

Auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter bei der Beschäftigung

Die geschlechtsbedingte Diskriminierung im Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz sowie die nicht gewährleistete Chancengleichheit für Frauen und Männer bei der Beschäftigung verursachen beträchtliche Kosten für Einzelpersonen – und für die europäischen Gesellschaften und Volkswirtschaften allgemein. Dennoch zeigen Studien, dass – trotz dieser Kosten und der potentiellen Vorteile der Gleichstellung der Geschlechter – EU-Rechtsvorschriften in diesem Bereich immer noch nicht wirksam in allen Mitgliedstaaten umgesetzt werden.

Hintergrund

In ganz Europa verdienen Frauen weiterhin weniger für die Arbeit, die sie leisten. Die Kluft zwischen dem Verdienst von Männern und Frauen – bekannt als [geschlechtsspezifisches Lohngefälle \(Gender Pay Gap – GPG\)](#) – [variiert](#) in den Mitgliedstaaten und reicht von unter 10 % bis über 20 %. Durchschnittlich aber verdienen Frauen in der EU derzeit etwa 16 % weniger als Männer. Wenn man das gesamte Leben betrachtet, führt die kumulative Wirkung geringerer Einnahmen zu einem noch größeren [geschlechtsspezifischen Rentengefälle](#) (39 %), weswegen bei Frauen ein größeres Risiko der Armut besteht. Die zu Grunde liegenden [Ursachen](#) dieser Gefälle sind vielfältig und miteinander verknüpft. [Diskriminierung](#) ist weiterhin ein wichtiger Faktor. Andere Aspekte umfassen die [Geschlechtertrennung](#) im Arbeitsmarkt, wobei Frauen in der [Teilzeitbeschäftigung](#) und Sektoren, in denen die Löhne geringer sind, überrepräsentiert und auf der Leitungsebene unterrepräsentiert sind, geschlechtsbedingte Vorurteile auf der Ebene des Arbeitsplatzes, die zu Lohnsystemen führen können, die die Fertigkeiten von Frauen im Vergleich zu denjenigen von Männern selbst auf der [Leitungsebene](#) geringer bewerten sowie die ungleiche Arbeitsteilung, die dazu führt, dass Frauen mehr Verantwortung im Bereich der [Pflege und Hausarbeit](#) tragen und dass berufliche Laufbahnen unterbrochen werden müssen. Das weiterhin bestehende geschlechtsspezifische Lohn- und Rentengefälle ist ein aussagekräftiger Beweis für die ungleiche Behandlung von Frauen und Männern bei der Beschäftigung, was in der Praxis überwiegend Auswirkungen auf Frauen hat, wobei aber auch [Transgender-Personen](#) betroffen sind.

Europaweite Unterstützung für die Bekämpfung der ungleichen Behandlung von Frauen und Männern bei der Beschäftigung

Gemäß den im März 2015 veröffentlichten statistischen Daten von [Eurobarometer glaubt](#) eine Mehrheit der EU-Bürger (76 %), dass die Bekämpfung der ungleichen Behandlung von Frauen und Männern eine Priorität für die EU sein sollte. Die Tatsache, dass Frauen für die gleiche Arbeit weniger verdienen als Männer, und die Tatsache, dass sie geringere Renten haben als Männer, wurden als Bereiche der ungleichen Behandlung von Frauen und Männern [eingestuft](#), die am dringendsten einer Korrektur bedürften (an zweiter und dritter Stelle nach Gewalt gegen Frauen). Dafür zu sorgen, dass Frauen genauso viel wie Männer verdienen, wurde in 16 Mitgliedstaaten (Schweden 70 % der Befragten, Finnland 63 %, Belgien 54 %, Dänemark 53 % sowie Luxemburg und Österreich 52 %) ebenfalls als der [Ansatz](#) gesehen, bei dem die größte Wahrscheinlichkeit besteht, dass die Zahl der Frauen im Arbeitsmarkt zunimmt. Weitere Ansätze, die sich einer starken Unterstützung erfreuten, umfassten die Verbesserung des Zugangs zu Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten und hochwertigere Arbeitsplätze sowie Maßnahmen, durch die sichergestellt wird, dass es bei Einstellungsverfahren keine Diskriminierung von Frauen gibt. Zusätzlich zu der breiten Unterstützung für weitere Maßnahmen zur Bekämpfung der ungleichen Behandlung von Frauen und Männern bei der

Beschäftigung in der Öffentlichkeit ergab die [Konsultation](#) für die künftige [EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter](#) nach 2015 auch, dass eine bessere Umsetzung von EU-Rechtsvorschriften zum gleichen Entgelt auf nationaler Ebene und die Einführung einer geschlechtsneutralen Arbeitsplatzbewertung als Hauptprioritäten angesehen werden.

Die potenziellen Vorteile des Abbaus der geschlechtsspezifischen Gefälle bei der Beschäftigung

Es gibt [Hinweise](#) darauf, dass weitere Maßnahmen auf EU- und nationaler Ebene beträchtliche quantifizierbare Vorteile bringen könnten. Neben der Betonung der vorrangigen Wirkung auf Fairness und soziale Gerechtigkeit ergab die [Bewertung des europäischen Mehrwerts](#) zum gleichen Entgelt, die 2013 für das Europäische Parlament durchgeführt wurde, eine direkte Verknüpfung zwischen der Verminderung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der Steigerung des BIP. Man gelangte zu dem Schluss, dass eine Initiative auf europäischer Ebene zur Überarbeitung der [Richtlinie 2006/54/EG](#) zu einer Steigerung des BIP der EU um etwa 13 Milliarden Euro pro Jahr führen könnte.

Die Straffung der Regulierung und der Politik der EU, mehr Transparenz von Lohndaten und ein breiter angelegter und systematischer Einsatz der Arbeitsbewertung und der beruflichen Einstufung könnte insgesamt zu einem Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles um mindestens einen Prozentpunkt führen, was seinerseits potentiell eine Steigerung des BIP um 0,1 % nach sich ziehen könnte. Quelle: [Studie über den europäischen Mehrwert \(European Added Value Study\), Anhang II](#)

Rechtlicher und politischer EU-Rahmen

Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist ein Grundprinzip des Gemeinschaftsrechts seit 1957, als er in [Artikel 119](#) des Vertrags von Rom verankert wurde. Er ist derzeit in [Artikel 157](#) des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) geregelt, der den [Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit](#) regelt, und Artikel 153, durch den die Grundlage für eine weiter gehende Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz geschaffen wurde.

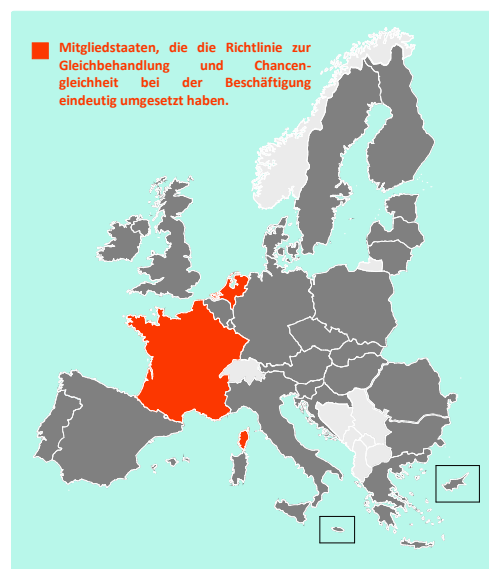
Auf EU-Ebene ist die maßgebliche Rechtsvorschrift in diesem Bereich die [Richtlinie 2006/54/EG](#) (Neufassung) zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen. Durch diese Richtlinie, in der vorherige Richtlinien und die Rechtsprechung zur Gleichstellung zusammengefasst wurden, wurden auch verschiedene neue Elemente zur Definition von „Entgelt“ und zum Status von Rentensystemen zusammen mit der Erwähnung der Vereinbarkeit von Arbeits-, Privat- und Familienleben sowie zu Diskriminierungen aufgrund einer Geschlechtsumwandlung eingeführt.

In der [Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern](#) für 2010-15 der Kommission wurden [Maßnahmen](#) zur wirksameren Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts und zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles festgelegt. Weitere Maßnahmen enthielten die [Empfehlung](#) der Kommission von 2014 zur Transparenz beim Entgelt und die dazugehörige [Folgenabschätzung](#).

Die Umsetzung, Anwendung und Durchsetzung der neugefassten Richtlinie 2006/54/EG

Es wurden Fragen zu der [Umsetzung](#) und der allgemeinen Wirksamkeit der neugefassten Richtlinie aufgeworfen. Die Mitgliedstaaten mussten ihre Bestimmungen bis zum 15. August 2008 umsetzen. Allerdings ergab die [Überwachung der Einhaltung der Vorschriften](#) durch die Kommission, dass es bis 2013 immer noch offene Fragen zur Konformität nationaler Rechtsvorschriften in 26 Mitgliedstaaten gab. Die Kommission

Schaubild 1 – Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG



Datenquelle: [Europäische Kommission, 2013](#).

gelangte zu dem Schluss, dass allgemein die Mitgliedstaaten nicht die Gelegenheit ergriffen hätten, ihre nationalen Systeme umfassend zu überarbeiten oder ihre Rechtsvorschriften im Bereich der Gleichbehandlung zu vereinfachen oder zu modernisieren. Außerdem hätten sehr wenige die neuen Elemente zur Geschlechtsumwandlung ausdrücklich umgesetzt, durch die der Schutz gegen Diskriminierung auf transsexuelle Menschen ausgeweitet werde. Externe Überprüfungen der Umsetzung der Richtlinie erfolgten in den Jahren [2014](#) und [2015](#).

Über die Frage der Umsetzung hinaus [bemerkte](#) die Kommission, dass die praktische Anwendung der Vorschriften zum gleichen Entgelt in den Mitgliedstaaten einer der problematischsten Bereiche der Richtlinie sein dürfte. **Interessenträger** haben auch darauf hingewiesen, dass es einer wirksameren Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie auf nationaler Ebene bedürfe. Die Europäische Frauenlobby (EFL) hat [betont](#), dass es mit der Richtlinie nicht gelungen sei, das geschlechtsspezifische Lohngefälle abzubauen, das ein Hindernis für die Rechte der Frauen bei der Beschäftigung sei. Sie forderte einschneidendere Maßnahmen, einschließlich rechtsverbindlicher Bestimmungen, wie etwa gesetzlich vorgeschriebene Entgeltprüfungen, zur Stärkung der Lohntransparenz. Zu den Beschäftigungsrechten transsexueller Menschen [fordert](#) Transgender Europe die Beseitigung der Zweifel hinsichtlich der Frage, wer in den Geltungsbereich der Rechtsvorschrift fällt, und hat eine [Checkliste](#) der Mindestkriterien, die auf nationaler Ebene erfüllt sein müssen, herausgegeben.

Beitrag des Europäischen Parlaments

Das Europäische Parlament fordert ständig weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Anwendung der Bestimmungen über gleiches Entgelt und hat Entschlüsse zu gleichem Entgelt in den Jahren [2008](#) und [2012](#) angenommen. In letzterer wurde die Kommission ausdrücklich aufgefordert, die neugefasste Richtlinie vor Februar 2013 zu überarbeiten und den Schwerpunkt auf geschlechterneutrale Arbeitsbewertung und berufliche Einstufung sowie Sanktionen und Rechtsbehelfe zu legen. Der Ausschuss des Europäischen Parlaments für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter hat daraufhin eine [Bewertung des europäischen Mehrwerts zum Thema „Gleiches Entgelt für Männer und Frauen“](#) und eine [Bewertung der EU-weiten Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG](#) in Auftrag gegeben, durch die die Wirksamkeit der Richtlinie beim Abbau des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles bewertet wird und Empfehlungen für ihre Neufassung und/oder Änderung gegeben werden. Ein [Initiativbericht](#) (Berichterstatte(r)in: [Anna Záborská](#), EPP, Slowakei), in dem die Kommission aufgefordert wird, einen neuen Gesetzgebungsvorschlag zur Ersetzung der Richtlinie auszuarbeiten, soll im Plenum am 8. Oktober 2015 behandelt werden.