



Rat der
Europäischen Union

Brüssel, den 26. Februar 2018
(OR. en)

6423/18

SOC 92
EMPL 71
GENDER 6
ANTIDISCRIM 4

VERMERK

Absender:	Vorsitz
Empfänger:	Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat
Nr. Komm.dok.:	14733/17 - COM(2017) 678 final
Betr.:	Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern: Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der europäischen Säule sozialer Rechte
	Orientierungsaussprache

Die Delegationen erhalten in der Anlage ein Diskussionspapier des Vorsitzes zur Vorbereitung der Orientierungsaussprache auf der Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 15. März.

Abbau des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern: Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der europäischen Säule sozialer Rechte

Einleitung

Seit der Unterzeichnung des Römischen Vertrags im Jahr 1957 ist das Lohngleichheitsprinzip in europäischem Recht verankert. Dies ermöglichte in den 1970ern die Annahme der ersten Gleichstellungsrichtlinien. Gegenwärtig umfassen die Rechtsvorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter in Europa nicht nur das gleiche Entgelt und die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, sondern auch die Gleichbehandlung bei der sozialen Sicherheit und beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen. Im Vertrag von Lissabon wird der Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter als einer der grundlegenden Werte der Union bekräftigt. In der Praxis jedoch ist die Gleichstellung noch nicht vollständig verwirklicht: Auch nach all den Jahren hat die rechtliche Garantie der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung nicht ihre volle Wirkung entfaltet.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle liegt in der EU noch immer bei durchschnittlich 16 %. In sozialer Hinsicht ist dies unfair, in wirtschaftlicher Hinsicht ineffizient, da gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit eine unbestreitbare Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt ist. Rat, Kommission und Europäisches Parlament erkennen an, dass dieses Problem angegangen werden muss. So rief der Rat beispielsweise die Mitgliedstaaten im Dezember letzten Jahres auf, die mit der Geschlechtertrennung zusammenhängenden Ursachen des Lohn- und Rentengefälles, auch durch Erhöhung der Lohntransparenz, anzugehen.¹ Außerdem forderte er die Kommission auf, die in ihrem jüngsten Aktionsplan zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles angekündigten Maßnahmen umzusetzen.² In diesem Aktionsplan, der im November 2017 angenommen wurde, werden acht Aktionsschwerpunkte aufgeführt. Dem Aktionsplan ist ein Bericht über die Umsetzung der Empfehlung der Kommission von 2014 zur Lohntransparenz beigelegt.³ Darüber hinaus hat die Kommission sich verpflichtet, die in der Richtlinie 2006/54/EG⁴ enthaltenen Rechtsvorschriften zum gleichen Arbeitsentgelt zu überprüfen.

¹ Schlussfolgerungen des Rates zu verstärkten Maßnahmen zur Verringerung der horizontalen Geschlechtertrennung im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt (Dok. 15468/17).

² Dok. 14733/17 + ADD 1 und 14.

³ Dok. 14735/17.

⁴ Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung).

Wenn die vom Europäischen Parlament, vom Rat und von der Kommission am 17. November 2017 proklamierte europäische Säule sozialer Rechte⁵ erfolgreich umgesetzt werden soll, braucht es Maßnahmen zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Insbesondere in Kapitel I "Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang" wird hervorgehoben, dass Frauen und Männer das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit haben. Die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ist eines der Schlüsselemente zur Gewährleistung der Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist daher einer von drei Indikatoren zur Bewertung der Gleichstellung der Geschlechter, die im sozialpolitischen Scoreboard aufgeführt sind. Die Kommission nutzt dieses Scoreboard, um die Verwirklichung der europäischen Säule sozialer Rechte, auch im Zusammenhang mit dem Europäischen Semester, zu überwachen.

Es bedarf entschlossener Maßnahmen zur Überwindung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, damit das Engagement der Union für die Gleichstellung von Frauen und Männern, das seit langem besteht und vor kurzem erneut proklamiert wurde, in der Praxis die gewünschten Ergebnisse zeigt.

Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

Die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sind komplex, aber durchaus bekannt.

Geschlechterstereotypen können dazu führen, dass Frauen und Männer in althergebrachte Rollenmuster verfallen, wodurch ihre Entscheidungsfreiheit für den von ihnen gewünschten Bildungsweg und die von ihnen gewünschte berufliche Laufbahn eingeschränkt wird. Eine weitere Ursache liegt in *unzureichenden Maßnahmen für eine Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben*: Solange es kein gutes Angebot mit gut konzipierten Urlaubsregelungen, flexiblen Arbeitszeiten und Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere betreuungsbedürftige Personen gibt, werden Frauen nicht gleichberechtigt mit Männern am Arbeitsmarkt teilnehmen können. Auch die unzureichende *Durchsetzung des Lohngleichheitsprinzips* trägt zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle bei. Darüber hinaus bewirkt die fehlende *Lohntransparenz*, dass die Lohnungleichheit und der geschlechtsbezogene Verzerrungseffekt nicht sichtbar sind, sodass Frauen ihre Rechte nicht einfordern.

Aber die vielleicht wichtigste Ursache des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, zu der auch mehrere der oben genannten Faktoren beitragen, ist das Problem der *Geschlechtertrennung*.

⁵ ABl. C 428 vom 13.12.2017, S. 10.

Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt

In allen Mitgliedstaaten arbeiten überdurchschnittlich viele Frauen in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sozialfürsorge (education, health and welfare = EHW), während Männer vornehmlich Berufe in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) ausüben. Diese horizontale Geschlechtertrennung ist finanziell nachteilig für Frauen, da die Löhne und Gehälter im EHW-Sektor im Allgemeinen sehr viel niedriger sind. Dagegen bezeichnet die vertikale Geschlechtertrennung, auch "gläserne Decke" genannt, das Phänomen, dass Frauen in Organisationen und Unternehmen in führenden Positionen – auch in Bereichen und Berufen, in denen sie sonst überdurchschnittlich stark vertreten sind – oft unterrepräsentiert sind.

Lohntransparenz

Maßnahmen zur Erhöhung der Lohntransparenz sind der Kommission zufolge ein effizientes Mittel, um den Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts verstärkt durchzusetzen.⁶ Die Offenlegung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ist ein erster notwendiger Schritt, der es Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Sozialpartnern ermöglicht, Maßnahmen zur Behebung des Gefälles zu ergreifen. Die Kommission stellt in ihrem Bericht über die Umsetzung ihrer 2014 abgegebenen Empfehlung zur Lohntransparenz⁷ fest, dass zwei Drittel der Mitgliedstaaten Maßnahmen zur Erhöhung der Lohntransparenz ergriffen haben. Sie hält jedoch entschlossener Maßnahmen für erforderlich, einschließlich einer Überprüfung der nationalen Rechtsvorschriften im Hinblick auf eine verstärkte Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen.

* * *

⁶ Empfehlung 2014/124/EU der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz (ABl. L 69 vom 8.3.2014, S. 112)

⁷ http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?action=display&doc_id=48361

Der Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ist ein moralisches, soziales und wirtschaftliches Gebot. Einerseits ist das Fortbestehen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ein Symptom dafür, dass die Arbeit von Frauen weiterhin unterbewertet ist, und der Ausdruck einer Ungleichheit, die in einer Gesellschaft im 21. Jahrhundert nicht hinnehmbar ist. Andererseits ist der Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles für die EU-Mitgliedstaaten eine Möglichkeit, das Funktionieren des Arbeitsmarktes zu verbessern und die Wirtschaft anzukurbeln. Dies ist insbesondere für die Zukunft der Arbeit von Bedeutung. Vor dem Hintergrund eines intensiver werdenden globalen Wettbewerbs steht Europa vor der Herausforderung einer alternden Bevölkerung, einer rückläufigen Erwerbsbevölkerung und eines schnellen technologischen Wandels. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass sichergestellt wird, dass sowohl Frauen als auch Männer die neuen Möglichkeiten, einschließlich im digitalen Bereich, nutzen und einen wirtschaftlichen Beitrag leisten können. Die unzureichende Nutzung der Kompetenzen von Frauen ist eine Verschwendung von Ressourcen. Indem wir das geschlechtsspezifische Lohngefälle abbauen, können wir zum Wohle der europäischen Bürgerinnen und Bürger und der Wirtschaft in der EU ein zentrales Hindernis für eine gleichberechtigte Teilnahme am Arbeitsmarkt aus dem Weg räumen.

Vor diesem Hintergrund werden die Ministerinnen und Minister gebeten, sich zu folgenden zwei Fragen zu äußern:

- 1) *Welche nationalen Maßnahmen haben im Hinblick auf die Reduzierung der horizontalen und vertikalen Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt die größte Wirkung gezeigt?*
 - 2) *Welcher Ansatz ist am besten geeignet, um die Lohntransparenz EU-weit zu verbessern?*
-