

Donnerstag, 24. Mai 2012

Gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit

P7_TA(2012)0225

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

(2013/C 264 E/12)

Das Europäische Parlament,

- gestützt auf Artikel 225 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV),
- unter Hinweis auf die Artikel 8 und 157 AEUV,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) ⁽¹⁾,
- in Kenntnis der Mitteilung der Kommission vom 21. September 2010 „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015“ (KOM(2010)0491),
- in Kenntnis der Mitteilung der Kommission vom 5. März 2010 „Ein verstärktes Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern – eine Frauen-Charta“ (KOM(2010)0078),
- in Kenntnis des Berichts der Kommission vom Mai 2010 mit dem Titel „Der geschlechtsspezifische Verdienstabstand in Europa aus rechtlicher Sicht“,
- in Kenntnis des vom Kommissionsnetzwerk unabhängigen Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter ausgearbeiteten Berichts vom Februar 2009 mit dem Titel „The Transposition of Recast Directive 2006/54/EC“ (Die Umsetzung der neugefassten Richtlinie 2006/54/EG),
- in Kenntnis der Mitteilung der Kommission vom 18. Juli 2007 mit dem Titel „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“ (KOM(2007)0424),
- in Kenntnis des vom Kommissionsnetzwerk unabhängiger Rechtsexperten auf den Gebieten Beschäftigung, Soziales und Gleichstellung von Männern und Frauen ausgearbeiteten Berichts vom Februar 2007 zum Thema „Rechtliche Aspekte des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“,
- in Kenntnis des vom Rat am 7. März 2011 angenommenen Europäischen Pakts für die Gleichstellung der Geschlechter (2011–2020),
- in Kenntnis der auf Artikel 157 AEUV basierenden Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union,
- in Kenntnis des Berichts vom 5. März 2010 der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen mit dem Titel „Addressing the gender pay gap: Government and social partner actions“,
- in Kenntnis des Rahmenprogramms der europäischen Sozialpartner vom 1. März 2005 mit dem Titel „Framework of Actions on Gender Equality“ sowie der nachfolgenden Berichte von 2006, 2007 und 2008 und des endgültigen Evaluierungsberichts von 2009,

(1) ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23.

Donnerstag, 24. Mai 2012

- in Kenntnis der Bestimmungen des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zur Teilzeitarbeit von 1994 ⁽¹⁾, durch die die Länder verpflichtet sind, in ihre öffentlichen Aufträge eine Klausel über Arbeitsbedingungen einzubeziehen, u. a. auch über gleiche Entlohnung,
 - in Kenntnis des Übereinkommens Nr. 100 der IAO über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit,
 - in Kenntnis des ILO-UN Global Compact Webinar vom März 2011 zum Thema: „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit: Wie ist dies zu verwirklichen?“,
 - in Kenntnis des Artikels 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 EntschlieÙung vom 18. November 2008 zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen ⁽²⁾,
 - in Kenntnis der Reaktion der Kommission vom 3. Februar 2009 zu seiner EntschlieÙung vom 18. November 2008,
 - in Kenntnis des Vorschlags 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 Union im Durchschnitt 16,4 % weniger verdienen als Männer in der Union 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 gewährten Finanzmitteln zur Verringerung dieses Gefälles ⁽³⁾ – nur ein äußerst geringer Fortschritt erkennbar ist (das Missverhältnis auf Unionsebene 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, mannigfaltig 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, unter anderem 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;

⁽¹⁾ <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>

⁽²⁾ ABl. C 16 E vom 22.1.2010, S. 21.

⁽³⁾ Nachhaltige Entwicklung in der Europäischen Union: Fortschrittsbericht 2011 zur nachhaltigen Entwicklungsstrategie der EU, Eurostat 2011.

Donnerstag, 24. Mai 2012

- 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 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 Union eine starke Führungsrolle bei der Koordination der Maßnahmen, der Förderung bewährter Methoden und dem Einbinden verschiedener Handlungsträger abverlangt;
- G. in der Erwägung, dass aktuelle Entwicklungen darauf hindeuten, 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; in der Erwägung, dass aber Frauen in Bereichen wie der Mathematik und dem Computer Engineering infolge traditioneller und stereotypischer Ansichten in Bezug auf Bildung jedoch 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;

Donnerstag, 24. Mai 2012

- 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⁽¹⁾; 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;
- 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,
 - Analyse der Situation und Transparenz der Ergebnisse,
 - Arbeitsplatzbewertung und berufliche Einstufung,
 - Gleichstellungsgremien und Rechtsmittel,
 - sozialer Dialog,
 - Verhütung von Diskriminierung,
 - Gender Mainstreaming,
 - Sanktionen,
 - Straffung der Unionsregelungen 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;

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

Donnerstag, 24. Mai 2012

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 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; ist der Ansicht, dass die Mitgliedstaaten und die Kommission die Sozialpartner einschließlich der Arbeitgeber auffordern sollten, Arbeitsbewertungssysteme zu schaffen, die geschlechtsneutral 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 Kommission und die Mitgliedstaaten auf, den Gehaltsunterschieden zwischen den Geschlechtern im Rahmen aller relevanten unionsweiten 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 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 Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit⁽¹⁾ 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;

(1) ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 9.

Donnerstag, 24. Mai 2012

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 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 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.

Donnerstag, 24. Mai 2012

ANLAGE

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 des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen⁽¹⁾ 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.

⁽¹⁾ ABl. L 45 vom 19.2.1975, S. 19.

Donnerstag, 24. Mai 2012

- 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.

Donnerstag, 24. Mai 2012

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 ⁽¹⁾.

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 AEUV 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 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,

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

Donnerstag, 24. Mai 2012

- 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 Lohnleichheit 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 der Richtlinien 2004/17/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 31. März 2004 zur Koordinierung der Zuschlagserteilung durch Auftraggeber im Bereich der Wasser-, Energie- und Verkehrsversorgung sowie der Postdienste⁽¹⁾ und der Richtlinie 2004/18/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 31. März 2004 über die Koordinierung der Verfahren zur Vergabe öffentlicher Bauaufträge, Lieferaufträge und Dienstleistungsaufträge⁽²⁾ für die Auftragsvergabe bereits vorgesehen ist.
 - Bestimmung der Zuwiderhandelnden, deren Namen veröffentlicht werden sollten.

Empfehlung Nr. 9: STRAFUNG DER UNIONSREGELUNGEN 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, 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.

⁽¹⁾ ABl. L 134 vom 30.4.2004, S. 1.

⁽²⁾ ABl. L 134 vom 30.4.2004, S. 114.