



Europäische Kommission - Erklärung

Europäischer Tag der Lohngleichheit: Gemeinsame Erklärung des Ersten Vizepräsidenten Timmermans und der Kommissarinnen Thyssen und Jourová

Brüssel, 31. Oktober 2019

Frauen verdienen in der Europäischen Union im Durchschnitt immer noch 16 % weniger als Männer, was gegenüber dem Vorjahreswert von 16,2 % einer leichten Verbesserung entspricht. In diesem Jahr fällt der Europäische Tag der Lohngleichheit auf den 4. November. Er markiert den Tag, ab dem Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen, die die gleiche Arbeit machen, nicht mehr bezahlt werden.

Im Vorfeld dieses symbolischen Tags haben der Erste Vizepräsident der Kommission, Frans **Timmermans**, die Kommissarin für Beschäftigung, Soziales, Qualifikationen und Arbeitskräftemobilität, Marianne **Thyssen**, und die Kommissarin für Justiz, Verbraucher und Gleichstellung, Věra **Jourová**, eine gemeinsame Erklärung abgegeben:

„Es ist nun 60 Jahre her, dass der Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts in die Europäischen Verträge aufgenommen wurde, und noch immer spiegeln diese Vorschriften nicht die alltägliche Realität von Frauen in ganz Europa wider. In Europa arbeiten Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen nach wie vor zwei Monate lang ohne Entgelt, und die Fortschritte, die hier erzielt werden, gehen zu langsam voran.

Wir haben in den letzten fünf Jahren einige Schritte in die richtige Richtung getan, aber es muss noch mehr getan werden, und es muss schneller geschehen. Unsere Bürgerinnen und Bürger erwarten mehr von uns.

Neun von zehn Europäern – Frauen wie Männer – halten es für inakzeptabel, dass Frauen für die gleiche Arbeit schlechter bezahlt werden als Männer.

Wissen ist Macht, und je besser wir die Ursachen des Lohngefälles kennen, desto besser werden wir in der Lage sein, diese anzugehen. Lohntransparenz ist wichtig: Sie bringt Fälle von Lohndiskriminierung ans Licht, sodass Arbeitnehmer und Kunden ihre eigenen Schlussfolgerungen und Konsequenzen ziehen können. 64 % der europäischen Bürgerinnen und Bürger geben an, dass sie in ihrem Unternehmen die Offenlegung der Durchschnittslöhne nach Art der Arbeit und nach Geschlecht befürworten.

Lohntransparenz kann – in Verbindung mit anderen Lösungsansätzen wie der mit der neuen EU-Richtlinie über Eltern- und Pflegeurlaub angestrebten gerechten Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern – dazu beitragen, die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles anzugehen.

Daher begrüßen wir die Ankündigung der designierten Präsidentin von der Leyen, in den ersten 100 Tagen ihres Mandats verbindliche Transparenzmaßnahmen vorzulegen.

Wir müssen weiter für einen Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles kämpfen, für effektivere Arbeitskräfte und für eine gerechtere Gesellschaft.“

Hintergrund

Es gibt zahlreiche Gründe für das Lohngefälle: So arbeiten Frauen häufiger in Teilzeit, werden durch das Phänomen der „gläsernen Decke“ gebremst, arbeiten eher in Niedriglohnsektoren und müssen häufig die Hauptverantwortung für die Betreuung in der Familie schultern. Eine Möglichkeit, dies anzugehen, ist die Schaffung besserer Bedingungen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben berufstätiger Eltern und pflegender Angehöriger. Die Kommission hat hierzu im April 2017 einen Vorschlag vorgelegt, [der vom Europäischen Parlament und vom Rat im Januar 2019 angenommen wurde](#).

Lohnunterschiede sind auch Folge von geschlechtsspezifischen Stereotypen und Diskriminierung. Wie stark sich diese Ursachen konkret auswirken, kann nur ermittelt werden, wenn mehr Transparenz gegeben ist.

Auf EU-Ebene hat die Juncker-Kommission in den vergangenen fünf Jahren mehrere Initiativen in die Wege geleitet. Im Jahr 2014 hat die Kommission eine [Empfehlung](#) zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer angenommen und darin vorgeschlagen, Lohntransparenz durch konkrete Maßnahmen wie das Recht auf Information, Entgelt-Audits und die Berücksichtigung

des Grundsatzes der Entgeltgleichheit in Tarifverhandlungen zu fördern. Im [Bericht von 2017 über die Umsetzung der Empfehlung](#) musste allerdings festgestellt werden, dass Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen noch zu wünschen übrig lassen.

Im November 2017 gab die Kommission den Startschuss für den [Aktionsplan zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles](#). Darin wird ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt und auf die unterschiedlichen Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, einschließlich der unzureichenden Lohntransparenz, hingewiesen.

Für Projekte zu Themen wie Bekämpfung von Stereotypen, z. B. bei der Berufsberatung und Berufswahl, Frauen in Führungspositionen und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Überwindung geschlechtsspezifischer Unterschiede im Laufe des Lebens oder Abbau des geschlechtsbedingten Gefälles in Bezug auf Beschäftigung, Löhne und Renten wurden bisher Mittel in Höhe von 14,2 Mio. EUR zur Verfügung gestellt.

Im Jahr 2018 begann die Kommission mit der Bewertung von Maßnahmen zur Förderung der Lohngleichheit und arbeitet derzeit an deren Abschluss. Der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) hat in seinen [Schlussfolgerungen vom Juni 2019](#) die Europäische Kommission aufgefordert, die laufende Bewertung aktiv weiterzuverfolgen.

Von Januar bis April 2019 führte die Europäische Kommission eine öffentliche Konsultation durch, um von einem breiten Spektrum von Interessenträgern Beiträge zu Funktionsweise und Umsetzung der [EU-Vorschriften für Lohngleichheit](#) einzuholen. Die Zusammenfassung der Ergebnisse ist [online](#) abrufbar. Die Europäische Kommission evaluiert derzeit, wie gut der im Aktionsplan formulierte Grundsatz des gleichen Entgelts angewandt wird.

Darüber hinaus veröffentlicht die Europäische Kommission heute einen Überblick über die nationale und europäische Rechtsprechung zum Grundsatz des gleichen Entgelts und über Verfahren, die sich diesbezüglich bewährt haben. Auch dies ist eine Forderung des Aktionsplans unter dem Aktionsschwerpunkt „Über das geschlechtsspezifische Lohngefälle aufklären und informieren“. Die Zusammenfassung bietet einen Einblick in das Funktionieren des Grundsatzes des gleichen Entgelts, zeigt aber auch auf Mängel bei der Durchsetzung dieses Grundsatzes in der Praxis auf.

Weitere Informationen

Webseiten zum [geschlechtsspezifischen Lohngefälle](#):

- Factsheet zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle
- Factsheet zur Lohntransparenz
- Bericht: Nationale Fälle und bewährte Verfahren zum Grundsatz des gleichen Entgelts
- Leitfaden zur Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Grundsatz des gleichen Entgelts

[Jüngste Eurobarometer-Umfrage zur Gleichstellung der Geschlechter](#)

STATEMENT/19/6192

Kontakt für die Medien:

[Christian WIGAND](#) (+32 2 296 22 53)

[Tim McPHIE](#) (+ 32 2 295 86 02)

[Sara SOUMILLION](#) (+32 2 296 70 94)

[Athina REUTER](#) (+ 32 2 298 23 90)

Kontakt für die Öffentlichkeit: [Europe Direct](#) – telefonisch unter [00 800 67 89 10 11](#) oder per [E-Mail](#)