

05.10.01

Unterrichtung

durch das
Europäische Parlament

Entschlieung des Europäischen Parlaments zu gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit

Zugeleitet mit Schreiben des Generalsekretärs des Europäischen Parlaments
- 204639 - vom 2. Oktober 2001. Das Europäische Parlament hat die
Entschlieung in der Sitzung am 20. September 2001 angenommen.

Entschließung des Europäischen Parlaments zu gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit (2000/2312(INI))

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf Artikel 2, Artikel 3 Absatz 2 und Artikel 141 Absätze 1 und 3 des EG-Vertrags,
- unter Hinweis auf Artikel 21 Absatz 1 und Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union,
- unter Hinweis auf die Artikel 2 und 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte vom 10. Dezember 1948,
- unter Hinweis auf das IAO-Übereinkommen 100 von 1951 über gleiches Arbeitsentgelt 100 und die IAO-Empfehlung 90,
- unter Hinweis auf Artikel 11 Absatz 1 Buchstabe d des UN-Übereinkommens über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) vom 18. Dezember 1979,
- unter Hinweis auf die Agenda für die Sozialpolitik, Teil V, die vom Europäischen Rat auf seiner Tagung in Nizza vom 7. bis 9. Dezember 2000 verabschiedet wurde,
- unter Hinweis auf das Schlussdokument des Vorsitzes des informellen Treffens der für Chancengleichheit und soziale Sicherheit zuständigen Minister vom 21. bis 23. Januar 2001 in Norrköping,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen¹,
- unter Hinweis auf die Entscheidung 2001/51/EG des Rates vom 20. Dezember 2000 über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft betreffend die Gemeinschaftsstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005)²,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 21. Dezember 1995 zu der vierten Weltfrauenkonferenz in Peking: Gleichstellung, Entwicklung und Frieden³,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 13. Februar 1996 zum Memorandum über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit (KOM(1994) 6 – C4-008/1994)⁴,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 12. Juni 1997 zu der Mitteilung der

¹ ABl. L 45 vom 19.2.1975, S. 19.

² ABl. L 17 vom 19.1.2001, S. 22.

³ ABl. C 269 vom 16.10.1995, S. 146.

⁴ ABl. C 65 vom 4.3.1996, S. 43.

Kommission „Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit“ (KOM(1996) 336 – C-0460/1996)¹

- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 16. September 1997 zum Jahresbericht der Kommission über Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union 1996 (KOM(1996) 650 – C4-0084/1997)²,
 - unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 15. November 2000 zu dem Vorschlag für eine Entscheidung des Rates über das Programm zur Unterstützung der Rahmenstrategie der Gemeinschaft für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005) (KOM(2000) 335 – C5-0386/2000 – 2000/0143(CNS))³,
 - unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 18. Mai 2000 zu den Folgemaßnahmen im Anschluss an die Aktionsplattform von Peking (2000/2020 (INI))⁴,
 - gestützt auf Artikel 163 seiner Geschäftsordnung,
 - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für die Rechte der Frau und Chancengleichheit sowie der Stellungnahme des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A5-0275/2001),
- A. in der Erwägung, dass das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in der Europäischen Union im Schnitt 28% beträgt und dass auch nach Berücksichtigung der für Männer und Frauen am Arbeitsmarkt gegebenen strukturellen Unterschiede wie u.a. Alter, Ausbildung, Beruf und Muster der beruflichen Laufbahn das Arbeitsentgelt noch immer im Schnitt um 15% unter dem von Männern liegt,
- B. in der Erwägung, dass dieses Lohngefälle von durchschnittlich 15% nur durch Mechanismen einer Wertediskriminierung zu erklären ist, was sich nicht hinnehmen lässt,
- C. in der Erwägung, dass sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene Rechtsvorschriften über gleiches Arbeitsentgelt für gleiche Arbeit geschaffen worden sind, deren Ausführung hauptsächlich Sache der Sozialpartner ist, dass die Rechtsvorschriften aber erwiesenermaßen nur teilweise zur Gleichbehandlung weiblicher und männlicher Arbeitnehmer beim Arbeitsentgelt beigetragen haben,
- D. in der Erwägung, dass vor allem die Unterbewertung weiblicher Merkmale im Lohnfestlegungsprozess zu einer direkten Diskriminierung im Fall ungleichen Arbeitsentgelts für gleiche Arbeit und zum anderen eine Wertediskriminierung im Fall ungleichen Arbeitsentgelts für gleichwertige Arbeit bedingt,
- E. in der Erwägung, dass das auf europäischer Ebene verfügbare statistische Material über Unterschiede beim Arbeitsentgelt zwischen Männern und Frauen veraltet und unvollständig ist und dass dabei aktuelle Tendenzen am Arbeitsmarkt, wie die Entstehung von neuen Sektoren, atypischen Beschäftigungsverhältnissen und Unterbrechungen der Berufstätigkeit, nicht berücksichtigt werden,

¹ ABl. C 200 vom 30.6.1997, S. 193.

² ABl. C 304 vom 6.10.1997, S. 45.

³ ABl. C 223 vom 8.8.2001, S. 149.

⁴ ABl. C 59 vom 23.2.2001, S. 258.

- F. in der Erwägung, dass bei der Erfassung von Zahlenmaterial Indikatoren notwendig sind, weil sie die Möglichkeit schaffen, die Faktoren, die für Unterschiede beim Arbeitsentgelt von Männern und Frauen bestimmend sind, zu gewichten,
- G. in der Erwägung, dass Erkenntnisse über die Ursachen des Lohngefälles und mögliche Abhilfemaßnahmen gewonnen werden müssen, damit eine wirkungsvolle Politik konzipiert werden kann,
- H. in der Erwägung, dass jedes Lohnfestlegungssystem auf einer Werteskala beruht, auf der einer Funktion anhand der inhaltlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes eine Position zugeordnet wird, dass aber dieser Prozess nicht aufgrund genormter Systeme und Verfahren verläuft, weil es u.a. an Kenntnissen und Erfahrungen und an der Bereitschaft, die Kosten dafür zu berücksichtigen, fehlt,
- I. in der Erwägung, dass die Bewertung von Funktionen eine Methode darstellt, Funktionen innerhalb einer Arbeitsorganisation ihrer Bedeutung nach zu ordnen, und dass dabei die Funktion und nicht die Person bewertet werden muss,
- J. in der Erwägung, dass eine völlig objektive Lohnfestlegungsmethode nie möglich sein wird, weil es sich hier um einen komplexen Bewertungsprozess handelt, bei dem der politische Prozess des Auswählens, des Festlegens und des Abwägens der zur Geltung kommenden Kriterien eingeschlagen wird,
- K. in der Erwägung, dass andererseits durchaus Garantien eingebaut werden können, die die Transparenz und, auf die Geschlechter bezogen, die Neutralität fördern, und dass in diesem Zusammenhang ein analytisches Arbeitsplatzbewertungsverfahren die beste Garantie bietet,
- L. in der Erwägung, dass das Lohngefälle nur durch eine auf zwei Wegen verfolgte Politik reduziert werden kann, bei der einerseits die Position der Frau am Arbeitsmarkt verbessert werden muss und andererseits Diskriminierungen bei der Lohnfestlegung ausgeräumt werden müssen,
- M. in der Erwägung, dass ein Zusammenwirken von Akteuren und Methoden erforderlich ist, um das Lohngefälle zu überwinden, und dass auch solche politischen Maßnahmen weiterentwickelt werden müssen, die bei den für Männer und Frauen am Arbeitsmarkt bestehenden strukturellen Unterschieden ansetzen und das Ineinklangbringen der Aufgaben in Beruf und Familie erleichtern,
- N. in der Erwägung, dass jeder Arbeit der ihr gebührende Wert zugeordnet werden muss und dass die geschlechterbezogene Spaltung des Arbeitsmarkts oft zur Folge hat, dass auf Frauensektoren geringere Arbeitsentgelte gezahlt werden als auf Männersektoren und Frauenarbeitsplätze schlechter bezahlt werden als Männerarbeitsplätze, sowie in der Erwägung, dass das keineswegs legitim ist und dass es zu einer Aufwertung der Frauensektoren und der Frauenarbeitsplätze kommen muss, damit das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen geringer wird,
- O. in der Erwägung, dass Tarifverhandlungen zwischen den Sozialpartnern die wesentlichste Grundlage der Lohnfestlegung sind und dass die Sozialpartner wichtige Beiträge zur Überwindung des Lohngefälles zu leisten haben,
- P. in der Erwägung, dass dem Problem Lohngefälle von den Lohnverhandlungsteilnehmern leider nicht genug Priorität eingeräumt wird und dass sie häufig zu sehr die Kosten

geschlechtsneutral ausgerichteter Reformen des Lohnfestlegungsprozesses im Auge haben,

- Q. in der Erwägung, dass Frauen bei den Entscheidungsorganen der Sozialpartner stark unterrepräsentiert sind, was eine Situation schafft, in der Frauen in Sachen geschlechtsneutrale Arbeitsplatzbewertungen zu wenig beschlagen bleiben und Männer nicht ausreichend dafür sensibilisiert sind,
1. erkennt die Anstrengungen der letzten Jahrzehnte bei der Kommission an, gleiches Arbeitsentgelt für Männer und Frauen zu verwirklichen, stellt aber fest, dass trotz aller Initiativen das Lohngefälle bestehen bleibt und nicht wesentlich abnimmt, und zieht daraus den Schluss, dass die Anstrengungen auf europäischer wie auch auf nationaler Ebene verstärkt werden müssen;
2. ist der Ansicht, dass das beim Europäischen Rat von Lissabon festgelegte Ziel einer Beschäftigungsrate von 60% bei Frauen bis 2010 nicht zur Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern beitragen wird, falls die Mehrzahl dieser Frauen schlecht bezahlte und unterbewertete Tätigkeiten ausübt, verweist auf die Bedeutung der Ausbildung in all ihren Formen und Modalitäten als wichtiges Instrument zur Erreichung der Chancengleichheit;
3. begrüßt es, dass die Kommission eine Expertengruppe gebildet hat, die die Erfassung statistischer Daten verbessern soll, weist aber darauf hin, dass diese Daten nach Geschlechtern und Sektoren aufgeschlüsselt werden müssen, einschließlich derjenigen Bereiche wie des öffentlichen Sektors und der meisten Formen atypischer Beschäftigung, in denen vorwiegend Frauen beschäftigt sind und über die kein ausreichendes Zahlenmaterial vorliegt; stellt fest, dass es nicht ausreicht, deskriptive Indikatoren zu verwenden, und fordert, auch erläuternde Indikatoren fortzuentwickeln und zu benutzen;
4. befürwortet die Initiative des belgischen Ratsvorsitzes, im Rahmen der Folgemaßnahmen zum Aktionsprogramm von Beijing dem gleichen Arbeitsentgelt für Männer und Frauen Vorrang zu geben;
5. verlangt die Vervollständigung bestehender Daten und Forschungstätigkeiten, vor allem bezüglich der Ursachen des anhaltenden Lohngefälles zwischen Männern und Frauen in der Europäischen Union und der entsprechenden Abhilfemaßnahmen, und verlangt, dass auch eine Untersuchung über alle auf das Arbeitsentgelt einwirkenden Faktoren und über die Rolle, die die Lohnfestlegungsmechanismen dabei spielen, durchgeführt wird;
6. fordert, dass im Rahmen der Durchführbarkeitsstudie für ein noch zu schaffendes Europäisches Institut für geschlechterspezifische Fragen untersucht wird, welche Beiträge diese Beobachtungsstelle zum einen zur Erfassung statistischer Daten und zum anderen zu Forschungstätigkeiten bezüglich der Ursachen der Unterschiede beim Arbeitsentgelt für Männer und Frauen und der entsprechenden Abhilfemaßnahmen leisten kann;
7. fordert die Kommission auf zu prüfen, in welchem Umfang es den Mitgliedstaaten gelungen ist,
 - a) ein zutreffendes und vollständiges Bild von den Unterschieden beim Arbeitsentgelt für Frauen und Männer zu zeichnen,
 - b) in ihr innerstaatliches Recht die Systeme zur geschlechtsneutralen Bewertung von Arbeitsfunktionen aufzunehmen,
 - c) die Sensibilisierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit gleichem Arbeitsentgelt für

- gleichwertige Arbeit zu verstärken,
- d) die Sozialpartner dazu anzuregen, geschlechtsneutrale Arbeitsplatzbewertungen vorzunehmen und die Überwindung von Unterschieden beim Arbeitsentgelt für Männer und Frauen zu einer Priorität zu machen,
 - e) ihrerseits auf dem öffentlichen Sektor eine Beispielfunktion wahrzunehmen und hier die Diskriminierung und die Unterschiede beim Arbeitsentgelt für Männer und Frauen zu beseitigen;
8. fordert die Mitgliedstaaten auf, ihre Anstrengungen auf all diesen Gebieten noch zu verstärken und beschlossene Maßnahmen auch tatsächlich umzusetzen; empfiehlt ihnen hierzu, bewährte Praxis für die Überwindung des Lohngefälles zu entwickeln und auszutauschen und im Rahmen ihrer einzelstaatlichen beschäftigungspolitischen Aktionspläne Pläne für gleiches Arbeitsentgelt aufzustellen und einen Jahresbericht auszuarbeiten, in dem die Entwicklung auf dem Gebiet des gleichen Arbeitsentgelts dargelegt wird;
9. ist der Ansicht, dass der geschlechtsbezogene Unterschied beim Entgelt eine Priorität mit Schlüsselbedeutung für die Anpassung als Reaktion auf die Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Stockholm darstellt, und begrüßt den Vorschlag des Beratenden Ausschusses für Chancengleichheit, die Festlegung von Zielen mit Zeitplänen zur Verringerung des geschlechtsbezogenen Unterschieds beim Entgelt in die Beschäftigungsleitlinien für 2002 aufzunehmen; fordert die Kommission auf, im Rahmen der EU-Beschäftigungsstrategie und in Verbindung mit den Beschäftigungsleitlinien nach wie vor für spezifische Maßnahmen zu plädieren, die das Lohngefälle bekämpfen, indem sie genaue quantitative und zeitliche Vorgaben aufstellt; fordert, dass die Kommission bei der Überprüfung der Beschäftigungsaktionspläne der Mitgliedstaaten Berichte über echte Fortschritte bezüglich des gleichen Arbeitsentgelts aufstellt;
10. empfiehlt den Mitgliedstaaten, die Ausbildung und den Zugang zu Arbeitsplätzen zu optimieren und die bestehende Zweiteilung des Arbeitsmarkts, insbesondere durch eine Politik zugunsten der geschlechtsneutralen Ausrichtung der Schulbildung, zu überwinden sowie Maßnahmen zu entwickeln, die die für Männer und Frauen am Arbeitsmarkt bestehenden strukturellen Unterschiede abnehmen lassen und das Einklangbringen von Aufgaben in Beruf und Familie und die Übernahme von Betreuungsaufgaben für Männer und Frauen ermöglichen;
11. begrüßt den Plan der Kommission zur Einleitung einer europaweiten Kampagne für gleiches Entgelt im Jahr 2002 und dringt bei der Kommission darauf, in Verbindung mit dieser Kampagne einen Vorschlag zur Revision und Aktualisierung der Richtlinie 75/117/EWG vorzulegen, in dem die Einstufung von Arbeitsplätzen wichtig genug genommen wird und der in einem Anhang Regeln und Kriterien vorsieht, durch die ein objektives, geschlechtsneutrales Bewertungssystem mit standardisiertem Format als Instrument zur Verringerung des geschlechtsbezogenen Unterschieds beim Entgelt aufgestellt wird sollte; ersucht die Kommission, in diesem Zusammenhang auch die Gewährleistung der Kohärenz mit den Bestimmungen der Richtlinien gemäß Artikel 13 des EG-Vertrags (Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG) und den Bestimmungen des Richtlinienvorschlags zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG zu berücksichtigen; dringt bei der Kommission darauf zu prüfen, welche sonstigen Arten von Maßnahmen oder Systemen durch welche Methoden zu diesem Zweck eingeführt werden könnten, und zwar einschließlich der Förderung der Beteiligung der Sozialpartner;

12. fordert die Sozialpartner auf, endlich den Problembereich der ungleichen Bezahlung von Männern und Frauen auf die Tagesordnung zu setzen und aus eigener Initiative Maßnahmen zu ergreifen, die dazu beitragen, das Lohngefälle und die ungleiche Bezahlung abzubauen, die mit atypischer Beschäftigung und mit Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn einhergehen; fordert die Sozialpartner auf, im Zuge dieser Strategie besonders auf „Frauenghettos“ bei bestimmten schlecht bezahlten Arbeitsplätzen zu achten und auf die Hindernisse für Frauen beim Erlangen von Führungspositionen – die so genannte „gläserne Decke“;
13. fordert die Mitgliedstaaten auf, einzelne Arbeitgeber zur Ausarbeitung jährlicher Berichte über die Gleichheit anzuregen, die Statistiken über den Anteil von Frauen und Männern auf verschiedenen Ebenen der Organisation, über zeitliche Unterschiede im Hinblick auf Beförderungen und über Unterschiede beim Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit sowie über alle Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz enthalten;
14. fordert die Sozialpartner auf, die Unterschiede beim Arbeitsentgelt von Männern und Frauen sichtbar zu machen und Transparenz bezüglich der im Lohnfestlegungsprozess benutzten Werteskala zu gewährleisten, damit diese Informationen sich auch dazu nutzen lassen, stufenweise eine Politik zu entwickeln, in der konkrete Zielwerte Vorrang haben; fordert sie dazu auf, Systeme zur analytischen Arbeitsfunktionsbewertung zu schaffen;
15. fordert die Kommission und die Sozialpartner auf, eine globale politische Strategie für die Überwindung des Lohngefälles für Männer und Frauen zu entwickeln; vertritt die Auffassung, dass neben der Reform von Arbeitsplatzbewertungs- und Funktionseinstufungssystemen auch Maßnahmen geboten sind, die bei der Organisation des Arbeitsmarkts allgemein, den neuen Beschäftigungsformen und u.a. der Zunahme atypischer Beschäftigungsformen sowie der Definition des Arbeitsentgelts und den Auswirkungen der Arbeitsorganisation auf die Struktur des Arbeitsentgelts für Frauen ansetzen; fordert die Kommission auf, eine Untersuchung über bewährte Praxis in den Mitgliedstaaten anzufertigen und auf deren Grundlage flankierende Strategien zur Überwindung des Lohngefälles vorzuschlagen;
16. fordert die Sozialpartner auf, Frauen in größerer Zahl an Lohnverhandlungen zu beteiligen und in ihren Entscheidungsorganen einzusetzen, und verlangt von ihnen, für alle Arbeitnehmer Bildung und Ausbildung in Zusammenhang mit geschlechtsneutralen Arbeitsplatzbewertungssystemen und Lohnfestlegungsmechanismen vorzuschlagen;
17. fordert die Mitgliedstaaten, die in Ziffer 5 der Begründung zu dem dieser Entschließung zugrundeliegenden Bericht beim Vergleich in Bezug auf gleiches Arbeitsentgelt für gleichwertige Arbeit am schlechtesten abschneiden, auf, dieser Entschließung besonders Rechnung zu tragen und zügig Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Position zu ergreifen;
18. fordert die Beitrittsländer auf, Maßnahmen zu entwickeln, durch die die Unterschiede im Arbeitsentgelt von Männern und Frauen geringer werden;
19. beauftragt seine Präsidentin, diese Entschließung dem Rat, der Kommission, den Regierungen und Parlamenten der Mitgliedstaaten, den Regierungen der Beitrittsländer und den Sozialpartnern zu übermitteln.