



Für ein Europa der Gleichstellung

Forderungen

- Entwicklung einer neuen dualen Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter für die Zeit nach 2025. Die Entwicklung soll partizipativ unter Einbindung der Mitgliedstaaten, der Sozialpartner und der Zivilgesellschaft erfolgen.
- Beschluss der horizontalen Antidiskriminierungsrichtlinie (Artikel 19 AEUV)
- Guidance durch die Kommission für die Mitgliedstaaten zur Umsetzung der Lohntransparenzrichtlinie (Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen)

Hintergrund

Der Gender Pay Gap (durchschnittliche Brutto Stundenlöhne) in den EU 27 beträgt 12,7%, in Österreich sogar 18,4%. Kinderbetreuung und Carearbeit wird überwiegend von Frauen geleistet. Frauen arbeiten deutlich häufiger Teilzeit als Männer. In Österreich arbeiten 53% der Frauen Teilzeit, rund 60% ihrer Arbeitszeit ist unbezahlt.

Begründung und Argumente

Gleichstellung der Geschlechter

Die [Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter](#) bis 2025 war ein wichtiges Bekenntnis, um Gleichstellung tatsächlich voranzutreiben. Daher ist es besonders wichtig und begrüßenswert, auch für die Zeit nach 2025 eine solche zu entwickeln. Ein partizipativer Entwicklungsprozess ist für eine erfolgreiche Umsetzung der Strategie essenziell.

Um Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen zu erreichen, ist eine duale Strategie von großer Wichtigkeit. Zum einen braucht es eine:n zuständige:n Kommissar:in und eine starke Kernkompetenz gebündelt in einer Generaldirektion der Kommission. Gleichzeitig ist es aber wichtig, dass Gender Mainstreaming in allen Kompetenzbereichen

der EU implementiert wird und damit auch alle Generaldirektionen aktiv in der Strategieentwicklung und -umsetzung beteiligt sind.

Horizontale Antidiskriminierungsrichtlinie

Die Union sollte als Vorbild mit einem umfassenden Diskriminierungsschutz über alle Lebensbereiche hinweg vorangehen. Die „Artikel 19-Richtlinie“ sieht ein dringend notwendiges Levelling-Up vor, d.h. die Ausweitung des Schutzes vor Diskriminierung aus Gründen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung über den Bereich der Beschäftigung hinaus. Auch in Österreich ist diese Ausweitung des Diskriminierungsschutzes schon lange in Diskussion. Die Artikel 19-Richtlinie muss daher endlich beschlossen werden.

Guidance zur Umsetzung der Lohntransparenz

Die [Lohntransparenzrichtlinie](#) bietet eine einmalige Chance, europaweit den Grundsatz des gleichen Entgeltes umzusetzen. Um diese Chance optimal zu nutzen, braucht es in der Umsetzungsphase einen regelmäßigen Austausch aller Mitgliedstaaten sowie Unterstützung durch die Kommission bei der Interpretation und Umsetzung der Richtlinie.

Kontakt

AK EUROPA
office@akeuropa.eu

AK EUROPA

Die Bundesarbeitskammer (AK) ist die gesetzliche Interessenvertretung von rund 4 Millionen Arbeitnehmer:innen und Konsument:innen in Österreich. Sie vertritt ihre Mitglieder in allen sozial-, bildungs-, wirtschafts- und verbraucherpolitischen Angelegenheiten auf nationaler sowie auch auf der Brüsseler EU-Ebene.