



Brüssel, den 5.3.2020
COM(2020) 101 final

**BERICHT DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT,
DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN
AUSSCHUSS DER REGIONEN**

**über die Umsetzung des Aktionsplans der EU 2017-2019 zur Bekämpfung des
geschlechtsspezifischen Lohngefälles**

{SWD(2020) 101 final}

1 EINLEITUNG

Im November 2017 hatte die Europäische Kommission den EU-Aktionsplan zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (im Folgenden „Aktionsplan“)¹ angenommen. Damit sollte ein breit angelegtes und kohärentes Maßnahmenpaket zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles mit sich gegenseitig ergänzenden legislativen und nichtlegislativen Initiativen auf den Weg gebracht werden. Bis Oktober 2019 hatte die Kommission die Mehrzahl der **24 Aktionspunkte** des Aktionsplans abgeschlossen. Die Umsetzung der meisten Aktionspunkte wird zudem künftig fortgesetzt².

Mit dem Aktionsplan unterstrich die Kommission ihre Absicht, das geschlechtsspezifische Lohngefälle, das in den fünf Jahren vor der Annahme des Aktionsplans gleich geblieben war, mittels gezielter Maßnahmen abzubauen. Im Aktionsplan werden verschiedene Ursachen des Lohngefälles wie die weitverbreitete Segregation des Arbeitsmarktes, die ungleiche Verteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben, inadäquate Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und ungenügende Lohntransparenz beschrieben, die auf EU-Ebene mit weiterreichenden Maßnahmen konsequent bekämpft werden müssen. Im Einklang mit den politischen Prioritäten der Kommission wurden acht Aktionsschwerpunkte sowie 24 konkrete Aktionspunkte festgelegt, die mit aufeinander abgestimmten, sektorübergreifenden Maßnahmen zur Bekämpfung des Lohngefälles beitragen sollten.

Während der Laufzeit des Aktionsplans von November 2017 bis Oktober 2019 war der Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles einer der Schwerpunkte der **Gleichstellungspolitik der Kommission**. Rückblickend hat sich bei der Umsetzung des Aktionsplans gezeigt, dass die Kommission umfassend und mit breit angelegten Maßnahmen gegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle vorgeht, und zwar nicht nur im Rahmen ihrer Gleichstellungspolitik, sondern auch im Rahmen anderer Politikfelder. Die im Aktionsplan vorgesehenen sektorspezifischen Maßnahmen und nationalen Projekte haben darüber hinaus deutlich gemacht, auf wie vielschichtige Weise die zugrundeliegenden gesellschaftlichen Strukturen verändert und Geschlechterstereotypen bekämpft werden müssen.

Die auf der Grundlage des Aktionsplans ergriffenen Maßnahmen haben insbesondere zur Umsetzung der **europäischen Säule sozialer Rechte** beigetragen; dies betrifft vor allem Grundsatz 2 zur Gleichstellung der Geschlechter. Nach diesem Grundsatz ist die Kommission verpflichtet, die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen zu gewährleisten und zu fördern; dies schließt die Erwerbsbeteiligung, die Beschäftigungsbedingungen und den beruflichen Aufstieg ein. Der Grundsatz sieht auch ausdrücklich vor, dass Frauen und Männer das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit haben. Die im Rahmen des Aktionsplans getroffenen Maßnahmen waren darüber hinaus für die Umsetzung mehrerer anderer Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte relevant, z. B. in Bezug auf Chancengleichheit, Entlohnung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Alterseinkünfte und Ruhegehälter. Der Aktionsplan hat zudem zur **Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung**, insbesondere zum Nachhaltigkeitsziel 5 (Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen) beigetragen.

¹ 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, 20.11.2017, COM(2017) 678 final.

² Eine ausführlichere Beschreibung der Maßnahmen, die zur Umsetzung der einzelnen Aktionspunkte ergriffen wurden, findet sich in der beigefügten Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen (SWD(2020) 101).

Während der Laufzeit des Aktionsplans stellte die Kommission **Finanzmittel in Höhe von 14 Mio. EUR** für Projekte bereit, die einen Beitrag zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in den Mitgliedstaaten leisteten und hierzu u. a. abstellten auf die Überwindung von Geschlechterstereotypen, die Förderung der Berufsberatung, eine höhere Zahl von Frauen in Entscheidungspositionen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Frauen und Männern sowie auf den Abbau des im gesamten Lebensverlauf auftretenden geschlechtsspezifischen Gefälles bei Beschäftigung, Entlohnung und Renten.

Auch legislative Maßnahmen wurden in dieser Zeit ergriffen. Im Juni 2019 wurde eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben³ erlassen, mit der Mindeststandards für Urlaub aus familiären Gründen und flexible Arbeitsregelungen für Arbeitnehmer/innen eingeführt und die gerechte Aufteilung der Betreuungstätigkeiten zwischen Müttern und Vätern gefördert werden sollen. Die im Juni 2018 angenommene Empfehlung der Kommission zu Standards für Gleichstellungsstellen⁴ ebnete den Weg für eine verstärkte Unterstützung von Diskriminierungsopfern, einschließlich der von Lohndiskriminierung betroffenen Personen. Im Jahr 2018 leitete die Kommission eine Bewertung der Vorschriften über gleiches Entgelt⁵ ein, die die Grundlage für weitere Legislativvorschläge über verbindliche Maßnahmen zur Lohntransparenz im Jahr 2020 bildet. Diese Maßnahmen sind in den politischen Leitlinien der Kommission 2019-2024 und im Arbeitsprogramm der Kommission für 2020 vorgesehen.

Am Ende der Laufzeit des Aktionsplans im Oktober 2019 waren alle 24 Aktionspunkte vollständig oder teilweise abgeschlossen. Zu einer Reihe von Punkten gab es ganz konkrete Ergebnisse, wie neue Rechtsvorschriften oder politische Maßnahmen. Ein Großteil der Maßnahmen wird in verschiedenen Politikbereichen der Kommission fortgesetzt. Auch dieser Bericht kann als Beitrag verstanden werden, dem Ziel der Überwindung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles näherzukommen. Er gibt einen Überblick über die umgesetzten Maßnahmen, stellt wesentliche Ergebnisse des Aktionsplans vor und leistet so die Vorarbeit für weitere Initiativen zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit.

2 DATEN ZUM GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN LOHNGEFÄLLE IN DER EUROPÄISCHEN UNION BELEGEN ALLMÄHLICHEN FORTSCHRITT

In mehreren Aktionspunkten des Aktionsplans (10, 17, 18) wird die Kommission aufgefordert, Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle zu erheben. Die Kommission geht in ihrem jährlichen Bericht über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union regelmäßig auf das Lohn-, Einkommens- und Rentengefälle in den Mitgliedstaaten ein. Die darin enthaltenen Daten⁶ (Aktionspunkt 17) belegen eine eindeutige

³ Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79.

⁴ Empfehlung (EU) 2018/951 der Kommission vom 22. Juni 2018 zu Standards für Gleichstellungsstellen, C(2018) 3850 final, ABl. L 167 vom 4.7.2018, S. 28.

⁵ Die Ergebnisse der Bewertung werden in einer Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen vorgestellt, die gleichzeitig mit diesem Bericht veröffentlicht wird. Siehe die Bewertung der einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG zur Umsetzung des im EU-Vertrag verankerten Grundsatzes „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“, SWD(2020) 50.

⁶ Der Bericht über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union aus dem Jahr 2019 und die Berichte der Vorjahre sind auf der [Website](#) des Amtes für Veröffentlichungen der Europäischen Union abrufbar. Siehe auch Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle im Jahr 2018

und anhaltende strukturelle Unterbezahlung von Frauen in der EU. Während der Laufzeit des Aktionsplans **ging das durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohngefälle in den Mitgliedstaaten von 16 % im Jahr 2017 auf 15,7 % im Jahr 2018 zurück**. Berücksichtigt man zusätzlich zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf Arbeitszeit und Gesamtdauer des Erwerbslebens, so zeigt sich hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Unabhängigkeit eine noch größere Kluft. Diese geschlechtsspezifischen Gesamteinkommensunterschiede lagen 2014 in der Union bei fast 40 %.⁷ Ein Grund dafür ist, dass Frauen im Durchschnitt eine geringere Zahl an bezahlten Arbeitsstunden aufweisen als Männer. Insgesamt sind somit 78 % der Zweitverdienenden in der Union Frauen.

Nach den Eurostat-Daten ging das durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohngefälle in den EU-Mitgliedstaaten lediglich marginal von 16 % im Jahr 2017 auf 15,7 % im Jahr 2018 zurück.

Im Rahmen des Aktionsplans war der Kommission auch daran gelegen, die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern besser zu verstehen. Mehrere Studien⁸ zu den Faktoren, die das geschlechtsspezifische Lohngefälle beeinflussen, zeigen, dass **etwa zwei Drittel des durchschnittlichen Lohngefälles nicht** durch die persönlichen, arbeits- oder unternehmensbezogenen Merkmale von erwerbstätigen Männern und Frauen **erklärt werden können**. Als Gründe für das Lohngefälle werden z. B. die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen, die geringere Zahl der bezahlten Arbeitsstunden von Frauen, der hohe Anteil von Frauen in Teilzeitarbeit sowie die Tatsache, dass Frauen in der Regel die primären Betreuungspersonen in der Familie sind, angeführt⁹.

Die ungleiche Vergütung sowie die Unterschiede bei der Erwerbsintensität und den Beschäftigungsjahren zwischen Frauen und Männern in der Union haben sich im Jahr 2018 in einem **geschätzten durchschnittlichen Rentengefälle von 30,1 %** für die Altersgruppe ab 65 Jahren niedergeschlagen.¹⁰ Dies wiederum führt häufig zu einem höheren Armutsrisiko für ältere Frauen. Die Armutsgefährdungsquote war 2018 in sechs Mitgliedstaaten bei Frauen im Ruhestand um mehr als zehn Prozentpunkte höher als bei männlichen Rentnern.¹¹ Auch im Bericht über die Angemessenheit der Renten- und Pensionshöhe (Aktionspunkt 17) wird

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_05_20/default/table. Daten zum geschlechtsspezifischen Rentengefälle sind auf der Eurostat-Datenbank öffentlich zugänglich, siehe „Geschlechtsspezifisches Rentengefälle nach Alter – EU-SILC Erhebung“ https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=de und „Geschlechter-Abdeckungsrate von Renten nach Alter – EU-SILC Erhebung“ unter https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=de. Die Daten in diesem Dokument umfassen alle 28 EU-Mitgliedstaaten nach Maßgabe des Aktionsplans 2017-2019.

⁷ Siehe: <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-datasets/product?code=teqges01>. Die letzten verfügbaren Daten für diesen Indikator beziehen sich auf das Jahr 2014.

⁸ Siehe z. B. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1/language-en> und Denis Leythienne, Piotr Ronkowski, „A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data“ (Eine Aufschlüsselung des unbereinigten geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles anhand von Daten aus der Verdienststrukturerhebung). Eurostat, Statistische Arbeitspapiere, 2018, abrufbar unter: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb389f61-6f7c-11e8-9483-01aa75ed71a1/language-en>.

https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=sdg_05_20&plugin=1.

⁹ Siehe <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>.

¹⁰ Bericht über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU aus dem Jahr 2019, S. 68. Abrufbar unter: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf. Eurostat, „Closing the gender pension gap?“ (Abbau des geschlechtsspezifischen Rentengefälles), verfügbar unter <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1?inheritRedirect=true&redirect=eurostat/news/whats-new%20>.

¹¹ Litauen, Estland, Bulgarien, Tschechien, Lettland und Rumänien. Eurostat, Armutsgefährdungsquote nach Armutsschwelle und häufigster Aktivität im Vorjahr – EU-SILC und ECHP-Erhebungen, 2018.

hervorgehoben, dass die derzeitigen Rentensysteme die nichtlineare Berufslaufbahn von Frauen nur geringfügig ausgleichen und ältere Frauen nach wie vor die Hauptbegünstigten von Mindesteinkommensregelungen sind.¹²

Die durchschnittliche Differenz der Rentenhöhe zwischen Frauen und Männern in der Europäischen Union im Jahr 2018 betrug 30,1 %. Dies trägt zu geschlechtsspezifischen Ungleichheiten beim Alterseinkommen bei.

Was die Daten zur beruflichen Segregation betrifft, so stellen laut dem „She Figures“-Bericht 2018 der Europäischen Kommission¹³ Frauen in der wissenschaftlichen Ausbildung die Mehrheit der Studierenden und Absolventen/Absolventinnen. Bei Promovierenden ist das Geschlechterverhältnis insgesamt ausgewogen.

Frauen und Männer sind jedoch weiterhin unterschiedlich stark in den verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen vertreten, was deutlich zeigt, wie hartnäckig sich Geschlechterstereotypen halten. Diese Stereotypen sind in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) besonders ausgeprägt. Hier sind Frauen auf allen Ebenen (32 % der Studierenden in Bachelor-, Master- oder gleichwertigen Studiengängen sind weiblich) bis zu den höchsten akademischen Positionen (durchschnittlich 15 % Frauen) nach wie vor unterrepräsentiert. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen war dem Bericht zufolge in der öffentlichen Verwaltung höher, z. B. im Gesundheits- und Bildungswesen sowie im Sozialsektor.

3 BEKÄMPFUNG DES GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN LOHNGEFÄLLES – BEISPIELE FÜR IM RAHMEN DES AKTIONSPLANS ERGRIFFENE MAßNAHMEN

Der Aktionsplan umfasste acht Aktionsschwerpunkte, die sich in 24 Aktionspunkte aufgliederten. In diesem Kapitel wird ausführlicher auf einige Beispiele der im Rahmen des Aktionsplans umgesetzten Maßnahmen eingegangen. Eine genauere Beschreibung aller durchgeführten Maßnahmen findet sich in der beigefügten Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen.

3.1 Initiative zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Mitteilung der Kommission „Eine Initiative zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für berufstätige Eltern und pflegende Angehörige“¹⁴ mit dem Vorschlag für eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige¹⁵ sind wichtige Erfolge der europäischen Säule sozialer Rechte. Diese komplementären, sich gegenseitig verstärkenden Maßnahmen richten sich gegen die ungleiche Verteilung der

¹² 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU (Bericht über die Angemessenheit der Renten- und Pensionshöhe 2018: gegenwärtige und künftige Angemessenheit der Altersversorgung in der EU). Abrufbar unter: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>.

¹³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

¹⁴ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, Eine Initiative zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von berufstätigen Eltern und pflegenden Angehörigen, COM (2017) 252 final.

¹⁵ Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates 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.

Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern (Aktionspunkt 14) und damit gegen einen der Hauptgründe für die Unterrepräsentation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Richtlinie zur **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** wurde am 20. Juni 2019 erlassen.¹⁶ Ihr Ziel ist es, die bestehenden EU-Regelungen zum Urlaub aus familiären Gründen und zu flexiblen Arbeitsregelungen zu modernisieren. In der Richtlinie ist das Recht von Vätern auf bezahlten Vaterschaftsurlaub (10 Arbeitstage, die in Höhe des nationalen Krankengelds vergütet werden) sowie das Recht auf vier Monate Elternurlaub für jeden Elternteil festgeschrieben, von denen mindestens zwei Monate nicht zwischen den Eltern übertragen werden können und angemessen vergütet werden müssen (in einer von den Mitgliedstaaten festgelegten Höhe). Darüber hinaus haben pflegende Angehörige – definiert als Arbeitnehmer/innen, die eine/n Angehörige/n, der bzw. die aus schwerwiegenden medizinischen Gründen auf erhebliche Pflege oder Unterstützung angewiesen ist, pflegen oder unterstützen – Anspruch auf mindestens fünf Arbeitstage Urlaub im Jahr. Schließlich haben Eltern von Kindern im Alter von bis zu acht Jahren und pflegende Angehörige das Recht, flexible Arbeitsregelungen (Telearbeit sowie flexible und verkürzte Arbeitszeiten) zu beantragen. Die Mitgliedstaaten haben drei Jahre Zeit (bis zum 2. August 2022)¹⁷, um die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen. Die Kommission wird den Umsetzungsprozess genau verfolgen und den Mitgliedstaaten die erforderliche Unterstützung zukommen lassen.

Die Initiative zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben enthielt auch verschiedene nichtlegislative Maßnahmen. Um diese Maßnahmen umzusetzen, organisierte die Kommission gemeinsam mit EQUINET, dem Europäischen Netz der Gleichstellungsstellen, ein Seminar zum Kapazitätsaufbau für Gleichstellungsstellen und Arbeitsaufsichtsbehörden, in dem es um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ging. Im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (REC) wurden verschiedene Projekte zur Überwindung von Geschlechterstereotypen mit dem Ziel finanziert, eine geschlechtergerechtere Nutzung von Urlaub aus familiären Gründen und flexible Arbeitsregelungen zu fördern.¹⁸ Im Rahmen des EU-Programms für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI) wurden Projekte zur Förderung innovativer Strategien finanziert, um die Vereinbarkeit von Berufs- und Betreuungsaufgaben zu erleichtern¹⁹. Darüber hinaus hat das europäische Netz von Rechtssachverständigen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Nichtdiskriminierung eine Studie zur Verbesserung des Schutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Urlaub aus familiären Gründen nehmen, vor Diskriminierung und Entlassung durchgeführt²⁰, und die Kommission hat einen Bericht über den Stand der

¹⁶ Richtlinie 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates, Abl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79.

¹⁷ Für die Umsetzung der Verpflichtung zur Bezahlung oder Vergütung der letzten beiden Wochen des Elternurlaubs (von den beiden in angemessener Höhe vergüteten, nicht übertragbaren Monaten) haben die Mitgliedstaaten fünf Jahre Zeit (bis zum 2. August 2024).

¹⁸ Die geförderten Projekte sind abrufbar unter:

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

¹⁹ Die geförderten Projekte sind abrufbar unter: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=632&langId=de>.

²⁰ Europäisches Netz von Rechtssachverständigen auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Nichtdiskriminierung, „Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment“ (Urlaub aus familiären Gründen: Durchsetzung des Kündigungsschutzes und des Schutzes vor Benachteiligung), 2018. Abrufbar unter <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>.

Barcelona-Ziele in Bezug auf den Zugang von Kindern im nicht schulpflichtigen Alter zu Kinderbetreuungseinrichtungen angenommen²¹.

Schließlich entwickeln und verbessern der **Beschäftigungsausschuss** und der **Ausschuss für Sozialschutz** – beratende Ausschüsse der Minister im Rat „Beschäftigung und Soziales (EPSCO)“ – Indikatoren für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (einschließlich der Inanspruchnahme von Urlaubsregelungen und flexiblen Arbeitsregelungen) sowie für Kinderbetreuung und Langzeitpflege. Kinderbetreuung und Langzeitpflege sowie wirtschaftliche Fehlanreize für Zweitverdienende werden auch im Rahmen des Europäischen Semesters bewertet (Aktionspunkt 24). Aus den europäischen Struktur- und Investitionsfonds können Mittel zur Verbesserung von Betreuungs- und Pflegeleistungen in Anspruch genommen werden. Die oben genannten Maßnahmen tragen dazu bei, Stereotypen in Bezug auf die Rolle von Männern und Frauen in der Gesellschaft und damit eine der Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu beseitigen.

3.2 Die EU-Plattform für den Wandel – Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen und der Chancengleichheit im Verkehrssektor

Wie im Aktionsplan festgestellt, ist die sektorale und berufliche Segregation eine der Hauptursachen für das geschlechtsspezifische Lohngefälle. Hierzu enthielt der Aktionsplan eine Reihe von Maßnahmen zur Bekämpfung der Segregation in einzelnen Berufen und Sektoren, u. a. besondere Initiativen zur Beseitigung von Stereotypen bei Kompetenzen, Fähigkeiten und Rollenbildern von Frauen und Männern.

Der Verkehrssektor ist einer der Wirtschaftszweige, auf den mehrere Maßnahmen abzielten, zu denen sich die Kommission im Aktionsplan verpflichtet hatte (Aktionspunkt 9). Der Verkehrssektor wird stark von Männern dominiert; nur 22 % der Arbeitskräfte in diesem Sektor sind Frauen.²² In den verschiedenen Berufsbildern des Verkehrssektors sind Frauen, obwohl sie Verwaltungsstellen in etwa gleich häufig besetzen wie Männer, in höher bezahlten Führungspositionen sowie in technischen und mobilen Berufen nach wie vor unterrepräsentiert. Frauen stellen beispielsweise weniger als fünf Prozent der Pilotinnen und Piloten, aber die Mehrheit der Flugbegleiter/innen.

Um die Beschäftigung von Frauen im Verkehrssektor zu erhöhen, hat die Kommission eine Reihe praxisorientierter Instrumente entwickelt, die auf die Bedürfnisse dieses Wirtschaftszweigs zugeschnitten sind. So wurde am 27. November 2017 die Plattform „**Frauen im Verkehrssektor – Plattform für den Wandel**“ ins Leben gerufen.²³ Interessenträger wie Mitgliedstaaten, im Bereich **Verkehr** tätige EU-Organisationen sowie EU-Agenturen und -Einrichtungen können sich der Plattform anschließen und sich verpflichten, mehr Frauen zu beschäftigen und die berufliche Segregation durch gezielte Maßnahmen zu bekämpfen. Sie können auch eine Erklärung zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Verkehrssektor unterzeichnen und sich so im Sinne einer positiven Organisationskultur für Entgeltgleichheit einsetzen.

Die Interessenträger dieser Plattform sind zwar insgesamt engagiert und die Zahl der Initiativen nimmt zu, jedoch müssen die vorgenannten Verpflichtungen auf nationaler und

²¹ Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über den Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder in Europa mit Blick auf die Verbesserung der Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und ein nachhaltiges und integratives Wachstum (die „Barcelona-Ziele“), abrufbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018DC0273&from=DE>

²² Eurostat, Arbeitskräfteerhebung 2017.

²³ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en.

lokaler Ebene weiterverfolgt werden. Um dies zu erleichtern, hat die Kommission **ein europäisches Netz von Botschafterinnen und Botschaftern für Vielfalt im Verkehrssektor**²⁴ ins Leben gerufen.

Um Kosten und Nutzen der Beschäftigung von Frauen im Verkehrssektor zu ermitteln, hat die Kommission überdies einen Business-Case-Bericht finanziert und veröffentlicht. Dieser wird durch eine Liste von Maßnahmen ergänzt, die von den Verfassern des Berichts vorgeschlagen wurden, um das Geschlechterverhältnis - beispielsweise durch die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles - zu verbessern.²⁵ Diese Empfehlungen stützen sich auf konkrete Fallstudien aus dem Verkehrssektor. Sie umfassen 1) Einstellung, Ausbildung und Laufbahntwicklung (einschließlich Maßnahmen gegen Stereotypen und geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte), 2) Sensibilisierung (einschließlich Berichterstattung über das geschlechtsspezifische Lohngefälle), 3) Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und 4) Maßnahmen für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz (einschließlich Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung). Die Studie enthält auch konkrete Empfehlungen an die Verkehrsunternehmen, wie beispielsweise unternehmensintern über das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu berichten. Zu den Maßnahmen zur Überwindung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zählten die Festlegung transparenter Lohnkriterien und Strategien zur Beseitigung des Lohngefälles in Unternehmen.

Als erste Maßnahme zur Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen im Verkehrssektor wird den Unternehmen im Business-Case-Bericht empfohlen, ihre eigene Leistung im Bereich der Gleichstellung kontinuierlich anhand leicht zu erhebender, geschlechtsspezifischer Indikatoren zu verfolgen.

Die Kommission hat weitere Studien zu den Hindernissen in Auftrag gegeben, mit denen Frauen beim Zugang zu den Verkehrsberufen konfrontiert sind; diese Studien werden Anfang 2021 vorliegen. Die erste Studie befasst sich mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (d. h. mit der Frage, was einzelne Verkehrsunternehmen auf finanziell nachhaltige Weise tun können, damit Arbeitnehmer/innen ihre Arbeitszeiten und ihr Privatleben besser vereinbaren können), während die zweite Studie Lehrerinnen und Lehrern ein Instrumentarium an die Hand gibt, um Geschlechterstereotypen von frühester Kindheit an wirksamer zu begegnen. In einer dritten zukunftsgerichteten Studie wird untersucht, ob die Auswirkungen der Digitalisierung des Verkehrswesens eine Herausforderung oder eine Chance für Frauen darstellen und ob bestimmte Maßnahmen ergriffen werden sollten, um diesen Wandel zu begleiten. In einer zusätzlichen Studie wurde die Beteiligung von Frauen an Forschungs- und Innovationstätigkeiten im Verkehrssektor analysiert und Forschungsempfehlungen zur Überwindung von Hindernissen für die Gleichstellung von Frauen im Verkehrssektor abgegeben.²⁶

²⁴ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector_en.

²⁵ Business case to increase female employment in transport, final report (Geschäftsszenario zur Steigerung der Beschäftigung von Frauen im Verkehrssektor), Abschlussbericht, 2018. Abrufbar unter: <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2018-business-case-to-increase-female-employment-in-transport-final-report.pdf>.

²⁶ Women in European Transport with a focus on Research and Innovation (Frauen im europäischen Verkehrssektor mit Schwerpunkt Forschung und Innovation), Europäische Union, 2019. Abrufbar unter: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/women-european-transport-focus-research-and-innovation>.

3.3 Förderung des institutionellen Wandels durch Gleichstellungspläne zur Unterstützung der Geschlechtergerechtigkeit in wissenschaftlichen Laufbahnen

Ein weiterer Bereich, für den im Aktionsplan spezifische Maßnahmen vorgesehen waren, war der Bereich Forschung und Innovation (Aktionspunkt 8). Zwischen 2017 und 2019 hat die Kommission im Rahmen des Arbeitsprogramms „**Wissenschaft mit der und für die Gesellschaft**“ des Rahmenprogramms „Horizont 2020“ Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Forschungs- und Innovationssektor finanziert.²⁷ Außerdem wurden zehn Kooperationsprojekte finanziert, mit denen fast 60 Forschungseinrichtungen bei der Umsetzung von Gleichstellungsplänen unterstützt wurden.²⁸ Darüber hinaus wurden sieben thematische und geografische Communities of practice eingerichtet, um den Wissensaustausch über Gleichstellungspläne zu ermöglichen.²⁹ In Ergänzung dieses umfassenden Ansatzes führte eines der geförderten Projekte zur Einrichtung einer öffentlich finanzierten Bildungsakademie für Gleichstellungsfragen in Forschung und Innovation.³⁰ Die Ergebnisse und bewährten Verfahren, die sich aus den Projekten ergaben, wurden in das **Instrument für die Geschlechtergleichstellung in Lehre und Forschung (GEAR)**³¹ integriert, das beim Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen angesiedelt ist.

Durch das Instrument für die Geschlechtergleichstellung in Lehre und Forschung (GEAR) lernen Hochschulen und Forschungseinrichtungen bewährte Verfahren kennen und werden bei der Erstellung und Evaluierung von Gleichstellungsplänen beraten.

Darüber hinaus erscheint alle drei Jahre „**She Figures**“, die wichtigste Veröffentlichung der Kommission zur Entwicklung von Gleichstellungstrends in Wissenschaft und Forschung. Die Ausgabe des Jahres 2018³² wurde am 8. März 2019 veröffentlicht und enthält umfassende Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle im Bereich der wissenschaftlichen Forschung und Entwicklung. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Forschung und Innovation ist nach wie vor geringfügig höher als in der Gesamtwirtschaft der EU (17 % gegenüber 16,6 % laut Daten aus dem Jahr 2014). Die Veröffentlichung „She Figures“ wird von den Mitgliedstaaten als Benchmarking-Instrument für die nationale Politikgestaltung genutzt, da sie Einblicke in die vorherrschenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in den einzelnen Mitgliedstaaten gewährt.

Da sich das Interesse von Frauen an Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) auf neue Trends stützen könnte, wie z. B. von Frauen geleitete Start-ups, wird mit dem **EU-Preis für Innovatorinnen** die Leistung von Frauen in der Wissenschaft hervorgehoben und so ein Beitrag zur Überwindung von Stereotypen in Bezug auf die Kompetenzen, Fähigkeiten und Rollen von Frauen und Männern geleistet. In den Jahren 2017, 2018 und 2019 hat die Kommission daher vorbildhafte weibliche Führungskräfte im Bereich

²⁷ <https://ec.europa.eu/research/swafs>.

²⁸ Projekte im Rahmen eines kooperativen Gleichstellungsplans (GEP) R-I PEERS, SUPERA, CHANGE, Gender-SMART, SPEAR, GEARING ROLES, EQUAL4EUROPE, LeTSGEP und CALIPER, die alle unter dem Titel „durch die Rahmenprogramme RP7 und H2020 finanzierte Projekte“ aufgeführt sind, siehe: <https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender> sowie das zehnte GEP-Projekt, das ebenfalls im Rahmen des Arbeitsprogramms 2019 ausgewählt wurde; die Unterzeichnung der Finanzhilfvereinbarung steht noch aus.

²⁹ Projekt ACT: <https://cordis.europa.eu/project/id/788204> und <https://act-on-gender.eu/communities-practice>.

³⁰ Projekt GE-Academy: <https://cordis.europa.eu/project/id/824585> und <https://ge-academy.eu/>.

³¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.

³² https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality.

forschungsgestützter Innovation mit dem EU-Preis für Innovatorinnen ausgezeichnet, der an Frauen verliehen wird, die bahnbrechende Innovationen angestoßen haben; zudem würdigt er herausragende Leistungen von Unternehmerinnen. Die Gewinnerinnen aus den Vorjahren haben Frauen in ganz Europa und darüber hinaus inspiriert, zukunftsweisende Innovationen anzustoßen und eigene Unternehmen zu gründen.

3.4 Verbesserung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts

In Bezug auf die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts sollte die Kommission laut Aktionsplan prüfen, ob es möglich ist, gezielte Änderungen an der Neufassung der Gleichstellungsrichtlinie³³ vorzunehmen, und ob es notwendig ist, einige oder alle der in der Empfehlung zur Lohntransparenz von 2014³⁴ vorgesehenen Maßnahmen verbindlich zu gestalten (Aktionspunkt 1). Zu diesem Zweck leitete die Kommission im Oktober 2018 eine **Bewertung der einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG** zur Umsetzung des im EU-Vertrag verankerten Grundsatzes „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ ein. Die vollständigen Ergebnisse der Bewertung werden in einer Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen³⁵ vorgestellt, die gleichzeitig mit diesem Bericht veröffentlicht wird.

Bei der Bewertung wurde untersucht, was die geltenden Bestimmungen zur Entgeltgleichheit praktisch bewirkt haben, wie die Mitgliedstaaten die Umsetzung gestaltet haben, inwieweit die ursprünglichen Ziele erreicht wurden, wie wirksam sie durchgesetzt wurden und wie sie sich insgesamt auf den Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ausgewirkt haben. Insbesondere wurde bewertet, wie die Neufassung der Gleichstellungsrichtlinie nach Annahme der Empfehlung zur Lohntransparenz im Jahr 2014 angewendet und durchgesetzt wurde.

Dabei wurde bestätigt, dass der **geltende Rechtsrahmen unionsweit zu erheblichen Veränderungen auf nationaler Ebene geführt hat**. Wenn es darum geht, den Grundsatz des gleichen Entgelts wirksam umzusetzen, stehen die Mitgliedstaaten jedoch immer noch vor Problemen, da grundlegende Rechtsbegriffe wie „Entgelt“ und „gleichwertige Arbeit“ in ihren nationalen Rechtsvorschriften möglicherweise unterschiedlich definiert sind. Lohndiskriminierung wird aufgrund mangelnder Transparenz in Bezug auf das Lohnniveau häufig nicht erkannt, und es ist nach wie vor schwierig, Diskriminierung konkret nachzuweisen. Die Ergebnisse weisen zudem darauf hin, dass es für einzelne Opfer von Lohndiskriminierung schwierig ist, Ansprüche ohne rechtliche Vertretung oder Unterstützung geltend zu machen. Auch die Höhe der Geldbußen und Entschädigungen war im Allgemeinen nicht abschreckend genug.

Die Kommission wurde im Aktionsplan zudem aufgefordert, das Bewusstsein für den Grundsatz des gleichen Entgelts zu schärfen und Leitlinien dafür bereitzustellen (Aktionspunkte 20 und 21). Zu diesem Zweck veröffentlichte das Europäische Netz von Rechtssachverständigen für die Gleichstellung von Frauen und Männern und Nichtdiskriminierung im November 2019 die Studie „**National cases and good practices on equal pay**“(Nationale Fallbeispiele und bewährte Verfahren zum Grundsatz der

³³ 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), ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23.

³⁴ Empfehlung der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz, COM(2014) 1405 final.

³⁵ Bewertung der einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG zur Umsetzung des im EU-Vertrag verankerten Grundsatzes „gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ SWD(2020) 50.

Entgeltgleichheit)³⁶. Die Studie umfasst eine Sammlung der Rechtsprechung zum Thema Entgeltgleichheit aus 28 EU-Mitgliedstaaten und drei EWR-Ländern sowie bewährte Verfahren und eine Untersuchung nationaler Lösungsansätze. Die Kommission veröffentlichte außerdem im November 2019 eine **aktualisierte Zusammenfassung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zur Entgeltgleichheit**³⁷.

4 SYNERGIEN UND KOOPERATION

4.1 Überwindung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten

Der Aktionsplan forderte die Kommission auf, Synergien zwischen den von den wichtigsten Interessenträgern auf europäischer und nationaler Ebene sowie auf Unternehmensebene eingeleiteten Maßnahmen herzustellen, damit diese Maßnahmen greifen. Die Kommission hat daher eine ganze Reihe von Interessenträgern in die Maßnahmen eingebunden, die sie zur Verwirklichung der im Aktionsplan enthaltenen Verpflichtungen ergriffen hat.

Über die **Hochrangige Gruppe** für Gender Mainstreaming, die aus führenden mit Gender Mainstreaming betrauten Vertreterinnen und Vertretern der Mitgliedstaaten besteht, hat die Kommission Informationen über den Aktionsplan an die Mitgliedstaaten weitergegeben (Aktionspunkt 3). 2018 hatte die **Hochrangige Gruppe** den Plan unter der bulgarischen Ratspräsidentschaft erörtert und Beispiele von Maßnahmen vorgestellt, die in den Mitgliedstaaten zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles getroffen worden waren. Die Einbeziehung der Zivilgesellschaft, die aktive Beteiligung der Sozialpartner sowie Sensibilisierungsmaßnahmen und Lohntransparenz wurden dabei als wichtige Elemente angesehen. Im März 2018 hielt die bulgarische Ratspräsidentschaft auf der Tagung des Rates Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz auch eine Aussprache der Ministerinnen und Minister zum Thema „Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern“ ab.

Diese Arbeiten wurden unter dem rumänischen Ratsvorsitz 2019 fortgesetzt, als die **Hochrangige Gruppe** die Verbindungen zwischen dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf Grundlage eines Forschungsberichts des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen³⁸ erörterte. Der Bericht diente auch als Grundlage für die im Juni 2019 angenommenen **Schlussfolgerungen des Rates zur Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern: Schlüsselpolitiken und -maßnahmen**³⁹. Darin werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, bestehende Maßnahmen zu verbessern oder neue einzuführen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts wirksam umzusetzen. Hierzu können auch Maßnahmen zur Verbesserung der Lohntransparenz auf Grundlage der Empfehlung zur Lohntransparenz von 2014 gehören. In den **Schlussfolgerungen des Rates zur „Ökonomie des Wohlergehens“**⁴⁰, die am 24. Oktober 2019 unter finnischem Vorsitz angenommen wurden, forderte der Rat die Mitgliedstaaten und

³⁶ Abrufbar unter: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>.

³⁷ Overview of landmark case-law of the Court of Justice of the European Union (Überblick über richtungweisende Urteile des Gerichtshofs der Europäischen Union). Abrufbar unter: <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/8ecbe429-fb90-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-107656972>.

³⁸ Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE): „Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance“ (Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles: nicht ohne eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben), 2019. Abrufbar unter: <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>.

³⁹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/de/pdf>.

⁴⁰ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13432-2019-INIT/de/pdf>.

die Europäische Kommission zudem auf, „konkrete und wirksame Maßnahmen zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Bereichen Beschäftigung und Entlohnung über den derzeitigen EU-Aktionsplan zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles hinaus durchzuführen und gegen deren Auswirkungen auf das geschlechtsspezifische Rentengefälle anzugehen“.

Die Kommission unterstützte die Bemühungen der Mitgliedstaaten zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auch im Rahmen des **Europäischen Semesters** (Aktionspunkt 24). Das Europäische Semester ermöglicht es der Kommission, die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in den Mitgliedstaaten aufzuzeigen, z. B. unverhältnismäßig hohe Teilzeitarbeit von Frauen aufgrund mangelnder Investitionen in eine angemessene Kinderbetreuung oder Steuerbenachteiligungen, die Zweitverdienende davon abhalten, eine Beschäftigung anzunehmen oder mehr zu arbeiten. 2018 wurde das geschlechtsspezifische Lohngefälle in die Länderberichte von acht Mitgliedstaaten⁴¹ aufgenommen; ein Mitgliedstaat⁴² war Adressat einer entsprechenden länderspezifischen Empfehlung. 2019 wurde das geschlechtsspezifische Lohngefälle in die Länderberichte von elf Mitgliedstaaten⁴³ aufgenommen, und ein Mitgliedstaat⁴⁴ war Adressat einer entsprechenden länderspezifischen Empfehlung. Die Kommission setzte ihre Gespräche mit den Mitgliedstaaten auch über die Hochrangige Gruppe fort und hielt sie über die im Rahmen des Europäischen Semesters gewonnenen Erkenntnisse in Bezug auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf dem Laufenden.

Schließlich wurde im Mai 2019 für Vertreter der Mitgliedstaaten in Island ein **Mutual-Learning-Seminar zum Thema Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles**, Ursachen und bewährte Verfahren veranstaltet (Aktionspunkt 22)⁴⁵.

4.2 Großes Engagement des Europäischen Parlaments und anderer Interessenträger

In Anbetracht der vielfältigen Ursachen und der großen sektorübergreifenden Reichweite des geschlechtsspezifischen Lohngefälles kommt es entscheidend darauf an, dass die Interessenträger energisch für die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles eintreten. Die Kommission bemühte sich deshalb bei der Umsetzung des Aktionsplans um die aktive Einbeziehung der Interessenträger und die Herstellung von Synergien.

Das Europäische Parlament hat während der Umsetzung des Aktionsplans ebenfalls mehrfach auf das Fortbestehen und die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles hingewiesen. In seinen Entschlüssen hat das Europäische Parlament die Interessenträger nachdrücklich aufgefordert, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu bekämpfen und das Rentengefälle zwischen Frauen und Männern zu verhindern.⁴⁶ In Bezug auf den Aktionsplan hat es die Kommission aufgefordert, eine Richtlinie zur Lohntransparenz vorzuschlagen, um

⁴¹ AT, CZ, DE, EE, FI, PT, SK, UK.

⁴² Estland.

⁴³ AT, CZ, DE, EE, FI, FR, HU, MT, PT, SK, UK.

⁴⁴ Estland.

⁴⁵ Die Materialien sind abrufbar unter https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_en.

⁴⁶ Siehe z. B. Entschließung des Europäischen Parlaments vom 10. Oktober 2019 zur Beschäftigungs- und Sozialpolitik des Euro-Währungsgebiets (2019/2111(INI)), Entschließung des Europäischen Parlaments vom 17. April 2018 zur Gleichstellung der Geschlechter in der Medienbranche in der EU (2017/2210(INI)). Ebenso Entschließung des Europäischen Parlaments vom 30. Januar 2020 zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle (2019/2870 (RSP)), die nach Ablauf des Aktionsplans angenommen wurde.

zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beizutragen⁴⁷. Darüber hinaus wurde das geschlechtsspezifische Lohngefälle in den einschlägigen parlamentarischen Ausschüssen des Europäischen Parlaments erörtert.⁴⁸ Auch der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss hat im April 2018 eine Stellungnahme zum Aktionsplan abgegeben.⁴⁹

Um die **nationalen Interessenträger** zu erreichen, unterstützte die Kommission transnationale Projekte zur Bekämpfung von Stereotypen und Segregation mit acht Finanzhilfen für Projekte mit einer Laufzeit von 2017 bis 2019⁵⁰ (Aktionspunkt 4). Mit diesen Projekten wurden vor allem bewährte Verfahren zur Überwindung kontraproduktiver Geschlechterrollen und Geschlechtsstereotypen in den Bereichen Aus- und Weiterbildung und Beschäftigung gefördert. Außerdem förderte die Kommission die Teilnahme zahlreicher Interessenträger an der Projektdurchführung durch die Einbindung von Sozialpartnern, öffentlichen Dienstleistern, Berufsberatungsdiensten, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Schulen und Universitäten sowie nach Möglichkeit lokalen oder regionalen Interessenträgern oder des Privatsektors. Zusätzlich sollte auch eine Bewertung der verhaltensbezogenen Auswirkungen der Projekte durchgeführt werden, um herauszufinden, welche Faktoren Menschen konkret veranlassen können, ihre Haltung gegenüber Geschlechterrollen und Stereotypen zu ändern. Die Kommission erleichterte den Austausch bewährter Verfahren und diesbezüglicher Erfahrungen mit den Sozialpartnern und leistete einen Beitrag zur Unterstützung nationaler Maßnahmen zur Bekämpfung von Stereotypen, die zu einer unterschiedlichen Behandlung von Frauen und Männern in verschiedenen Berufszweigen führen (Aktionspunkt 5).

Über den europäischen sozialen Dialog im Bildungswesen finanzierte die Kommission ferner ein von ETUCE⁵¹ durchgeführtes Projekt zur Gleichstellung der Geschlechter. Das Projekt trägt den Titel „Social dialogue and gender equality: Empowering education trade unions to address gender equality in the teaching profession through social dialogue“ (Sozialer Dialog und Gleichstellung der Geschlechter: Befähigung von im Bildungswesen tätigen Gewerkschaften, geschlechtsspezifische Unterschiede im Lehrberuf im Wege des sozialen Dialogs zu verringern). Es lief von 2017 bis 2019 und zielte darauf ab, den beruflichen Status von Lehrenden, Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Schulleiterinnen und Schulleitern zu erhöhen und den Lehrberuf sowohl für Männer als auch für Frauen attraktiver zu machen (Aktionspunkt 10). Außerdem laufen derzeit von der Kommission 2019 im Rahmen des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ (REC) geförderte Projekte zur Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts in Positionen der Wirtschaft. Die Projekte betreffen Frauen in Entscheidungspositionen, die Vereinbarung von Beruf und Privatleben

⁴⁷ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 30. Januar 2020 zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle (2019/2870(RSP)), Entschließung des Europäischen Parlaments vom 15. Januar 2019 zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Steuerpolitik in der EU (2018/2095(INI)) und Entschließung des Europäischen Parlaments vom 10. Oktober 2019 zur Beschäftigungs- und Sozialpolitik des Euro-Währungsgebiets (2019/2111(INI)).

⁴⁸ Z. B. Anhörung des FEMM-Ausschusses vom 9. Juli 2018 zum Aktionsplan der EU zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles.

⁴⁹ Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss, Stellungnahme zum Aktionsplan der EU 2017-2019 – Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, April 2018, verfügbar unter <https://www.eesc.europa.eu/de/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap>.

⁵⁰ Informationen über die ausgewählten Projekte sind abrufbar unter: https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

⁵¹ Ein anerkannter europäischer Sozialpartner, der Beschäftigte im Bildungswesen vertritt.

und die Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses im Unternehmensmanagement und in der Politik.⁵²

Im Oktober 2018 fand ein jährliches Forum der EU-Plattform der Chartas der Vielfalt (Aktionspunkt 6) in Prag statt. Daran nahmen **Fachleute für Diversität und Vertreter/innen der Wirtschaft sowie des öffentlichen Sektors** teil, die bewährte Verfahren zu Nichtdiskriminierung und Inklusion in der Privatwirtschaft austauschten. Es wurde betont, dass die angemessene Vertretung von Frauen und Männern in höheren Führungspositionen von Unternehmen von wirtschaftlichem Nutzen ist, und darauf hingewiesen, dass auf die Einstellung, den Verbleib und die Karriereentwicklung von Frauen in Unternehmen und auf die Überwindung von geschlechtsbezogenen Vorurteilen geachtet werden muss.

Die Kommission ist auch mit den **europäischen Sozialpartnern in Dialog** getreten, um einschlägige Maßnahmen zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu fördern und zu verabschieden (Aktionspunkt 13). Darüber hinaus fand im Juni 2018 ein Seminar mit den Sozialpartnern zum Thema „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und Förderung der Kinderbetreuung“ statt, sowie am 7. Mai 2019 ein thematisches Seminar in Form eines Dialogs zwischen der Kommission und den Sozialpartnern, um die Rolle sowie Kosten und Nutzen der Lohntransparenz zu erörtern.

Eine bessere Vertretung von Frauen in politischen Entscheidungsprozessen wurde beim Grundrechtokolloquium 2017 zum Thema „Frauenrechte in turbulenten Zeiten“ erörtert, das ein Plenum zum Thema „Equal participation at work and in politics: a fundamental rights prerequisite“ (Gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsplatz und in der Politik: Eine Grundrechtsvoraussetzung)⁵³ einschloss. 2018 umfasste das Kolloquium eine Diskussion zur Förderung einer breiten Beteiligung in demokratischen Gesellschaften.⁵⁴ Darüber hinaus gab es bei den Europäischen Entwicklungstagen im Juni 2018 eine hochrangige Podiumsdiskussion zum Thema „Stärkere Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen: Männer als Akteure des Wandels einbinden“ („Raising women's participation in decision-making: Engaging men as change agents“). Bei diesen Veranstaltungen konnten hochrangige politische Entscheidungsträger auf internationaler, nationaler und europäischer Ebene, Organisationen der Zivilgesellschaft, Vertreter der Medien und der sozialen Medien, Vertreter aus Wirtschaft und Bildung, Angehörige der Rechtsberufe und junge Menschen Ideen und Erfahrungen austauschen, wie die Vertretung von Frauen in politischen Entscheidungsprozessen verbessert werden kann (Aktionspunkt 13). Sie trugen auch dazu bei, Vorgehensweisen zugunsten einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen und in Führungspositionen in allen Sektoren sowie die Bekämpfung vertikaler Segregation zu unterstützen.

5 HERAUSFORDERUNGEN UND NÄCHSTE SCHRITTE

5.1 Der Aktionsplan als Türöffner für weiteres Engagement

Dieser Bericht über die Umsetzung des Aktionsplans bestätigt, dass alle 24 Aktionspunkte vollständig oder teilweise abgeschlossen wurden. Zudem werden die meisten Aktionspunkte

⁵² Die Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen und die geförderten Projekte sind abrufbar unter: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/rec-rgen-wwlb-ag-2018>.

⁵³ https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=115277.

⁵⁴ https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26_de.

im Rahmen eigener politischer Initiativen fortgeführt. Dies weist auf eine insgesamt sehr gute Weiterverfolgung sowie auf die Notwendigkeit kontinuierlicher gezielter Maßnahmen zur Bekämpfung dieser Form der anhaltenden geschlechtsspezifischen Diskriminierung hin.

Eine ausführliche Beschreibung der konkreten Maßnahmen, die zur Umsetzung der einzelnen Aktionspunkte ergriffen wurden, ist diesem Umsetzungsbericht beigelegt. Diese Liste konkreter Maßnahmen belegt zwar, dass die Kommission eine Vielzahl von Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ergriffen hat. Sie zeigt aber gleichzeitig auch, dass es nach wie vor Bereiche gibt, in denen weitere Maßnahmen erforderlich sind, um sinnvoll gegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle anzugehen. Dieser Aktionsplan sollte das politische Engagement der Kommission für die Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles unter Beweis stellen, was sich erfolgreich in einer Liste konkreter Maßnahmen niedergeschlagen hat. Gleichzeitig wurde die Kommission jedoch auch aufgefordert, Synergien zwischen den von den wichtigsten Interessenträgern auf europäischer und nationaler Ebene sowie auf Unternehmensebene eingeleiteten Maßnahmen herzustellen. Die beiliegende Beschreibung konkreter Maßnahmen zeigt, dass zahlreiche Anstrengungen unternommen wurden und auch weiterhin unternommen werden, um die Interessenträger zu erreichen, ohne deren Engagement keine Veränderungen möglich sind. In einigen Fällen hätte man sich jedoch mehr Substanz gewünscht.

Auch hätten mehr Maßnahmen ergriffen werden können, um die Segregation in den Sektoren zu bekämpfen, in denen Frauen traditionell überrepräsentiert sind, wie Bildung, Pflege und Gesundheitsversorgung. Ebenso wären zusätzliche Anstrengungen von Nutzen gewesen, um dafür zu sorgen, dass sich in Unternehmen und in der Politik bei der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen etwas ändert.

Die jüngsten Daten aus dem Jahr 2018 zeigen, dass sich während der Laufzeit des Aktionsplans bei der Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles nur sehr langsam etwas getan hat (Verringerung um 0,3 Prozentpunkte beim geschlechtsspezifischen Lohngefälle zwischen 2017 und 2018 in den EU-28). Trotz des Rückgangs ist die geschlechtsspezifische Lohn- und Rentenlücke in der EU im Durchschnitt nach wie vor beträchtlich und bei Weitem noch nicht geschlossen.

Die im Aktionsplan vorgenommene Bewertung der derzeitigen Vorschriften über das gleiche Entgelt hat ergeben, dass bessere und leichter zugängliche Informationen über das Lohnniveau mögliche geschlechtsspezifische Verzerrungen oder Diskriminierungen in den Vergütungsstrukturen von Unternehmen oder auf Branchenebene aufzeigen können. Konsequenter Maßnahmen im Bereich der Lohntransparenz würden die Feststellung von Lohndiskriminierung in Einzelfällen erleichtern. Das Wissen um unterschiedliche Lohnniveaus für gleiche oder gleichwertige Arbeit innerhalb eines Unternehmens kann es Einzelpersonen auch erleichtern, Lohndiskriminierung bei nationalen Gerichten anzufechten. Durch die Aufdeckung struktureller Unterschiede kann Lohntransparenz auch dazu beitragen, den Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf den Grund zu gehen, und ein gezielteres Vorgehen auf politischer Ebene gewährleisten.

Wie in den Politischen Leitlinien der Kommission 2019-2024 von Präsidentin Ursula von der Leyen angekündigt, legt die Kommission zusammen mit diesem Umsetzungsbericht und gleichzeitig mit der Veröffentlichung der Bewertung der Entgeltgleichheit eine EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter für 2020-2025 vor.⁵⁵ Diese Strategie sieht weitere Maßnahmen zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles vor, darunter eine

⁵⁵ Eine Union der Gleichheit: Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025, COM(2020) 152.

Initiative zur Einführung verbindlicher Maßnahmen zur Lohntransparenz. Bei der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen hat sich insgesamt auch gezeigt, wie eng das geschlechtsspezifische Lohngefälle und geschlechtsspezifische Stereotypen zusammenhängen. Die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen wird auch eines der politischen Ziele der EU-Strategie für die Gleichstellung sein.

5.2 Schlussfolgerungen

Der Aktionsplan hat mit seinen ganzheitlichen Maßnahmen einen breiten politischen Rahmen bereitgestellt und gezeigt, dass die Europäische Kommission entschlossen ist, konkret gegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle vorzugehen. Mithilfe der Datenerhebung und insbesondere der Bewertung der Rechtsvorschriften über das gleiche Entgelt konnte im Zuge der Umsetzung des Aktionsplans eine solide und fundierte Grundlage für weitere Maßnahmen zur Beseitigung von Lohnungleichheiten geschaffen werden.

Die einzelnen Umsetzungsmaßnahmen, die in der beigefügten Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen eingehender beschrieben sind, verdeutlichen das breite Spektrum der Maßnahmen, die erforderlich sind, um die Lohnlücke wirksam zu schließen. Der Aktionsplan und die breit gefächerten Umsetzungsmaßnahmen machen deutlich, dass der Diskussion über das Bestehen eines geschlechtsspezifischen Lohngefälles jetzt konkrete, abgestimmte Maßnahmen zu seiner Beseitigung folgen müssen.

Darüber hinaus hat sich dank der sektorspezifischen Maßnahmen des Aktionsplans gezeigt, dass es speziell zugeschnittener Maßnahmen bedarf, um einen Wandel hin zu mehr Chancengleichheit in Beschäftigung und Beruf herbeizuführen.

Wie aus diesem Bericht hervorgeht, werden die Maßnahmen zur Umsetzung des EU-Aktionsplans 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in die diesbezüglichen künftigen Arbeiten der Europäischen Kommission einfließen.