



EUROPÄISCHES PARLAMENT

2009 – 2014

---

*Plenarsitzungsdokument*

---

**A7-0160/2012**

10.5.2012

## **BERICHT**

mit Empfehlungen an die Kommission zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit  
(2011/2285(INI))

Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

Berichterstatlerin: Edit Bauer

(Initiative – Artikel 42 der Geschäftsordnung)

## INHALT

	<b>Seite</b>
ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS .....	3
ANLAGE ZUM ENTSCHEIDUNGSANTRAG: AUSFÜHRLICHE EMPFEHLUNGEN ZUM INHALT DES GEFORDERTEN VORSCHLAGS .....	12
STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR BESCHÄFTIGUNG UND SOZIALE ANGELEGENHEITEN .....	18
ERGEBNIS DER SCHLUSSABSTIMMUNG IM AUSSCHUSS .....	29

## ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

**mit Empfehlungen an die Kommission zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit**

**(2011/2285(INI))**

*Das Europäische Parlament,*

- gestützt auf Artikel 225 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV),
- gestützt auf Artikel 8 und Artikel 157 AEUV,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2006/54/EG vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)<sup>1</sup>,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 21. September 2010 „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015“ (KOM(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“ (KOM(2010)0078),
- unter Hinweis auf den Bericht der Kommission vom Mai 2010 mit dem Titel „Der geschlechtsspezifische Verdienstabstand in Europa aus rechtlicher Sicht“,
- unter Hinweis auf den vom Kommissionsnetzwerk unabhängiger Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter ausgearbeiteten Bericht vom Februar 2009 mit dem Titel „The Transposition of Recast Directive 2006/54/EC“,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 18. Juli 2007 mit dem Titel „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“ (KOM(2007)0424),
- unter Hinweis auf den vom Kommissionsnetzwerk unabhängiger Rechtsexperten auf den Gebieten Beschäftigung, Soziales und Gleichstellung von Männern und Frauen ausgearbeiteten Bericht vom Februar 2007 zum Thema „Rechtliche Aspekte des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“,
- unter Hinweis auf den vom Rat am 7. März 2011 angenommenen Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011–2020),
- unter Hinweis auf die auf Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union basierende Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs,
- unter Hinweis auf den Bericht vom 5. März 2010 der Europäischen Stiftung zur

---

<sup>1</sup> ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23.

Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen mit dem Titel „Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions“,

- unter Hinweis auf das Rahmenprogramm der europäischen Sozialpartner vom 1. März 2005 mit dem Titel „Framework of Actions on Gender Equality“ sowie die nachfolgenden Berichte von 2006, 2007 und 2008 und des endgültigen Evaluierungsberichts von 2009,
- unter Hinweis auf die Bestimmungen des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zur Teilzeitarbeit von 1994<sup>1</sup>, durch die die Länder verpflichtet sind, in ihre öffentlichen Aufträge eine Klausel über Arbeitsbedingungen einzubeziehen, u. a. auch über gleiche Entlohnung,
- unter Hinweis auf das Übereinkommen Nr. 100 der IAO über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit,
- unter Hinweis auf das ILO-UN-Global Compact Webinar vom März 2011 zum Thema: „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit: Wie ist dies zu verwirklichen?“,
- 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 18. November 2008 zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen<sup>2</sup>,
- unter Hinweis auf die Reaktion der Kommission vom 3. Februar 2009 zu seiner Entschließung vom 18. November 2008,
- unter Hinweis auf die Initiative vom 8. März 2010 von 10 seiner Abgeordneten zum Entwurf eines legislativen Initiativberichts über „Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit“ gemäß Artikel 42 der Geschäftsordnung,
- gestützt auf die Artikel 42 und 48 seiner Geschäftsordnung,
- in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter und der Stellungnahme des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A7-0160/2012),

A. in der Erwägung, dass den jüngsten vorläufigen und unvollständigen Daten zufolge Frauen in der gesamten Europäischen Union im Durchschnitt 16,4 % weniger verdienen als Männer in der EU und das geschlechtsspezifische Lohngefälle in den Mitgliedstaaten zwischen 4,4 % und 27,6 % schwankt, und in der Erwägung, dass – trotz der seit knapp 40 Jahren bestehenden maßgeblichen Gesetzgebung, den ergriffenen Maßnahmen und den

---

<sup>1</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconv.pl?host=status01&textbase=iloeng&document=178&chapter=1&query=%23status%3D01&highlight=on&querytype=bool&context=0>.

<sup>2</sup> ABl. C 16 E vom 22.1.2010, S. 21.

gewährten Finanzmitteln zur Verringerung dieses Gefälles<sup>1</sup> – nur ein äußerst geringer Fortschritt erkennbar ist (das Missverhältnis auf EU-Ebene lag 2006 bei 17,7 %, 2007 bei 17,6 %, 2008 bei 17,4 %, 2009 bei 16,9 % und 2010 bei 16,4 %), und das Lohngefälle sich in einigen Mitgliedstaaten sogar noch verschärft hat; wobei das geschlechtsspezifische Gefälle noch höher ausfallen könnte, da die Daten für drei Mitgliedstaaten noch ausstehen;

- B. in der Erwägung, dass die Gründe für das unverändert hohe geschlechtsspezifische Lohngefälle vielschichtig, vielzählig und zumeist miteinander verbunden sind und weit über den Einzelaspekt des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit hinausgehen; in der Erwägung, dass zu diesen Gründen unter anderem die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung zählt wie auch soziale und wirtschaftliche Faktoren, beispielsweise ein nach Berufsfeldern und in hohem Maße horizontal und vertikal segregierter Arbeitsmarkt, die Unterbewertung der Arbeitsleistung der Frau, die fehlende Gleichstellung des Anteils von Berufs- und Privatleben sowie traditionelle und stereotypische Ansichten, u. a. bei der Wahl des Ausbildungswegs, der schulischen Beratung, dem Zugang zum Beruf und der Berufswahl und demnach der beruflichen Laufbahn, was insbesondere für Mädchen und Frauen gilt, denen typisch weibliche und weniger gut bezahlte Berufe nahe gelegt werden; in der Erwägung, dass nach Angaben von Expertenanalysen etwa die Hälfte des Lohngefälles von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung herrührt;
- C. in der Erwägung, dass das Lohngefälle allzu oft mit kulturellen Vermächtnissen sowie mit rechtlichen und wirtschaftlichen Faktoren, welche die moderne Gesellschaft kennzeichnen, verknüpft ist;
- D. in der Erwägung, dass Frauen im Durchschnitt bis zum 2. März 2012 hätten arbeiten müssen, um genauso viel zu verdienen, wie ihre männlichen Kollegen durchschnittlich im gesamten Jahr 2011 erhalten haben;
- E. in der Erwägung, dass die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit für die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung von entscheidender Bedeutung ist; in der Erwägung, dass die Kommission und die Mitgliedstaaten regelmäßig statistische Daten zusammenstellen und vorlegen sollten, aus denen die durchschnittlichen Stundenlöhne und zudem die Beträge des Arbeitsentgelts von Männern und Frauen für gleiche und gleichwertige Arbeit hervorgehen;
- F. in der Erwägung, dass die neu gefasste Richtlinie 2006/54/EG zwar zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation für Frauen beigetragen hat, jedoch keine grundlegenden Änderungen an der Rechtssetzung zur Nivellierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bewirkt hat; in der Erwägung, dass laut Voruntersuchungen von Fachleuten Mitgliedstaaten geringfügige bis gar keine Änderungen an ihrer Rechtssetzung vorgenommen haben und keine Sanktionen gegen Arbeitgeber verhängt wurden; in der Erwägung, dass die Komplexität der Problematik nicht nur eine Verbesserung der Rechtssetzung, sondern auch eine europaweite Strategie im Kampf gegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle erfordert und dabei der EU eine starke Führungsrolle

---

<sup>1</sup> Nachhaltige Entwicklung in der Europäischen Union: Fortschrittsbericht 2011 zur nachhaltigen Entwicklungsstrategie der EU, Eurostat 2011

bei der Koordination der Maßnahmen, der Förderung bewährter Methoden und dem Einbinden verschiedener Handlungsträger abverlangt;

- G. in der Erwägung des Trends, dass Gehälter aufgrund mangelnder Informationen und Transparenz des individualisierten Gehaltssystems zunehmend auf individueller Basis ausgehandelt werden und unter Arbeitnehmern auf ähnlicher Stufe zu größeren Lohndiskrepanzen führen und das geschlechtsspezifische Lohngefälle verstärken können; in der Erwägung, dass ein dezentralisiertes und individualisiertes Gehaltssystem daher eher als eine besorgniserregende Entwicklung angesehen werden sollte und der Datenschutz nicht als rechtmäßige Ausrede gelten darf, um statistische Daten zu Gehältern nicht zu veröffentlichen;
- H. in der Erwägung, dass Schülerinnen in allen Mitgliedstaaten eine höhere Bestehensquote als ihre männlichen Kameraden erreichen und ganze 59 % aller Universitätsabsolventen weiblichen Geschlechts sind; jedoch in der Erwägung, dass aber Frauen in Bereichen wie der Mathematik und dem Computer Engineering infolge traditioneller und stereotypischer Ansichten in Bezug auf Bildung eine Minderheit darstellen;
- I. in der Erwägung, dass die Fähigkeiten und Fertigkeiten von Frauen oftmals unterschätzt werden, ebenso wie Berufe mit einem mehrheitlichen Frauenanteil, ohne dass sich dies unbedingt mit objektiven Kriterien begründen ließe; in der Erwägung, dass die Verbesserung der beruflichen Perspektiven von Frauen und die Änderung von Bildungsmodellen sich positiv auf die Nivellierung des Lohngefälles zwischen den Geschlechtern auswirken könnte, zum Beispiel durch eine Erhöhung der Zahl der weiblichen Wissenschaftler und Ingenieure;
- J. in der Erwägung, dass Frauen häufiger einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen und in der Erwägung, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle unter Teilzeitkräften beinahe doppelt so groß ist wie unter Vollzeitkräften;
- K. in der Erwägung, dass laut Expertenanalysen das geschlechtsspezifische Lohngefälle erst sichtbar wird, 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; in der Erwägung, dass das kürzere, sich langsamer entwickelnde und/oder von Unterbrechungen gezeichnete Berufsleben von Frauen zudem einen Geschlechterunterschied hinsichtlich der Beiträge zur Sozialversicherung nach sich zieht und Frauen daher einem erhöhten Risiko von Altersarmut ausgesetzt sind;
- L. in der Erwägung, dass aus entsprechenden Daten hervorgeht, dass sich die von Frauen erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen finanziell weniger auszahlen als im Falle von Männern; in der Erwägung, dass neben dem Konzept des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, das nicht von einem auf Geschlechterklischees basierenden Ansatz verfälscht werden darf, eine Loslösung von gesellschaftlichen Rollen erfolgen muss, die bisher Bildungs- und Berufswege maßgeblich beeinflusst haben; in der Erwägung, dass der Bildungsbereich einen Beitrag zur Beseitigung der Geschlechterklischees leisten kann und muss; ferner in der Erwägung, dass Mutterschafts- und Elternurlaub kein Anlass zur

Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt sein darf;

- M. in der Erwägung, dass die Arbeitgeber in Wirtschaftszweigen und Berufsfeldern, in denen mehrheitlich Frauen beschäftigt sind, durchschnittlich niedrigere Löhne zahlen und es in diesen in der Regel eine schwächere kollektive Interessenvertretung und einen geringeren Verhandlungsspielraum gibt;
- N. in der Erwägung, dass gemäß der Gesetzgebung und der europäischen Rechtsprechung ein Arbeitgeber auf alle Arbeitnehmer dieselben Beurteilungskriterien anwenden muss, Vergütungsregeln verständlich und transparent formuliert sein müssen, die angewendeten Kriterien der Art der ausgeübten Tätigkeit entsprechen müssen und keine diskriminierenden Punkte enthalten sein dürfen;
- O. in der Erwägung, dass das Lohngefälle bei in mehrfacher Hinsicht benachteiligten Frauen, zum Beispiel bei Frauen mit Behinderungen, bei Frauen, die einer Minderheit angehören, sowie bei Frauen die keine Qualifikationen erworben haben, noch ausgeprägter ist;
- P. in der Erwägung, dass nur wenige Klagen im Zusammenhang mit einer durch ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle entstandenen Diskriminierung bei einem zuständigen Gericht eingereicht werden<sup>1</sup>; in der Erwägung, dass es viele Erklärungen für die Seltenheit dieser Fälle gibt, so unter anderem das mangelnde Informationsangebot zu Vergütungen, die problematische Gültigkeit von Vergleichen sowie unzureichende private Mittel vonseiten der Kläger und die unzulängliche Durchführung der Kontrolle und der Sanktionen für Unternehmen, die die Informationen über die Löhne und Gehälter nicht veröffentlichen;
- Q. in der Erwägung, dass das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen eine entscheidende Rolle bei der Überwachung der Entwicklung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, bei der Analyse der Gründe und bei der Bewertung der Auswirkungen auf die Rechtsverordnung spielen kann;
- R. in der Erwägung, dass das Parlament die Kommission wiederholt aufgefordert hat, Initiativen, darunter die Überarbeitung der bestehenden Rechtsvorschriften, zu ergreifen, um zum Abbau des Lohngefälles zwischen den Geschlechtern beizutragen und das Armutsrisiko von Rentnern zu beseitigen, wobei Frauen aufgrund der unmittelbaren Auswirkungen des Lohngefälles zwischen den Geschlechtern einem höheren Altersarmutsrisiko ausgesetzt sind;
1. fordert die Kommission auf, bis spätestens 15. Februar 2013 die Richtlinie 2006/54/EG gemäß Artikel 32 zu überprüfen und Änderungen im Sinne von Artikel 157 AEUV unter Beachtung der in dieser Entschließung beigefügten ausführlichen Empfehlungen zumindest in Bezug auf die folgenden Aspekte des geschlechtsspezifischen Lohngefälles vorzuschlagen:
- Begriffsbestimmungen,

---

<sup>1</sup> Begleitendes Hintergrunddokument zur Mitteilung der Kommission mit dem Titel: „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015“ SEC(2010)1080, S. 36.

- Analyse der Situation und Transparenz der Ergebnisse,
  - Arbeitsplatzbewertung und berufliche Einstufung,
  - Gleichstellungsgremien und Rechtsmittel,
  - sozialer Dialog,
  - Verhütung von Diskriminierung,
  - Gender Mainstreaming,
  - Sanktionen,
  - Straffung der EU-Regelungen und -politik;
2. bestätigt, dass die genannten Empfehlungen mit den Grundrechten und dem Grundsatz der Subsidiarität in Einklang stehen;
  3. vertritt die Auffassung, dass der verlangte Vorschlag keine finanziellen Auswirkungen hat;
  4. ist sich darüber im Klaren, dass es vielfältige Gründe für eine Verschärfung des Lohngefälles gibt, und stellt deshalb fest, dass ein Ansatz, der mehrere Ebenen und mehrere Facetten einbezieht, der Europäischen Union eine starke Führungsrolle bei der Koordination der Maßnahmen, der Förderung bewährter Methoden und dem Einbinden verschiedener Handlungsträger, zum Beispiel der europäischen Sozialpartner und nichtstaatlicher Organisationen, abverlangt und das Ziel verfolgt, eine europaweite Strategie zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu entwickeln;
  5. fordert die Mitgliedstaaten auf, die neu gefasste Richtlinie 2006/54/EG einheitlich umzusetzen und durchzusetzen, den Privatsektor wie auch den öffentlichen Sektor anzuregen, eine aktivere Rolle beim Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu spielen, und es den Partnern zu gestatten, dass sie Gleichstellungspläne auf Betriebsebene sowie auf nationaler und europäischer Ebene aushandeln; ist der Ansicht, dass die Mitgliedstaaten und die Kommission die Sozialpartner einschließlich der Arbeitgeber auffordern sollten, Arbeitsbewertungssysteme zu schaffen, die frei von geschlechtsspezifischen Verzerrungseffekten (Gender Bias) sind, Systeme der beruflichen Einstufung umzusetzen und das Konzept des Arbeitsplatzes mit gleichem Entgelt zu unterstützen;
  6. fordert die Mitgliedstaaten auf, bei der Bekämpfung der Unterschiede im Bereich des Entgelts, von denen Frauen in den öffentlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Unternehmen generell betroffen sind, mit gutem Beispiel voranzugehen;
  7. betont, wie wichtig Tarifverhandlungen und Tarifverträge beim Kampf gegen die Diskriminierung von Frauen sind, insbesondere in den Bereichen Zugang zur Beschäftigung, Löhne, Arbeitsbedingungen, beruflicher Aufstieg und Berufsbildung;
  8. begrüßt die Initiative der Kommission zur Einführung eines Europäischen Tags der

Lohngleichheit, der erstmals am 5. März 2011 stattfand und zum zweiten Mal am 2. März 2012 begangen wurde;

9. stellt fest, dass Lohnunterschiede, die auf andere Faktoren wie Rasse, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Ausrichtung oder Religion zurückzuführen sind, nicht hingenommen werden dürfen;
10. begrüßt die Initiative des Rats unter dem belgischen Ratsvorsitz im Jahre 2010 zur Beurteilung und Aktualisierung der quantitativen und qualitativen Indikatoren;
11. ermutigt die Kommission eine engere Koordinierung unter den Mitgliedstaaten hinsichtlich der Forschung, Analyse und der bestmöglichen Nutzung der Weitergabe von bewährten Methoden zu stärken;
12. fordert die Mitgliedstaaten auf, bewährte Verfahren auszutauschen und die Zusammenarbeit bei der Entwicklung neuer Konzepte zur Bekämpfung des Lohngefälles zwischen den Geschlechtern zu intensivieren, und zwar nach Möglichkeit unter Einbindung der Sozialpartner;
13. fordert die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten auf, den Gehaltsunterschieden zwischen den Geschlechtern im Rahmen aller relevanten europäischen politischen Maßnahmen und einzelstaatlichen Programme, insbesondere der auf Armutsbekämpfung ausgerichteten, entgegenzutreten;
14. regt an, dass die Mitgliedstaaten eine(n) Beauftragte(n) für gleiches Entgelt ernennen, der/ die Situation in den einzelnen Mitgliedstaaten verfolgt und den nationalen Parlamenten wie auch dem Europäischen Parlament über die erzielten Fortschritte berichtet;
15. ruft die Kommission auf, die Ratsrichtlinie zur Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit mit dem Ziel zu überarbeiten, das geschlechtsspezifische Lohngefälle auszugleichen;
16. fordert die Sozialpartner auf, die Verantwortung für die Schaffung einer gleichberechtigteren Lohnstruktur für beide Geschlechter auf sich zu nehmen, Kurse für Verhandlungskompetenzen, u.a. im Bereich der Lohn- und Gehaltsverhandlungen, anzubieten, ferner in einem ersten Schritt das Bewusstsein für gleiches Entgelt zu stärken, wobei längerfristig „Lohn-Audits“ vorgeschrieben werden sollen, und die Stellung der Frau in der Struktur der Sozialpartnerschaft, insbesondere in Führungspositionen, zu stärken;
17. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Möglichkeit einer Sammelklage wegen Verstößen gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts vorzusehen als ein Instrument, in dessen Rahmen Einzelpersonen und/oder Vertreterorganisationen einen Fall im Namen von oder in Unterstützung von Beschwerdeführern, die darin einwilligen, vor Gericht bringen können und NRO und Gewerkschaften Klagebefugnis erhalten, so dass sie Opfer von Diskriminierung auch in Verwaltungsverfahren vertreten können; fordert die Kommission auf, die Aufnahme von Sammelklagen bei Verstößen gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts in ihren künftigen Vorschlag für eine horizontale Richtlinie über Sammelklagen („collective redress“) zu prüfen;

18. unterstreicht, dass nur sehr wenige Klagen betreffend die Lohndiskriminierung aus Gründen des Geschlechts vor ein zuständiges (ordentliches oder Verwaltungs-)Gericht gebracht wurden; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten daher auf, ihre Sensibilisierungskampagnen fortzusetzen, wozu auch angemessene Informationen über die Beweislast gehören, da diese erheblich dazu beiträgt, den Grundsatz des gleichen Entgelts zu gewährleisten;
19. vertritt die Auffassung, dass die Verfahren und Mechanismen zur Wahrung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit sowie zum Verbot jeglicher Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts verbessert und vereinfacht werden müssen;
20. ruft die Mitgliedstaaten sowie die Verbände der Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf, gemeinsam objektive Arbeitsplatzbewertungsinstrumente zu entwickeln, um das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen zu verringern;
21. fordert die Mitgliedstaaten dazu auf, Ziele, Strategien und Fristen für den Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und die Verwirklichung des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit festzulegen;
22. fordert die Kommission auf, die weitere Erforschung von Flexicurity-Strategien zu fördern, um deren Auswirkungen auf das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen zu bewerten und ferner zu ermitteln, wie diese Strategien dazu beitragen können, gegen die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorzugehen;
23. begrüßt die Schlussfolgerungen des Rats vom 6. Dezember 2010, in denen die Mitgliedstaaten aufgefordert werden, umfassende Maßnahmen zu beschließen, die die verschiedenen Ursachen dieser Gehaltsungleichheit beseitigen sollen;
24. betont, dass die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Frauen, vor allem in Führungspositionen, dazu beitragen kann, die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen abzubauen; unterstreicht, dass Frauen aktiver in die Entscheidungsprozesse in der Wirtschaft eingebunden werden müssen, diese dahingehend zu beeinflussen, dass sie eine Gleichstellungsperspektive berücksichtigen; macht auf verschiedene Studien aufmerksam, die zu dem Ergebnis kommen, dass ein enger Zusammenhang zwischen einem größeren Frauenanteil in der Unternehmensführung und einer Steigerung der Gewinne in Bezug auf Eigenkapital, Verkäufe und investiertem Kapital der Unternehmen besteht;
25. erinnert die Mitgliedstaaten an ihre Verpflichtung, die Auswirkungen der Beschäftigungs- und Steuerpolitik auf das Lohngefälle zu untersuchen;
26. schlägt vor, dass das Parlament einen Preis „Women & Business in Europe“ ausloben sollte, der den Arbeitgebern (Unternehmen, Institutionen und Behörden), die vorbildlich Frauen fördern, weibliche Führungskräfte unterstützen und „equal pay“ praktizieren, verliehen werden könnte;
27. beharrt auf der Notwendigkeit, Maßnahmen zu ergreifen, die der Förderung und der Entfaltung in Beruf und Karriere unter Bedingungen tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männern zugutekommen; weist darauf hin, dass dieser Grundsatz zu der auf internationaler und nationaler Ebene geförderten und in allen Mitgliedstaaten zu

entwickelnden sozialen Verantwortung der Unternehmen gehört;

28. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschließung und die beigefügten ausführlichen Empfehlungen an die Kommission, den Rat und die Regierungen und Parlamente der Mitgliedstaaten zu übermitteln.

## **ANLAGE ZUM ENTSCHEIDUNGSANTRAG: AUSFÜHRLICHE EMPFEHLUNGEN ZUM INHALT DES GEFORDERTEN VORSCHLAGS**

### **Empfehlung Nr. 1: BEGRIFFSBESTIMMUNGEN**

Die Richtlinie 2006/54/EG enthält eine Definition des Begriffs „gleiches Entgelt“, die aus der Richtlinie 75/117/EWG übernommen wurde. Um über präzisere Kategorien als Instrumente für die Beschäftigung mit dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle zu verfügen, ist es wichtig, die einzelnen Konzepte genauer zu definieren. Dazu gehören:

- geschlechtsspezifisches Lohngefälle: Die Definition darf nicht allein den Brutto-Stundenlohn abdecken und muss eine Unterscheidung zwischen dem unangepassten und dem „Netto“-Lohngefälle zwischen Männern und Frauen enthalten;
- unmittelbare und mittelbare Lohndiskriminierung;
- Verdienst: Die Definition sollte alle Netto-Löhne und Netto-Gehälter umfassen sowie alle aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden finanziellen Ansprüche und Sachleistungen;
- das Rentengefälle in unterschiedlichen Pfeilern von Rentensystemen, z. B. in umlagefinanzierten Systemen, bei Betriebsrenten (als Fortsetzung des Lohngefälles im Ruhestand);
- „als gleich behandelte“ Arbeit (in unterschiedlichen Berufskategorien);
- gleichwertige Arbeit, damit die relevanten Faktoren erwähnt werden;
- Arbeitgeber, und zwar so, dass klar festgelegt wird, wer für das Entgelt der Beschäftigten (und ein ggf. ungleiches Entgelt) verantwortlich ist;
- Berufe und Tarifverträge: Es sollte klarer herausgestellt werden, dass unter unterschiedliche Tarifverträge fallende Arbeitsplätze in unterschiedlichen Berufen vor Gericht miteinander verglichen werden können, sofern diese Arbeitsplätze als gleiche Arbeit oder gleichwertige Arbeit vergleichbar sind;

### **Empfehlung Nr. 2: ANALYSE DER SITUATION UND TRANSPARENZ DER ERGEBNISSE**

2.1. Die mangelnden Informationen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern über potenziell bestehende Lohngefälle innerhalb ihres Unternehmens sowie ihre unzureichende Sensibilisierung für dieses Thema beeinträchtigt die Anwendung des im Vertrag und in den bestehenden Rechtsvorschriften verankerten Grundsatzes.

2.2. In Anbetracht der Tatsache, dass keine genauen, vergleichbaren, kohärenten statistischen Daten und auch keine Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle bei Teilzeitarbeitern und zum geschlechtsspezifischen Rentengefälle vorliegen und dass Frauen nach wie vor weniger verdienen, insbesondere in traditionellen Frauenberufen, sollten die Mitgliedstaaten das geschlechtsspezifische Lohngefälle in ihrer Sozialpolitik gebührend berücksichtigen und als ein gravierendes Problem behandeln.

2.3. Es ist deshalb außerordentlich wichtig, dass regelmäßige „Lohn-Audits“ sowie die Veröffentlichung der entsprechenden Ergebnisse für Unternehmen (beispielsweise in Unternehmen mit mindestens 30 Arbeitnehmern und mindestens 10 % männlichen und weiblichen Arbeitnehmern) verbindlich vorgeschrieben werden, wobei aber der Schutz personenbezogener Daten zu beachten ist. Dieselbe Verpflichtung kann auch für die Information über Lohnzusätze gelten. Diese Informationen sollten Arbeitnehmern, Gewerkschaften und zuständigen Behörden zugänglich sein (z. B. Arbeitsaufsichten und Gleichstellungsgremien).

2.4. Die Arbeitgeber sollten den Arbeitnehmern und ihren Vertretern die Ergebnisse in Form von nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Lohnstatistiken zur Verfügung stellen, wobei aber der Schutz personenbezogener Daten zu beachten ist. Diese Daten sollten in jedem Mitgliedstaat auf sektoraler und nationaler Ebene gesammelt werden.

2.5. Es sollte eine Verpflichtung für Arbeitgeber geben, eine Transparenzpolitik für die Lohnaufstellung und Lohnstrukturen anzunehmen, die Zuschläge, Boni und andere dem Verdienst angerechnete Sonderzahlungen umfassen.

2.6. Wenn die Lohnstatistik Unterschiede im Entgelt von Gruppen von Arbeitnehmern oder von einzelnen Arbeitnehmern auf der Grundlage des Geschlechts ausweist, müssen die Arbeitgeber diese Unterschiede weiter untersuchen und Maßnahmen ergreifen, um sie zu beseitigen.

### **Empfehlung Nr. 3: BEWERTUNG DER ARBEIT UND BERUFLICHE EINSTUFUNG**

3.1. Das Konzept des Werts der Arbeit muss auf Qualifikationen, Fähigkeiten im Bereich der zwischenmenschlichen Beziehungen und auf der übernommenen Verantwortung basieren, wobei die Qualität der Arbeit in den Vordergrund zu stellen ist, um die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten. Dieses Konzept sollte nicht von Rollenklischees geprägt sein, die für Frauen ungünstig sind, indem beispielsweise statt Fähigkeiten im Bereich der zwischenmenschlichen Beziehungen die Körperkraft in den Vordergrund gestellt wird, und dass Arbeitsplätze, bei denen man die Verantwortung für Menschen trägt, nicht als geringwertiger als Arbeitsplätze mit Verantwortung für materielle oder finanzielle Ressourcen gelten. Daher sollten Frauen Informationen, Unterstützung und/oder praktische Anleitung bei Lohnverhandlungen, beruflicher Einstufung und Gehaltseinstufung erhalten. Sektoren und Unternehmen sollten ersucht werden können, ihre Systeme zur beruflichen Einstufung auf die obligatorische Geschlechterperspektive hin zu prüfen und die erforderlichen Korrekturen vorzunehmen.

3.2. Durch die Initiative der Kommission sollte den Mitgliedstaaten nahegelegt werden, Einstufungssysteme einzuführen, die dem Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern entsprechen und es sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern ermöglichen, eine etwaige Lohndiskriminierung auf der Grundlage einer nicht neutralen Lohngruppenfestlegung zu ermitteln. Die Beachtung von nationalen Rechtsvorschriften und Traditionen im Zusammenhang mit dem jeweiligen System zur Regelung der Beziehungen bleibt hierbei wichtig. Derartige Bestandteile der Arbeitsbewertung und Einstufung sollten außerdem transparent sein und allen Beteiligten sowie den Arbeitsaufsichten und Gleichstellungsgremien zur Verfügung gestellt werden.

3.3. Die Mitgliedstaaten sollten eine gründliche Beurteilung mit dem Schwerpunkt auf überwiegend von Frauen ausgeübten Berufen vornehmen.

3.4. Eine geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung sollte basieren auf neuen Systemen der Klassifizierung und Einstufung des Personals und der Arbeitsorganisation, auf Berufserfahrung und Produktivität, die in erster Linie nach qualitativen Gesichtspunkten, u. a. Ausbildung und andere Qualifikationen, geistige und körperliche Anforderungen, Verantwortung für Menschen und materielle Ressourcen, zu bewerten sind, woraus Daten und Bewertungsmaßstäbe zur Bestimmung der Vergütungen gewonnen werden, wobei der Grundsatz der Vergleichbarkeit gebührend zu berücksichtigen ist. Die Gleichstellungs- und Aufsichtsgremien sollten bei der Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles eine größere Rolle spielen.

#### **Empfehlung Nr. 4: GLEICHSTELLUNGSGREMIEN UND RECHTSMITTEL**

Die Gleichstellungs- und Aufsichtsgremien sollten bei der Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles eine größere Rolle spielen. Diese Gremien sollten ermächtigt sein, die Anwendung von Rechtsvorschriften über die Gleichstellung der Geschlechter zu überwachen, darüber zu berichten und diese, soweit möglich, wirksamer und unabhängiger durchzusetzen. Sie sollten zudem angemessen finanziert werden. Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG sollte geändert werden, um das Mandat dieser Gremien zu erweitern durch:

- die Unterstützung und Beratung von Opfern von Lohndiskriminierung;
- die Durchführung unabhängiger Erhebungen in Bezug auf das Lohngefälle;
- die Veröffentlichung unabhängiger Berichte und das Einreichen von Empfehlungen zu allen Aspekten, die mit Lohndiskriminierungen in Zusammenhang stehen;
- rechtliche Befugnisse, um eigene Nachforschungen anzustellen;
- rechtliche Befugnisse, um bei Verstößen gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit Sanktionen verhängen und/oder bei Lohndiskriminierungen Klagen einreichen zu können;
- spezielle Schulungsangebote für Sozialpartner und Rechtsanwälte, Richter und Bürgerbeauftragte, die auf einer Toolbox mit analytischen Instrumenten und gezielten Maßnahmen basieren und die entweder eingesetzt werden können, um Verträge zu verfassen oder um zu überprüfen, ob die Regeln und Maßnahmen zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles umgesetzt werden, sowie Schulungen und Ausbildungsmaterialien für Arbeitgeber zum Thema nicht diskriminierende Arbeitsplatzbewertung.

#### **Empfehlung Nr. 5: SOZIALER DIALOG**

Die Tarifverträge und die geltenden Lohngruppen und Systeme zur beruflichen Einstufung müssen noch weiter überprüft werden, vor allem hinsichtlich der Behandlung von Teilzeitkräften und Arbeitnehmern mit anderen atypischen Arbeitsregelungen oder zusätzlichen Zahlungen/Boni einschließlich Sachleistungen. Nicht nur die primären, sondern auch die sekundären Arbeitsbedingungen und betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit

(Urlaubsregelungen, Ruhestandsregelungen, Dienstwagen, Kinderbetreuungsregelungen, angepasste Arbeitszeiten, Boni usw.) sollten in diese Überprüfung aufgenommen werden. Die Mitgliedstaaten sollten – unter Berücksichtigung von nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Praktiken – die Sozialpartner dazu ermutigen, eine geschlechtsneutrale berufliche Einstufung einzuführen, die es sowohl den Arbeitgebern als auch den Arbeitnehmern ermöglicht, auf einer nicht neutralen Lohngruppenfestlegung basierende etwaige Lohndiskriminierungen zu ermitteln.

Das Management kann eine entscheidende Rolle sowohl bei der Lohngleichheit als auch bei der Schaffung einer Denkweise hin zur gleichberechtigten Verantwortungsteilung bei Betreuungsaufgaben und zu gleichberechtigten beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten für Männer und Frauen spielen.

Die Sozialpartner sollten über Befugnisse verfügen, um Themen zur Lohngleichheit auf die Tagesordnung zu setzen, wobei diese Themen nicht nur in ihrem eigenen Sektor angegangen werden sollten, sondern auch ein Ausgleich zwischen den verschiedenen Sektoren erstrebenswert ist<sup>1</sup>.

Die Kommission sollte einen operativen praxisorientierten und benutzerfreundlichen Leitfaden ausarbeiten, der im Rahmen des Sozialdialogs in den Betrieben und den Mitgliedstaaten zur Anwendung kommt. Dieser Leitfaden sollte Leitlinien und Kriterien für die Bestimmung des Wertes einer Arbeit und für den Vergleich von Arbeitsplätzen enthalten. Er sollte ferner Vorschläge für mögliche Arbeitsbewertungsmethoden enthalten.

### **Empfehlung Nr. 6: Vorbeugung von Diskriminierung**

Artikel 26 der Richtlinie 2006/54/EG (über die Vorbeugung von Diskriminierung) sollte um einen besonderen Verweis auf die Lohndiskriminierung ergänzt werden, damit von den Mitgliedstaaten unter Mitwirkung der Sozialpartner und der Gleichstellungsgremien folgende Maßnahmen eingeführt werden:

- spezifische Maßnahmen im Bereich Ausbildung und berufliche Einstufung, die zur Berufsausbildung in Bezug stehen und darauf ausgerichtet sind, Diskriminierungen bei der Ausbildung, der Einstufung und der wirtschaftlichen Wertung der Fähigkeiten zu verhindern und zu beseitigen,
- spezielle Maßnahmen, die es ermöglichen, das Berufsleben mit dem Familien- und Privatleben in Einklang zu bringen, darunter qualitativ hochwertige und bezahlbare Betreuung von Kindern und anderen abhängigen Personen sowie andere Betreuungsdienste, flexible Arbeitszeitregelungen sowie Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und Elternzeit,
- von den Sozialpartnern und den Gleichstellungsgremien gemäß Artikel 157 Absatz 4 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union auf den unterschiedlichen Vertrags- und Sektorebenen umzusetzende konkrete Maßnahmen zur Überwindung des Lohngefälles und der Geschlechterspaltung, wie z. B.: Förderung von Lohnvereinbarungen zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, Untersuchungen zur Gleichbehandlung bei der

---

<sup>1</sup> Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen: „Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions“, 5. März 2010, Seite 30.

Entlohnung für gleiche Arbeit, Festlegung qualitativer und quantitativer Ziele und Benchmarking sowie die Unterstützung des Austauschs bewährter Verfahren,

– eine Klausel in öffentlichen Aufträgen, die die Beachtung der Gleichstellung und des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit vorschreibt.

### **Empfehlung Nr. 7: GENDER MAINSTREAMING**

Gender Mainstreaming sollte verstärkt werden, indem in Artikel 29 der Richtlinie 2006/54/EG präzise Vorgaben für die Mitgliedstaaten zum Grundsatz der Gleichbehandlung beim Entgelt und zur Überwindung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen aufgenommen werden. Die Kommission sollte sich darauf einrichten, den Mitgliedstaaten und den Akteuren bei konkreten Maßnahmen zur Überwindung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern Unterstützung zu leisten, und zwar durch:

– die Einführung von Berichtsmustern zur Bewertung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern,

– die Einrichtung einer Datenbank über Änderungen bei den Einstufungs- und Klassifizierungssystemen für Arbeitnehmer,

– die Erfassung und Verbreitung von Erfahrungen bei Reformen der Arbeitsorganisation,

– die Verbreitung von Informationen und Anleitungen für praktische Maßnahmen, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (z. B. zu dem IT-Tool LOGIB-D), mit denen das Lohngefälle auch im Rahmen nationaler und sektoraler Tarifverträge überwunden werden kann.

– die Entwicklung eines europäischen Qualitätszertifikats "equal pay" zusammen mit Sozialpartnern und Verbänden; mit diesem können Institutionen, Unternehmen und Behörden mit der nachgewiesenen Erfüllung bestimmter "equal pay"-Kriterien (z.B. Lohntransparenz) werben,

– die Festlegung spezifischer Leitlinien für die Beobachtung der Lohnunterschiede im Rahmen von Tarifverträgen sowie die Veröffentlichung der entsprechenden Daten auf einer in mehrere Sprachen übersetzten und für alle Bürger zugänglichen Website.

### **Empfehlung Nr. 8: SANKTIONEN**

8.1. Die Rechtsvorschriften sind in diesem Bereich aus verschiedenen Gründen offensichtlich weniger wirksam, und – unter Berücksichtigung dessen, dass das Gesamtproblem sich nicht allein durch Rechtsvorschriften lösen lässt – sollten die Kommission und die Mitgliedstaaten die bestehenden Rechtsvorschriften durch geeignete Arten von wirksamen, angemessenen und abschreckenden Sanktionen verschärfen.

8.2. Wichtig ist, dass die Mitgliedstaaten die notwendigen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass im Falle eines Verstoßes gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit den geltenden Rechtsvorschriften entsprechende angemessene Sanktionen verhängt werden.

8.3. Häufig ist die Überwachungs- und Sanktionstätigkeit bezüglich des Grundsatzes des gleichen Entgelts trotz bestehender einschlägiger Rechtsvorschriften in hohem Maße unzulänglich. Dieser Frage muss Vorrang eingeräumt werden, indem die hierfür zuständigen Stellen und Einrichtung mit angemessenen technischen und finanziellen Mitteln ausgestattet werden.

8.4. Es soll darauf hingewiesen werden, dass Mitgliedstaaten gemäß Richtlinie 2006/54/EG bereits verpflichtet sind, Schadenersatz oder Entschädigungen zu leisten (Artikel 18) sowie Sanktionen zu verhängen (Artikel 25). Diese Bestimmungen sind jedoch nicht ausreichend, um Verstöße gegen den Grundsatz der Lohngleichheit zu vermeiden. Es wird deshalb vorgeschlagen, eine Studie zur Durchführbarkeit und Wirksamkeit sowie den Auswirkungen der Einführung potenzieller Sanktionen durchzuführen, wie etwa:

- Sanktionen, die Entschädigungszahlungen an das Opfer einschließen müssen;
- Bußgelder (beispielsweise in Fällen mangelnder Bekanntgabe, mangelnder – obligatorischer – Übermittlung oder bei Nichtverfügbarkeit von Analysen und Auswertungen von nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Lohnstatistiken (gemäß Empfehlung 2), wie sie von den Arbeitsaufsichtsbehörden oder den zuständigen Gleichstellungsgremien angefordert werden);
- Ausschluss von staatlichen Vergünstigungen, Zuschüssen (einschließlich der von Mitgliedstaaten verwalteten EU-Mittel) und öffentlichen Ausschreibungsverfahren, wie dies in den Richtlinien 2004/17/EG<sup>1</sup> und 2004/18/EG<sup>2</sup> für die Auftragsvergabe bereits vorgesehen ist.
- Bestimmung der Zuwiderhandelnden, deren Namen veröffentlicht werden sollten.

### **Empfehlung Nr. 9: STRAFFUNG DER EU-REGELUNGEN UND -POLITIK**

9.1. Ein Bereich für Sofortmaßnahmen hängt damit zusammen, dass in Verbindung mit Teilzeitarbeit offenbar eine Lohnbenachteiligung besteht. Es ist deshalb eine Evaluierung und möglicherweise eine Überarbeitung der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit – Anhang: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit<sup>3</sup>, die die Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sowie gezieltere und wirksamere Maßnahmen in Tarifverträgen vorschreibt, erforderlich.

9.2. Es sollte unverzüglich ein konkretes Ziel für die Verringerung des Lohngefälles in die Beschäftigungsleitlinien aufgenommen werden, auch hinsichtlich des Zugangs zur Berufsausbildung und der Anerkennung von Qualifikationen und Fähigkeiten von Frauen.

---

<sup>1</sup> ABl. L 134 vom 30.4.2004, S. 1.

<sup>2</sup> ABl. L 134 vom 30.4.2004, S. 114.

<sup>3</sup> ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 9.

28.3.2012

## **STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR BESCHÄFTIGUNG UND SOZIALE ANGELEGENHEITEN**

für den Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

zu den Empfehlungen des Europäischen Parlaments an die Kommission zur Anwendung des Grundsatzes „Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit für Männer und Frauen“ (2011/2285(INI))

Verfasserin der Stellungnahme: Gabriele Zimmer

(Initiative – Artikel 42 der Geschäftsordnung)

### **VORSCHLÄGE**

Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten ersucht den federführenden Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter,

– folgende Vorschläge in seinen Entschließungsantrag zu übernehmen:

1. bedauert, dass die Kommission bisher nicht angemessen auf die Entschließung des Parlaments vom 18. November 2008 oder seine Entschließung vom 10. Februar 2010 reagiert hat und noch keine Rechtssetzungsinitiative eingeleitet wurde sowie, dass das „Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle“ (2007) nicht umfassend genutzt wurde, um das Problem der ungleichen Entlohnung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern effektiv anzugehen, da die Behebung des Lohngefälles weiterhin eine Priorität für alle Mitgliedstaaten und andere Hauptakteure auf europäischer Ebene darstellt, wie die Schlussfolgerungen des Rates zum Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter 2011-2020 belegen;
2. betont, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle vor allem auf Stereotype und die ausschließliche Wahrnehmung von Frauen in ihrer traditionellen Rollenverteilung zurückzuführen ist; fordert die Mitgliedstaaten deshalb auf, mit gesellschaftspolitischen Initiativen auf einzelstaatlicher und lokaler Ebene eine einheitliche Entlohnung von Frauen und Männern zu fördern;
3. ist sehr besorgt darüber, dass im letzten Jahrzehnt nur sehr langsame Fortschritte gemacht

wurden, dass das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen in den letzten Jahren weiterhin stark ausgeprägt blieb, dass in 2009 der Stundenlohn weiblicher Arbeitnehmer in den 27 EU-Staaten trotz des rechtlich verbindlichen Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit im Durchschnitt 17,5 % niedriger war als der Stundenlohn der Männer für die gleiche Arbeit (bis zu 30% im privaten Sektor, trotz gleicher Qualifikation und Leistung); ist besorgt über das sehr große Lohngefälle zwischen hoch qualifizierten Frauen und Männern in einigen Mitgliedstaaten; betont, dass Frauen zu den Gesellschaftsgruppen gehören, die am stärksten von Arbeitsplatzunsicherheit und den sozialen Folgen der Krise betroffen sind; weist darauf hin, dass sich nach dem Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation mit dem Titel „Global Employment Trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis“ mehr Frauen als Männer in prekären Beschäftigungsverhältnissen befinden (50,5% gegenüber 48,2 %);

4. ist der Auffassung, dass der Schutz von Frauen durch Flexicurity-Vertragsvereinbarungen den gesellschaftlichen Zusammenhalt im Arbeitsmarkt verbessert, insbesondere für Frauen, die Mütter werden oder Betreuungspflichten für ältere Menschen wahrnehmen; merkt an, dass die Arbeitszeiten der Frauen ausreichend Flexibilität bieten sollten, um ihren Bedürfnissen zu entsprechen und das ausgeglichene Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben zu verbessern;
5. fordert die Mitgliedstaaten auf, den echten Mehrwert von Frauen an ihrem Arbeitsplatz anzuerkennen und die geeigneten Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass sich deren Beschäftigungsfähigkeit und Teilhabe am Arbeitsmarkt verbessern, indem sie für bezahlbare Betreuung und Kinderbetreuung, Elternurlaubsregelungen und flexible Arbeitsbedingungen Sorge tragen, insbesondere wenn Frauen nach langen Berufstätigkeitspausen nach der Geburt eines Kindes oder aufgrund von anderen familiären Verpflichtungen auf den Arbeitsmarkt zurückkehren;
6. fordert die Kommission auf, die weitere Erforschung von Flexicurity-Strategien zu fördern, um deren Auswirkungen auf das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen zu bewerten und ferner zu ermitteln, wie mit diesen Strategien gegen die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorgegangen werden kann;
7. begrüßt die Schlussfolgerungen des Rats vom 6.12.2010, der die Mitgliedstaaten auffordert, umfassende Maßnahmen zu beschließen, die die verschiedenen Ursachen dieser Gehaltsungleichheit beseitigen sollen;
8. hebt hervor, dass das Lohngefälle zum Nachteil von Frauen proportional zu ihrer beruflichen Stellung und ihrem Qualifikationsniveau zunimmt;
9. weist darauf hin, dass die Lohnunterschiede zum Nachteil der Frauen in einigen Mitgliedstaaten in den für sie schwierigsten Zeiten zunehmen, etwa wenn sie sich im gebärfähigen Alter oder kurz vor dem Renteneintritt befinden;
10. betont, dass dem Lohngefälle komplexe und zahlreiche Ursachen zugrunde liegen; vertritt die Ansicht, dass diese Ungleichheit einen starken negativen Einfluss auf das Leben vieler Frauen hat, insbesondere nach dem Renteneintritt, da ein geringeres Einkommen zu einer kleineren Rente führen kann, was den Umstand erklären könnte, dass im Rentenalter prozentual mehr Frauen unter der Armutsgrenze leben – 22 % im Vergleich zu 16 %

(Männer); betont, dass in vielen Fällen Betreuungstätigkeiten die Ursache für die Altersarmut von Frauen sind, da Frauen üblicherweise häufiger Zeit- oder Teilzeitverträge annehmen, um Arbeit und familiäre Verpflichtungen zu verbinden; fordert aus diesem Grund die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, ihre Bemühungen zur Beseitigung dieser Ungleichheiten und zur Sicherstellung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf die Rente fortzuführen;

11. ist der Auffassung, dass Arbeitnehmerinnen, die eine Beschäftigung ausüben, welche ähnliche Kenntnisse, Anstrengungen und Verantwortung verlangt wie die von Männern, in jedem Alter gleichwertige Möglichkeiten für Ausbildung, berufliches Weiterkommen, Neuqualifizierung und Umschulung haben sowie gleichwertige Rentenansprüche und Arbeitslosenunterstützung genießen sollten;
12. ist der Ansicht, dass eine Reduzierung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern positive Auswirkungen auf die Erhöhung der Geburtenrate und die Abschwächung der sich besonders in Osteuropa verstärkenden dramatischen demografischen Trends haben kann sowie die Situation der mit einem oder mehreren Kindern lebenden Frauen verbessern kann, insbesondere wenn sie alleinerziehende Mütter sind, womit auch das Risiko der Kinderarmut verringert werden kann;
13. ist der Auffassung, dass ein Arbeitsmarkt ohne Klischeevorstellungen nicht nur das Einkommen der Frauen, sondern auch das Bruttoinlandsprodukt der Mitgliedstaaten erhöhen könnte; stellt fest, dass nach den Ergebnissen mehrerer Studien der Anstieg des Frauenanteils im Arbeitsmarkt auf 70% und damit auf den Prozentsatz der Männer, äußerst positive wirtschaftliche Auswirkungen auf das Bruttoinlandsprodukt der EU hätte (zwischen 4 % und 8 %);
14. betont, dass die Nichterfüllung des Grundsatzes: „Gleiches Arbeitsentgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ die Beschäftigungsziele der Strategie Europa 2020 untergräbt; weist darauf hin, dass eine aktivere Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt die Erhöhung der Nachhaltigkeit von Versicherungssystemen, insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, unterstützt;
15. stellt jedoch fest, dass Ansätze die darauf abzielen, die eine oder andere Ursache des Lohngefälles separat zu beheben, sich als unzureichend für den wirksamen Abbau des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen erwiesen haben;
16. hebt hervor, dass zusätzlich zur Konzentration auf Unternehmen des privaten und öffentlichen Sektors, auch auf die Ungleichbehandlung von Frauen in familiären sowie landwirtschaftlichen Betrieben geachtet werden sollte, wo Frauen nicht nur schlechter entlohnt werden als Männer, sondern häufig gar keine Entlohnung erhalten; fordert zu Schritten auf, die die öffentliche Aufmerksamkeit auf den Einfluss dieser Situation auf die ungünstige Lage der Frauen in Bezug auf soziale Absicherung und Renten lenken;
17. bemerkt, dass Statistiken schlüssig, vergleichbar, geschlechtsspezifisch, vollständig und kompatibel mit neuen Systemen zur Klassifizierung und Organisation von Mitarbeitern sowie zur Arbeitsorganisationsreform sein müssen; vertritt die Ansicht, dass bei der Bewertung des Lohngefälles nicht nur Unterschiede im Bruttostundenlohn in Betracht gezogen werden sollten, sondern auch Aspekte wie individuelle Vergütung, Vertragsart,

Zulagen und Bonuszahlungen, fachliche Qualifikationen, persönliche Kompetenzen und Fähigkeiten, Arbeitsorganisation, Berufserfahrung und Leistung, welche nicht nur in quantitativer Hinsicht (Anwesenheitsstunden am Arbeitsplatz), sondern auch in qualitativer Hinsicht gemessen werden sollte. Ebenso sollte der Einfluss von reduzierten Stunden, Phasen der Abwesenheit und Nichterwerbstätigkeit aufgrund von Pflegetätigkeiten auf automatische Gehaltserhöhungen geprüft werden;

18. fordert die Mitgliedstaaten auf, Gender-Mainstreaming-Strategien umzusetzen, da sich geschlechterspezifische Fragen mit den Themen Kinderbetreuung, Steuerpolitik und öffentliches Auftragswesen überschneiden;
19. stellt fest, dass die stärkere Vermittlungsfähigkeit von Frauen, insbesondere auf höchster Ebene, dazu beitragen könnte, das Lohngefälle zu verringern; weist auf die Notwendigkeit der aktiveren Beteiligung von Frauen an wirtschaftlichen Entscheidungen hin, dieser Einfluss kann dann genutzt werden, um Lösungen zu finden, die die Geschlechtergleichstellung herbeiführen; weist auf Studien hin, die den engen Zusammenhang zwischen einer größeren Frauenanzahl in Führungspositionen und höheren Unternehmensgewinnen durch Anlagen, Verkäufe und Investitionskapital festgestellt haben;
20. betont, dass im Rahmen der Strategie Europa 2020 ausdrücklich das Ziel vorgegeben wurde, die Beschäftigungsquote von Männern und Frauen zwischen 20 und 64 Jahren auf 75 % zu steigern, was durch Maßnahmen zum Abbau des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen, zur Verbesserung der Ausbildung von Frauen und zur Förderung von weiblichem Unternehmertum als Teil eines umfangreicheren Plans für den wirtschaftlichen Aufschwung gefördert werden kann, wobei die jeweilige Ausgangslage der Mitgliedstaaten und die Gegebenheiten auf nationaler Ebene berücksichtigt werden sollten;
21. fordert die Mitgliedstaaten auf, die notwendigen Schritte zur transparenteren Gestaltung der Entlohnung zu unternehmen; vertritt die Ansicht, dass die Transparenz der Lohnsysteme entwickelt und gefördert werden sollte, dass Arbeitgeber die Vergütung – finanziell und in Form von Sachbezügen – im Verhältnis zu Pflichten, Qualifizierungen und Erfahrung unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten überwachen sollten; weist darauf hin, dass die Vergütungspolitik von Unternehmen sowie die Bonus- und Zulagenregelungen transparent sein sollten;
22. weist darauf hin, dass es Aufgabe der Mitgliedstaaten ist, die Strategie Europa 2020 umzusetzen und dass die Mitgliedstaaten am besten in der Lage sind, ihre eigenen Mittel einzusetzen, um die vereinbarten Ziele wirksam zu erreichen;
23. betont die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Förderung der fachlichen und beruflichen Entwicklung unter wirklich gleichgestellten Bedingungen für Männer und Frauen; weist darauf hin, dass dieser Grundsatz Teil des Konzeptes der sozialen Verantwortung von Unternehmen ist, welches auf internationaler und nationaler Ebene unterstützt wird und in allen Mitgliedstaaten entwickelt werden muss;
24. bemerkt, dass die Lohnunterschiede häufig mit einer Reihe gesetzlicher, sozialer und wirtschaftlicher Faktoren unserer modernen Gesellschaft zusammenhängen, aber ist der

Ansicht, dass die Anwendung des Grundsatzes „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ nur dann machbar ist, wenn politische Maßnahmen verabschiedet werden, die eine ausgewogene Aufteilung der familiären Pflichten auf Männer und Frauen ermöglichen;

25. weist darauf hin, dass Standards für einen fairen und ethischen Umgang mit Mitarbeitern gefördert werden müssen und dabei ein gleichberechtigtes und transparentes Vergütungssystem zu berücksichtigen ist;
26. ist der Ansicht, dass die Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen die Karrieremöglichkeiten der Frauen einschränkt und dazu führt, dass Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen überrepräsentiert sind, was die „bezahlte Arbeitszeit“ erheblich reduziert, und dass sie die meisten Arbeitsplätze in der Schattenwirtschaft besetzen, am meisten prekärer Arbeit ausgesetzt, stärker von Entlassung bedroht und weniger in die Sozialversicherungssysteme eingebunden sind;
27. sieht die Förderung einer neuen Kultur der geteilten Verantwortung – im Privat- und Berufsleben – in Bezug auf Kindererziehung und Hausarbeit als Priorität an, durch welche die Vereinbarung von Familie und Karriere erleichtert wird; besteht darauf, dass die Möglichkeiten zur Nutzung von Kinderbetreuungs-, Pflegediensten und lokalen Einrichtungen ebenfalls gefördert werden sollte; fordert die Mitgliedstaaten auf, die Kosten für diese Dienste steuerabzugsfähig zu machen;
28. weist die Kommission und die Mitgliedstaaten darauf hin, dass positive Maßnahmen zugunsten von Frauen und Männern ergriffen werden müssen, nicht zuletzt mit dem Ziel, ihre Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einem der Familie gewidmeten Zeitraum (Kindererziehung und/oder Betreuung eines kranken oder behinderten Angehörigen) zu ermöglichen sowie, dass politische Maßnahmen zur Erleichterung der (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt gefördert werden müssen, um es den Betroffenen zu ermöglichen, erneut finanziell unabhängig zu werden;
29. vertritt die Ansicht, dass es vor allem durch Bildung auf allen Ebenen notwendig ist, in nationalem wie auch in europäischem Rahmen Initiativen und Maßnahmen zur Bekämpfung stereotyper Auffassungen zu ergreifen, wonach die Beschäftigung von Frauen lediglich Hilfseinkommensquelle für Haushalte sein soll, was erheblich zur Existenz und Aufrechterhaltung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen beigetragen hat;
30. betont, dass die beruflichen Perspektiven von Frauen verbessert sowie Frauen ermutigt werden müssen, traditionell „männliche“ technisch-wissenschaftliche Berufe zu ergreifen;
31. ist der Auffassung, dass das legislative und nicht-legislative Maßnahmen auf nationaler und europäischer Ebene zur Beseitigung des Lohngefälles, Verstärkung der Frauenpräsenz in vorherrschend männlichen Bereichen und vermehrten Anerkennung der Fähigkeiten und wirtschaftlichen Leistung von Frauen am Arbeitsplatz sowie eine Beseitigung der horizontalen und vertikalen Ausschließung und Stereotypisierung bestimmter Berufe und Bereiche als typische „Frauenberufe“ notwendig macht; betont, dass solche Maßnahmen die Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen auf allen Ebenen und in allen Bereichen fördern sollten und fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, eine

gesetzliche Quote für den Einsatz von Frauen in öffentlichen und privaten Unternehmen, insbesondere in Führungspositionen, zu erwägen; bedauert, dass Frauen mit mehreren Benachteiligungen (zum Beispiel Frauen mit einer Behinderung und Migrationshintergrund oder Minderheitenzugehörigkeit) noch stärker zu ihren Ungunsten vom Lohngefälle betroffen sind;

32. besteht auf der Notwendigkeit von Dringlichkeitsmaßnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung entweder durch die Änderung der geltenden Richtlinie oder durch die Aufstellung von branchenweiten Stufenplänen mit klar festgelegten Zielen, z.B. Senkung des Lohngefälles bis 2020 auf 0,5 %, zur Beseitigung der direkten und indirekten Diskriminierung oder durch die Schaffung von Anreizen für Tarifverträge, die Ausbildung von Gleichstellungsbeauftragten, die Behandlung der Frage der Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern hinsichtlich unentgeltlich geleisteter Arbeit und die Ausarbeitung von Gleichstellungsplänen in den Unternehmen und an anderen Arbeitsorten; ist der Überzeugung, dass Transparenz in der Festlegung der Entlohnung zur gängigen Praxis werden sollte, um die Verhandlungsbasis der Arbeitnehmerinnen zu stärken;
33. bedauert, dass trotz Zustimmung des Parlaments zur Überarbeitung der Richtlinie 92/85/EWG zum Mutterschutz am 20. Oktober 2010, der Rat noch keine offizielle Stellung zu dem Vorschlag bezogen hat; weist darauf hin, dass zum Erreichen einer Frauenbeschäftigungsrate von 75 % und zum Abbau des Lohngefälles, wie in der Strategie Europa 2020 gefordert, weitere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben eingeführt werden müssen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, zu diesen Punkten Stellung zu beziehen und so den Weg für institutionelle Verhandlungen und den Beschluss der notwendigen Vereinbarung zu ebnen;
34. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Schwarzarbeit im Bereich der Beschäftigung von Frauen zu bekämpfen, weil sie nicht nur die Nachhaltigkeit der Versicherungssysteme schmälert, sondern vor allem zur vollständigen Deregulierung des Vergütungssystems für Frauen sowie zu mehr Frauenarmut, insbesondere bei älteren Frauen, führt;
35. begrüßt die Einführung des „Europäischen Tages der Lohngleichheit“ durch die Kommission zur Offenlegung von Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen sowie die Entwicklung einer Software zur Bestimmung des Lohngefälles; vertritt die Ansicht, dass die Kommission weiterhin durch ihre Kampagne in den 27 Mitgliedstaaten über das Lohngefälle informieren und die Aufmerksamkeit der Menschen auf das Problem lenken sollte;
36. fordert eine Vereinfachung und Beschleunigung von Rechtsbehelfsverfahren, mit denen die Anwendung des rechtsverbindlichen Grundsatzes der Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit eingefordert wird sowie einen einfachen Zugang zu solchen Verfahren für Arbeitnehmer;
37. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Lohnstrukturen in frauendominierten Berufen und Beschäftigungsverhältnissen zu überprüfen, und zwar als Mittel zum Aufbruch von geschlechterspezifischen Stereotypen, denen das Problem des Lohngefälles zugrunde liegt;

38. fordert die Mitgliedstaaten auf, sicherzustellen, dass Frauen auf allen Ebenen Zugang zur Ausbildung, zum Training und zur lebenslangen Weiterbildung haben, und – vor dem Hintergrund der bestehenden sexistischen Stereotypen – Frauen zur Ergreifung von wissenschaftlichen Studien und Berufen zu ermutigen; betont, dass die vermehrte Einbindung junger qualifizierter Frauen in Wissenschaft und Technologie Europas Aufschwung fördern und seine Wettbewerbsfähigkeit stärken würde;
39. fordert die Kommission auf, im Rahmen der beschäftigungspolitischen Leitlinien die optimale Koordinierung zwischen den Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Anwendung des Grundsatzes der gleichen Entlohnung für gleiche und gleichwertige Arbeit anzustreben; fordert die Mitgliedstaaten auf, umfangreiche rechtlich verbindliche Regeln zu schaffen, um das besagte Prinzip der gleichen Entlohnung für gleiche und gleichwertige Arbeit umzusetzen sowie gegebenenfalls ihre innerstaatlichen Vorschriften durch Sanktionen entsprechend denen für sonstige Verletzungen des Arbeitsrechts, z. B. Schwarzarbeit, zu verschärfen; betont den dringenden Handlungsbedarf zur Verbesserung der Situation von Frauen in instabilen Beschäftigungsverhältnissen, da diese Frauen besonders betroffen und in Zeiten sozialer und wirtschaftlicher Krisen gefährdet sind;
40. fordert die Europäische Kommission und die Mitgliedstaaten auf, den Gehaltsunterschieden zwischen den Geschlechtern im Rahmen aller europäischen politischen Maßnahmen und einzelstaatlichen Programme, insbesondere den auf Armutsbekämpfung ausgerichteten, entgegenzutreten;
41. betont die Notwendigkeit der Einbeziehung der Sozialpartner, die eine wichtige Rolle bei den Lohnverhandlungen auf allen Ebenen spielen, um der ungleichen Entlohnung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen und der Diskriminierung von Frauen, auch unter Aspekten wie Zugang zur Beschäftigung, Entlohnung, Arbeitsbedingungen, Aufstiegsmöglichkeiten und Berufsbildung, entgegenzuwirken; fordert dementsprechend die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern aufzunehmen;
42. weist darauf hin, dass die direkten Ansprechpartner für die Maßnahmen der Kommission nicht nur die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner sein müssen, sondern auch Gleichstellungsstellen und Frauenverbände, Fraueninitiativen sowie kommunale und betriebliche Gleichstellungsbeauftragte, die auch Schulungen für Sozialpartner, Rechtsanwälte, Richter und Bürgerbeauftragte in Geschlechterfragen mit Blick auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle anbieten könnten;
43. besteht auf der Notwendigkeit der vollständigen Klarstellung des Konzeptes „gleichwertiger Arbeit“; ist der Ansicht, dass die Bestimmung des „gleichen Wertes“ unterschiedlicher Beschäftigungen basierend auf objektiven Kriterien und nicht-diskriminierender Analyse angegangen werden muss; ist außerdem der Überzeugung, dass bei der Bewertung „gleicher Entlohnung“ und der Erstellung von Lohntabellen die individuelle Zusammensetzung des Gehalts, insbesondere das Grundgehalt und Zusatzleistungen, miteinbezogen werden müssen;
44. fordert die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, Maßnahmen gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, gegen Ungleichheiten in der Ausbildung, gegen die Segregation des Arbeitsmarktes, für eine funktionierende Abstimmung zwischen Arbeits-

und Privatleben und für volle Lohntransparenz zu ergreifen und diese in die Rechtsvorschriften bzw. Tarifverträge einfließen zu lassen;

45. fordert die Mitgliedstaaten auf, die geschlechtsspezifisch ausgeglichene Beschäftigungspolitik in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern zu fördern und eine einheitliche, geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung, die bei Arbeitgebern angewendet werden soll, durchzusetzen, um das Lohngefälle zu beseitigen und Diskriminierung am Arbeitsplatz zu bekämpfen; betont die Notwendigkeit der Schaffung eines ausgeglichenen Privat- und Arbeitslebens durch qualitativ gute Kinderbetreuung und flexible, familienfreundliche Arbeitsbedingungen;
46. besteht auf entsprechenden und wirksamen rechtlichen Verfahren, um das Lohngefälle zu beseitigen; erkennt das Potenzial von Arbeitsinspektionen in diesem Bereich an und hält es für erforderlich, dass Richter, Juristen und Arbeitsinspektoren in Lohndiskriminierungsfragen eine spezielle Ausbildung und Möglichkeiten erhalten, die entsprechenden Kompetenzen zu entwickeln;
47. betont, dass zur Verringerung des Gehaltsgefälles zwischen Frauen und Männern, die in der Europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung vorgesehenen Maßnahmen umgesetzt werden müssen und der Austausch von bewährten Verfahren auf Unionsebene, wenn möglich auch unter Beteiligung der Sozialpartner, gefördert werden muss;
48. vertritt die Auffassung, dass die Verfahren und Mechanismen zur Wahrung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit sowie zum Verbot jeglicher Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts verbessert und vereinfacht werden müssen;
49. legt den Mitgliedstaaten nahe, denjenigen Frauen, die Unternehmen gründen möchten, eine angemessene finanzielle Unterstützung zukommen zu lassen, um das weibliche Unternehmertum zu fördern;
50. erinnert die Mitgliedstaaten an ihre Verpflichtung, die Auswirkungen der Beschäftigungs- und Steuerpolitik auf das Lohngefälle zu untersuchen;
51. vertritt die Ansicht, dass die Mitgliedstaaten angesichts der geringen Fortschritte wirksame und, wo angemessen, gesetzliche Maßnahmen in Betracht ziehen sowie Sanktionen für Arbeitgeber festlegen sollten, die gegen den Grundsatz der gleichen Entlohnung verstoßen; besteht auf der Möglichkeit, insbesondere in Fällen von Lohndiskriminierung, Einspruch zu erheben; ist weiterhin der Auffassung, dass die Mitgliedstaaten Unternehmen, die den Grundsatz der gleichen Entlohnung umsetzen, fördern sollten, um beispielhafte Vorgehensweisen zu verbreiten;
- folgende Empfehlungen in den Anhang des Entschließungsantrags aufzunehmen:
52. vertritt die Ansicht, dass eine Mischung aus Strategien und Maßnahmen unter Beachtung des Gender-Mainstreaming-Prinzips das geschlechtsspezifische Lohngefälle beseitigen kann und Folgendes beinhalten sollte:
  - a) spezifische Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Aus- und Weiterbildung mit dem Familien- und Privatleben durch den Zugang zu

Betreuungsdienstleistungen (die erschwinglich, leicht zugänglich und unabhängig vom Arbeitnehmerstatus und der Art des Arbeitsvertrags sein müssen), durch Arbeitszeitmodelle, die auf die Bedürfnisse der Beschäftigten, insbesondere Alleinerziehende, angepasst sind, Mutterschafts-, Vaterschafts-, Eltern- und Familienurlaub in Verbindung mit der Möglichkeit einer reibungslosen Wiedereingliederung ins Berufsleben und gleicher Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt;

- b) eine geeignete Steuer- und Vorsorgepolitik, die auch die erheblichen Benachteiligungen bei der Altersversorgung wegen Arbeitsunterbrechung und Teilzeit-Phasen von Eltern abbaut, und geschlechtsspezifische Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, ungerechte und ungerechtfertigte Lohnunterschiede auszugleichen, die qualitativ hochwertige Beschäftigung von Frauen zu steigern und auch atypische Dienstleistungsangebote bezüglich Pflege in der Familie oder im nahen Umfeld der Familie mit abzudecken,
- c) konkrete, von den Sozialpartnern und den Gleichstellungsstellen umzusetzende Maßnahmen (gemäß Artikel 157 Absatz 4 AEUV) zur Überwindung des Lohngefälles und der Ausgrenzung auf den unterschiedlichen vertraglichen und sektoralen Ebenen, wie beispielsweise die Verpflichtung der Sozialpartner zum Abschluss von Lohn- und Gehaltsvereinbarungen, regelmäßige Untersuchungen über Gleichbehandlung bei der Entlohnung, Umsetzung von firmenspezifischen Gleichstellungsplänen, Festlegung qualitativer und quantitativer Ziele und Benchmarking, Austausch bewährter Vorgehensweisen, die von den Beteiligten validiert und durch Berichte über bereits aufgetretene Hindernisse und Schwierigkeiten ergänzt werden,
- d) die Einfügung einer Klausel zur Beachtung der Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Entlohnung bei öffentlichen Aufträgen,
- e) die Ergreifung von Initiativen zur Umsetzung der Politik der Gleichstellung und des gleichen Arbeitsentgelts für Frauen und Männer durch Unternehmen;
- f) die Entwicklung eines europäischen Qualitätszertifikats „equal pay“ zusammen mit Sozialpartnern und Verbänden; mit diesem können Institutionen, Unternehmen und Behörden mit der nachgewiesenen Erfüllung bestimmter "equal pay"-Kriterien (z.B. Lohntransparenz) werben;
- g) eine Liste mit Beispielen für die Überwindung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen,
- h) Informationen und Leitlinien über praktische Lösungen für den Abbau des Lohngefälles,
- i) die Entwicklung transparenter und neutraler Methoden zur Bewertung der Arbeit, mit denen beurteilt werden kann, ob Stellenbeschreibungen und Lohnkriterien die Nichtdiskriminierung sicherstellen,

53. schlägt vor, dass das Europäische Parlament einen Preis „Women & Business in Europe“ ausloben sollte, der den Arbeitgebern (Unternehmen, Institutionen und Behörden), die

vorbildlich Frauen fördern, weibliche Führungskräfte unterstützen und „equal pay“ praktizieren, verliehen werden könnte;

54. hält es für notwendig, Artikel 157 Absätze 1 und 2 AEUV angemessen auszulegen und umzusetzen und die einschlägige Richtlinie auf EU-Ebene bzw. bei der Umsetzung und Anwendung auf nationaler Ebene anzupassen;
55. ist von der Notwendigkeit einer besseren, zügigeren Umsetzung der Vorschriften der einschlägigen Richtlinie in Bezug auf die Gleichstellungsstellen und den sozialen Dialog für eine tatsächliche Überwindung des Lohngefälles durch entsprechende Maßnahmen der Mitgliedstaaten, der Sozialpartner und der Gleichstellungsstellen überzeugt;
56. ist der Auffassung, dass angesichts der Wirtschaftskrise und des demographischen Wandels das gleiche Entgelt für Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit und eine nicht diskriminierende Vergütungspraxis für die Wettbewerbsfähigkeit, das Wirtschaftswachstum und die Sicherung eines würdevollen Lebens der Frauen in der Europäischen Union von größter Bedeutung sind;
57. besteht darauf, Organisationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie andere entsprechende Institutionen, zum Beispiel Staatliche Kommissionen zur Gleichstellung von Männern und Frauen, in den Einführungsprozess von Politiken und Maßnahmen im Rahmen der nationalen Programme der Mitgliedstaaten zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz einzubeziehen; ist überzeugt, dass diese Miteinbeziehung dem besseren Verständnis und der Verbreitung bewährter Vorgehensweisen und Gesetze zur Förderung der breiteren Anwendung von „equal pay“ sowie der Entwicklung von Systemen, um die Umsetzung zu kontrollieren, dienen sollte;
58. fordert die Kommission auf, dem Parlament eine Analyse zu übermitteln, welche Rechtsakte auf EU – bzw. nationaler Ebene geeignet wären, eine signifikante und schnellstmögliche Verringerung des Lohngefälles herbeizuführen.

## ERGEBNIS DER SCHLUSSABSTIMMUNG IM AUSSCHUSS

<b>Datum der Annahme</b>	27.3.2012
<b>Ergebnis der Schlussabstimmung</b>	+:                 39 -:                 0 0:                 5
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder</b>	Regina Bastos, Edit Bauer, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Philippe Boulland, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Marije Cornelissen, Emer Costello, Frédéric Daerden, Karima Delli, Sari Essayah, Thomas Händel, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Danuta Jazłowiecka, Jean Lambert, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu, Inês Cristina Zuber
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter</b>	Sergio Gaetano Cofferati, Tamás Deutsch, Sergio Gutiérrez Prieto, Richard Howitt, Filiz Hakaeva Hyusmenova, Ramona Nicole Mănescu, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Sógor, Gabriele Zimmer
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 187 Abs. 2)</b>	Ioan Enciu, Louis Grech

## ERGEBNIS DER SCHLUSSABSTIMMUNG IM AUSSCHUSS

<b>Datum der Annahme</b>	24.4.2012
<b>Ergebnis der Schlussabstimmung</b>	+ :            28 - :            0 0 :            1
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder</b>	Edit Bauer, Emine Bozkurt, Andrea Češková, Iratxe García Pérez, Zita Gurmai, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Livia Járóka, Nicole Kiil-Nielsen, Silvana Koch-Mehrin, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Astrid Lulling, Barbara Matera, Elisabeth Morin-Chartier, Angelika Niebler, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Marina Yannakoudakis, Anna Záborská, Inês Cristina Zuber
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)</b>	Franziska Katharina Brantner, Christa Klaß, Ana Miranda, Mariya Nedelcheva, Katarína Neved'alová, Antigoni Papadopoulou
<b>Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 187 Abs. 2)</b>	Tamás Deutsch