



ANGENOMMENE TEXTE

P9_TA(2020)0025

Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 30. Januar 2020 zu den Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern (2019/2870(RSP))

Das Europäische Parlament,

- gestützt auf Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV),
- gestützt auf die Artikel 8, 151, 153 und 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV),
- unter Hinweis auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, insbesondere die Bestimmungen über die Gleichheit von Frauen und Männern,
- unter Hinweis auf die Artikel 22 und 25 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte,
- unter Hinweis auf die europäische Säule sozialer Rechte, insbesondere die Grundsätze 2, 3, 6, 9 und 15,
- unter Hinweis auf die Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung und die Ziele für nachhaltige Entwicklung, insbesondere die Ziele Nr. 1, 5, 8 und 10 sowie deren jeweilige Zielvorgaben und Indikatoren,
- unter Hinweis auf das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Gleichheit des Entgelts von 1951 und das IAO-Übereinkommen zur Beendigung von Gewalt und Belästigung von 2019,
- unter Hinweis auf die Empfehlung der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz¹,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015“ (COM(2010)0491),
- unter Hinweis auf die Veröffentlichung der Kommission mit dem Titel „Strategisches

¹ ABl. L 69 vom 8.3.2014, S. 112.

Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter (2016–2019)“,

- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Aktionsplan der EU 2017–2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“ (COM(2017)0678),
- unter Hinweis auf den Bericht der Kommission aus dem Jahr 2019 über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union,
- 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 Beschäftigungsfragen¹ und die Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates²,
- unter Hinweis auf den Gleichstellungsindex des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen, insbesondere dessen Bericht von 2019,
- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 7. März 2011 zum Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011-2020)³,
- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 18. Juni 2015 zu dem Thema „Gleiche Einkommenschancen für Frauen und Männer: Abbau des geschlechtsbedingten Rentengefälles“,
- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 13. Juni 2019 zu dem Thema „Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern: Schlüsselpolitiken und -maßnahmen“,
- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 10. Dezember 2019 zu dem Thema „Gleichstellungsorientierte Volkswirtschaften in der EU: Der Weg in die Zukunft“,
- 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 Arbeit⁴,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 26. Mai 2016 zu dem Thema „Armut: eine geschlechtsspezifische Perspektive“⁵,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 19. Januar 2017 zu einer europäischen Säule sozialer Rechte⁶,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 14. Juni 2017 zur Notwendigkeit einer EU-

¹ ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23.

² ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79.

³ ABl. C 155 vom 25.5.2011, S. 10.

⁴ ABl. C 264 E vom 13.9.2013, S. 75.

⁵ ABl. C 76 vom 28.2.2018, S. 93.

⁶ ABl. C 242 vom 10.7.2018, S. 24.

Strategie zur Beendigung und Vermeidung des geschlechtsspezifischen Rentengefälles¹,

- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 3. Oktober 2017 zur Stärkung der wirtschaftlichen Stellung der Frau im Privatsektor und im öffentlichen Sektor in der EU²,
 - unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 16. November 2017 zu dem Abbau von Ungleichheiten zur Ankurbelung von Wachstum und Beschäftigung³,
 - gestützt auf Artikel 132 Absatz 2 seiner Geschäftsordnung,
- A. in der Erwägung, dass die Gleichheit von Frauen und Männern einen der gemeinsamen Grundwerte der Europäischen Union darstellt und in Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 EUV, Artikel 8 AEUV und Artikel 23 der Charta der Grundrechte verankert ist; in der Erwägung, dass Artikel 157 AEUV ausdrücklich besagt, dass die Mitgliedstaaten die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherstellen müssen; in der Erwägung, dass wirtschaftliche Unabhängigkeit eine wesentliche Voraussetzung für die Selbstverwirklichung von Frauen und Männern ist, und in der Erwägung, dass es für die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter von entscheidender Bedeutung ist, für einen gleichberechtigten Zugang zu Finanzmitteln zu sorgen;
- B. in der Erwägung, dass der Grundsatz Nr. 2 der europäischen Säule sozialer Rechte besagt „Die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern muss in allen Bereichen gewährleistet und gefördert werden; dies schließt die Erwerbsbeteiligung, die Beschäftigungsbedingungen und den beruflichen Aufstieg ein.“ sowie „Frauen und Männer haben das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit.“;
- C. in der Erwägung, dass in der Empfehlung der Kommission von 2014 eine Reihe von zentralen Maßnahmen skizziert wurden, durch die die Mitgliedstaaten dabei unterstützt werden sollen, die Transparenz zu verbessern und den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen zu stärken; in der Erwägung, dass diese Maßnahmen das Recht der Arbeitnehmer auf Informationen über das Lohnniveau, Berichterstattung über den Lohn, Lohnprüfungen, Tarifverhandlungen, Statistiken und Verwaltungsdaten, Datenschutz, eine Klärung des Begriffs der gleichwertigen Arbeit, Systeme zur Bewertung und Einstufung von Arbeitsplätzen, die Unterstützung von Gleichbehandlungsstellen, die konsequente Überwachung und Durchsetzung von Rechtsbehelfen und Sensibilisierungsmaßnahmen umfassen;
- D. in der Erwägung, dass das Einkommen von Frauen in der EU unverhältnismäßig weit unter dem von Männern liegt; in der Erwägung, dass den jüngsten Zahlen der Kommission zufolge das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU in Bezug auf den Stundenlohn 16 % beträgt, wobei es erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten gibt; in der Erwägung, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf 40 % steigt, wenn die Beschäftigungsquoten und die allgemeine Erwerbsbeteiligung berücksichtigt werden; in der Erwägung, dass nur 8,7 % der Männer in der EU in

¹ ABl. C 331 vom 18.9.2018, S. 60.

² ABl. C 346 vom 27.9.2018, S. 6.

³ ABl. C 356 vom 4.10.2018, S. 89.

Teilzeit arbeiten, während dies bei fast einem Drittel der Frauen in der EU (31,3 %) der Fall ist; in der Erwägung, dass eine spezifische negative Korrelation zwischen einem steigenden Anteil von Frauen in einem Beruf und dem Lohnniveau besteht, wie der Rückgang der Durchschnittslöhne in Unternehmen, in denen mindestens 65 % der Beschäftigten Frauen sind, zeigt;

- E. in der Erwägung, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle als Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen definiert ist und als Prozentsatz des durchschnittlichen Bruttostundenverdiensts von Männern ausgedrückt wird; in der Erwägung, dass sich etwa zwei Drittel der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern nicht durch Unterschiede bei arbeitsmarktrelevanten Merkmalen wie Alter, Berufserfahrung und Ausbildung, Berufskategorie, Arbeitszeit und anderen beobachtbaren Merkmalen erklären lassen, was eindeutig zeigt, dass Diskriminierung eine Rolle spielt, wobei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auch in Verbindung mit Diskriminierung aufgrund anderer Faktoren auftritt; in der Erwägung, dass ein bereichsübergreifender Ansatz von entscheidender Bedeutung ist, wenn es darum geht, zu verstehen, wie die vielfältigen Formen von Diskriminierung das geschlechtsspezifische Lohngefälle für Frauen mit einer Kombination von Identitäten noch weiter verschärfen und welche Wechselwirkungen es zwischen Geschlecht und anderen sozialen Faktoren gibt;
- F. in der Erwägung, dass die Stärkung der wirtschaftlichen Stellung der Frau für die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles von entscheidender Bedeutung ist; in der Erwägung, dass Maßnahmen in diesem Bereich nicht nur eine Frage der Fairness, sondern auch in wirtschaftlicher Hinsicht geboten sind, da sich die wirtschaftlichen Verluste aufgrund der geschlechtsspezifischen Diskrepanz bei der Beschäftigung auf etwa 370 Mrd. EUR pro Jahr belaufen¹; in der Erwägung, dass die Tatsache, dass Frauen keine gleiche Bezahlung erhalten, ihre Fähigkeit, wirtschaftliche Unabhängigkeit zu erreichen, und damit ihre Fähigkeit, völlig autonom zu leben, beeinträchtigt; in der Erwägung, dass nach Angaben des Institute for Women's Policy Research die Armutsquote unter erwerbstätigen Frauen von 8,0 % auf 3,8 % sinken könnte, wenn Frauen den gleichen Lohn erhalten würden wie Männer; in der Erwägung, dass 2,5 Millionen der 5,6 Millionen Kinder, die heute in Armut leben, die Armut hinter sich lassen könnten, wenn das geschlechtsspezifische Lohngefälle abgebaut würde;
- G. in der Erwägung, dass das geschlechtsspezifische Gefälle beim Bruttomonatsverdienst bei Arbeitnehmern zwischen 15 und 24 Jahren mit 7 % mehr als fünfmal geringer war als bei Arbeitnehmern ab 65 Jahren (geschlechtsspezifisches Gefälle von 38 %); in der Erwägung, dass es auch ein „Lohngefälle bei Mutterschaft“ gibt, d. h. Einkommensunterschiede zwischen Frauen mit und ohne unterhaltsberechtigter Kinder sowie zwischen Müttern und Vätern; in der Erwägung, dass von Armut hauptsächlich Familien betroffen sind, in denen Frauen die Alleinverdiener sind, wobei im Jahr 2017 in der EU 35 % der alleinerziehenden Mütter von Armut bedroht waren, während es bei den alleinerziehenden Vätern 28 % waren²;

¹ Mascherini, M., Bisello, M. und Rioboo Leston, I.: *The gender employment gap: Challenges and solutions* (Das geschlechtsspezifische Lohngefälle: Herausforderungen und Lösungen), Eurofound, 2016.

² Laut Angaben des Informationsblatts des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen mit dem Titel „Poverty, gender and lone parents in the EU“

- H. in der Erwägung, dass Pflege ein Grundpfeiler unserer Gesellschaft ist und zu einem Großteil von Frauen ausgeübt wird; in der Erwägung, dass sich dieses Ungleichgewicht im geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälle widerspiegelt; in der Erwägung, dass Mutterschaft und die Betreuung oder Pflege von Kindern, älteren Menschen, kranken oder behinderten Menschen und sonstigen Angehörigen zusätzliche Arbeit bedeutet und manchmal einer Vollzeitbeschäftigung gleichkommt, die fast ausschließlich von Frauen erledigt wird; in der Erwägung, dass sich dies in der Segregation des Arbeitsmarktes und dem höheren Anteil von Frauen, die in Teilzeit, für niedrigere Stundenlöhne, mit Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn und mit weniger Beschäftigungsjahren arbeiten, widerspiegelt; in der Erwägung, dass diese Arbeit häufig unbezahlt ist und von der Gesellschaft nicht angemessen geschätzt wird, obwohl sie von enormer gesellschaftlicher Bedeutung ist und zur sozialen Wohlfahrt beiträgt;
- I. in der Erwägung, dass mehr als die Hälfte der Frauen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter nicht erwerbstätig sind; in der Erwägung, dass die Quote der von erheblicher materieller Deprivation betroffenen Menschen bei Frauen mit Behinderungen in allen Mitgliedstaaten höher ist als bei Frauen ohne Behinderungen;
- J. in der Erwägung, dass die Rechte der Frau sowohl in der Rechtsprechung als auch im täglichen Leben verteidigt werden müssen und Maßnahmen gegen jedwede Form von Ausbeutung, Gewalt, Unterdrückung und Ungleichheit zwischen Frauen und Männern ergriffen werden müssen;
- K. in der Erwägung, dass zu den Folgen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ein geschlechtsspezifisches Rentengefälle von 37 % zählt, eine Situation, die noch Jahrzehnte andauern wird, sowie ein ungleiches Maß an wirtschaftlicher Unabhängigkeit zwischen Frauen und Männern, wobei jede fünfte Arbeitnehmerin in der EU der niedrigsten Lohngruppe angehört, aber nur jeder zehnte Mann; in der Erwägung, dass die Verringerung des Rentengefalles auch eine Frage der Solidarität zwischen den Generationen ist;
- L. in der Erwägung, dass das geschlechtsspezifische Rentengefälle auf die Ungleichheiten, die sich im Laufe des Arbeitslebens von Frauen ansammeln, zurückzuführen ist, sowie auf die Phasen der Abwesenheit auf dem Arbeitsmarkt, die sich für Frauen zwangsläufig aufgrund der vielfältigen Formen von Ungleichheit und Diskriminierung sowie aufgrund des geringeren Einkommens und der Lohndiskriminierung ergeben; in der Erwägung, dass es zur Überwindung der Ungleichheiten bei den Renten und zur allgemeinen Sicherung und Erhöhung der Renten unerlässlich ist, dass die Systeme der sozialen Sicherheit weiterhin im öffentlichen Bereich bestehen und auf den Grundsätzen der Solidarität und der Umverteilung fußen und dass äußerst entschiedene Anstrengungen unternommen werden, um gegen prekäre und unregelmäßige Beschäftigungsverhältnisse vorzugehen;
- M. in der Erwägung, dass die Schäden, die Frauen durch das geschlechtsspezifische Lohngefälle und seine Ursachen entstehen, im Laufe ihres Lebens exponentiell zunehmen und in ihrer Gesamtheit dazu führen, dass das geschlechtsspezifische

(Armut, Geschlecht und Alleinerziehende in der EU), in dem Zahlen aus der Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) aus dem Jahr 2014 angeführt werden.

Rentengefälle derzeit sogar mehr als doppelt so hoch ist wie das Lohngefälle; in der Erwägung, dass das Armutsrisiko im Laufe des Lebens stark zunimmt, was die sich allmählich summierenden Auswirkungen der Lohnungleichheit offenbart; in der Erwägung, dass Armut bei über 75-Jährigen beständig hauptsächlich Frauen betrifft, was vor allem auf die Auswirkungen geschlechtsspezifischer unbezahlter Betreuungs- und Pflegeaufgaben, lebenslange Unterschiede bei der Entlohnung und der Arbeitszeit mit daraus resultierenden niedrigeren Renten, ein unterschiedliches Rentenalter für Männer und Frauen in einigen Mitgliedstaaten und die Tatsache, dass mehr ältere Frauen allein leben, zurückzuführen ist;

- N. in der Erwägung, dass die Richtlinie 2006/54/EG zwar zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation für Frauen beigetragen hat, jedoch in vielen Mitgliedstaaten keine grundlegenden Änderungen der Rechtsvorschriften im Hinblick auf die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bewirkt hat;
- O. in der Erwägung, dass Lohntransparenz eine entscheidende Rolle dabei spielen kann, wesentliche Fortschritte beim Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu erzielen, da sie dazu beiträgt, die Unterbewertung der Arbeit von Frauen aufzudecken und die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes hervorzuheben, unter anderem durch Instrumente, die objektive Kriterien bieten, die eine geschlechtsneutrale Bewertung und Vergleichbarkeit des Werts der Arbeit an verschiedenen Arbeitsplätzen und in verschiedenen Branchen ermöglichen;
- P. in der Erwägung, dass Methoden zur Arbeitsplatzbewertung ohne geschlechtsspezifische Verzerrung unabdingbar sind, damit Arbeitsplätze anhand ihrer Bedeutung und Komplexität verglichen werden können, um den Stellenwert einer Arbeitsstelle im Vergleich zu einer anderen Stelle innerhalb eines Sektors bzw. einer Organisation unabhängig davon zu bestimmen, ob diese Stelle von einem Mann oder einer Frau besetzt ist;
- Q. in der Erwägung, dass Frauen aufgrund des Armutsrisikos und des geringeren Grades an finanzieller Autonomie aufgrund des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles noch stärker dem Risiko geschlechtsbezogener Gewalt, insbesondere häuslicher Gewalt, ausgesetzt sind, was es ihnen erschwert, aus einer von Missbrauch geprägten Beziehung zu entkommen; in der Erwägung, dass nach Angaben der Vereinten Nationen fast 35 % der Frauen weltweit Mobbing oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder Belästigung mit schwerwiegenden Folgen für ihre persönlichen und beruflichen Ziele erleben, was dem Selbstwertgefühl von Frauen und ihrer Verhandlungsposition im Hinblick auf eine gerechtere Entlohnung schadet;
- R. in der Erwägung, dass es für das geschlechtsspezifische Lohngefälle zahlreiche Ursachen gibt, die sowohl strukturelle als auch kulturelle Faktoren umfassen, und zwar einerseits eine geschlechtsspezifische Segregation von Arbeitsmärkten und Sektoren, ein Mangel an Optionen und Dienstleistungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, wobei Frauen die Hauptbetreuerinnen sowohl für Kinder als auch für andere betreuungsbedürftige Personen sind, das Fortbestehen von „gläsernen Decken“, die es Frauen nicht ermöglichen, das höchstmögliche Niveau in ihrer beruflichen Laufbahn und somit Spitzengehälter zu erreichen, und andererseits Geschlechterstereotypen in Bezug auf die Rolle und die Ziele von Frauen, geschlechtsspezifische Verzerrungen bei Lohnstrukturen und in Institutionen, die Löhne festlegen, sowie tief verwurzelte Erwartungen über die Rolle von Frauen als Mütter, die

zu Stillständen oder Unterbrechungen der Laufbahn oder einem Wechsel zu Teilzeitbeschäftigung führen, sowie ein Mangel an Lohntransparenz;

- S. in der Erwägung, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle und das damit verbundene geschlechtsspezifische Verdienst- und Rentengefälle zahlreiche Ursachen hat, die strukturell und häufig miteinander verknüpft sind; in der Erwägung, dass sich diese Ursachen in zwei Bestandteile unterteilen lassen, einen, der sich anscheinend durch die unterschiedlichen Merkmale des Arbeitsmarktes von Frauen und Männern „erklären“ lässt, und einen, der anhand dieser Merkmale anscheinend „unerklärlich“ ist, wobei letzterer in fast allen Ländern weltweit der weitaus größere Bestandteil des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ist;
- T. in der Erwägung, dass diese Unterschiede bei den Arbeitsmarktmerkmalen von Frauen und Männern das Alter, die Erfahrung und die Ausbildung, die Berufsgruppe und die Arbeitszeit umfassen; in der Erwägung, dass sie in der Tatsache zum Ausdruck kommen, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten, mit der gläsernen Decke in Unternehmen konfrontiert sind, in von Frauen dominierten und schlechter bezahlten Branchen und Positionen arbeiten oder aufgrund geschlechtsspezifischer sozialer Normen häufig die Hauptverantwortung für die Betreuung ihrer Familien übernehmen müssen, was zu geringeren Beschäftigungszeiten führt; in der Erwägung, dass der größere, „unerklärliche“ Bestandteil auf Geschlechterstereotype, Lohndiskriminierung und die häufige Unterbewertung – sowohl direkt als auch indirekt – der hauptsächlich von Frauen ausgeübten Arbeit zurückzuführen ist und nach wie vor ein verstecktes Phänomen ist, das wirksamer bekämpft werden muss;
- U. in der Erwägung, dass Frauen zwar fast 60 % der Hochschulabsolventen in der EU ausmachen, aber in den Bereichen Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften und Technologie (MINT) sowie Digitales nach wie vor unverhältnismäßig unterrepräsentiert sind; in der Erwägung, dass die Ungleichheit im Erwerbsleben infolgedessen neue Formen annimmt und junge Frauen trotz der Investitionen in Bildung nach wie vor einem doppelt so hohen Erwerbslosigkeitsrisiko ausgesetzt sind wie junge Männer;
1. erinnert daran, dass gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit eines der Grundprinzipien der EU ist und dass die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf alle Aspekte und Bedingungen der Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu beseitigen; bedauert zutiefst, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei gleichwertiger Arbeit weiterhin besteht und sich der EU-Durchschnitt in den letzten zehn Jahren nur geringfügig verbessert hat;
 2. fordert die Kommission auf, eine ehrgeizige neue EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter vorzulegen, die auf der vorherigen Strategie und dem strategischen Engagement aufbaut und verbindliche Maßnahmen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle und zur Lohntransparenz sowie klare Ziele und Überwachungsverfahren zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und zur Messung der Fortschritte bei ihrer Verwirklichung umfassen sollte, insbesondere im Hinblick auf das damit verbundene geschlechtsspezifische Verdienst- und Rentengefälle und die Förderung von Frauen und Männern als gleichberechtigte Verdienner und Betreuungspersonen;
 3. weist erneut darauf hin, dass die Schäden, die Frauen durch das geschlechtsspezifische Lohngefälle und seine Ursachen entstehen, im Laufe ihres Lebens exponentiell

zunehmen und in ihrer Gesamtheit dazu führen, dass das geschlechtsspezifische Rentengefälle sogar mehr als doppelt so hoch ist wie das Lohngefälle; erinnert daran, dass Frauen aufgrund der lebenslangen Unterschiede bei Einkommen und Arbeitszeit, des unterschiedlichen Rentenalters für Männer und Frauen in einigen Mitgliedstaaten und des Umstands, dass mehr ältere Frauen allein leben, stärker von Altersarmut bedroht sind als Männer; fordert die Mitgliedstaaten auf, spezifische Maßnahmen zur Bekämpfung des Armutsrisikos für ältere Frauen zu ergreifen, indem sie die Renten erhöhen, aber auch soziale Unterstützung anbieten; bekräftigt, dass neben der Förderung der arbeitsrechtlichen Regulierung, die auf mehr Arbeitnehmerrechten, regulierter Arbeit und dem Verbot prekärer Arbeitsverhältnisse beruht, Tarifverhandlungen als entscheidendes Instrument zur Überwindung von Ungleichheiten – insbesondere beim Einkommen, aber auch im Hinblick auf die Verteidigung und Festigung der Arbeitnehmerrechte – wiederhergestellt, verteidigt und gefördert werden sollten;

4. fordert eine sofortige Überarbeitung und eine ehrgeizige Aktualisierung des Aktionsplans zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bis Ende 2020, wobei klare Ziele für die Mitgliedstaaten festgelegt werden sollten, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle in den nächsten fünf Jahren zu verringern und sicherzustellen, dass diese Ziele in den länderspezifischen Empfehlungen berücksichtigt werden; betont insbesondere, dass eine bereichsübergreifende Perspektive in den neuen Aktionsplan aufgenommen werden muss; fordert die Kommission auf, den Faktoren, die zu dem Rentengefälle führen, im Rahmen des Aktionsplans besondere Aufmerksamkeit zu widmen und die Notwendigkeit spezifischer Maßnahmen zur Verringerung dieses Gefälles auf EU- und nationaler Ebene zu prüfen;
5. fordert die Mitgliedstaaten auf, ihre Anstrengungen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu verstärken, indem sie den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit konsequent durchsetzen, und zwar nicht nur durch Rechtsvorschriften und Maßnahmen gegen Lohndiskriminierung, sondern auch durch die Wiederherstellung, Förderung und Verteidigung von Tarifverhandlungen; fordert darüber hinaus Maßnahmen, mit denen gegen die vertikale und horizontale Segregation in der Arbeitswelt und diskriminierende Praktiken bei Entscheidungen über Einstellung und Beförderung vorgegangen wird; fordert Maßnahmen zur Verbesserung des Sozialschutzes in den Bereichen Mutterschaft, Arbeitslosigkeit, Krankheit, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten;
6. begrüßt die Zusage sowohl der Präsidentin der Kommission als auch des für Gleichstellungsfragen zuständigen Mitglieds der Kommission, in den ersten 100 Tagen des Mandats der Kommission Maßnahmen zur Einführung verbindlicher Lohntransparenz vorzulegen; ist der Ansicht, dass die künftige Richtlinie schlagkräftige Durchsetzungsmaßnahmen für den Fall der Nichteinhaltung umfassen und sowohl für den privaten als auch für den öffentlichen Sektor – unter gebührender Berücksichtigung der Besonderheiten kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) – sowie für das Gesamtvergütungspaket mit all seinen Bestandteilen gelten und einen breiten Anwendungsbereich haben sollte; fordert die Kommission auf, konkrete Maßnahmen auf der Grundlage ihrer Empfehlung aus dem Jahr 2014 in Erwägung zu ziehen, wie zum Beispiel a) die eindeutige Festlegung von Kriterien für die Bewertung des Werts von Arbeit, b) geschlechtsneutrale Systeme für die Bewertung und Einstufung von Arbeitsplätzen, c) Prüfungen der Einkommen von Frauen und Männern und Berichte zur Gewährleistung der gleichen Entlohnung, d) einen Anspruch von Arbeitnehmern auf umfassende Lohninformationen und ein Beschwerderecht sowie e) eindeutige

Zielvorgaben für Gleichstellungsmaßnahmen in den Unternehmen; ist der festen Überzeugung, dass solche Maßnahmen notwendig sind, um Fälle von Lohndiskriminierung zu ermitteln, damit Arbeitnehmer fundierte Entscheidungen treffen und gegebenenfalls Maßnahmen ergreifen können; fordert die Kommission auf, die Rolle der Sozialpartner und der Tarifverhandlungen auf allen Ebenen (auf nationaler, branchenspezifischer, lokaler und betrieblicher Ebene) in den anstehenden Rechtsvorschriften zur Lohntransparenz zu fördern;

7. fordert die Kommission auf, die Initiative zur Lohntransparenz zu ergänzen, indem sie in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern Leitlinien für geschlechtsneutrale Systeme zur Bewertung und Einstufung von Arbeitsplätzen und für die Festlegung klarer Kriterien (wie Qualifikationen, Verantwortungsgrad, physische und psychische Belastungen, Schichten usw.) für die Beurteilung des Werts der Arbeit entwickelt und einführt, sodass der Wert der Arbeit in verschiedenen Berufen und Sektoren verglichen werden kann, um so eine gerechtere Entlohnung für die Arbeit in von Frauen dominierten Sektoren zu erreichen, die in der Regel geringer geschätzt und somit weniger gut entlohnt wird als die Arbeit in von Männern dominierten Sektoren;
8. fordert die Kommission auf, die derzeitige Überprüfung der Funktionsweise und Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften zum gleichen Entgelt und des Grundsatzes des gleichen Entgelts als Grundlage für ihre Maßnahmen zu nutzen und zeitnah eine Überarbeitung der Richtlinie 2006/54/EG vorzulegen, um die bestehenden Rechtsvorschriften zum Grundsatz des gleichen Entgelts in der Praxis zu aktualisieren und zu verbessern, die Durchsetzung im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) zu verbessern und das Verbot jeglicher Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität oder der Geschlechtsumwandlung aufzunehmen; fordert einen verbesserten Zugang zur Justiz und die Einführung stärkerer Verfahrensrechte zur Bekämpfung von Lohndiskriminierung;
9. erinnert daran, dass im Bericht der Kommission aus dem Jahr 2017 über die Umsetzung der Empfehlung der Kommission zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen durch Transparenz (COM(2017)0671) festgestellt wurde, dass die Maßnahmen nicht wirksam waren und unzureichend umgesetzt wurden; begrüßt daher, dass die Präsidentin der Kommission in ihren politischen Leitlinien für die nächste Europäische Kommission 2019-2024 zugesagt hat, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit das Grundprinzip einer neuen europäischen Gleichstellungsstrategie sein wird, und begrüßt ferner, dass anerkannt wird, dass die Gleichstellung der Geschlechter ein entscheidender Bestandteil des Wirtschaftswachstums sowie eine Frage der Grundrechte und der Fairness ist;
10. bekräftigt seine Forderung, die europäische Säule sozialer Rechte, die die Aufwärtskonvergenz fördert, sowohl auf Ebene der EU als auch auf Ebene der Mitgliedstaaten Wirklichkeit werden zu lassen, um Gleichbehandlung und Chancengleichheit für Frauen und Männer sicherzustellen und das Recht auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer zu wahren; betont, dass die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ein spezifisches Ziel im Nachfolgeprogramm zur Strategie Europa 2020 sein sollte;
11. fordert die Mitgliedstaaten auf, ihre Bemühungen um die endgültige Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu verstärken, indem sie den Grundsatz der

gleichen Entlohnung strikt durchsetzen, dafür sorgen, dass die Löhne für Teilzeitbeschäftigte dem Vollzeitäquivalent entsprechen, Rechtsvorschriften erlassen, die die Lohntransparenz erhöhen und die Rechtsklarheit verbessern, um geschlechtsspezifische Vorurteile und Diskriminierung in Lohnstrukturen aufzudecken, und gegen die Segregation am Arbeitsplatz – ob vertikal oder horizontal – sowie gegen Vorurteile der Arbeitgeber bei Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen vorzugehen;

12. betont, dass der Zugang zu Beschäftigung und die entsprechenden Bedingungen, die diesen ermöglichen, von zentraler Bedeutung sind, wenn es darum geht, die Emanzipation und Unabhängigkeit von Frauen in allen Lebensbereichen – von der Teilnahme an der Arbeitswelt bis hin zur sozialen, wirtschaftlichen und politischen Teilhabe, um nur einige Bereiche zu nennen – sicherzustellen; ist der Auffassung, dass Fortschritte bei der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Förderung der Rechte der Frau einen Weg des sozialen Fortschritts für die Gesellschaft insgesamt darstellen und gleichzeitig der Verbesserung der sozioökonomischen Lage von Frauen dienen;
13. fordert die Mitgliedstaaten ferner auf, angemessen in die Bereitstellung, Zugänglichkeit, Erreichbarkeit und Qualität formaler Dienstleistungen der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung zu investieren und dabei die europäischen Struktur- und Investitionsfonds im Einklang mit den Barcelona-Zielen zu nutzen sowie in Langzeitpflegedienste und familienfreundliche Arbeitsregelungen zu investieren, um eine gleichberechtigte und kontinuierliche Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt sicherzustellen, indem für angemessene Flexibilität gesorgt wird, um zur Förderung höherer Beschäftigungsquoten bei Frauen beizutragen; bekräftigt, dass die Mitgliedstaaten zur Bekämpfung des Armutsrisikos bei älteren Frauen und zur Bekämpfung der Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles dafür sorgen sollten, dass angemessene Vorkehrungen für ältere Frauen getroffen werden, darunter Maßnahmen wie die Anrechnung von Betreuungszeiten, angemessene Mindestrenten, Hinterbliebenenleistungen und Ansprüche auf Urlaub aus familiären Gründen für Männer, um eine Feminisierung der Armut zu verhindern; fordert den Rat auf, Zielvorgaben für die Betreuung älterer Menschen und pflegebedürftiger Menschen einzuführen, die mit den Barcelona-Zielen für Kinderbetreuung vergleichbar sind;
14. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen und zur Förderung ihrer finanziellen Unabhängigkeit zu ergreifen, einschließlich Maßnahmen zur Förderung der Eingliederung von Frauen aus Randgruppen in den Arbeitsmarkt; fordert die Mitgliedstaaten auf, gegen die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes vorzugehen, indem sie in formelle, informelle und nicht formelle Bildung sowie lebenslanges Lernen und berufliche Bildung für Frauen investieren, sodass sie Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen und Beschäftigungsmöglichkeiten erhalten und als Reaktion auf künftige Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt umgeschult und weiterqualifiziert werden können; fordert insbesondere eine stärkere Förderung des Unternehmertums, der MINT-Fächer, der digitalen Bildung und der Finanzkompetenz von Mädchen schon in jungen Jahren, um bestehende Bildungstereotype zu bekämpfen und dafür zu sorgen, dass mehr Frauen in sich entwickelnde und gut bezahlte Branchen eintreten;
15. fordert die Mitgliedstaaten auf, die rasche Annahme und Umsetzung der Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sicherzustellen, und fordert die

Kommission auf, ihre Fortschritte im Hinblick auf einen etwaigen Bericht und begleitende Studien über die Umsetzung genau zu überwachen;

16. weist darauf hin, welche Auswirkungen die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat, und betont, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung in Wirtschaft und Management dringend gefördert werden muss; fordert die Mitgliedstaaten auf, die Blockade der Verhandlungen im Rat über die vorgeschlagene Richtlinie über Frauen in Aufsichtsräten zu beenden, da sie dazu beitragen könnte, die gläserne Decke zu beseitigen;
17. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, aufgeschlüsselte Daten zu erheben, damit die Fortschritte beim Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles besser gemessen und überwacht werden können, wobei Gruppen, die mehrfache und sich überschneidende Formen von Diskriminierung erfahren – etwa Frauen mit Behinderungen, Migrantinnen und Frauen, die ethnischen Minderheiten angehören, Roma-Frauen, älteren Frauen, Frauen in ländlichen und dünn besiedelten Gebieten, alleinerziehenden Müttern und LGBTIQ-Personen – besondere Aufmerksamkeit zu widmen ist;
18. betont, dass die nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Datenerhebung in Bereichen wie informelle Beschäftigung, Unternehmertum, Zugang zu Finanzmitteln und Gesundheitsdienstleistungen, Gewalt gegen Frauen und unbezahlte Arbeit weiter verbessert werden muss; betont, dass hochwertige Daten und Nachweise für eine sachkundige und faktengestützte Politikgestaltung erhoben und genutzt werden müssen; fordert sowohl die Kommission als auch die Mitgliedstaaten auf, aufgeschlüsselte Daten zu erheben, damit die Fortschritte beim Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles besser gemessen und überwacht werden können, wobei Gruppen, die mehrfache und sich überschneidende Formen von Diskriminierung erfahren – etwa Frauen mit Behinderungen, Migrantinnen und Frauen, die ethnischen Minderheiten angehören, Roma-Frauen, ältere Frauen, alleinerziehende Mütter und LGBTIQ-Personen – besondere Aufmerksamkeit zu widmen ist;
19. fordert die Kommission auf, die Sozialpartner in die Entwicklung neuer Strategien zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles einzubeziehen; fordert die Sozialpartner in diesem Zusammenhang auf, sich an Diskussionen zu beteiligen und zusammenzuarbeiten, um das Lohngefälle anzugehen, auch durch positive Diskriminierung, und mit Organisationen der Zivilgesellschaft zusammenzuarbeiten, um die öffentliche Meinung intensiv einzubinden, da die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles eine universelle Priorität darstellt;
20. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, ihre Bemühungen zur Bekämpfung prekärer, von Frauen dominierter Arbeit und der Feminisierung der Armut zu intensivieren; hebt das hohe Maß an nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit von Frauen hervor, das sich negativ auf ihr Einkommen, ihre soziale Absicherung und ihren Sozialversicherungsschutz auswirkt, und fordert die Mitgliedstaaten auf, das IAO-Übereinkommen von 2011 über Hausangestellte zu ratifizieren;
21. fordert die Mitgliedstaaten auf, Mutterschaft, Vaterschaft und Elternschaft im Arbeitsrecht stärker zu schützen, insbesondere indem die Zahl der entsprechenden Urlaubstage erhöht wird und gewährleistet wird, dass sie voll bezahlt werden, und

indem die Arbeitszeit während der Stillzeit verringert wird und geeignete Maßnahmen zur Durchsetzung dieses Schutzes getroffen werden, aber auch indem die entsprechenden Investitionen getätigt werden, um ein öffentliches Netz kostenfreier Dienstleistungen in den Bereichen frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung und langfristige Betreuung bereitzustellen; weist darauf hin, dass es nach wie vor in erster Linie für Frauen ein entscheidendes Hindernis für die gleichberechtigte Teilnahme an allen Bereichen der Gesellschaft, einschließlich der Arbeitswelt, darstellt, dass hochwertige Kinderbetreuungseinrichtungen nicht verfügbar und unerschwinglich sind und keine ausreichende Infrastruktur dafür vorhanden ist;

22. erkennt an, dass geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung auch durch das geschlechtsspezifische Lohngefälle verschärft werden können, da Opfer aufgrund feindseliger Arbeitsumgebungen häufig in schlechter bezahlte Arbeitsverhältnisse gezwungen werden; fordert die Mitgliedstaaten auf, das Übereinkommen der IAO von 2019 gegen Gewalt und Belästigung zu unterzeichnen und zu ratifizieren, um wirksame Maßnahmen zur Definition, Verhütung und Verhinderung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz einzuführen, einschließlich sicherer und wirksamer Beschwerde- und Streitbeilegungsmechanismen, Unterstützung, Dienstleistungen und Rechtsbehelfe;
23. fordert die Kommission auf, mit gutem Beispiel voranzugehen und am Europäischen Tag der Lohngleichheit eine umfassende Analyse des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in den EU-Organen vorzulegen;
24. beauftragt seinen Präsidenten, diese EntschlieÙung dem Rat und der Kommission sowie den Regierungen und Parlamenten der Mitgliedstaaten zu übermitteln.