



Rat der
Europäischen Union

Brüssel, den 6. März 2020
(OR. en)

6031/20

SOC 55
EMPL 42
GENDER 10
ANTIDISCRIM 5

VERMERK

Absender: Vorsitz
Empfänger: Delegationen

Betr.: Lohngleichheit: Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles
– Orientierungsvermerk des Vorsitzes

Die Delegationen erhalten anbei einen Orientierungsvermerk des Vorsitzes zum oben genannten Thema im Hinblick auf die während des Mittagessens stattfindende Aussprache des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 19. März 2020.

**Aussprache des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz)
während des Mittagessens**

Lohngleichheit: Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

In den EU-Verträgen haben sich alle Mitgliedstaaten dazu verpflichtet, den Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit¹ anzuwenden – ein Prinzip, das auf den Römischen Vertrag (1957) zurückgeht und in der Richtlinie über gleiches Entgelt² von 1975 konkretisiert wird. Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer wurde 2017 bekräftigt, als der Europäische Rat, der Rat und die Kommission die europäische Säule sozialer Rechte proklamierten. Heutzutage scheint es selbstverständlich zu sein, dass die Höhe des Gehalts, der Zusatzleistungen oder der Rente nicht vom Geschlecht abhängen sollte.

In der Praxis hat sich die Verwirklichung der Lohngleichheit allerdings als schwierig erwiesen. Den jüngsten Zahlen zufolge stagniert das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU bei rund 16 % und das geschlechtsspezifische Rentengefälle liegt noch immer bei 30 %. Die Europäische Kommission hat im Jahr 2018 einen Aktionsplan der EU zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles angenommen, dessen Umsetzung kürzlich überprüft wurde.

Die Kommission erkennt an, dass eine unzureichende Lohntransparenz unfaire Praktiken verschleiern und wirksame Maßnahmen in diesem Bereich behindern kann, und beabsichtigt daher, bis zum Ende des Jahres verbindliche Maßnahmen für mehr Lohntransparenz vorzuschlagen. Maßnahmen zur Verbesserung der Lohntransparenz würden zur Aufdeckung von Lohndiskriminierung auf individueller Ebene beitragen, zu einer stärkeren Sensibilisierung führen und Beschäftigte dazu ermutigen, Lohndiskriminierung vor nationalen Gerichten anzufechten. Außerdem könnten mithilfe der Lohntransparenz die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles leichter analysiert werden, wodurch zielgerichtete politische Maßnahmen ermöglicht würden.

In der Zwischenzeit werden zahlreiche weitere Initiativen auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene verfolgt, um die vielfältigen Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und des geschlechtsspezifischen Rentengefälles anzugehen. Ein wichtiger Ansatz ist die Förderung geschlechtsneutraler Systeme zur Bewertung und Einstufung von Arbeitsplätzen, die zur Aufdeckung indirekter Lohndiskriminierung im Zusammenhang mit der Unterbewertung von Tätigkeiten beiträgt.

¹ Artikel 157 AEUV.

² Richtlinie 75/117/EWG. Richtlinie 2006/54/EG (Neufassung).

Wie der Rat im vergangenen Jahr feststellte, ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle das Ergebnis einer ganzen Reihe miteinander verbundener Faktoren, einschließlich der geschlechtsspezifischen Segregation in der allgemeinen und beruflichen Bildung und bei der Beschäftigung; der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt; des Geschlechterungleichgewichts in Führungs- und Entscheidungspositionen; des Umstands, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten und ihre Berufstätigkeit häufiger und länger unterbrechen, da die Verpflichtungen im Haushalt, in Familie und Betreuung zwischen Frauen und Männern ungleich aufgeteilt werden; sowie der Unterbewertung der von Frauen ausgeführten Arbeit³.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle und das geschlechtsspezifische Rentengefälle stehen in Verbindung mit schädlichen sozialen Ungleichgewichten, einschließlich der geringeren Erwerbsbeteiligung von Frauen und ihres höheren Armutsrisikos. Bis die Gleichstellung der Geschlechter erreicht ist, werden Frauen nicht in der Lage sein, gleichberechtigt mit Männern einen Beitrag zur Wirtschaft zu leisten oder ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle und das geschlechtsspezifische Rentengefälle sind vor allem ein Beweis dafür, dass mehr getan werden muss, um das Versprechen der Gleichstellung wirklich zu erfüllen. Zu Beginn des neuen institutionellen Zyklus und im Anschluss an die Annahme der neuen Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 durch die Kommission ist es an der Zeit, die Anstrengungen zu verstärken, um diese Gefälle abzubauen – im Sinne des Fortschritts, der sozialen Gerechtigkeit und der wirtschaftlichen Effizienz sowie zum gemeinsamen Nutzen der europäischen Bürgerinnen und Bürger.

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

- 1. Was sind die wirksamsten Maßnahmen zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zum Nutzen von Frauen, Männern, Familien, Gesellschaft und Wirtschaft? Bitte berichten Sie über einen bewährten oder neuartigen Ansatz.*
- 2. Welche Arten von Maßnahmen für mehr Lohntransparenz sollten ergriffen werden, um sicherzustellen, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit eingehalten wird?*

³ Schlussfolgerungen des Rates zur Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern: Schlüsselpolitiken und -maßnahmen (Dok. 10349/19).