



EUROPÄISCHES PARLAMENT

2014 – 2019

Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

2014/2160(INI)

6.3.2015

ENTWURF EINES BERICHTS

über die Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen
(2014/2160(INI))

Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

Berichterstatlerin: Anna Záborská

PR_INI

INHALT

	Seite
ENTWURF EINER ENTSCHESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS	3
BEGRÜNDUNG.....	11

ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

über die Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (2014/2160(INI))

Das Europäische Parlament,

- gestützt auf Artikel 2 und 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) und die Artikel 8, 10, 19 und 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV),
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)¹,
- unter Hinweis auf die Empfehlung der Kommission vom 7.3.2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz (C(2014)1405)
- unter Hinweis auf den Bericht über die Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) (COM(2013)0861)
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 21. September 2010 mit dem Titel „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015“ (COM(2010)0491),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 5. März 2010 „Ein verstärktes Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern – eine Frauen-Charta“ (COM(2010)0078),
- unter Hinweis auf den vom Rat am 7. März 2011 angenommenen Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011–2020),
- unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) gemäß Artikel 157 AEUV,
- unter Hinweis auf die Bestimmungen des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zur Teilzeitarbeit von 1994, durch die die Länder verpflichtet sind, in ihre öffentlichen Aufträge eine Klausel über Arbeitsbedingungen einzubeziehen, u. a. auch über gleiche Entlohnung,

¹ ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23.

- unter Hinweis auf Übereinkommen 100 der Internationalen Arbeitsorganisation: „über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit“
 - unter Hinweis auf Artikel 11 Absatz 1 Buchstabe d der Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen, die am 18. Dezember 1979 mit der Resolution 34/180 der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommen wurde,
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 12. September 2013 zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit¹,
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 24. Mai 2012 mit Empfehlungen an die Kommission zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit²,
 - unter Hinweis auf die Bewertung der Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG durch die Generaldirektion Wissenschaftlicher Dienst,
 - gestützt auf Artikel 52 seiner Geschäftsordnung,
 - unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter und die Stellungnahme des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A80000/2015),
- A. in der Erwägung, dass die Gleichbehandlung von Frauen und Männern einer der wesentlichen Grundsätze des EU-Rechts ist;
- B. in der Erwägung, dass die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung nach dem EU-Recht verboten ist;
- C. in der Erwägung, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts seit den Anfängen 1957 in den Verträgen verankert ist; in der Erwägung, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit nun mit Artikel 157 AEUV anerkannt wird und in die Neufassung der Richtlinie 2006/54/EG (die neugefasste Richtlinie) aufgenommen wurde;
- D. in der Erwägung, dass die neugefasste Richtlinie zum Ziel hatte, das EU-Recht in diesem Bereich kohärenter zu gestalten und es der Rechtsprechung des EuGH anzugleichen sowie eine Vereinfachung und Modernisierung der entsprechenden Gleichstellungsgesetze auf nationaler Ebene herbeizuführen und damit zur Verbesserung der Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt beizutragen;
- E. in der Erwägung, dass mit der neugefassten Richtlinie einige Neuheiten eingeführt

¹ Abgenommene Texte, P7_TA(2013)0375.

² ABl. C 264 E vom 13.9.2013, S. 75.

werden, wie die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und die Begriffsbestimmung des Konzepts der unmittelbaren Diskriminierung, und darin ausdrücklich auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben verwiesen wird; in der Erwägung, dass die Auswirkungen dieser Neuheiten in den Mitgliedstaaten weiterhin begrenzt sind;

- F. in der Erwägung, dass die praktische Anwendung der Bestimmungen zum gleichen Entgelt in den Mitgliedstaaten als einer der wichtigsten Problembereiche identifiziert wurde; in der Erwägung, dass den aktuellen Zahlen zufolge das geschlechtsspezifische Lohngefälle immer noch existiert, 16,4 % beträgt und dass trotz des bestehenden EU-Rechts und Empfehlungen nicht zwingenden Rechts nur sehr wenige Fortschritte in diesem Bereich zu verzeichnen sind;
- G. in der Erwägung, dass es bei den Erwerbsraten der Frauen einen gewissen Fortschritt gibt, die geschlechtsspezifische Aufteilung von Männern und Frauen nach Berufsfeldern und Wirtschaftssektoren in verschiedene Beschäftigungsarten jedoch trotz des bestehenden Rahmens auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene relativ hoch bleibt, eine Situation, die im Laufe eines Lebens Auswirkungen auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat; in der Erwägung, dass die vertikale Segregation, wonach Frauen vorwiegend geringer vergütete Tätigkeiten ausüben oder in den niedrigeren Rängen der Hierarchie tätig sind, ebenso zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle beiträgt;
- H. in der Erwägung, dass die Mutterschaft und die Betreuung älterer Menschen zusätzliche Arbeit bedeutet, die zum überwiegenden Teil von Frauen erledigt wird; in der Erwägung, dass diese Arbeit weder bezahlt noch von der Gesellschaft geschätzt wird, obwohl sie zum sozialen Wohlergehen beiträgt und von Wirtschaftsindikatoren wie dem BIP bemessen werden kann; in der Erwägung, dass dies aufgrund des für außerhalb des Arbeitsmarktes verbrachte Jahre oder geringere Stundenzahlen aufgrund von Teilzeitregelungen gezahlten „Preises“ zur Vergrößerung des bestehenden Lohngefälles zwischen Frauen und Männern führt; in der Erwägung, dass die Auswirkungen dieser Elemente auf das Lebenseinkommen je nach Ausmaß des entweder durch Rechtsakte oder Tarifverträge an die Eltern gerichteten Angebots an Unterstützungsmaßnahmen in den Mitgliedstaaten unterschiedlich ausfällt;
- I. in der Erwägung, dass Frauen im Durchschnitt 39 % weniger Rente erhalten als Männer; in der Erwägung, dass diese Situation möglicherweise auf verschiedene Faktoren zurückgeführt werden kann, wie der Höhe der Erwerbsbeteiligung von Frauen, der Beschäftigungsstruktur verschiedener Sektoren, der Erwerbszeit und dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle; in der Erwägung, dass dadurch für Frauen die Gefahr von Armut im Ruhestand zunimmt;
- J. in der Erwägung, dass die neugefasste Richtlinie eindeutig vorsieht, dass „jegliche ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub“ als Diskriminierung gilt; in der Erwägung, dass die neugefasste Richtlinie eindeutig garantiert, dass Frauen nach ihrem Mutterschaftsurlaub an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückkehren können und einen Kündigungsschutz für Männer und Frauen bei Inanspruchnahme des Rechts auf Eltern- oder Adoptionsurlaub vorsieht;

- K. in der Erwägung, dass Sozialpartner und Organisationen der Zivilgesellschaft eine wichtige Rolle bei der Förderung der Gleichbehandlung und des Konzeptes der auf gleicher Bezahlung basierten Arbeit spielen;
- L. in der Erwägung, dass Gleichstellungsstellen in der unabhängigen und effektiven Ausübung ihrer Aufgaben der Förderung, Überwachung und Unterstützung der Gleichbehandlung angemessen unterstützt werden sollten;
- M. in der Erwägung, dass das Parlament die Kommission wiederholt aufgefordert hat, das bestehende Recht zu überprüfen, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu bewältigen; in der Erwägung, dass die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ein Mittel zur Erhöhung der Erwerbsrate von Frauen und zur Verringerung des Gefahr für Frauen von Armut im Ruhestand wäre;

Gesamtbewertung

1. nimmt zur Kenntnis, dass die Mitgliedstaaten im Allgemeinen ihre nationalen Rechtsvorschriften an das EU-Recht angepasst haben¹; weist darauf hin, dass sich die alleinige, wenn auch korrekte Umsetzung der Bestimmungen der neugefassten Richtlinie in nationales Recht als unzureichend für die vollständige Anwendung und effektive Durchsetzung der Richtlinie herausgestellt hat;
2. unterstreicht, dass die Mitgliedstaaten allein die Bestimmungen der neugefassten Richtlinie, bei denen inhaltliche Änderungen vorgenommen wurden, umsetzen mussten, wobei diese nicht eindeutig ausgewiesen wurden; unterstreicht, dass die Bemühungen der Kommission zur Überwachung der Umsetzung im Hinblick auf die Sicherstellung eines kohärenten Ansatzes sowie der notwendigen Führung bei der effektiven Umsetzung auf nationaler Ebene nur begrenzt Auswirkungen haben konnten;
3. fordert die Kommission daher auf, die Schwachstellen der neugefassten Richtlinie zu identifizieren und einen Legislativvorschlag auszuarbeiten, um sie zu ersetzen;

Anwendung der Vorschriften zur Entgeltgleichheit

4. nimmt zur Kenntnis, dass die mittelbare Diskriminierung in Bezug auf das Entgelt in den Mitgliedstaaten anscheinend zurückgegangen ist und dass die Bewertung der Tätigkeiten, insbesondere in Tarifverträgen, weiterhin das Hauptproblem zu sein scheint;
5. unterstreicht, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts gemäß der Rechtsprechung des EuGH bei jedem Bestandteil des an Männer und Frauen gezahlten Entgelts eingehalten werden muss;
6. bekräftigt die Notwendigkeit eindeutiger Begriffsbestimmungen auf EU-Ebene für verschiedene Konzepte, wie geschlechtsspezifisches Lohngefälle, Entgelt, mittelbare und unmittelbare Diskriminierung in Bezug auf Entgelt, als „gleich“ anerkannte Arbeit und gleichwertige Arbeit; weist darauf hin, dass die derzeitige Berechnung des

¹ Gemäß dem Kommissionsbericht über die Anwendung der neugefassten Richtlinie (COM(2013)0861);

geschlechtsspezifischen Lohngefälles aufgrund der verschiedenen existierenden Vertragsarten zu einem verzerrten Verständnis der Problematik des gleichen Entgelts führen kann; fordert die Kommission auf, mögliche Verzerrungen zu analysieren und eine Lösung vorzuschlagen;

7. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, eine Übersicht über die Anwendung der bestehenden Systeme der Bewertung von Tätigkeiten und Klassifizierung zu erstellen, die erheblich voneinander abweichen; fordert die Kommission auf, Leitlinien für neutrale Systeme zur Bewertung der Tätigkeiten und Klassifizierung zu erstellen, einschließlich spezifischer Maßnahmen wie der anteilmäßigen Vertretung von Frauen und Männern in Bewertungsausschüssen, der Entwicklung geschlechtsneutraler Stellenbeschreibungen und Gewichtungsraster und der Definition eindeutiger Kriterien zur Einschätzung des Wertes einer Erwerbstätigkeit;
8. weist darauf hin, dass ein eindeutiges und harmonisiertes System beruflicher Einstufung und Lohntransparenz den Zugang zur Justiz verbessert; nimmt zur Kenntnis, dass mehrere Mitgliedstaaten bereits spezielle Maßnahmen für die Lohntransparenz ergriffen haben; unterstreicht wie unterschiedlich diese Maßnahmen sind und nimmt die Empfehlungen der Kommission von 2014 über die Lohntransparenz zur Kenntnis; fordert die Kommission auf, die tatsächlichen Auswirkungen dieser Empfehlungen zu bewerten;

Anwendung der Vorschriften zur Gleichbehandlung

9. unterstreicht, dass Betriebsrentensysteme als Lohn zu betrachten sind und dass der Grundsatz der Gleichbehandlung für diese Systeme gilt; fordert die Kommission auf, die Umsetzung dieses Grundsatzes genau zu überwachen und darüber Bericht zu erstatten, da sich die Umsetzung in einigen Mitgliedstaaten als undurchsichtig herausstellte und die Unterscheidung zwischen staatlichen und betrieblichen Systemen in einigen Fällen immer noch Probleme bereitet;
10. nimmt zur Kenntnis, dass es bei der Umsetzung der Bestimmungen zum Schutz vor Diskriminierung im Hinblick auf das Recht auf Mutterschafts-, Vaterschafts- und/oder Adoptionsurlaub erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten gibt; unterstreicht die Notwendigkeit, den spezifischen Herausforderungen auf kohärente Art und Weise auf nationaler Ebene zu begegnen, einschließlich der sektoralen (öffentlich-privat) und organisationellen Unterschiede (zwischen Unternehmen); der Situation in Bezug auf untypische und Teilzeitverträge und der Praktiken der Beendigung befristeter Verträge in der Schutzzeit sowie des Herbeiführens freiwilliger Kündigungen;
11. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, durch die Schaffung von wirksamen Überwachungssystemen Maßnahmen zu ergreifen, um die Erhebung von Daten zu Belästigungs- und Diskriminierungsfällen aufgrund des Geschlechts, einschließlich Diskriminierungen in Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft sowie anderen Arten von Urlaub zu verbessern;
12. weist darauf hin, dass der Zugang zur Justiz in diesem Bereich aufgrund verschiedener Faktoren, wie der Verfahrensdauer oder -kosten, des fehlenden Angebots an

kostenfreiem Rechtsbeistand oder der Angst vor der Stigmatisierung als Opfer am Arbeitsplatz eingeschränkt ist; unterstreicht, dass die Anwendung der Beweislastregel ebenso in mehreren Mitgliedstaaten Probleme bereitet; fordert die Mitgliedstaaten auf, Gleichstellungsstellen, Gewerkschaften und NRO zu unterstützen, indem sie sich aktiv daran beteiligen, Hilfe für Diskriminierungsopfer zu leisten;

13. fordert die Kommission auf, die bestehenden bewährten Praktiken zu bewerten und die Ergebnisse dieser Bewertung im Hinblick auf effektive Maßnahmen zu verbreiten, die Mitgliedstaaten treffen könnten, um Arbeitgeber und an der Ausbildung beteiligte Organisationen zu ermutigen, jeglicher Art von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen, indem der Zugang zur Beschäftigung verbessert wird, weitere Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Fortbildung angeboten und bewährte Praktiken gefördert werden;

Förderung der Gleichbehandlung und Dialog

14. bekräftigt, dass Gleichstellungsstellen die Befugnis haben sollten, die Rechtsvorschriften zur Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern effektiv und unabhängig zu überwachen und darüber Bericht zu erstatten;
15. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Sozialpartner dazu zu ermutigen, die Überwachung der Gleichstellungspraktiken am Arbeitsplatz, die Prüfung der Tarifverträge, der geltenden Lohngruppen und Systeme der beruflichen Einstufung zu fördern, um jegliche mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung gegen Frauen zu vermeiden; fordert die Mitgliedstaaten auf, die Verpflichtungen für große und mittelgroße Unternehmen zur Sicherstellung der systematischen Förderung der Gleichbehandlung sowie zur regelmäßigen Bereitstellung entsprechender Informationen einschließlich zu Fragen des gleichen Entgelts zu verschärfen;
16. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die institutionellen Mechanismen zu stärken, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und die Sozialpartner dabei zu unterstützen, die Dimension der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Tarifverträgen zu bewerten;
17. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, verstärkt Maßnahmen zur Aufklärung über die Rechte von Opfern der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu ergreifen; unterstreicht die Notwendigkeit der Zusammenarbeit aller Interessenträger, einschließlich Sozialpartner und NRO, um sich mit Stereotypen über Frauen- und Männerberufe und deren Auswirkungen auf den Wert der Arbeit und Niedriglöhne auseinanderzusetzen;
18. weist darauf hin, dass eine der mit der neugefassten Richtlinie eingeführten Neuheiten, der Verweis auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist; fordert die Kommission auf, nach Konsultation mit den Mitgliedstaaten und Sozialpartnern spezifische Maßnahmen zu entwickeln, um mehr Rechte in diesem Bereich sicherzustellen;

Empfehlungen

19. fordert die Mitgliedstaaten erneut auf, die neugefasste Richtlinie 2006/54/EG konsequent durchzusetzen, um die Sozialpartner zu ermutigen, sich aktiver an der Förderung der Gleichbehandlung zu beteiligen, einschließlich mit Hilfe eines Aktionsplans zur Beseitigung bestehender, unbegründeter Fälle ungleicher Bezahlung mit konkreten Maßnahmen und der Überwachung der Ergebnisse auf Unternehmens-, sektoraler, nationaler und EU-Ebene;
20. fordert die Kommission auf, nach ihrem Bericht über die Anwendung der neugefassten Richtlinie und ihrer Entschließung, letztere zu überarbeiten, wie bereits vom Parlament, insbesondere in seiner Entschließung vom 24. Mai 2012, die konkrete und eindeutige Empfehlungen enthält; gefordert wurde;
21. unterstreicht, dass die geschlechtsneutrale berufliche Einstufung und Arbeitsplatzbewertung sowie die Lohntransparenz unentbehrliche Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung sind; fordert die Kommission in diesem Zusammenhang auf, diese Maßnahmen in ihrem Vorschlag für eine neue Richtlinie, die die neugefasste Richtlinie ersetzen soll, einzuschließen; weist darauf hin, dass allein ein harmonisierter Ansatz mit der Freizügigkeit der Arbeitnehmer als europäischer Grundfreiheit vereinbar ist;
22. fordert die Kommission auf, in der neuen Richtlinie Sanktionen auf EU-Ebene vorzusehen, wodurch Unternehmen, die für schuldig befunden wurden, den Grundsatz der Gleichstellung missachtet zu haben, von der öffentlichen, vom EU-Haushalt finanzierten Beschaffung von Waren und Dienstleistungen ausgeschlossen würden;
23. fordert die Mitgliedstaaten auf, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass alle Opfer von Diskriminierung und ungleicher Behandlung Anspruch auf angemessene Entschädigung in Einklang mit den geltenden rechtlichen Bestimmungen haben;
24. unterstreicht, dass allein die tatsächliche Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu einer wirklichen Verbesserung der Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt führen würde und dass dies eine strategische Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren auf europäischer, nationaler, sektoraler und Organisationsebene erforderlich macht;
25. fordert die Kommission auf, die Faktoren zu untersuchen, die Rentengefälle verursachen und die Notwendigkeit spezifischer Maßnahmen zu bewerten, diese Gefälle auf EU-Ebene und nationaler Ebene zu beseitigen, einschließlich durch legislative und/oder nicht legislative Maßnahmen;
26. fordert die Kommission auf, eine Studie zum Vergleich der Situation von Müttern und von Frauen ohne Kinder durchzuführen; weist darauf hin, dass das Ziel einer solchen Studie wäre, mehr Licht auf die Stellung dieser Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu werfen, insbesondere im Hinblick auf Erwerbssraten, Lohngefälle, Laufbahnentwicklung und Renten;
27. weist darauf hin, dass die länderspezifischen Empfehlungen, die im Rahmen des Europäischen Semesters formuliert werden, Ziele zur Reduzierung des

geschlechtsspezifischen Lohngefälles einschließen sollten;

28. beauftragt seinen Präsidenten, diese EntschlieÙung dem Rat und der Kommission zu übermitteln.

BEGRÜNDUNG

Allgemeine Bemerkungen

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Beschäftigung und Beruf ist eine Frage der Freiheit und des Rechts. Es handelt sich hierbei um einen nicht verhandelbaren Teil des Sozialvertrags. Alle Frauen sind potenzielle Opfer von mittelbarer oder unmittelbarer Diskriminierung am Arbeitsplatz, und zwar unabhängig von ihrem Alter, ihrer Bildung oder ihres Sozialstatus. Manchmal ist die Diskriminierung so subtil, dass sie nur anhand einer gründlichen Analyse der entsprechenden statistischen Daten nachgewiesen werden kann.

Die Auswirkungen der Ungleichheit im Bereich der Beschäftigung sollte nicht unterschätzt werden. Sie führt zu einer Beeinträchtigung des Potenzials der Frauen und dazu, dass deren Talente und Fähigkeiten nicht vollständig von der Gesellschaft genutzt werden. Daher ist das gleiche Entgelt für Frauen und Männer eine Frage der Gerechtigkeit und der Motivation.

Gleichzeitig kann es als Angelegenheit der Familie verstanden werden. Das Wohlergehen vieler Familien in Europa hängt von den Löhnen der Frauen ab. Die überwiegende Mehrheit der Mütter nimmt am Arbeitsmarkt teil. Vielen von ihnen fällt die Hauptverantwortung für die Unterstützung ihrer Familien als alleinige oder Hauptverdienerin zu. Somit hat das geschlechtsspezifische Lohngefälle ernstzunehmende Auswirkungen auf die Lebensbedingungen, die Ernährung und die Lebenschancen ihrer Kinder. Die Gestaltung einer effizienten Politik mit dem Ziel das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen, kann die Situation vieler Familien, insbesondere solcher mit alleinerziehenden Eltern und Eltern mit geringfügig vergüteten Arbeitsstellen verbessern.

Gleichbehandlung und der Grundsatz der Nichtdiskriminierung sind wichtiger Bestandteil sowohl des EU-Primärrechts seit der Verabschiedung des Vertrags von Rom 1957 (zuletzt in Artikel 157 AEUV integriert) und der Rechtsprechung des EuGH. Jedoch hat das geschlechtsspezifische Lohngefälle als wichtiger Indikator der Ungleichheit zwischen Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt nahezu stagniert: So betrug es 2008 17,5 % und 2012 16,4 %,

Angesichts dieses Stillstands ist die Berichterstatterin geneigt zu schlussfolgern, dass die geltende Richtlinie 2006/54/EG (Neufassung) an ihre Grenzen gelangt ist und überarbeitet werden muss. Diese Schlussfolgerung wird außerdem von den früheren Standpunkten des Europäischen Parlaments untermauert, vor allem der Initiativentschließung 2011/2285(INI) mit Empfehlungen an die Kommission zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (Bericht von Edit Bauer).

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst männlicher und weiblicher Arbeitnehmer in Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenverdiensts männlicher Arbeitnehmer. Der sich daraus ergebende Prozentsatz ist ein wichtiger Indikator der Ungleichheit zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, da in der Berechnung sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitstellen (letztere werden im Allgemeinen mit geringeren Stundenlöhnen vergütet und

werden überwiegend von Frauen ausgeführt) berücksichtigt werden.

Die Begriffsbestimmung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles macht es empfindlich gegenüber drei Arten von Störgrößen, die ihrer Interpretation Grenzen setzen: individuelle Merkmale (z. B. Bildung: Wenn Frauen mit niedrigem Bildungsniveau dem Arbeitsmarkt fernbleiben, sinkt das geschlechtsspezifische Lohngefälle; das geschlechtsspezifische Lohngefälle steigt jedoch, wenn diese Frauen eine Stelle annehmen, weil sie das Einkommen benötigen, da Arbeitnehmer mit einem höheren Bildungsniveau mehr verdienen), Merkmale der Industrie (z. B. Unternehmensgröße: Beschäftigte in großen Unternehmen haben tendenziell höhere Einkommen als Beschäftigte in kleineren Unternehmen), und institutionelle Merkmale (Mindestlohn: ein höherer Mindestlohn führt dazu, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle sinkt, da viele Frauen geringfügig vergüteten Beschäftigungen nachgehen).

Daher ist es wichtig, das globale geschlechtsspezifische Lohngefälle mit dem Gefälle in bestimmten Sektoren zu vergleichen. Während es ein beträchtliches Lohngefälle zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten gibt, ist dieses Gefälle nicht unbedingt auf mittelbare Diskriminierung zurückzuführen. Es ist vielmehr eine Konsequenz der Tatsache, dass Teilzeitstellen häufiger in gering vergüteten Sektoren, wie dem Gesundheitswesen oder Reinigungsdiensten angeboten werden. Der Vergleich von Stundenlöhnen von Teilzeitbeschäftigten ergibt, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle geringer ausfällt, als wenn sie mit den Löhnen von Vollzeitbeschäftigten verglichen werden.

Um gegen die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern, die durch das geschlechtsspezifische Lohngefälle aufgezeigt wird, vorzugehen, ist es erforderlich, die tieferen Beweggründe vieler Frauen auszumachen, ungeachtet ihrer Bildung und Fähigkeiten Stellen mit geringem Marktwert anzunehmen.

Ungleichgewicht zwischen Arbeit und Familie

Frauen sind die Hauptbetreuerinnen und verwenden unverhältnismäßig viel Zeit auf unbezahlte Arbeit und der Betreuung ihrer Kinder und anderer Familienmitglieder. Um dies tun zu können, wählen sie oftmals Teilzeitarbeit. Sie sind außerdem überwiegend in Berufen und Wirtschaftsbereichen tätig, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Aus diesem Grund sind Frauen häufig in geringfügig vergüteten Stellen beschäftigt und nehmen keine Managementpositionen an. Während Männer mehr Stunden an ihrem Arbeitsplatz verbringen, ist die Arbeitszeit von Frauen jedoch wesentlich länger, wenn man ihre bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammenzählt.

Gleichzeitig tragen die Spannungen zwischen Familien- und Berufsleben zur Verschiebung der Geburt des ersten Kindes und zu den niedrigen Geburtenraten der meisten Mitgliedstaaten bei. Die Erwerbsrate von Frauen mit kleinen Kindern ist stets geringer als die von kinderlosen Frauen. Darüber hinaus wird das geschlechtsspezifische Lohngefälle Expertenanalysen zufolge erst sichtbar, nachdem eine Frau aus ihrem ersten Mutterschaftsurlaub auf den Arbeitsmarkt zurückkehrt, sich noch verschärft, wenn Frauen ihre berufliche Laufbahn aufgrund externer Faktoren wie kindbedingter Erwerbsunterbrechungen und Betreuung pflegebedürftiger Familienangehöriger mehrmals unterbrechen müssen, und je nach Alter und

Bildungsniveau zuzunehmen droht;¹

Aufgrund des Mutterschaftsurlaubs und anderem Urlaub aus familiären Gründen, erleben Frauen oftmals erhebliche Unterbrechungen der Berufserfahrung, die ebenfalls zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle beitragen. Die direkten Auswirkungen solcher Zeiträume sind unter anderem der Lohnausfall und dessen Ersatz durch die Mutterschaftsbeihilfe, was in vielen Mitgliedstaaten während dieses Zeitraums außerdem eine geringere Sozialhilfe bedeutet. Aus diesem Grund fällt das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei jüngeren Arbeitnehmern am geringsten aus und nimmt mit zunehmendem Alter aufgrund der oben beschriebenen Berufsunterbrechungen zu.

Das Unvermögen, Frauen praktische Lösungen anzubieten, die ihnen dabei helfen würden, ihre beruflichen und familiären Pflichten besser in Einklang zu bringen ist der Hauptfaktor bei der Entstehung eines horizontal/nach Berufsfeldern und vertikal/nach Wirtschaftsbereichen segregierten Arbeitsmarkts.

Infolgedessen sind Frauen häufig in Wirtschaftsbereichen tätig, in denen geringere Stundenlöhne angeboten werden, wie dem Gesundheitswesen, der Bildung und der öffentlichen Verwaltung, als in Wirtschaftsbereichen, die von Männern dominiert werden. Gleichzeitig sehen sich Frauen einer vertikalen Aufgliederung des Arbeitsmarkts oder einer Teilung des Arbeitsmarktes nach Berufsfeldern gegenüber, was auf die präjudizielle Rollenübertragung in der von Männern dominierten Gesellschaft zurückzuführen ist: Zu oft sind Frauen als Verwaltungsassistentinnen, Verkäuferinnen oder ungelernete oder nur gering qualifizierte Arbeitskräfte tätig.

Die Berichterstatterin unterstreicht die Notwendigkeit, den Zusammenhang zwischen der besonderen Rolle der Frau bei der Kinderbetreuung und ihre Bereitschaft, eine ungerechte Behandlung auf dem Arbeitsmarkt zu akzeptieren, zu berücksichtigen. Aus diesem Grund dringt sie nachdrücklich darauf, dass in den Bestimmungen, deren Ziel die Schaffung optimaler Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist, der Bedeutung der unbezahlten Arbeit von Frauen als Betreuerinnen Rechnung getragen und der Wert dieser unbezahlten Arbeit genügend anerkannt wird.

In dieser Hinsicht ist es eventuell erforderlich, die Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles dahingehend zu ändern, dass Frauen mit einem oder mehr Kindern nicht mehr einbezogen werden. Auf diese Weise würde das geschlechtsspezifische Lohngefälle allein das reelle Lohngefälle aufgrund von Diskriminierung widerspiegeln. Gleichzeitig könnte der Vergleich zwischen dem Lohngefälle wie es derzeit berechnet wird und dem „blanken“, nach der neuen Methode berechneten geschlechtsspezifischen Lohngefälle als Basis für die Schätzung der Schulden der Gesellschaft gegenüber Frauen in Bezug auf deren unbezahlte Arbeit als Betreuerinnen dienen.

Diskriminierung in Rentensystemen

Das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern steigt nach der Pensionierung. Den

¹ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 24. Mai 2012 mit Empfehlungen an die Kommission zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (2011/2285(INI))

verfügbaren Statistiken zufolge erhalten Frauen in der EU durchschnittlich 39 % weniger Rente als Männer. Diese Entwicklung spiegelt Nachteile in der Laufbahn wider, die offenkundig werden, wenn betriebliche Altersversorgungen verglichen werden. Im Durchschnitt sind Rentengefälle um ein Vielfaches höher als Lohngefälle. Dies kommt daher, dass ein größerer Anteil von Frauen in Teilzeit, für weniger Stundenlohn und weniger Jahre lang arbeitet. In einigen Mitgliedstaaten war das Rentengefälle fast doppelt so hoch wie das Lohngefälle. Die daraus resultierende Ungleichheit kann noch weiter wachsen, je mehr sich die demografische Situation in den Mitgliedstaaten verschlechtert. Dadurch geraten umlagefinanzierte Rentensysteme unter steigenden Druck und private Pensionsfonds, in denen Spareinlagen über einen Prozentsatz des verdienten Lohns verwaltet werden, werden zur Haupteinnahmequelle für Rentner.

Die Berichterstatterin versteht das Rentengefälle als Erweiterung des Lohngefälles: Als solches ist es diskriminierend und muss beseitigt werden.

Das Konzept der gleichen Arbeit

Während es einen eindeutigen Zusammenhang zwischen der anhaltenden mittelbaren Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und dem besonderen Status der Frau als potenzielle oder tatsächliche Mutter gibt, stellt die fehlende Begriffsbestimmung von gleichwertiger Arbeit oder das Fehlen jeglicher Bewertungskriterien zum Vergleich verschiedener Tätigkeiten ein weiteres großes Hindernis bei der Schaffung eines gerechten Arbeitsmarktes, der sich auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern gründet, dar.

In Erwägung 9 der neugefassten Richtlinie heißt es: „Um festzustellen, ob Arbeitnehmer eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, sollte gemäß der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs geprüft werden, ob sich diese Arbeitnehmer in Bezug auf verschiedene Faktoren, zu denen unter anderem die Art der Arbeit und der Ausbildung und die Arbeitsbedingungen gehören, in einer vergleichbaren Lage befinden.“

Bisher haben zwölf Mitgliedstaaten eine Definition dieses Konzepts in ihr Recht aufgenommen. In den meisten dieser Fälle basiert sie auf einem der vier Bestandteile der Bewertung von Arbeit, die in Anhang 1 des Arbeitsdokuments der Kommissionsdienststellen, Begleitdokument zu dem Bericht über die Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG, festgelegt wurden: Fähigkeiten, Anstrengung, Verantwortung und Arbeitsbedingungen. Die Berichterstatterin schlägt vor, dass das Konzept der gleichen oder gleichwertigen Arbeit in allen Mitgliedstaaten als Pflichtvoraussetzung zum Beitrag zur europäischen Grundfreiheit der Freizügigkeit der Arbeitnehmer eingeführt wird.

Lohntransparenz

Die Einführung von Maßnahmen zur Lohntransparenz ist ein weiterer wichtiger Schritt zur Schaffung eines Arbeitsmarktes, der auf der Gleichheit zwischen Frauen und Männern basiert. Die Berichterstatterin ist davon überzeugt, dass eine verbindliche Aufnahme dieses Instruments positive Auswirkungen haben würde und dass es das Bewusstsein von Arbeitnehmern in Bezug auf die bestehenden Lohn- und Leistungsunterschiede stärken würde und gleichzeitig ein Instrument für Opfer darstellen würde, um sich in Diskriminierungsfällen an die Gerichte wenden zu können.

Rechtszugang

Die Überwachung der Umsetzung der neugefassten Richtlinie ergibt, dass der Zugang zur Justiz für Diskriminierungsopfer in den Mitgliedstaaten äußerst unterschiedlich ausfällt. Um das größte Hindernis zu überwinden, dem die Opfer in den meisten Mitgliedstaaten begegnen, unterstreicht die Berichterstatterin die Notwendigkeit eines kostenfreien Rechtsbeistands. Dieser könnte von Gleichstellungsstellen, Gewerkschaften oder NRO angeboten werden.

Verbesserungen beim Zugang zur Justiz sind auch Vorbedingung für die Anwendung der Entschädigungs- und Strafklauseln der neugefassten Richtlinie. Während Entschädigungen den Gerichten ermöglichen, den Opfern angemessene Rechtsbehelfe zu gewähren, haben Sanktionen und Strafen nachteilige Auswirkungen auf Arbeitgeber und sind Anreiz dafür, jegliche Verhaltensform zu vermeiden, die als Diskriminierung gewertet werden könnte. Gemäß dem Subsidiaritätsprinzip sollten Sanktionen, wie von der Berichterstatterin empfohlen, insbesondere auf EU-Ebene angewandt werden und Auswirkungen auf den Zugang von Unternehmen zu der öffentlichen, vom EU-Haushalt finanzierten Beschaffung von Waren und Dienstleistungen haben.