



Rat der  
Europäischen Union

002072/EU XXVI. GP  
Eingelangt am 22/11/17

Brüssel, den 22. November 2017  
(OR. en)

14733/17  
ADD 1

SOC 743  
EMPL 564  
GENDER 39  
ANTIDISCRIM 57

### ÜBERMITTLUNGSVERMERK

---

Absender: Herr Jordi AYET PUIGARNAU, Direktor, im Auftrag des Generalsekretärs der Europäischen Kommission

Eingangsdatum: 20. November 2017

Empfänger: Herr Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Generalsekretär des Rates der Europäischen Union

---

Nr. Komm.dok.: COM(2017) 678 final ANNEX

---

Betr.: 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

---

Die Delegationen erhalten in der Anlage das Dokument COM(2017) 678 final ANNEX.

---

Anl.: COM(2017) 678 final ANNEX



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**

## 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
<b>AKTIONSSCHWERPUNKT 1: DIE ANWENDUNG DES GRUNDSATZES DER ENTGELTGLEICHHEIT VERBESSERN</b>			
<b>1- Prüfung der Möglichkeit, die Neufassung der Richtlinie 2006/54/EG zur Gleichstellung der Geschlechter zu ändern</b>	<p>Nachweis der Notwendigkeit, den geltenden Rechtsrahmen auszubauen und seine Durchsetzung zu verbessern:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkung der Durchsetzungsfunktion von Gleichstellungsstellen</li> <li>• Verschärfung von Sanktionen und Verbesserung der Entschädigung benachteiligter Arbeitnehmer</li> <li>• Gewährleistung der Gleichstellung der Geschlechter in Betriebsrentensystemen</li> <li>• Gewährleistung der Lohntransparenz</li> </ul>	Herbst 2018	Europäische Kommission
<b>2- Annahme eines Berichts über die Maßnahmen auf nationaler</b>	Verpflichtung gemäß Artikel 31 Absatz 2	2019	Europäische Kommission

<p>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</p>	<p>der Neufassung der Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter</p>		
<p>3- Zusammenarbeit mit Equinet, dem Beratenden Ausschuss für Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Hochrangigen Gruppe für Gender Mainstreaming</p>	<p>Stärkung der Durchsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit in den Mitgliedstaaten</p>	<p>laufend</p>	<p>Europäische Kommission  Equinet  Nationale Behörden</p>
<p><b>AKTIONSSCHWERPUNKT 2: DIE SEGREGATION NACH BERUFEN UND WIRTSCHAFTSZWEIGEN BEKÄMPFEN</b></p>			
<p>4- Unterstützung transnationaler Projekte zur Bekämpfung von Stereotypen und der Segregation</p>	<p>- das Programm „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (REC) 2014-2020  - ESF  - Erasmus+</p>	<p>2014-2020</p>	<p>Europäische Kommission  Mitgliedstaaten</p>
<p>5- Ausrichtung von Konferenzen auf der Grundlage der Ergebnisse von Projekten zur Bekämpfung von Stereotypen und der Segregation</p>	<p>- eine Konferenz zur Bestandsaufnahme  - eine abschließende Konferenz</p>	<p>2018  2019</p>	<p>Europäische Kommission  Nationale Behörden  Wichtige Interessenträger</p>
<p>6- Förderung der EU-Plattform der Chartas der Vielfalt und Einleitung eines regelmäßigen Austauschs bewährter Verfahren zwischen</p>	<p>- Ziel ist die Beseitigung der Geschlechtersegregation</p>	<p>laufend</p>	<p>Europäische Kommission  Nationale</p>

<b>Unternehmen</b>			Behörden  Wichtige Interessenträger
<b>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</b>	- Erasmus+	laufend	Europäische Kommission  Nationale Behörden  Wichtige Interessenträger
<b>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</b>	- die Gleichstellung der Geschlechter an den Hochschulen und in der Forschung	laufend	Europäische Kommission  EIGE
<b>9- Einrichtung einer EU-Plattform für den Wandel, um die Zahl der Arbeitnehmerinnen und die Chancengleichheit im Verkehrssektor zu erhöhen</b>	- Austausch bewährter Verfahren und Sichtbarmachung konkreter Aktionen zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen im Verkehrssektor  - Veröffentlichung einer Studie mit wirtschaftlichen Argumenten für eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen im Verkehrssektor	Dezember 2017       2018	Europäische Kommission  Nationale Behörden  Wichtige Interessenträger
<b>10- Unterstützung des Peer-Learning zwischen den Mitgliedstaaten in Bezug auf den beruflichen Werdegang von</b>	- allgemeine und berufliche Bildung 2020	laufend	Europäische Kommission  Nationale

<p>Lehrkräften und Schulleitern; Unterstützung der Datenerhebung zu Lehrergehältern und Aufforderung der Mitgliedstaaten, Maßnahmen zu ergreifen, um die Unterbezahlung in diesem Sektor zu überwinden</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sozialer Dialog im Bildungswesen auf europäischer Ebene</li> <li>- Eurydice in Zusammenarbeit mit der OECD</li> </ul>	<p>laufend</p>	<p>Behörden</p> <p>Wichtige Interessenträger</p>
--	--	----------------	--

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

<p>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/Aufsichtsratsmitgliedern 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durchführung von Maßnahmen im Hinblick auf die Annahme des Kommissionsvorschlags</li> </ul>	<p>laufend</p>	<p>Europäische Kommission</p> <p>Rat</p> <p>Europäisches Parlament</p> <p>Nationale Behörden</p>
<p>12- Finanzierung von Projekten, um das Geschlechtergleichgewicht in der Wirtschaft auf allen Führungsebenen zu verbessern</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programm REC</li> </ul>	<p>laufend</p>	<p>Europäische Kommission</p> <p>Nationale Behörden</p> <p>Wichtige Interessenträger</p>
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortsetzung des Dialogs mit Sozialpartnern</li> <li>- Durchführung von Projekten, die auf ein besseres Gleichgewicht der Geschlechter in Entscheidungsposit</li> </ul>	<p>laufend</p>	<p>Europäische Kommission</p> <p>Sozialpartner</p> <p>Nationale Behörden</p> <p>Aufsichtsbehörd</p>

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
<b>AKTIONSSCHWERPUNKT 4: DIE BETREUUNGSBEDINGTE BENACHTEILIGUNG BESEITIGEN</b>			
<b>14- Umsetzung der Initiative zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</b>	- 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
<b>AKTIONSSCHWERPUNKT 5: GRÖßERE WERTSCHÄTZUNG FÜR DIE KOMPETENZEN, BELASTUNG UND VERANTWORTUNG VON FRAUEN</b>			
<b>15- Maßnahmen für eine bessere Anerkennung von Kompetenzen in allen Sektoren</b>	- Neue Agenda für Kompetenzen	laufend	Europäische Kommission Nationale

			Behörden Wichtige Interessenträger
<b>16- Sensibilisierung für Systeme zur geschlechtsneutralen beruflichen Einstufung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortsetzung der Sensibilisierung für die Bedeutung von Systemen zur geschlechtsneutralen beruflichen Einstufung, um die Entgeltgleichheit sicherzustellen</li> <li>- Veröffentlichung und umfassende Verbreitung eines aktualisierten Leitfadens für Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung</li> </ul>	<p>laufend</p> <p>2018</p>	<p>Europäische Kommission</p> <p>Nationale Behörden</p> <p>Wichtige Interessenträger</p>

**AKTIONSSCHWERPUNKT 6: DEN SCHLEIER LÜFTEN: UNGLEICHHEITEN UND STEREOTYPE AUFDECKEN**

<b>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</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- jährlicher Bericht über die Gleichstellung von Frauen und Männern</li> <li>- Daten zum „bereinigten“ geschlechtsspezifischen Lohngefälle</li> <li>- Eurobarometer zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle und zur Lohntransparenz</li> </ul>	<p>Internationaler Frauentag</p> <p>2017/2018</p> <p>Europäischer Tag für gleiches Entgelt 2017</p>	<p>Europäische Kommission</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veröffentlichung eines Berichts über die Durchsetzung</li> </ul>	<p>Europäischer Tag für gleiches</p>	



	<p>der Entgeltgleichheit</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Veröffentlichung des Berichts zur Angemessenheit der Renten 2018</li> </ul>	Entgelt 2017  2018	
<b>18- Einleitung von Maßnahmen für eine bessere Beurteilung der Gleichstellung der Geschlechter in der kollaborativen Wirtschaft</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beurteilung der Gleichstellung der Geschlechter in der kollaborativen Wirtschaft</li> </ul>	2018	Europäische Kommission
<b>AKTIONSSCHWERPUNKT 7: ÜBER DAS GESCHLECHTSSPEZIFISCHE LOHNGEFÄLLE AUFKLÄREN UND INFORMIEREN</b>			
<b>19- Sensibilisierung für das geschlechtsspezifische Lohngefälle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Europäischer Tag für gleiches Entgelt</li> </ul>	Jährlich	Europäische Kommission
<b>20- Veröffentlichung und Verbreitung eines aktualisierten Leitfadens zur Rechtsprechung zum Grundsatz des gleichen Entgelts im Jahr 2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aktualisierung eines Leitfadens zur Rechtsprechung des EuGH zum Grundsatz des gleichen Entgelts und Veröffentlichung des aktualisierten Leitfadens</li> </ul>	2018	Europäische Kommission
<b>21- Erarbeitung und Verbreitung eines aktualisierten Leitfadens zu bewährten Verfahren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erarbeitung und umfassende Verbreitung eines aktualisierten Leitfadens zu bewährten Verfahren, der einen Überblick über die jüngsten Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Gewährleistung der Entgeltgleichheit enthält</li> </ul>	2018	Europäische Kommission

**AKTIONSSCHWERPUNKT 8: HILFESTELLUNG GEBEN: PARTNERSCHAFTEN ZUR BEKÄMPFUNG DES GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN LOHNGEFÄLLES FÖRDERN**

<p><b>22- Durchführung von Seminaren, die dem gegenseitigen Lernen in Fragen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles dienen, einschließlich der gezielten Unterstützung der Sozialpartner</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durchführung weiterer Seminare für Vertreter staatlicher Stellen, die dem gegenseitigen Lernen in Bezug auf das geschlechtsspezifische Lohn-, Einkommens- und Rentengefälle und dessen Ursachen dienen</li> <li>- Unterstützung des gegenseitigen Lernens und des Kapazitätsaufbaus bei den Sozialpartnern, Unternehmen und anderen Interessenträgern zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles</li> </ul>	<p>laufend</p>	<p>Europäische Kommission</p> <p>Nationale Behörden</p> <p>Sozialpartner</p> <p>Wichtige Interessenträger</p>
<p><b>23- Finanzielle Unterstützung von Mitgliedstaaten, die gewillt sind, das geschlechtsspezifische Lohngefälle abzubauen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programm REC 2014-2020</li> </ul>	<p>laufend</p>	<p>Europäische Kommission</p> <p>Nationale Behörden</p> <p>Wichtige Interessenträger</p>
<p><b>24 - Weitere Folgemaßnahmen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle im Rahmen des Europäischen Semesters</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Europäisches Semester</li> </ul>	<p>laufend</p>	<p>Europäische Kommission</p> <p>Nationale Behörden</p>