0440

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

SEK(74) 2721 endg.

Brüssel, den 17. Juli 1974

BERICHT DER KOMMISSION AN DEN RAT

über den Stand der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts für Männer und Frauen in Dänemark, Irland und Großbritannien am 31. Dezember 1973

(Artikel 119 des Vertrags zur Gründung der EWG und Entschließung der Konferenz der Mitgliedstaaten vom 30. Dezember 1961)

V/171/1/74-D

INHALT - UBERSICHT

Seite

C. MASSNAHMEN ZUR DURCHSETZUNG DES GRUNDSATZES DES GLEICHEN ENTGELTS

E I N L E I T U N G

1. Der letzte Bericht über "den Stand der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts für Männer und Frauen vom 31. Dezember 1972" (Dok. SEK(73) 3000 endg. vom 18. Juli 1973), den die Kommission dem Rat vorgelegt hat, bezog sich ausschliesslich auf die seit 1958 in den sechs ursprünglichen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft eingetretene Entwicklung; er sah jedoch die Ausarbeitung eines Ergänzungsberichts über die Lage in den drei Beitrittsländern vor.

Seit dem 1. Januar 1973 kommt Artikel 119 auch in den Beitrittsländern zur Anwendung. Sie befinden sich seit diesem Tag hinsichtlich der Entschliessung der Konferenz der Mitgliedstaaten vom 30. Dezember 1961 (Artikel 3 der Urkunde über die Beitrittsbedingungen und Vertragsanpassungen) in derselben Lage wie die ursprünglichen Mitgliedstaaten. Darum erschien es notwendig, einerseits eine Bilanz der Lage im öffentlichen und privaten Sektor zu ziehen und andererseits einen Rückblick über die Massnahmen zu geben, die von den Regierungen und Sozialpartnern ergriffen worden sind, um die Lohngleichheit zu erreichen.

Wie in der Vergangenheit hat die Kommission die Regierungen und Sozialpartner durch Zusendung eines detaillierten Erhebungsbogens zur Mitarbeit aufgerufen. Die eingegangenen Antworten(1) sind im Laufe einer Sitzung der "Sondergruppe Artikel 119" vom 29. März 1974 auf den Stand vom 31. Dezember 1973 gebracht worden.

Der Bericht besteht aus drei Teilen. Im ersten Teil werden ausgehend von einer Analyse der Art und Bedeutung von Artikel 119 die Hauptprobleme,

---

(1) Für Dänemark wurde die Antwort auf den Erhebungsbogen vom Arbeitsministerium in Konsultation mit dem nationalen Verband der dänischen Gewerkschaften (LO) und dem dänischen Arbeitgeberverband (DA) ausgearbeitet; für Irland wurde die Antwort der Regierung vom irischen Gewerkschaftskongress und dem Arbeitgeberverband gebilligt; für das Vereinigte Königreich wurde die Antwort zwischen der Regierung und dem Verband der britischen Industrie abgestimmt.

die sich aus seiner Durchsetzung ergeben, und die erreichten Ergebnisse dargestellt. Im zweiten Teil wird die derzeitige Lage in den drei Beitrittsländern beschrieben, so wie sie sich auf verschiedenen Ebenen darstellt (Staat, privater Sektor, Tarifvereinbarungen, staatliche Lohnbestimmungen, zusätzliche Systeme der sozialen Sicherheit). Dieser Teil enthält auch einige statistische Angaben der einzelnen Länder über die Unterschiede zwischen den Tariflöhnen und den Effektivverdiensten sowie eine kurze Übersicht über einige mehr allgemeine Probleme, die mit der Erwerbstätigkeit der Frau zusammenhängen. Der dritte Teil hebt die gesetzlichen und tarifvertraglichen Massnahmen hervor, die in jüngster Zeit ergriffen worden sind, um den Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts durchzusetzen.

Der letzte Teil enthält die "Schlussfolgerungen" der Kommission, die allen interessierten Instanzen - Staat, Sozialpartner und Kommission selbst - als Leitlinien dienen sollten.

A. DER GRUNDSATZ DES GLEICHEN ARBEITSENTGELTS

Vorwort

2. Seit 1. Januar 1973 gilt Artikel 119 EWGV für Dänemark, Irland und Grossbritannien. Vom gleichen Tag an gelten auch die Entschliessung der Konferenz der Mitgliedstaaten vom 30. Dezember 1961 und ihre Auslegung der Bestimmungen von Artikel 119 in diesen Ländern(1). Deshalb erscheint es nützlich, auf die Bedeutung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts für Männer und Frauen im Sinne der Gemeinschaft, der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner sowie die wichtigsten Rechtsprobleme hinzuweisen, die in den ursprünglichen Mitgliedstaaten seit 1958 aufgetreten sind(2).

I. Artikel 119, seine Anwendung und die damit verbundenen Probleme

3. Die erste Frage, die sich von Anfang an auf rechtlicher Ebene stellte, war die, ob Artikel 119 eine direkt anzuwendende Bestimmung darstellte. Falls ja, hätte er nämlich für Privatpersonen Rechte begründet, die die einzelstaatlichen Gerichte schützen müssen.

---

(1) Artikel 3, Zif. 3 der Akte über die Beitrittsbedingungen und die Anpassungen der Verträge: "Die neuen Mitgliedstaaten befinden sich hinsichtlich der Erklärungen, Entschliessungen und sonstigen Stellungnahmen des Rates sowie hinsichtlich der die Europäischen Gemeinschaften betreffenden Erklärungen, Entschliessungen und sonstigen Stellungnahmen, die von den Mitgliedstaaten im gegenseitigen Einvernehmen angenommen wurden, in derselben Lage wie die ursprünglichen Mitgliedstaaten; sie werden demgemäss die sich daraus ergebenden Grundsätze und Leitlinien beachten und die gegebenenfalls zu ihrer Durchführung erforderlichen Massnahmen treffen".

(2) Die nachstehenden Paragraphen dieses Kapitels sind im wesentlichen Auszüge aus dem "Bericht an den Rat über den Stand der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts für Männer und Frauen am 31. Dezember 1972" (Dok. Nr. SEK(73) 3000 endgültig vom 18. Juli 1973).

Der EWG-Vertrag enthält eine Reihe von Bestimmungen, die vom Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften als direkt anwendbar anerkannt worden sind. Nach dieser Rechtsprechung muss dieser Charakter allen Bestimmungen zuerkannt werden, die präzise und vollständige Verpflichtungen enthalten und den Bestimmungsländern keinerlei Ermessensfreiheit geben, durch die die Wirkungen der ihnen auferlegten Verpflichtungen vollständig oder teilweise ausgeschlossen werden können. Somit können diese Bestimmungen vor dem einzelstaatlichen Gericht geltend gemacht werden, wenn das Bestimmungsland die vorgeschriebene Frist verstreichen lässt, ohne der Verpflichtung aus diesen Bestimmungen nachzukommen.

In bezug auf Artikel 119 ist festzustellen, dass dieser diesen Kriterien in unterschiedlicher Weise entspricht, je nachdem der Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts in den Beziehungen zwischen den Mitgliedstaaten und den Einzelpersonen einerseits oder in den Beziehungen zwischen Einzelpersonen andererseits verwirklicht werden muss. Während im ersteren Falle Klarheit darüber besteht, dass diese Verpflichtung aus Artikel 119 die Mitgliedstaaten unmittelbar bindet, kann man dagegen kaum gelten lassen, dass Artikel 119 unmittelbar auf die Beziehungen zwischen den Privatpersonen selbst Anwendung findet. Man erkennt zunächst, dass die vorgenannte Rechtssprechung des Gerichtshofs anlässlich der Interpretation der Bestimmungen des EWG-Vertrags betreffend die Beziehungen zwischen den Mitgliedstaaten und den Privatpersonen weiter entwickelt worden ist. Um auf die Beziehungen zwischen den Privatpersonen selbst unmittelbar anwendbar zu sein, hätte Artikel 119 objektiv abgefasst und an Privatpersonen gerichtet werden müssen, wie beispielweise Artikel 85 EWGV. Nun ist Artikel 119 aber einzig und allein auf die Mitgliedstaaten abgestellt .

Ausserdem ist das Problem der Ungleichheit auf diesem Gebiet sehr komplex und erfordert zu seiner Lösung differenzierte und vielfältige Massnahmen. Die Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts muss das Ergebnis dieser Massnahmen sein, zu deren Durchführung und Förderung die Mitgliedstaaten aufgrund von Artikel 119 verpflichtet sind.

Diese Überlegung gilt in besonderem Masse, als das Abkommen Nr. 100 der IAO nunmehr von sämtlichen ursprünglichen Mitgliedstaaten, von Dänemark 1960 und von Grossbritannien 1971 ratifiziert worden ist. Dieses Abkommen macht nämlich den Mitgliedstaaten, die es ratifiziert haben, Verpflichtungen[1] zur Auflage, denen keine grössere rechtliche Bedeutung als denen zukommt, die sich aus Artikel 119 EWGV, verstärkt durch die Entschliessung der Konferenz der Mitgliedstaaten vom 30. Dezember 1961, ergeben.

---

(1) Artikel 2 dieses Abkommens besagt folgendes :

1. Jeder Mitgliedstaat muss mit Mitteln, die an die für die Festsetzung der Entlohnungssätze geltenden Methoden angepasst sind, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für männliche und weibliche Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit auf alle Arbeitskräfte fördern und, soweit dies mit den besagten Methoden vereinbar ist, gewährleisten.

2. Dieser Grundsatz kann angewandt werden mittels :

   a) der einzelstaatlichen Gesetzgebung, oder
   b) jedes, von der Gesetzgebung zur Festsetzung des Arbeitsentgelts aufgestellten oder anerkannten Systems, oder
   c) zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geschlossenen Tarifverträgen, oder
   d) einer Kombination dieser verschiedenen Mitteln.

II. Gesetzgeberische und tarifvertragliche Massnahmen

4. Wie wir gesehen haben, können vor einem einzelstaatlichen Gericht nur Rechte geltend gemacht werden, die sich aus der nationalen Gesetzgebung oder Regelung bzw. gegebenenfalls aus einem Tarifvertrag oder einem Einzelarbeitsvertrag ergeben.

Es versteht sich, dass innerhalb eines Landes zwei Methoden wechselweise oder gemeinsam von der öffentlichen Hand befolgt werden können, und zwar :

- dem Arbeitnehmer wird auf gesetzlichem Wege ein subjektives Recht auf "gleiches Entgelt" unabhängig vom Inhalt der Tarifverträge zuerkannt;

- den Unterzeichnern der Tarifverträge wird zur Auflage gemacht, in ihre Vereinbarungen den Gleichheitsgrundsatz aufzunehmen und sich dadurch zu seiner Beachtung zu verpflichten.

Die zweite Methode ist zweifellos unzureichend, wenn nur sie verwendet wird: einerseits werden nämlich durch einen Tarifvertrag nicht sämtliche Arbeitnehmer erfasst und andererseits sind wirkungsvolle Strafen in einigen Ländern kaum vorzusehen und darüber hinaus anzuwenden.

Diese Schwierigkeit wurde übrigens durch die Entschliessung der Konferenz der Mitgliedstaaten vom 30. Dezember 1961 anerkannt, in der die Unterzeichner erklären, dass sie "die geeigneten Verfahren ... einleiten werden, um den Arbeitnehmerinnen die Anwendung des Grundsatzes des im Vergleich zu den männlichen Arbeitnehmern gleichen Arbeitsentgelts zu gewährleisten, so dass dieser Grundsatz durch die Gerichte geschützt werden kann. Diese Verfahren, das heisst auf dem Wege von gesetzlichen Massnahmen oder von Verordnungen oder aber, wenn diese Methode organisiert und ausreichend ist, mittels obligatorischer Tarifverträge, müssen zur Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts für Männer und Frauen führen".

III. "Gleiches Entgelt" und "gleiche Arbeit"

5. Artikel 119 ist in bezug auf den Begriff des "gleichen Entgelts" sehr ausführlich: "Unter "Entgelt" im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt". Es ist deutlich, dass sich der erste Teil des Satzes auf die Grundlöhne bezieht, die im allgemeinen durch Tarifverträge festgesetzt werden. Der zweite Teil umfasst dagegen alle anderen Zahlungen, die im Rahmen eines Dienstverhältnisses vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer geleistet werden, d.h. derjenige Lohnanteil, der über den Grundlohn hinausgeht (Lohnzuschläge, Prämien und Entschädigungen, usw. ...). Infolgedessen hat der Begriff "gleicher Lohn" bisher, abgesehen, wie aus dem folgenden Punkt ersichtlich, in bezug auf die Definition der "... mittelbar" gezahlten Vergütungen zu keinen Problemen Anlass gegeben, gleich ob es sich um Zeit- oder Akkordlohn handelt.

Hinsichtlich des Begriffes der "gleichen Arbeit" gibt Artikel 119 keine exakte Definition. Aber man sollte daran erinnern, dass sowohl die Gemeinschaftsinstanzen (Empfehlung der Kommission vom 20. Juli 1960 und Entschliessung der Konferenz der Mitgliedstaaten vom 30. Dezember 1961) als auch die nationalen Gesetzgebungen und Gerichtshöfe diesen Begriff weit auslegen.

IV. Zusatzsysteme der sozialen Sicherheit

6. Wie im vorhergehenden Punkt ausgeführt, hat lediglich die Interpretation des Ausdrucks "mittelbar gezahlte ... Vergütungen" ein juristisches Problem unter einem seiner Aspekte aufgeworfen. Man hätte darin nämlich leicht eine Bezugnahme auf das "mittelbar Arbeitsentgelt" sehen können, d.h. auf die verschiedenen Vergütungen, die sich aus den Systemen der sozialen Sicherheit ergeben. Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften hatte Gelegenheit, hierzu am 25. Mai 1971 in der Rechtssache 80/70 Stellung zu nehmen. Er hat ausdrücklich ausgeschlossen, dass die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit, insbesondere die Altersrentensysteme, in den Anwendungsbereich des Artikels 119 fallen, jedoch grundsätzlich die Möglichkeit gelten lassen, darin die Systeme oder Leistungen der sozialen Sicherheit einzubeziehen, die ein "Element der Verständigung innerhalb des betreffenden Unternehmens oder des betreffenden Berufszweigs" enthalten.

Der Bezug auf die Zusatzsysteme der sozialen Sicherheit dürfte eindeutig sein. Sie sind, soweit die begrenzte Information es zulässt, in den vorliegenden Bericht aufgenommen worden, ebenso wie zum ersten Mal in den vorhergehenden Bericht, der ausschliesslich den ursprünglichen Mitgliedstaaten gewidmet war.

B. DIE SITUATION IM OFFENTLICHEN UND PRIVATEN SEKTOR

Vorwort

7. Dieser Abschnitt enthält eine Beschreibung der Situation in den neuen Mitgliedstaaten der EWG, insbesondere bevor Artikel 119 EWGV für sie galt. Natürlich gab es Entwicklungen und Trends in Richtung auf die Gleichheit des Arbeitsentgelts schon vor dem Beitritt zur EWG, und bei mehreren Gelegenheiten waren eine Reihe von Schritten zur Einführung der Lohngleichheit gemacht worden. Insbesondere wurde im Vereinigten Königreich im Jahre 1970 eine umfangreiche Gesetzgebung zur Lohngleichheit eingeführt. Diese tritt jedoch erst im Dezember 1975 in Kraft.

I. Öffentlicher Sektor

1°) Gleiches Entgelt

8. In Dänemark regelt das Beamtengesetz von 1921 die Anordnung der Dienstposten in Besoldungsgruppen, das im Prinzip gleiches Entgelt für Männer und Frauen vorsieht. Jedoch unterschieden sich die Verdienste der Männer und Frauen in bezug auf die Familienbeihilfen, die verheirateten Männern, nicht aber verheirateten Frauen, gezahlt wurden. Dieser Unterschied wurde durch das Beamtengesetz (Bezüge und Pensionen) vom 7. Juni 1958 aufgehoben.

9. In Irland gelten in der Verwaltung und im Schuldienst, den Hauptbereichen des öffentlichen Dienstes, hauptsächlich die folgenden drei grossen Lohntabellenbereiche :

a) Besoldungstabellen, differenziert nach dem Familienstand

Diese gelten für das Lehramt und im öffentlichen Dienst, hier im allgemeinen für Verwaltungs-, leitende, Sekretariats- und ähnliche Posten für Männer und Frauen, die verhältnismässig jung eingestellt werden. Frauen und unverheiratete Männer werden nach derselben Lohntabelle entlohnt, während verheiratete Männer höhere Bezüge erhalten. Die Mindestbezüge für

die Eingangsstufen sind in beiden Tabellen im allgemeinen gleich, am 1. Januar 1973 betrug das Endgehalt für unverheiratete Männer und Frauen jedoch rund 80 % des entsprechenden Gehalts für verheiratete Männer.

b) Unterschiedliche Besoldungstabellen je nach Geschlecht

Fast alle technischen Posten, d.h. Techniker, Architekten, technische Zeichner, fallen unter diese Besoldungstabellen. Gemäss der Unterscheidung nach Geschlecht gilt eine Tabelle für Frauen und eine höhere Tabelle für Männer, gleichgültig ob sie verheiratet sind oder nicht. Die Mindestbeträge der Anfangsgehälter sind in beiden Tabellen normalerweise gleich, in der Endstufe entsprechen die Unterschiede zwischen den Bezügen der Männer und denen der Frauen dem gleichen Prozentsatz wie im obengenannten Fall.

c) Nichtdifferenzierte Tabellen

Diese gelten für Posten, die entweder nur mit Männern oder nur mit Frauen besetzt sind, zum Beispiel Briefträger, Bürokräfte. Für alle Tätigkeiten desselben Niveaus gilt eine einzige Tabelle.

10. In Grossbritannien gibt es in den meisten Tarifvereinbarungen des öffentlichen Sektors keine Diskriminierungen im Arbeitsentgelt mehr. Zum Beispiel haben die im Staatsdienst, bei lokalen Behörden, bei der Post, im staatlichen Gesundheitsdienst und bei öffentlichen Versorgungsunternehmen nicht-manuell beschäftigten Frauen die Lohngleichheit schon Anfang 1960 durchgesetzt.

2°) Gleicher Zugang zu den Beschäftigungsmöglichkeiten

11. Was den Zugang zu den Arbeitsplätzen angeht, so sicherte in Dänemark ein Gesetz von 1921 Männern und Frauen bei gleichen Pflichten gleichen Zugang zu allen Verwaltungsposten und -ämtern zu. Nur kirchliche und militärische Posten und Ämter waren von dieser Regelung ausgenommen. Seit 1947 gibt es immer noch Ausnahmen für bestimmte militärische Posten bei den Streitkräften (Armee, Marine, Luftwaffe).

12. In Irland waren verheirate Frauen bis Juli 1973 im öffentlichen Dienst nicht zugelassen. Ein erheblicher Teil der Frauen ist hier in der Frauen vorbehaltenen Besoldungsgruppe für Büroassistenten beschäftigt (die Maschinenschreibarbeiten und einfache Sekretariatsarbeiten ausführen). Zur Zeit sind Männer in dieser Besoldungsgruppe nicht zugelassen. Die Möglichkeit einer Öffnung aller bisher auf ein Geschlecht beschränkten Besoldungsgruppen im Staatsdienst wird jedoch im Anschluss an eine entsprechende Empfehlung der Kommission über den Status der Frauen geprüft.

13. Im Grossbritannien gibt es keine gesetzlichen Beschränkungen des gleichen Zugangs von Männern und Frauen zu den Arbeitsplätzen und in den nichtwirtschaftlichen Tätigkeitsbereichen der öffentlichen Hand hat sich der Grundsatz der Chancengleichheit seit langem eingebürgert.

Was den Rest des öffentlichen Sektors angeht, so folgten die Gebietskörperschaften (einschliesslich Lehrer) dem Beispiel der öffentlichen Hand; und in den verstaatlichen Wirtschaftszweigen hat das Personal bereits eine ähnliche Stellung erreicht oder wird sie demnächst erreichen. Im gesamten öffentlichen Sektor haben Frauen die gleichen Arbeitsbedingungen wie Männer und im Prinzip die gleichen Beschäftigungsmöglichkeiten. Dennoch ist die Zahl der Frauen in leitenden Stellen im Vergleich zur Zahl der Männer relativ gering.

II. Privatsektor: Tarifvereinbarungen

1°) Anwendungsbereich der Tarifverträge und Art des Tariflohns

14. In Dänemark ist im Vergleich zu einigen anderen europäischen Ländern der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer relativ hoch. Das bedeutet, dass es keine Sektoren oder Wirtschaftszweige ohne Tarifverträge gibt. Es kann jedoch vorkommen, dass innerhalb eines Wirtschaftszweiges einige Unternehmen nicht von einem Tarifvertrag erfasst werden; dies trifft insbesondere für kleinere Unternehmen zu. Sind jedoch Tarifvereinbarungen getroffen, so gelten sie für alle Angestellten eines Unternehmens, ob sie gewerkschaftlich organisiert sind oder nicht. Mitunter

wenden sogar nicht organisierte Arbeitgeber, die keine Vereinbarungen eingegangen sind, die Bestimmungen der Tarifverträge an, die für den betreffenden Geschäftszweig geschlossen wurden. Tarifverträge sehen Grundlöhne vor, die entweder "Standard"- oder "Mindest"-Löhne genannt werden. Sie unterscheiden sich darin, dass der "Mindest"-Lohn nur eine Untergrenze darstellt; denn der Lohn eines jeden Arbeiters wird normalerweise durch sich aus der Art der Arbeit ergebende zusätzliche Leistungen individuell auf einem höheren Niveau festgesetzt. Der "Standard"-Lohn dagegen ist ein Effektivlohn, für den die Arbeitnehmer grundsätzlich keine kollektive Aufbesserung verlangen können. Diese zwei Lohnarten trifft man in verschiedenen Wirtschaftszweigen an. Der "Mindest"-Lohn kommt in der Eisen- und Stahlindustrie, der metallverarbeitenden Industrie sowie im allgemeinen bei Büroangestellten und Verkaufspersonal zur Anwendung. Der "Standard"-Lohn wird in den anderen Industriezweigen, bei Staats- und Gemeindebeamten gezahlt, deren Stellung durch einen Tarifvertrag geregelt ist. Neben einer Festlegung des Grundlohns ("Standard" oder "Mindest"-lohn) sehen Tarifverträge die Zahlung einer Reihe von Zulagen für verschiedene Arbeiten, von Dienstalterzulagen usw. vor. Andererseits, beinhalten verschiedene Lohnsysteme die Zahlung persönlicher Zulagen, die zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und den Arbeiter vereinbart wurden. Sowohl für die "Standard"- als auch für die "Mindest"-Löhne kommt bei gelernten Arbeitern schätzungsweise 50% des Lohnanstiegs durch die Lohndrift und die andere Hälfte durch den Mechanismus der Tarifvereinbarungen zustande. In dem Zeitraum von 1959 bis 1971 war für alle Angestellten ein Drittel der Lohnerhöhungen auf Tarifvereinbarungen, ein Drittel auf Lohnindexierung und ein Drittel auf Lohndrift zurückzuführen.

15. In Irland wurden seit 1970 die von den Arbeitgeber/Arbeitnehmerorganisationen ausgehandelten nationalen Tarifvereinbarungen auf die Mehrheit der Arbeitnehmer angewandt. Mangels eines amtlichen Systems der Meldung von Lohnerhöhungen ist es jedoch unmöglich, mit einiger Sicherheit die genaue Zahl der Arbeitnehmer anzugeben, auf die die Bedingungen der nationalen Tarifvereinbarungen angewandt wurden. Aus den vorhandenen Angaben lässt sich jedoch feststellen, dass die überwältigende Mehrheit der Arbeitnehmer im Lande an den Vereinbarungen beteiligt waren. Es fehlen jedoch umfassende Angaben über Tariflöhne oder eine eventuelle Lohndrift.

16. In Grossbritannien fallen schätzungsweise rund 13 Millionen manuelle Arbeitnehmer unter nationale Tarifverträge oder Lohnregelungsverordnungen. Das bedeutet gleichzeitig, dass zwischen 1 und 2 Millionen nicht durch derartige Regelungen erfasst sind. Von diesen arbeiten viele in nicht-gewerkschaftlich organisierten Berufen, zum Beispiel als Hausangestellte, in der Büroreinigung usw. Ausserhalb des öffentlichen Sektors ist die Mehrzahl der nicht-manuellen Arbeitnehmer nicht organisiert oder durch Tarifvertrag geschützt. In vielen Fällen werden die Löhne und Gehälter auf individueller Basis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehandelt. Die Zahl der Arbeitnehmer, für die dies zutrifft, wird auf 4 Millionen geschätzt, davon rund ein Drittel Frauen.

Es gibt keine Angaben über die Unterschiede zwischen den Löhnen, die die Leute für bestimmte Arten von Arbeiten tatsächlich erhalten, und den entsprechenden Tariflöhnen in den nationalen Tarifvereinbarungen oder Lohnregelungsverordnungen.

2°) Die tariflichen Lohnsätze für Männer und Frauen

17. Die Forderung nach gleichem Arbeitsentgelt wurde in Dänemark seit vielen Jahren als Selbstverständlichkeit erhoben. Grundsätzlich wurde gleiches Arbeitsentgelt im öffentlichen Sektor bereits im Jahre 1958 durchgesetzt. Auf dem privaten Arbeitsmarkt wurde die Lohngleichheit in dem Zeitraum von 1961 bis 1966 im Schlachtereigewerbe erzielt, sowie in den Jahren 1963-65 im Handel und für Angestellte.

Die Sozialpartner erkannten jederzeit, dass gleiches Arbeitsentgelt kein Grundsatz ist, der von einer relativ schlechten Ausgangsposition her unmittelbar angewandt werden kann. Es ist nämlich unerlässlich den Produktionskosten und der Wettbewerbsfähigkeit des jeweiligen Gewerbezweigs Rechnung zu tragen, was besonders für ein Land wie Dänemark mit einem relativ hohen Aussenhandel von Bedeutung ist.

1961 betrug der Unterschied bei den typischen Tariflöhnen für Männer und Frauen - am Beispiel der Eisen- und Stahlindustrie und der metallverarbeitenden Industrie dargestelt - noch 1,26 Kronen oder 27 %. Mit der Zeit neutralisierte sich der Unterschied folgendermassen :

Mindesttariflohn für Männer und Frauen in der Eisen- und Stahlindustrie und der metallverarbeitenden Industrie

Zeitpunkt	Tariflohn		Unterschied in Øre	Weiblicher Tariflohn in %
	Männer	Frauen		
1/3/61	461	335	126	72,7
1/3/63	548	429	119	78,3
1/9/64	580	471	109	81,2
1/3/66	703	588	115	83,6
1/3/67	765	660	105	86,3
1/6/68	862	749	113	86,9
1/3/69	955	852	103	89,2
1/3/70	1010	911	99	90,2
1/9/70	1069	965	104	90,3
1/3/71	1170	1085	85	92,7
1/3/72	1280	1210	70	94,5

Im nationalen Lohnabkommen, das 1971 überbereichlich von der Gewerkschaftszentrale LO und dem Arbeitgeberverband DA geschlossen wurde und das den Bezugspunkt für die meisten tarifvertraglichen Vereinbarungen in Dänemark bildet, wurden verschiedene Lohnsätze für den "Mindest"- und den "Standard"-Lohn festgesetzt. Diese Unterschiede trifft man in den branchenmässigen Tarifverträgen und auf Unternehmensebene bei den Akkordlohntabellen an. Zum Beispiel betrug der "Standard"-Stundenlohn in einigen Wirtschaftszweigen, in denen die weibliche Beschäftigungsquote bedeutend ist (Brauereien, Tabak, Textil- und Bekleidungsindustrie) am 1. März 1971 12,30 Kronen für Männer und 11 Kronen für Frauen; in der elektronischen Industrie war der "Mindest"-Lohn zur selben Zeit 11,70 Kronen für Männer und 10,85 Kronen für Frauen.

Schliesslich ist noch hinzuzufügen, dass die Sozialpartner zwischen dem 1.3.1971 und dem 1.3.1974 einen Ausschuss einsetzten, der die endgültige Durchsetzung des gleichen Arbeitsentgelts vorbereiten sollte.

18. In Irland ist die Lohndiskriminierung in den Tarifverträgen aller Wirtschaftszweige sehr verbreitet. Das Schema der Lohnerhöhungen seit 1959 zeigt, dass die Frauen durchweg mit erheblich niedrigeren Lohnerhöhungen

zufrieden sein mussten als die Männer, auch wenn der Unterschied sich beträchtlich vermindert hat.

Lohnrunde	Männer (£)	Frauen (£)
7. (1959)	von 0,50 bis 0,75	von 0,30 bis 0,50
8. (1961)	von 1,00 bis 1,25	von 0,50 bis 0,75
9. (1964)	12 % (mindestens 1,00 £)	12 %
10. (1966)	1,00	0,70
11. (1968)	von 1,75 bis 2,00	von 1,30 bis 1,50
12. (1969-70)(1)	von 3,50 bis 4,25	von 2,80 bis 3,40

Im Nationalen Lohnabkommen von 1970 haben die Frauen (abgesehen von günstigeren Bestimmungen, die möglicherweise in Branchenverträgen enthalten waren) 85% des Betrages erhalten, der den männlichen Arbeitnehmern zukam (mindestens 2 £). Im Nationalen Abkommen von 1972 sind die Unterschiede bei den Lohnerhöhungen noch weiter vermindert worden (9 % auf die ersten 30 £ des Wochenlohnes mit einer garantierten Erhöhung von 2,50 £ pro Woche für erwachsene männliche Arbeitskräfte und 2,25 £ für erwachsene Arbeitnehmerinnen)(2). Trotzdem betrugen 1972 die Grundlöhne für ungelernte und angelernte weibliche Arbeitnehmer in verschiedenen Tarifverträgen der verarbeitenden Industrie zwischen 60 % und 70 % der Grundlöhne der Männer. Im Distributionssektor lagen die entsprechenden Zahlen bei rund 75 % und 85 % der Grundlöhne der Männer(3).

19. Nach dem Equal Pay Act von 1970 müssen im Vereinigten Königreich Diskriminierungen in Tarifvereinbarungen bis Ende 1975 beseitigt sein. Inzwischen ist die Situation im Wandel begriffen. Dem Arbeitsministerium sind nur nationale Tarifvereinbarungen für manuelle Arbeiter bekannt; davon

---

(1) In der 12. Lohnrunde für den öffentlichen Dienst wie auch in allen nachfolgenden Runden gab es gleiche Erhöhungen für Männer und Frauen.

(2) Im Nationalen Lohnabkommen für 1974 wurden gleiche Erhöhungen für alle Arbeitnehmer gewährt.

(3) Kommission für den Status der Frauen, Bericht für den Finanzminister, Dublin, 1972, Nr. 42.

sind in etwa 155 für Männer und Frauen unterschiedliche Grundlöhne, Mindestanrechte usw. enthalten.

So betrugen z.B. Ende 1973 in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie in zwei Vereinbarungen und/oder Lohnregelungsverordnungen die Lohnsätze für Frauen zwischen 70%und 79% der Lohnsätze für Männer, während sie in 9 Fällen zwischen 80% und 89% und beim Rest bei 90% und höher lagen; in einem Tarifvertrag der Textilindustrie lagen die Lohnsätze für Frauen unter 70% derer für Männer, bei 10 Tarifverträgen oder Lohnregelungsverordnungen lagen die Lohnsätze für Frauen zwischen 70% und 79% der Lohnsätze für Männer, bei dreien zwischen 80% und 89% und bei 11 über 90%; im Distributionssektor lagen die Sätze für Frauen in fünf Tarifverträgen unter 90% der Lohnsätze für Männer (einer unter 70%), während sie in 9 Verträgen über 90% der Sätze für Männer lagen(1).

Die Akkordlöhne orientieren sich im allgemeinen an den Zeitlöhnen; deshalb sind da, wo die Zeitlöhne diskriminierend sind, die Akkordlöhne dies ebenfalls. Schätzungen über die Zahl der betroffenen Frauen stehen nicht zur Verfügung.

3°) Einstufungen

20. Das dänische Tarifvertragssystem beruht zum einen auf Vereinbarungen innerhalb bestimmter Wirtschaftsbereiche und zum anderen auf Vereinbarungen innerhalb von Industriebranchen. Bei den Vereinbarungen innerhalb der Wirtschaftsbereiche schliessen die gelernten Arbeiter, die ihre eigene Gewerkschaft haben, unabhängige Vereinbarungen mit ihren Arbeitgebern ab. Das gleiche gilt für die ungelernten Arbeiter(2). Nach diesem System muss eine Abgrenzung des durch die Vereinbarung erfassten Wirtschaftsbereichs vorgenommen werden. Ferner darf nur eine Vereinbarung für die gleiche Arbeit in einem Unternehmen getroffen werden. Daher werden im allgemeinen Einstufungen in den Tarifverträgen nicht behandelt.

---

(1) Über die Zahl der Frauen gibt es keine Angaben.

(2) Die Unterscheidung zwischen den beiden Kategorien - gelernt und ungelernt - hängt davon ab, ob eine Lehrzeit absolviert worden ist (das Lehrausbildungsgesetz enthält eine Liste der Fachberufe). 1971 gab es 17.453 männliche und 4.173 weibliche Lehrlinge.

Die seit 1963 verfolgte Politik niedriger Löhne hat in gewissem Masse Vereinbarungsbereiche mit niedrigen Lohnsätzen ermöglicht. So kam es u.a. dazu, dass die bei den allgemeinen Verhandlungen zwischen den Hauptorganisationen erzielten unteren Lohngrenzen in den meisten Fällen auf die individuellen Verträge übernommen wurden, die zwischen den Branchenorganisationen ausgehandelt werden - sie betreffen die Vereinbarungen sowohl für gelernte als auch für ungelernte Arbeiter.

Als Beispiel wäre der grösste Industrievereinbarung zu nennen, d.h. der Vertrag für die Eisen- und Stahlindustrie und die metallverarbeitende Industrie, der sowohl gelernte als auch ungelernte Arbeiter erfasst. Dieser Vertrag enthält nur einen Mindestlohnsatz für alle Arbeiter, der der unteren Lohngrenze im Bereich des "Mindestlohns" entspricht, auf die man sich bei den allgemeinen Verhandlungen einigte.

Es gibt keine Unterlagen für einen allgemeinen Überblick über das Ausmass der Einstufungen in Dänemark. Wirklich auf "wissenschaftlichen" Daten beruhende Systeme für Einstufungen gibt es nur in wenigen Fällen. Normalerweise gelten Vereinbarungen über Einstufungen für einen ganzen Vertragsbereich. Eine Ausnahme bildet jedoch die Zigarettenindustrie. Das schliesst aber keine lokal in einzelnen Unternehmen abgeschlossenen Vereinbarungen über Einstufungen aus.

21. In Irland sind unterschiedliche Einstufungen (verbunden natürlich mit unterschiedlichen Lohnsätzen) ziemlich verbreitet, und zwar sowohl in Tarifverträgen wie in Wage Council Orders. Oft sind qualifizierte Tätigkeiten Männern vorbehalten und ausführlich beschrieben; nicht qualifizierte Tätigkeiten sind für Frauen reserviert; die Tätigkeit ist oft überhaupt nicht beschrieben oder bewertet.

22. In Grossbritannien sehen zahlreiche Tarifverträge verschiedene Einstufungen für Männer und Frauen vor (z.B. Schrotmühlen- und Trockenfutterherstellung, imprägnierte Bekleidung, Wirkwaren (Midlands), Tapetenherstellung und Möbelherstellung).

III. Der private Sektor: Lohnregelungen

23. In den drei neuen Mitgliedstaaten existiert ein gesetzlich garantierter Mindestlohn weder auf nationaler Ebene noch für alle oder einige Wirtschaftszweige. In Dänemark greift der Staat in keiner Weise in die Lohnbildung ein, die der freien Autonomie der Sozialpartner überlassen ist. Mindestlohnsätze werden für verschiedene Berufe und je nach dem Qualifikationsniveau von sogenannten gemeinsamen Arbeitsausschüssen ("joint labour committees") in Irland und von Lohnräten ("wage-councils") in Grossbritannien festgesetzt. In diesen Lohnräten sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertreten. Ihre Vorschläge für Mindestengelte erhalten Rechtskraft. Dieses System, das beiden Ländern eigen ist, könnte in Analogie zu dem der Ausweitung "erga omnes" der Tarifvereinbarungen gesehen werden, das in einigen der ursprünglichen Mitgliedstaaten der Gemeinschaft praktiziert wird und das diejenigen Arbeiter schützt, die anderweitig nicht von freiwilligen Verträgen erfasst werden. Gleichzeitig weist das obengenannte System Ähnlichkeiten mit dem gesetzlichen Mindestlohn auf, da ein Vorschlag der Lohnräte und der gemeinsamen Arbeitsausschüsse nur durch Verwaltungsbeschlüsse rechtskräftig werden kann.

24. So werden in Irland in einer Reihe von Branchen(1) die Mindestlöhne und die Mindestarbeitsbedingungen der Arbeitnehmer durch Joint Labour Committees über Employment Regulation Orders festgelegt, deren Bestimmungen gerichtlich einklagbar sind. Rund 42.000 Arbeitnehmer (15.000 Männer und 27.000 Frauen) fallen unter die Regelungen solcher Verordnungen. Das Agricultural Wages Board legt die gesetzlichen Mindestlöhne für Landarbeiter

---

(1) Mineralwasser-Abfüllindustrie, Schuhreparaturen, Bürsten- und Besenherstellung, Knopfherstellung, Müllabfuhr, Friseurhandwerk (Dublin, Dun Laoghaire, Bray), Taschentuchherstellung und Kurzwaren, Hotels (ausserhalb Dublin, Dun Laoghaire und Cork Boroughs), Botendienste (verschiedene Distrikte), Verpackung, Trockenfutterherstellung, Hemdenherstellung, Schneiderhandwerk, Damenbekleidung und Modewaren.

fest[1]. Die Verordnungen sehen unterschiedliche Sätze für Männer und Frauen vor. Zum Beispiel beträgt in der für die Hemdenherstellung geltenden Order (1973) der Stundensatz 53,8 pence für Männer über 21 Jahre und 41,1 pence für weibliche Arbeitskräfte; in der Verpackungsindustrie liegt der Stundenlohn für Männer über 21 Jahren bei 54,5 pence und für Frauen mit mindestens drei Berufsjahren nach Abschluss ihrer Lehrzeit 41 pence; in Damenfrisiersalons beträgt der Wochenlohn 21,40 £ für Friseure und 16,18 £ für Friseusen; in Hotels erhält ein ausgebildeter Koch 24,50 £ pro Woche, eine Köchin 17,60 £.

25. In Grossbritannien gelten für 3 3/4 bis 4 Millionen Arbeitnehmer (rund 18 % der erwerbstätigen Bevölkerung) Mindestverdienste, die von 72 Lohnräten und drei Agricultural Wages Boards festgelegt werden, in denen die Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertreten sind. Schätzungsweise zwei Drittel dieser Beschäftigten sind Frauen. Diese Sätze erhalten durch die Ausstellung von Lohnregelungsverordnungen Gesetzeskraft. Sie sind häufig für Männer und Frauen unterschiedlich, doch werden Fortschritte im Hinblick auf ein gleiches Entgelt gemacht[2].

---

(1) Nach dem Agricultural Wage Act 1936 setzt ein solches Board durch Verordnung Mindestlöhne für Landarbeiter fest, wobei die Empfehlungen von Distriktausschüssen berücksichtigt werden, die sich aus Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammensetzen.

(2) Vgl. Nr. 19, Statistische Angaben über die Tarifverträge und Lohnregelungsverordnungen.

IV. Zusatzsysteme der Sozialen Sicherheit

26. In Dänemark gibt es keine Unterschiede auf Grund des Geschlechts.

In Irland sind im öffentlichen Dienst und im Lehramt nur Männer zu den Systemen der Hinterbliebenenversorgung zugelassen, bei denen es sich um betriebliche beitragspflichtige Systeme der Altersversorgung(1) handelt. Erst seit Juli 1973 ist es Frauen gestattet, nach ihrer Heirat ihre Beschäftigung im Staatsdienst beizubehalten.

Bis vor relativ kurzer Zeit wurden betriebliche Rentenversicherungssysteme im allgemeinen mit der Beschäftigung beim Staat oder einigen grossen privaten Gesellschaften(2) in Zusammenhang gebracht. In den letzten zehn Jahren haben aber diese Systeme im privaten Sektor stark zugenommen; sie wurden 1970 auf 2.700 geschätzt und sollen sich seit 1960 vervierfacht haben. Ein Überblick irischer Rentensysteme(3) zeigte, dass in der gewählten Stichprobe nur 27 % der weiblichen Lohnempfänger Rentensystemen angeschlossen waren, gegenüber 67 % der männlichen Lohnempfänger. Das gleiche Bild, wenn auch weniger krass, zeigte sich bei den Gehaltsempfängern, bei denen für 41 % der Frauen und 78 % der Männer eine Rentenregelung galt. Bei den Lohnempfängern gestatteten 44 % der Systeme weiblichen Arbeitnehmern den Beitritt nicht vor Vollendung des 25. Lebensjahres. Für männliche Arbeitnehmer sahen nur 3 % der Systeme diese Regelung vor. Die entsprechenden Zahlen für Gehaltsempfänger lagen ähnlich: 51 % gegenüber 2 %. Nicht nur das Mindestalter für den Beitritt weiblicher Arbeitskräfte zu einer Rentenregelung ist im allgemeinen höher als das für männliche Arbeitskräfte, oft liegt auch die Höchstaltersgrenze, bis zu der eine Frau Mitglied eines Systems werden kann, niedriger als für Männer. Diese Mängel gelten jedoch nicht für Rentensysteme im Staatsdienst und im Lehramt.

(1 [illegible]

(1) Betriebliches System der Altersversorgung : System, das hauptsächlich vom Arbeitgeber oder von den Unternehmen finanziert wird.

(2) Bericht der Kommission über die Lage der Frauen, vgl. oben Nr. 284-293.

(3) Irish Pension Schemes, 1969. P.R. Kaim-Caudle and J.G. Byrne, Economic and Social Research Institute Broadsheet, Nr. 5.

27. In Grossbritannien werden die Sozialleistungen meistens vom Staat, und nicht vom Arbeitgeber finanziert. Die wichtigsten Sozialleistungen, die in Grossbritannien von den Arbeitgebern aufgebracht werden, sind das Krankengeld und die Renten auf Grund der "betrieblichen" Tätigkeit.

Krankengeld

Im April 1970 waren ungefähr 10 Millionen beschäftigte Männer und 5,7 Millionen beschäftigte Frauen einer Krankengeldregelung angeschlossen. Der neue Bericht über Arbeitsverdienste (New Earnings Survey) von 1970 zeigt, dass ungefähr zwei Drittel der männlichen manuellen Arbeitnehmer und die Hälfte der weiblichen manuellen Arbeitnehmer durch ein Krankengeldsystem gesichert waren, im Vergleich zu 91,6 % der männlichen nicht-manuellen Arbeitnehmer und 82,3 % der weiblichen nicht-manuellen Arbeitnehmer. Die Zahlen für ganzzeitbeschäftigte Arbeitnehmer waren: männlich 72,8 % und weiblich 72,7 %.

Bei einigen Krankengeldsystemen müssen Frauen länger arbeiten als Männer, bevor sie Anspruch auf Leistung erhalten, oder der Krankengeldsatz für Frauen ist niedriger als der für Männer.

Renten aufgrund der betrieblichen Tätigkeit

Der Vierte Regierungsfachbericht zeigt, dass Ende 1971 8,7 Mio Männer und 2,4 Mio Frauen Mitglieder von betrieblichen Rentensystemen waren und dass diese Männer und Frauen in einem oder mehreren der nachstehenden Punkte unterschiedlich behandeln :

a) Voraussetzungen für die Mitgliedschaft;
b) Rentenalter;
c) Anspruch auf Sterbegeld;
d) Höhe der Leistungen.

Das für Frauen im allgemeinen geltende niedrigere Rentenalter entspricht dem der staatlichen Pensionsregelung, wo das Pensionierungsalter für Männer bei 65 und für Frauen bei 60 Jahren liegt.

V. Die Situation der berufstätigen Frau und ihre Ursachen

28. In Dänemark[1] kann trotz des Hinweises, dass die statistischen Unterlagen über die Stellung der Frau im Beruf weniger genau seien als die für Männer, angenommen werden, dass der Anteil der erwerbstätigen Frauen wesentlich geringer ist als der der Männer. Dies gilt insbesondere für verheiratete Frauen, von denen wahrscheinlich nur rund die Hälfte beruflich tätig ist, nur rund ein Drittel ausserhäuslich erwerbstätig ist und lediglich rund ein Sechstel ausserhäuslich vollzeiterwerbstätig ist.

Die Zahlen zeigen einen Trend in Richtung zunehmender Erwerbstätigkeit der Frauen, insbesondere der verheirateten Frauen. Eindeutig ist die Tendenz in den Bereichen in der verarbeitenden Industrie, im Handwerk, im Handel, in der Verwaltung und im Dienstleistungsgewerbe; ungewiss ist jedoch, ob der Trend in Bereichen, für die keine vollständigen Statistiken vorhanden sind, ähnlich oder gegenläufig ist, z.B. bei Hauspersonal wie Putzfrauen, Kindermädchen, Köchinnen, Waschfrauen, usw.

Die erwerbstätigen Frauen konzentrieren sich in den Wirtschaftszweigen, die die Herstellung von Waren übernommen haben, die früher im eigenen Haus erzeugt wurden: Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Textil- und Bekleidungsindustrie, Einzelhandel, Bürotätigkeiten sowie in zahlreichen Sozialberufen und sonstigen Dienstleistungberufen. In diesen Bereichen sind die Frauen zumeist im Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis als ungelernte Kräfte beschäftigt, während die selbständigen und führenden Positionen weitgehend von Männern besetzt sind; auch die Facharbeitertätigkeiten werden hauptsächlich von Männern ausgeübt.

29. In Irland beschränkt sich die Beschäftigung der Frauen weitgehend auf einen relativ beschränkten Bereich von Tätigkeiten, mit insgesamt

---

(1) Auszug aus dem Bericht über die Lohngleichheit, von einer Unterkommission im Auftrage der vom Ministerpräsidenten eingesetzten Kommission erstellt, die die Situation der Frau in der Gesellschaft untersuchen soll.

geringerer Qualifikation und Verantwortung[1]. Wenn auch Chancengleichheit in bezug auf Ausbildung, Aufstieg und Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen als wesentlicher Bestimmungsfaktor für die Verdienstaussichten der Frauen im Vergleich zu den Männern anzusehen ist, so ist es doch eine Tatsache, dass auch andere Faktoren die Löhne und Gehälter der Frauen drücken, selbst wenn sie die gleiche oder eine ähnliche Arbeit verrichten wie die Männer.

Folgende Erklärungen werden üblicherweise für die ungleiche Bezahlung der Frauen bei gleicher oder ähnlicher Arbeitsverrichtung wie der der Männer vorgebracht :

- Tradition und Einstellung der Gesellschaft;
- Konzentrierung der erwerbstätigen Frauen in den jüngeren Altersgruppen;
- Angeblich höhere Kosten der Beschäftigung von Frauen;
- Fehlzeiten und Arbeitsplatzwechsel;
- Gesetzliche Beschäftigungsverbote für Frauen;
- Geringere körperliche Kräfte;
- Gewerkschaftszugehörigkeit.

Der letztgenannte Faktor war Gegenstand einer Erhebung, die der Irische Gewerkschaftsbund im Jahre 1970 durchführte, und die ergab, dass die Zahl der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder in den 26 Counties rund 100.000, d.h. mehr als ein Viertel aller Gewerkschaftsmitglieder, betrug. Ausserdem stellte der Gewerkschaftsbund fest, dass trotz fehlender Angaben über den Umfang der Beteiligung der Frauen an der Gewerkschaftsarbeit davon ausgegangen werden kann, dass ihre Beteiligung noch geringer ist als bei den Männern. Eine kürzliche Erhebung ermittelte, dass von den 230 hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionären, deren Aufgabe die Aushandlung von Löhnen und Arbeitsbedingungen für die Gewerkschaftsmitglieder ist, nur sieben Frauen waren. Von den 229.000 weiblichen Arbeitnehmern im Jahre 1966 waren schätzungsweise 90.000 (jeweils zwei von fünf) Mitglied einer Gewerkschaft. Auch wenn man die Tätigkeit in Privathaushalten unberücksichtigt lässt, lag der Anteil immer noch erheblich unter 50 %. Der Anteil der männlichen gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer beträgt rund zwei Drittel.

---

(1) Bericht der Kommission, die mit der Untersuchung der Situation der Frau beauftragt ist, Nr. 47-55.

30. In Grossbritannien sind viele Einflüsse, die die gegenwärtige Situation der Frau im Beruf bestimmen, historisch bedingt. Die industrielle Entwicklung veranlasste Frauen, Tätigkeiten aufzunehmen, die in enger Beziehung zu ihren häuslichen Arbeiten stehen (Nahrungsmittel- und Gaststättengewerbe, Textil- und Bekleidungsgewerbe, später auch im Einzelhandel, Büroarbeiten, Krankenpflege und Lehramt). Die Zunahme der Berufstätigkeit der Frauen in den fünfziger und sechziger Jahren hat die ungleiche Verteilung der Frauen auf die verschiedenen Wirtschaftszweige eher verstärkt als gemildert. Vielfach waren und sind dies noch immer Tätigkeiten mit geringen Ausbildungsanforderungen, schlechter Bezahlung und beschränkter Verantwortung. Weitere Faktoren waren die Wirtschaftlichkeit der kurzfristigen Beschäftigung von Arbeitskräften für einfache und sich wiederholende Arbeiten und die besondere Eignung vieler Frauen für Arbeiten, die Geschicklichkeit und Präzision erfordern.

Hierdurch haben sich "männliche" und "weibliche" Bereiche auf dem Arbeitsmarkt herausgebildet. Durch Einstellung und Druck der Gesellschaft wurde diese Trennung aufrechterhalten und gefestigt, so dass sie nunmehr zur Tradition gehört. Viele Mädchen und Frauen bemühen sich deshalb gar nicht um eine Karriere, sondern betrachten die Arbeit nur als Übergangszeit bis zur Heirat.

In der Fertigung sind weniger als ein Viertel aller Frauen gegenüber der Hälfte der Männer beschäftigt, und unter den Produktionsarbeitern sind weniger als ein Viertel der Frauen Facharbeiter verglichen mit mehr als der Hälfte der Männer. In den anderen Berufen sind die Frauen nur in der Krankenpflege und im Lehramt stark in der Überzahl. Besonders schwach sind sie in den Manager- und leitenden Posten vertreten, und Techniker sind fast ausschliesslich Männer.

Überall zeigt sich in der Praxis, dass selbst in gleichen Berufsgruppen Frauen und Mädchen im allgemeinen in einer niedrigeren Qualifikationsstufe arbeiten als ihre männliche Kollegen. Zum Beispiel zeigt die Beschäftigungsanalyse des New Earnings Survey 1972, dass nur rund 10 Prozent

der weiblichen Büroangestellten als Bürovorsteher eingestuft waren, dagegen 28 Prozent der Männer. In einer früheren Analyse im Einzelhandel, die vom Arbeitsministerium im Mai 1968 durchgeführt worden war, waren weniger als 7 Prozent des weiblichen Verkaufspersonals als Abteilungsleiter oder erste Assistenten eingestuft; bei den Männern betrug der Anteil fast 20 Prozent.

Erste Ergebnisse der Volkszählung aus dem Jahre 1971 bestätigen erneut, dass Frauen nur selten leitende Stellungen erreichen: während 38 % aller Angestellten Frauen waren, betrug ihr Anteil an den Stellen als Vorarbeiter und Aufseher nur 21 % und als Betriebsleiter nur 17 %.

Im Privatsektor sind Frauen gegenüber Männern im Bereich der Beschäftigung und Ausbildung eindeutig benachteiligt. So nehmen weitaus weniger Mädchen als Jungen Beschäftigungen auf, für die eine anerkannte Lehrzeit oder andere Ausbildung erforderlich ist.

VI. Statistische Aspekte: nationale Angaben

Vorwort

31. Der letzte Bericht der Kommission an den Rat über den Stand der Anwendung des Grundsatzes gleichen Entgelts in den ursprünglichen Mitgliedstaaten enthielt die wichtigsten Ergebnisse der Erhebung von 1966 (durchgeführt vom Statistischen Amt der Europäischen Gemeinschaften in Zusammenarbeit mit den nationalen Statistischen Ämtern) über die Struktur und Verteilung der Verdienste in der Industrie im Oktober 1966. Die Erhebung sollte die Zusammenhänge zwischen dem Einkommensniveau und den individuellen Merkmalen der Lohnempfänger (Geschlecht, berufliche Qualifikation, Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, usw.) deutlich machen(1). Eine Untersuchung der Unterschiede bei den Stundenlöhne zwischen Männern und Frauen für vergleichsweise homogene manuelle Arbeitergruppen konnte erstellt werden. Obwohl diese statistischen Zahlen keineswegs als Mass-Stab zur Messung von Lohndiskriminierungen dienen können, vermittelte diese Erhebung, die mit gemeinsamen Methoden und Definitionen durchgeführt wurde, erstmals Aufschluss über die Rangfolge der einzelnen Länder hinsichtlich der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts auf der Ebene der effektiven Löhne. Leider sind der Kommission entsprechende Angaben für die drei neuen Mitgliedstaaten nicht verfügbar. Einige Hinweise lassen sich aber den nationalen Zahlen über die Verdienste entnehmen.

Es ist deutlich, dass solche Angaben - noch viel weniger als die oben zitierte Erhebung der Gemeinschaft über die Lohnstruktur - keinen statistischen Zugang zur Lohndiskriminierung zwischen Männern und Frauen erlauben. Ein Grund liegt darin, dass statistische Angaben, die sich auf konventionelle Lohnsätze stützen, in gewissen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedliche Beschäftigungen von Männern und Frauen einbeziehen. Auch die statistischen Angaben über Effektivverdienste sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren, weil hierin auch alle strukturellen Einflüsse erfasst werden. Ausserdem erlauben die nationalen Angaben keinen Vergleich zwischen den verschiedenen Ländern, weil zu viele Elemente diesen Vergleich verfälschen würden. Deshalb bringt die Kommission den - von der Mehrheit der "Sondergruppe

---

(1) Diese Erhebung, aber auf Angestellte erweitert, wurde für 1972 überarbeitet, und die Ergebnisse stehen demnächst zur Verfügung.

Artikel 119" geteilten - Wunsch zum Ausdruck, harmonisierte Erhebungen über die Lohnstruktur in allen Wirtschaftsbereichen der neun Gemeinschaftsländer vorzunehmen.

32. In Dänemark berechnet die Lohnstatistik für den privaten Arbeitsmarkt je Quartal die durchschnittlichen Stundenverdienste für die wichtigsten Gruppen, und innerhalb dieser Gruppen für eine Reihe von Branchen.

Geographisch wird eine Unterteilung nach 1) Hauptstadt, 2) Provinzen, und 3) dem ganzen Land vorgenommen.

Nach Lohnarten wird eine Unterteilung in 1) Akkordlöhne, 2) Stundenlöhne und 3) durchschnittlicher Lohnsatz (d.h. ein gewogener Durchschnitt der Akkord- und Stundenlöhne) vorgenommen. Schliesslich werden folgende Hauptgruppen unterschieden: 1) gelernte Arbeiter (Männer und Frauen), 2) ungelernte Männer, 3) Männer insgesamt, 4) ungelernte Frauen und 5) alle in der Statistik Erfassten.

Es gibt nur wenige gelernte Frauen, und da in den Vereinbarungen für gelernte Arbeiter niemals besondere Bestimmungen für diese Frauen bestanden, wurden sie nicht als Sondergruppe in der Statistik ausgewiesen. Daher sind in der Gruppe "Männer insgesamt" gelernte Frauen inbegriffen.

Daher kann ein Lohnvergleich zwischen Männern und Frauen nur für die ungelernten Arbeitnehmer durchgeführt werden. Ein solcher Vergleich besagt jedoch nichts darüber, inwieweit der Grundsatz des gleichen Arbeitsentgeltes angewandt wird. Ausserdem bestehen unterschiedliche Beschäftigungsstrukturen für Männer und Frauen in der Industrie und in den Wirtschaftsbranchen, sowie innerhalb des gleichen Gewerbes durch verschiedene Arbeiten.

Nachstehende Tabelle 1 soll die Lohnsätze für die Hauptgruppen darstellen, wie sie in der dänischen Lohnstatistik für das Juli-Quartal in den Jahren 1969, 1971 und 1973 berechnet wurden.

Tabelle 1 : Durchschnittlicher Stundenverdienst in Kronen in der Industrie (einschliesslich Bauwirtschaft) für die Jahre 1969, 1971 und 1973

	Juliquartal 1969				Juliquartal 1971				Juliquartal 1973			
	Hauptstadt		Provinzen		Hauptstadt		Provinzen		Hauptstadt		Provinzen	
	Akkord-lohn	Stunden-lohn	Akkord-lohn	Stunden lohn	Akkord-lohn	Stunden lohn	Akkord-lohn	Stunden lohn	Akkord-lohn	Stunden lohn	Akkord-lohn	Stunden-lohn
a) Gelernte Arbeitnehmer (Männer und Frauen)	19,04	16,12	16,20	13,24	24,22	20,31	20,42	16,79	29,95	25,48	26,13	21,72
b) Ungelernte Männer	17,04	12,99	14,27	11,26	21,38	16,67	17,87	14,45	26,78	21,24	23,00	18,80
c) Ungelernte Frauen	12,24	10,54	10,82	9,27	16,35	13,51	13,94	12,05	23,05	18,22	19,42	16,62
Verhältnis in % : c/b	71,8	81,1	75,8	82,3	76,5	81,0	78,0	83,4	86,1	85,8	84,4	88,4

Aus den Angaben wird ersichtlich, dass ungelernte Frauen während dieses Zeitraums die höchsten Lohnaufbesserungen erhielten, wodurch der Lohnunterschied zwischen ungelernten Männern und Frauen erheblich verringert wurde.

Bei einer Auswertung der Angaben muss jedoch berücksichtigt werden, dass die Bauwirtschaft eingeschlossen ist, in der kaum Frauen beschäftigt sind und die traditionell im Verhältnis zum Lohnniveau der Männer in anderen Industriezweigen höhere Löhne zahlt.

Als Beispiel für Lohnsätze innerhalb der Branchen, in denen Männer und Frauen in der Gruppe der ungelernten Arbeitnehmer beschäftigt sind, wurde der durchschnittliche Stundenverdienst ungelernter Frauen als Prozentsatz des durchschnittlichen Stundenverdienstes ungelernter Männer berechnet.

Tabelle 2: Verhältnis des durchschnittlichen Stundenverdienstes ungelernter Frauen/ungelernter Männer, berechnet nach Industriezweigen und Branchen für das Juliquartal 1973

Arbeitnehmer in:	Hauptstadt		Provinzen	
	Akkord-lohn	Stunden-lohn	Akkord-lohn	Stunden-lohn
Nahrungs- und Genussmittelindustrie				
Bäckereien und Keksfabriken	91,7	90,6	-	95,0
Brauereien	98,1	96,4	96,4	103,3
Schokoladenindustrie	97,8	91,6	-	-
Zigarrenindustrie	109,4	96,1	102,4	97,4
Zigarettenindustrie	-	98,2	-	-
Konservenindustrie	-	-	100,4	95,2
Milchindustrie	-	-	-	90,3
Mehlindustrie	-	-	-	103,3
Rauchtabakindustrie	-	-	87,4	82,7
Schlachthäuser	98,3	87,8	99,6	98,5
Zuckerindustrie	-	98,1	-	97,4
Textilindustrie				
Färbereiindustrie	-	-	-	88,9
Seilereien	-	-	90,7	91,3
Textilindustrie	81,3	85,1	85,7	86,2
Holz- und Möbelindustrie				
Bürstenmacherindustrie	-	83,1	88,4	87,8
Gravier- und Papierindustrie				
Pappen- und Kartonindustrie	84,4	82,3	93,8	85,6
Papierindustrie	-	-	92,6	84,0
Papierartikelindustrie	86,5	78,6	93,9	91,1
Druckgewerbe	-	87,9	-	82,0
Lederwarenindustrie				
Gerbereien	-	-	101,1	95,0
Lederwarenindustrie	78,1	88,2	85,4	89,3
Chemische Industrie				
Farben- und Lackindustrie	95,0	95,2	93,7	87,4
Gummiindustrie	95,9	96,3	90,0	83,8
Seifen- und Sodaindustrie	97,8	93,9	-	95,6
Stein-, Ton- und Glasindustrie				
Glasindustrie	-	-	97,9	91,6
Kalk- und Backsteinindustrie	-	-	89,6	93,3
Keramikindustrie	90,8	84,9	96,5	89,7
Eisen- und Stahlindustrie und metallverarbeitende Industrie				
Gold, Silber und lackierte Artikel	88,4	84,8	83,3	85,8
Eisen- und Stahlindustrie und metallverarbeitende Industrie	87,8	88,8	88,6	90,4

Es besteht ferner eine Lohnstatistik für Angestellte im Privatsektor - die jedoch nur einmal im Jahr erscheint.

Tabelle 3 enthält Angaben für Oktober 1972 und über die Entwicklung zwischen Oktober 1971 und Oktober 1972.

Es muss darauf hingewiesen werden, dass die Angaben Angestellte auf sehr unterschiedlichem Beschäftigungsniveau umfassen und dass eine sehr differenzierte Beschäftigungsstruktur für männliche und weibliche Angestellte besteht.

Tabelle 3 - Monatsgehälter der Angestellten

	Monatsgehälter im Oktober 1972 (Kr)			Zuwachs in Prozent für den Median (Oktober 1972/ Oktober 1971)
	unteres Quartil	Median (1)	oberes Quartil	
alle Angestellten	3.100	4.026	5.227	10,5 %
Männer	3.661	4.534	5.703	10,2 %
Frauen	2.611	2.905	3.302	9,8 %

(1) Der Median ist ein Streuungsmass der Verteilung einer statistischen Gesamtheit, so dass die eine Hälfte aller Werte unterhalb und die andere Hälfte oberhalb des Medians liegt.

Es ist ebenfalls möglich, sich in Dänemark ein Bild von der Lohndrift getrennt für Männer und Frauen zu machen. Denn die Erhöhung der Stundenlohnsätze der Arbeiter kann in mehrere Komponenten erlegt werden: wenn man vor dem Gesamtanstieg sowohl einen indexgebundenen Teuerungszuschlag für die Steigung der Lebenshaltungskosten (einschliesslich besonderer Erhöhungen dieser Zuschläge für Frauen) als auch die tarifvertraglichen Lohnerhöhungen abzieht, ergibt sich ein Restposten. Dies zeigt die nachstehenden Tabelle 4, die sich auf die Jahre 1968-1972 bezieht und woraus sich ergibt, dass die Restposten (der Lohndrift vergleichbar) bei jeder der jährlichen Erhöhungen für die weiblichen Arbeiter weniger bedeutsam war als für die männlichen Kollegen, obwohl die Gesamterhöhung für Frauen grösser gewesen ist. Beispielsweise erhöhten sich die Löhne insgesamt von 1971-1972 im Durchschnitt für gelernte männliche Arbeitskräfte um 1,96 Kr, für ungelernte männliche Arbeiter um 1,73 Kr und

für Arbeiterinnen um 1,70 Kr. Der Restposten belief sich im Durchschnitt auf ungefähr 1,20 Kr für qualifizierte männliche Arbeiter, auf ungefähr 0,90 Kr für nichtgelernte männliche Arbeiter und auf ungefähr 0,75 Kr für weibliche Arbeitskräfte.

Tabelle 4 - Jährliche Lohnsteigerungen 1968 - 1972

		Lohnanstieg insgesamt (Durchschnitt) %	tariflicher Anteil, Anteil auf Grund des tariflichen oder indexgebundenen Teuerungszuschlags %	Restposten %
1968-69	gelernte Arbeiter	11,3	4,7	6,6
	ungelernte Arbeiter	11,3	6,6	4,7
	Arbeiterinnen	11,0	7,7	3,3
1969-70	gelernte Arbeiter	10,7	3,6	7,1
	ungelernte Arbeiter	11,3	5,0	6,3
	Arbeiterinnen	11,5	6,6	4,9
1970-71	gelernte Arbeiter	12,4	5,5	6,9
	ungelernte Arbeiter	13,7	7,4	6,3
	Arbeiterinnen	15,1	9,6	5,5
1971-72	gelernte Arbeiter	10,2	3,9	6,3
	ungelernte Arbeiter	10,7	5,2	5,5
	Arbeiterinnen	12,6	7,4	5,2

Örtliche Verhandlungen spielen eine wichtige Rolle im Mindestlohnsystem und sind daher besonders wichtig für gelernte Arbeiter und für das gesamte Gebiet der Bauwirtschaft; das erklärt, warum der nach gelernten und ungelernten Männern und ungelernten Frauen berechnete Anteil des übrigen gesamten Lohnanstiegs für die ersten beiden Gruppen höher liegt. In Abhängigkeit von der Möglichkeit örtlicher Verhandlungen wird sich der Unterschied zwischen dem Grundlohn und dem Durchschnittsverdienst von einem Vertragsgebiet zum anderen unterscheiden. Der Unterschied beruht natürlich ebenfalls auf den Zulagen zum Grundlohn, die in dem Vertrag enthalten sind.

33. Die nachstehende Tabelle 5 gibt für Irland Beispiele von Mindestgrundlöhnen für Arbeiter und Arbeiterinnen in einigen Wirtschaftszweigen :

Tabelle 5 - Mindeststundengrundlöhne (New Pence)

	Männer (Erwachsenenlöhne)			Frauen (Erwachsenenlöhne)		
	Juni 1971	Juni 1972	Juni 1973	Juni 1971	Juni 1972	Juni 1973
Knopfherstellung	42,8	47,1	48,35	27,5	31,75	33
Verpackung	36	44	54	25	32	41
Damenbekleidung	40,5	47	57,37	-	-	-
(Fabrikmässig)	-	-	-	26	31,78	40,5
Herstellung von Bürsten und Besen	-	-	-	30	34,5	37,4
Besondere Arbeiten	-	49,8	53,3	-	-	-
Sonstiges	43	48	51,4	-	-	-
Reisigbesen	46,8	50,4	53,9	30,4	34,9	37,8

Aus der einigen Wirtschaftszweigen gewidmeten nachstehenden Tabelle 6 ist hinsichtlich der Verdienste zu entnehmen, dass einerseits die Unterschiede bei den Stundenverdiensten zwischen Männern und Frauen bedeutsam sind und dass andererseits die Erhöhungen von September 1972 bis September 1973 für Frauen im allgemeinen grösser waren als für Männer. Bei der Interpretation der Unterschiede zwischen Männern und Frauen in den Stundenverdiensten mass man jedoch berücksichtigen, dass die Arbeitszeit der Männer länger ist (1972 z.B. 45 Stunden in der gesamten verarbeitenden Industrie gegenüber 38 Stunden 3 Minuten für Frauen). Diese Situation schlägt sich in den Stundenverdiensten durch Überstundenzuschläge nieder.

Tabelle 6 - Durchschnittliche Stundenverdienste der Arbeiter (New Pence)

	September 1972			September 1973			Jährlicher Anstieg in % 72/73	
	Stundenverdienste (new pence)			Stundenverdienste (new pence)				
	Männer (b)	Frauen (a)	% (a/b)	Männer (b)	Frauen (a)	% (a/b)	Männer	Frauen
Schlachtereien, Fleischzubereitung:								
Speck	62,5	38,7	61,9	77,1	50,7	65,8	23,5	31,0
Sonstiges	61,5	33,9	55,1	75,7	47,8	63,1	23,1	41,[illegible]
Herstellung von Milcherzeugnissen ...	56,1	38,8	69,2	71,1	47,9	67,4	26,7	41,0
Tabak	84,0	54,4	64,8	96,5	61,4	63,6	14,9	12,9
Wolle und Stoffe (ohne Bekleidung) ...	60,0	39,7	66,2	75,4	51,9	68,8	25,7	30,7
Bekleidung (Grosshandel):								
Herren- und Knabenbekleidung	66,5	39,8	59,8	80,7	48,7	60,3	21,4	22,4
Hemden	55,6	36,3	65,6	67,2	45,0	67,0	20,9	23,3
Damen- und Mädchenbekleidung	59,9	37,6	62,8	71,1	46,1	64,8	19	22,6
Sonstiges	58,5	34,1	58,3	69,2	40,3	58,2	18,3	18,2
Lederindustrie	60,7	33,8	55,7	66,7	41,4	62,1	9,9	22,5
Elektroartikel	66,5	39,6	59,5	79,2	49,1	61,9	19,1	24,0

34. Die nachstehende Tabelle 7 gibt für Grossbritannien die Entwicklung der Wochenlohnsätze der Arbeiter von Dezember 1971 bis Dezember 1973 wieder.

Tabelle 7 - Indizes der Wochengrundlöhne der Arbeiter - Gesamte Industrie und Dienstleistungsgewerbe (31. Juli 1972 = 100)

	Dezember 1971	Dezember 1972	Dezember 1973	Anstieg (Prozent) 72/71	73/72
Männer (über 21 Jahre)	95,1	108,3	120,8	13,9	11,5
Frauen (über 18 Jahre)	93,6	106,9	123,4	14,2	15,4
Insgesamt	94,8	108,1	121,3	14,0	12,2

Aus dieser Tabelle ergibt sich, dass der prozentuale Anstieg für Frauen in den betrachteten Zeiträumen grösser war als für Männer (14,2 und 15,4 % gegenüber 13,9 und 11,5 %).

Dieselbe Feststellung kann hinsichtlich der durchschnittlichen Stundenverdienste der manuellen und nicht-manuellen Arbeiter im Zeitraum April 1971 - April 1973 aus der nachstehenden Tabelle 8 entnommen werden.

Tabelle 8 - Durchschnittliche Bruttostundenverdienste in der gesamten Industrie (ausschliesslich Überstundenbezahlung und Überstunden)(1)

	April 1971	April 1972	April 1973	Jährliche Erhöhungen (Prozent) 72/71	73/72
Arbeiter (vollzeitbeschäftigt)					
Männer (b) (pence)	62,2	69,3	79,2	11,4	14,3
Frauen (a) (pence)	38,1	42,8	49,1	12,3	14,7
Prozentsatz (a/b)	61,3	61,8	62,0		
Angestellte (vollzeitbeschäftigt)					
Männer (b) (pence)	99,5	110,6	121,7	11,2	10,0
Frauen (a) (pence)	52,9	59,7	66,1	12,9	10,7
Prozentsatz (a/b)	53,2	54,0	54,3		

(1) Die Stundenverdienstzahlen für 1973 umfassen keine Arbeitnehmer, deren Verdienst durch Abwesenheit beeinflusst war, während die Stundenverdienstzahlen für 1971 und 1972 Angestellte einschliessen, deren Verdienst durch Abwesenheit beeinflusst war.

Für April 1973 stehen Schätzungen für vollzeitbeschäftigte Frauen von über 21 Jahren zur Verfügung, die unmittelbarer mit denen für Männer über 21 Jahren vergleichbar sind :

Durchschnittliche Stundenverdienste ausschliesslich Überstundenbezahlung und Überstunden (1)

	Arbeiter	Angestellte
Vollzeitbeschäftigte Frauen	49,71 pence	70,16 pence
Als Anteil der entsprechenden Schätzung für Männer	62,8 Prozent	57,6 Prozent

(1) Die obigen Zahlen umfassen keine Arbeitnehmer, deren Verdienst durch Abwesenheit beeinflusst war.

C. MASSNAHMEN ZUR DURCHSETZUNG DES GRUNDSATZES DES GLEICHEN ENTGELTS

Vorwort

35. Die Durchsetzung des in Artikel 119 EWGV niedergelegten Grundsatzes des gleichen Entgelts ist durch zahlreiche unterschiedliche Massnahmen zu verwirklichen, die auf nationaler Ebene vom Staat wie von den Sozialpartnern je nach Zuständigkeit zu treffen sind. Deshalb werden in diesem Abschnitt die - hauptsächlichen gesetzgeberischen - Initiativen des Staates wie auch einige Tarifvereinbarungen untersucht, die die Lohngleichheit eingeführt oder Schritte in ihre Richtung unternommen haben.

I. Staat

1°) Einführung des Rechts auf gleiches Entgelt

36. In Irland wurde am 3. Juli 1973 dem irischen Parlament ein Gesetzentwurf zur Sicherung gleichen Entgelts vorgelegt (1). Im Februar 1974 wurde der Inhalt des sogenannten Anti-Discrimination (Pay) Act, 1974 bekannt. Es bestimmt (in Abschnitt 2), dass eine Frau, die vom gleichen Arbeitgeber zu gleicher Arbeit wie ein Mann am selben Beschäftigungsplatz beschäftigt ist, Anspruch auf gleiches Entgelt hat. Abschnitt 3 bestimmt, dass zwei Personen als unter gleichen Bedingungen angestellt betrachtet werden, wenn

(i) beide die gleiche Arbeit unter gleichen oder ähnlichen Bedingungen erfüllen oder jeder bei der Arbeit voll durch den anderen ersetzt werden kann, oder

(ii) die von der einen Person durchgeführte Arbeit ähnlich der der anderen ist, und etwaige Unterschiede nur selten auftreten oder im Verhältnis zur Arbeit insgesamt unbedeutend sind, oder

(iii) die von einer Person durchgeführte Arbeit in der Anforderung gleichwertig der der anderen ist.

---

(1) Dieser Gesetzentwurf wurde am 25. Juni 1974 vom Parlament mit einigen Änderungen angenommen

Abschnitt 4 wirkt sich so aus, dass in den Beschäftigungsbedingungen für Frauen ausdrücklich ein Anspruch auf gleiches Entgelt enthalten ist. In Abschnitt 5 ist die Ernennung von Beamten für Lohngleichheit beim Arbeitsgericht durch den Minister vorgesehen. In diesem Abschnitt sind auch die Befugnisse dieser Beamten für Lohngleichheit festgelegt. Dazu gehören:

(i) die Befugnis, die Geschäftsräume zu jeder angemessenen Zeit zu betreten,

(ii) die Befugnis, Berichte, Dokumente usw. anzufordern,

(iii) die Befugnis, solche Unterlagen zu inspizieren und Auszüge daraus zu machen,

(iv) die Befugnis, alle laufenden Arbeiten zu inspizieren.

Eine Person, die der berechtigten Forderung eines Beamten für Lohngleichheit nicht nachkommt, macht sich strafbar. In Abschnitt 6 ist vorgesehen, dass eine Streitigkeit zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer über gleiches Arbeitsentgelt von einer der Parteien einem Beamten für Lohngleichheit zur Prüfung und Empfehlung vorgelegt werden kann. In diesem Abschnitt ist auch vorgesehen, dass der Minister Fälle an Beamte für Lohngleichheit überträgt, wenn er der Ansicht ist, dass ein Arbeitgeber den Bestimmungen des Gesetzes nicht nachkommt, vernünftigerweise aber nicht angenommen werden kann, dass der betreffende Angestellte den Fall selbst einem Beamten für Lohngleichheit vorlegt. Nach Abschnitt 8 macht sich ein Arbeitgeber strafbar, der eine Frau aus dem einzigen Grunde entlässt, dass sie eine gleiche Entlohnung forderte. Beim Einklagen einer sträflichen Handlung gemäss diesem Abschnitt ist es Sache des Arbeitgebers, den Gerichtshof davon zu überzeugen, dass die Entlassung nicht auf die Forderung nach gleichem Entgelt zurückzuführen war.

Das Gesetz tritt am 31. Dezember 1975 in Kraft.

Andererseits brauchen Frauen seit Juli 1973 nicht mehr bei ihrer Heirat aus dem Staatsdienst auszuscheiden, und verheiratete Frauen können nach der Nationalen Vereinbarung von 1972 (siehe Nr. 46) die Beamtenlaufbahn einschlagen. Die vom Familienstand und Geschlecht abhängigen Besoldungsunterschiede im öffentlichen Dienst wurden mit Wirkung vom 1. Juni 1973 um 17,5 % verringert. Die Nationale Vereinbarung von 1974 sieht durch Verringerung des Unterschieds um 33 1/3 % eine weitere Stufe im Richtung auf gleiches Arbeitsentgelt vor.

37. In Grossbritannien wurde am 29. Mai 1970 ein Equal Pay Act verabschiedet. Er bezweckt die Behebung der Diskriminierung zwischen Männer und Frauen in bezug auf Bezahlung und sonstige Arbeitsbedingungen. Es tut dies, indem es das Recht der Frauen auf Gleichbehandlung niederlegt, wenn sie für Arbeiten gleicher oder weitgehend gleicher Art wie Männer beschäftigt werden oder wenn sie Arbeiten verrichten, die zwar verschieden sind, nach dem Arbeitsbewertungssystem aber gleich bewertet werden. Das Gesetz fordert ferner die Aufhebung der Diskriminierung in Tarifverträgen, Lohnregelungsverordnungen und Arbeitgeberlohntabellen (z.B. jede Massnahme der Arbeitgeber zur Festlegung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, die seinen Beschäftigten allgemein bekannt sind oder sein sollten).

Ein wesentlicher Punkt des Gesetzes ist die Bestimmung betreffend "gleiche oder weitgehend gleiche Arbeit", durch die Frauen auf Arbeitsplätzen, auf denen sich die Arbeitsverrichtung nicht wesentlich von denen der Männer unterscheidet, gleiches Entgelt zugestanden wird. Die Frauen, die andere Arbeiten verrichten, haben nach der Bestimmung über die Gleichwertigkeit der Tätigkeit Anspruch auf gleiches Entgelt, sofern ihre Tätigkeit nach einem Arbeitsbewertungssystem als der der Männer gleichwertig eingestuft wird; die Einführung eines solchen Systems ist allerdings nicht vorgeschrieben. Dieses Gesetz gilt für Männer wie für Frauen, und seine Bestimmungen betreffend das Recht der Frauen auf Gleichbehandlung gelten umgekehrt für die Behandlung der Männer gegenüber den Frauen, obwohl Punkte wie Mutterschaft, gesetzliche Überwachung der Arbeitszeiten für Frauen, Rentenalter und Rentenregelung nicht in seinen Bereich fallen.

Das Gesetz setzt eine Frist bis zum 29. Dezember 1975 für die volle Einführung der Lohngleichheit. Ab diesem Zeitpunkt kann eine Frau, die glaubt, Anspruch auf Gleichbehandlung zu haben, ihren Anspruch vor einem Arbeitsgericht einklagen. Eine solche Klage kann innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, auf das sich die Klage bezieht, wie auch während des Beschäftigungsverhältnisses erhoben werden. Eine Frau kann Lohn- und Gehaltsrückstände einklagen, aber lediglich für die letzten zwei Jahre vor dem Zeitpunkt der Klageerhebung. Sie kann Schadensersatz für nicht-finanzielle Vergüngstigungen ebenfalls bis zu zwei Jahren geltend machen. Es besteht kein Anspruch auf Rückstände für die Zeit vor dem 29. Dezember 1975. Fragen betreffend die Aufhebung von Diskriminierungen in Tarifverträgen, Lohntabellen

der Arbeitgeber und Lohnregelungsverordnungen können vom 29. Dezember 1975 an vor das Industrial Arbitration Board (IAB) (früher Industrial Court) gebracht werden.

Es ist interessant, auf die Auswirkung des Gesetzes auf die Arbeitsplatzbewertung hinzuweisen. Ab 1975 wird durch das Gesetz verhindert, dass Arbeitgeber verschiedene Kriterien für die Bewertung der Tätigkeit von Männern und Frauen nach einem Arbeitsplatzbewertungssystem verwenden, um Ansprüchen auf gleiches Entgelt vorzubeugen. Bei einer Bewertung können Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes vorkommen, wenn zwei Tätigkeiten, die die gleichen Anforderungen in bezug auf beispielsweise Anstrengung stellen, trotzdem verschieden bewertet werden, weil eine Tätigkeit von Frauen und die andere von Männern ausgeführt wird. In diesem Fall muss das Ergebnis der Anwendung dahingehend korrigiert werden, dass die zwei Tätigkeiten, sofern sie die gleichen Anforderungen an den Arbeitnehmer stellen, gleich bewertet werden.

38. In Grossbritannien bedeutet auf dem Gebiet der Sozialversicherungssysteme für Arbeiter der Social Security Act 1973 einen grossen Schritt in Richtung auf die Durchsetzung der Gleichbehandlung der Frauen, indem es :

a) verdienstabhängige Renten sowohl für Männer wie auch für Frauen vorschreibt, die über 21 Jahre alt sind und genug verdienen, um die Beiträge zur gesetzlichen Mindestregelung zu zahlen. Verfügen die Arbeitgeber über kein anerkanntes betriebliches System, müssen sie zu diesem Zweck Beiträge an das überbereichliche Rentensystem abführen;

b) gewährleistet, dass die Leistungen aus dem Reserverentensystem und die Leistungen, die in den Anerkennungsbedingungen vorgeschrieben sind, zumindest versicherungsmathematisch für Männer und Frauen gleich sind; das heisst gleich unter Berücksichtigung der Tatsache, dass Frauen früher pensioniert werden und eine längere Lebenserwartung haben;

c) vorschreibt, dass anerkannte Systeme und das Reservesystem höhere Renten zahlen müssen, wenn die Inanspruchnahme der Leistung über das 65. Lebensjahr bei Männern und das 60. Lebensjahr bei Frauen hinaus verschoben wird (zum Beispiel weil der Arbeitnehmer immer noch arbeitet), so dass Frauen, die ihre Rente erst mit 65 Jahren in Anspruch nehmen, die gleiche Rente erhalten wie Männer, die im gleichen Alter in den Ruhestand getreten sind;

d) eine bessere Regelung der Witwenrente für die Mehrheit der Frauen vorsieht;

e) anerkannten Systemen gestattet, die Höhe der den Frauen zahlbaren persönlichen Rente zu senken, um ihnen Kinderrente zu gewähren, wo dies notwendig ist.

39. Im September 1973 veröffentlichte die damalige Regierung einen Bericht über die Chancengleichheit in der Berufstätigkeit für Männer und Frauen ("Equal Opportunities for men and women"), indem sie ihre Vorschläge für die Einführung von Rechtsvorschriften darlegte, die Diskriminierungen in der Beschäftigung aufgrund des Geschlechtes (mit Ausnahme von Pensionierung, Heirat und Tod) ungesetzlich machen würden. Dies hätte die Wirkung gehabt, dass Arbeitgeber ihren männlichen und weiblichen Angestellten gleichen Zugang zu potentiellen Vergünstigungen und gleichen Schutz gegen Handlungen, die ihnen zum Schaden gereichen könnten, gewähren müssten. Die neue Regierung hat erklärt, sie beabsichtige, bis Ende 1974 Vorschläge für die Sicherung eines gleichen Status der Frauen vorzulegen.

40. In Dänemark, wo die Festlegung der Löhne und anderer Arbeitsbedingungen traditionell den Sozialpartnern obliegt, hat die Regierung die Spitzenverbände durch Empfehlungen aufgerufen, sich für die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit einzusetzen.

Im November 1970 wurde dem Parlament der Entwurf einer Parlamentsentschliessung über die Einführung gleichen Entgelts für Männer und Frauen vorgelegt, in dem die Regierung aufgefordert wurde, einen diesbezüglichen Gesetzentwurf einzubringen. Der Entschliessungsentwurf sah vor, dass die Löhne und Gehälter der Frauen in der Zeit von 1972 bis 1976 auf den gleichen Stand mit denen der Männer für vergleichbare Arbeit gebracht werden und in dieser Zeit die Frauenlöhne stetig ansteigen sollten; der jährliche Anhebungssatz sollte durch einen vom Arbeitsministerium eingesetzten Ausschuss festgelegt werden, in dem auch Repräsentanten der Spitzenverbände der Sozialpartner vertreten sein sollten. In der Parlamentsdebatte wurde erklärt, das Problem der Lohngleichheit sollte der Tradition auf dem Arbeitsmarkt entsprechend von den Sozialpartnern gelöst werden. Die Initiative wurde fallengelassen.

2°) Durchsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt

41. In Dänemark gibt es keinerlei Kontrolle der Tarifvereinbarungen und ihrer Anwendung durch den Staat.

In Irland wachen Aufsichtsbeamte des Arbeitsministeriums über die Einhaltung der Gesetzgebung in Fragen der Sicherheit, Gesundheit und Wohlfahrt der Arbeitnehmer sowie der gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitszeiten und Urlaubsregelung. Diese Aufsichtsbeamten sind auch zuständig für die Durchsetung der Bestimmungen eingetragener Arbeitsvereinbarungen und Employment Regulation Orders(1).

42. In Grossbritannien übernimmt der Staat keine Verantwortung für die Gewährleistung der Einhaltung von Tarifvereinbarungen. Dies ist Sache der Vertragsparteien. Der Equal Pay Act wird dem Minister jedoch die Befugnis übertragen, diskriminierende Tarifvereinbarungen dem Industrial Arbitration Board zur Änderung vorzulegen.

Betriebsinspektoren sind verantwortlich für die Durchsetzung der Sicherheits- und Gesundheitsbestimmungen. In Gewerbezweigen, in denen Lohnausschüsse bestehen, haben Lohninspektoren dafür zu sorgen, dass die Lohnregelungsverordnungen eingehalten werden. Die Lohninspektoren sind angewiesen, die Arbeitgeber gegebenenfalls auf die Erfordernisse des Equal Pay Act hinzuweisen.

Seitens der öffentlichen Hand wird jedoch unterstellt, dass die Frauen durch das Recht, den Anspruch auf gleiches Entgelt vor einem Arbeitsgericht geltend zu machen, sowie die Möglichkeit, das Industrial Arbitration Board anzurufen, genügend geschützt sind und weitere Kontrollen deshalb unnötig sind.

Der Arbeitsminister kann ein Gericht anrufen, wenn er der Meinung ist, dass eine Frau Anspruch auf gleichen Lohn hat, vernünftigerweise aber nicht angenommen werden kann, dass sie den Anspruch selbst geltend machen wird. Es wird auch geplant, ein Schlichtungsverfahren zur Beilegung von Streitigkeiten vorzusehen, ehe sie vor Gericht kommen.

---

(1) Zwecks Durchsetzung des Anti-discrimination (Pay) Act, 1974, siehe Nr. 36.

3°) Untersuchungen und Berichte

43. In Irland setzte die Regierung am 31. März 1970 einen Ausschuss für den Status der Frauen ein, der folgenden Auftrag hat: Durchführung von Untersuchungen und Erstellung von Berichten über den Status der Frauen in der irischen Gesellschaft, Empfehlungen für die notwendigen Schritte zur Gewährleistung der Beteiligung der Frauen am politischen, gesellschaftlichen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben des Landes, und zwar unter gleichen Bedingungen und Voraussetzungen wie die Männer, Angabe der Auswirkungen einschliesslich der geschätzten Kosten dieser Empfehlungen.

In seinem Bericht empfahl der Ausschuss die Aufhebung sämtlicher Formen der Diskriminierung von Frauen. Die Regierung, die sich in ihrem Vierzehn-Punkte-Programm verpflichtet hat, ein Gesetz zur Beendigung sämtlicher noch bestehender Diskriminierungen von Frauen einzubringen, hat bereits eine Reihe der Empfehlungen des Ausschusses durchgesetzt und sich bezüglich anderer zur Aktion verpflichtet.

44. In Grossbritannien wurde das vom Arbeitsminister im Januar 1971 als unabhängiges Organ eingesetzte Amt für Arbeitskräfte (OME)(1) vom Arbeitsminister gebeten, als Teil seines Forschungsprogramms eine Studie über die Lohngleichheit durchzuführen. Diese bildete den Gegenstand eines Berichtes "Die Durchsetzung des Equal Pay Act 1970", der im August 1972 veröffentlicht wurde.

Der Bericht beschäftigt sich eingehend mit den Fortschritten in der Lohngleichheit. Er untersuchte auch die Probleme, vor denen Unternehmen bei der Durchsetzung des Gesetzes standen, und machte einige Vorschläge zur Lösung dieser Probleme. Der Bericht wurde nach Diskussionen mit zahlreichen Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaftsfunktionären und sonstigen interessierten Kreisen erstellt.

---

(1) Office of Manpower Economics, The Implementation of the Equal Pay Act, 1970, London HMSO, 1972.

II. Tarifverträge

45. In Dänemark ist, wie schon beschrieben, das alle zwei Jahre zwischen der Gewerkschaftszentrale LO und dem Arbeitgeberverband DA im Bereich der Tarifvereinbarungen abgeschlossene "Nationale Lohnabkommen" von grosser Bedeutung. Seine Bestimmungen betreffen ungefähr 450.000 von insgesamt 1.900.000 Arbeitern. Das nationale Lohnabkommen stellt jedoch auch in den Verhandlungen der LO und der anderen dänischen Gewerkschaften mit denjenigen Arbeitgebern ein wichtiges Argument dar, die nicht dem Arbeitgeberverband angeschlossen sind. Das nationale Abkommen von April 1973 hat nun alle Diskriminierungen zwischen Männern und Frauen abgeschafft, die noch im vorigen Abkommen existierten, und zwar sowohl für die Wirtschaftszweige, die den "Standard"-Lohn zahlen, als auch für die, die den "Mindest"-Lohn zur Anwendung bringen. Es sieht vor, dass die Branchentarifverträge alle Diskriminierungen hinsichtlich der Tages-, Wochen- und Monatsentlohnung abschaffen, und es verpflichtet die Unternehmen, die auf den Geschlechtsunterschied abgestellten Akkordlohntabellen für ungültig zu erklären. Ausserdem sieht dieses Abkommen vor, dass alle Einstellungsbeschränkungen verschwinden, die nach dem Geschlecht differenzieren.

Ein Abkommen ähnlichen Inhalts und ähnlicher Reichweite wurde zur selben Zeit zwischen der LO und dem landwirtschaftlichen Arbeitgeberverband (SALA) abgeschlossen.

Ausgehend von diesen Abkommen haben sich die Branchentarifverträge, die auch alle zwei Jahre und zuletzt im Sommer 1973 erneuert werden, im Hinblick auf die Lohnsätze an die im nationalen Abkommen niedergelegten Grundsätze gehalten. So ist in den oben aufgezählten Wirtschaftszweigen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, der "Standard"-Lohn für beide Geschlechter auf 14,50 Kronen und der "Mindest"-Lohn auf 13,80 Kronen pro Stunde angehoben worden. Für Akkordarbeit sollten nach dem nationalen Abkommen alle Diskriminierungen bis zum 1. Juli 1973 abgeschafft werden.

Der Begriff des "gleichen Entgelts", der in diesen Tarifvereinbarungen angewandt wird, ist nach Qualifikationsgruppen definiert ("gelernt" und ungelernt"). Das nationale Abkommen legt auch im einzelnen fest, dass die zusätzlichen Bezüge, die in den Tarifverträgen vorgesehen sind, ohne Unterschied des Geschlechts geleistet werden. Diesbezügliche Verhandlungen haben auch auf Unternehmensebene stattgefunden.

In diesem Zusammenhang befasste sich ein besonderes Kapitel des nationalen Abkommens mit der Durchsetzung des gleichen Entgelts im grössten Bereich, wo der "Mindest"-Lohn gilt, d.h. in der Eisen- und Stahlindustrie und der metallverarbeitenden Industrie, um Möglichkeiten für örtlich vereinbarte Lohndiskriminierungen zu beseitigen. Ein Ausschuss sollte sofort eingesetzt werden. Dieser Ausschuss soll die wesentlichen Richtlinien ausarbeiten, nach denen die örtlichen Verhandlungen in den Firmen zu führen wären. Dazu gehörte auch die Lohnfestsetzung für die Fälle, in denen Männer und Frauen in dem gleichen Unternehmen die gleiche Arbeit leisten. Diese örtlichen Verhandlungen sollten am 1. Juli 1973 abgeschlossen sein.

Das nationale Abkommen umfasst auch Tarifvereinbarungen, die ausschliesslich ungelernte Arbeiterinnen betreffen: Es handelt sich um Verträge, die von der Gewerkschaft K.A.F. (die nur weibliche Mitglieder hat) geschlossen worden sind. Der vorgesehene "Standard"-Lohnsatz ist derselbe, der auch in den Vereinbarungen zur Anwendung kommt, die sowohl Männer als Frauen umfassen.

Für Beschäftigte im öffentlichen Sektor, die nicht Beamte sind, wurde der Grundsatz gleichen Entgelts durch die Annahme des Übereinkommensentwurfs im Jahre 1973 voll und ganz eingeführt.

46. In Irland vereinbarte die Arbeitgeber/Arbeitnehmer-Konferenz, eine unabhängige Körperschaft, in der die Gewerkschaften und die Arbeitgeber, einschliesslich der Regierung in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber, vertreten sind, im Juli 1972 ein nationales Lohn- und Gehaltsabkommen. Die Mehrheit der Arbeitnehmer fällt unter die Bedingungen dieses Abkommens. Punkt 5-16 des Abkommens sieht vor, dass die Gewerkschaften unter bestimmten Umständen, wenn die Arbeitsverrichtung die gleiche ist oder den gleichen Wert hat oder wenn das Entgelt aufgrund des Familienstandes differenziert ist, die

Verringerung oder Aufhebung der Unterschiede zwischen den Männern und Frauen gezahlten Sätzen fordern können. Diese Forderungen sind auf Branchen- und/oder Unternehmensebene auszuhandeln. Im November 1972 wurde beim Arbeitsgericht ein Kommissar für Lohngleichheit (Equal Pay Commissioner) benannt, der sich mit den Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Aushandlung dieser Forderungen befassen soll.

Entsprechend dem nationalen Abkommen trat am 1. Juni 1973 eine Verringerung der Unterschiede in Höhe von 17,5 % zwischen den nach dem Familienstand differenzierten Gehältern in der Verwaltung und im Lehramt ein[1].

47. In Grossbritannien enthalten 45 der 155 nationalen Tarifverträge und Lohnregelungsverordnungen, die noch Diskriminierungen aufweisen, Klauseln, die eine schrittweise Entwicklung in Richtung auf die Lohngleichheit innerhalb der im Equal Pay Act von 1970 niedergelegten zeitlichen Frist garantieren. Darüber hinaus weisen 90 Vereinbarungen Entwicklungen in Richtung auf Lohngleichheit insofern auf, als sie prozentual grössere Anhebungen der Entgelte für Frauen gegenüber denen der Männer vorsehen.

Lohngleichheit wurde in einigen Fällen eingeführt, z.B. im Einzelhandel, in Konsumgenossenschaften, Lebensmittelgeschäften und Schlachtereien. Die meisten Banken und Versicherungen haben bereits gleiches Entgelt für Frauen.

---

(1) Vgl. oben Nr. 36.

III. Aufgetretene Schwierigkeiten

48. Dänemark ist das einzige Land, in dem - aufgrund einer gemeinsamen Erklärung seitens der Regierung, dem nationalen Verband dänischer Gewerkschaften (LO) und dem Dänischen Arbeitgeberverband (DA) - keine Schwierigkeiten mehr bestehen, da seit Abschluss des nationalen Abkommens im April 1973[1] das Prinzip des gleichen Arbeitsentgelts auf dem dänischen Arbeitsmarkt anerkannt und durchgesetzt wurde - und zwar sowohl auf dem privaten als auch auf dem öffentlichen Sektor.

49. In Irland wurden die Kosten, die sich bei voller Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes im öffentlichen Dienst, im Lehramt, bei den Gebietskörperschaften, im Gesundheitswesen und aus entsprechenden Anpassungen in der Armee ergeben sollten, zum Januar 1973 auf rund 14,5 Mio £ geschätzt. Der dem Parlament gegenwärtig vorliegende Equal Pay Bill (2) sieht jedoch die volle Anwendung des gleichen Entgelts zum 31. Dezember 1975 vor.

50. In Grossbritannien waren die grössten Probleme der Arbeitgeber bei der Einführung der Lohngleichheit die Schwierigkeiten der Anpassung der Verträge und Lohnstrukturen, die Probleme der Veränderung altgewohnter Unterschiede, tarifvertragliche Vereinbarungen, entstehende Kosten, Unkenntnis des Gesetzes und Unsicherheit über seine Auslegung.

Das Tempo, in dem bestimmte Industriezweige die Lohngleichheit einführten, spiegelt weitgehend die relative Schwierigkeit der auftretenden Probleme wider.

Abschnitt 9 des Gesetzes ermächtigte den Arbeitsminister zur Einbringung eines Gesetzes, wonach die Frauenlöhne bis zum 31. Dezember 1973 auf mindestens 90 % der Männerlöhne angehoben werden sollten, wenn er dies zur Gewährleistung angemessener Fortschritte in Richtung auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen für notwendig hielt. Im White Paper "Das Programm zur Inflationsbekämpfung: Die zweite Phase", das im Januar 1973

---

(1) Zur Stellungnahme der Kommission über diesen Punkt siehe "Schlussfolgerungen", Nr. 51.
(2) Gesetzentwurf, der am 25. Juni 1974 angenommen worden ist.

veröffentlicht wurde, erklärte die Regierung, sie habe nicht die Absicht, ein solches Gesetz einzubringen.

Der TUC drängt die Regierung unablässig, dass eine Verordnung unter Abschnitt 9 des Gesetzes eingebracht werden sollte. Darin kommt seine während der Vorbereitung des Gesetzes vorgebrachte Ansicht zum Ausdruck, dass die für die Durchsetzung vorgesehene Zeit zu lang sei. Der CBI dagegen ist gegen eine Verordnung.

Die Lohnbestimmungen für Phase 2 des Anti-Inflationsprogramms, die bis 6. November 1973 galt, sahen jedoch vor, dass der Abstand zwischen den Sätzen für Männer und Frauen bis zu einem Drittel verringert werden konnte. Die Lohnbestimmungen für Phase 3, die am 7. November anlief, sahen vor, dass der Abstand bis zur Hälfte verringert würde. In beiden Fällen sollten die betreffenden Beträge nicht auf den Betrag angerechnet werden, der allgemein nach dem Programm für Lohnerhöhungen zugelassen ist, vorausgesetzt, dass keine andere Anhebung für die betreffende Gruppe eine Ausweitung des prozentualen Unterschieds zwischen den Lohnsätzen für Männer und Frauen zur Folge hätte. Obwohl die Lohnbestimmungen die Arbeitgeber nicht verpflichteten, Fortschritte in Richtung auf die Lohngleichheit zu machen, sollten diese Bestimmungen die Arbeitgeber hierzu anregen: Zwischen dem 2. April 1973 und dem 30. November 1973 wurden dem Pay Board 1.519 Vereinbarungen mitgeteilt, in denen eine Entwicklung in Richtung auf gleichen Entgelt enthalten war.

Die Regierung betonte dementsprechend, dass sie ihrer Verpflichtung zur Einführung der absoluten Lohngleichheit bis Dezember 1975 nachkommen werde. Als Teil einer Kampagne, die die Arbeitgeber auf ihre Verpflichtungen hinweisen soll, veröffentlichte das Arbeitsministerium am 11. Juni 1973 eine Broschüre "Lohngleichheit - Was tun Sie dafür?", die Ratschläge gibt, wie zur Durchführung des Gesetzes vorzugehen ist. Die Broschüre wurde an rund 400.000 Arbeitgeber, alle Wage Councils und entsprechende Kreise verteilt. Die Sachverständigen des Ministeriums für Arbeitskräfte (Department's Manpower Advisers) stehen den Firmen ebenfalls zur Beratung über die Durchführung des Gesetzes zur Verfügung und beschäftigen sich in zunehmendem Masse mit den mit der Lohngleichheit zusammenhängenden Problemen.

S C H L U S S F O L G E R U N G E N

51. Am Ende dieser ersten Periode der Anwendung des Beitrittsvertrages erkennt die Kommission die unternommenen Anstrengungen und ersten Ergebnisse an, die - obwohl im unterschiedlichem Ausmass - in den drei Beitrittsländern bei der Durchsetzung des gleichen Entgelts für Männer und Frauen erzielt worden sind. Es ist jedoch nicht zu übersehen, dass die Situation noch in keinem der drei Länder voll zufriedenstellend ist, dies besonders dort - wie nicht anders zu erwarten war - wo die Ausgangslage schwieriger gewesen ist. Daher scheinen sowohl seitens der nationalen Regierungen als auch der Sozialpartner ein Bündel von Initiativen erforderlich zu sein, um den Grundsatz der Lohngleichheit so bald wie möglich voll zu verwirklichen. Von dieser Lage ausgehend kann die Kommission hinsichtlich der Beitrittsländer nur die Leitlinien bestätigen, die sie in den "Schlussfolgerungen" ihres letzten "Berichtes an den Rat über den Stand der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts für Männer und Frauen am 31. Dezember 1972" (Dok. SEK(73) 3000 endg. vom 18. Juli 1973) vorgelegt hat.

Wenn man den Bereich betrachtet, der unmittelbar unter die Verantwortung des Staates fällt, stellt man fest, dass nur Grossbritannien über ein Gesetz verfügt, das den Grundsatz von Artikel 119 in die innere Rechtsordnung aufnimmt, und das Ende 1975 voll zur Anwendung gelangen wird. In Irland hat die Regierung im DAIL einen Gesetzesentwurf vorgelegt, der die Anwendung dieses Prinzips ebenfalls für Ende 1975 vorsieht (1). In Dänemark ist kein gesetzlicher Eingriff auf diesem Gebiet geplant, da man meint, dass es ausschliesslich den Sozialpartnern vorbehalten sein sollte. Im öffentlichen Dienst in Irland und in den Lohnregelungsverordnungen in Grossbritannien sowie in den Employment Regulation Orders in Irland bestehen noch Lohn- und Gehaltsdiskriminierungen gegenüber der Frau.

Diese Situation spiegelt sich auch in den Tarifvereinbarungen wider: Die direkten Diskriminierungen sind daher nicht nur auf dem Gebiet der Lohnsätze sondern auch in der Berufsklassifizierung in Irland und selbst in Grossbritannien, wo, wie bereits erwähnt, noch ein Übergangsstatus besteht,

---

(1) Dieser Gesetzentwurf wurde am 25. Juni 1974 vom Parlament angenommen.

noch zahlreich. Im Vergleich zu diesen zwei Mitgliedstaaten ist die Lage in Dänemark zweifellos besser und dies vor allem nach Abschluss des nationalen Abkommens von 1973. Da jedoch eine allgemeine Gesetzgebung, die jedem Arbeiter die Möglichkeit zugesteht, sein Recht einzuklagen, nicht vorhanden ist, stellen sich noch einige Probleme : So der Fall der Arbeiter, die nicht unter einen Tarifvertrag fallen (davon gibt es jedoch nur wenige); weiterhin der Fall der gesetzlichen Garantie für die Achtung des Grundsatzes der Lohngleichheit bei den Effektivverdiensten (die Lohndrift ist in Dänemark nämlich bedeutend); und schliesslich die dadurch entstehenden Probleme, dass eine ins einzelne gehende Berufsklassifizierung nicht vorhanden ist.

Unter Berücksichtigung dieser Lage fordert die Kommission daher die neuen Mitgliedstaaten auf, die Massnahmen zu ergreifen oder zu fördern, die nötig sind, um die sich aus Artikel 119 EWGV ergebende Verpflichtung zu erfüllen. In diesem Zusammenhang erinnert sie daran, dass sie dem Rat einen Richtlinienentwurf vorgelegt hat, der die Annäherung der Gesetzgebungen der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts (Dok. KOM(73) 1927 endg. vom 14. November 1973) zum Thema hat, und der darauf abzielt, einige Mindestschutzmassnahmen, die unter die direkte Verantwortung des Staates fallen, für allgemeingültig zu erklären. Die Kommission erinnert auch an ihre Absicht, die Sozialpartner aufzufordern, sich auf europäischem Niveau zu treffen, um ein Rahmenabkommen auszuhandeln, das sich auf Aspekte beziehen soll, die vom Richtlinienentwurf nicht erfasst werden, wobei besonders an die Systeme der Berufsklassifizierung im Hinblick auf die Durchsetzung des Grundsatzes der Lohngleichheit gedacht wird.