

**Abstract**  
**track 8: Dimensionen der Ungleich**

*Arbeitstitel: CSR - Das Gegenteil von gut gemeint? Erkenntnisse aus dem Europäischen Parlament*

Im Policy-Paper für den Momentum-Kongress möchte ich mich gerne mit Ungleichheit am Arbeitsplatz beschäftigen. Als Praxisbeispiel wird dabei das Europäische Parlament herangezogen.

Ausgehend von der These, dass das EU-Parlament als supranationale Organisation, ein wichtiger Träger des europäischen Einigungsprozesses ist, kommt ihm als direkt gewählte Vertretung eine besondere Rolle in der Repräsentation der BürgerInnen zu. Wenn man davon ausgeht, dass eine demokratische Institution die Gesellschaft widerspiegeln soll, lohnt sich im vorliegenden Fall insbesondere ein Blick auf die Kategorien Geschlecht und Herkunft. Das Paper wird dabei weniger die politische Elite der Abgeordneten als gewählte MandatarInnen im Blick haben, als vorrangig die MitarbeiterInnen und die BeamtInnen des Parlaments.

Methodisch wird auf aktuelle Statistiken über die Zusammensetzungen der jeweiligen Bereiche innerhalb der Institution zurückgegriffen, wodurch ein genauerer Überblick über die Zusammensetzung gegeben werden soll und so auch verdeutlicht, wo die Herausforderungen liegen. Außerdem erfolgt eine kritische Prüfung des Begriffes der *Corporate Social Responsibility* (CSR) und ob dieser für den Fall des Europäischen Parlaments überhaupt Anwendung finden kann. Vor dem rechtlichen Hintergrund der Antidiskriminierungsrichtlinien sowie insbesondere 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 soll auch auf die aktuelle Debatten rund um #metoo und eine entsprechende Resolution des Parlaments eingegangen werden.

Als Bestandsaufnahme will das Policy-Paper jene Bereiche aufzeigen, in denen Maßnahmen im EU-Parlament bereits wirkungsvoll funktionieren und für andere Arbeitsplätze als Modell dienen können. Mehr Transparenz beim Verdienst kann etwa durch öffentliche Gehaltstabellen erreicht werden. Damit wird dazu beigetragen, dass alle Beschäftigten eine bessere Verhandlungsposition für faire Entlohnung erreichen. Genauso wird aber auch herausgearbeitet, wo Ungleichheiten innerhalb des Europäischen Parlaments festgeschrieben werden. Zweifelsohne gehört dazu das strukturelle Machtgefälle innerhalb der Institution. Zugespitzt in der Frage nach gesellschaftlicher Repräsentation, sollen

abschließend Anstöße, wie das EU-Parlament inklusiver gestaltet werden kann, entwickelt werden.