Rahmen, um gegen die Diskriminierung zwischen Mann und Frau zu kämpfen. Dieses Gesetz bezieht sich auf alle Aspekte der Beschäftigungsverhältnisse (Zugangsbedingungen zur Beschäftigung, Anwerbs- und Auswahlverfahren, Zugang zu Beförderungen, Arbeitsbedingungen und Entlohnung, Entlassungsmodalitäten) sowie die soziale Sicherheit und ergänzende Sozialversicherungssysteme.

Abgesehen vom allgemeinen Rahmen gibt der KE von 1987 vor, dass in den Unternehmen jährlich ein Bericht über die Chancengleichheit zwischen Mann und Frau erstellt werden soll. Dieser Bericht muss zur gleichen Zeit wie die jährlich zu liefernden Informationen zu den allgemeinen Perspektiven des Unternehmens und der Beschäftigungssituation im Betriebsrat (BR) vorgelegt werden, und mangels diesem, der Gewerkschaftsdelegation. Der KE sieht auch vor, dass Pläne zur Chancengleichheit, nach Absprache mit den Arbeitnehmervertretern, innerhalb des Sektors oder des Unternehmens erstellt werden können.

Angesichts einer fehlenden näheren Bestimmung bezüglich des Inhaltes des jährlichen Berichts, wurde das Gesetz von 1987 nie wirklich eingehalten, obwohl das Institut für die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern des FÖD Beschäftigung ein Aufstellungsmuster für die Struktur des Berichts ausgearbeitet hat. Der KE wurde jedoch nicht außer Kraft gesetzt.

Das neue Gesetz über die Lohnunterschiede gibt detaillierte Informationen zur Aufstellung eines Analyseberichts (siehe unten).

4.2.

Recht auf Informationen und Konsultierung in Sachen Entlohnungsgleichheit

(KAA Nr. 25 von 1975, abgeändert in 2008 und Gesetz vom 22.04.2012 und 12.07.2013, bezüglich der Gleichstellung des Gehalts zwischen Mann und Frau)

Es gilt zu überprüfen, ob der Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ im Unternehmen auch wirklich eingehalten wird. Das KAA Nr. 25 besagt nämlich, dass jegliche Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in allen Elementen und Bedingungen der Entlohnung beseitigt werden muss: Grundlohn, Trinkgeld, finanzielle Vorteile, Urlaubsgeld, Entschädigungen ergänzender Systeme der sozialen Sicherheit,...

Das neue Gesetz vom 22. April 2012 (angepasst am 12. Juli 2013) bezweckt eine verstärkte Bekämpfung der Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau auf überbetrieblicher, sektorieller und betrieblicher Ebene. Mittlerweile sind alle Anwendungserlasse des Gesetzes in Kraft getreten und konnten somit angewandt werden. Welche sind die Auswirkungen des Gesetzes im Unternehmen?

4.2.1.

Aufschlüsselung der Lohnangaben laut Geschlecht in der Sozialbilanz

Das Gesetz von 2012 ist direkt in Kraft getreten, wenn es um die Bereitstellung der Daten über die Lohnungleichheit ging. Das bedeutet, dass die Daten über die Personalkosten in der Sozialbilanz jetzt nach Geschlecht der beschäftigten Person und des Arbeitssystems (Vollzeit- oder Teilzeitarbeit) aufgeschlüsselt werden (außer wenn die Anzahl beschäftigter Personen unter oder bei drei Personen liegt). Folgende Daten werden nach Geschlecht aufgegliedert: die durchschnittliche Anzahl Arbeitnehmer, effektiv geleistete Arbeitsstunden, die Personalkosten und der Betrag der zusätzlich zum Lohn gewährten Vorteile. Dank

dieser Daten können Sie die durchschnittlichen jährlichen Lohnkosten oder die Lohnkosten pro geleistete Stunde ermitteln. Und da wir über eine Aufschlüsselung der Daten laut Arbeitssystem verfügen, ist die Überprüfung einer eventuellen Verbindung zwischen den Stundenlohnkosten und dem Arbeitssystem möglich. In beiden Fällen beeinflusst die Teilzeitbeschäftigung den Stundenlohn auf negative Weise. Es gilt dann die Ursachen zu erörtern. Es wäre zum Beispiel möglich, dass Teilzeitbeschäftigte auf niedrigeren Funktionen und schlechter bezahlten Posten platziert werden. Die Angaben der Sozialbilanz geben keinen Aufschluss zu den potenziellen Ursachen der Lohndiskrepanz. Dazu bedarf es einer gründlichen Analyse der Ursachen für den Lohnunterschied.

Die Belgische Nationalbank (BNB) hat Anfang Dezember 2012 das offizielle Schema der Sozialbilanz angepasst. All die Unternehmen, die ihr Geschäftsjahr nach dem 7. September 2012 abgeschlossen haben, müssen also die Jahresabschlüsse mit dem geänderten Schema der Sozialbilanz einreichen. Dies gilt für die Unternehmen, die ihre Jahresabschlüsse mit einem vollständigen Schema aufstellen müssen. Folgende Betriebe sind nicht betroffen: Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten, deren Umsatz unter 7,3 Millionen Euro liegt und die Gesamtbilanz unter 3,6 Millionen Euro.

Es ist nicht einfach herauszufinden, ob Ihre Firma sich auch wirklich an diese Regelung hält. Anfang 2014 hat die CSC herausgefunden, dass rund 10 % der Unternehmen, die mehr als 50 Personen beschäftigen, sich nicht an die Aufschlüsselung der Daten über die Lohnungleichheit in ihrer Sozialbilanz halten. 30 % der Unternehmen haben sogar falsche Daten mitgeteilt. Wir haben anhand einer Überprüfung der Stundenlöhne feststellen können, dass Frauen und Männer den gleichen Stundenlohn bekommen, was den Idealzustand darstellt, aber leider nicht glaubwürdig ist. Hätten Männer und Frauen den gleichen Stundenlohn, würde das bedeuten, dass sie denselben Aufgabenbereich hätten, dasselbe Dienstalter, dasselbe Schulbildungsniveau, usw.

Das entspricht jedoch nicht der Realität in den Betrieben. Als wir besagte Unternehmen kontaktierten, gaben sie zu, dass sie die Gesamtheit der Personalkosten proportional zwischen den beschäftigten Männern und Frauen der Firma aufgeteilt hatten, anstatt die eigentlichen Kosten der zwei separaten Kategorien anzugeben. Aber da sie die Gesamtkosten proportional zur Anzahl Männer und Frauen anpassten, haben beide automatisch dasselbe Gehalt. Die Daten wurden demnach willentlich gefälscht. Man muss also immer überprüfen, ob die Angaben der Wahrheit entsprechen.

4.2.2.

Analyse der Lohnpolitik

Das neue Gesetz sieht ebenfalls vor, dass ein Unternehmen, das im Durchschnitt mindestens 50 Beschäftigte hat, alle zwei Jahre eine detaillierte Analyse über die Entlohnungsstruktur innerhalb des Unternehmens vornehmen muss (KE vom 25.04.2014 über den Analysebericht der Entlohnungsstruktur der Beschäftigten). Betriebe, die weniger als 100 Beschäftigte haben, müssen eine gekürzte Fassung des Berichtes erstellen. Diese Analyse hat das Ziel zu überprüfen, ob das Unternehmen tatsächlich eine geschlechtsneutrale Entlohnungspolitik führt und falls das nicht der Fall ist, eine solche Politik dank eines Aktionsplans, der mit den Delegierten des Personals aufgestellt wird, einzuleiten.

Die Analyse muss Gegenstand eines besprochenen und nachweisbaren Berichtes sein, der drei Monate nach dem Abschluss des Geschäftsjahres gemacht wurde. Er ergänzt die Informationen, die im Rahmen der jährlichen finanziellen und wirtschaftlichen Information gegeben wurden. Der Bericht wird dem Betriebsrat oder der Gewerkschaftsdelegation mindestens zwei Wochen vor der Versammlung zu dessen Begutachtung übergeben. Der Bericht soll folgende Informationen beinhalten:

- die Entlohnung und direkten Sozialvorteile für Teilzeitbeschäftigte, ausgedrückt in äquivalenten Vollzeiten;
- der Arbeitgeberbeitrag für die außergesetz-

lichen Versicherungen;

- die Gesamtheit der restlichen außergesetzlichen Vorteile, die zusätzlich zum Gehalt der Beschäftigten, oder einem Teil von ihnen, gewährt wurden.

Die nach Geschlecht aufgeteilten Informationen werden je nach Statut, Funktionsniveau, Dienstalter, Qualifikationsniveau oder Ausbildung gegliedert. Die Aufteilung nach dem Statut wird aufgrund des Einheitsstatuts nicht mehr im offiziellen Formular angegeben. Die Parameter bezüglich des Funktionsniveaus werden aufgeteilt in den Funktionsklassen, die im geltenden Klassifizierungssystem des Betriebes angegeben sind. Mangels Funktionsklassifizierung, wird folgende Klassierung in den Parametern angewandt: „ausführendes Personal“, „Kaderpersonal“, „Direktionspersonal.“

Das Gesetz sieht vor, dass diese Informationen, auf Basis eines vom Minister aufgestellten Formulars, mitgeteilt werden müssen. Das Modell des Formulars wurde im Ministeriellen Erlass vom 25.04.2014 aufgenommen und im Staatsblatt vom 15.05.2014 veröffentlicht. In den Unternehmen muss besagter Bericht zum ersten

Mal während der jährlichen wirtschaftlichen, finanziellen und sozialen Informationen von 2015 mitgeteilt werden. Die Lohnangaben müssen sich auf das Geschäftsjahr 2014 beziehen. Die meisten Unternehmen haben ein Geschäftsjahr, das dem Kalenderjahr entspricht. Während der drei Monate nach Abschluss des Geschäftsjahres muss die Firma ihren Jahresabschluss und die Sozialbilanz dem Betriebsrat oder dem AGS (Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz) übermitteln. Der Bericht über die Entlohnungsstruktur bezieht sich auf die letzten zwei Geschäftsjahre und muss dem BR, oder mangels diesem, der Gewerkschaftsdelegation (GD) übermittelt werden.

Wir ermutigen Sie, den Kampf gegen die Ungleichheit und Lohnunterschiede im BR, AGS und der GD zum Thema zu machen. Anhand der in den Berichten gewonnenen Informationen kann der BR, oder mangels diesem die Gewerkschaftsdelegation, entscheiden, ob ein Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter hinsichtlich des Lohnes erstellt wird.



MAN MUSS SICH VOR ALLEM EIN KLARES BILD VON DER LOHNSITUATION DER FRAUEN UND MÄNNER IM UNTERNEHMEN MACHEN.

Nachstehend finden Sie eine Darstellung des offiziellen Formulars, auf dem der Bericht basieren muss.

(Anmerkung: Um eine Identifizierung der Beschäftigten zu vermeiden, dürfen Informationen nicht mitgeteilt werden, wenn die Anzahl Beschäftigte gleich oder weniger als drei beträgt).

KOMPLETTES FORMULAR (Unternehmen mit 100 oder mehr Beschäftigten)						
A. Kenndaten des Unternehmens						
Name						
Adresse						
Tätigkeitssektor						
Paritätische Kommission						
Anzahl Beschäftigte (in ÄVZ ¹)	Männer	Frauen			Insgesamt	
Um die Funktionsklassifizierung zu machen, wurde die geschlechtsneutrale Checkliste verwendet	JA			NEIN		
B. Informationen über die Entlohnungsstruktur						
Geschäftsjahr 1	Direktlohn und direkte Sozialleistungen		Arbeitgeberprämie für gesetzliche Versicherungen (Kode 622)		Gesamtheit der Vorteile, zusätzlich zum Lohn (Kode 623+1033+andere)	
FUNKTION (*)	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Ausführendes Personal	€	€	€	€	€	€
Anzahl Beschäftigte						
Kaderpersonal	€	€	€	€	€	€
Anzahl Beschäftigte						
Direktionspersonal	€	€	€	€	€	€
Anzahl Beschäftigte						
DIENSTALTER						
Weniger als 10 Jahre	€	€	€	€	€	€
Anzahl Beschäftigte [ÄVZ]						
10 bis 20 Jahre	€	€	€	€	€	€
Anzahl Beschäftigte [ÄVZ]						
Ab 20 Jahre	€	€	€	€	€	€
Anzahl Beschäftigte [ÄVZ]						
QUALIFIKATION/AUSBILDUNG						
Primar	€	€	€	€	€	€
Anzahl Beschäftigte [ÄVZ]						
Sekundar	€	€	€	€	€	€
Anzahl Beschäftigte [ÄVZ]						
Bachelor	€	€	€	€	€	€
Anzahl Beschäftigte [ÄVZ]						
Master	€	€	€	€	€	€
Anzahl Beschäftigte [ÄVZ]						

¹ÄVZ=äquivalente Vollzeiten

(*) Das Funktionsniveau muss auf die im Unternehmen geltenden Klassifizierungssystem angegebenen Funktionsklassen verteilt werden. In Ermangelung dessen werden die Informationen nach den im Formular aufgeführten Funktionsklassifizierungen eingetragen: Direktionspersonal/Kaderpersonal/Ausführungspersonal.

C. Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter hinsichtlich des Lohnes

Einsetzung eines Aktionsplans

Auf Basis des Berichtes bezüglich des Geschäftsjahres 20... und 20..., haben die Mitglieder des Betriebsrates oder der Arbeitgeber, nach Konzertierung mit der Gewerkschaftsdelegation, entschieden einen Aktionsplan zu erstellen, damit eine geschlechtsneutrale Entlohnungsstruktur im Unternehmen in Kraft treten kann: **Ja / Nein**

JA → Fügen Sie bitte diesen detaillierten Aktionsplan im Anhang hinzu und erwähnen Sie die Jahre, auf die er sich bezieht.

NEIN → Ende der Bewertung

Die Unternehmen, die weniger als 100 Beschäftigte zählen, müssen eine weniger weitreichende Information geben. Das Formular für den Bericht der Entlohnungsstrukturen ist kürzer. Es gibt keine Aufteilung in Funktionen und für das Dienstalter gibt es zwei separate Gruppen.

KÜRZERES FORMULAR (Unternehmen mit 50 bis zu 100 Beschäftigten)

A. Kenndaten des Unternehmens

Name			
Adresse			
Tätigkeitssektor			
Paritätische Kommission			
Anzahl Beschäftigte (in ÄVZ)	Männer	Frauen	Insgesamt
Um die Funktionsklassifizierung zu machen, wurde die geschlechtsneutrale Checkliste verwendet	JA		NEIN

B. Informationen über die Entlohnungsstruktur

Geschäftsjahr 1	Direktlohn und direkte Sozialleistungen in € (Kode 620)		Vorteile, die zusätzlich zum Lohn gewährt werden in € (Kode 622+623+1033+andere)			
	Anzahl M	Anzahl F	Männer	Frauen	Männer	Frauen
DIENSTALTER						
Weniger als 10 Jahre						
Ab 10 Jahren						
QUALIFIKATION/ AUSBILDUNG						
Primar						
Sekundar						
Bachelor						
Master						

C. Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter hinsichtlich des Lohnes im Unternehmen

Einsetzung eines Aktionsplans

Auf Basis des Berichtes bezüglich des Geschäftsjahres 20... und 20..., haben die Mitglieder des Betriebsrates oder der Arbeitgeber, nach Konzertierung mit der Gewerkschaftsdelegation, entschieden einen Aktionsplan zu erstellen, damit eine geschlechtsneutrale Entlohnungsstruktur im Unternehmen in Kraft treten kann: **Ja / Nein**

JA → Fügen Sie bitte diesen detaillierten Aktionsplan im Anhang hinzu und erwähnen Sie die Jahre, auf die er sich bezieht.

NEIN → Ende der Bewertung

Der Gesamtbetrag der Entlohnungen und direkten Sozialvorteile, der Arbeitgeberbeitrag für die außergesetzlichen Versicherungen sowie die Gesamtheit der restlichen außergesetzlichen Zu-

satzleistungen muss jeweils zwischen der Anzahl Männer und Frauen aufgeteilt werden und das in äquivalenten Vollzeit. Bisher wurde die Anzahl Männer und Frauen nach der Funktionskategorie

oder dem Dienstalter nicht mitgeteilt.

Die Entlohnungen und direkten Sozialvorteile der Tabelle entsprechen der Summe der Löhne einschließlich Arbeitgeberbeiträge und Eigen-

beiträge in die soziale Sicherheit, sprich die Bruttolöhne. Die direkten Sozialvorteile können Folgendes beinhalten: eine Intervention des Betriebes bei den Fahrkosten zwischen Wohnsitz und Arbeitsplatz; eine außerordentliche Intervention bei schwerer Krankheit, im Sterbefall; eine Mobilitätsprämie; eine Wohnzulage; usw. (Diese Informationen können in den Jahresabschlüssen, Betriebskosten unter dem Kode 620 gefunden werden.)

Die Arbeitgeberbeiträge für die Sozialversicherungen werden global unter dem Kode 621 des Jahresabschlusses vermerkt.

Die anderen über den Lohn hinaus gewährten außergesetzlichen Vorteile werden global nach dem Geschlecht unter dem Kode 1033 der Sozialbilanz vermerkt. Diese indirekten Vorteile umfassen insbesondere Vorteile jeglicher Art (Betriebswagen, Darlehen, kostenlose Unterkunft,...); Pauschalvergütungen von Kosten den Arbeitgeber betreffend; die nicht besteuerten sozialen Vorteile (Geschenke, finanzielle Hilfen,...); die Zuteilung der Gewinnanteile oder Optionen von Geschäftsanteilen; Gruppenversicherungen oder Pensionsfonds; die Gewährung der Mahlzeitschecks; die komplementären Kranken- und Invalidenversicherungen oder Versicherungen für einen Krankenhausaufenthalt; usw.

Diese Tabelle enthält also eine Reihe von bezifferten Angaben, die es ermöglichen, einen eventuellen Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen innerhalb der gleichen Arbeitnehmerkategorie zu erkennen: bei den Arbeitern, den Angestellten oder den Mitgliedern der Direktion; innerhalb der gleichen Berufskategorie oder dem gleichen Ausbildungsniveau; innerhalb einer gleichen Betriebszugehörigkeit. All diese Informationen ergänzen Informationen, die schon aufgrund der Sozialbilanz und des kollektiven Arbeitsabkommens (KAA) Nr. 9 zur Verfügung stehen: die Anzahl Männer und Frauen je nach Arbeitssystem und in äquivalenten Vollzeit, die Aufschlüsselung der Anzahl Arbeitnehmer je nach Geschlecht und Schulbildungsniveau, die Anzahl Männer und Frauen, die an Weiterbil-

dungen teilnehmen und die Aufschlüsselung der Weiterbildungskosten je nach Geschlecht.

Diese verschiedenen legislativen Hilfsmittel erwähnen leider noch nicht die Aufgliederung des Personals bezüglich des Geschlechts nach Art des Arbeitsvertrages (unbefristeter oder befristeter Vertrag, für eine klar definierte Arbeit oder Ersatzvertrag, Leiharbeit).

Um diesen Analysebericht zu machen, muss die obige Tabelle natürlich mit zusätzlichen geschlechtsbezogenen Informationen vervollständigt werden über die Arbeitssysteme in Vollzeit oder in Teilzeit, die verschiedenen Vertragsarten, die verschiedenen Funktionskategorien, die Bedingungen und Modalitäten für den Zugang zu Weiterbildungen, die Beförderungssysteme, die Klagen bezüglich der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsorganisation, usw. Aufgrund eines möglichst vollständigen Analyseberichtes kann ein konkreter Aktionsplan erstellt werden, der den Realitäten der jeweiligen Firma angepasst ist (siehe folgendes Kapitel).

Das Institut für Chancengleichheit hat ebenfalls eine „Checkliste“ erstellt, die es ermöglicht, die Neutralität zwischen den Geschlechtern bezüglich der Funktionsklassifizierungen zu überprüfen. Sie kann auch als Referenz zur Analyse der Entlohnungsstrukturen dienen.

4.2.3. Die Möglichkeit einen Mediator für Lohnunterschiede zu ernennen

Laut Gesetz von 2012 kann der Arbeitgeber jeder Firma, die durchschnittlich mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigt, auf Vorschlag des Betriebsrates, einen Mediator aus dem Personal ernennen. Dies ist eine Möglichkeit, jedoch keine Verpflichtung. Der Mediator wird als Experte für die Gleichheitspolitik innerhalb des Unternehmens angesehen. Seine Aufgaben bestehen darin, dem Arbeitgeber, den Mitgliedern der verschiedenen hierarchischen Stufen und den Arbeitnehmern zu helfen, die Maßnahmen zur Bekämpfung von Lohnungleichheiten anzuwenden. Er wird sich auch um das Sammeln der Klagen der Arbeitnehmer kümmern, die Opfer von

Lohnungleichheiten aufgrund des Geschlechts wurden und wird bei der Direktion intervenieren, um eine informelle Lösung zu finden. Der Mediator hat vollständige Autonomie und er hält sich im Rahmen der Ausübung seiner Mission an die Schweigepflicht bezüglich bestimmter Daten. Auf keinen Fall darf er den Namen einer Person mitteilen, die ihn um Intervention gebeten hat. Der Mediator fungiert auch als Berater des Arbeitgebers und der Arbeitnehmervertreter bei der Erstellung eines Aktionsplans.

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass der Mediator seine Mission unter allen Umständen vollständig und effizient ausüben kann. Er muss ebenfalls darauf achten, dass es dem Mediator möglich ist, Weiterbildungen zur Steigerung seiner Kompetenzen zu besuchen, die zu einer besseren Ausführung seiner Mission führt. Auf Anfrage des Betriebsrates oder der Gewerkschaftsdelegation erstellt der Mediator zudem einen Jahresbericht über seine Arbeit. Dies aber nur, wenn die Anonymität der betroffenen Arbeitnehmer gesichert werden kann.

4.3.

Das Recht auf Informationen über die Struktur, die Entwicklung und die Prognosen der Beschäftigung

(KAA Nr. 9 von 1972 über den BR und die Sozialbilanz, abgeändert durch zwei KE vom 10.02.2008 und durch das Gesetz über die Lohnungleichheit von 2012)

Neben der Aufschlüsselung der Daten über den geschlechtsspezifischen Lohn, die sich im neuen kompletten Schema der Sozialbilanz befinden (siehe oben), werden andere Informationen über die geschlechtsspezifischen Unterschiede dem Betriebsrat (BR) übermittelt, gleichzeitig mit den Informationen über die allgemeinen Zukunftsperspektiven. Es handelt sich um folgende Informationen:

- Das Beschäftigungsvolumen, die Einkünfte, die Ausgaben, die Arbeitszeiten, das Schulbildungsniveau.
- Die Daten bezüglich der Art der Verträge, der Berufskategorie, der Versetzungen und

Fragen gewerkschaftlicher Natur wurden unmittelbar nach den Beratungen über die Rolle der Mediatoren gestellt. Das heißt aber nicht, dass wir es nicht als wünschenswert erachten, dass ein Personalmitglied den Posten eines Experten einnimmt, um die Politik der Gleichheit zu verfolgen. Ganz im Gegenteil unterstützen wir diese Initiative. Unser Zögern bezieht sich auf die Registrierungsaufgabe und die Weiterverfolgung der individuellen Klagen der Arbeitnehmer. Der Mediator für Lohnunterschiede muss bei der Untersuchung der Klagen und der Geheimhaltung der Identität der Kläger sehr feinfühlig sein. Zum einen ist der Kläger nämlich nicht vor eventuellen Auswirkungen und Folgemaßnahmen seines Arbeitgebers abgesichert. Seine Befähigung besteht allein darin, dass er informelle Lösungen vorschlagen kann, indem er diese dem Arbeitgeber vorlegt. Er kann keinen tatsächlichen/realen Druck ausüben. Ein übereifriger Mediator könnte auch negative Reaktionen des Arbeitgebers hervorrufen. Die Mission der Mediatoren bezüglich der Bearbeitung der Klagen und die gewöhnliche Arbeit der Gewerkschaftsvertreter überschneiden sich zudem. Tatsächlich verfügen letztere auch über die Kompetenzen, die es Ihnen möglich machen, die Klagen bezüglich des Lohnes zu bearbeiten und diese der Direktion vorzulegen, selbst dann, wenn es einen Mediator gibt.

Letztendlich stellt sich die Frage, welche Person dazu geeignet ist und auch die Kompetenzen hat, besagten Posten als Mediator für Lohnunterschiede zu besetzen. Sollte man einen Arbeitnehmer des Personals bevorzugen oder eher einen Gewerkschaftsvertreter? Entscheidet man sich für die zweite Möglichkeit, muss man noch die Gewerkschaft aussuchen. Oder sollte man ein neutraleres Profil bevorzugen, d.h. ohne bestimmte Leadership?

In Anbetracht der aktuellen sozialen Beziehungen müsste jedes Unternehmen selbst darüber entscheiden, ob es einen Mediator einführt und dessen Mission definieren. Wie dem auch sei, der Kampf gegen die Diskrimination in Unternehmen bleibt eine Angelegenheit der Gewerkschaftsvertreter.

Beförderungen. Sie werden zwar nicht nach Geschlecht aufgegliedert, aber man kann durchaus eine solche Aufgliederung fragen.

- Die Anzahl geleisteter Überstunden. Diese Information kann nur nach Anfrage des Betriebsrates mitgeteilt werden, aber es ist ebenfalls nicht vorgesehen, dass es eine Aufgliederung nach Geschlecht gibt (nachfragen).
- Die Beschäftigungsaussichten für das kommende Geschäftsjahr, die auch nicht nach Geschlecht aufgegliedert sind (ebenfalls nachfragen).

4.4.

Das Recht auf Informationen und Konsultierung über die Weiterbildungspolitik

(Sozialbilanz und Artikel 8 des KAA Nr. 9)

Die jährlich dem Betriebsrat (BR) mitgeteilte Sozialbilanz (und mangels BR an die GD sowie an den AGS in den Unternehmen, die zwischen 50 und 100 Arbeitnehmer beschäftigen) beinhaltet auch die geschlechtsspezifischen Daten über die Initiativen zur beruflichen Weiterbildung auf Kosten des Arbeitgebers (Anzahl betroffene Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Anzahl Stunden an denen teilgenommen wurde und Kosten für die Firma). Sie finden diese Informationen unter dem Kode 5801 bis 5853 der Sozialbilanz. Artikel 8 des KAA Nr. 9 sieht vor, dass der BR auch zu Maßnahmen der beruflichen Aus- oder

Weiterbildung konsultiert werden muss. Achten Sie darauf, diese Informationen nach Geschlecht der Arbeitnehmer zu erhalten.

4.5.

Das Recht auf Informationen und Konsultierung über die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen

(Artikel 15 des Gesetzes von 1948, AR IEF von 1973 und Artikel 4 und 10 des KAA Nr. 9)

Eine Information-Konsultierung muss über die allgemeinen Perspektiven der Firma und deren Auswirkungen auf die Beschäftigung stattfinden, einschließlich der sozialen Aspekte und großen Veränderungen in der Arbeitsorganisation und bei den Verträgen (Entscheidungen, Projekte, Maßnahmen, die Änderungen in der Arbeitsorganisation hervorrufen können, Arbeitsbedingungen,...). Eine geschlechtsspezifische Auf-

gliederung ist in diesen Fällen nicht vorgesehen, aber nichts hindert die Arbeitnehmervertreter, diesbezügliche Präzisionen zu fragen.

4.6.

Das Recht auf Information und Konsultierung über die Personalpolitik

(Artikel 9 des KAA Nr. 9)

Auf Anfrage der Arbeitnehmervertreter wird der BR über die Regeln bezüglich der Personalpolitik informiert: Einstellungen, Auswahl, Versetzungen, Empfang, Informierung des Personals, usw.

Während der Ausführung des Bewertungssystems und/oder der Bearbeitung der mit der Entlohnung verbundenen Kompetenzen, müssen die Delegierten immer ein Prinzip vor Augen haben und es einhalten: „Gleicher Lohn für eine gleichwertige Arbeit.“

IM BETRIEBSRAT VOM MÄRZ

Wir raten Ihnen, die Direktion zu fragen, eine gezielte Information und Konsultation in Sachen Beruf und Entlohnung vorzubereiten, die klar die Situation der Frauen und Männer darstellt. Im Rahmen der jährlichen Sonderversammlung bezüglich der Wirtschafts-, Finanz- und Sozialinformationen muss eine Diskussion geplant werden über die Umsetzung des Gesetzes und die Erstellung einer detaillierten Analyse der geschlechtsspezifischen Entlohnungsstrukturen.

Die verschiedenen Diagnosen und Analysen zu den Gründen eines möglichen Lohnunterschieds werden dann zur Grundlage einer Konzertierung über die Zweckmäßigkeit eines Aktionsplanes innerhalb des Unternehmens. Siehe Kapitel 5 und 7.

5

Tun Sie etwas gegen die Lohnunterschiede in Ihrem Unternehmen

Erstellung einer Analyse im Unternehmen



Nachstehend finden Sie einen Leitfaden aller vorhandenen Daten über den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen. Wir bieten Ihnen ebenfalls Schlüsselfragen zu diesen Daten.

5.1. Analyse des Geschlechtes des beschäftigten Personals

Wir analysieren hier, wie viele Frauen und Männer in der Firma beschäftigt werden, welche Proportionen es zwischen Arbeitnehmer/innen in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung gibt, die von ihnen (Frauen und Männern) geleisteten Stunden, sowie die geschlechtsspezifischen

Lohnkosten. Ermöglicht diese Analyse die Auffindung von beträchtlichen Unterschieden zwischen Männern und Frauen? Und was ist mit der Ausbildung? Haben Frauen und Männer die gleichen Zugangsmöglichkeiten? Die Analyse der Sozialbilanz ermöglicht schon eine beträchtliche Anzahl von Fragestellungen über die Gleichheit der Frauen und Männer.

5.1.1. Beschäftigtes Personal und geleistete Stunden

Anhand der Tabelle (siehe unten), die den Datenstand C6 der Sozialbilanz aufführt, können Sie schon die Analyse starten. In den Tabellen geben wir immer die offiziellen Kode der Sozialbilanz an, auf die man sich beziehen muss. Mit „M“ sind logischerweise die Männer gemeint, mit „F“ die Frauen und mit „T“ (Total) bezeichnet man die Gesamtheit der Arbeitnehmer. Sie müssen also die korrekten Zahlen in den entsprechenden Kolonnen und Rubriken raussuchen.

BESCHÄFTIGUNG IM LAUFE DES GESCHÄFTSJAHRES	MÄNNER	FRAUEN	TOTAL
Anzahl Vollzeitbeschäftigte	[1001M]	[1001F]	[1001T]
Anzahl Teilzeitbeschäftigte	[1002M]	[1002F]	[1002T]
ÄVZ	[1003M]	[1003F]	[1003T]
% ÄVZ M/F	[1003M/1003T]	[1003F/1003T]	
% Vollzeit/Total	[1001M/1003M]	[1001F/1003F]	[1001T/1003T]
% Teilzeit/Total	[1002M/1003M]	[1002F/1003F]	[1002T/1003T]
TATSÄCHLICH GELEISTETE STUNDEN	MÄNNER	FRAUEN	TOTAL
Anzahl Vollzeitbeschäftigte	[1011M]	[1011F]	[1011T]
Anzahl Teilzeitbeschäftigte	[1012M]	[1012F]	[1012T]
ÄVZ	[1013M]	[1013F]	[1013T]
Durchschnittliche Anzahl geleisteter Arbeitsstunden pro Vollzeitmitarbeiter	[1011M/1001M]	[1011F/1001F]	[1011T/1001T]
Durchschnittliche Anzahl geleisteter Arbeitsstunden pro Teilzeitarbeiter	[1012M/1002M]	[1012F/1002F]	[1012T/1002T]

Einige Fragen, die aus dieser Tabelle hervorgehen können:

- Wie hoch ist der Anteil Frauen und Männer im Unternehmen?
- Was können Sie aus der Besetzung der Teilzeitposten erschließen?
- Welches ist der Anteil geleisteter Stunden von Männern und Frauen? (Im Vergleich zum Beschäftigungsvolumen von Frauen und Männern).



5.1.2.

Schulbildungsniveau der Arbeitnehmer

Die erste Tabelle sagt mehr über die Anzahl der von Männern und Frauen geleisteten Stunden aus. Wenn wir Näheres über bestimmte Eigenschaften des bis zum Ende des Geschäftsjahres

angestellten Personals wissen wollen, untersuchen wir die Angaben der Kode 105 bis 133. Leider werden nur die Daten zum Schulbildungsniveau geschlechtsspezifisch aufgegliedert. Die Angaben zur Art des Vertrages oder zur Berufskategorie sind nicht geschlechtsspezifisch

aufgegliedert. Nichts hindert Sie jedoch daran, Informationen dazu anzufragen. In der folgenden Tabelle sind die Angaben in Vollzeitäquivalenz dargestellt. Aber Sie können die gleiche Rechnung für Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmer machen.

SCHULBILDUNGSNIVEAU	Männer	Frauen	Total
Primar: Anzahl/Total der Arbeitnehmer	[1200.3/120.3]	[1210.3/121.3]	[(1200.3+1210.3)/105.3]
Sekundar: Anzahl/Total der Arbeitnehmer	[1201.3/120.3]	[1211.3/121.3]	[(1201.3+1211.3)/105.3]
Universität: Anzahl/Total der Arbeitnehmer	[1202.3/120.3]	[1212.3/121.3]	[(1202.3+1212.3)/105.3]
Universität: Anzahl/Total der Arbeitnehmer	[1203.3/120.3]	[1213.3/121.3]	[(1203.3+1213.3)/105.3]

Interpretierung der obigen Tabelle:

In der Kolonne „Männer“ berechnen Sie immer den Anteil Männer im Verhältnis zur Anzahl Arbeitnehmer, die die gleichen Qualifikationen haben. Das gleiche machen Sie für die „Frauen“. Zum Beispiel kann man unter dem gesamten Teil des Personal, das einen Uniabschluss hat, 40 % an Frauen erhalten.

Die letzte Kolonne zeigt die Proportionen zwischen Männern und Frauen an, die das gleiche Bildungsniveau haben. Zum Beispiel: 20 % des Personals hat einen Sekundarabschluss.



5.2.

Analyse der geschlechtsspezifischen Personalkosten

Dank des Gesetzes über die Lohnungleichheit von 2012 und die geschlechtsspezifische Aufgliederung der Angaben in der Sozialbilanz, können

wir jetzt die Löhne der Frauen und Männer einer Firma vergleichen. Wenn Sie die Berechnungen in der Tabelle betrachten (siehe unten), können Sie

überprüfen, ob eine Frau in Ihrer Firma im Durchschnitt genau so viel verdient wie ein Mann.

PERSONALKOSTEN	TOTAL	MÄNNER	FRAUEN	LOHNUNTERSCHIED M/F
Durchschnittskosten für eine Vollzeitstelle	[1021T/1001T]	[1021H/1001H] = jährlicher Durchschnittslohn (Vollzeit) M	[1021F/1001F] = jährlicher Durchschnittslohn (Vollzeit) F	[1- (jährlicher Durchschnittslohn (Vollzeit) F / jährlicher Durchschnittslohn (Vzt.) M) x 100] = ...%
Durchschnittskosten für eine Teilzeitstelle	[1022T/1002T]	[1022H/1002H] = jährlicher Durchschnittslohn (Teilzeit) M	[1022F/1002F] = jährlicher Durchschnittslohn (Teilzeit) F	[1- (jährlicher Durchschnittslohn (Teilzeit) F / jährlicher Durchschnittslohn (Tzt.) M) x 100] = ...%
Durchschnittskosten für eine ÄVZ	[1023T/1003T]	[1023H/1003H] = jährlicher Durchschnittslohn ÄVZ M	[1023F/1003F] = jährlicher Durchschnittslohn ÄVZ F	[1- (jährlicher Durchschnittslohn ÄVZ F / jährlicher Durchschnittslohn ÄVZ M) x 100] = ...%
Durchschnittskosten für Vorteile zusätzlich zum Lohn pro ÄVZ	[1033T/1003T]	[1033H/1003H] = Durchschnittliche Vorteile pro ÄVZ M	[1033F/1003F] = Durchschnittliche Vorteile pro ÄVZ F	[1- (Durchschnittliche Vorteile pro ÄVZ F / Durchschnittliche Vorteile pro ÄVZ M) x 100] = ...%
Durchschnittskosten pro geleistete Stunde - Vollzeit	[1021T/1011T]	[1021H/1011H] = Durchschnittslohn pro Stunde (Vollzeit) M	[1021F/1011F] = Durchschnittslohn pro Stunde (Vollzeit) F	[1- (Durchschnittslohn pro Stunde (Vzt.) F / Durchschnittslohn pro Stunde (Vzt.) M) x 100] = ...%
Durchschnittskosten pro geleistete Stunde - Teilzeit	[1022T/1012T]	[1022H/1012H] = Durchschnittslohn pro Stunde (Teilzeit) M	[1022F/1012F] = Durchschnittslohn pro Stunde (Teilzeit) F	[1- (Durchschnittslohn pro Stunde (Tzt.) F / Durchschnittslohn pro Stunde (Tzt.) M) x 100] = ...%
Durchschnittskosten pro geleistete Stunde Leiharbeit	[152/151]			

Die obere Tabelle lässt folgende Informationen erkennen: der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern nach geleisteten Stunden, durchschnittlicher jährlicher Lohnunterschied, die Lohnkluft zwischen Männern und Frauen nach Arbeitssystem (Vollzeit/Teilzeit). Ebenfalls können wir herausfinden, wie viel sie im Durchschnitt an Vorteilen zusätzlich zum Lohn bekommen. Die Kosten bezüglich der Leiharbeiter werden nicht nach Geschlecht aufgeteilt.

Im Anhang C5.10 der Jahresbilanz können Sie ebenfalls Informationen zu den Personalkosten finden, die jedoch auch nicht nach Geschlecht aufgliedert sind.

- Welche Schlussfolgerungen kann man aus diesen Informationen ziehen?
- Gibt es eine Lohnkluft zwischen Männern und Frauen, die Vollzeit arbeiten? Im durchschnittlichen Jahresgehalt? Im Stundenlohn?
- Hat das Teilzeitarbeiten einen Einfluss auf

den durchschnittlichen Stundenlohn?

- Gibt es einen Unterschied zwischen M/F bezüglich der Vorteile, die zusätzlich zum Lohn gegeben werden?
- Was sind die möglichen, erklärenden Faktoren für die eventuellen Unterschiede?

5.3.

Formelle und informelle Ausbildungen: Gleicher Zugang für Männer und Frauen?

Neben den Ungleichheiten im Lohn kann es auch Ungleichheiten beim Zugang zu Ausbildungen auf Kosten der Unternehmen geben. Anhand der folgenden Tabelle ist es möglich zu ermitteln, ob Frauen und Männer die gleiche Anzahl an Ausbildungsstunden abgelegt haben. Man kann

ebenfalls sehen, ob es sich dabei um eher informelle Ausbildungen handelt, wie Ausbildungen am Arbeitsplatz, oder formelle Ausbildungen, die, mit der Intervention von Ausbildern, strukturierter und besser organisiert sind. Es ist oft so, dass die formellen Ausbildungen eher für die

höheren Funktionen der Firma zugänglich sind, und dass Frauen wegen der sogenannten „gläsernen Decke“ nie Zugang dazu haben. Es folgt eine Tabelle, in der die geschlechterspezifische Ausbildungsquote für formelle und informelle Ausbildungen ausgerechnet wird.

TEILNAHME AN DEN AUSBILDUNGEN	MÄNNER	FRAUEN	TOTAL
Beteiligungsquote aller Ausbildungen: Anzahl Arbeitnehmer, die an der Ausbildung teilgenommen haben im Vergleich zur Gesamtheit der Arbeitnehmer (geschlechterspezifisch)	$[(5801+5821+5841) / (1001M+1002M)]$	$[(5811+5831+5851) / (1001F+1002F)]$	$[(5801+5811+5821+5831+5841+5851) / (1001T+1002T)]$
Geschlechtsspezifische Beteiligungsquote der formellen Ausbildungen: Anzahl Arbeitnehmer, die an der formellen Ausbildung teilgenommen haben im Vergleich zur Gesamtheit der Arbeitnehmer	$[(5801 / (1001M+1002M)]$	$[(581 / (1001F+1002F)]$	$[(5801+5811) / (1001T+1002T)]$
Geschlechtsspezifische Beteiligungsquote der informellen Ausbildungen: Anzahl Arbeitnehmer, die an der informellen Ausbildung teilgenommen haben im Vergleich zur Gesamtheit der Arbeitnehmer	$[5821 / (1001M+1002M)]$	$[5831 / (1001F+1002F)]$	$[(5821+5831) / (1001T+1002T)]$
KOSTEN UND DAUER DER AUSBILDUNGEN	MÄNNER	FRAUEN	UNTERSCHIED
Geschlechtsspezifische Aufteilung der durchschnittlichen Nettokosten von formellen Ausbildungen pro Arbeitnehmer	$[5803M/5801M]$	$[5803F/5801F]$	Vergleich der Kosten von formellen Ausbildungen für M/F
Geschlechtsspezifische Aufteilung der durchschnittlichen Nettokosten von informellen Ausbildungen pro Arbeitnehmer	$[5823M/5821M]$	$[5823F/5821F]$	Vergleich der Kosten von informellen Ausbildungen für M/F
Durchschnittliche Anzahl formeller Ausbildungsstunden pro Arbeitnehmer	$[5802M/5801M]$	$[5802F/5801F]$	Vergleich der Dauer von formellen Ausbildungen für M/F
Durchschnittliche Anzahl informeller Ausbildungsstunden pro Arbeitnehmer	$[5822M/5821M]$	$[5822F/5821F]$	Vergleich der Dauer von informellen Ausbildungen für M/F

Einige Fragen bezüglich der obigen Tabelle:

- Haben Männer und Frauen Zugang zu den gleichen Ausbildungen?
- Wie hoch ist der Prozentsatz an Frauen und Männern, die an einer formellen Ausbildung teilgenommen haben?
- Wie hoch ist der Prozentsatz an Frauen und Männern, die an einer informellen Ausbildung teilgenommen haben?
- Wie lautet Ihre Analyse zu dieser Situation? Welche gewerkschaftlichen Vorschläge hätten Sie bezüglich der Ausbildungspolitik?
- Was kann über die Ausbildungskosten gesagt werden?
Sind die Ausgaben für Männer und Frauen und die formelle und informelle Ausbildung gleich hoch?
- Wie sieht es mit der geschlechterspezifischen Ausbildungsdauer aus?

5.4.

Zusammenfassung: Identifizierung der Diskriminierung M/F

Dieses Kapitel hatte zum Ziel, eine gründliche Analyse der Daten von der Sozialbilanz hinsichtlich der Geschlechter zu erstellen. Auf Basis der Analyse dieser Daten und den gestellten Fragen kann es sein, dass Sie Ungleichheiten zwischen

Männern und Frauen aufgedeckt haben. Diese Analyse ist in Kombination mit dem Bericht über die Entlohnungsstruktur, der alle zwei Jahre vom Arbeitgeber erstellt wird, eine solide Basis für die Erstellung eines Aktionsplans mit dem BR

oder mit der GD, sodass konkrete Maßnahmen zur Reduzierung der Ungleichheiten gefunden werden können. Der Plan kann mehrere Etappen beinhalten; er wird Folge- und Bewertungsmodalitäten vorsehen.

6

Tun Sie etwas gegen die Lohnunterschiede in Ihrem Unternehmen

Konkrete Aktionen für Gleichberechtigung im Betrieb



Das vorherige Kapitel befasste sich mit der Analyse der bezifferten Angaben, die Ihnen als Gewerkschaftsvertreter zur Verfügung stehen. Wenn die Ungleichheiten identifiziert wurden, gilt es an die Arbeit zu gehen, um diese auszuschalten. Diese Mission obliegt dem BR, dem AGS und der Gewerkschaftsdelegation, nach ihren jeweiligen Kompetenzen. Der Kampf für Gleichheit muss aber auch von der ganzen Gewerkschaftssequipe innerhalb des Betriebes unterstützt werden.

6.1.

Erstellung eines Aktionsplans für Gleichheit im BR, im AGS und/oder in der GD

Das Gesetz vom 28. August 2012 sieht vor, dass der BR, und mangels diesem die GD, entscheiden muss, ob ein Aktionsplan auf Basis der gewonnenen Daten (siehe vorheriges Kapitel) für eine geschlechtsneutrale Entlohnungsstruktur zu erstellen ist. Zudem sieht der KE vom 14. Juli 1987 die Möglichkeit vor, im Gespräch mit den Arbeitnehmervertretern des BR, des AGS oder der GD, einen Plan für Chancengleichheit zu erstellen, und das entweder im gleichen Tätigkeitssektor oder innerhalb des Betriebes.

Dieser Plan würde Folgendes beinhalten:

- konkrete Ziele;
- Aktionsbereiche und Instrumente, um diese zu erreichen;
- das Timing für die Umsetzung der verschiedenen Aktionen, sowie die Folgemodalitäten für die Ausführung der Aktionen und das Erreichen der Ziele.

Der Bericht über die Entlohnungsstruktur, der alle zwei Jahre abgefasst wird, muss ebenfalls einen Bericht über den Fortschritt des Aktionsplans enthalten, falls ein solcher bereits im Betrieb besteht.

Dieser Plan muss natürlich der betriebseigenen Situation angepasst werden und kann starke Unterschiede in den verschiedenen Bereichen aufweisen, die für die Lohndiskrepanz verantwortlich sind:

- Die Zugangsbedingungen zur Beschäftigung und die Einstellungsbedingungen.
- Die Arbeitssysteme und die Motive für die Anfrage auf Teilzeitarbeit.
- Die Beschreibung, Bewertung und Klassifi-

kation der Funktionen.

- Der Zugang zu verschiedenen Ausbildungsarten, einschließlich qualifizierende Ausbildungen.
- Die Chancen auf Beförderungen und der Zugang zu leitenden Funktionen.
- Die Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisationsmodi.
- Usw.

Sensibilisierungsaktionen des Personals, ob Männer oder Frauen, sind natürlich unabdingbar, denn wie wir gesehen haben, können Stereotype und Vorurteile sehr hartnäckig sein.

Auf Vorschlag des Betriebsrates kann der Arbeitgeber einen Vermittler innerhalb des Personals auswählen (siehe Kapitel 4.2.3.). Er wird insbesondere an der Redaktion eines Aktionsplans mitarbeiten.

6.2.

Verschiedene Aktionsbereiche sind möglich

6.2.1.

Klassifizierung der Funktionen, Tarife, außergesetzliche Vorteile und Boni

In der hier genutzten Funktionsklassifizierung ist ein Teil des Lohnunterschieds wahrscheinlich auf die Geschlechterdiskriminierung zurückzuführen. Tatsächlich basieren die von den Betrieben genutzten Lohnsätze auf Funktionsklassifizierungen, wo die von Frauen ausgeübten Funktionen und Berufe im Großen und Ganzen unterbewertet sind. Aus diesem Grund hat sich das Prinzip „gleiche Arbeit, gleicher Lohn“ langsam zu dem Begriff „gleicher Lohn für eine gleichwertige Arbeit“ entwickelt. Die Funktionsbewertungssysteme müssen daher eine Gleichbehandlung bei der Wahl der Bewertungskriterien, bei

deren Ausgewogenheit und bei den Umsetzungsmodalitäten der Bewertungswerte in den Lohnkomponenten gewährleisten. Die Sektoren und Betriebe, die dies noch nicht gemacht haben, müssen ihr System so bewerten, dass es die obligatorische Geschlechts-

neutralität beachtet. Sie müssen ebenfalls die veralteten Klassifikationen zur Debatte bringen und eventuelle Änderungen auf Basis eines angepassten Systems durchführen (KAA Nr. 25 ter und Checkliste „Kein-Sexismus in der Bewertung und Klassifikation“ vom Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern). Das Gesetz von 2012 bezüglich des Lohnunterschieds sieht ebenfalls vor, dass die paritätischen Kommissionen vor dem 12. Januar 2015 ihr System zur Bewertung und Funktionsklassifizierung der Generaldirektion für kollektive Arbeitsbeziehungen des Föderalen Öffentlichen Dienstes für Beschäftigung vorlegen. Die Generaldirektion wird dann das eingereichte System auf seine Geschlechtsneutralität überprüfen. Jede Abänderung eines bereits existierenden Abkommens, das das Entlohnungssystem in diesem Sektor regelt, muss ebenfalls an die Generaldirektion weitergeleitet werden. Falls das Gutachten Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes aufweist, wird die paritätische Kommission einen Aktionsplan aufstellen, um diese zu beseitigen.

Der Artikel 15f des Gesetzes von 1948 über die Organisation der Wirtschaft besagt, dass der BR während der Bewertung und Funktionsklassifizierung innerhalb eines Betriebes konsultiert werden muss. Die Arbeitnehmerdelegierten werden darauf achten, dass ein detaillierter Verlauf, die Rolle der Parteien sowie die Ziele zur Geschlechtsneutralität mitgeteilt werden. Die „Kein-Sexismus“-Checkliste und das vom Institut für die Gleichheit von Frauen und Männern gefertigte „Handbuch für die Gleichheit der Frauen und Männer bei der Wertschätzung der Funktionen“ sind die Referenzinstrumente für die Zusammenstellung oder Überprüfung einer geschlechtsneutralen Klassifizierung. Diese Dokumente sind auf der Internetseite des Föderalen Öffentlichen Dienstes für Beschäftigung zugänglich.

Die Delegierten werden darauf achten, dass die gleiche Neutralität in den Bewertungssystemen der Kompetenzen respektiert werden, wenn diese verwendet werden (objektive, transparente und geschlechtsneutrale Kriterien). Die gleiche

Die Bemühungen zur Lohngleichheit dürfen sich nicht darauf begrenzen, in der Tagesordnung des Betriebsrates eingeschrieben zu sein oder bei der Diagnosestellung aufhören. Es ist offensichtlich, dass die Bemühungen auf längere Zeit fortgeführt werden müssen, damit die Ungleichheiten im Betrieb beseitigt werden.

Achtsamkeit sollen sie gegenüber außergesetzlichen Vorteilen, Prämien, ergänzenden Sozialversicherungssystemen, usw. an den Tag legen. Sie sollten ebenfalls die potentiell diskriminierenden individuellen Entlohnungsmodi des Typs „nach Verdienst“ berücksichtigen.

6.2.2.

Zugang zu allen Funktionen

Im Großen und Ganzen werden nicht nur die von Frauen ausgeübten Funktionen im Vergleich zu denen der Männer unterbewertet, sondern die Frauen und Männer haben nicht auf die gleiche Art Zugang zu den Funktionen. Analysieren Sie also die Gründe für den für Frauen verweigerten Zugang zu gewissen Funktionen und setzen Sie eine Politik der Chancengleichheit in ihrer Firma ein. Zum Beispiel können Sie Pläne zu berufsbezogenen Ausbildungsprogrammen innerhalb des Sektors oder der Firma auf die Beine stellen und somit Frauen den Zugang zu Funktionen ermöglichen, die traditionellerweise den Männern vorbehalten sind.

6.2.3.

Zugang zur Weiterbildung

Achten Sie darauf, dass alle Personalkategorien Anrecht auf Schulungen haben und dass die Rechte für Teilzeitarbeitnehmer identisch sind (nicht eine Teilzeitausbildung!).

6.2.4.

Beschäftigungsbedingungen der Teilzeitarbeitnehmer

Neben der Registrierung der realen Arbeitszeit aller Personalkategorien und der Kontrolle in punkto Rückgriff auf Überstunden müssen ebenfalls die Beschäftigungsbedingungen der Teilzeitarbeitnehmer verbessert werden. Hier einige Hilfestellungen, die in diese Richtung gehen: einen prioritären Zugang zur Vollzeit gewährleisten, vorübergehende Zusätze im Basisvertrag bei Über- oder Zusatzstunden vermeiden, die Leistungen maximal auf vier Tage festsetzen, Erhöhung der wöchentlichen Mindestleistungen, Leistungen von mindestens vier Stunden pro Tag garantieren.

6.2.5.

Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben

Die wachsenden Flexibilitätsforderungen seitens der Arbeitgeber können die Vereinbarkeit von Arbeitszeiten mit dem Privatleben unmöglich machen (Schulzeiten, schulische- und außerschulische Aktivitäten,...). Das Problem nimmt manchmal ein solches Ausmaß an, dass die Eltern, und nicht selten die Frauen, gezwungen sind, ihre Leistung zu reduzieren, auch dann, wenn das einen negativen Einfluss auf das Gehalt oder sogar auf die ganze Karriere haben kann. Solche Kombinierungsschwierigkeiten betreffen auch Teilzeitarbeitnehmer, die in manchen Sektoren Flexibilität und niedrige Löhne kumulieren. Das Problem ist sogar noch schlimmer bei alleinerziehenden Eltern, was größtenteils auch die Frauen betrifft.

Es ist wichtig, die wirklichen Gründe für die Anträge nach Reduzierung der Leistungen zu hinterfragen. Hinter angeblichen persönlichen Gründen können sich Probleme, wie zu anstrengende Arbeit oder eine zu starre Arbeitsorganisation, verbergen. Als Delegierter ist es wichtig, die Wurzel des Problems zu bekämpfen und kollektive Lösungen zu suchen, die einzelne Personen nicht bestraft.

Nachstehend einige Lösungsstrategien, um die Vereinbarung zwischen Berufs- und Privatleben zu verbessern:

- Qualitative Umrahmung der flexiblen, der unterbrochenen Arbeitszeiten und der Nachtschichten: Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, wonach der Stundenplan im Voraus mitgeteilt werden muss, Ausgleich auf die Arbeitsdauer, Initiativen um die Mobilität zwischen Wohn- und Arbeitsplatz zu verbessern (insbesondere während der ruhigeren Verkehrszeiten für die öffentlichen Verkehrsmittel), Intervention bei den Kinderbetreuungskosten,...
- Gleichberechtigte Zugangsmöglichkeit zu den verschiedenen Zeitkrediten für Frauen und Männer, ohne Konsequenzen auf die Berufslaufbahn (Gleichstellung der Leistun-

gen im vorherigen Arbeitssystem und Entschädigungen bei Vertragsbruch basierend auf dem vorherigen System, Beibehaltung der Gruppenversicherungsprämien,...)

- Ersetzung der Arbeitnehmer, die langfristig erkrankt sind, bei Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Zeitkredit,...
- Erstellung eines Mobilitätsplans für die Strecke zwischen Wohn- und Arbeitsplatz, z.B. über eine Vereinbarung zwischen dem Betrieb und dem öffentlichen Verkehrswesen, um die Arbeitszeiten und die Fahrpläne der Verkehrsmittel in der Nähe der Firma zu vereinbaren, Anreize für Fahrgemeinschaften, usw.

6.2.6.

Planung des Laufbahnendes und Beibehaltung der älteren Arbeitnehmer unter guten Beschäftigungsbedingungen

Mit dem Ziel, Arbeitnehmer über 45 Jahren an ihrem Arbeitsplatz zu halten, hat der Landesrat der Arbeit (LRA) ein kollektives Arbeitsabkommen (KAA) abgeschlossen: das KAA Nr. 104 vom 27. Juni 2012. Alle Betriebe und Institutionen des Privatsektors, die mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen, müssen einen Planentwurf für die Beschäftigung der älteren Arbeitnehmer erstellen und dem BR, dem AGS und der GD unterbreiten. Dabei muss es sich um einen Jahres- oder Mehrjahresplan handeln, der Maßnahmen von verschiedenen Aktionsbereichen beinhaltet: Auswahl und Einstellung, Entwicklung der Kompetenzen, Qualifikationen, Zugang zu Schulungen und Ausbildungen, Entwicklung und Begleitung der Karriere, Möglichkeit anhand eines internen Wechsels eine passende Funktion zu finden, Möglichkeit, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen anzupassen, Gesundheit und Vorbeugung der physischen und psycho-sozialen Risiken, Systeme zwecks Anerkennung der erworbenen Kompetenzen.

Wir wollen die Aufmerksamkeit auf die Notwendigkeit lenken, die Probleme bezüglich der Erhaltung von älteren Arbeitnehmern an ihrer Arbeitsstelle sowie die Maßnahmen, die hinsichtlich der Aktionspläne für die Geschlechter

durchgeführt werden sollten, zu erfassen. Diese Sorge um die Gleichheit der Behandlung wird nicht explizit im KAA erwähnt, sollte dennoch nicht übersehen werden.

6.2.7.

Kampf gegen prekäre Verträge

Frauen arbeiten generell mehr unter Teilzeitvertrag als Männer (befristete Verträge oder für eine bestimmte Arbeit), während die Männer sich überwiegend als Leiharbeiter und als Personen wiederfinden, die im Rahmen einer Ausbildung arbeiten. Diese Unsicherheit des Vertrages kann auch an die Unsicherheit in punkto Teilzeit gekoppelt sein. Überprüfen Sie, ob dies in Ihrem Betrieb der Fall ist und wenn ja, was die Ursachen sind. Versuchen Sie so gut wie möglich, die Unsicherheit der Verträge zu verbessern, indem Sie KAA verhandeln, die das Dienstalter der Arbeitnehmer, die unter befristetem Arbeitsvertrag oder Ersatzvertrag beim selben Arbeitgeber stehen, berücksichtigen.

Kontrollieren Sie den Rückgriff auf befristete Verträge und die Beweggründe für den Zugriff auf Leiharbeit.

6.2.8.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Bei der Aufdeckung, Analyse der Berufsrisiken sowie der Ausarbeitung der Vorbeugungspolitik (siehe Gesetz zum Wohlbefinden an der Arbeit und die Ausführungserlasse) müssen die Delegierten des AGS vor allem auf die Funktionen achten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden.

- Jeder Arbeitsposten wird mit der Annahme untersucht, dass er sowohl von einem Mann als auch von einer Frau besetzt werden könnte. Man muss die Vorurteile über die sogenannten „kleinen“ Gefahren vermeiden und die Gesamtheit der Aktivität in Betracht ziehen (selbst die Aufgaben und Operationen, die kurzzeitig oder gelegentlich durchgeführt werden).
- Wenn die Beschwerden für denselben Posten bei Männern und Frauen unterschiedlich sind, finden Sie heraus warum.

- Während einer Umfrage zu den Arbeitsbedingungen sollten Sie die Resultate je nach Geschlecht notieren.
- Achten Sie bei der Erstellung der Vorbeugungspolitik darauf, dass die Risiken so weit wie möglich an der Quelle eliminiert werden. Achten Sie darauf, dass die Arbeit und deren Organisation allen Arbeitnehmerkategorien angepasst wird. Überprüfen Sie, dass Männer und Frauen die Informationen und Schulungen zur Gesundheit und Sicherheit erhalten, die auf ihre jeweiligen Posten und Arbeitsbedingungen abgestimmt sind (auch die Teilzeitarbeiter, die zeitweiligen Arbeitnehmer und die Leiharbeiter).
- Bewerten Sie die Auswirkung auf den Lohnunterschied, die finanzielle Benachteiligung der Perioden des Mutterschaftsurlaubs und der Perioden, während denen die schwangere Arbeitnehmerin vom Arbeitsplatz entfernt wird. Achten Sie darauf, dass prioritär der Arbeitsplatz angepasst wird, um eben diese Entfernung zu vermeiden und darauf, dass der Kündigungsschutz gewährleistet ist.

6.3.

Aufgaben der Gewerkschaftsdelegation

- Als Gewerkschaft verhandeln Sie KAA und führen Aktionen für die Gleichheit zwischen Männern und Frauen (siehe oben) durch. Überprüfen Sie, ob das Prinzip der Gleichheit in allen Verhandlungen und Aktionen eingehalten wird
- Achten Sie darauf jeden Arbeitnehmer im Betrieb zu empfangen, zu informieren, zu sensibilisieren, aufzusuchen, zu vertreten.
- Verschaffen Sie allgemeinen Prinzipien, wie Gerechtigkeit und gute Beziehungen, Respekt und sorgen Sie im Betrieb für die Anwendung der Sozialgesetzgebung, der kollektiven Abkommen, der Arbeitsordnung und Arbeitsverträge.
- Informieren Sie sich über Veränderungen, die auch Modifikationen innerhalb der Arbeitsbedingungen, der Entlohnung, des beruflichen Klassifizierungssystems zur Folge haben könnten und achten Sie auf

die gleiche Behandlung von Männern und Frauen bei diesen Veränderungen.

6.4.

Rolle der Gewerkschaftsgruppe

- Achten Sie darauf, die Frage der Lohngleichheit und der Arbeitsbedingungen in die Gewerkschaftspolitik der Gruppe zu integrieren:
 - Die geschlechtsspezifische Analyse der Informationen, die dem BR und dem AGS mitgeteilt werden, muss Bestandteil der Arbeit der GD sein.
 - Ein Querschnittsansatz bezüglich der Geschlechter ist notwendig, um die Kohärenz des gewerkschaftlichen Projektes zu gewährleisten (unerlässliche Verbindung zwischen der Arbeit des BR, des AGS und der GD).
 - Verbindungen zwischen Entlohnung, Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsbedingungen, Schulungen und Entwicklung der Berufslaufbahn müssen erstellt werden.
- Tägliche und langfristige Arbeit der Gruppe:
 - Benutzen Sie den von der CSC zusammengestellten Wegweiser „Die Zukunft zusammen gestalten“, der in Ihrem Bezirksverband erhältlich ist.
 - Benutzen Sie den von der CSC zusammengestellten Wegweiser der Gewerkschaftsgruppe, der bei Ihrem Berufssekretär oder beim Schulungsdienst Ihres Bezirksverbandes erhältlich ist.
- Während der Erstellung, Ausführung, Weiterverfolgung und Auswertung der Aktionen:
 - Beziehen Sie Arbeitnehmer der Firma oder der Institution mit ein.
 - Sprechen Sie über Ihre Aktionen in Ihrem Umfeld, so dass diese ein Beispiel für andere Gruppen sind.

AKTUELLE INFORMATIONEN BEZÜGLICH GESETZGEBUNG UND SOZIALDIALOG
FINDEN SIE JEDERZEIT AUF WWW.CSC-OSTBELGIEN.BE

SIE KÖNNEN EBENFALLS IHREN GEWERKSCHAFTSSEKRETÄR ODER DAS
DIENSTLEISTUNGSZENTRUM IN IHRER NÄHE KONTAKTIEREN.



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES