



Bewertung des europäischen Mehrwerts

**über die Anwendung des Grundsatzes der  
gleichen Entgelts für Männer und Frauen  
für gleiche und gleichwertige Arbeit**

DE

PE 504.469  
EAVA 4/2013

**EAVA**   
European Added Value



# **Bewertung des europäischen Mehrwerts**

EAVA 4/2013

**über die Anwendung des Grundsatzes der  
gleichen Entgelts für Männer und Frauen  
für gleiche und gleichwertige Arbeit**

## **VERFASSERIN**

Micaela del Monte, Referat Europäischer Mehrwert

## **ÜBER DEN HERAUSGEBER**

Dieses Dokument wurde vom **Referat Europäischer Mehrwert**, der Direktion für Folgenabschätzung und Europäischen Mehrwert innerhalb der Generaldirektion Interne Politikbereiche (DG IPOL) des Generalsekretariats des Europäischen Parlaments erstellt. Sie erreichen das Referat unter der E-Mail-Adresse [eava-secretariat@ep.europa.eu](mailto:eava-secretariat@ep.europa.eu)

## **SPRACHFASSUNGEN**

Original: EN

Übersetzungen: DE, FR, HU

Dieses Dokument ist im Internet unter folgender Adresse abrufbar:

<http://www.europarl.europa.eu/committees/de/studies.html>

Redaktionsschluss: Juni, 2013. Brüssel, © Europäische Union, 2013.

## **HAFTUNGS AUSSCHLUSS**

Die hier vertretenen Auffassungen geben die Meinung des Verfassers wieder und entsprechen nicht unbedingt dem Standpunkt des Europäischen Parlaments.

Nachdruck und Übersetzung der Veröffentlichung – außer zu kommerziellen Zwecken – mit Quellenangabe gestattet, sofern der Herausgeber vorab unterrichtet wird.

ISBN: 978-92-823-4398-2

DOI: 10.2861/21572

CAT: BA-31-13-956-DE-N

Im Mai 2012 nahm das Europäische Parlament eine auf einem legislativen Initiativbericht über gleiche Entlohnung (Bericht Bauer)<sup>1</sup> beruhende Entschließung an, in der die Kommission aufgefordert wurde, die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen noch vor Februar 2013 zu überprüfen. In ihrer offiziellen Stellungnahme zu diesem Bericht erklärte die Kommission, dass sie nicht beabsichtige, die Richtlinie innerhalb des geforderten Zeitraums zu überprüfen, um die spezifischen Ursachen des gegenwärtigen geschlechtsspezifischen Lohngefälles anzugehen, dass sie jedoch einen Bericht zur Überprüfung der praktischen Umsetzung der Richtlinie auf einzelstaatlicher Ebene erarbeiten würde, der im ersten Halbjahr 2013 vorgelegt werden würde.

Im November 2012 forderte der Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter im auf diese Stellungnahme die Durchführung einer Bewertung des europäischen Mehrwerts zur Nachbereitung und zusätzlichen Untermauerung des legislativen Initiativberichts.

Die Argumente, die für eine Überprüfung der Richtlinie über gleiche Entlohnung sprechen, sollen in dieser Bewertung des europäischen Mehrwerts erörtert werden. Der Bewertung beruht auf speziell in Auftrag gegebene Expertenuntersuchungen, die von folgenden Personen durchgeführt wurden:

- Dr. Juliet Webster (Leiterin, Work and Equality Research, London) - über die sozialen Auswirkungen,
- Dr. Usman Khan (Modus Europe), Catherine Rickard, Stefan Speckesser, Stefanie Ledermaier and Andrea Broughton (Institute for Employment Studies) und Jacque Mallender (Matrix Insight) - über die wirtschaftlichen Auswirkungen des geforderten Rechtsetzungsaktes
- Cultura e Lavoro, Rom, Untersuchungen von Michele Faioli and Simona Vlad (Universität Rom „Tor Vergata“ - Italien) - über die rechtlichen Aspekte.

---

<sup>1</sup> 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)), *Angenommene Texte*, P7\_TA(2012)025.

### **Kurzfassung**

EU-weit verdienen Frauen 16,2 % weniger als ihre männlichen Arbeitskollegen in der Europäischen Union. Diese Zahl ist weit mehr als nur eine Statistik: sie hat konkrete Auswirkungen für die betroffenen Frauen, für ihre Familien und für die Gesellschaft insgesamt.

Das Europäische Parlament ist der festen Überzeugung, dass die Verringerung des Lohngefälles weiterhin ein vorrangiges politisches Ziel ist. Es geht dabei nicht nur um wirtschaftliche Unabhängigkeit, sondern um soziale Gerechtigkeit.

Die vorliegende Bewertung des europäischen Mehrwerts unterstützt die Auffassung des Europäischen Parlaments und ist der Auffassung, dass eine Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, insbesondere durch eine Überprüfung der Richtlinie 2006/54/EG, nicht nur für Einzelpersonen, sondern für die Gesellschaft allgemein von großem Nutzen sein könnte. Es könnte dadurch ein Beitrag zur Verwirklichung von integrativem Wachstum sowie wirtschaftlichem und sozialem Zusammenhalt und Wettbewerbsfähigkeit im Einklang mit den Zielsetzungen der Strategie Europa 2020 geleistet werden.

## Inhalt

<b>Zusammenfassung</b> .....	7
<b>Was bedeutet „geschlechtsspezifisches Lohngefälle“?</b>	
<b>Das grundlegende Problem</b> .....	8
Ein komplexes Phänomen, das einen vielschichtigen Ansatz auf mehreren Ebenen erfordert.....	10
Die Notwendigkeit von Maßnahmen auf EU-Ebene .....	13
Die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ist keine Belastung, sondern eine Investition.....	16
Der soziale Preis des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und die Vorteile seiner Beseitigung .....	17
Die Auswirkungen der Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles für Unternehmen .....	21
<b>Mehrwert der ausgesprochenen Empfehlungen</b> .....	24
Der soziale Mehrwert der im Bericht Bauer enthaltenen Empfehlungen.....	24
Wirtschaftlicher Mehrwert der im Bericht Bauer enthaltenen Empfehlungen .....	26
<b>Fazit</b> .....	31
<b>Empfehlung</b> .....	31
<b>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)) (Bericht Bauer)</b> .....	32

## Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1 - Übersicht über die Ursachen des Lohngefälles .....	9
Abbildung 2 - Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle 2011 .....	11
Abbildung 3 - Beispiele der Zunahme des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in den Mitgliedstaaten der EU .....	12
Abbildung 4 - Beispiele aus Mitgliedstaaten der EU .....	13
Abbildung 5 - Übersicht über die erwarteten allgemeinen Vorteile einer Stärkung der EU-Rechtsvorschriften.....	15
Abbildung 6 - Daten der USA über die kumulativen Auswirkungen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles .....	17
Abbildung 7 - Zusammenfassung: Die sozialen Auswirkungen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles .....	19
Abbildung 8 - Beispiele sozialer Nebeneffekte des geschlechtsspezifischen Lohngefälles .....	20
Abbildung 9 - Nicht erschöpfende Liste möglicher Vorteile auf Unternehmensebene .....	23
Abbildung 10 - Nicht erschöpfende Liste möglicher Vorteile .....	24
Abbildung 11 - Übersicht über die bewerteten Empfehlungen.....	27
Abbildung12 - Potenzielle Auswirkungen der Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf die Wirtschaftsleistung der EU, ausgehend von den bewerteten Empfehlungen .....	30



## Zusammenfassung

Obwohl der Grundsatz der gleichen Entlohnung vom Beginn im Jahr 1957 an in den Verträgen verankert ist<sup>2</sup>, wurden nur geringe und enttäuschende Fortschritte erzielt.

Das langsame Weiterkommen beim Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles **macht deutlich, dass die Richtlinie 2006/54/EG, zumindest in ihrer gegenwärtigen Form, nicht wirksam ist.** Aus diesem Grund **rief das Europäische Parlament im Bericht Bauer die Kommission auf, die Richtlinie zu überprüfen.**

Das Europäische Parlament ist der festen Überzeugung, dass der Grundsatz der gleichen Entlohnung nicht nur „prinzipiell“ angenommen, sondern tatsächlich in die Praxis umgesetzt werden sollte.

Die Tatsache, dass die Europäische Union seit über 50 Jahren Maßnahmen zur Lösung dieses Problems unternimmt, ohne es jedoch zu beseitigen, bedeutet, dass es nun an der Zeit ist, durchgreifendere, legislative Schritte zu unternehmen.

Das Europäische Parlament war ein ständiger Kritiker des anhaltenden geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Europa<sup>3</sup>. Es hat konkrete Schritte gefordert, um den Grundsatz der gleichen Entlohnung bei gleicher Arbeit durchzusetzen, und sein Bedauern darüber ausgedrückt, dass die Kommission noch keinen entsprechenden Vorschlag für einen Rechtsakt vorgelegt hat.

Das allgemeine Ziel dieser Bewertung des europäischen Mehrwerts ist die Abgabe einer quantitativen Analyse sowie einer qualitativen Bewertung der im Bericht Bauer ausgesprochenen Empfehlungen.

Im speziellen ist es das Ziel,

- den sozialen Mehrwert der Empfehlungen in Bezug auf bestehende Praktiken und den Bedarf an weiteren Maßnahmen zu bewerten;
- die wirtschaftlichen Auswirkungen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf das Bruttoinlandsprodukt (d. h. den Umfang, in dem die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles das Wirtschaftswachstum verbessern kann) und in Bezug auf spezifische, in Verbindung mit spezifischen, im Bericht Bauer ausgesprochenen Empfehlungen zu untersuchen.

In dieser Bewertung wird die Ansicht vertreten, dass Maßnahmen zur Überwindung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles nicht als Belastung,

---

<sup>2</sup> Artikel 119 des Vertrags von Rom. Gegenwärtig ist der Grundsatz der gleichen Entlohnung in Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) anerkannt.

<sup>3</sup> Entschließung des Europäischen Parlaments vom 18. November 2008 zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, ABl. C 16 E vom 22.1.2010, S. 21

sondern vielmehr als Investition betrachtet werden sollten. Was wir heute ausgeben, um die mit der Ungleichheit verbundene Ineffizienz zu verringern, wird sich mittel- und langfristig für die gesamte Wirtschaft lohnen.

Durch die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles wird

- das finanzielle Wohlergehen von Frauen verbessert, aber auch das Wohlergehen ihrer Partner und Kinder,
- die Wahrscheinlichkeit der Armut bei Frauen im Ruhestand verringert,
- die Wahrscheinlichkeit häuslicher Gewalt gegen Frauen verringert<sup>4</sup> und
- der Beitrag zu den Steuer- und Sozialsystemen erhöht.

Insbesondere **die im Bericht Bauer ausgesprochenen Empfehlungen könnten zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beitragen**, was wiederum positive Auswirkungen auf das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts (BIP) der EU haben könnte. Schätzungen zufolge würde eine **Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles um 1 % zu einem Anstieg des BIP von 0,1 % führen**.

## **Was bedeutet „geschlechtsspezifisches Lohngefälle“? Das grundlegende Problem**

Laut Eurostat<sup>5</sup> bezieht sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf den unterschiedlichen Durchschnittslohn von Männern und Frauen<sup>6</sup>. Es ist ein wichtiger Indikator, der nicht nur im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie<sup>7</sup> herangezogen wird, sondern der auch als wesentlicher Faktor bei der Einschätzung des Wohlergehens Einzelner, aber auch der Gesellschaft insgesamt dient.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle bezieht sich offiziell auf das „unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle“, das ist der Wert, der vor der Bereinigung zur Berücksichtigung spezieller Faktoren, wie diejenigen in Bezug auf Einzelpersonen (z. B. Alter, Ausbildung, Anzahl von Kindern, Beschäftigungsart) und diejenigen in Bezug auf Beschäftigungen (z. B. Wirtschaftssektor, Beschäftigungsort, Bestehen kollektiver Vereinbarungen usw.), erhalten wird. Einige dieser Faktoren können jedoch selbst das Ergebnis

---

<sup>4</sup> The impact of women's position in the labour market on pay and implications for the UK Productivity, Professor S. Walby und Dr. W. Olsen

<sup>5</sup>[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Glossary:Gender\\_pay\\_gap\\_\(GP\\_G\)](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:Gender_pay_gap_(GP_G))

<sup>6</sup> Seit 2006 wird das geschlechtsspezifische Lohngefälle der EU vom Europäischen Statistischen System jährlich berechnet:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/pgp\\_ess/ess/ess\\_news](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/pgp_ess/ess/ess_news)

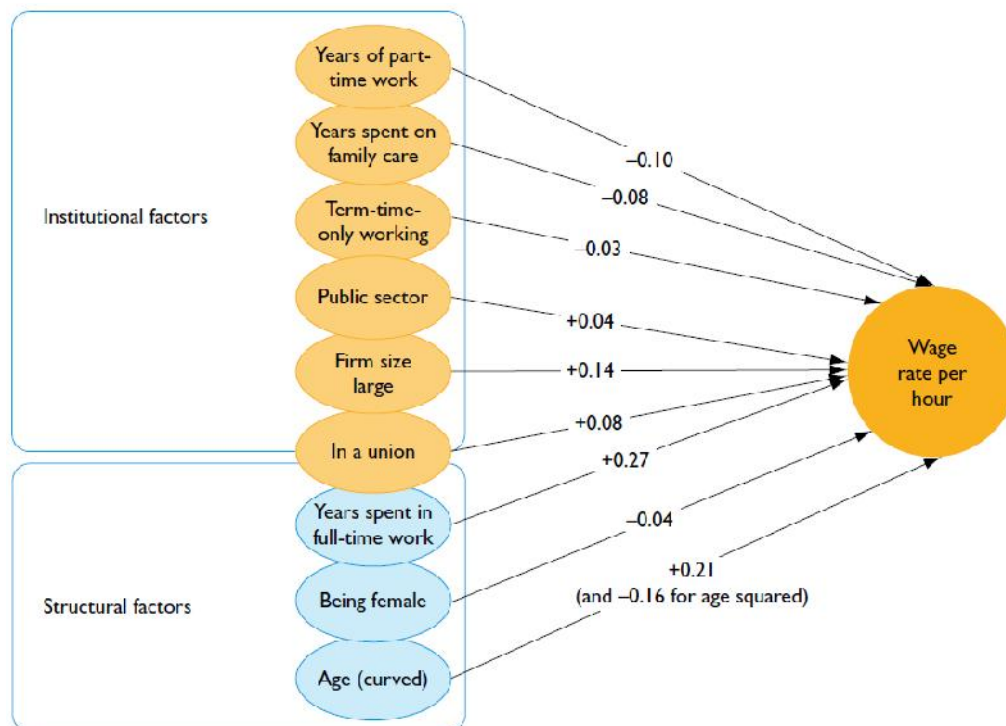
<sup>7</sup><http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=de>

von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sein (etwa Segregation der Arbeitsmärkte und Branchen)<sup>8</sup>.

Die Faktoren, die übrig bleiben, wenn einmal alle genannten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle beitragenden Faktoren beseitigt sind, bilden das „diskriminierende“ Element und sind möglicherweise auf Stereotypen zurückführbar.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist mit einer Reihe rechtlicher, sozialer und wirtschaftlicher Faktoren verbunden, die weit über die einzelne Problematik der gleichen Entlohnung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit hinausgehen. Die **Ursachen für das geschlechtsspezifische Lohngefälle sind vielfältig, vielschichtig und miteinander verknüpft**. Dazu zählen unter anderem (aber nicht ausschließlich) vertikale und horizontale Segregation, die Unterschätzung von Frauenarbeit, eine ungleiche Verteilung von Betreuungszuständigkeiten, intransparente Lohnsysteme und die Tatsache, dass Frauen aufgrund häufiger Unterbrechungen oft weniger Berufserfahrungen sammeln (siehe Einzelheiten in Abbildung 1).

**Abbildung 1 - Übersicht über die Ursachen des Lohngefälles<sup>9</sup>**



<sup>8</sup> Es ist zum Beispiel nicht nachvollziehbar, weshalb sogar in Sektoren, in denen im Allgemeinen mehr Frauen als Männer beschäftigt sind (z. B. Gesundheitswesen, Unterrichtswesen), die Frauen viel weniger verdienen als in anderen Sektoren und Berufen. Grund dafür könnte auch hier eher die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sein als ein rein strukturelles Problem.

<sup>9</sup> Quelle: Olsen, Gash, Vandecasteele, Walthery und Heuvelman, 2010

Aus diesem Grund wird in der akademischen Forschung betont, dass politisch gesehen verschiedene Faktoren berücksichtigt und auf geeignete Weise angegangen werden müssen, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle abzubauen. Diese Faktoren umfassen Unterschiede in Bezug auf Erwerbstätigkeits- und Beschäftigungsquoten, unterschiedliche Lohnstrukturen, die unterschiedliche Zusammensetzung von Belegschaften und die unterschiedliche Vergütung, die Männer und Frauen erhalten, sowie weitere makroökonomische und institutionelle Faktoren. All diese Faktoren wirken sich auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle aus und können dabei helfen, einen wichtigen Anteil der Unterschiede zwischen den Lohngefällen verschiedener Länder zu erklären. Es müssen auch diverse andere Faktoren berücksichtigt werden, zum Beispiel im Hinblick auf die soziale Absicherung und die geschlechtsspezifische Situation in den verschiedenen Mitgliedstaaten der EU<sup>10</sup>.

Noch wichtiger zu betonen ist allerdings, dass **das geschlechtsspezifische Lohngefälle weiter bestehen bleibt, egal, wie wir die Daten bewerten**, und auch dann, wenn die Art der Arbeit oder die Qualifikationen der Menschen, wie Ausbildung und Arbeitserfahrung, berücksichtigt werden.

Mit anderen Worten **ist die Lohndiskriminierung ein echtes und anhaltendes Problem**, durch das europäische (und nicht nur europäische) Frauen und ihre Familien nach wie vor benachteiligt sind.

### **Ein komplexes Phänomen, das einen vielschichtigen Ansatz auf mehreren Ebenen erfordert**

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle wird oftmals als komplexes Phänomen bezeichnet, da die Ursachen für sein Bestehen und sein Ausmaß vielfältig sind und sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat unterscheiden können. Ein offensichtlicher Faktor für Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten in Bezug auf Lohnungleichheiten ist beispielsweise ihr Rahmen für die Gleichstellungspolitik. Rechtsvorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft im Allgemeinen und insbesondere am Arbeitsplatz spielen eindeutig eine wichtige Rolle bei der Sicherstellung des Fortschritts in Richtung gleicher Entlohnung.

Die komplexe, vielschichtige Natur des geschlechtsspezifischen Lohngefälles hat auch Auswirkungen auf die Statistiken. Die jüngsten Zahlen belegen, dass

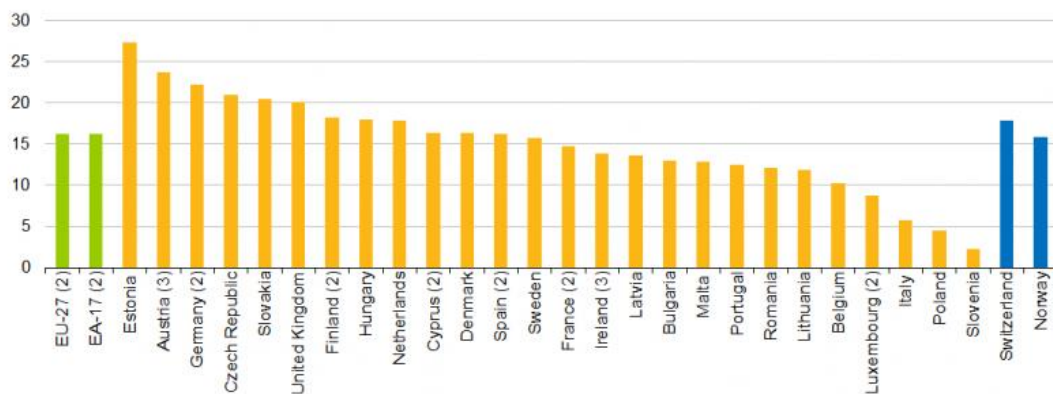
---

<sup>10</sup> Sozialsysteme scheinen auf den ersten Blick geschlechtsneutral zu sein, doch handelt es sich dabei in Wahrheit um Umverteilungssysteme, die den sozialen Prioritäten verschiedener Länder Rechnung tragen und daher geschlechtsspezifische Unterschiede verstärken oder ausgleichen können. Nähere Einzelheiten sind der beigefügten Studie von Juliet Webster, Leiterin von Work and Equality Research, London, zu entnehmen.

**Frauen EU-weit 16,2 % weniger verdienen als ihre männlichen Arbeitskollegen in der Europäischen Union<sup>11</sup> (EU-27) und im Euroraum (EA-17).** Das geschlechtsspezifische Lohngefälle wies Unterschiede zwischen den verschiedenen Mitgliedstaaten in Höhe von 25 Prozentpunkten auf und reichte von 2 % in Slowenien bis 27 % in Estland (siehe Abbildung 2).

Interessanterweise sind geringe nationale geschlechtsspezifische Lohngefälle nicht darauf zurückzuführen, dass Arbeitnehmerinnen auf dem betreffenden nationalen Arbeitsmarkt besser positioniert sind. Möglicherweise deutet es darauf, dass die Frauenbeschäftigungsquote allgemein niedrig ist. Beispielsweise meldete Italien ein ziemlich geringes geschlechtsspezifisches Lohngefälle, hat aber gleichzeitig eine der geringsten Frauenbeschäftigungsquoten in Europa. In solchen Ländern wollen die Strategien im Allgemeinen Frauen dazu motivieren in den Arbeitsmarkt einzusteigen, anstatt dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle entgegenzuwirken.

**Abbildung 2 - Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle 2011**



(1) Enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2 B to S (-O).

(2) Provisional data; EU/EA aggregates excluding Greece

(3) (IE) 2010 data; (AT) estimated data

Source: Eurostat (tsdsc340)

Die Erfolge der verschiedenen Mitgliedstaaten, was den Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles betrifft, sind unterschiedlich. In einigen Mitgliedstaaten ist das Gefälle sogar im Begriff, zuzunehmen (siehe Abbildung 3 weiter unten). Andere wiederum verzeichnen in einzelnen Sektoren einen umgekehrten Trend, wie etwa in den Niederlanden. Hier ist eine Trendumkehr in Bezug auf die Löhne von Anwälten im Gange: Der Stundenlohn von Frauen ist im Durchschnitt höher, da sie früher in den Arbeitsmarkt eintreten und an den Universitäten besser abschneiden. Ab dem 30. Lebensjahr nimmt jedoch wieder

<sup>11</sup> Letzter Stand: März 2013.

das herkömmliche Muster des Lohngefälles Überhand und männliche Anwälte verdienen beträchtlich mehr als ihre weiblichen Kollegen.

**Abbildung 3 - Beispiele der Zunahme des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in den Mitgliedstaaten der EU<sup>12</sup>**

- EU-SILC-Daten zeigen, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Österreich seit Mitte der 1990er Jahre, hauptsächlich aufgrund der vermehrten Frauenteilzeitarbeit, größer wurde.
- Auch das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Ungarn hat sich, nach einem gewissen Rückgang, wieder vergrößert, wobei die Löhne im öffentlichen Sektor besonders besorgniserregend sind.
- In Bulgarien beginnt das geschlechtsspezifische Lohngefälle, durch die Inangriffnahme der Ungleichheiten, abzunehmen, allerdings besteht hier ein anhaltendes Defizit bei der Einhaltung rechtlicher Normen zur gleichen Entlohnung, besonders bei Arbeitgebern im Privatsektor, bei KMU und Kleinunternehmen.

Zahlreiche Mitgliedstaaten haben Rechtsvorschriften verabschiedet, um dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle entsprechend den in den einschlägigen Rechtsvorschriften der EU vorgesehenen Anforderungen entgegenzuwirken. Sämtliche Mitgliedstaaten verfügen über Rechtsvorschriften, in denen der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Hinblick auf den Zugang zu Beschäftigung und Arbeitsbedingungen verankert ist.

Einige Mitgliedstaaten, darunter Finnland und Spanien, sehen auch spezifische Rechtsvorschriften vor oder haben spezifische Aktionspläne umgesetzt, um dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle entgegenzuwirken. Auch kulturelle Unterschiede spielen eine wichtige Rolle. In der EU sind die nordischen Länder im Hinblick auf öffentliche Ansätze zur Gleichstellung traditionell relativ weit fortgeschritten. Die Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen ist in diesen Ländern im Allgemeinen höher als in den meisten anderen Mitgliedstaaten, und Kinderbetreuung wird als Aufgabe des Sozialstaats angesehen. Zum Beispiel zählen die nordischen Mitgliedstaaten (Finnland, Dänemark und Schweden) zu der Handvoll Länder, die für Kinder unter drei Jahren einen garantierten Zugang zur Kinderbetreuung bieten<sup>13</sup>.

In bestimmten Fällen wurden Verpflichtungen durch nationale Rechtsvorschriften eingeführt. Untersuchungen haben ergeben, dass Verpflichtungen oftmals motivierend in Bezug auf den Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles wirken können. Werden Verpflichtungen

---

<sup>12</sup> Quelle: European Network of Experts on Employment and Gender Equality issues (EGGE Network)

<sup>13</sup> Nähere Einzelheiten sind der beigefügten Studie von Juliet Webster, Leiterin von Work and Equality Research, London, zu entnehmen.

eingeführt, wird die Gleichstellungsproblematik proaktiver verglichen mit einem eher reaktiven Ansatz wenn Beschwerden über unfaire Behandlung eingehen. Durch ein auf Verpflichtungen beruhendes System können Gleichstellungsorganisationen ihre eigenen Nachforschungen einleiten und Arbeitgeber auffordern, proaktiv zu sein (beispielsweise ergreifen manche Arbeitgeber dann die Chance zur Veränderung, während andere ermutigt werden, aufgrund der rechtlichen Anforderungen aktiv zu werden).

#### **Abbildung 4 - Beispiele aus Mitgliedstaaten der EU**

##### **Vereinigtes Königreich**

Die Gleichstellungspflicht für öffentliche Behörden, die 1997 in Kraft trat, sieht vor, dass alle Regierungsministerien, Abteilungen und öffentliche Organe sich dafür einsetzen rechtswidrige Diskriminierungen zu beseitigen und Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern. Anstatt sich auf Beschwerden Einzelner über Diskriminierungsfälle zu stützen, um die Reform voranzutreiben, sind die öffentlichen Organe angehalten, proaktiv sein, indem sie die Gleichstellung fördern und Diskriminierungen vorbeugen.

##### **Frankreich**

Seit 1. Januar 2012 können französische Unternehmen, die keine Maßnahmen zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Form von Kollektivvereinbarungen oder unilateralen Aktionsplänen ergreifen, mit Strafen in der Höhe von bis zu 1 % ihrer Personalkosten rechnen. Obwohl in den vergangenen zehn Jahren in diesem Bereich eine Vielzahl von Rechtsvorschriften angenommen wurde, gibt es in Frankreich nach wie vor Ungleichheiten. Der französische Gesetzgeber versucht diese Situation zu verbessern, indem er für Unternehmen mit mehr als 50 Arbeitnehmern die Verpflichtung einführt, jährlich vergleichbare Zahlen in Bezug auf die Beschäftigung und Fortbildung beider Geschlechter zu melden<sup>14</sup>.

#### **Die Notwendigkeit von Maßnahmen auf EU-Ebene**

In der Vergangenheit waren die Ansätze der Mitgliedstaaten in Bezug auf den Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sehr unterschiedlich. Das Ausmaß der Entwicklung des politischen und konkreten Engagements zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ist in den Mitgliedstaaten sehr ungleichmäßig verteilt und es werden dabei viele unterschiedliche Strategien verfolgt.

Manche Mitgliedstaaten verfolgen einen legislativen Ansatz, während andere mehr auf sozialen Dialog setzen oder auf technische Lösungen, wie Arbeitsbewertungssysteme, neue Systeme der beruflichen Einstufung und

---

<sup>14</sup> Quelle: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/12/articles/fr1112011i.htm>

Instrumente zur kartografischen Darstellung von Entlohnung oder Lohndiskriminierung in Unternehmen. Andere wiederum ziehen nach wie vor Sensibilisierungsmaßnahmen und die Vermittlung bewährter Praktiken vor.

Den in den Mitgliedstaaten verfolgten Maßnahmen mangelt es oftmals an Nachdruck. Es bestehen nur wenige Verpflichtungen für Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle durch konkrete Maßnahmen zu beseitigen. Im Allgemeinen werden Maßnahmen ergriffen, die Unterstützungs- und Sensibilisierungs- oder freiwillige Aktivitäten umfassen. Obwohl solche Maßnahmen zuverlässig sind, zeigt die Erfahrung, dass sie in Bezug auf die Sicherstellung einer Bewusstseinsbildung und der Einführung von Maßnahmen unwirksam sind<sup>15</sup>.

**Die Grundlage für freiwillige Maßnahmen bildet die Bereitschaft der Beteiligten** (z. B. Arbeitgeberorganisationen, Institutionen und Einzelpersonen) zur Veränderung ihrer Herangehensweise an das Verhältnis zwischen Arbeit und Entlohnung. **Nicht alle Akteure waren in der Vergangenheit gewillt, dies zu tun, und es besteht kein Grund zur Annahme, dass sich das ändern wird.**

Ebenso wenig haben sich Ansätze zur Überwindung einzelner Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bewährt. Im Bericht Bauer wurde betont, dass die Gründe für das geschlechtsspezifische Lohngefälle vielschichtig, vielzählig und zumeist miteinander verknüpft sind und weit über den Einzelaspekt des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit hinausgehen, weshalb Bemühungen zur Überwindung der Gefälles auch auf verschiedenen Ebenen (EU-, einzelstaatlicher und lokaler Ebene) und in enger Zusammenarbeit mit allen Beteiligten erfolgen sollten.

Dieser Ansatz wird auch durch einschlägige Literatur zu diesem Thema untermauert, die betont, dass eine derart komplexe Problematik sowohl durch legislative als auch nicht-legislative Maßnahmen anzugehen ist. In der Tat **hat die Erfahrung gezeigt, dass bewährte Verfahren oder unverbindliche Maßnahmen nur selten Anreize bieten und dass der erhoffte Effekt des wechselseitigen Lernens ausbleibt.**

Untersuchungen haben ergeben, dass die Faktoren, die am ehesten Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles fördern, keine unternehmerischen, sondern vielmehr „Push-Faktoren“ sind, wie **Beschwerden**

---

<sup>15</sup> Die anhaltende Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in Ausbildungen und Berufen in den Bereichen Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik ist seit über 30 Jahren Gegenstand politischer Besorgnis und war bzw. ist Thema zahlreicher Sensibilisierungskampagnen. Keine dieser Kampagnen war jedoch erfolgreich dabei, die grundlegenden sozialen Strukturen und Praktiken zu verändern.  
J. Webster (2011), *Changing the landscape of women in science, engineering and technology: the experience of the UK*, Brussels Economic Review, 54, 2/3: S. 341-359



**von Arbeitnehmern, Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit gleicher Entlohnung und gesetzliche Verpflichtungen<sup>16</sup>.**

Es liegt auf der Hand, dass einheitliche Maßnahmen auf höherer Ebene erforderlich sind, um unsystematische Strategien zu vermeiden, wie die Maßnahmen ausgestaltet sein müssen, um sie auf die verschiedenen Zusammenhänge, in denen sie angewendet werden, abzustimmen. Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf europäischer Ebene hätten einen Multiplikatoreffekt, der über die unmittelbaren Vorteile besserer Entlohnung und reduzierter Erwerbstätigen- und Altersarmut hinausgeht.

Das langsame Weiterkommen beim Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles **macht deutlich, dass die Richtlinie 2006/54/EG, zumindest in ihrer gegenwärtigen Form, nicht wirksam ist.** Aus diesem Grund **forderte das Europäische Parlament im Bericht Bauer die Kommission auf, die Richtlinie zu überprüfen.**

**Abbildung 5 - Übersicht über die erwarteten allgemeinen Vorteile einer Stärkung der EU-Rechtsvorschriften**

- Förderung zwingenderer Maßnahmen in Mitgliedstaaten, deren Tätigkeit besonders gering ist, oder in denen besondere Anstrengungen erforderlich sind, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen
- Förderung eines systematischeren Ansatzes in einer größeren Anzahl an Mitgliedstaaten, da Maßnahmen quer durch miteinander verbundene soziale Bereiche (Ausbildung, berufliche Weiterbildungsangebote, professionelle Weiterentwicklung, Kinderbetreuung und Sozialpflege) verlangt und unsystematische Ansätze vermieden werden
- Verpflichtung der Mitgliedstaaten zur Ausarbeitung von Plänen für die Entwicklung geeigneter Maßnahmen in Bezug auf die besonderen Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles im jeweiligen Kontext
- Förderung einer strengeren Überwachung und Bewertung der Maßnahmen auf Grundlage der Rechenschaftspflicht der Mitgliedstaaten über den Abbau des Gefälles
- Förderung langfristiger und beständigerer Maßnahmen, was für die Bewältigung von fest verwurzelten Systemen sozialer oder kultureller Praxis stets wesentlich ist
- Voraussetzung eines Erfahrungs- und Wissensaustauschs zwischen den Mitgliedstaaten
- Stärkung der politischen Verpflichtung durch die Anerkennung oder Belohnung von Mitgliedstaaten für wirksame Maßnahmen in diesem Bereich, wie dies bereits für gute Haushaltsdisziplin der Fall ist

---

<sup>16</sup> Equality and Human Rights Commission, Gender pay activity in large non-public sector organisations – Baseline report 2009.

## **Die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ist keine Belastung, sondern eine Investition**

Weniger „harte“ europäische Rechtsvorschriften wurden in den letzten Jahren in diesem Bereich verabschiedet und es wurden vermehrt sanftere Ansätze verfolgt. Durch die Förderung des Gleichstellungsaspekts, der Ziele und Länderempfehlungen, sind diese sanfteren Ansätze implizite Zeichen der Anerkennung des inhärenten Werts der Gleichstellung der Geschlechter. Die Stärkung der Gleichstellung von Mann und Frau und die explizite Hervorhebung ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und damit ihrer zentralen wirtschaftspolitischen Rolle sind Herausforderungen, die nach wie vor bestehen<sup>17</sup>.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle gilt allgemein als Problem, das gelöst werden muss, doch **wird manchmal befürchtet, dass konkrete Lösungen mit umfangreicheren wirtschaftlichen Zielen in Konflikt geraten könnten, weil sie eine finanzielle Belastung darstellen oder eine zusätzliche Regulierung von Unternehmen beinhalten.**

Dabei wird jedoch übersehen, dass **das geschlechtsspezifische Lohngefälle selbst eine wirtschaftliche Belastung bedeutet und dass die damit verbundenen Kosten nicht nur Einzelnen, sondern der gesamten Wirtschaft schaden.** Letztendlich werden durch das geschlechtsspezifische Lohngefälle soziale Ungleichheiten verschärft, was der Gesellschaft teuer zu stehen kommt.

Die vorliegende Bewertung der europäischen Mehrwerts vertritt die Auffassung, dass **der Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles keine Belastung, sondern eine Investition darstellt.** Was wir heute ausgeben, wird sich letztendlich vorteilhaft auf die gesamte Wirtschaft auswirken und die mit der Ungleichheit verbundene Ineffizienz verringern.

Bewährte Verfahren auf Unternehmensebene können zwar für die betroffenen Frauen von Vorteil sein, doch schaffen sie teilweise Ungleichheiten zwischen den Frauen, da nicht alle das Glück haben, für einen klugen Arbeitgeber zu arbeiten. Wenn Schritte über die Unternehmensebene hinaus gesetzt und Rechtsvorschriften eingeführt werden, sind es nicht mehr nur einige wenige Unternehmen, die investieren, sondern es werden Synergien geschaffen, die der gesamten Gesellschaft zugute kommen.

Berechnungen des National Centre for Social and Economic Modelling (NATSEM) der Universität Canberra zufolge ist das Lohngefälle zwischen

---

<sup>17</sup> The Economic case for Gender Equality, M. Smith, Grenoble Management School, siehe: [http://www.academia.edu/1660136/The\\_Economic\\_Case\\_for\\_Gender\\_Equality](http://www.academia.edu/1660136/The_Economic_Case_for_Gender_Equality)

**Frauen und Männern (geschätzt ca. 17 %) für die australische Wirtschaft mit jährlichen Kosten in der Höhe von 93 Milliarden AUD verbunden.**

Weiteren Schätzungen des NATSEM zufolge könnte die australische **Wirtschaft um 0,5 % des BIP – 5,5 Milliarden AUD oder 260 AUD pro Kopf – wachsen, wenn das geschlechtsspezifische Lohngefälle um nur 1 % verringert würde.**

Die Beseitigung des Faktors „Frau-sein“ aus dem Lohngefälle würde das Durchschnittseinkommen australischer Frauen um 1,87 AUD pro Stunde oder 3 394 AUD pro Jahr anheben. Wenn allein dieser Faktor, ungeachtet aller anderen komplizierten Gründe für das Lohngefälle, beseitigt würde, **könnte Australien sein gesamtes jährliches BIP um 56 Milliarden oder 5,1 % steigern**<sup>18</sup>.

### **Der soziale Preis des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und die Vorteile seiner Beseitigung**

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist mehr als nur eine Statistik. Es hat konkrete Auswirkungen. Praktisch gesehen bedeutet es geringere Beiträge zur Deckung der alltäglichen Bedürfnisse von Familien, weniger Investitionen in die Zukunft unserer Kinder und, umgelegt auf ein ganzes Arbeitsleben, wesentlich niedrigere Renten.

Die finanziellen Nachteile, die für Frauen entstehen, sind zweifacher Natur. Einerseits erhalten sie niedrigere Löhne und geringere Sozialversicherungsleistungen während des Arbeitslebens. Andererseits können die Entscheidungen von Frauen (z. B. Teilzeitarbeit, Abwesenheit aus familiären Gründen usw.) indirekte, kumulative Auswirkungen haben, da den Frauen mit der Arbeit verbundene Vergünstigungen entgehen oder sie benachteiligt sind, wenn es um den Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen geht.

### **Abbildung 6 - Daten der USA über die kumulativen Auswirkungen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles**

Nach Statistiken des Weißen Hauses auf der Grundlage von Daten der US-Statistikbehörde<sup>19</sup> verdiente 2011 in den USA eine normale 25-jährige Frau mit Vollzeitbeschäftigung 5 000 USD weniger als ein 25-jähriger Mann. Die kumulativen Auswirkungen zeugen von den wirtschaftlichen Folgen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, sogar dann, wenn Frauen ihr Leben lang einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen:

- In einem Jahr verdient eine Frau 5 000 USD weniger;
- in einem Jahrzehnt verdient eine Frau 34 000 USD weniger;

---

<sup>18</sup> Quelle: The impact of a sustained gender wage gap on the Australian economy, [http://www.natsem.canberra.edu.au/storage/gender\\_wage\\_gap.pdf](http://www.natsem.canberra.edu.au/storage/gender_wage_gap.pdf)

<sup>19</sup> Quelle: <http://www.census.gov/>

➤ bis zum Alter von 65 Jahren verdient eine Frau 413 000 USD weniger.

Eine von der American Association of University Women durchgeführte Studie ergab, dass die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in den Vereinigten Staaten das Wachstum der US-Wirtschaft um mindestens 3 bis 4 % ankurbeln würde. Analog dazu ergaben Berechnungen von Goldman Sachs, dass die Beseitigung des bestehenden Lohngefälles zwischen Frauen und Männern das BIP der USA um insgesamt 9 % und das BIP des Euroraums um 13 % anheben könnte<sup>20</sup>.

Bei der Überwindung des Lohngefälles geht es nicht allein um wirtschaftliche Unabhängigkeit. Es geht um soziale Gerechtigkeit und sie ist gewissermaßen eine moralische Verpflichtung.

Die Überwindung des Lohngefälles ist darüber hinaus vermehrt eine Frage der **sozialen Nachhaltigkeit: Sie ist nicht nur wünschenswert, sondern auch notwendig, wenn europäische Unternehmen effizient und wirtschaftlich funktionieren und die aktuelle wirtschaftliche und soziale Krise überwinden sollen, um die bestehenden Herausforderungen anzugehen.**

Die Wirtschaftskrise und die Einführung von Sparmaßnahmen waren eindeutig ein Hindernis bei den Bemühungen gleiches Arbeitsentgelt zu verwirklichen. In vielen Mitgliedstaaten waren andere beschäftigungspolitische Prioritäten vorrangiger, wie die Bewältigung der zunehmenden Arbeitslosigkeit oder die Verringerung der öffentlichen Ausgaben.

Die Familienstrukturen haben sich in den letzten drei Jahrzehnten verändert. Das auf dem Mann als Ernährer der Familie beruhende Familienmodell, das in vielen Mitgliedstaaten der EU vorherrschend war, wurde schrittweise durch ein Doppelverdiener-Modell ersetzt. Der Niedergang des verarbeitenden Gewerbes und die Abnahme lebenslanger Beschäftigung bewirken, dass man sich in einem Haushalt nicht länger auf einen einzigen Verdiener verlassen kann. Dies bedeutet wiederum, dass ungleiche Entlohnung nicht länger damit zu rechtfertigen ist, dass Männer die alleinigen Verdiener des „Familieneinkommens“ sind. **Das Einkommen der Frauen ist für viele Haushalte ein wesentlicher Bestandteil des Haushaltseinkommens.** In immer mehr Haushalten ist es die Frau, die Haupt- oder gar Alleinverdienerin ist.

Die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ist umso dringlicher geworden, als dass die Frauenbeschäftigungsquoten in den letzten Jahren angestiegen und Frauen immer stärker an den Arbeitsmarkt gebunden sind. Die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen durch gleiche Entlohnung ist zu einer wirtschaftlichen Notwendigkeit geworden, wenn sie sich selbst und

---

<sup>20</sup> Einzelheiten sind dem Forschungsbericht von Matrix Insight im Anhang zu entnehmen.

notwendigerweise ihre Familien ernähren sollen. Dass ungleiche Entlohnung nach wie vor eine Realität ist, bedeutet, dass die Wahrscheinlichkeit der Frauenarmut viel größer ist als die der Männerarmut, und dies betrifft auch ihre Familien, Kinder und andere Angehörige.

Geringe Löhne sind ein besonders einschneidender Grund für Frauenarmut, und Daten der Kommission<sup>21</sup> belegen, dass 18 % der europäischen Frauen von Armut bedroht sind. Die Chancen auf ein gutes Leben, sowohl in Bezug auf die Sicherung von Bedürfnissen als auch auf die Verwirklichung von Potenzialen, hängen stark von einem angemessenen Einkommen ab.

Gleiche Entlohnung ist darüber hinaus für die wirtschaftliche Situation der Mitgliedstaaten der EU essenziell, und die Dringlichkeit dieser Frage ist heute größer denn je. Oftmals wird behauptet, dass die Gleichstellung der Geschlechter im Allgemeinen und die gleiche Entlohnung im Besonderen ein Luxus sind, den man sich in Zeiten einer Wirtschaftskrise nicht leisten kann.

**Im Gegenteil: Die ungleiche Entlohnung kommt der EU teuer zu stehen.** Das niedrigere Einkommen und die geringere Kaufkraft dieses großen Bevölkerungsanteils hat wesentliche **Auswirkungen sowohl auf die steuerpolitische Situation als auch auf die Kaufkraft der Frauen im Laufe ihres Lebens.** Gleichzeitig sind Frauen, insbesondere unterdurchschnittlich bezahlte Frauen, aufgrund ungleicher Entlohnung **besonders abhängig von zusätzlichen Einnahmen durch Beihilfen des Sozialstaats** (z. B. Gesundheitsversorgung, Wohnen und Kinderbetreuung), was eine unnötige Belastung der öffentlichen Mittel bedeutet.

Das Potenzial der Frauen muss daher durch volles Engagement und Weiterentwicklung am Arbeitsplatz maximiert werden, wenn sich die Wirtschaft erholen soll.

#### **Abbildung 7 - Zusammenfassung: Die sozialen Auswirkungen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles**

- Ungleiche Entlohnung kann nicht länger damit gerechtfertigt werden, dass Männer die alleinigen Verdiener des Familieneinkommens sind
- **Die Wahrscheinlichkeit von Armut ist bei Frauen viel größer als bei Männern,** wovon auch ihre Familien, ihre Kinder und andere Angehörige betroffen sind
- Das **geschlechtsspezifische Lohngefälle wirkt sich während des gesamten Arbeitslebens auf das Einkommen von Frauen** aus, doch hat es auch Folgen **für ihren Ruhestand** und ihre Anfälligkeit für Armut im späteren Leben

---

<sup>21</sup> Europäische Kommission: Fortschrittsbericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Jahr 2011: Eine Europa-2020-Initiative

- Dass ein so großer Anteil der Bevölkerung ein niedrigeres Einkommen und eine geringere Kaufkraft hat, **wirkt sich sowohl auf Steuerbemessungsgrundlagen als auch auf die Kaufkraft von Frauen** während ihres ganzen Lebens aus
- Ungleiche Entlohnung macht Frauen, besonders unterdurchschnittlich bezahlte Frauen, **besonders abhängig von zusätzlichen Einnahmen durch Beihilfen des Sozialstaats**, was eine unnötige Belastung der öffentlichen Mittel darstellt
- Die Sicherstellung von gleicher Entlohnung würde Frauen mehr Unabhängigkeit verleihen und sie **weniger anfällig für Gewalt<sup>22</sup> und Ausbeutung** machen

Obwohl viele Menschen wissen, dass die Erreichung gleicher Entlohnung und eines Gleichgewichts zwischen den Geschlechtern **zahlreiche positive Effekte auf die Wirtschaft und sonstige Bereiche** hätte, ist die Botschaft noch nicht eindeutig durchgedrungen.

Die Schlussfolgerung ist daher, dass eine Verringerung der Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer, Kinder und älteren Menschen Vorteile bringen würde. Bei der Betrachtung der sozialen Auswirkungen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles müssen diverse „Nebeneffekte“ berücksichtigt werden, die über unzureichende Löhne in Einzelfällen hinausgehen (siehe Beispiele in der nachstehenden Abbildung 8).

#### **Abbildung 8 - Beispiele sozialer Nebeneffekte des geschlechtsspezifischen Lohngefälles**

- Die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen (innerhalb eines Haushalts) bedeuten unweigerlich, dass **Frauen mehr Elternurlaub in Anspruch nehmen als Männer**.
- Ärmere erwerbstätige Frauen, die sich keine Hilfe im Haushalt leisten können, müssen aufgrund der mangelnden Beteiligung von Männern die zweifache Belastung von Haushalt und Beruf tragen. Manche Frauen erhöhen daher ihre Arbeitsstunden, andere wiederum verlangen von ihren Kindern (üblicherweise den Töchtern, was auf Kosten ihrer Ausbildung geht), Tätigkeiten wie die Betreuung der jüngeren Kinder zu übernehmen.
- Die traditionellen Geschlechterrollen werden durch **mehrheitlich von Frauen übernommene, unbezahlte Pflegetätigkeiten** (z. B. Kinderbetreuung, Altenpflege usw.) und **ungleiche Ausbildungschancen** für Jungen und Mädchen verstärkt, wobei die negative Geschlechterdynamik erneut in Gang gebracht wird.

---

<sup>22</sup> The impact of women's position in the labour market on pay and implications for UK Productivity, Professor S. Walby und Dr. W. Olsen

## **Die Auswirkungen der Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles für Unternehmen**

Untersuchungen und akademische Studien haben wiederholt belegt, dass Lohndiskriminierung, die mit Produktivitätsunterschieden aufgrund der Heterogenität des Arbeitsmarkts nicht im Zusammenhang steht, die wirtschaftliche Effizienz langfristig verringert. In der Tat erzielen Unternehmen, die niemanden benachteiligen, tendenziell ein höheres Grenzprodukt der Arbeit und sind produktiver. Dieser mikroökonomische Mechanismus ermöglicht es, die Langzeitkosten von Diskriminierung eindeutig zu berechnen, insbesondere angesichts der Tatsache, dass ein anhaltendes geschlechtsspezifisches Lohngefälle die Wirtschaftsleistung verringert, weil produktive Arbeit nicht optimal zugeteilt wird.

Ein weiterer Faktor, der die Wirtschaftsleistung längerfristig verringert, ist die reduzierte Investitionstätigkeit in Firmen (die weniger produktiv sind, als sie es in einer idealen Welt ohne Diskriminierung wären). Nachteilige Effekte für den Erwerb von Fähigkeiten, die Arbeitsmarktbeteiligung und die Arbeitszeiten von Frauen, niedrigere Geburtenraten usw. sollten ebenfalls Berücksichtigung finden.

Es kann daher vorgebracht werden, dass die Wirtschaftsleistung in Wirtschaften, die Mechanismen zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles einrichten, langfristig besser ist.

Schätzungen der Women and Work Commission aus dem Jahr 2006 zufolge könnte die Beseitigung der Hindernisse, die Frauen in traditionell von Männern ausgeübten Berufen und an einer stärkeren Teilhabe am Arbeitsmarkt hindern, dem Vereinigten Königreich zusätzlich zwischen 15 Milliarden GBP und 23 Milliarden GBP bzw. 1,3 - 2 % des BIP einbringen<sup>23</sup>. Man kann davon ausgehen, dass das Potenzial, die Krise rasch zu überwinden und das stabile Funktionieren der europäischen Wirtschaften zu maximieren, beachtlich wäre, wenn diese Art von Gewinn auf die gesamte EU übertragen würde.

Laut Schätzungen einer unabhängigen Studie zur Gleichstellung der Geschlechter, zu Wirtschaftswachstum und Beschäftigung in Europa könnte durch den vollständige Übergang zu einer absoluten Gleichstellung der

---

<sup>23</sup> *Shaping a Fairer Future*, Women and Work Commission, Februar 2006

Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt das BIP in den Mitgliedstaaten der EU potenziell um 15 bis 45 % ansteigen<sup>24</sup>.

Ist einmal der etwas zu eingeschränkte Maßstab des BIP<sup>25</sup> überwunden, können auch andere positive Effekte berücksichtigt werden (z. B. Lebensqualität, Wohlbefinden, reduzierte Kinderarmut usw.). Die sich ergebenden positiven Auswirkungen wären zahlreich, doch ist an dieser Stelle nicht genug Raum, sie alle zu nennen.

Was zum Beispiel die **Personalfuktuation** betrifft, deuten Untersuchungen darauf hin, dass die drei Hauptgründe für Frauen, in fortgeschrittenem Dienstalter ihren Arbeitgeber zu wechseln, bessere Förderungschancen, bessere Entlohnung und interessantere Arbeit sind. Wenn eine Frau der Ansicht ist, dass sie nicht gut angemessen bezahlt wird, sucht sie nach einer anderen Stelle. Bedenkt man, dass die Kosten der Ersetzung eines Arbeitnehmers geschätzt 100-150 % seines Gehalts ausmachen, bedeutet dies für die Organisationen beachtliche Kosten<sup>26</sup>.

Untersuchungen haben ferner ergeben, dass **die Arbeitsstunden von Frauen** zunehmen, wenn das geschlechtsspezifische Lohngefälle reduziert wird, besonders im Fall von verheirateten Frauen oder Frauen mit Kindern. Eine geringe Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles kann eine breite Reaktion in Bezug auf das Arbeitsangebot hervorrufen und so eine Verlagerung von unbezahlter Arbeit im Haushalt hin zu bezahlter Beschäftigung bewirken. Eine Studie ergab, dass die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu einer 20%igen Zunahme der Arbeitsstunden von Frauen und einem Anstieg des BIP von 17,6 % pro Kopf führen würde (aus Casselles et al, 2009)<sup>27</sup>.

Unfaire Behandlung am Arbeitsplatz wirkt demotivierend auf das Personal und löst Stress aus, was häufig zu erhöhten **Fehlzeiten**<sup>28</sup> führt. Sicherzustellen, dass

---

<sup>24</sup> *Gender equality, economic growth and employment*, Åsa Lofstom, Department of Economics, Umeå University, 2009.

<sup>25</sup> Das BIP wird oftmals als strenger wirtschaftlicher Maßstab für den Erfolg einer politischen Maßnahme herangezogen. In Bezug auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist das BIP als Wohlstandsmaßstab jedoch nur ein begrenzt geeigneter Indikator, in erster Linie deswegen, weil dabei der Beitrag von Frauen zur Wirtschaft durch Tätigkeiten, die nicht streng wirtschaftlicher Natur sind, nicht berücksichtigt werden. (Klasen 1999).

<sup>26</sup> Quelle: Equality Commission for Northern Ireland verfügbar unter: <http://www.equalityni.org/site/default.asp?secid=home>

<sup>27</sup> Einzelheiten sind dem Forschungsbericht von Matrix Insight im Anhang zu entnehmen.

<sup>28</sup> Arbeitgeber im Vereinigten Königreich verlieren dadurch jährlich 11 Milliarden GBP. Quelle: Equality Commission for Northern Ireland.



das Personal angemessen und gleich entlohnt wird, kann die Arbeitsmoral verbessern und dadurch Abwesenheiten reduzieren.

Lohndiskriminierung ist rechtswidrig. Arbeitnehmer werden sich zunehmend der Arbeitsgesetze bewusst und fordern daher verstärkt ihre Rechte ein. Viele wissen um die finanzielle Entschädigung, die Klägern in gewonnenen Fällen durch das Gericht zugesprochen wird. Dies ist jedoch in Bezug auf die Kosten nur die Spitze des Eisbergs, weil viele Fälle beigelegt werden, bevor sie vor Gericht kommen.

Die **Kosten einer Rechtsberatung** vor einer Beilegung, gleich ob vor Gericht oder nicht, und die Zeit, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf verwenden, Klagen abzuwickeln und beizulegen, lassen zusammen genommen die Kosten stark ansteigen. Es entstehen ferner indirekte Kosten, wie ein schlechter Ruf des Unternehmens, ein Verlust potenzieller neuer Bewerber und sogar Kundenverluste<sup>29</sup>.

#### **Abbildung 9 - Nicht erschöpfende Liste möglicher Vorteile auf Unternehmensebene**

- weniger **Personalfuktuation** und damit verbunden geringerer Verlust der organisatorischen Zuständigkeit
- geringere Wahrscheinlichkeit **langwieriger und kostspieliger Rechtsstreitigkeiten**
- verbesserter und **angemessenerer Einsatz von Fähigkeiten**
- **Zunahme der Arbeitsstunden von Frauen**
- bessere Arbeitsmoral und **Zufriedenheit am Arbeitsplatz**
- wirksamer Einsatz von Arbeitskräften (bestmöglicher Einsatz des auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Humanressourcen)
- **größere Produktivität** und bessere Leistung<sup>30</sup>
- weniger Stress bei Arbeitnehmern (durch eine verbesserte Arbeitsplatzqualität) und damit verbunden weniger **Fehlzeiten**

---

<sup>29</sup> Im Vereinigten Königreich berechnete das Government Equalities Office (2011), dass für einen Arbeitgeber durch Rechtsstreitigkeiten über gleiche Entlohnung (basierend auf den Preisen von 2010) durchschnittlich 5 283 GBP an Kosten entstehen. Dieselbe Studie ergab, laut Survey of Employment Tribunal Applications aus dem Jahr 2008, dass die bei erfolgreichen Klagen über ungleiche Entlohnung von Gerichten zugesprochenen Ausgleichszahlungen durchschnittlich 13 411 GBP (basierend auf den Preisen von 2010) betragen.

<sup>30</sup> Organisationen, die ein vielseitiges Team wirksam managen können, indem sie verschiedene Stile und Talente zusammenbringen, werden in Form von überlegenen Innovation davon profitieren. Männer und Frauen bringen verschiedene Fähigkeiten und Sichtweisen am Arbeitsplatz mit ein.

- Verbesserung des inneren und äußeren Erscheinungsbilds eines Unternehmens, was im Wettbewerb um das talentierteste und beste Personal von Vorteil ist
- Lohnüberprüfungen erleichtern die Gehaltsabrechnung und die Analyse der Lohnstruktur von Unternehmen

### **Mehrwert der ausgesprochenen Empfehlungen<sup>31</sup>**

In diesem Abschnitt werden die Kosten des geschlechtsspezifischen Lohngefälles dargelegt und dem potenziellen Nutzen durch zusätzliche legislative Maßnahmen zur gleichen Entlohnung gemäß den im Bericht Bauer enthaltenen Empfehlungen gegenübergestellt. Dieser Nutzen (mit anderen Worten: der europäische Mehrwert der Initiative) soll mit Fokus auf den **sozialen** und **wirtschaftlichen** Mehrwert vorgestellt werden.

### **Der soziale Mehrwert der im Bericht Bauer enthaltenen Empfehlungen**

Dieser Abschnitt befasst sich im Besonderen mit dem **gesellschaftlichen** Nutzen der im Bericht Bauer vorgeschlagenen Maßnahmen nach Empfehlung Nr. 2 (Analyse der Situation und Transparenz der Ergebnisse), Empfehlung Nr. 3 (Bewertung der Arbeit und berufliche Einstufung), Empfehlungen Nr. 6 und 7 (Vorbeugung von Diskriminierung und der Gleichstellungsaspekt).

Die Bewertung ergibt eindeutig, dass es eine Vielzahl möglicher Vorteile für Einzelpersonen, Unternehmen und die Gesellschaft im Allgemeinen gibt (siehe Beispiele in Abbildung 10).

### **Abbildung 10 - Nicht erschöpfende Liste möglicher Vorteile<sup>32</sup>**

<b>Empfehlung Nr. 2: Analyse und Transparenz der Entlohnung</b>
Durch diese Empfehlung würde
➤ sichergestellt werden, dass die Datenerhebung bzw. der Datenaustausch EU-weit viel einheitlicher erfolgt und nicht nur in den Ländern, die bereits bewährte Verfahren anwenden
➤ sichergestellt werden, dass bestehende einzelstaatliche Rechtsvorschriften nicht so ausgelegt werden, dass ihre Bestimmungen umgangen oder untergraben werden
➤ das wesentliche Hindernis der geringen Priorität überwunden werden, die viele Organisationen und Regierungen von Mitgliedstaaten der Lohntransparenz einräumen

---

<sup>31</sup> Der Bericht Bauer wird, einschließlich der aufgeführten Empfehlungen, auf Seite 28 dieser Bewertung vorgestellt.

<sup>32</sup> Eine vollständige Auflistung möglicher Vorteile ist der Studie von Juliet Webster, Leiterin von Work and Equality Research, London, im Anhang zu entnehmen.

- sichergestellt werden, dass Einrichtungen sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor bewährte Verfahren anwenden
- sichergestellt werden, dass Daten von allen Sozialpartnern sowohl erhoben als auch offen ausgetauscht und analysiert werden
- ermöglicht werden, Lohnungleichheiten klar zu erfassen, indem Analysen von Lohndaten jeglicher Art, einschließlich variabler Bezüge, verlangt werden
- das Vertrauen der Sozialpartner in die Qualität der erhobenen Daten gestärkt und Bedenken hinsichtlich der Methoden nationaler Lohndatenerhebungen überwunden werden
- vermieden werden, dass Arbeitnehmer und ihre Vertreter vor Gericht ziehen
- sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer keiner Viktimisierung oder Diskriminierung ausgesetzt sind, wenn sie sich über ungleiche Entlohnung beschweren
- sichergestellt werden, dass alle Sozialpartner Kompetenzen bei der Analyse von Lohndaten entwickeln

### **Empfehlung Nr. 3: Bewertung der Arbeit und berufliche Einstufung**

Durch diese Empfehlung würde

- die Erkennung von Lohndiskriminierung in Einrichtungen systematisiert werden
- die Entwicklung gemeinsamer sektor- oder landesweiter Lohnstarife gegebenenfalls gefördert werden, wodurch Lohndiskriminierung schwerer aufrechtzuerhalten ist
- die Bereitstellung systematischer Beratung und die Entwicklung von Know-How bei Methoden der gleichstellungsbasierten Arbeitsbewertung verbessert werden
- ein Mitgliedstaat, der „gleichwertige Arbeit“ noch nicht gesetzlich definiert haben, dabei unterstützt werden, dies zu tun
- die Ermittlung von sektorübergreifenden Vergleichswerten verbessert werden, wodurch einige der durch verstärkte Auslagerung und berufliche Trennung verursachten Schwierigkeiten überwunden werden können
- der Kapazitätenaufbau, durch ein besseres Verständnis und einen besseren Umgang der Sozialpartner von bzw. mit gleicher Entlohnung bei gleichwertiger Arbeit, gefördert werden, was für den Abbau des Lohngefälles wesentlich ist
- jener Bereich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles verringert werden, der durch variable Bezüge wie Boni und Überstundenprämien aufrechterhalten wird
- das Lohngefälle für mehrere Millionen Arbeitnehmer allein im öffentlichen Sektor spürbar reduziert werden (ausgehend von den Erfahrungen von Mitgliedstaaten, in denen eine Arbeitsbewertung und eine berufliche Einstufung weitgehend verbreitet ist, sind wir der Auffassung, dass die breitere Anwendung dieser Systeme diesen Effekt hätte)

**Empfehlung Nr. 6: Vorbeugung von Diskriminierung und Empfehlung Nr. 7: Gleichstellungsaspekt**

Durch die Umsetzung dieser Empfehlungen würde

- dazu beigetragen werden, die flächendeckende Einführung von Antidiskriminierungsmaßnahmen zu verbessern, damit diese einen umfassenderen Rahmen erhalten
- ermöglicht werden, die Bereiche, auf die die Maßnahmen ausgerichtet sind (z. B. Berufsbildungssysteme, geschlechtsspezifische Stereotypisierung von Fähigkeiten und wirtschaftliche Bewertung von Fähigkeiten) miteinander zu verknüpfen und dadurch mehr Kohärenz zu schaffen und möglicherweise ihre Wirksamkeit zu verbessern
- eine Verlagerung von rein freiwilligen Maßnahmen, deren Wirksamkeit sich als gering erwiesen hat, hin zu Maßnahmen, die gewisse Verpflichtungen für Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände zum Abbau des Lohngefälles beinhalten, unterstützt werden
- die Ausstattung spezifischer Maßnahmen zur gleichen Entlohnung mit ausreichend Mitteln, sowohl in Bezug auf zeitliche als auch auf finanzielle Ressourcen, gefördert werden
- eine zuverlässigere Datenerhebung und Überwachung auf Ebene der Mitgliedstaaten zur Versorgung der Entscheidungsträger mit Informationen sowie die Festlegung politischer Prioritäten und die Bewertung von Ergebnissen gefördert werden

### **Wirtschaftlicher Mehrwert der im Bericht Bauer enthaltenen Empfehlungen**

Einige der im Bericht Bauer vorgebrachten Empfehlungen dienten als Grundlage für die Untersuchung der Tragweite, Natur und Dynamik des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in der EU und die Bewertung der wirtschaftlichen Auswirkungen dieser Elemente. Zur Bewertung der wirtschaftlichen Auswirkungen der vorgeschlagenen Empfehlungen war es erforderlich, Ausgangswerte zu bestimmen (z. B. der Umfang, in dem die Mitgliedstaaten in den jeweiligen Bereichen der Empfehlungen Strategien bereits umgesetzt oder Anstrengungen unternommen haben).

Der nachstehende Abschnitt enthält einen Abriss der potenziellen **wirtschaftlichen** Auswirkungen<sup>33</sup> in Verbindung mit Empfehlung Nr. 2 (Analyse der Situation und Transparenz der Ergebnisse), Empfehlung Nr. 3 (Bewertung der Arbeit und berufliche Einstufung), Empfehlung Nr. 4 (Gleichstellungsgremien und Rechtsmittel), Empfehlung Nr. 8 (Sanktionen) und Empfehlung Nr. 9 (Straffung der EU-Regelungen und -Politik).

---

<sup>33</sup> Einzelheiten sind dem Forschungsbericht von Matrix Insight im Anhang zu entnehmen.

Sollten sie EU-weit einheitlich eingeführt werden, würden **die in diesem Dokument bewerteten Empfehlungen mit großer Wahrscheinlichkeit bedeutende Auswirkungen auf die Wirtschaftsleistung der Europäischen Union** haben. Dies gilt besonders für die Lohntransparenz, die Bewertung von Arbeit und die berufliche Einstufung sowie für die Straffung von EU-Regelungen (in all diesen Bereichen könnte das geschlechtsspezifische Lohngefälle schätzungsweise um 2 bis 3 % verringert werden)

**Abbildung 11 - Übersicht über die bewerteten Empfehlungen**

<b>Empfehlung Nr. 2</b>	<b>Verbesserte Situationsanalyse und Transparenz von Ergebnissen</b>	<b>Bewertung der Auswirkungen</b>	
Übersicht	Indirekte Auswirkungen durch größere Lohndatentransparenz.	Potenzielle Auswirkungen	Hoch
Ausgangssituation	Strategien der Einkommenstransparenz; Verbesserungen des Zugangs zu Daten und Lohnstatistiken sind in einigen MS erkennbar.	Aktueller Grad der Annahme in den Mitgliedstaaten	Mittelmäßig bis hoch
Zusammenfassung	<b>Eine starke und umsetzbare Maßnahme, aber in 26 von 27 MS nur begrenzt erkennbar.</b>	<b>Potenzielle Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (ca.)</b>	<b>Unter 2 %</b>
<b>Empfehlung Nr. 3</b>	<b>Bewertung der Arbeit und berufliche Einstufung</b>	<b>Bewertung der Auswirkungen</b>	
Übersicht	Ermutigung der MS zur Einführung eines transparenten Prozesses der beruflichen Einstufung	Potenzielle Auswirkungen	Hoch
Ausgangssituation	Belgien, die Niederlande und Österreich haben besonders große Fortschritte gemacht.	Grad der Annahme in den Mitgliedstaaten	Mittelmäßig bis gering
Zusammenfassung	<b>Eine starke und umsetzbare Maßnahme, die nur in 3 von 27 MS vollständig umgesetzt wurde.</b>	<b>Potenzielle Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (ca.)</b>	<b>2 %</b>
<b>Empfehlung Nr. 4</b>	<b>Gleichstellungsgremien und Rechtsmittel</b>	<b>Bewertung der Auswirkungen</b>	
Übersicht	Stärkung und Gewährleistung einer angemessenen Finanzierung von Gleichstellungsgremien in den MS und Erweiterung ihrer Mandate.	Potenzielle Auswirkungen	Gering

Ausgangssituation	Starke Abweichungen in Bezug auf Funktion und Anwendung.	Grad der Annahme in den Mitgliedstaaten	Mittelmäßig bis hoch
<b>Zusammenfassung</b>	<b>Ansatzweise Einrichtung eines Mechanismus in allen 27 MS, aber nur mit begrenzten Auswirkungen auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle</b>	<b>Potenzielle Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (ca.)</b>	<b>Unter 1 %</b>
<b>Empfehlung Nr. 8</b>	<b>Sanktionen</b>	<b>Bewertung der Auswirkungen</b>	
Übersicht	Ermutigung der MS zur Stärkung aktueller Rechtsvorschriften.	Potenzielle Auswirkungen	Mittel
Ausgangssituation	Unterschiede in Art und Umfang der Sanktionen und begrenzter Nachweis der MS einer ausdrücklichen Umsetzung.	Grad der Annahme in den Mitgliedstaaten	Mittel
<b>Zusammenfassung</b>	<b>Nur etwas mehr als ein Drittel der MS gaben an, Sanktionen vorzusehen, 17 sehen hingegen keine vor.</b>	<b>Potenzielle Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (ca.)</b>	<b>Zwischen 1 % und 2 %</b>
<b>Empfehlung Nr. 9</b>	<b>Straffung der EU-Verordnungen und -Politik</b>	<b>Bewertung der Auswirkungen</b>	
Übersicht	Mit besonderem Fokus auf Teilzeitarbeit.	Potenzielle Auswirkungen	Hoch
Ausgangssituation	Einige beachtliche Systeme wurden in MS eingeführt.	Grad der Annahme in den Mitgliedstaaten	Mittel
<b>Zusammenfassung</b>	<b>Einführung solcher Systeme in 13 MS, bei fast der Hälfte hingegen nicht.</b>	<b>Potenzielle Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (ca.)</b>	<b>2 %</b>

Die obige Tabelle stellt eine Übersicht einer komplexen Realität dar und enthält daher nicht alle erforderlichen Informationen. So wurden im Fall der „Sanktionen“ die voraussichtlichen Auswirkungen als mittelmäßig eingestuft, da Erhebungen ergaben, dass gegenwärtig wenige Fälle vor Gericht geltend gemacht werden. Es gibt möglicherweise viele andere Erklärungen dafür, zum Beispiel die Tatsache, dass Arbeitnehmer es vorziehen, die Fälle auf Unternehmensebene beizulegen, um Rufschädigungen zu vermeiden, aber in

erster Linie ist der Mangel an wirksamen Sanktionen und Durchsetzungssystemen zu nennen.

Im Falle der Einführung wirksamer Maßnahmen würden Arbeitgeber wahrscheinlich die Kosten der Einführung gleicher Entlohnung gegen mögliche Strafen und damit verbundene Rufschädigungen abwägen. Dabei würden sie die Wahrscheinlichkeit von Strafzahlungen mit einkalkulieren. Bei einem über die Jahre anhaltenden geschlechtsspezifischen Lohngefälle könnte die Einführung neuer Sanktionen oder die Stärkung der bestehenden Strafen zu einem stärkeren Abschreckungseffekt und zur geringeren Häufigkeit von Diskriminierungsfällen führen.

Bezugnehmend auf die oben genannten politischen Auswirkungen würden die bewerteten Empfehlungen zu einem EU-weiten Rückgang des geschlechtsspezifischen Lohngefälles um 1 bis 3 % führen. Ausgehend vom geschätzten Ausmaß der Auswirkungen<sup>34</sup> ist davon auszugehen, dass **durch eine Abnahme des geschlechtsspezifischen Lohngefälles um einen Prozentpunkt das Wirtschaftswachstum um 0,1 % steigen würde.** (In Abbildung 12 weiter unten sind die potenziellen Auswirkungen ausgewählter Empfehlungen aufgeführt).

Die in Abbildung 12 geschilderten Szenarien der minimalen bzw. maximalen Auswirkungen zeigen, dass eine Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles um 2 % EU-weit einen **Anstieg des gesamten BIP von rund 34 Milliarden EUR bzw. 67,71 EUR pro Kopf bewirken würde.**

Diese Schätzungen berücksichtigen nicht die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten der EU in Bezug auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle, da manche Länder einige der bewerteten Empfehlungen bereits teilweise umgesetzt haben. Diese Unterschiede sind darauf zurückzuführen, dass bestimmte Länder Raum für stärkere Verringerungen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sowie das Potenzial haben, die aus einer gerechteren Lohnstruktur entstehenden wirtschaftlichen Vorteile wahrzunehmen.

---

<sup>34</sup> Einzelheiten über das Wirtschaftsmodell, die Schätzung und Annahmen sind dem Forschungsbericht von Matrix Insight im Anhang zu entnehmen.

**Abbildung 12 - Potenzielle Auswirkungen der Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf die Wirtschaftsleistung der EU, ausgehend von den bewerteten Empfehlungen<sup>35</sup>**

Optionen für den Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles	Empfehlung Nr. 2		Empfehlung Nr. 3		Empfehlung Nr. 4		Empfehlung Nr. 8		Empfehlung Nr. 9	
	Min. Auswirkungen	Max. Auswirkungen	Min. Auswirkungen	Max. Auswirkungen	Min. Auswirkungen	Max. Auswirkungen	Min. Auswirkungen	Max. Auswirkungen	Min. Auswirkungen	Max. Auswirkungen
Rückgang des geschlechtsspezifischen Lohngefälles	-2 %	-3	-2	-3	0	-1	-1	-2	-2	-3
Anstieg des BIP (in Mio. EUR)	<b>33 977,2</b>	50 880,4	33 977,2 2	50 880,4	-	17 073,9	17 073,9	35 513,2	35 513,2	50 880,4
Anstieg des BIP/Kopf (in EUR)	<b>67,71</b>	101,39	67,71	101,39	-	34,03	34,03	67,71	67,71	101,39

Abschließend sollten die Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Empfehlungen berücksichtigt werden, da die Kombination mehrerer Optionen kumulative Auswirkungen haben könnte, die möglicherweise über die Auswirkungen einer einzelnen Option hinausgehen.

<sup>35</sup> Einzelheiten sind dem Forschungsbericht von Matrix Insight im Anhang zu entnehmen. Es ist darauf hinzuweisen, dass die Schätzungen in US-Dollar vorliegen und die Umrechnung erfolgte zum am Montag, den 27. Mai 2013, gültigen Wechselkurs in EUR.



## Fazit

In den vergangenen 40 Jahren wurden bereits einige Verbesserungen zur Beseitigung oder zumindest zur Reduzierung des Lohngefälles erreicht. Es bleibt jedoch noch viel zu tun, bevor das geschlechtsspezifische Lohngefälle endgültig der Vergangenheit angehört.

Der schleppende Fortschritt bei der Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zeigt, dass die **Richtlinie 2006/54/EC, zumindest in ihrer gegenwärtigen Form, zwar ein wichtiges Werkzeug, jedoch zur Erreichung der allgemeinen Zielsetzungen nicht ausreichend ist.**

Die gesellschaftlichen Folgen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sind zahlreich und betreffen nicht nur Frauen. Diskriminierungen am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts hemmen das Wirtschaftswachstum, verstärken die Armut und haben negative Auswirkungen auf den Wohlstand und das Wohlergehen von Familien und Gemeinschaften.

Bei der Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles spielen viele miteinander verknüpfte Faktoren eine Rolle. Zwar wird allgemein anerkannt, dass ein systemischer Ansatz, der sowohl legislative als auch nicht-legislative Maßnahmen umfasst, erforderlich ist, um eine derart komplexe Problematik zu bewältigen, doch ist ein umfassendes legislatives Eingreifen auf EU-Ebene erforderlich, das es den anderen weniger leicht machen wird, die Frage der gleichen Entlohnung zu übersehen, zu ignorieren oder herunterzuspielen, wie es in der Vergangenheit der Fall war.

Legislative Maßnahmen auf EU-Ebene werden sicherstellen, dass alle Mitgliedstaaten verpflichtet werden, sich dafür einzusetzen, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle beseitigt wird, und dass unmissverständlich klargestellt wird, dass ungleiche Entlohnung nicht nur ökonomisch verschwenderisch, sondern auch sozial inakzeptabel ist.

### Empfehlung

Das Europäische Parlament ruft die Kommission 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 im Einklang mit den von Frau Bauer in ihrem Bericht ausgesprochenen Empfehlungen zu überprüfen.

**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))  
(Bericht Bauer)**

Das Europäische Parlament,

- gestützt auf Artikel 225 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV),
- unter Hinweis auf Artikel 8 und Artikel 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 unabhängiger Rechtsexperten auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter ausgearbeiteten Berichts vom Februar 2009 mit dem Titel „The Transposition of Recast Directive 2006/54/EC“,
- 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 des 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,
  - in Kenntnis der Bestimmungen des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zur Teilzeitarbeit von 1994(2) , 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 Entschließung vom 18. November 2008 zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen(3) ,
  - in Kenntnis der Reaktion der Kommission vom 3. Februar 2009 zu seiner Entschließung 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(4)– 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;

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;

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>(5)</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;

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;
  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 Ratsrichtlinie 97/81/EG vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP and EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit(6) 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 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.

---

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

(2) <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>.

(3) ABl. C 16 E vom 22.1.2010, S. 21.

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

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

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

## 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<sup>(1)</sup> 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(2) .

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,
- 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 der Richtlinie 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(3) 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<sup>(4)</sup> für die Auftragsvergabe bereits vorgesehen ist.

- Bestimmung der Zuwiderhandelnden, deren Namen veröffentlicht werden sollten.

### ***Empfehlung Nr. 9: STRAFFUNG 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 45 vom 19.2.1975, S. 19.

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

(3) ABl. L 134 vom 30.4.2004, S. 1.

(4) ABl. L 134 vom 30.4.2004, S. 114.



Eine Veröffentlichung der  
Direktion für Folgenabschätzung und Europäischen Mehrwert  
*Generaldirektion Interne Politikbereiche, Europäisches Parlament*



PE 504.469

ISBN: 978-92-823-4398-2

DOI: 10.2861/21572

CAT: BA-31-13-956-DE-N