



EUROPÄISCHES PARLAMENT

2014 – 2019

Plenarsitzungsdokument

A8-0213/2015

25.6.2015

BERICHT

über die Anwendung der 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
(2014/2160(INI))

Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

Berichterstatlerin: Anna Záborská

INHALT

	Seite
ENTWURF EINER ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS	3
BEGRÜNDUNG.....	20
MINDERHEITENANSICHT	25
STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR BESCHÄFTIGUNG UND SOZIALE ANGELEGENHEITEN	26
SCHLUSSABSTIMMUNG IN NAMENTLICHER ABSTIMMUNG IM FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSS.....	33
ERGEBNIS DER SCHLUSSABSTIMMUNG IM AUSSCHUSS	34

ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zu der Anwendung der 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 (2014/2160(INI))

Das Europäische Parlament,

- gestützt auf die Artikel 2 und 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) und die Artikel 8, 10, 19 und 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV),
- unter Hinweis auf die 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)¹,
- unter Hinweis auf die Empfehlung der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 6. Dezember 2013 mit dem Titel „Bericht über die Anwendung der 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) (COM(2013)0861)
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 21. September 2010 mit dem Titel „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015“ (COM(2010)0491),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 5. März 2010 mit dem Titel „Ein verstärktes Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern – eine Frauen-Charta“ (COM(2010)0078),
- unter Hinweis auf den vom Rat am 7. März 2011 angenommenen Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011–2020),
- unter Hinweis auf die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) gemäß Artikel 157 AEUV,
- in Kenntnis des Geschlechtergleichstellungsindex und -berichts des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE – European Institute for Gender Equality),
- unter Hinweis auf die Bestimmungen des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zur Teilzeitarbeit von 1994, durch die die Länder verpflichtet

¹ ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23.

sind, in ihre öffentlichen Aufträge eine Klausel über Arbeitsbedingungen einzubeziehen, u. a. auch über gleiche Entlohnung,

- in Kenntnis des Übereinkommens der IAO über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit von 1951,
 - unter Hinweis auf Artikel 11 Absatz 1 Buchstabe d der Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen, die am 18. Dezember 1979 mit der Resolution 34/180 der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommen wurde,
 - unter Hinweis auf den Bericht der Europäischen Agentur für Grundrechte vom Dezember 2014 mit dem Titel „Being Trans in the EU“ (Das Leben als Transgender in der EU),
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 12. September 2013 zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit¹,
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 24. Mai 2012 mit Empfehlungen an die Kommission zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit,²
 - unter Hinweis auf die Bewertung der Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG durch die Generaldirektion Wissenschaftlicher Dienst,
 - gestützt auf Artikel 52 seiner Geschäftsordnung,
 - unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter und die Stellungnahme des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A8-0213/2015),
- A. in der Erwägung, dass die Gleichbehandlung von Frauen und Männern einer der wesentlichen Grundsätze des EU-Rechts ist;
- B. in der Erwägung, dass die Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung nach dem EU-Recht verboten ist;
- C. in der Erwägung, dass wirtschaftliche Unabhängigkeit eine Voraussetzung dafür ist, dass Frauen und Männer ihr Leben selbstbestimmt gestalten können;
- D. in der Erwägung, dass in der Richtlinie 2006/54/EG ausdrücklich auf die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union verwiesen wird, die festlegt, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung zwischen Frauen und Männern nicht nur auf das Verbot der Diskriminierung in Bezug darauf beschränkt sein darf, ob es sich um

¹ Abgenommene Texte, P7_TA(2013)0375.

² ABl. C 264 E vom 13.9.2013, S. 75.

einen Mann oder eine Frau handelt, sondern auch für Diskriminierungen aufgrund einer Geschlechtsumwandlung gilt;

- E. in der Erwägung, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts seit den Anfängen 1957 in den Verträgen verankert ist; in der Erwägung, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit nun mit Artikel 157 AEUV anerkannt wird und in die Neufassung der Richtlinie 2006/54/EG (nachfolgend die „neugefasste Richtlinie“) aufgenommen wurde;
- F. in der Erwägung, dass die neugefasste Richtlinie zum Ziel hatte, das EU-Recht in diesem Bereich kohärenter zu gestalten und es der Rechtsprechung des EuGH anzugleichen sowie eine Vereinfachung und Modernisierung der entsprechenden Gleichstellungsgesetze auf nationaler Ebene herbeizuführen und damit zur Verbesserung der Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt beizutragen; in der Erwägung, dass der Frauenanteil im höheren Management der Unternehmen in der Europäischen Union noch immer unter 18 % liegt;
- G. in der Erwägung, dass mit der neugefassten Richtlinie einige Neuheiten eingeführt werden, wie die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und die Begriffsbestimmung des Konzepts der unmittelbaren Diskriminierung und der Schutz vor Diskriminierung infolge einer Geschlechtsumwandlung, und darin ausdrücklich auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Privatleben verwiesen wird; in der Erwägung, dass die größte Herausforderung für alle Mitgliedstaaten in der ordnungsgemäßen Anwendung und Durchsetzung der Vorschriften zur gleichen Entlohnung besteht, wie in der Richtlinie 2006/54/EG niedergelegt, und in der Erwägung, dass die Auswirkungen dieser Neuheiten in den Mitgliedstaaten weiterhin begrenzt sind; in der Erwägung, dass trotz der zahlreichen einschlägigen Rechtsvorschriften, die seit fast 40 Jahren in Kraft sind, trotz der ergriffenen Maßnahmen und trotz der aufgewandten Ressourcen nur sehr langsame Fortschritte in diesem Bereich zu verzeichnen sind, und dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle immer noch existiert und bei 16,4 % im EU-Durchschnitt liegt, wobei es beträchtliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten gibt;
- H. in der Erwägung, dass unter anderem aufgrund arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zur Abschaffung des Prinzips und der Praxis von Tarifverträgen Entgelte nun häufiger individuell ausgehandelt werden, was durch einen Mangel an Transparenz in der Lohnstruktur der Arbeitnehmer ein Umfeld für geschlechtsspezifische Verzerrungen und Diskriminierungen in der Entgeltstruktur schafft, die für die Arbeitnehmer und/oder deren Vertreter nicht erkennbar und insofern ausgesprochen schwierig nachzuweisen sind und dadurch die wirksame Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit behindern, der außerdem durch einen Mangel an Rechtssicherheit in Bezug auf das Konzept der gleichwertigen Arbeit und durch Verfahrenshindernisse gehemmt wird;
- I. in der Erwägung, dass eine stärkere Gleichstellung von Männern und Frauen für die Wirtschaft und die Gesellschaft im Allgemeinen von Vorteil wäre und dass die Verringerung des zwischen Männern und Frauen bestehenden Lohngefälles zum Abbau von Armut und zur Steigerung des von Frauen im Laufe ihres Lebens erworbenen

Einkommens beiträgt und von entscheidender Bedeutung für das Beschäftigungswachstum, die Wettbewerbsfähigkeit und die Erholung der Wirtschaft ist; in der Erwägung, dass das Lohngefälle bei in mehrfacher Hinsicht benachteiligten Frauen, zum Beispiel bei Frauen mit Behinderungen, bei Frauen, die einer Minderheit angehören, sowie bei Frauen, die keine Qualifikationen erworben haben, noch ausgeprägter ist; in der Erwägung, dass Alleinerziehende deutlich häufiger von Erwerbsarmut betroffen sind als andere, und dass der Anteil von Frauen bei Alleinerziehenden höher als der von Männern ist; in der Erwägung, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle somit ernst zu nehmende Auswirkungen auf die Lebensbedingungen und die Lebenschancen vieler europäischer Familien hat;

- J. in der Erwägung, dass die Beschäftigungsquoten bei Frauen generell niedriger sind als bei Männern; in der Erwägung, dass im Jahr 2013 die Beschäftigungsquote in der EU-28 bei Männern bei 69,4 % und bei Frauen bei 58,8 % lag¹;
- K. in der Erwägung, dass es bei den Erwerbsraten der Frauen einen begrenzten Fortschritt gibt, die geschlechtsspezifische Aufteilung von Männern und Frauen nach Berufsfeldern und Wirtschaftssektoren in verschiedene Beschäftigungsarten jedoch relativ hoch bleibt, wobei in einigen Berufsfeldern hauptsächlich Frauen beschäftigt sind und diese Wirtschaftszweige und Berufe trotz des bestehenden Rahmens auf europäischer und nationaler Ebene tendenziell ein niedrigeres Lohnniveau aufweisen und schlechter angesehen werden; in der Erwägung, dass diese Situation im Laufe eines Lebens Auswirkungen auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat; in der Erwägung, dass die vertikale Segregation, wonach Frauen vorwiegend geringer vergütete Tätigkeiten und Teilzeittätigkeiten ausüben oder in den niedrigeren Rängen der Hierarchie tätig sind, ebenso zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle beiträgt; in der Erwägung, dass die horizontale und vertikale Segregation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ein Hindernis in ihrer beruflichen Laufbahn darstellt sowie zu einer geringeren Sichtbarkeit und Vertretung von Frauen in gesellschaftlichen und öffentlichen Sphären führt und auf diese Weise insgesamt zur Geschlechterungleichheit beiträgt, und in der Erwägung, dass die Überwindung dieser verschiedenen Arten von Segregation und die verstärkte Präsenz von Frauen in höheren Positionen innerhalb von Organisationshierarchien Mädchen und jungen Frauen positive Vorbilder liefern würden;
- L. in der Erwägung, dass die Beschäftigungsquoten im ländlichen Raum niedriger ausfallen und darüber hinaus sehr viele Frauen gar nicht am offiziellen Arbeitsmarkt teilhaben und deshalb weder als arbeitslos gemeldet sind noch in den Statistiken über Arbeitslosigkeit auftauchen, was spezifische finanzielle und rechtliche Probleme in Bezug auf Mutterschaft, Krankheit, Erwerb eines Rentenanspruchs, Zugang zum Sozialversicherungssystem sowie Probleme im Falle einer Scheidung mit sich bringt; in der Erwägung, dass die ländlichen Gebiete unter dem Mangel an qualitativ hochwertigen Beschäftigungsangeboten leiden;
- M. in der Erwägung, dass die Stärkung der Gestaltungs- und Entscheidungsmacht („Empowerment“) von Mädchen und Frauen durch Bildung, insbesondere in den Bereichen Naturwissenschaften, Technik, Ingenieurwesen und Mathematik, sowie die Ermutigung von Frauen zur Teilnahme an beruflicher Bildung und an Programmen zum

¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

lebenslangen Lernen in allen Branchen, wichtige Faktoren zur Förderung der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit bei der Beschäftigung sind; in der Erwägung, dass die Fähigkeiten und Fertigkeiten von Frauen oftmals unterschätzt werden, ebenso wie Berufe mit einem mehrheitlichen Frauenanteil, ohne dass sich dies unbedingt mit objektiven Kriterien begründen ließe;

- N. in der Erwägung, dass die Mitgliedstaaten gemäß der Richtlinie 2006/54/EG Maßnahmen beibehalten oder beschließen können, die spezifische Vergünstigungen mit dem Ziel der Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben beinhalten¹;
- O. in der Erwägung, dass die Mutterschaft und die Betreuung von Kindern, älteren Menschen, kranken oder behinderten Menschen und sonstiger Angehöriger zusätzliche Arbeit bedeutet und manchmal einer Vollzeitbeschäftigung gleichkommt, die fast ausschließlich von Frauen erledigt wird; in der Erwägung, dass diese Arbeit selten bezahlt und von der Gesellschaft nicht angemessen geschätzt wird, obwohl sie eine große soziale Bedeutung hat, zum Wohlergehen beiträgt und von Wirtschaftsindikatoren wie dem BIP bemessen werden kann; in der Erwägung, dass dies aufgrund des für außerhalb des Arbeitsmarktes verbrachte Jahre oder geringere Stundenzahlen aufgrund von Teilzeitregelungen gezahlten „Preises“ zur Vergrößerung des bestehenden Lohngefälles zwischen Frauen und Männern führt, die Karrieremöglichkeiten von Frauen beeinträchtigt und in der Folge auch das Rentengefälle zwischen Frauen und Männern vergrößert; in der Erwägung, dass die Auswirkungen dieser Elemente auf das Lebenseinkommen je nach Ausmaß der entweder durch Rechtsakte oder Tarifverträge den Eltern angebotenen Unterstützungsmaßnahmen, einschließlich Kinderbetreuung, in den Mitgliedstaaten unterschiedlich ausfällt;
- P. in der Erwägung, dass sich das geschlechtsspezifische Bezügegefälle nach der Pensionierung verschärft und das geschlechtsspezifische Rentengefälle wesentlich höher ist als das geschlechtsspezifische Lohngefälle; in der Erwägung, dass Frauen im Durchschnitt 39 % weniger Rente erhalten als Männer; in der Erwägung, dass diese Situation durch gesellschaftliche und wirtschaftliche Faktoren bedingt ist, wie etwa die berufsspezifische und stark ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation der Arbeitsmärkte, die Unterbewertung der Arbeit von Frauen, sowie die Tatsache, dass ein größerer Anteil von Frauen in Teilzeit, für weniger Stundenlohn und weniger Jahre lang arbeitet; in der Erwägung, dass dadurch für Frauen die Gefahr von Armut im Ruhestand zunimmt; in der Erwägung, dass über ein Drittel älterer Frauen in der EU über keinerlei Rentenbezüge verfügt;
- Q. in der Erwägung, dass bestimmte Frauen einem mehrfachen Diskriminierungsrisiko in Arbeits- und Beschäftigungsfragen unterliegen wie etwa Angehörige von ethnischen Minderheiten, lesbische Frauen, bisexuelle Frauen, Transgender-Frauen, alleinstehende Frauen, Frauen mit Behinderung und ältere Frauen;
- R. in der Erwägung, dass die neugefasste Richtlinie eindeutig vorsieht, dass „jegliche

¹ Artikel 3 der Richtlinie 2006/54/EG und Artikel 157 Absatz 4 AEUV,

ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub“ als Diskriminierung gilt; in der Erwägung, dass sie eindeutig garantiert, dass Frauen nach ihrem Mutterschaftsurlaub an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückkehren können, und einen Kündigungsschutz für Männer und Frauen bei Inanspruchnahme des Rechts auf Eltern- oder Adoptionsurlaub vorsieht;

- S. in der Erwägung, dass die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeber) und die Organisationen der Zivilgesellschaft eine wichtige Rolle bei der Förderung der Gleichbehandlung und des Konzeptes der auf gleicher Bezahlung basierten Arbeit spielen;
- T. in der Erwägung, dass Gleichstellungsstellen in allen Mitgliedstaaten vorhanden sind, aber ihre Arbeit und Wirkung in Abhängigkeit vom Grad ihrer Unabhängigkeit sowie von ihren Zuständigkeiten und Ressourcen erheblich schwankt; in der Erwägung, dass solche Stellen in der unabhängigen und effektiven Ausübung ihrer Aufgaben der Förderung, Überwachung und Unterstützung der Gleichbehandlung angemessen unterstützt und gestärkt werden sollten;
- U. in der Erwägung, dass das Parlament die Kommission wiederholt aufgefordert hat, die bestehenden Rechtsvorschriften zu überprüfen, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu bewältigen; in der Erwägung, dass die Verringerung dieses Gefälles ein Mittel zur Erhöhung der Erwerbsrate von Frauen, zur Verbesserung der Lage vieler europäischer Familien und zur Verringerung des Armutrisikos für Frauen von Armut insbesondere im Ruhestand wäre;
- V. in der Erwägung, dass die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ein Mittel zur Erreichung der Zielsetzungen der Strategie „Europa 2020“ hinsichtlich Beschäftigung und Armutsverringering sowie zur Sicherstellung der europäischen Grundfreiheit der Freizügigkeit für Arbeitnehmer wäre; in der Erwägung, dass laut den Schlussfolgerungen der Bewertung des europäischen Mehrwerts¹ eine Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles um 1 Prozentpunkt zu einer Steigerung des Wirtschaftswachstums um 0,1 Prozentpunkte führen wird;
- W. in der Erwägung, dass die traditionellen Geschlechterrollen weiterhin einen starken Einfluss auf die Verteilung der Aufgaben zwischen Männern und Frauen in den Bereichen Haushalt, Bildung, berufliche Karriere, Arbeit und der Gesellschaft im Allgemeinen haben;

Gesamtbewertung

1. nimmt zur Kenntnis, dass die Mitgliedstaaten im Allgemeinen ihre nationalen Rechtsvorschriften an das EU-Recht angepasst haben²; weist darauf hin, dass sich die alleinige, wenn auch korrekte Umsetzung der Bestimmungen der neugefassten Richtlinie in nationales Recht als unzureichend für die vollständige Anwendung und

¹ Bewertung des europäischen Mehrwerts, „Die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen für gleiche und gleichwertige Arbeit, Europäisches Parlament, 2013.

² Gemäß dem Bericht der Kommission über die Anwendung der neugefassten Richtlinie (COM(2013)0861);

effektive Durchsetzung der Richtlinie herausgestellt hat und die Unterschiede bei der Vergütung zwischen Frauen und Männern weiter bestehen und infolge der Krise sogar ansteigen;

2. bedauert, dass die Mitgliedstaaten zwar nur die Bestimmungen der neugefassten Richtlinie, bei denen wesentlichen Änderungen vorgenommen wurden, umsetzen mussten, die Umsetzung der Richtlinie jedoch nur in zwei Mitgliedstaaten ausreichend klar und sinngemäß ist und in den übrigen 26 Mitgliedstaaten noch aussteht; weist jedoch darauf hin, dass diese Änderungen nicht eindeutig ausgewiesen wurden; unterstreicht, dass die Bemühungen der Kommission zur Überwachung der Umsetzung im Hinblick auf die Sicherstellung eines kohärenten Ansatzes sowie der notwendigen Führung bei der effektiven Umsetzung auf nationaler Ebene nur begrenzt Auswirkungen haben konnten;
3. hebt hervor, dass Mitgliedstaaten die Gelegenheit nicht genutzt haben, ihre Rechtsvorschriften über Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen zu vereinfachen und zu modernisieren; weist darauf hin, dass von den Mitgliedstaaten nicht nur erwartet wird, dass sie die Richtlinie umsetzen, sondern dass sie auch die Überwachung der Umsetzung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ sowie die Durchsetzung sämtlicher verfügbarer Rechtsmittel gegen Lohndiskriminierung sicherstellen;
4. bedauert, dass die Kommission die Rechtsetzungsinitiative, die sie im letzten Jahr vorlegen wollte, um die effektive Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts in der Praxis zu fördern und zu erleichtern, noch immer nicht eingeleitet hat; fordert die Kommission daher auf, die Schwachstellen der neu gefassten Richtlinie zu identifizieren und umgehend einen Legislativvorschlag auszuarbeiten, um sie zu ersetzen, und in diesen Vorschlag geeignetere Instrumente zur Überwachung der Einführung und Durchführung der Bestimmungen der Richtlinie auf der Ebene der Mitgliedstaaten aufzunehmen;
5. weist ferner darauf hin, dass die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes viele Frauen dazu gebracht hat, die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf etwa durch verkürzte Arbeitszeiten oder ähnliche Systeme aufzugeben, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwert und die Situation rückläufiger Geburtenraten in einigen Mitgliedstaaten verschärft hat; fordert die Kommission auf, diese Tendenz sowie die Maßnahmen der Regierungen zur Bekämpfung des Phänomens zu beurteilen und Maßnahmen vorzulegen, um die Auswirkungen der Krise auf die Gleichbehandlung in der Beschäftigung und auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu reduzieren;

Anwendung der Vorschriften zur Entgeltgleichheit

6. betont, dass – sollten sich die Unterschiede in Bezug auf Erwerbsquote und Lohnniveau zwischen Männern und Frauen in den letzten Jahren leicht verringert haben – dies nicht auf eine Verbesserung der Lage der Frauen zurückzuführen ist, sondern vielmehr darauf, dass die Erwerbsquoten und Lohnniveaus der Männer im Zuge der Krise zurückgegangen sind;
7. unterstreicht, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts gemäß der Rechtsprechung des

EuGH bei jedem Bestandteil des an Männer und Frauen gezahlten Entgelts eingehalten werden muss;

8. bekräftigt die Notwendigkeit eindeutiger harmonisierter Begriffsbestimmungen zwecks eines Vergleichs auf EU-Ebene für Begriffe wie geschlechtsspezifisches Lohngefälle, geschlechtsspezifisches Rentengefälle, Entgelt, mittelbare und unmittelbare Diskriminierung in Bezug auf Entgelt, sowie insbesondere als „gleich“ anerkannte Arbeit und gleichwertige Arbeit; ist der Auffassung, dass in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des EuGH der Wert von Arbeit auf der Grundlage von objektiven Kriterien, wie Bildungsanforderungen, beruflichen Voraussetzungen und Anforderungen an die Berufsbildung, Befähigung, Beanspruchung und Verantwortung, der auszuführenden Arbeit bzw. der Art der dazu gehörenden Aufgaben bewertet und verglichen werden sollte; weist darauf hin, dass die derzeitige Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles aufgrund der verschiedenen existierenden Vertragsarten – gesetzlich und tariflich – zu einem verzerrten Verständnis der Problematik des gleichen Entgelts führen kann; fordert die Kommission auf, diese möglichen Verzerrungen zu analysieren und angemessene Lösungen vorzuschlagen, einschließlich der Einführung von obligatorischen Lohnprüfungen bei Unternehmen, die in EU-Mitgliedstaaten börsennotiert sind, mit Ausnahme von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), samt der Möglichkeit von Sanktionen bei Nichteinhaltung;
9. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, eine Übersicht über die Anwendung der bestehenden Systeme der Bewertung von Tätigkeiten und Klassifizierung zu erstellen, die erheblich voneinander abweichen; fordert die Kommission auf, Leitlinien für geschlechtsneutrale Systeme zur Bewertung der Tätigkeiten und Klassifizierung zu erstellen, einschließlich spezifischer Maßnahmen wie der anteilmäßigen Vertretung von Frauen und Männern in Bewertungsausschüssen, der Entwicklung geschlechtsneutraler Stellenbeschreibungen und Gewichtungsraster und der Definition eindeutiger Kriterien zur Einschätzung des Wertes einer Erwerbstätigkeit; fordert die Mitgliedstaaten auf, eindeutige und geschlechtsneutrale Systeme zur Bewertung der Tätigkeiten und Klassifizierung einzuführen und zu verwenden, die auf den von der Kommission veröffentlichten Leitlinien beruhen, damit mittelbare Lohndiskriminierungen infolge der Unterbewertung von Tätigkeiten, die in der Regel von Frauen verrichtet werden, erkannt werden können;
10. betont, dass die Systeme zur Arbeitsplatzbewertung und beruflichen Einstufung vorzugsweise Bestandteil von Tarifverträgen sein sollten;
11. weist darauf hin, dass ein eindeutiges und harmonisiertes System beruflicher Einstufung und größere Lohntransparenz den Zugang zur Justiz verbessert; nimmt zur Kenntnis, dass mehrere Mitgliedstaaten bereits spezielle Maßnahmen für die Lohntransparenz ergriffen haben; unterstreicht, wie unterschiedlich diese Maßnahmen sind, und nimmt die Empfehlungen der Kommission von 2014 zur Lohntransparenz zur Kenntnis, bedauert jedoch ihren nicht bindenden Charakter; fordert die Mitgliedstaaten auf, diese Empfehlung der Kommission durch Transparenz und kontinuierliche positive gesetzliche Maßnahmen – was eine nachweislich erfolgreiche Methode darstellt – aktiv umzusetzen, indem sie die empfohlenen und maßgeschneiderten Maßnahmen zur Erhöhung der Lohntransparenz einführen; fordert die Kommission auf, die tatsächlichen

Auswirkungen dieser Empfehlungen zu bewerten, einschließlich einer Verpflichtung für Unternehmen, regelmäßig über die durchschnittliche Entlohnung zu berichten, aufgeschlüsselt nach Mitarbeiterkategorie oder Position und nach Geschlecht; fordert die Kommission auf, in ihren neuen Legislativvorschlag die Maßnahmen aufzunehmen, die in den Empfehlungen der Kommission von 2014 über Lohntransparenz, das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen und die Befugnisse der Gleichstellungsstellen enthalten sind; fordert die Mitgliedstaaten auf, gegen ungleiche Entlohnungspraxis Druck aufzubauen und um die Lohntransparenz zu fördern, wie von Gewerkschaften, Gleichstellungsstellen und anderen Interessenträgern gefordert;

Anwendung der Vorschriften zur Gleichbehandlung

12. betont, wie wichtig es ist, die unmittelbare Diskriminierung in den Rentensystemen, nicht nur in den Betriebsrentensystemen, sondern auch in den gesetzlichen Rentensystemen, zu bekämpfen; betont, dass der EuGH deutlich gemacht hat, dass Betriebsrentensysteme als Entgelt angesehen werden müssen und der Grundsatz der Gleichbehandlung daher auch auf diese Systeme anzuwenden ist, obwohl in einigen Mitgliedstaaten die Unterscheidung zwischen gesetzlichen Rentensystemen und Betriebsrentensystemen problematisch oder das Konzept der Betriebsrentensysteme in anderen gänzlich unbekannt ist, was zu indirekter Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt führen kann; erkennt an, dass der Zugang von Frauen zu Betriebsrentensystemen eingeschränkt ist, was auf kürzere Arbeitszeiten, kürzere Dienstzeiten, horizontale und vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt und das geschlechtsspezifische Lohngefälle zurückzuführen ist, sowie dass bei Beitragssystemen erziehungs- und pflegebedingte Unterbrechungen sowie unfreiwillige Teilzeitarbeit nur selten berücksichtigt werden; fordert die Kommission auf, die Auswirkungen der Verschiebung von gesetzlichen Renten zu betrieblichen und privaten Renten auf das geschlechtsspezifische Rentengefälle zu untersuchen; fordert die Kommission auf, die Umsetzung dieses Grundsatzes genau zu überwachen und darüber Bericht zu erstatten, da sich die Umsetzung in einigen Mitgliedstaaten als undurchsichtig herausstellte;
13. fordert die Mitgliedstaaten auf, den Anspruch auf Mutterschutz zu gewährleisten sowie gegen ungerechtfertigte Entlassungen schwangerer Arbeitnehmerinnen sowie bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach dem Mutterschutz vorzugehen; fordert den Rat auf, endlich einen Gemeinsamen Standpunkt zur Überarbeitung der Richtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz anzunehmen (die „Mutterschaftsurlaub-Richtlinie“); fordert die Kommission auf, unverzüglich einen gemeinsamen Standpunkt zu dem Vorschlag für eine Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen anzunehmen;
14. nimmt zur Kenntnis, dass es bei der Umsetzung der Bestimmungen zum Schutz vor Diskriminierung im Hinblick auf das Recht auf Mutterschafts-, Vaterschafts- und/oder Adoptionsurlaub erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten gibt; unterstreicht die Notwendigkeit, den spezifischen Herausforderungen auf kohärente Art

und Weise auf nationaler Ebene zu begegnen, einschließlich der sektoralen (öffentlich-privat) und organisatorischen Unterschiede (letztere sowohl zwischen Unternehmen als auch zwischen großen und kleinen und mittleren Unternehmen); der Situation in Bezug auf untypische und Teilzeitverträge und der Praktiken der Beendigung befristeter Verträge in der Schutzzeit sowie des Herbeiführens freiwilliger Kündigungen;

15. fordert die Mitgliedstaaten und die Kommission auf, Maßnahmen zur Bekämpfung sämtlicher Formen der Mehrfachdiskriminierung zu ergreifen, die Anwendung der Grundsätze der Nicht-Diskriminierung und der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und beim Zugang zu Beschäftigung sicherzustellen und dabei auch gegen die Diskriminierung von ethnischen Minderheiten und Personen mit Behinderungen und die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Religion oder der Weltanschauung, der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität vorzugehen, und insbesondere Maßnahmen zur sozialen Absicherung zu ergreifen, damit die Entlohnung und die Sozialversicherungsansprüche von Frauen, einschließlich ihrer Rentenansprüche, bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sowie bei gleicher oder vergleichbarer Erfahrung denen von Männern entsprechen;
16. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Aufsichts- und Kontrollmaßnahmen zu ergreifen und wirksame Überwachungssysteme zu schaffen, um die Erhebung von Daten zu Belästigungs- und Diskriminierungsfällen aufgrund des Geschlechts, einschließlich Diskriminierungen in Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft sowie anderen Arten von Urlaub zu verbessern; ist der Ansicht, dass dabei für diese Fälle auch ein Sanktionssystem vorzusehen ist, dass vorrangig aber präventiv im Rahmen einer Verpflichtung vorgegangen werden sollte, den mit Schwangerschaft oder Mutterschaft konfrontierten Frauen Dienste zugänglich zu machen, die ihnen dabei helfen können, ihren Zustand mit ihrer Arbeitstätigkeit zu vereinbaren, ohne in eine Lage gebracht zu werden, in der sie sich zwischen Arbeit und Familie entscheiden müssen, wie es immer noch viel zu häufig der Fall ist; fordert die Kommission auf, eine Bewertung der Umsetzung von Artikel 26 (über sexuelle Belästigung) in ihren Bewertungsbericht über die Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG aufzunehmen;
17. fordert die Kommission auf, klare Maßnahmen zur wirksameren Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz vorzuschlagen; bedauert, dass – ungeachtet der EU-Vorschriften zum Schutz von Einzelpersonen vor Diskriminierung bei der Beschäftigung – 30 % der Transgender-Personen bei der Arbeitssuche diskriminiert werden und dass in dem Jahr vor der Veröffentlichung der LGBT-Studie der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte Transgender-Frauen am ehesten Diskriminierung ausgesetzt waren; hebt hervor, dass dies einen Verstoß gegen die Charta der Grundrechte der Europäischen Union darstellt; fordert die Kommission auf, die Wirksamkeit der einzelstaatlichen Beschwerdestellen und -verfahren im Zusammenhang mit der Umsetzung der in den Richtlinien über die Gleichstellung der Geschlechter festgelegten Bestimmungen zur Geschlechtsidentität, zum Ausdruck der Geschlechtlichkeit und zur Geschlechtsumwandlung genau zu überwachen; fordert die Kommission auf, die Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung von Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung aufgrund „geschlechtlicher Merkmale“ mit Fachkenntnissen zur Seite zu stehen; fordert die Kommission auf, die Mitgliedstaaten dabei zu

- unterstützen und dazu anzuregen, in Schulungen zum Thema Vielfalt transsexuelle und intersexuelle Personen einzubeziehen und gemeinsam mit den Arbeitgebern arbeitsplatzbezogene Maßnahmen zu erarbeiten, wie z. B. die Förderung anonymer Bewerbungsverfahren; fordert die Mitgliedstaaten dazu auf, Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) zu nutzen, um die Diskriminierung von Transgender-Personen im Einklang mit der Rechtsprechung des EuGH aktiv zu bekämpfen;
18. weist erneut darauf hin, dass es wichtig ist, dass die Mitgliedstaaten in ihre nationalen Rechtsvorschriften ein deutliches Verbot jeglicher Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität oder einer Geschlechtsumwandlung aufnehmen;
 19. weist darauf hin, dass der Zugang zur Justiz in diesem Bereich aufgrund verschiedener Faktoren wie der Verfahrensdauer oder -kosten, der Herausforderungen, mit denen sich Gleichstellungsstellen in manchen Mitgliedstaaten konfrontiert sehen, des Mangels an Lohntransparenz, des fehlenden Angebots an kostenfreiem Rechtsbeistand und der Angst vor der Stigmatisierung am Arbeitsplatz sowie der Angst der Arbeitnehmerinnen, die ihre berufliche Situation anzeigen, vor Repressalien eingeschränkt ist; unterstreicht, dass die Anwendung der Beweislastregel ebenso in mehreren Mitgliedstaaten Probleme bereitet, da dadurch die Möglichkeit der Verteidigung der Arbeitnehmerinnen, die oftmals keinen oder nur einen begrenzten Zugang zu diesen Informationen haben, erschwert wird und zudem den Verlust ihres Arbeitsplatzes bedeuten kann; fordert die Mitgliedstaaten und die regionalen und lokalen Behörden auf, sich direkt oder mit der Unterstützung von Gleichstellungsstellen, Gewerkschaften, Gemeinschaftsorganisationen und nichtstaatlichen Organisationen, die in diesem Bereich tätig sind, aktiv daran zu beteiligen, Hilfe für Diskriminierungsopfer zu leisten; weist darauf hin, dass eine geeignete Lösung zur Verbesserung des Zugangs zur Justiz in diesem Bereich wäre, es unabhängigen Gleichstellungsstellen zu ermöglichen, Opfern von Diskriminierung zu helfen, unter anderem durch kostenfreien Rechtsbeistand; sowie das Recht auf Vertretung von Einzelpersonen in Fällen von Lohndiskriminierung; schlägt vor diesem Hintergrund vor, dass in den Mitgliedstaaten vertrauliche Meldeverfahren eingerichtet werden, die es Frauen ermöglichen, Informationen über mögliche Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz zu übermitteln;
 20. fordert die Kommission auf, die bestehenden bewährten Verfahren zu bewerten, auszutauschen und zu vergleichen und die Ergebnisse dieser Bewertung im Hinblick auf effektive Maßnahmen zu verbreiten, die Mitgliedstaaten treffen könnten, um Arbeitgeber, Gewerkschaften und an der Ausbildung beteiligte Organisationen zu ermutigen, jeglicher Art von geschlechtsspezifischer Diskriminierung, insbesondere Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen, indem der Zugang zur Beschäftigung verbessert wird, weitere Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Fortbildung angeboten und bewährte Praktiken gefördert werden;
 21. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen zu ergreifen, um den Zugang von Frauen zum lebenslangen Lernen, zu beruflicher Bildung und Mentoring-Netzwerken überall in Europa zu erleichtern und zu verbessern, insbesondere in männlich dominierten Branchen, sowie die Verbreitung bewährter Praxis zu fördern;

Förderung der Gleichbehandlung und sozialer Dialog

22. bekräftigt, dass Gleichstellungsstellen die Zuständigkeiten sowie eine angemessene Finanz- und Personalausstattung haben sollten, um die Rechtsvorschriften zur Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern effektiv und eigenständig zu überwachen und darüber Bericht zu erstatten; betont, dass die Unabhängigkeit der Gleichstellungsstellen in sämtlichen Mitgliedstaaten geschützt werden muss und dass die konkrete institutionelle Form dieser Stellen im Ermessen der Mitgliedstaaten sind;
23. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeber), die Zivilgesellschaft und die Gleichstellungsstellen dazu zu ermutigen, die Überwachung der Gleichstellungspraktiken am Arbeitsplatz einschließlich flexibler Arbeitsmodelle zu fördern, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erleichtern ebenso wie die Prüfung der Tarifverträge, der geltenden Lohngruppen und der Systeme der beruflichen Einstufung, um jegliche mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung von Frauen zu verhindern; unterstreicht ferner die Bedeutung von anderen Instrumenten, wie Verhaltenskodizes, Forschungsergebnissen und des Austauschs von Erfahrungen und bewährten Verfahren auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter, damit ein besserer Schutz gegen Diskriminierung gewährleistet ist;
24. ist der Auffassung, dass der Datenschutz nicht als legitime Entschuldigung für die Nichtveröffentlichung jährlicher Informationen über Beschäftigungsentgelten angeführt werden kann;
25. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Verpflichtungen für große und mittelgroße Unternehmen zur Sicherstellung der systematischen Förderung der Gleichbehandlung sowie zur regelmäßigen Bereitstellung entsprechender Informationen, einschließlich der Frage des gleichen Entgelts, zu verschärfen; bekräftigt, dass die Einführung von Bußgeldern gegen Arbeitgeber, welche die Lohngleichheit missachten, wahrscheinlich ein geeignetes Mittel zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles darstellt;
26. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die institutionellen Mechanismen zu stärken, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, insbesondere durch die angemessene technische, personelle und finanzielle Ausstattung der Einrichtungen mit Zuständigkeit für Inspektions- und Strafmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts, und die Sozialpartner dabei zu unterstützen, die Dimension der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Tarifverträgen zu bewerten;
27. weist auf die notwendige Stärkung öffentlicher Mechanismen der Arbeitsaufsicht und die Einführung von Methoden hin, die den Arbeitswert messen und beispielsweise aufzeigen, wenn gering verdienende Berufsgruppen geschaffen werden, für die hauptsächlich Frauen eingestellt werden, was einer indirekten Lohndiskriminierung gleichkommt;
28. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, verstärkt Maßnahmen zur Aufklärung über die Rechte von Opfern der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu ergreifen; unterstreicht die Notwendigkeit der Zusammenarbeit aller Interessenträger, einschließlich Gleichstellungsstellen, Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeber)

und nichtstaatlicher Organisationen, um sich mit Stereotypen über Frauen- und Männerberufe und deren Auswirkungen auf den Wert der Arbeit und Niedriglöhne auch beim Zugang zu Arbeitsplätzen auseinanderzusetzen; fordert außerdem, dass sichergestellt wird, dass die Arbeitgeber allen Arbeitnehmern Schulungen zur Gleichstellung und Vielfalt anbieten und dass Unternehmen die am besten geeigneten Kandidaten auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen anhand vorab festgelegter, klarer, neutral formulierter, nicht diskriminierender und eindeutiger Kriterien auswählen;

29. weist darauf hin, dass eine der mit der neugefassten Richtlinie eingeführten Neuheiten, der Verweis auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist; fordert die Kommission auf, nach Konsultation mit den Mitgliedstaaten und Sozialpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgeber) spezifische Maßnahmen zu entwickeln, um mehr Rechte für Frauen und Männer in diesem Bereich sicherzustellen; betont, dass dafür insbesondere der Ausbau von öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen im Sinne der Barcelona-Ziele notwendig ist;
30. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Öffentlichkeit umfassend für eine gleiche Entlohnung, das Rentengefälle sowie die mittelbare und unmittelbare Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene zu sensibilisieren; fordert die Kommission auf, ein europäisches Jahr zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auszurufen;
31. beobachtet mit Aufmerksamkeit, dass sich viele Frauen für die Selbstständigkeit entscheiden, da dies die einzige Form der Arbeit ist, die es ihnen ermöglicht, Familie und Beruf in Einklang zu bringen; stellt jedoch fest, dass das Schutzniveau und die sozialen Vergünstigungen für Selbstständige in vielen Staaten noch immer nicht mit denen von Angestellten vergleichbar sind; fordert die Mitgliedstaaten auf, dass sie vergleichbare Unterstützungssysteme für Selbstständige einrichten, damit es in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und in Bezug auf Auswirkungen auf Beschäftigungsbeihilfen und Rentensysteme keine Diskriminierung zwischen Selbstständigen und Angestellten gibt;

Empfehlungen

32. fordert die Mitgliedstaaten erneut auf, die neugefasste Richtlinie 2006/54/EG konsequent durchzusetzen, um die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeber) und NRO zu ermutigen, sich aktiver an der Förderung der Gleichbehandlung zu beteiligen, einschließlich mit Hilfe eines Aktionsplans zur Beseitigung bestehender Fälle ungleicher Bezahlung mit konkreten Maßnahmen und der Überwachung der Ergebnisse auf Unternehmens-, sektoraler, nationaler und EU-Ebene;
33. fordert die Kommission auf, nach ihrem Bericht über die Anwendung der neugefassten Richtlinie und dieser Entschließung, die neugefasste Richtlinie 2006/54/EG zu überarbeiten, wie bereits vom Parlament, insbesondere in seiner Entschließung vom 24. Mai 2012, die konkrete und eindeutige Empfehlungen enthält; gefordert wurde;
34. unterstreicht, dass geschlechtsneutrale Systeme für die berufliche Einstufung und Arbeitsplatzbewertung sowie die Lohntransparenz unentbehrliche Maßnahmen zur

Förderung der Gleichbehandlung sind; fordert die Kommission in diesem Zusammenhang auf, diese Maßnahmen in ihrem Vorschlag für eine neue Richtlinie, die die neugefasste Richtlinie ersetzen soll, einzuschließen; weist darauf hin, dass allein ein harmonisierter Ansatz mit der Freizügigkeit der Arbeitnehmer als europäischer Grundfreiheit vereinbar ist;

35. betont, dass eine Methode zur Arbeitsplatzbewertung ohne geschlechtsspezifische Verzerrung gefunden werden muss, mit der Arbeitsplätze anhand ihrer Bedeutung und Komplexität verglichen werden können, wobei der Stellenwert einer Arbeitsstelle in Bezug auf eine andere Stelle innerhalb eines Sektors bzw. einer Organisation unabhängig davon bestimmt wird, ob diese von einem Mann oder einer Frau besetzt wird;
36. fordert die Mitgliedstaaten auf, dass sie in ihre nationalen Rechtssysteme die Verpflichtung aufnehmen, dass Unternehmen Jahrespläne in den Bereichen Gleichstellung und das Recht von Frauen und Männern, die die Betreuung von Familienmitgliedern übernehmen, aufstellen und anwenden, und dass sie eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in ihren Verwaltungsräten sicherstellen;
37. fordert die Kommission auf, in der neuen Richtlinie obligatorische Lohnprüfungen für Unternehmen vorzusehen, die in EU-Mitgliedstaaten börsennotiert sind, mit Ausnahme von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), um das geschlechtsspezifische Lohngefälle sichtbar zu machen; fordert die Kommission zudem auf, in der neuen Richtlinie Sanktionen auf EU-Ebene vorzusehen, wodurch Unternehmen, die ihrer Verantwortung hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung nicht nachkommen, von der öffentlichen, aus dem EU-Haushalt finanzierten Beschaffung von Waren und Dienstleistungen ausgeschlossen würden; fordert die Mitgliedstaaten auf, auf dieselbe Weise gegen Unternehmen vorzugehen, die Beihilfen der öffentlichen Hand erhalten;
38. fordert die Mitgliedstaaten auf, selbst beispielhaft zu handeln und die ungleiche Entlohnung von Frauen in staatlichen und öffentlichen Einrichtungen sowie allgemein in Unternehmen, die Eigentum der öffentlichen Hand sind, zu bekämpfen;
39. fordert die Kommission auf, gemeinsame Standards und Prüfungen einzuführen, um die Unabhängigkeit und Wirksamkeit der mitgliedstaatlichen Gleichstellungsstellen sicherzustellen;
40. fordert die Mitgliedstaaten auf, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass alle Opfer von Diskriminierung und ungleicher Behandlung – und insbesondere Opfer von mehrfacher Diskriminierung – Anspruch auf angemessene Entschädigung in Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften haben;
41. fordert die Mitgliedstaaten auf, die notwendigen Maßnahmen zur Sicherstellung der Umkehrung der Beweislast zu ergreifen, damit immer der Arbeitgeber den Beweis liefern muss, dass nachgewiesene Unterschiede in der Behandlung keinen diskriminierenden Hintergrund haben;
42. unterstreicht die Notwendigkeit, die Bemühungen zur Bekämpfung der Zementierung

von Geschlechterstereotypen mit Kampagnen zur Sensibilisierung aller Teile der Gesellschaft, einer größeren Beteiligung der Kommunikationsmedien, Strategien zur Motivation der Frauen, Laufbahnen zu wählen, in denen sie weniger vertreten sind und der Integration der Geschlechterfrage in Bildung und Berufsausbildung auf nationaler Ebene und EU-Ebene zu intensivieren;

43. unterstreicht, dass allein die tatsächliche Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu einer wirklichen Verbesserung der Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt führen würde und dass dies einen wirklichen politischen Willen sowie eine strategische Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren auf europäischer, nationaler, sektoraler und organisatorischer Ebene erforderlich macht; fordert die Kommission auf, rechtzeitig eine aktive Strategie mit Bezugswerten, Meilensteinen und Objektiven zu entwickeln, um die Ungleichheiten im Bereich der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit zu reduzieren, wie es in anderen Bereichen z. B. bei der Reduzierung von Verkehrsunfällen in der EU bereits erfolgreich geschehen ist;
44. fordert die Mitgliedstaaten auf, eine geschlechtsspezifische Haushaltsplanung („gender budgeting“) aktiv anzuwenden, um die Verbesserung der Situation von Frauen am Arbeitsmarkt voranzutreiben; fordert die Kommission auf, den Austausch von Beispielen bewährter Verfahren aus dem Bereich der geschlechtsspezifischen Haushaltsplanung zu fördern;
45. betont, wie wichtig es ist, positive Maßnahmen zu ergreifen, anhand derer die Integration der Frauen in die politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozesse gefördert wird; weist darauf hin, dass sich der Einsatz verbindlicher Quoten als eine der besten Methoden zur Verwirklichung dieses Ziels erwiesen hat;
46. weist darauf hin, dass positive Maßnahmen auch erforderlich sind, um Anreize für die Beteiligung des unterrepräsentierten Geschlechts in bestimmten Berufen zu geben, in denen eine eindeutige horizontale Segregation nach dem Geschlecht existiert;
47. fordert die Kommission auf, die Faktoren zu untersuchen, die Rentengefälle verursachen, und die Notwendigkeit spezifischer Maßnahmen zu bewerten, diese Gefälle auf EU-Ebene und nationaler Ebene zu beseitigen, einschließlich durch legislative und/oder nicht legislative Maßnahmen;
48. fordert die Mitgliedstaaten und die Kommission auf, geeignete Schritte zu unternehmen, um das geschlechtsspezifische Gefälle bei den Renten als direkte Folge des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen zu verringern und die Auswirkungen der neuen Rentensysteme auf die einzelnen Kategorien von Frauen - mit besonderem Augenmerk auf Teilzeit- und atypische Verträgen - zu prüfen;
49. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, den Gehaltsunterschieden zwischen den Geschlechtern im Rahmen aller relevanten unionsweiten politischen Maßnahmen und einzelstaatlichen Programme, insbesondere der auf Armutsbekämpfung ausgerichteten, entgegenzutreten;
50. fordert die Kommission auf, eine Studie zum Vergleich der entsprechenden Situationen von berufstätigen Müttern, von Müttern, die sich entscheiden, zuhause zu bleiben, und

von Frauen ohne Kinder durchzuführen, um mehr Licht auf die Stellung dieser verschiedenen Gruppen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu werfen, insbesondere im Hinblick auf Erwerbsraten, Lohn- und Rentengefälle und Laufbahnentwicklung;

51. betont, wie wichtig es ist, sich auf zuverlässige, vergleichbare und verfügbare quantitative und qualitative Indikatoren sowie geschlechtsspezifische Statistiken verlassen zu können, um die Umsetzung der Richtlinie und entsprechende Folgemaßnahmen sicherzustellen, und verweist in diesem Zusammenhang auf die Rolle des Europäischen Gleichstellungsinstituts; fordert die Mitgliedstaaten auf, Eurostat jährlich qualitativ hochwertige statistische Daten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle zu liefern, um die Entwicklungen überall in der EU beurteilen zu können;
52. fordert die Kommission auf, eine Studie zur Frage durchzuführen, wie Verfahren zur amtlichen Anerkennung der Geschlechtsumwandlung einer Person bzw. das Fehlen solcher Verfahren sich auf die Stellung von Transgender-Personen auf dem Arbeitsmarkt auswirken, insbesondere auf den Zugang zur Beschäftigung, auf das Vergütungsniveau, auf die Laufbahnentwicklung sowie auf die Rente;
53. weist darauf hin, dass die länderspezifischen Empfehlung, im Rahmen des Europäischen Semesters Ziele zur Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, der Diskriminierung und der Gefahr der Altersarmut von Frauen sowie zur wirksamen Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes einschließen sollten;
54. fordert die Kommission auf, die Beschäftigungssituation von Frauen im Dritten Sektor, der Sozialwirtschaft und dem Kokonsum („Share Economy“) eingehend zu prüfen und unverzüglich eine Strategie vorzulegen, die Anreize für Beschäftigung gibt und deren Schutz sowie den Schutz der Stellung der Frauen in diesem Sektoren sicherstellt;
55. fordert die Mitgliedstaaten auf, ihre Bemühungen um die Bekämpfung von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit und prekären Arbeitsverhältnissen zu verstärken; verweist nachdrücklich auf den hohen Anteil nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit bei Frauen, der sich nachteilig auf das Einkommen, die soziale Absicherung und den Sozialversicherungsschutz von Frauen auswirkt und das BIP in der gesamten EU belastet; betont, dass insbesondere das spezifische Problem der vorrangig von Frauen verrichteten Hausarbeit angegangen werden muss, da diese Tätigkeit in erster Linie im informellen Sektor stattfindet sowie isoliert und naturgemäß nicht sichtbar ist, und dass deshalb maßgeschneiderte Maßnahmen entwickelt werden müssen, um dies wirksam zu bekämpfen; bedauert darüber hinaus den Missbrauch von atypischen Arbeitsverhältnissen, einschließlich Null-Stunden-Verträgen, mit dem die Einhaltung von Arbeitgeber- und Sozialversicherungspflichten umgangen wird; bedauert die Tatsache, dass die Zahl der in Armut lebenden erwerbstätigen Frauen angestiegen ist;
56. betont, dass die Kommission Maßnahmen vorschlagen sollte, um (a) das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern zu verringern, (b) die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen zu steigern, (c) den Zugang zum Arbeitsmarkt und den beruflichen Aufstieg für Frauen zu erleichtern, (d) die Gleichstellung bei der Beschlussfassung grundlegend zu verbessern; und e) diskriminierende geschlechtsspezifische Strukturen und Praktiken zu beseitigen;

57. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschließung dem Rat und der Kommission zu übermitteln.

BEGRÜNDUNG

Allgemeine Bemerkungen

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Beschäftigung und Beruf ist eine Frage der Freiheit und des Rechts. Es handelt sich hierbei um einen nicht verhandelbaren Teil des Sozialvertrags. Alle Frauen sind potenzielle Opfer von mittelbarer oder unmittelbarer Diskriminierung am Arbeitsplatz, und zwar unabhängig von ihrem Alter, ihrer Bildung oder ihres Sozialstatus. Manchmal ist die Diskriminierung so subtil, dass sie nur anhand einer gründlichen Analyse der entsprechenden statistischen Daten nachgewiesen werden kann.

Die Auswirkungen der Ungleichheit im Bereich der Beschäftigung sollten nicht unterschätzt werden. Sie führt zu einer Beeinträchtigung des Potenzials der Frauen und dazu, dass deren Talente und Fähigkeiten nicht vollständig von der Gesellschaft genutzt werden. Daher ist das gleiche Entgelt für Frauen und Männer eine Frage der Gerechtigkeit und der Motivation.

Gleichzeitig kann es als Angelegenheit der Familie verstanden werden. Das Wohlergehen vieler Familien in Europa hängt von den Löhnen der Frauen ab. Die überwiegende Mehrheit der Mütter nimmt am Arbeitsmarkt teil. Vielen von ihnen fällt die Hauptverantwortung für die Unterstützung ihrer Familien als alleinige oder Hauptverdienerin zu. Somit hat das geschlechtsspezifische Lohngefälle ernstzunehmende Auswirkungen auf die Lebensbedingungen, die Ernährung und die Lebenschancen ihrer Kinder. Die Gestaltung einer effizienten Politik mit dem Ziel, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu beseitigen, kann die Situation vieler Familien, insbesondere solcher mit alleinerziehenden Eltern und Eltern mit geringfügig vergüteten Arbeitsstellen, verbessern.

Gleichbehandlung und der Grundsatz der Nichtdiskriminierung sind wichtiger Bestandteil sowohl des EU-Primärrechts seit der Verabschiedung des Vertrags von Rom 1957 (zuletzt in Artikel 157 AEUV integriert) und der Rechtsprechung des EuGH. Jedoch hat das geschlechtsspezifische Lohngefälle als wichtiger Indikator der Ungleichheit zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt nahezu stagniert: So betrug es 2008 17,5 % und 2012 16,4 %,

Angesichts dieses Stillstands ist die Berichterstatterin geneigt zu schlussfolgern, dass die geltende Richtlinie 2006/54/EG (Neufassung) an ihre Grenzen gelangt ist und überarbeitet werden muss. Diese Schlussfolgerung wird außerdem von den früheren Standpunkten des Europäischen Parlaments untermauert, vor allem der Initiativentschließung 2011/2285(INI) mit Empfehlungen an die Kommission zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (Bericht von Edit Bauer).

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst männlicher und weiblicher Arbeitnehmer in Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenverdiensts männlicher Arbeitnehmer. Der sich daraus ergebende Prozentsatz ist ein wichtiger Indikator der Ungleichheit zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, da in der Berechnung sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitstellen (letztere werden im Allgemeinen mit geringeren Stundenlöhnen vergütet und

werden überwiegend von Frauen ausgeführt) berücksichtigt werden.

Die Begriffsbestimmung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles macht sie empfindlich gegenüber drei Arten von Störgrößen, die ihrer Interpretation Grenzen setzen: individuelle Merkmale (z. B. Bildung: Wenn Frauen mit niedrigem Bildungsniveau dem Arbeitsmarkt fernbleiben, sinkt das geschlechtsspezifische Lohngefälle; das geschlechtsspezifische Lohngefälle steigt jedoch, wenn diese Frauen eine Stelle annehmen, weil sie das Einkommen benötigen, da Arbeitnehmer mit einem höheren Bildungsniveau mehr verdienen), Merkmale der Industrie (z. B. Unternehmensgröße: Beschäftigte in großen Unternehmen haben tendenziell höhere Einkommen als Beschäftigte in kleineren Unternehmen), und institutionelle Merkmale (Mindestlohn: ein höherer Mindestlohn führt dazu, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle sinkt, da viele Frauen geringfügig vergüteten Beschäftigungen nachgehen).

Daher ist es wichtig, das globale geschlechtsspezifische Lohngefälle mit dem Gefälle in bestimmten Sektoren zu vergleichen. Zwar gibt es ein beträchtliches Lohngefälle zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten, ist dieses Gefälle nicht unbedingt auf direkte Diskriminierung zurückzuführen. Es ist vielmehr eine Konsequenz der Tatsache, dass Teilzeitstellen häufiger in gering vergüteten Sektoren, wie dem Gesundheitswesen oder Reinigungsdiensten angeboten werden. Der Vergleich von Stundenlöhnen von Teilzeitbeschäftigten ergibt, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle geringer ausfällt, als wenn sie mit den Löhnen von Vollzeitbeschäftigten verglichen werden.

Um gegen die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern, die durch das geschlechtsspezifische Lohngefälle aufgezeigt wird, vorzugehen, ist es erforderlich, die tieferen Beweggründe vieler Frauen auszumachen, ungeachtet ihrer Bildung und Fähigkeiten Stellen mit geringem Marktwert anzunehmen.

Ungleichgewicht zwischen Arbeit und Familie

Frauen sind die Hauptbetreuerinnen und verwenden unverhältnismäßig viel Zeit auf unbezahlte Arbeit und die Betreuung ihrer Kinder und anderer Familienmitglieder. Um dies tun zu können, wählen sie oftmals Teilzeitarbeit. Sie sind außerdem überwiegend in Berufen und Wirtschaftsbereichen tätig, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Aus diesem Grund sind Frauen häufig in geringfügig vergüteten Stellen beschäftigt und nehmen keine Managementpositionen an. Während Männer mehr Stunden an ihrem Arbeitsplatz verbringen, ist die Arbeitszeit von Frauen jedoch wesentlich länger, wenn man ihre bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammenzählt.

Gleichzeitig tragen die Spannungen zwischen Familien- und Berufsleben zur Verschiebung der Geburt des ersten Kindes und zu den niedrigen Geburtenraten der meisten Mitgliedstaaten bei. Die Erwerbsrate von Frauen mit kleinen Kindern ist stets geringer als die von kinderlosen Frauen. Darüber hinaus wird das geschlechtsspezifische Lohngefälle Expertenanalysen zufolge erst sichtbar, nachdem eine Frau aus ihrem ersten Mutterschaftsurlaub auf den Arbeitsmarkt zurückkehrt, sich noch verschärft, wenn Frauen ihre berufliche Laufbahn aufgrund externer Faktoren wie kindbedingter Erwerbsunterbrechungen und Betreuung pflegebedürftiger Familienangehöriger mehrmals unterbrechen müssen, und je nach Alter und

Bildungsniveau zuzunehmen droht.¹

Aufgrund des Mutterschaftsurlaubs und anderem Urlaub aus familiären Gründen erleben Frauen oftmals erhebliche Unterbrechungen der Berufserfahrung, die ebenfalls zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle beitragen. Die direkten Auswirkungen solcher Zeiträume sind unter anderem der Lohnausfall und dessen Ersatz durch die Mutterschaftsbeihilfe, was in vielen Mitgliedstaaten während dieses Zeitraums außerdem eine geringere Sozialhilfe bedeutet. Aus diesem Grund fällt das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei jüngeren Arbeitnehmern am geringsten aus und nimmt mit zunehmendem Alter aufgrund der oben beschriebenen Berufsunterbrechungen zu.

Das Unvermögen, Frauen praktische Lösungen anzubieten, die ihnen dabei helfen würden, ihre beruflichen und familiären Pflichten besser in Einklang zu bringen, ist der Hauptfaktor bei der Entstehung eines horizontal/nach Berufsfeldern und vertikal/nach Wirtschaftsbereichen segregierten Arbeitsmarkts.

Infolgedessen sind Frauen häufig in Wirtschaftsbereichen tätig, in denen geringere Stundenlöhne angeboten werden, wie dem Gesundheitswesen, der Bildung und der öffentlichen Verwaltung, als in Wirtschaftsbereichen, die von Männern dominiert werden. Gleichzeitig sehen sich Frauen einer vertikalen Aufgliederung des Arbeitsmarkts oder einer Teilung des Arbeitsmarktes nach Berufsfeldern gegenüber, was auf die präjudizielle Rollenübertragung in der von Männern dominierten Gesellschaft zurückzuführen ist: Zu oft sind Frauen als Verwaltungsassistentinnen, Verkäuferinnen oder ungelernete oder nur gering qualifizierte Arbeitskräfte tätig.

Die Berichterstatterin unterstreicht die Notwendigkeit, den Zusammenhang zwischen der besonderen Rolle der Frau bei der Kinderbetreuung und ihre Bereitschaft, eine ungerechte Behandlung auf dem Arbeitsmarkt zu akzeptieren, zu berücksichtigen. Aus diesem Grund dringt sie nachdrücklich darauf, dass in den Bestimmungen, deren Ziel die Schaffung optimaler Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist, der Bedeutung der unbezahlten Arbeit von Frauen als Betreuerinnen Rechnung getragen und der Wert dieser unbezahlten Arbeit genügend anerkannt wird.

In dieser Hinsicht ist es eventuell erforderlich, die Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles dahingehend zu ändern, dass Frauen mit einem oder mehr Kindern nicht mehr einbezogen werden. Auf diese Weise würde das geschlechtsspezifische Lohngefälle allein das reelle Lohngefälle aufgrund von Diskriminierung widerspiegeln. Gleichzeitig könnte der Vergleich zwischen dem Lohngefälle, wie es derzeit berechnet wird, und dem „blanken“, nach der neuen Methode berechneten geschlechtsspezifischen Lohngefälle als Basis für die Schätzung der Schulden der Gesellschaft gegenüber Frauen in Bezug auf deren unbezahlte Arbeit als Betreuerinnen dienen.

Diskriminierung in Rentensystemen

Das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern steigt nach der Pensionierung. Den

¹ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 24. Mai 2012 mit Empfehlungen an die Kommission zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (2011/2285(INI)).

verfügbaren Statistiken zufolge erhalten Frauen in der EU durchschnittlich 39 % weniger Rente als Männer. Diese Entwicklung spiegelt Nachteile in der Laufbahn wider, die offenkundig werden, wenn betriebliche Altersversorgungen verglichen werden. Im Durchschnitt sind Rentengefälle um ein Vielfaches höher als Lohngefälle. Dies kommt daher, dass ein größerer Anteil von Frauen in Teilzeit, für weniger Stundenlohn und weniger Jahre lang arbeitet. In einigen Mitgliedstaaten war das Rentengefälle fast doppelt so hoch wie das Lohngefälle. Die daraus resultierende Ungleichheit kann noch weiter wachsen, je mehr sich die demografische Situation in den Mitgliedstaaten verschlechtert. Dadurch geraten umlagefinanzierte Rentensysteme unter steigenden Druck und private Pensionsfonds, in denen Spareinlagen über einen Prozentsatz des verdienten Lohns verwaltet werden, werden zur Haupteinnahmequelle für Rentner.

Die Berichterstatterin versteht das Rentengefälle als Erweiterung des Lohngefälles: Als solches ist es diskriminierend und muss beseitigt werden.

Das Konzept der gleichen Arbeit

Während es einen eindeutigen Zusammenhang zwischen der anhaltenden mittelbaren Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und dem besonderen Status der Frau als potenzielle oder tatsächliche Mutter gibt, stellt die fehlende Begriffsbestimmung von gleichwertiger Arbeit oder das Fehlen jeglicher Bewertungskriterien zum Vergleich verschiedener Tätigkeiten ein weiteres großes Hindernis bei der Schaffung eines gerechten Arbeitsmarktes, der sich auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern gründet, dar.

In Erwägung 9 der neugefassten Richtlinie heißt es: „Um festzustellen, ob Arbeitnehmer eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, sollte gemäß der ständigen Rechtsprechung des Gerichtshofs geprüft werden, ob sich diese Arbeitnehmer in Bezug auf verschiedene Faktoren, zu denen unter anderem die Art der Arbeit und der Ausbildung und die Arbeitsbedingungen gehören, in einer vergleichbaren Lage befinden.“

Bisher haben zwölf Mitgliedstaaten eine Definition dieses Konzepts in ihr Recht aufgenommen. In den meisten dieser Fälle basiert sie auf einem der vier Bestandteile der Bewertung von Arbeit, die in Anhang 1 des Arbeitsdokuments der Kommissionsdienststellen, Begleitdokument zu dem Bericht über die Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG, festgelegt wurden: Fähigkeiten, Anstrengung, Verantwortung und Arbeitsbedingungen. Die Berichterstatterin schlägt vor, dass das Konzept der gleichen oder gleichwertigen Arbeit in allen Mitgliedstaaten als Pflichtvoraussetzung zum Beitrag zur europäischen Grundfreiheit der Freizügigkeit der Arbeitnehmer eingeführt wird.

Lohntransparenz

Die Einführung von Maßnahmen zur Lohntransparenz ist ein weiterer wichtiger Schritt zur Schaffung eines Arbeitsmarktes, der auf der Gleichheit zwischen Frauen und Männern basiert. Die Berichterstatterin ist davon überzeugt, dass eine verbindliche Aufnahme dieses Instruments positive Auswirkungen haben würde und dass es das Bewusstsein von Arbeitnehmern in Bezug auf die bestehenden Lohn- und Leistungsunterschiede stärken würde und gleichzeitig ein Instrument für Opfer darstellen würde, um sich in Diskriminierungsfällen an die Gerichte wenden zu können.

Zugang zur Justiz

Die Überwachung der Umsetzung der neugefassten Richtlinie ergibt, dass der Zugang zur Justiz für Diskriminierungsopfer in den Mitgliedstaaten äußerst unterschiedlich ausfällt. Um das größte Hindernis zu überwinden, dem die Opfer in den meisten Mitgliedstaaten begegnen, unterstreicht die Berichterstatterin die Notwendigkeit eines kostenfreien Rechtsbeistands. Dieser könnte von Gleichstellungsstellen, Gewerkschaften oder NRO angeboten werden.

Verbesserungen beim Zugang zur Justiz sind auch Vorbedingung für die Anwendung der Entschädigungs- und Strafklauseln der neugefassten Richtlinie. Während Entschädigungen den Gerichten ermöglichen, den Opfern angemessene Rechtsbehelfe zu gewähren, haben Sanktionen und Strafen nachteilige Auswirkungen auf Arbeitgeber und sind Anreiz dafür, jegliche Verhaltensform zu vermeiden, die als Diskriminierung gewertet werden könnte. Gemäß dem Subsidiaritätsprinzip sollten Sanktionen, wie von der Berichterstatterin empfohlen, insbesondere auf EU-Ebene angewandt werden und Auswirkungen auf den Zugang von Unternehmen zu der öffentlichen, vom EU-Haushalt finanzierten Beschaffung von Waren und Dienstleistungen haben.

MINDERHEITENANSICHT

gestützt auf Artikel 52 Absatz 3 seiner Geschäftsordnung
Anna Záborská

Der Grundsatz der Gleichstellung von Männern und Frauen ist im EU-Vertrag verankert. Artikel 157 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union stellt eine Rechtsgrundlage für die Ergreifung von Maßnahmen dar, mit denen die Anwendung dieses Grundsatzes sichergestellt wird.

Die Hauptprobleme, mit denen Frauen am Arbeitsplatz konfrontiert sind, rühren hauptsächlich von indirekter Diskriminierung her, die sich auf die irrige Annahme vieler Arbeitgeber gründet, wonach Frauen, die Kinder haben, weniger produktiv seien als Männer. Dies ist die Ursache für Diskriminierung aufgrund der Tatsache, dass jemand männlichen oder weiblichen Geschlechts ist. Im Sinne der Klarheit und Einheitlichkeit, die notwendig ist, um sich der Ursachen dieser Diskriminierung anzunehmen, habe ich mir die Mühe gemacht, [in der englischen Fassung] den Begriff „gender“ lediglich als Teil des Ausdrucks „gender pay gap“ [in der deutschen Fassung: „geschlechtsspezifisches Lohngefälle“] gemäß der etablierten Definition statistischer Parameter zu verwenden.

Leider wird in der vom Ausschuss angenommenen [englischen] Fassung absichtlich der rechtlich nicht eindeutige Begriff „gender“ anstelle des klar definierten Begriffs „sex“ (Geschlecht) verwendet, wodurch die Trennlinie zwischen den beiden Bereichen der menschlichen Existenz – der gesellschaftliche Raum und die Privatsphäre – nicht mehr klar erkennbar ist. Der nicht eindeutige Begriff „gender“ [in der englischen Fassung] kann zu falschen Auslegungen führen. Somit werden Unrecht und staatliche Eingriffe in die Privatsphäre der EU-Bürger über das Recht gestellt. Daher kann ich nicht für diese Fassung stimmen.

1.6.2015

STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR BESCHÄFTIGUNG UND SOZIALE ANGELEGENHEITEN

für den Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

zu dem Bericht über die Anwendung der 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 (2014/2160(INI))

Verfasserin der Stellungnahme: Vilija Blinkevičiūtė

VORSCHLÄGE

Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten ersucht den federführenden Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter, folgende Vorschläge in seinen Entschließungsantrag zu übernehmen:

- A. in der Erwägung, dass eine der größten Herausforderung für alle EU-Mitgliedstaaten in der ordnungsgemäßen Anwendung und Durchsetzung der in der Richtlinie 2006/54/EG enthaltenen Bestimmungen über gleiches Entgelt besteht;
- B. in der Erwägung, dass die Beschäftigungsquoten bei Frauen generell niedriger sind als bei Männern; in der Erwägung, dass im Jahr 2013 die Beschäftigungsquote in der EU-28 bei Männern bei 69,4 % und bei Frauen bei 58,8 % lag¹;
- C. in der Erwägung, dass Frauen generell ca. 16 % weniger Entgelt erhalten als Männer und das geschlechtsspezifische Lohngefälle häufig dazu führt, dass Frauen im Vergleich zu Männern niedrigere Renten beziehen (im Durchschnitt fallen in der EU die Renten von Frauen um 39 % niedriger aus als die von Männern);
- D. in der Erwägung, dass der Mangel an Transparenz in der Lohnstruktur der Arbeitnehmer ein Umfeld für geschlechtsspezifische Verzerrungen und Diskriminierungen in der Entgeltstruktur schafft, die von den Arbeitnehmern und/oder deren Vertretern nicht entdeckt werden, ausgesprochen schwierig nachzuweisen sind und dadurch die wirksame Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit behindern;

¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

- E. in der Erwägung, dass in den meisten Mitgliedstaaten die Konzepte der „gleichwertigen Arbeit“ und „der gleichen Arbeit“ in keiner Weise in den nationalen Rechtsvorschriften festgelegt sind und dadurch den nationalen Gerichten die Auslegung von Einzelfällen überlassen wird, was – ungeachtet der vom Gerichtshof der Europäischen Union in Vorabentscheidungsachen getroffenen Entscheidungen, mit denen Rechtssicherheit sichergestellt werden soll – erheblich zum Mangel an Rechtssicherheit für potenzielle Opfer einer Lohndiskriminierung beiträgt;
1. ist der Ansicht, dass die Gleichstellung der Geschlechter das soziale und wirtschaftliche Wohlergehen steigert und somit nicht nur Frauen, sondern der Gesellschaft in ihrer Gesamtheit zugutekommt; bekräftigt, dass es für eine höhere Beteiligung von Frauen in allen Branchen des Arbeitsmarkts unerlässlich ist, geschlechtsspezifische Stereotypen zu beseitigen; fordert die EU auf, bei der Bekämpfung von Geschlechterstereotypen, insbesondere in den Bereichen Bildung, Arbeit und Weiterbildung eine Vorreiterrolle einzunehmen;
 2. betont, dass die Kommission Maßnahmen vorschlagen sollte, um a) das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern zu verringern, b) die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen zu steigern, c) den Zugang zum Arbeitsmarkt und den beruflichen Aufstieg für Frauen zu erleichtern, d) die Gleichstellung bei der Beschlussfassung grundlegend zu verbessern und e) diskriminierende geschlechtsspezifische Strukturen und Praktiken zu beseitigen;
 3. fordert die Mitgliedstaaten und die Kommission auf, Maßnahmen zur Bekämpfung sämtlicher Formen der Mehrfachdiskriminierung zu ergreifen, die Anwendung der Grundsätze der Nicht-Diskriminierung und der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und beim Zugang zu Beschäftigung sicherzustellen und dabei auch gegen die Diskriminierung von ethnischen Minderheiten und Personen mit Behinderungen und die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Religion oder der Weltanschauung, der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität vorzugehen, und insbesondere Maßnahmen zur sozialen Absicherung zu ergreifen, damit die Entlohnung und die Sozialversicherungsansprüche von Frauen, einschließlich ihrer Rentenansprüche, bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sowie bei gleicher oder vergleichbarer Erfahrung denen von Männern entsprechen;
 4. fordert die Kommission auf, klare Maßnahmen zur wirksameren Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz vorzuschlagen; bedauert, dass – ungeachtet der EU-Vorschriften zum Schutz von Einzelpersonen vor Diskriminierung bei der Beschäftigung – 30 % der Transgender-Personen bei der Arbeitssuche diskriminiert werden und dass in dem Jahr vor der Veröffentlichung der LGBT-Studie der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte Transgender-Frauen am ehesten Diskriminierung ausgesetzt waren; hebt hervor, dass dies einen Verstoß gegen die Charta der Grundrechte der Europäischen Union darstellt; fordert die Kommission auf, die Wirksamkeit der einzelstaatlichen Beschwerdestellen und -verfahren im Zusammenhang mit der Umsetzung der in den Richtlinien über die Gleichstellung der Geschlechter festgelegten Bestimmungen zur Geschlechtsidentität, zum Ausdruck der Geschlechtlichkeit und zur Geschlechtsumwandlung genau zu überwachen; fordert die Kommission auf, die Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung von Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung

aufgrund „geschlechtlicher Merkmale“ mit Fachkenntnissen zur Seite zu stehen; fordert die Kommission auf, die Mitgliedstaaten dabei zu unterstützen und dazu anzuregen, in Schulungen zum Thema Vielfalt transsexuelle und intersexuelle Personen einzubeziehen und gemeinsam mit den Arbeitgebern arbeitsplatzbezogene Maßnahmen zu erarbeiten, wie z. B. die Förderung anonymer Bewerbungsverfahren; fordert die Mitgliedstaaten auf, Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) zu verwenden, um die Diskriminierung von Transgender-Personen im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union aktiv zu bekämpfen;

5. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Empfehlung der Kommission zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz¹ und kontinuierliche positive gesetzliche Maßnahmen – was eine nachweislich erfolgreiche Methode darstellt – aktiv umzusetzen, indem sie die empfohlenen und maßgeschneiderten Maßnahmen zur Erhöhung der Lohntransparenz, wie z. B. die Transparenzpolitik in Bezug auf Lohnzusammensetzung und -strukturen einführen; fordert alle Mitgliedstaaten auf, unter Berücksichtigung von Tarifverträgen und praktischen Instrumenten die geeignetsten Methoden zur Gewährleistung einer geschlechtsneutralen Arbeitsplatzbewertung und von ausgewogenen, nicht diskriminierenden Systemen zur beruflichen Einstufung zu ermitteln; fordert die Mitgliedstaaten auf, von großen Unternehmen die Veröffentlichung ihres Lohngefälles zwischen Männern und Frauen zu verlangen;
6. begrüßt die mit der Richtlinie 2006/54/EG eingeführte Umkehr der Beweislast in Gerichtsverfahren zugunsten von Frauen, die mutmaßlich Opfer von sexueller Diskriminierung wurden; betont jedoch, dass diese Bestimmung erst dann wirksam wird, wenn den betroffenen Frauen ein Recht auf Zugang zu den Informationen des Arbeitgebers zugestanden wird, so wie es von der Kommission zur Aufnahme in die Richtlinie 97/80/EG des Rates über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorgeschlagen worden war, letztlich jedoch nicht übernommen wurde; fordert die Mitgliedstaaten auf, Plattformen einzurichten, auf denen Beschwerde eingelegt werden kann und mit denen kostenlose Unterstützung für Rechtsstreitigkeiten in Fällen von Diskriminierung am Arbeitsplatz bereitgestellt wird;
7. betont, dass – sollten sich die Unterschiede in Bezug auf Erwerbsquote und Entlohnung zwischen Männern und Frauen in den letzten Jahren leicht verringert haben – dies nicht auf eine Verbesserung der Lage der Frauen zurückzuführen ist, sondern vielmehr darauf, dass die Erwerbsquoten und Lohnniveaus der Männer im Zuge der Krise zurückgegangen sind;
8. fordert die Mitgliedstaaten auf, einen Weg zu finden, eine Begriffsbestimmung dessen, was als gleichwertige Arbeit anzusehen ist, in die nationalen Rechtsvorschriften aufzunehmen oder klare Rahmen festzulegen, anhand derer bestimmt werden könnte, was als gleichwertige Arbeit angesehen werden sollte; vertritt die Auffassung, dass der Wert von Arbeit in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union anhand objektiver Kriterien, wie Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsanforderungen, Qualifikationen, Beanspruchung, Verantwortung sowie der auszuführenden Arbeit und der Art der dabei wahrgenommenen Aufgaben bewertet und

¹ C(2014)1405.

verglichen werden sollte, wobei auch andere Faktoren – Arbeitsbedingungen, körperliche und geistige Belastung, Befähigung sowie das Maß an Selbstständigkeit und der Anteil an Planung und Beschlussfassung – berücksichtigt werden können;

9. betont, dass sich die Mitgliedstaaten dazu verpflichten müssen, die Widerstände gegen die Einstellung von Frauen im Privatsektor zu überwinden und das Unternehmertum von Frauen zu fördern;
10. hebt hervor, dass Frauen in höheren Gehaltsgruppen und in Führungspositionen auf sämtlichen Ebenen der politischen und wirtschaftlichen Beschlussfassung immer noch stark unterrepräsentiert sind, obwohl 60 % der Hochschulabsolventen in der EU Frauen sind; fordert daher die unverzügliche Annahme der Richtlinie über Frauen in Leitungsgremien, was einen wichtigen Schritt hin zur Verwirklichung der gleichberechtigten Vertretung in den öffentlichen und privaten Sektoren darstellen würde; unterstreicht die Verantwortung der Kommission, Maßnahmen zu ergreifen, die zur Überwindung der Blockade im Rat im Zusammenhang mit den EU-Rechtsvorschriften über Transparenz und ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis bei der Besetzung von Führungspositionen beitragen können;
11. fordert die Mitgliedstaaten auf, dafür Sorge zu tragen, dass Unternehmen bei der Zusammensetzung von Auswahllisten Geschlechterdiversität gewährleisten, wobei sicherzustellen ist, dass das Geschlecht des im Rahmen dieses Verfahrens zu wählenden nicht geschäftsführenden Direktors in keiner Weise vorab festgelegt wird und dass Unternehmen die am besten geeigneten Kandidaten auf der Grundlage eines Vergleichs der Qualifikationen anhand vorab festgelegter, klarer, neutral formulierter, nicht diskriminierender und eindeutiger Kriterien auswählen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Kampagnen zu unterstützen, mit denen Geschlechterstereotypen beim Zugang zu Arbeitsplätzen bekämpft werden und mit denen unterstrichen wird, dass Frauen und Männer zu verschiedenen Bereichen, insbesondere Wissenschaft und Technologie, Zugang haben können, und Frauen zu ermutigen, traditionell von Männern dominierte Lehrstellen und Berufe zu wählen, sowie sicherzustellen, dass die Arbeitgeber allen Arbeitnehmern Schulungen zur Gleichstellung und Vielfalt anbieten;
12. fordert die Mitgliedstaaten auf, das Recht von Frauen auf Rückkehr in die Erwerbstätigkeit nach dem Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub, ihren Anspruch auf einen effektiven Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und ihren Anspruch auf Mutterschutz zu gewährleisten sowie gegen ungerechtfertigte Entlassungen schwangerer Arbeitnehmerinnen vorzugehen und Frauen und Männer mit Betreuungspflichten vor ungerechtfertigten Entlassungen zu schützen; bedauert in diesem Zusammenhang die Absicht der Kommission, die Richtlinie zum Mutterschutz zurückzuziehen, und fordert den Rat auf, auf proaktive Weise mit dem Parlament und der Kommission zusammenzuarbeiten, um die Blockade der Richtlinie zum Mutterschaftsurlaub zu beenden; hebt ferner hervor, dass die Verbesserung der Rechtsvorschriften über Vaterschaftsurlaub einen wichtigen Impuls für die Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und in Bezug auf das Entgelt am Arbeitsplatz setzen würde;
13. ist der Ansicht, dass die Gleichstellung der Geschlechter durch Investitionen in

Betreuungsinfrastrukturen und Dienste zur Unterstützung von Familien sowie durch die Förderung von Rechtsvorschriften zum Eltern- und Vaterschaftsurlaub und zu flexiblen Arbeitszeiten vorangebracht werden sollte;

14. betont, wie wichtig es ist, die unmittelbare Diskriminierung in den Rentensystemen, nicht nur in den Betriebsrentensystemen, sondern auch in den gesetzlichen Rentensystemen, zu bekämpfen; betont, dass der Gerichtshof der Europäischen Union deutlich gemacht hat, dass Betriebsrentensysteme als Entgelt angesehen werden müssen und der Grundsatz der Gleichbehandlung daher auch auf diese Systeme anzuwenden ist, obwohl in einigen Mitgliedstaaten die Unterscheidung zwischen gesetzlichen Rentensystemen und Betriebsrentensystemen problematisch oder das Konzept der Betriebsrentensysteme gänzlich unbekannt ist, was zu indirekter Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt führen kann;
15. betont, dass die geschlechtsspezifische Trennung auf dem Arbeitsmarkt nach Berufsfeldern und Wirtschaftszweigen weiterhin ein Faktor bei der Bestimmung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ist; hebt ferner hervor, dass die Tätigkeit von Frauen, die vor allem im Haushalt oder im Bereich der Betreuung tätig sind, durchweg unterschätzt wird und in diesem Bereich tätige Frauen eher einen geringen Lohn erhalten, unfreiwillig Teilzeitarbeit leisten sowie in prekären Beschäftigungsverhältnissen und auf der Grundlage von Null-Stunden-Verträgen arbeiten; fordert die Kommission und die Mitgliedsstaaten auf, geeignete Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, um die unfreiwillige Teilzeittätigkeit effektiv einzuschränken; betont, dass die Feminisierung der Armut auf die Mehrfachdiskriminierung sowie auf verschiedene andere Faktoren zurückzuführen ist, zu denen das Lohn- und das Rentengefälle zwischen Männern und Frauen, Betreuungspflichten und damit verbundene Unterbrechungen sowie die unzureichende Unterstützung und belastende Steuersysteme für von alleinerziehenden Müttern versorgte Haushalte zählen; unterstreicht in diesem Zusammenhang, wie wichtig es ist, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Systeme der sozialen Sicherheit zu bewerten; bekräftigt, wie wichtig es ist, die bestehenden Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Diskriminierung unter Berücksichtigung eines bereichsübergreifenden Ansatzes umzusetzen mit dem Ziel, die Frauenarmut zu verringern;
16. fordert die Mitgliedstaaten auf, ihre Bemühungen um die Bekämpfung von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit und prekären Arbeitsverhältnissen zu verstärken; verweist nachdrücklich auf den hohen Anteil nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit bei Frauen, der sich nachteilig auf das Einkommen, die soziale Absicherung und den Sozialversicherungsschutz von Frauen auswirkt und das BIP in der gesamten EU belastet; betont, dass insbesondere das spezifische Problem der vorrangig von Frauen verrichteten Hausarbeit angegangen werden muss, da diese Tätigkeit in erster Linie im informellen Sektor stattfindet sowie isoliert und naturgemäß nicht sichtbar ist, und dass deshalb maßgeschneiderte Maßnahmen entwickelt werden müssen, um dies wirksam zu bekämpfen; bedauert darüber hinaus den Missbrauch von atypischen Arbeitsverhältnissen, einschließlich Null-Stunden-Verträgen, mit dem die Einhaltung von Arbeitgeber- und Sozialversicherungspflichten umgangen wird; bedauert die Tatsache, dass die Zahl der in Armut lebenden erwerbstätigen Frauen angestiegen ist;
17. fordert die Mitgliedstaaten und die Kommission auf, die Öffentlichkeit umfassend für eine

gleiche Entlohnung der Geschlechter, das Rentengefälle sowie die mittelbare und unmittelbare Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene zu sensibilisieren; fordert die Kommission auf, ein europäisches Jahr zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auszurufen;

18. fordert die Mitgliedstaaten und die Kommission auf, die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeber) und die Zivilgesellschaft, einschließlich Gleichstellungsgremien, in die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter einzubeziehen, um die Gleichbehandlung zu fördern; hebt hervor, dass der soziale Dialog die Überwachung und Förderung bewährter Verfahren auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz, einschließlich flexibler Arbeitsmodelle, abdecken sollte, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erleichtern; unterstreicht die Bedeutung von Tarifverträgen bei der Bekämpfung von Diskriminierung und der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz sowie von anderen Instrumenten, wie Verhaltenskodexen, Forschungsergebnissen und des Austauschs von Erfahrungen und bewährten Verfahren auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter;
19. fordert die Kommission auf, dafür Sorge zu tragen, dass die länderspezifischen Empfehlungen im Europäischen Semester zum Abbau des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern umgesetzt werden;
20. bedauert, dass eine Reihe von Mitgliedstaaten die Bestimmungen der Richtlinie nicht einhält bzw. eine einige davon missachtet, und fordert die Kommission nachdrücklich auf, zügig und entschlossen zu handeln, um hier Abhilfe zu schaffen.

**SCHLUSSABSTIMMUNG IN NAMENTLICHER ABSTIMMUNG
IM FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSS**

[24]	+
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Izaskun Bilbao Barandica, Angelika Mlinar
EFDD	Daniela Aiuto
GUE/NGL	Malin Björk, Stefan Eck
PPE	Anna Maria Corazza Bildt, Ildikó Gáll-Pelcz, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Elisabeth Köstinger, Elissavet Vozemberg, Suica Dubravka
S&D	Inés Ayala Sender, Biljana Borzan, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Clare Moody, Maria Noichl, Liliana Rodrigues, Marc Tarabella
VERTS/ALE	Terry Reintke, Jordi Sebastià, Ernest Urteaga

[2]	-
EFDD	Louise Bours
NI	Sylvie Goddyn

[6]	0
ECR	Branislav Skripek, Jadwiga Wisniewska, Jana Zitnanská
PPE	Marijana Petir, Michaela Sojdrová, Anna Záborská

Erklärung der benutzten Zeichen:

+ : dafür

- : dagegen

0 : Enthaltung

ERGEBNIS DER SCHLUSSABSTIMMUNG IM AUSSCHUSS

Datum der Annahme	16.6.2015
Ergebnis der Schlussabstimmung	+ : 24 - : 2 0 : 6
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Anna Maria Corazza Bildt, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Elisabeth Köstinger, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Angelika Mlinar, Maria Noichl, Marijana Petir, Terry Reintke, Liliana Rodrigues, Jordi Sebastià, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Elissavet Vozemberg, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Jana Žitňanská
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter	Inés Ayala Sender, Izaskun Bilbao Barandica, Biljana Borzan, Louise Bours, Stefan Eck, Ildikó Gáll-Pelcz, Sylvie Goddyn, Clare Moody, Branislav Škripek, Dubravka Šuica, Marc Tarabella