Bundesrat **Drucksache 715/17**
20.11.17

EU - AIS - FJ - R - Wi

Unterrichtung
durch die Europäische Kommission

Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat und den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss:

Aktionsplan der EU 2017 - 2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

COM(2017) 678 final

Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln
Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0720-2946

juris Lex QS
08052024 ()

Der Bundesrat wird über die Vorlage gemäß § 2 EUZBLG auch durch die Bundesregierung unterrichtet.

Hinweis: vgl. Drucksache 366/04 = AE-Nr. 041536 und
AE-Nrn. 131095, 171110

juris Lex QS
08052024 ()

EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 20.11.2017
COM(2017) 678 final

MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT UND DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS

Aktionsplan der EU 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

juris Lex QS
08052024 ()

1. DAS GESCHLECHTSSPEZIFISCHE LOHNGEFÄLLE IN DER EU

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle stagniert aufgrund ...

Die Gleichstellung der Geschlechter zählt zu den Grundwerten der Europäischen Union, doch im Arbeitsleben ist sie noch nicht verwirklicht. In der gesamten Wirtschaft verdienen Frauen in der EU im Durchschnitt über 16 % weniger pro Stunde als Männer. An diesem geschlechtsspezifischen Lohngefälle hat sich in den vergangenen fünf Jahren kaum etwas geändert. Sollte das aktuelle Tempo, in dem sich Veränderungen vollziehen, anhalten, würde sich diese Lücke erst zu Beginn des nächsten Jahrtausends schließen. Die Stagnation der letzten Jahre wirft Fragen hinsichtlich der Notwendigkeit zur Stärkung und Anpassung bestehender Initiativen auf: Geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt wurden eingedämmt, aber nicht beseitigt.[1]

... einer weit verbreiteten Segregation auf dem Arbeitsmarkt,

Es besteht eine Segregation nach Wirtschaftszweigen und Berufen: Die meisten europäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten mit Kolleginnen und Kollegen zusammen, von denen die Mehrzahl demselben Geschlecht angehört wie sie[2], und in den Wirtschaftszweigen, in denen vor allem Frauen arbeiten, ist die Bezahlung oft schlechter als in den Wirtschaftszweigen, in denen vor allem Männer tätig sind[3]. Obwohl mit einer Reihe von Initiativen erfolgreich darauf hingewirkt werden konnte, dass Frauen in von Männern beherrschte Wirtschaftszweige, wie Naturwissenschaften und Technologie, vorgedrungen sind, hat sich am Ausmaß der beruflichen und sektoralen Segregation insgesamt kaum etwas geändert.[4] Hinzu kommt, dass in fast allen Wirtschaftszweigen Männer häufiger in Positionen mit Aufsichts- oder Führungsaufgaben befördert werden, so dass auf der höchsten Führungsebene lediglich 5 % der Mitglieder der Geschäftsleitung Frauen sind. Diese „vertikale“ Segregation trägt wesentlich zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle bei.[5]

... hartnäckiger Stereotype, die durch inadäquate Strategien im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gefördert werden,

Die Stereotype zur Rolle von Männern und Frauen in der Gesellschaft bestehen fort und damit die Vorurteile darüber, ob sie berufstätig sein oder zu Hause bleiben sollten. Dies

---

1 Aus den vorliegenden Daten geht insbesondere hervor, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle dadurch, dass mehr Frauen in den Arbeitsmarkt eintreten, weiter zunehmen wird. Siehe Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., Wolf, A., „Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries“ (Umfang und Faktoren des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in EU-Ländern), 2016, Bericht erarbeitet für und finanziert durch die Europäische Kommission, Generaldirektion Justiz und Verbraucher. Außerdem hat sich der Arbeitsmarkt generell zuungunsten von Arbeitnehmern mit niedrigem Einkommen entwickelt. Dies bedeutet, dass Frauen „gegen den Strom schwimmen“ und sich gegen ungünstige Tendenzen durchsetzen müssen. Siehe Blau, F., und Kahn, L., „Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s“, Journal of Labor Economics, Vol. 15, No. 1, Part 1, Januar 1997, S. 1-42.

2 Siehe Burchell, B., Hardy, V., Rubery, J., und Smith, M., „A new method to understand labour market segregation“ (Eine neue Methode, um die Segregation am Arbeitsmarkt zu verstehen), 2015, Bericht erarbeitet für und finanziert durch die Europäische Kommission, Generaldirektion Justiz und Verbraucher: Lediglich 18 % der Frauen und 15 % der Männer arbeiten in Berufen mit ähnlicher Geschlechterverteilung (60-40 % Männer und Frauen).

3 Boll et al., 2016: In allen Ländern trägt die Segregation nach Wirtschaftszweigen zu einer Verstärkung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bei. Die Segregation nach Berufen hat in den einzelnen Ländern recht unterschiedliche Effekte: In einigen Ländern trägt die berufliche Segregation möglicherweise sogar zum Schutz von Frauen bei.

4 Siehe Index zur Segregation nach Berufen und Wirtschaftszweigen, den die Europäische Kommission jährlich im Rahmen ihres Berichts zur Gleichstellung von Frauen und Männern veröffentlicht.

5 Siehe Boll et al., 2016.

juris Lex QS
08052024 ()

ist eine der Ursachen für das geschlechtsspezifische Lohngefälle. Männer wenden im Durchschnitt erheblich weniger Zeit als Frauen für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen auf, während Frauen in dieser Zeit nicht erwerbstätig sein oder Erfahrungen sammeln können, die ihnen im Verlauf ihres Arbeitslebens von Nutzen sind.[6] Strategien zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben können, wenn sie gut durchdacht sind, einen Beitrag zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles leisten. Investitionen in formale Pflege- und Betreuungseinrichtungen und angemessene familienbezogene Urlaubsregelungen, die sowohl für Frauen als auch für Männer gelten, tragen zur Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bei, da sie mit weniger Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn und der Erwerbstätigkeit von Frauen verbunden sind. Flexible Arbeitsregelungen (einschließlich flexibler und verkürzter Arbeitszeiten sowie der ortsungebundenen Arbeit) sowohl für Frauen als auch für Männer sollten eine größere Wertschätzung erfahren und nicht als Kostenfaktor für die Arbeitgeber gesehen werden, die Arbeitnehmer, die solche Regelungen in Anspruch nehmen, häufig mit einer Lohnbenachteiligung abstrafen.[7]

... und von Diskriminierung, begünstigt durch mangelnde Transparenz

Im Durchschnitt werden Männer in fast allen Berufen besser bezahlt als Frauen. Diskriminierung beim Entgelt ist nach wie vor weit verbreitet: Frauen werden für exakt die gleiche Arbeit unter Umständen schlechter bezahlt als Männer, und Tätigkeiten, die vor allem von Frauen ausgeübt werden, werden selbst dann schlechter bezahlt als solche, die vor allem von Männern ausgeübt werden, wenn sie gleichwertig sind. Hinzu kommt, dass die Geheimhaltung in Bezug auf die Höhe der Vergütung die Aufdeckung von Diskriminierungsfällen weiter erschwert. Obwohl sich die meisten Menschen in Europa (69 %) darüber im Klaren sind, dass in der gesamten Wirtschaft ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle existiert, glauben die Arbeitnehmer nicht, dass ihr eigenes Unternehmen davon betroffen ist, während ein Drittel der Arbeitnehmer nicht weiß, wie viel ihre Kollegen verdienen. Die Europäer sprechen sich für mehr Transparenz am Arbeitsplatz aus: Fast zwei Drittel sprechen sich dafür aus, die durchschnittlichen Löhne und Gehälter in dem Unternehmen oder der Organisation, in dem bzw. der sie beschäftigt sind, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Art der Tätigkeit, zu veröffentlichen.[8]

Fast die Hälfte der Arbeitnehmer fühlt sich bei dem Gedanken, ihr Gehalt auszuhandeln, nicht wohl, und bei Frauen ist der Anteil noch höher als bei Männern. Hier spielt jedoch auch der Kontext eine Rolle: Wenn ausdrücklich festgestellt wird, dass Gehälter Verhandlungssache sind und dass Verhandeln folglich als angemessene Verhaltensweise gilt, stehen Frauen den Männern im Allgemeinen in nichts nach. Die Arbeitsorganisation und die Gestaltung von Einstellungs- und Entlohnungsstrategien können ganz beträchtliche Auswirkungen haben: gut konzipiert, können sie unserem unbewussten Vorurteil in Bezug auf Männer und Frauen entgegenwirken und verhindern, dass mit zweierlei Maß gemessen wird und Männer und Frauen ungleich entlohnt werden.

---

6 Europäische Kommission, An ever closer union among the peoples of Europe? Rising inequalities in the EU and their social, economic and political impacts (Ein immer engerer Zusammenschluss der Völker Europas? Wachsende Ungleichheiten in der EU und deren soziale, wirtschaftliche und politische Auswirkungen). Ergebnisse der von der EU geförderten Forschung. GD RTD, Brüssel 2015, S. 54-55.

7 Goldin, C., „A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter“, 2014, *American Economic Review, 104 (4):1091-1119.*

8 Eurobarometer 465.

juris Lex QS
08052024 ()

Der Umfang des in der gesamten Wirtschaft feststellbaren geschlechtsspezifischen Lohngefälles hängt auch von den Institutionen ab, die die Lohnabschlüsse aushandeln. Branchenübergreifende Mindestlöhne und Mechanismen zur Lohnfestsetzung können dazu beitragen, dass die Löhne in schlecht bezahlten Wirtschaftszweigen angehoben werden und sich damit das geschlechtsspezifische Lohngefälle verringert.[9]

Aufgrund der derzeitigen Situation empfiehlt es sich, weiterreichende Maßnahmen auf EU-Ebene in Betracht zu ziehen. Solche Maßnahmen würden zur Ankurbelung des Arbeitsmarktes und des Wachstums in der EU sowie zu einem gerechteren Binnenmarkt im Bereich der Beschäftigung beitragen. In dieser Mitteilung wird ein Aktionsplan vorgestellt, mit dem das geschlechtsspezifische Lohngefälle weiter bekämpft und die umfassende Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer sichergestellt werden sollen.

2. POLITISCHE PRIORITÄTEN

Die Verringerung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen bleibt weiter ein wichtiges Teilziel im Rahmen des übergeordneten Ziels der Gleichstellung der Geschlechter[10] und der Verwirklichung der Nachhaltigkeitsziele im Rahmen der Agenda 2030 der Vereinten Nationen. Sie trägt auch dazu bei, den europäischen Sockel sozialer Rechte, insbesondere den Grundsatz 2 zur Gewährleistung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen und den Grundsatz 3 zur Chancengleichheit, zu stärken [der Sockel sozialer Rechte soll auf dem Sozialgipfel am 17. November in Göteborg von Parlament, Rat und Kommission proklamiert werden].

Die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ist folglich für die Kommission auch weiterhin eine politische Priorität[11]. Das Ziel dieses Aktionsplans besteht darin, dieses Engagement weiter in ein Paket konkreter Schlüsselmaßnahmen zu überführen.

Der Aktionsplan umfasst ein breit angelegtes Paket aufeinander abgestimmter Maßnahmen, mit denen das geschlechtsspezifische Lohngefälle unter allen denkbaren Gesichtspunkten in Angriff genommen werden soll, anstatt sich lediglich auf einen Faktor oder eine Ursache zu konzentrieren. Diese Maßnahmen werden sich gegenseitig ergänzen.

Die folgenden acht Aktionsschwerpunkte wurden herausgearbeitet:

1- Die Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit verbessern
2- Die Segregation nach Berufen und Wirtschaftszweigen bekämpfen
3- Die gläserne Decke durchbrechen: Initiativen zur Bekämpfung der vertikalen Segregation
4- Die betreuungsbedingte Benachteiligung beseitigen

---

[9] So wird die Einführung des Mindestlohns in Deutschland die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede schätzungsweise um 2,5 Prozentpunkte verringern. Frauen dürften außerdem von der jüngsten Anhebung der Mindestlöhne in einigen der Länder mit dem größten geschlechtsspezifischen Lohngefälle (Tschechische Republik, Slowakei und Vereinigtes Königreich) profitieren.

[10] Ein Drittel der im Verlauf des Arbeitslebens auftretenden Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern ist durch das geschlechtsspezifische Lohngefälle bedingt. Siehe Bericht der Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern von 2017 und Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics.

[11] Die Überwindung der Diskrepanz zwischen den Geschlechtern ist eines der Ziele des Strategischen Engagements der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2016-2019) http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151203_strategic_engagement_en.pdf.

juris Lex QS
08052024 ()

5- Größere Wertschätzung für die Kompetenzen, Belastung und Verantwortung von Frauen
6- Den Schleier lüften: Ungleichheiten und Stereotype aufdecken
7- Über das geschlechtsspezifische Lohngefälle aufklären und informieren
8- Partnerschaften zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles fördern

Damit die Maßnahmen greifen, müssen Synergien zwischen den von den wichtigsten Interessenträgern auf europäischer und nationaler Ebene sowie auf Unternehmensebene eingeleiteten Maßnahmen hergestellt werden.

AKTIONSSCHWERPUNKT 1: DIE ANWENDUNG DES GRUNDSATZES DER ENTGELTGLEICHHEIT VERBESSERN

Die Kommission wird prüfen, ob Bedarf an weiteren gesetzlichen Maßnahmen zur Verbesserung der Durchsetzung des Grundsatzes besteht, und geltende EU-Rechte weiter überwachen und durchsetzen.

Der Grundsatz des gleichen Entgelts ist in Artikel 157 des AEUV verankert. In Artikel 4 der Neufassung der Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter (2006/54/EG) wird der Grundsatz des gleichen Entgelts begründet und festgelegt, dass bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen verboten ist.

Die Kommission nahm 2013 einen Bericht über die Anwendung der Neufassung der Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter[12] an. Der Bericht informiert über den Stand der Umsetzung der Richtlinie in der Praxis, einschließlich der Frage der Entgeltgleichheit.

Im Jahr 2014 verabschiedete die Kommission eine Empfehlung zur Transparenz beim Entgelt[13], mit der die wirksamere Anwendung der Rechtsvorschriften für gleiche Entlohnung mittels eines aus konkreten Maßnahmen[14] bestehenden Instrumentariums gefördert wird, um die Lohntransparenz zu verbessern. In der Empfehlung werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, je nach ihren innerstaatlichen Gegebenheiten mindestens eine der genannten Maßnahmen auszuwählen und umzusetzen.

Zusammen mit diesem Aktionsplan verabschiedete die Kommission einen Bericht zur Bewertung der Transparenzempfehlung. In dem Bericht wird eine Bilanz der von den Mitgliedstaaten ergriffenen Folgemaßnahmen gezogen und ein Überblick über die bestehenden nationalen Maßnahmen gegeben.[15] Die Bewertung der von den

---

[12] Bericht über die Anwendung der 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), COM(2013) 861 final -- http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52013DC0861&from=DE&lang3=choose&lang2=choose&lang1=DE.

[13] Empfehlung der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz, COM(2014) 1405 final --http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_de.pdf.

[14] Dazu gehören: i) die Möglichkeit, dass Arbeitnehmer nach Geschlecht aufgeschlüsselte Informationen zur Höhe der Löhne und Gehälter für die Gruppen von Arbeitnehmern anfordern können, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten; ii) die regelmäßige Berichterstattung der Arbeitgeber über Vergütungsstrukturen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Arbeitnehmergruppen oder Positionen (beschränkt auf große und mittlere Unternehmen); iii) Entgelt-Audits in Großunternehmen und iv) die Erörterung des Aspekts der Entgeltgleichheit auf der entsprechenden Ebene der Tarifverhandlungen.

[15] COM(2017) 671

juris Lex QS
08052024 ()

Mitgliedstaaten gemeldeten nationalen Maßnahmen ergab, dass die derzeit auf nationaler Ebene ergriffenen Transparenzmaßnahmen nicht ausreichen und allein nicht wirksam sind.

Sowohl der Bericht über die Anwendung der Neufassung der Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter als auch der Bericht über die Umsetzung der Transparenzempfehlung belegen, dass es notwendig ist, den geltenden Rechtsrahmen auszubauen und seine Durchsetzung zu verbessern.

Insbesondere wird die Kommission:

- die Möglichkeit gezielter Änderungen der Neufassung der Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter bewerten und prüfen:

  - inwiefern es notwendig und möglich ist, einige oder alle in der Empfehlung von 2013 vorgesehenen Maßnahmen zur Lohntransparenz für verbindlich zu erklären, dies betrifft u. a.:

    - den Anspruch der Arbeitnehmer auf Auskunft über Lohn- und Gehaltsniveaus;
    - die regelmäßige Berichterstattung der Arbeitgeber über Löhne und Gehälter, aufgeschlüsselt nach Arbeitnehmergruppen oder Positionen;
    - die Präzisierung des Begriffs der gleichwertigen Arbeit;

  - wie Sanktionen verschärft und die Entschädigung benachteiligter Arbeitnehmer verbessert werden können, und dazu die Notwendigkeit von Maßnahmen wie den folgenden in den Blick nehmen[16]:

    - Festlegung von Mindestsanktionen für Verstöße gegen den Grundsatz des gleichen Entgelts und
    - Festlegung von Mindeststandards für eine Entschädigung, mit der Geschädigte in den Stand versetzt würden, in dem sie gewesen wären, wenn der Grundsatz des gleichen Entgelts beachtet worden wäre;

  - wie die Gleichstellung der Geschlechter in Betriebsrentensystemen gewährleistet werden kann, um die Neufassung der Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter an die Rechtsprechung des Gerichtshofs anzupassen: Nach der Richtlinie ist eine unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern in Bezug auf Betriebsrenten aufgrund ihrer unterschiedlichen statistischen Lebenserwartung zulässig, was zur Folge hat, dass Frauen eine geringere monatliche Rente erhalten, weil sie im Durchschnitt länger leben (was wiederum zum geschlechtsspezifischen Rentengefälle beiträgt); ein solches Vorgehen wurde vom Gerichtshof als diskriminierend eingestuft und

[16] Nach der Neufassung der Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, Sanktionen einzuführen, die wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sind. Doch die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten vorgesehenen Sanktionen weisen große Unterschiede auf, was eine uneinheitliche Durchsetzung der nach der Richtlinie gewährten Rechte zur Folge hat.

juris Lex QS
08052024 ()

im Jahr 2014 für staatliche Renten[17] und im Jahr 2011 für private Renten (Versicherungsverträge)[18] verboten;

- wie die Durchsetzungsfunktion von Gleichstellungsstellen gestärkt werden kann, z. B.:

  - indem sichergestellt wird, dass Gleichstellungsstellen ihre Aufgaben, insbesondere in Form der Überwachung und Durchsetzung geltender Rechtsvorschriften, tatsächlich und in vollem Umfang wahrnehmen können;
  - durch Präzisierung der aus der Richtlinie resultierenden Anforderungen und/oder die Festlegung horizontaler Standards für Gleichstellungsstellen im Einklang mit ihrem Überwachungsauftrag, insbesondere im Hinblick auf ihre Unabhängigkeit, Effektivität und Zuständigkeiten[19];

- die Bewertung der ordnungsgemäßen Umsetzung des Besitzstands der Union in den verschiedenen Mitgliedstaaten der EU und die Überwachung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts in der Praxis fortsetzen; im Fall der Nichteinhaltung wird die Kommission auch künftig Vertragsverletzungsverfahren gegen den betreffenden Mitgliedstaat aufgrund der Nichteinhaltung seiner Verpflichtungen gegenüber der EU durchführen;

- im Jahr 2019 einen Bericht zu den nationalen Maßnahmen annehmen, die auf der Grundlage von Artikel 157 Absatz 4 AEUV eingeleitet wurden, nach dem zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen vorgesehen werden können;

- die Zusammenarbeit mit dem Netz der Gleichstellungsstellen (Equinet), dem Beratenden Ausschuss für Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Hochrangigen Gruppe für Gender Mainstreaming fortsetzen, um die Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts in den Mitgliedstaaten zu stärken.

AKTIONSSCHWERPUNKT 2: DIE SEGREGATION NACH BERUFEN UND WIRTSCHAFTSZWEIGEN BEKÄMPFEN

Die Kommission wird Vorgehensweisen unterstützen, die schon früh in Bildung und Beruf auf die Beseitigung von Stereotypen abzielen, durch die Unterschiede bei der Beschäftigung von Frauen und Männern in verschiedenen Bereichen entstehen. Die Kommission wird die Anstrengungen von Unternehmen und anderen Arbeitgebern zur Sicherstellung der Entgeltgleichheit und zur Gewinnung und Bindung von Arbeitnehmern des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts unterstützen.

[17] In der Rechtssache C-318/13, Verfahren auf Antrag von X, vom 3. September 2014 entschied der EuGH, dass eine Differenzierung bei den Leistungen auf der Grundlage geschlechtsspezifischer versicherungsmathematischer Daten bei gesetzlichen Sozialversicherungsrenten gemäß der Richtlinie 79/7/EWG unzulässig ist.

[18] In der Rechtssache C-236/09, Test-Achats, vom 1. März 2011 erklärte der EuGH Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie 2004/113/EG, nach dem die Anwendung geschlechtsspezifischer versicherungsmathematischer Faktoren in Versicherungsverträgen zulässig war, für ungültig. Das Urteil verpflichtete die Mitgliedstaaten, bis zum 21. Dezember 2012 geschlechtsneutrale Prämien und Leistungen vorzuschreiben.

[19] Wie im Bericht zur Bewertung der Empfehlung von 2014 angekündigt.

juris Lex QS
08052024 ()

Die Segregation nach Wirtschaftszweigen ist eine der Hauptursachen für das geschlechtsspezifische Lohngefälle.

Der Anteil von Männern und Frauen ist in den einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedlich hoch. In einigen Wirtschaftszweigen, wie dem Baugewerbe, dem verarbeitenden Gewerbe, den Bereichen Verkehr, Naturwissenschaften und IKT sind Frauen weniger stark vertreten.[20] Im Gegenzug sind Männer in den für die Zukunft der europäischen Gesellschaft und Wirtschaft wichtigen Schlüsselsektoren, wie Bildung, Betreuung und in Pflegeberufen im Gesundheitswesen selten anzutreffen.

Der IKT-Sektor ist in den letzten zehn Jahren gewachsen und wird voraussichtlich weitere Arbeitsplätze schaffen. Doch lediglich etwa 16 % der fast 8 Millionen Beschäftigten des IKT-Sektors sind Frauen. Im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich lässt sich diese geschlechtsspezifische Diskrepanz auch noch bei der jungen Generation feststellen: Während im Jahr 2014 46 % aller Promotionen in der EU auf Frauen entfielen, stellten sie lediglich 28 % der promovierten Hochschulabsolventen in den Bereichen Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe, und in der Rechentechnik lag ihr Anteil bei gerade einmal 21 %. Dagegen entfielen nur 33 % der Promotionen im Lehramtsbereich auf Männer.

Könnten mehr Frauen für den MINT-Sektor (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik)[21] gewonnen werden, so würde dies zu einem Anstieg des Pro-Kopf-BIP in der EU bis zum Jahr 2050 um 2,2 % bis 3,0 % beitragen. Hier ließe sich auf neuen Trends aufbauen, wie dem Interesse von Mädchen am Programmieren oder der Existenzgründung durch Frauen.

Da Entscheidungen zu beruflichem Werdegang und Ausbildung recht früh im Leben getroffen werden und allzu oft unumkehrbar sind, muss die Bekämpfung der Segregation auf dem Arbeitsmarkt bereits in den Schulen beginnen. Aus PISA-Daten[22] geht hervor, dass Geschlechtsstereotype noch immer weit verbreitet sind und Unterschiede im Selbstvertrauen und bei der Beschäftigung mit verschiedenen Bereichen zur Folge haben. Es gibt eine Reihe von Verfahren, die sich bei der Bekämpfung der Segregation in der Bildung und am Arbeitsmarkt bewährt haben. Wichtig in diesem Bereich sind gegenseitiges Lernen und der Nachweis dafür, welche Verfahren tatsächlich funktionieren.

Insbesondere wird die Kommission:

- transnationale Projekte zur Bekämpfung von Stereotypen und der Segregation in der Bildung, Ausbildung und am Arbeitsmarkt unterstützen, wobei experimentelle Maßnahmen im Mittelpunkt stehen werden, die fundierte Erkenntnisse liefern sollen. Die Unterstützung wird im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ 2014-2020 erfolgen. Sie ergänzt die Unterstützung, die die Mitgliedstaaten aus dem ESF und durch Erasmus+ erhalten;

---

[20] Frauen stellen lediglich 10 % der Arbeitskräfte im Baugewerbe, 22 % der Arbeitskräfte im Verkehrssektor und 30 % im verarbeitenden Gewerbe (obwohl sie 46 % der Arbeitskräfte in der Wirtschaft insgesamt ausmachen).

[21] Siehe EIGE-Studie zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Diskrepanz in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) -- http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/stem.

[22] Die OECD zeichnet für das Programm zur internationalen Schülerbewertung (Programme for International Students Assessment – PISA) verantwortlich, bei dem es sich um eine alle drei Jahre weltweit durchgeführte Studie zur Bewertung der Schulleistungen 15-jähriger Schülerinnen und Schüler handelt. Studie von 2015.

juris Lex QS
08052024 ()

- eine Konferenz zur Bestandsaufnahme (im Jahr 2018) und eine abschließende Konferenz (im Jahr 2019) zu den Ergebnissen von Projekten zur Bekämpfung von Stereotypen und der Segregation ausrichten[23], und zwar in Zusammenarbeit mit den wichtigsten Interessenträgern, insbesondere Vertretern von Schulen, Ausbildungsanbietern, Universitäten, öffentlichen Arbeitsverwaltungen und Berufsberatungsstellen. Auf den Konferenzen sollen die vielversprechendsten Erfahrungen einem weiten Kreis von Interessenträgern sowie nationalen Regierungen vorgestellt werden;

- den regelmäßigen Austausch bewährter Verfahren zwischen Unternehmen initiieren, der zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen Segregation beitragen wird, und die EU-Plattform der Chartas der Vielfalt[24] fördern;

- auch weiterhin an der Basis ansetzende Projekte finanzieren, bei denen Stereotype in Frage gestellt werden und die unter der Leitung von Akteuren der allgemeinen und beruflichen Bildung im Rahmen von Erasmus+ durchgeführt werden;

- besondere Initiativen in verschiedenen Bereichen durchführen, um Vorurteile in Bezug auf die Qualifikationen, Fähigkeiten und Rollen von Frauen und Männern auszuräumen, u. a. wird sie

    - auch künftig Unternehmen einladen, sich der Großen Koalition für digitale Kompetenzen und Arbeitsplätze[25] anzuschließen, und sie insbesondere auffordern, mehr Frauen und Mädchen mit digitalen Kompetenzen auszustatten und sie zur Aufnahme eines Studiums oder eines Berufs im IKT-Bereich zu ermutigen; die EU wird Organisationen und Unternehmen Mittel zur Fortsetzung des Austauschs von bewährten Verfahren im Bereich der geschlechtsspezifischen Innovation, der Vielfalt und Inklusion sowie einer ausgewogenen Führung zur Verfügung stellen;

    - im Herbst 2017 eine Studie über *Frauen im digitalen Zeitalter* veröffentlichen, die einen Überblick über die Entwicklungen in diesem Bereich vermitteln wird, und geeignete Folgemaßnahmen in Betracht ziehen;

    - Instrumente zur Förderung institutioneller Veränderungen bereitstellen, die zur Gleichstellung bei der beruflichen Entwicklung im Bereich der Wissenschaft beitragen können (wie das Tool GEAR (Gender Equality in Academia and Research), das vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen entwickelt wurde), und auch künftig regelmäßig wichtige Entwicklungen im Rahmen von *She Figures*, der wichtigsten Veröffentlichung der Kommission in diesem Bereich, verfolgen;

---

[23] Maßnahmenbezogene Finanzhilfen für die Unterstützung transnationaler Projekte zur Förderung bewährter Verfahren im Zusammenhang mit Geschlechterrollen und zur Überwindung von Geschlechterstereotypen in der allgemeinen und beruflichen Bildung und bei der Arbeit – JUST/2015/RGEN/AG/ROLE. Siehe http://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

[24] Die EU-Plattform der Chartas der Vielfalt wurde 2010 eingerichtet und wird von der Europäischen Kommission finanziert. Die Plattform umfasst derzeit 18 Chartas der Vielfalt aus den folgenden Ländern: Österreich, Belgien, Tschechische Republik, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Deutschland, Ungarn, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Polen, Portugal, Slowakei, Spanien und Schweden. Siehe http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/charters/index_en.htm.

[25] Die Koalition für digitale Kompetenzen und Arbeitsplätze führt Mitgliedstaaten, Unternehmen, Sozialpartner, gemeinnützige Organisationen und Bildungsanbieter zusammen, die sich für die Beseitigung des Mangels an digitalen Kompetenzen in Europa engagieren.

juris Lex QS
08052024 ()

- auch künftig herausragende Leistungen von Frauen in der Wissenschaft im Rahmen des EU-Preises für Innovationsleistungen von Frauen würdigen;

- eine EU-Plattform für den Wandel einrichten, um die Zahl der Arbeitnehmerinnen und die Chancengleichheit im Verkehrssektor zu erhöhen[26], und im Jahr 2018 eine Studie mit wirtschaftlichen Argumenten für eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen im Verkehrssektor veröffentlichen; nach umfassender Verbreitung der Ergebnisse dieser Studie wird sie für den Austausch bewährter Verfahren sorgen und andere Wirtschaftszweige ermutigen, diesem Beispiel zu folgen;

- das Peer-Learning zwischen den Mitgliedstaaten in Bezug auf den beruflichen Werdegang von Lehrern und Schulleitern unterstützen, um das geschlechtsspezifische Ungleichgewicht in der Lehrtätigkeit anzugehen[27]; dazu sind im Rahmen des Programms „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ eine Reihe von Fachseminaren sowie Verknüpfungen mit dem sozialen Dialog im Bildungswesen auf europäischer Ebene vorgesehen[28];

- die Datenerhebung zu Lehrergehältern, die von Eurydice[29] in Zusammenarbeit mit der OECD durchgeführt wird, unterstützen und die Mitgliedstaaten auffordern, Maßnahmen zu ergreifen, um die Unterbezahlung in diesem Sektor zu überwinden.

AKTIONSSCHWERPUNKT 3: DIE GLÄSERNE DECKE DURCHBRECHEN: DIE VERTIKALE SEGREGATION BEKÄMPFEN

Die Kommission wird Vorgehensweisen unterstützen, die der Herstellung eines ausgewogenen Verhältnisses der Geschlechter in Entscheidungsprozessen in allen Wirtschaftszweigen und Positionen dienen.

Frauen haben in jedem Wirtschaftszweig und in jedem Beruf weniger Aussicht auf Beförderung und die Übernahme von Führungsaufgaben. Folglich muss etwas unternommen werden, um eine ausgewogenere Vertretung der Geschlechter in Entscheidungsprozessen zu erreichen und die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen sicherzustellen.[30]

Insbesondere wird die Kommission:

- auf die Annahme des Vorschlags der Kommission zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften hinarbeiten.

---

[26] Ab Dezember 2017 werden Interessenträger sämtlicher Verkehrszweige die Möglichkeit haben, gut sichtbar über ihre konkreten Aktionen zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen zu informieren und bewährte Verfahren auszutauschen.

[27] Strengthening teaching in Europe, New evidence from teachers compiled by Eurydice and CRELL, (Die Stärkung der Lehre in Europa, Neue Erkenntnisse von Lehrkräften, zusammengestellt von Eurydice und Crell), Juni 2015 http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/policy/teaching-profession-practices_en.pdf.

[28] Unterstützung von Lehrkräften und Schulleitungen, um ausgezeichneten Unterricht und eine exzellente Bildung zu gewährleisten, Teil der Mitteilung der Kommission „Ein guter Start ins Leben durch Schulentwicklung und hervorragenden Unterricht“ (COM(2017) 248).

[29] http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php

[30] So geht aus Daten von Oktober 2016 hervor, dass nur knapp ein Viertel der Vorstandsmitglieder der größten börsennotierten und in EU-Mitgliedstaaten eingetragenen Unternehmen Frauen sind (23,9 %). In der Kommunalpolitik lag im Jahr 2015 der Frauenanteil beim Amt des Bürgermeisters oder beim Gemeinderatsvorsitz bei gerade einmal 15,1 % (Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern von 2017).

juris Lex QS
08052024 ()

Darin werden quantitative Ziele für die Mitgliedstaaten festgelegt, und es wird hervorgehoben, wie wichtig es ist, dass die Leitungsorgane transparente Auswahlkriterien für Kandidaten aufstellen;

- die Umsetzung der Diversitätskonzepte in Bezug auf die Vertretung von Männern und Frauen in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Unternehmen in der EU im Zusammenhang mit der Richtlinie 2014/95/EU zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen überwachen; Folgemaßnahmen zu den Leitlinien der Kommission für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen ergreifen und insbesondere prüfen, inwieweit die größten Unternehmen das Geschlechtergleichgewicht in ihren Diversitätskonzepten berücksichtigen[31];

- weiterhin im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ Mittel für Projekte bereitstellen, die Regierungen, Sozialpartner, Unternehmen, NRO und Universitäten durchführen, um das Geschlechtergleichgewicht in Führungspositionen auf allen Ebenen zu verbessern[32];

- den Dialog mit den Sozialpartnern führen, um Maßnahmen zu fördern, die zu einer ausgewogeneren Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen beitragen, und Projekte anregen und durchführen, die auf ein besseres Gleichgewicht der Geschlechter in Entscheidungspositionen abstellen;

- die Regierungen zur Annahme von Strategien auffordern, die konkrete Maßnahmen umfassen, mit denen der Anteil von Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts an Entscheidungsprozessen erhöht werden soll;

- den Dialog mit sektoralen Aufsichtsbehörden führen, damit Maßnahmen für eine ausgewogener Beteiligung der Geschlechter an Entscheidungsprozessen beschlossen werden;

- die Initiative zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (siehe Aktionsschwerpunkt 4) umsetzen, die eine ausgewogenere Verteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern fördert und damit Frauen ermutigt, sich um höhere Positionen zu bewerben.

AKTIONSSCHWERPUNKT 4: DIE BETREUUNGSBEDINGTE BENACHTEILIGUNG BESEITIGEN

Die Kommission wird die wirtschaftliche Emanzipation der Frauen durch die Förderung von Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen.

Junge Frauen schließen heute die Schule mit besseren Qualifikationen ab als junge Männer und verdienen dennoch in zehn Mitgliedstaaten noch vor Vollendung ihres 34. Lebensjahres bereits 10 % weniger als Männer.[33] Diese Lücke klafft mit

[31] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52017XC0705%2801%29
[32] Zwischen 2014 und 2016 wurden 5 Mio. EUR für 23 Projekte zu dieser Thematik bereitgestellt.
[33] Eurostat, Verdienststrukturerhebung.

juris Lex QS
08052024 ()

zunehmendem Alter weiter auseinander, und zwar vor allem infolge der so genannten Mutterschaftsstrafe („motherhood penalty“).[34] Frauen ziehen sich aus dem Arbeitsmarkt zurück, um sich um Kinder und/oder pflegebedürftige Familienangehörige zu kümmern, und wenn sie nicht vollständig aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, akzeptieren sie häufig Positionen, die eine geringere Qualifikation erfordern, um nach ihrer Rückkehr in den Beruf weiter ihren familiären Pflichten nachkommen zu können. Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind eine Voraussetzung für die wirtschaftliche Emanzipation der Frauen, da ein gutes Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben die Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt verbessert und Hindernisse für den Zugang zu Beschäftigung beseitigt.[35]

Im Rahmen der europäischen Säule sozialer Rechte hat die Kommission eine Initiative zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von berufstätigen Eltern und pflegenden Angehörigen verabschiedet; sie dient der Modernisierung des derzeitigen EU-Rechtsrahmens für Urlaube aus familiären Gründen und flexible Arbeitsregelungen und der Entwicklung eines umfassenden politischen Rahmens zur Verbesserung der Gestaltung von Urlauben aus familiären Gründen und von flexiblen Arbeitsregelungen, der Verbesserung der Qualität, der Bezahlbarkeit und der Zugänglichkeit formaler Pflege- und Betreuungseinrichtungen und der Thematisierung von Maßnahmen gegen wirtschaftliche Negativanreize für Zweitverdienende. Mit dieser Initiative soll durch eine bessere Verteilung der Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Männern und Frauen die Unterrepräsentation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt bekämpft und damit das Risiko, dass es Frauen schwerer haben, beruflich voranzukommen, verringert werden; gleichzeitig sollen Stereotype abgebaut werden, die Arbeitgeber davon abhalten, Frauen einzustellen und/oder zu befördern. Dieses Vorgehen dürfte sich positiv auf die Bekämpfung der vertikalen geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt auswirken und Frauen weniger Anreize bieten, von sich aus eine Arbeit in schlechter bezahlten Wirtschaftszweigen oder auf Tätigkeitsebenen zu suchen, von denen derzeit angenommen wird, dass sie ihnen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen, und die häufig schlechter bezahlt werden (wie Hausärzte, Lehrkräfte oder kommunale Angestellte).

Insbesondere wird die Kommission:

- eine zügige Verabschiedung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige[36] durch die Mitgesetzgeber anstreben;

- die zügige Umsetzung der in der Mitteilung[37] festgelegten nichtlegislativen Maßnahmen sicherstellen.

---

[34] Niedrigere Arbeitseinkommen, eine höhere Teilzeitdichte und Karrierelücken aufgrund von Pflege- und Betreuungsaufgaben verstärken die wirtschaftliche Abhängigkeit vieler Frauen von ihrem Partner oder vom Staat und tragen wesentlich zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle und zum Rentengefälle zwischen Männern und Frauen bei. Dies macht Frauen anfälliger für Armut und soziale Ausgrenzung, deren negative Folgen auch ihre Kinder und Familien in Mitleidenschaft ziehen (siehe Mitteilung der Kommission COM(2017) 252 final, Eine Initiative zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von berufstätigen Eltern und pflegenden Angehörigen).

[35] Oláh, S., Hobson, B., und Carlson, L., „Changing families and sustainable societies: Policy contexts and diversity over the life course and across generations“, (Sich verändernde Familien und nachhaltige Gesellschaften: Politischer Kontext und Vielfalt im Lebensverlauf und über Generationen hinweg), 2017, Projekt „Familien und Gesellschaft“ des 7. RP (GA 320116).

[36] Vorschlag für eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, COM(2017) 253 final.

[37] COM(2017) 252.

juris Lex QS
08052024 ()

AKTIONSSCHWERPUNKT 5: GRÖßERE WERTSCHÄTZUNG FÜR DIE KOMPETENZEN, BELASTUNG UND VERANTWORTUNG VON FRAUEN

Die Segregation nach Berufen und Wirtschaftszweigen ist weit verbreitet, und Änderungen vollziehen sich nur langsam.[38] Kurz- oder mittelfristig sind auch Maßnahmen notwendig, um in Berufen, in denen überwiegend Frauen tätig sind, bessere Löhne und Gehälter zu erreichen und damit die in den Wirtschaftszweigen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, bestehenden Kompetenzen, Belastung und Verantwortung anzuerkennen.

Insbesondere wird die Kommission:

- im Rahmen ihrer neuen Agenda für Kompetenzen[39] auf eine bessere Anerkennung von Kompetenzen in allen Wirtschaftszweigen, einschließlich der von Frauen dominierten Branchen, hinarbeiten. Die im Rahmen dieser Agenda entwickelten Instrumente[40] (zu Qualifikationen, Kompetenzen und der Validierung des informellen Lernens) sind geschlechtsneutral und werden dazu beitragen, solche Kompetenzen bestmöglich zu nutzen und die Transparenz der Qualifikationen zu verbessern. Geschlechtsspezifische Aspekte werden bei der Umsetzung der Agenda für Kompetenzen besonderes Gewicht haben. Geplant sind insbesondere Maßnahmen, bei denen wichtige Interessenträger voneinander lernen können, wie die Anerkennung und Validierung von Kompetenzen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter beitragen kann[41];

- die Sensibilisierung für die Bedeutung von Systemen der geschlechtsneutralen beruflichen Einstufung fortsetzen, um die Entgeltgleichheit in der Praxis sicherzustellen. Die Kommission wird 2018 einen aktualisierten Leitfaden für Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung veröffentlichen und umfassend verbreiten[42].

AKTIONSSCHWERPUNKT 6: DEN SCHLEIER LÜFTEN: UNGLEICHHEITEN UND STEREOTYPE AUFDECKEN

Die Kommission wird auch künftig die relevanten Daten zum bestehenden Lohngefälle zwischen Männern und Frauen und dessen Auswirkungen auf Arbeitseinkommen und Renten erheben und bereitstellen.

Die Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles erfordert ausreichendes Wissen um die diesem Bereich innewohnenden Probleme und um deren Ausmaß, damit

[38] Jüngste Untersuchungen bestätigen, dass die sektorale geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt in allen EU-Ländern zu einem erheblichen Teil für das geschlechtsspezifische Lohngefälle verantwortlich ist: Frauen suchen sich eine Arbeit in relativ schlecht bezahlten Wirtschaftszweigen. Die sektorale Segregation hat sich sehr langsam entwickelt (Bericht der Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern von 2017).

[39] Eine neue europäische Agenda für Kompetenzen – Humankapital, Beschäftigungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit gemeinsam stärken, COM(2016) 381 final.

[40] In den letzten zehn Jahren hat sich die europäische Zusammenarbeit entwickelt und es sind Instrumente entstanden, die die Transparenz im Bereich der Kompetenzen fördern: i) der Europäische Qualifikationsrahmen, ii) die mehrsprachige europäische Klassifikation für Fähigkeiten, Qualifikationen, Kompetenzen und Berufe (ESCO), iii) eine Empfehlung des Rates zur Validierung des nichtformalen und informellen Lernens.

[41] Wichtige Interessenträger sind nationale Qualifizierungsbehörden, Informations-, Beratungs- und Orientierungsdienste sowie Behörden, die für die Validierung des nichtformalen und informellen Lernens zuständig sind.

[42] Der Bericht der Kommission über die Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG (COM(2013) 861 final vom 6.12.2013) enthält im Anhang einen Leitfaden für Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung (SWD(2013) 512 final vom 6.12.2013).

juris Lex QS
08052024 ()

angemessene Abhilfemaßnahmen vorgeschlagen werden können. Die Kommission arbeitet daher kontinuierlich an der Bereitstellung der relevanten Daten über das anhaltende Lohngefälle zwischen Männern und Frauen sowie dessen Folgen für den Einzelnen, die Wirtschaft und die Gesellschaft[43] und setzt sich für die Verbreitung relevanter Studien ein[44].

Insbesondere wird die Kommission:

- auch künftig regelmäßig über die Entwicklung des geschlechtsspezifischen Lohn-, Einkommens- und Rentengefälles in Europa Bericht erstatten, und zwar im Rahmen:

  - ihres jährlichen Berichts zur Gleichstellung von Frauen und Männern, der zum Internationalen Frauentag veröffentlicht wird;

  - von Daten zum „bereinigten“ geschlechtsspezifischen Lohngefälle[45], die gemeinsam von der Kommission und Eurostat in den Jahren 2017 und 2018 erarbeitet werden, und Daten zum „unbereinigten“ geschlechtsspezifischen Lohngefälle, die von der Kommission im Rahmen des sozialpolitischen Scoreboard[46] erstellt werden;

  - des Eurobarometers zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle und zur Lohntransparenz, das im Herbst 2017 veröffentlicht wird;

  - eines Berichts zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit, der zusammen mit diesem Aktionsplan erscheinen wird;

- Arbeiten zur besseren Bewertung der Gleichbehandlung der Geschlechter in der kollaborativen Wirtschaft einleiten, da aus in Europa und den Vereinigten Staaten erhobenen Daten[47] hervorgeht, dass mehr Frauen in die „Plattform-Wirtschaft“ einsteigen. Diese Tendenz könnte zu einer Verstärkung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beitragen. Deshalb ist für die jährliche Arbeitskräfteerhebung durch Eurostat die Aufnahme eines spezifischen Moduls vorgesehen;

- in den für 2018 vorgesehenen Bericht zur Angemessenheit der Renten eine gezielt geschlechtsspezifische Sichtweise aufnehmen.

---

43 Siehe Bettio, F., und Ticci, E., Violence against women and economic independence, 2017.

44 Siehe hierzu u.a. den im Mai 2017 vom europäischen Netz von Rechtssachverständigen im Bereich Gleichstellung der Geschlechter veröffentlichten Bericht zur Lohntransparenz in Europa und den Bericht „Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries“ (Größenordnung und Faktoren des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in EU-Ländern), Generaldirektion Justiz und Verbraucher.

45 Das geschlechtsspezifische Lohngefälle lässt sich anhand einer Reihe von Faktoren erklären: Segregation, Unterschiede in Bezug auf das Bildungsniveau, unterschiedliche Erfahrungen usw. Der verbleibende „nicht zu erklärende“ Teil des geschlechtsspezifischen Lohngefälles wird als „bereinigtes“ geschlechtsspezifisches Lohngefälle bezeichnet. Diese Aufteilung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in einen bereinigten und einen nicht bereinigten Teil kann politischen Entscheidungsträgern weitere Einsichten vermitteln.

46 Das sozialpolitische Scoreboard kann unter folgender Adresse aufgerufen werden: https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/social-scoreboard/#.

47 Siehe Krueger und Katz, „The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015“, 2016. Daten aus den USA zeigen, dass bei Frauen die Wahrscheinlichkeit, dass sie alternative Arbeitsregelungen in Anspruch nehmen, deutlich zunimmt. Zwischen 2005 und 2015 stieg der Anteil der Frauen, die einer Beschäftigung im Rahmen einer alternativen Arbeitsregelung nachgingen, von 8,3 % auf 17,0 % und hat sich damit mehr als verdoppelt. Bei Männern war ein deutlich geringerer Anstieg von 11,6 % auf 14,7 % zu verzeichnen. Für EU-Daten siehe auch „The situation of workers in the collaborative economy“ (Die Lage der Arbeitnehmer in der kollaborativen Wirtschaft), eingehende Analyse des Europäischen Parlaments.

juris Lex QS
08052024 ()

AKTIONSSCHWERPUNKT 7: ÜBER DAS GESCHLECHTSSPEZIFISCHE LOHNGEFÄLLE AUFKLÄREN UND INFORMIEREN

Die Kommission wird sich aktiv an Sensibilisierungsmaßnahmen beteiligen, die das geschlechtsspezifische Lohngefälle betreffen, und Leitlinien zum Grundsatz des gleichen Entgelts erarbeiten.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle kann nur unter konsequenter Mitwirkung aller Beteiligten, d. h. von Arbeitnehmern, Unternehmen und Behörden, abgebaut werden. Informationen sind eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass diskriminierte Personen ihre Rechte geltend machen können, dass Unternehmen ihre Verfahren und Strategien anpassen können und dass Behörden die notwendigen flankierenden Maßnahmen ergreifen und/oder Leitlinien beschließen können.

Insbesondere wird die Kommission:

- auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle und dessen Ursachen aufmerksam machen, vor allem im Rahmen des Europäischen Tages für gleiches Entgelt;

- spezielles Informationsmaterial und Länderkurzdarstellungen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle jährlich aktualisieren und verbreiten;

- weiterhin die Ergebnisse von Projekten, die aus dem EU-Programm Progress finanziert werden, veröffentlichen; dies betrifft vor allem acht transnationale Projekte, die von der Zivilgesellschaft und den Sozialpartnern durchgeführt werden, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verstehen und zu bekämpfen, wobei der Schwerpunkt auf bestimmten Wirtschaftszweigen liegt. So soll u. a. ein „Rechner“ entwickelt werden, der den Unternehmen helfen soll, das geschlechtsspezifische Lohngefälle besser zu verstehen und zu bekämpfen (in Anlehnung an Logib);

- im Jahr 2018 einen aktualisierten Leitfaden zur Rechtsprechung zum Grundsatz des gleichen Entgelts veröffentlichen und verbreiten, der sich auf den Anhang[48] zum Bericht über die Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG[49] stützt, in welchem ein Überblick über richtungsweisende Urteile gegeben wird;

- im Jahr 2018 einen aktualisierten Leitfaden zu bewährten Verfahren erarbeiten und umfassend verbreiten, der einen Überblick über die jüngsten Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Gewährleistung der Entgeltgleichheit in der Praxis enthält[50].

[48] SWD(2013) 512 final vom 6.12.2013.
[49] COM(2013) 861 final vom 6.12.2013.
[50] Auf der Grundlage von SWD(2013) 512 final vom 6.12.2013.

juris Lex QS
08052024 ()

AKTIONSSCHWERPUNKT 8: PARTNERSCHAFTEN ZUR BEKÄMPFUNG DES GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN LOHNGEFÄLLES FÖRDERN

Die Kommission wird auch künftig mit wichtigen Akteuren zusammenarbeiten, um bewährte Verfahren auszutauschen, Mittel bereitzustellen und die Folgen des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen im Rahmen des Europäischen Semesters zu thematisieren.

Die Kommission unterstützt die Mitgliedstaaten, Unternehmen, die Zivilgesellschaft und die Sozialpartner in finanzieller Hinsicht und mit Maßnahmen zum Austausch bewährter Verfahren. Jüngste Beispiele sind:

- eine Tagung im Rahmen der EU-Plattform der Chartas der Vielfalt, die speziell dem Gender Mainstreaming gewidmet war (Juni 2016);

- ein EU-Seminar mit branchenübergreifenden Partnern und Sozialpartnern einzelner Branchen (November 2016) und

- ein dem gegenseitigen Lernen gewidmetes Seminar, auf dem gute Erfahrungen diskutiert wurden, die Belgien bei der Förderung der geschlechtsneutralen beruflichen Einstufung gesammelt hat (Oktober 2016).

Darüber hinaus unterstützt die Kommission die Anstrengungen der Mitgliedstaaten zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles im Rahmen des Europäischen Semesters und gibt den einzelnen Mitgliedstaaten Empfehlungen, wie sie dieses Problem oder einige seiner Ursachen, wie mangelnde Investitionen in die Kinderbetreuung oder steuerliche Negativanreize, die Zweitverdiener – meist Frauen – davon abhalten, eine Arbeit aufzunehmen oder länger zu arbeiten, in den Griff bekommen.

Im Jahr 2017 wurde das geschlechtsspezifische Lohngefälle in den Länderberichten für neun Mitgliedstaaten[51] thematisiert. Im Mai 2017 gab die Kommission länderspezifische Empfehlungen heraus, bei denen der Schwerpunkt auf Investitionen in Kinderbetreuungseinrichtungen und der Vermeidung von steuerlichen Negativanreizen sowie auf weiteren Maßnahmen zur Überwindung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles lag[52].

Insbesondere wird die Kommission:

- Seminare für Vertreter staatlicher Stellen organisieren, die dem gegenseitigen Lernen in Bezug auf das geschlechtsspezifische Lohn-, Einkommens- und Rentengefälle und dessen Ursachen dienen. Dabei werden konkrete Hilfsmittel und Rechtsinstrumente sowie die Herausforderungen, mit denen deren praktische Anwendung verbunden ist, im Mittelpunkt stehen;

- das gegenseitige Lernen und den Kapazitätsaufbau bei Sozialpartnern, Unternehmen und anderen Interessenträgern zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles unterstützen;

- Mitgliedstaaten, die gewillt sind, das geschlechtsspezifische Lohngefälle abzubauen, über nichtoffene Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen

[51] DE, EE, IE, ES, IT, AT, PL, RO, SK.
[52] Vor allem für EE.

juris Lex QS
08052024 ()

im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ für den Zeitraum 2014-2020 finanziell unterstützen und

- weiterhin im Rahmen des Europäischen Semesters Folgemaßnahmen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle ergreifen und mit betroffenen Mitgliedstaaten Gespräche über Maßnahmen führen, die zur Überwindung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles notwendig sind.

juris Lex QS
08052024 ()

EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Brüssel, den 20.11.2017
COM(2017) 678 final

ANNEX

ANHANG

der

MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT UND DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS

Aktionsplan der EU 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

juris Lex QS
08052024 ()

ANHANG

Aktionsplan der EU 2017-2019 zur

Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

LISTE DER AKTIONSSCHWERPUNKTE MIT ZEITPLAN UND BETEILIGTEN AKTEUREN

Aktionsschwerpunkte	Ziele / Modalitäten	Zeitplan	Beteiligte Akteure
AKTIONSSCHWERPUNKT 1: DIE ANWENDUNG DES GRUNDSATZES DER ENTGELTGLEICHHEIT VERBESSERN			
1- Prüfung der Möglichkeit, die Neufassung der Richtlinie 2006/54/EG zur Gleichstellung der Geschlechter zu ändern	Nachweis der Notwendigkeit, den geltenden Rechtsrahmen auszubauen und seine Durchsetzung zu verbessern: • Stärkung der Durchsetzungs-funktion von Gleichstellungsstellen • Verschärfung von Sanktionen und Verbesserung der Entschädigung benachteiligter Arbeitnehmer • Ge-währleistung der Gleichstellung der Geschlechter in Betriebsrenten-systemen • Ge-währleistung der Lohntransparenz	Herbst 2018	Europäische Kommission
2- Annahme eines Berichts über die Maßnahmen auf nationaler	Verpflichtung gemäß Artikel 31 Absatz 2	2019	Europäische Kommission

juris Lex QS
08052024 ()

Ebene, die auf der Grundlage von Artikel 157 Absatz 4 AEUV eingeleitet wurden, wonach zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen vorgesehen werden können	der Neufassung der Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter		
3- Zusammenarbeit mit Equinet, dem Beratenden Ausschuss für Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Hochrangigen Gruppe für Gender Mainstreaming	Stärkung der Durchsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit in den Mitgliedstaaten	laufend	Europäische Kommission Equinet Nationale Behörden
AKTIONSSCHWERPUNKT 2: DIE SEGREGATION NACH BERUFEN UND WIRTSCHAFTSZWEIGEN BEKÄMPFEN			
4- Unterstützung transnationaler Projekte zur Bekämpfung von Stereotypen und der Segregation	- das Programm „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (REC) 2014-2020 - ESF - Erasmus+	2014-2020	Europäische Kommission Mitgliedstaaten
5- Ausrichtung von Konferenzen auf der Grundlage der Ergebnisse von Projekten zur Bekämpfung von Stereotypen und der Segregation	- eine Konferenz zur Bestandsaufnahme - eine abschließende Konferenz	2018 2019	Europäische Kommission Nationale Behörden Wichtige Interessenträger
6- Förderung der EU-Plattform der Chartas der Vielfalt und Einleitung eines regelmäßigen Austauschs bewährter Verfahren zwischen	- Ziel ist die Beseitigung der Geschlechtersegregation	laufend	Europäische Kommission Nationale

juris Lex QS
08052024 ()

Unternehmen			Behörden Wichtige Interessenträger
7- Finanzierung von an der Basis ansetzenden Projekten, bei denen Stereotype infrage gestellt und die unter Leitung von Akteuren der allgemeinen und beruflichen Bildung durchgeführt werden	- Erasmus+	laufend	Europäische Kommission Nationale Behörden Wichtige Interessenträger
8- Bereitstellung von Instrumenten zur Förderung institutioneller Veränderungen, die zur Gleichstellung bei der beruflichen Entwicklung im Bereich der Wissenschaft beitragen können, und Würdigung herausragender Leistungen von Frauen in der Wissenschaft mit dem EU-Preis für Innovationsleistungen von Frauen	- die Gleichstellung der Geschlechter an den Hochschulen und in der Forschung	laufend	Europäische Kommission EIGE
9- Einrichtung einer EU-Plattform für den Wandel, um die Zahl der Arbeitnehmerinnen und die Chancengleichheit im Verkehrssektor zu erhöhen	- Austausch bewährter Verfahren und Sichtbarmachung konkreter Aktionen zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen im Verkehrssektor - Veröffentlichung einer Studie mit wirtschaftlichen Argumenten für eine höhere Erwerbs-beteiligung von Frauen im Verkehrssektor	Dezember 2017 2018	Europäische Kommission Nationale Behörden Wichtige Interessenträger
10- Unterstützung des Peer-Learning zwischen den Mitgliedstaaten in Bezug auf den beruflichen Werdegang von	- allgemeine und berufliche Bildung 2020	laufend	Europäische Kommission Nationale

juris Lex QS
08052024 ()

Lehrkräften und Schulleitern; Unterstützung der Datenerhebung zu Lehrergehältern und Aufforderung der Mitgliedstaaten, Maßnahmen zu ergreifen, um die Unterbezahlung in diesem Sektor zu überwinden	- sozialer Dialog im Bildungswesen auf europäischer Ebene - Eurydice in Zusammenarbeit mit der OECD	laufend	Behörden Wichtige Interessenträger
AKTIONSSCHWERPUNKT 3: DIE GLÄSERNE DECKE DURCHBRECHEN: DIE VERTIKALE SEGREGATION BEKÄMPFEN			
11- Fortführung von Maßnahmen im Hinblick auf die Annahme des Vorschlags der Kommission für eine Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren/Aufsichtsratsmitglie dern börsennotierter Gesellschaften und Überwachung der Umsetzung von Diversitätskonzepten in Bezug auf die Vertretung von Männern und Frauen in den Leitungsorganen der größten börsennotierten Unternehmen in der EU	- Durchführung von Maßnahmen im Hinblick auf die Annahme des Kommissions-vorschlags	laufend	Europäische Kommission Rat Europäisches Parlament Nationale Behörden
12- Finanzierung von Projekten, um das Geschlechtergleichgewicht in der Wirtschaft auf allen Führungsebenen zu verbessern	- Programm REC	laufend	Europäische Kommission Nationale Behörden Wichtige Interessenträger
13- Aufforderung der Regierungen zur Annahme von Strategien mit konkreten Maßnahmen zur Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts bei Entscheidungsprozessen, Dialog mit den Sozialpartnern und mit sektoralen Aufsichtsbehörden, um entsprechende Maßnahmen zu	- Fortsetzung des Dialogs mit Sozialpartnern - Durchführung von Projekten, die auf ein besseres Gleichgewicht der Geschlechter in Entscheidungsposit	laufend	Europäische Kommission Sozialpartner Nationale Behörden Aufsichtsbehörd

juris Lex QS
08052024 ()

fördern/zu verabschieden	ionen abstellen - Unterstützung konkreter nationaler Maßnahmen, mit denen der Anteil von Vertretern des unterrepräsentierten Geschlechts an Entscheidungsprozessen erhöht werden soll - Durchführung und Unterstützung des Dialogs mit den sektoralen Aufsichtsbehörden		en
AKTIONSSCHWERPUNKT 4: DIE BETREUUNGSBEDINGTE BENACHTEILIGUNG BESEITIGEN			
14- Umsetzung der Initiative zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	- Anstreben einer zügigen Verabschiedung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige durch die Mitgesetzgeber sowie Umsetzung der in der Mitteilung festgelegten nichtlegislativen Maßnahmen	laufend	Europäische Kommission Rat Europäisches Parlament
AKTIONSSCHWERPUNKT 5: GRÖßERE WERTSCHÄTZUNG FÜR DIE KOMPETENZEN, BELASTUNG UND VERANTWORTUNG VON FRAUEN			
15- Maßnahmen für eine bessere Anerkennung von Kompetenzen in allen Sektoren	- Neue Agenda für Kompetenzen	laufend	Europäische Kommission Nationale

juris Lex QS
08052024 ()

			Behörden Wichtige Interessenträger
16- Sensibilisierung für Systeme zur geschlechtsneutralen beruflichen Einstufung	- Fortsetzung der Sensibilisierung für die Bedeutung von Systemen zur geschlechtsneutralen beruflichen Einstufung, um die Entgeltgleichheit sicherzustellen - Veröffentlichung und umfassende Verbreitung eines aktualisierten Leitfadens für Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung	laufend 2018	Europäische Kommission Nationale Behörden Wichtige Interessenträger
AKTIONSSCHWERPUNKT 6: DEN SCHLEIER LÜFTEN: UNGLEICHHEITEN UND STEREOTYPE AUFDECKEN			
17- Regelmäßige Berichterstattung über die Entwicklung des geschlechtsspezifischen Lohn-, Einkommens- und Rentengefälles in Europa; Einbeziehung der Geschlechterperspektive in den für 2018 vorgesehenen Bericht zur Angemessenheit der Renten	- jährlicher Bericht über die Gleichstellung von Frauen und Männern - Daten zum „bereinigten“ geschlechtsspezifischen Lohngefälle - Eurobarometer zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle und zur Lohntransparenz	Internationaler Frauentag 2017/2018 Europäischer Tag für gleiches Entgelt 2017	Europäische Kommission
	- Veröffentlichung eines Berichts über die Durchsetzung	Europäischer Tag für gleiches	

juris Lex QS
08052024 ()

	der Entgeltgleichheit - Veröffentlichung des Berichts zur Angemessenheit der Renten 2018	Entgelt 2017 2018	
18- Einleitung von Maßnahmen für eine bessere Beurteilung der Gleichstellung der Geschlechter in der kollaborativen Wirtschaft	- Beurteilung der Gleichstellung der Geschlechter in der kollaborativen Wirtschaft	2018	Europäische Kommission
AKTIONSSCHWERPUNKT 7: ÜBER DAS GESCHLECHTSSPEZIFISCHE LOHNGEFÄLLE AUFKLÄREN UND INFORMIEREN			
19- Sensibilisierung für das geschlechtsspezifische Lohngefälle	- Europäischer Tag für gleiches Entgelt	Jährlich	Europäische Kommission
20- Veröffentlichung und Verbreitung eines aktualisierten Leitfadens zur Rechtsprechung zum Grundsatz des gleichen Entgelts im Jahr 2018	- Aktualisierung eines Leitfadens zur Rechtsprechung des EuGH zum Grundsatz des gleichen Entgelts und Veröffentlichung des aktualisierten Leitfadens	2018	Europäische Kommission
21- Erarbeitung und Verbreitung eines aktualisierten Leitfadens zu bewährten Verfahren	- Erarbeitung und umfassende Verbreitung eines aktualisierten Leitfadens zu bewährten Verfahren, der einen Überblick über die jüngsten Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Gewährleistung der Entgeltgleichheit enthält	2018	Europäische Kommission

juris Lex QS
08052024 ()

AKTIONSSCHWERPUNKT 8: HILFESTELLUNG GEBEN: PARTNERSCHAFTEN ZUR BEKÄMPFUNG DES GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN LOHNGEFÄLLES FÖRDERN			
22- Durchführung von Seminaren, die dem gegenseitigen Lernen in Fragen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles dienen, einschließlich der gezielten Unterstützung der Sozialpartner	- Durchführung weiterer Seminare für Vertreter staatlicher Stellen, die dem gegenseitigen Lernen in Bezug auf das geschlechtsspezifische Lohn-, Einkommens- und Rentengefälle und dessen Ursachen dienen - Unterstützung des gegenseitigen Lernens und des Kapazitätsaufbaus bei den Sozialpartnern, Unternehmen und anderen Interessenträgern zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles	laufend	Europäische Kommission Nationale Behörden Sozialpartner Wichtige Interessenträger
23- Finanzielle Unterstützung von Mitgliedstaaten, die gewillt sind, das geschlechtsspezifische Lohngefälle abzubauen	- Programm REC 2014-2020	laufend	Europäische Kommission Nationale Behörden Wichtige Interessenträger
24 - Weitere Folgemaßnahmen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle im Rahmen des Europäischen Semesters	- Europäisches Semester	laufend	Europäische Kommission Nationale Behörden

juris Lex QS
08052024 ()