

**DE**

**DE**

**DE**



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 27.2.2009  
KOM(2009) 77

**BERICHT DER KOMMISSION AN DEN RAT, DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT,  
DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN  
AUSSCHUSS DER REGIONEN**

**zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2009**

{SEK(2009)165}

## INHALTSVERZEICHNIS

1.	Einleitung .....	3
2.	Wichtigste Entwicklungen .....	4
2.1.	Geschlechtsspezifische Unterschiede.....	4
2.2.	Politische und legislative Entwicklungen .....	6
3.	Herausforderungen und Orientierungen für die künftige Politik .....	8
3.1.	Förderung einer ausgewogenen Aufteilung privater und familiärer Pflichten unter Frauen und Männern .....	9
3.2.	Bekämpfung von Stereotypen, damit Frauen und Männer ihr Potenzial voll ausschöpfen können .....	10
3.3.	Förderung einer paritätischen Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen und Führungspositionen.....	11
3.4.	Schärfung des Bewusstseins für die Problematik der Geschlechtergleichstellung und Verbesserung des Verständnisses in diesem Bereich.....	12
4.	Fazit.....	12

## 1. EINLEITUNG

Auf Ersuchen des Europäischen Rates erstellt die Europäische Kommission jedes Jahr einen Bericht über die Fortschritte im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter, in dem sie auch die Herausforderungen und Prioritäten für die Zukunft aufzeigt. 2008 war Halbzeit für die Umsetzung des Fahrplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern, der das klare Bekenntnis der Kommission zugunsten der Förderung der Geschlechtergleichstellung verdeutlicht. Die Mitgliedstaaten stellten ihr Engagement durch den Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter unter Beweis. Dank gemeinsamer Anstrengungen konnten positive Ergebnisse erzielt werden, vor allem im Bereich der Beschäftigung von Frauen; gleichwohl sind in den meisten anderen Bereichen nur schleppende Fortschritte zu verzeichnen und die Gleichstellung der Geschlechter ist noch längst nicht verwirklicht. Es traten mehr Frauen in den Arbeitsmarkt ein, sodass die Zielvorgaben von Lissabon in Reichweite rücken, aber dieser quantitative Fortschritt (Zielvorgabe: „mehr“ Arbeitsplätze) ging nicht mit einer qualitativen Verbesserung (Zielvorgabe „bessere“ Arbeitsplätze) einher. Nach wie vor gehen mehr Frauen als Männer einer Teilzeitarbeit nach. Sie sind stärker in Jobs und Sektoren mit geringen Qualifikationsvoraussetzungen beschäftigt, werden im Durchschnitt schlechter bezahlt als Männer und sind in Führungspositionen unterrepräsentiert.

Der vorliegende Bericht wurde in Zeiten eines allgemeinen Konjunkturrückgangs in Zusammenhang mit der Finanzkrise erstellt<sup>1</sup>. Um der Konjunkturabkühlung, die sich negativ auf Wachstum und Beschäftigung in der EU auswirkt, zu begegnen, ist es wichtiger denn je, in Humankapital und soziale Infrastrukturen zu investieren, damit Frauen und Männer gleichermaßen ihr Potenzial voll entfalten können. In der erneuerten Sozialagenda<sup>2</sup> hat die Kommission ihren Einsatz für die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen im Rahmen der Europäischen Strategie für Beschäftigung und Wachstum bekräftigt. Die Geschlechtergleichstellung ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg dieser Strategie und spielt eine entscheidende Rolle bei der Reaktion auf den Arbeitskräftemangel und die neuen Qualifikationserfordernisse<sup>3</sup>. Heutzutage sind nahezu 60 % der Hochschulabsolventen in der EU Frauen, aber der Anteil von Frauen mit einem wissenschaftlichen oder technischen Hochschulabschluss ist nach wie vor niedrig. Es gibt immer noch Hemmnisse, die Frauen daran hindern, ihr Potenzial voll auszuschöpfen und Zugang zu Arbeitsplätzen und Positionen zu finden, die ihrer Qualifikation entsprechen. Eines der Haupthindernisse, die der Erwerbstätigkeit und dem beruflichen Aufstieg von Frauen im Wege stehen, ist die Schwierigkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Fortbestehende geschlechtsspezifische Stereotype beeinflussen die Studien- und Berufswahl von Frauen und Männern, was wiederum zu einer geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarkts führt. Darüber hinaus dürfte die Wirtschaftskrise die Frauen stärker als die Männer treffen, da Frauen häufiger in einem prekären Arbeitverhältnis tätig sind.

In diesem Bericht werden die Herausforderungen im Bereich der Geschlechtergleichstellung und die strategischen Maßnahmen skizziert, die auf den

---

<sup>1</sup> KOM(2008) 800.

<sup>2</sup> KOM(2008) 412.

<sup>3</sup> KOM(2008) 868.

Abbau derjenigen Hindernisse abstellen, die einer uneingeschränkten Beteiligung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt entgegenstehen. Ferner geht der Bericht auf die Notwendigkeit ein, das geschlechtsspezifische Ungleichgewicht in Entscheidungsprozessen zu beheben, vor allem da 2009 größere Änderungen in der Zusammensetzung der Entscheidungsstrukturen auf EU-Ebene anstehen, u. a. beim Europäischen Parlament und bei der Kommission. Auch wenn der Konjunkturrückgang den Kontext verändert, so ist es doch wichtig, weiterhin die Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung zu verstärken. Jahrzehntelange gemeinsame Anstrengungen haben nicht nur zu einer Verbesserung der Situation und der Rechte der Frauen geführt, sondern auch die wirtschaftliche und soziale Entwicklung unserer Gesellschaften begünstigt.

## 2. WICHTIGSTE ENTWICKLUNGEN

### 2.1. Geschlechtsspezifische Unterschiede

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist kein Selbstzweck, sondern die Voraussetzung für die Verwirklichung der allgemeinen Ziele der EU – Wachstum, Beschäftigung und sozialer Zusammenhalt. Eine höhere Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt gewährleistet nicht nur deren wirtschaftliche Unabhängigkeit, sondern trägt auch wesentlich zur wirtschaftlichen Entwicklung und zur Tragfähigkeit der Sozialversicherungssysteme bei. Da Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen mit befristeten Arbeitsverträgen überrepräsentiert sind, werden sie aller Voraussicht nach stärker von den Auswirkungen des Konjunkturrückgangs auf den Arbeitsmarkt betroffen sein. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass der Gender-Mainstreaming-Ansatz bei den arbeits- und sozialpolitischen Maßnahmen weiterhin ausgebaut wird, u. a. im Rahmen der Flexicurity, und dass die Bemühungen zur Beseitigung von Hindernissen für eine uneingeschränkte Beteiligung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt fortgesetzt werden.

Mit einer **Erwerbstätigenquote für Frauen**, die von 51,1 % im Jahr 1997 auf 58,3 % im Jahr 2007 gestiegen ist, wurde das für 2010 gesteckte Lissabon-Ziel von 60 % nahezu erreicht. Allerdings sind zwischen den Mitgliedstaaten erhebliche Unterschiede zu verzeichnen: die Quoten schwanken zwischen 36,9 % und 73,2 %. Der durchschnittliche Unterschied zwischen den Beschäftigungsquoten für Frauen und Männer wird kleiner: er ging von 17,1 Prozentpunkten im Jahr 2000 auf 14,2 Punkte im Jahr 2007 zurück. Diese geschlechtsspezifische Differenz verdoppelt sich jedoch, wenn man die **Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern, die Kinder unter 12 Jahren betreuen**, vergleicht. So sinkt die Beschäftigungsquote für Frauen mit Kindern um 12,4 Punkte, während sie für Männer mit Kindern um 7,3 Punkte ansteigt: diese Zahlen spiegeln die ungleiche Aufteilung der Betreuungsaufgaben, das Fehlen von Kinderbetreuungseinrichtungen und den Mangel an Strategien zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wider.

2007 waren 31,2 % der Frauen **teilzeitbeschäftigt**, das sind viermal mehr Frauen als Männer. Die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit und anderen flexiblen Arbeitsformen mögen Ausdruck persönlicher Präferenzen sein, aber die **ungleiche Aufteilung häuslicher und familiärer Pflichten** veranlasst mehr Frauen als Männer dazu, sich für eine solche Regelung zu entscheiden. Mehr als sechs Millionen Frauen in der Altersgruppe der 25- bis 49-Jährigen in der EU geben an, dass sie aus

familiären Gründen nicht berufstätig sein oder nur eine Teilzeitbeschäftigung ausüben können<sup>4</sup>.

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowohl für Frauen als auch für Männer ist nicht nur für die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung, sondern auch für das Erreichen der Lissabon-Ziele eine Grundvoraussetzung. Damit beide Elternteile Beruf und Familie vereinbaren können, müssen erschwingliche und hochwertige Kinderbetreuungseinrichtungen bereitgestellt werden. Bei der Verwirklichung der sogenannten Barcelona-Ziele<sup>5</sup>, auf die sich die Mitgliedstaaten im Bereich der Kinderbetreuung geeinigt haben, bleibt noch viel zu tun, vor allem was die Betreuung von Kindern unter drei Jahren betrifft. Auch unter dem Gesichtspunkt der demografischen Herausforderungen sind Vereinbarkeitsmaßnahmen wichtig. Die Mitgliedstaaten mit den höchsten Geburtenraten sind derzeit auch diejenigen, die am meisten getan haben, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, und die eine hohe Frauenerwerbsquote aufweisen.

Im **Bildungsbereich** sind ebenfalls Fortschritte zu verzeichnen: 2006 waren in der EU 58,9 % der Hochschulabsolventen Frauen (gegenüber 56,7 % im Jahr 2004). Was die Studienrichtungen betrifft, so gibt es immer noch geschlechtsspezifische Unterschiede: in den Ingenieurwissen- und Computerwissenschaften sind lediglich 18 % bzw. 20 % der Absolventen Frauen, in den Studienrichtungen Wirtschaftswissenschaften, Betriebswirtschaft und Rechtswissenschaften hingegen beträgt der Anteil der Frauen 60 %. Frauen bleiben bei der Nutzung neuer Technologien nach wie vor hinter den Männern zurück und haben Schwierigkeiten, Zugang zu fachspezifischeren IKT-bezogenen Berufen zu finden.

Der hohe Bildungsgrad von Frauen spiegelt sich nicht direkt in den Positionen wider, die sie auf dem Arbeitsmarkt bekleiden. Frauen sind nach wie vor vorwiegend in „weiblichen“ Sektoren und Berufen tätig, wo sie schlechter eingruppiert sind und geringere Aufstiegsaussichten haben. Bei der **Aufteilung des Arbeitsmarkts nach Berufen und Sektoren** hat sich in den Mitgliedstaaten in den letzten Jahren praktisch nichts verändert, was darauf schließen lässt, dass der Anstieg der Frauenbeschäftigungsquote sich in Sektoren und Berufen vollzogen hat, in denen bereits überwiegend Frauen arbeiten. Ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis im Bildungswesen und im Beruf könnte dazu beitragen, dem künftigen Qualifikationsbedarf und den Arbeitsmarktanforderungen zu begegnen.

Eine Folge der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarkts ist das anhaltende **Lohngefälle** (im Durchschnitt 17,4 % in der EU<sup>6</sup>), das u. a. darauf zurückzuführen ist, dass Frauen vorwiegend in Berufen und Tätigkeiten zu finden

---

<sup>4</sup> Eurostat, Arbeitskräfteerhebung 2006.

<sup>5</sup> Wie der Europäische Rat auf seiner Tagung im März 2002 in Barcelona festgestellt hat, sollten die Mitgliedstaaten „Hemmnisse beseitigen, die Frauen von einer Beteiligung am Erwerbsleben abhalten, und bestrebt sein, nach Maßgabe der Nachfrage nach Kinderbetreuungseinrichtungen und im Einklang mit den einzelstaatlichen Vorgaben für das Versorgungsangebot bis 2010 für mindestens 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33 % der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung zu stellen.“

<sup>6</sup> Eurostat, 2007 (nach einer neuen harmonisierten EU-Quelle) – siehe statistischen Anhang in SEK(2009) 165.

sind, die geringes Ansehen genießen und schlechter entlohnt werden. Frauen nehmen in stärkerem Maße Teilzeitregelungen in Anspruch und unterbrechen eher ihre Berufstätigkeit aus familiären Gründen als Männer, was sich negativ auf ihren Lohn, ihren beruflichen Aufstieg und ihre Rentenansprüche auswirkt. Diese Faktoren wirken sich ebenfalls auf das Armutsrisiko aus, insbesondere bei Alleinerziehenden, zumeist Frauen (Armutgefährdungsquote: 32 %) und bei den über 65-Jährigen (Armutgefährdungsquote: 21 % – d. h. 5 % mehr als bei Männern). In Zeiten steigender Arbeitslosigkeit sind Frauen ebenfalls stärker gefährdet, da sie häufiger als Männer befristete Arbeitsverträge haben (15 % gegenüber 13,9 %).

Obwohl immer mehr Frauen hochqualifiziert sind und die Erwerbstätigkeitsquote für Frauen steigt, sind sie nach wie vor in Führungspositionen in Politik und Wirtschaft, insbesondere in den Chefetagen, unterrepräsentiert. Der Anteil **weiblicher Führungskräfte**<sup>7</sup> ist in den letzten Jahren unverändert geblieben und liegt im Durchschnitt bei 30 %, in den meisten Mitgliedstaaten allerdings darunter. Der Anteil von Frauen, die bei den größten börsennotierten Unternehmen Vorstandsvorsitzende sind, beträgt 3 %, und lediglich eines von 10 Vorstandsmitgliedern ist eine Frau. Die nationalen Zentralbanken in der EU werden ausnahmslos von Männern geführt und nur 16 % der Mitglieder ihrer höchsten Entscheidungsgremien sind Frauen. Das ist paradox, denn der Anteil weiblicher Studierender in den Studienrichtungen Wirtschaftswissenschaften, Betriebswirtschaft und Rechtswissenschaften ist höher als der der männlichen Studierenden.

Was die Politik betrifft, so ist in den letzten zehn Jahren zwar in den meisten EU-Mitgliedstaaten eine positive Entwicklung zu verzeichnen gewesen, aber sie geht nur langsam voran und insgesamt gesehen bleiben die Zahlen niedrig. Der durchschnittliche Anteil von **weiblichen Abgeordneten in den nationalen Parlamenten** stieg von 16 % im Jahr 1997 auf 24 % im Jahr 2008, schwankt allerdings zwischen 9 % und 46 %. In elf Mitgliedstaaten liegt er über 30 %, was der Mindestprozentsatz ist, der als notwendig erachtet wird, damit Frauen einen nennenswerten Einfluss auf die Politik nehmen können. In den Regierungen der Mitgliedstaaten beträgt der Anteil von **Frauen, die ein hochrangiges Ministeramt bekleiden**, 25 %, wobei die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten von 0 bis 60 % variieren. In den **Europäischen Institutionen** hat es einige Fortschritte gegeben, aber in den Spitzenpositionen sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Lediglich drei von 10 Mitgliedern des Europäischen Parlaments sind Frauen.

## 2.2. Politische und legislative Entwicklungen

Zu den wichtigsten Initiativen zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung gehörte 2008 die Annahme verschiedener Maßnahmen zugunsten einer **besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** durch die Europäische Kommission<sup>8</sup>. Ein Vorschlag betrifft die Änderung der Richtlinie 92/85/EWG über den Mutterschutz<sup>9</sup>. Im Wesentlichen soll der Mutterschaftsurlaub von 14 auf 18 Wochen verlängert werden, in der Regel ohne finanzielle Einbußen. Die Kommission schlug

---

<sup>7</sup> Geschäftsführerinnen und leitende Angestellte in kleineren Unternehmen.

<sup>8</sup> KOM(2008) 635.

<sup>9</sup> KOM(2008) 637.

überdies vor, die Bestimmungen der Richtlinie 86/613/EWG<sup>10</sup> strenger zu formulieren, um die Gleichstellung von selbständigen Erwerbstätigen und mitarbeitenden Ehepartnern zu verbessern. Ein Bericht der Kommission<sup>11</sup> zu den Fortschritten der Mitgliedstaaten beim Ausbau von Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder kommt zum Schluss, dass die meisten Mitgliedstaaten die Barcelona-Ziele bis 2010 nicht erreichen werden.

Im Anschluss an eine von der Kommission eingeleitete Zweiphasen-Konsultation haben die Sozialpartner **Verhandlungen über Urlaub aus familiären Gründen** (ausgenommen Mutterschaftsurlaub) aufgenommen. Die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten im Rahmen der **Europäischen Allianz für Familien** wurde fortgesetzt, die den Mitgliedstaaten auf EU-Ebene eine Plattform für Diskussionen über familienpolitische und Vereinbarkeitsfragen bietet. Die meisten Mitgliedstaaten haben erkannt, wie wichtig Vereinbarkeitsmaßnahmen angesichts der wirtschaftlichen und demografischen Herausforderungen sind. Verschiedene Maßnahmen wurden ergriffen; so wurden u. a. bessere Urlaubsregelungen insbesondere für Väter eingeführt (Schweden, Deutschland, Griechenland, Litauen und Spanien), Maßnahmen zur Sensibilisierung für die Rolle der Väter durchgeführt (Slowenien) und das Kinderbetreuungsangebot erweitert (Deutschland, Vereinigtes Königreich und Niederlande).

Die Kommission hat weiterhin auf EU-Ebene vergleichbare Daten über Frauen und Männer in Entscheidungspositionen erhoben. Laut einem aktuellen Bericht sind trotz einiger positiver Entwicklungen Frauen auf allen Entscheidungsebenen noch immer unterrepräsentiert<sup>12</sup>. Einige Mitgliedstaaten haben Maßnahmen zur Förderung eines angemessenen Geschlechtergleichgewichts in Führungspositionen durchgeführt (z. B. Spanien, Finnland, Frankreich, Portugal, Österreich, Dänemark, Polen und Zypern). 2008 wurde ein **europäisches Netzwerk für Frauen in Entscheidungspositionen in Politik und Wirtschaft** gegründet, das als Plattform für den Austausch vorbildlicher Verfahren zwischen bestehenden Netzen auf EU-Ebene dienen soll.

Eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an politischen Entscheidungsprozessen war im Kontext der Folgemaßnahmen zur Pekinger Aktionsplattform eine der Prioritäten des slowenischen Vorsitzes. Im Juni 2008 nahm der Rat Schlussfolgerungen über Frauen in politischen Entscheidungsprozessen und zum Abbau von **Geschlechterstereotypen** in der Gesellschaft an: es war dies eines der Schwerpunktthemen des gemeinsamen Programms des Dreivorsitzes (Deutschland, Portugal und Slowenien). Ende 2007 brachte die Kommission eine Schulungs- und Sensibilisierungsinitiative auf den Weg, die darauf abstellt, die Unternehmen, vor allem Klein- und Mittelbetriebe, über die Vorteile der Bekämpfung von Rollenklischees zu informieren. Außerdem führt sie eine Kampagne durch, um junge Mädchen für IKT-bezogene Berufe zu interessieren und Frauen in diesen Berufen zu halten.

---

<sup>10</sup> KOM(2008) 636.

<sup>11</sup> KOM(2008) 638.

<sup>12</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2008/ke8108186\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_de.pdf).<sup>13</sup> Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

Die EU-Rechtsvorschriften zur **Gleichbehandlung** von Frauen und Männern tragen ebenfalls zu Fortschritten in diesem Bereich bei. 2008 verfolgte die Kommission aufmerksam die Umsetzung der Richtlinien 2002/73/EG<sup>13</sup> und 2004/113/EG<sup>14</sup> und unternahm die erforderlichen Schritte, um zu prüfen, ob die beiden Richtlinien in den Mitgliedstaaten fristgerecht und ordnungsgemäß in nationales Recht umgesetzt wurden. Wegen nicht ordnungsgemäßer Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG leitete sie gegen verschiedene Mitgliedstaaten ein Vertragsverletzungsverfahren ein; 20 Verfahren laufen noch. Gegen zwölf Mitgliedstaaten wurde wegen nicht erfolgter Mitteilung der nationalen Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet; sieben Verfahren waren Ende 2008 noch nicht abgeschlossen.

Des Weiteren prüft die Kommission entsprechend ihrer Mitteilung von 2007<sup>15</sup> derzeit, ob die bestehenden EU-Rechtsvorschriften über **gleiches Entgelt** zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden angemessen sind; außerdem hat sie eine Kampagne auf den Weg gebracht, um das Bewusstsein für die Problematik der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu schärfen. Verschiedene Mitgliedstaaten haben gezielte Maßnahmen zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ergriffen, etwa das Vereinigte Königreich (Gleichstellungspflicht für öffentliche Behörden und Ausschuss „Frauen und Arbeit“), Frankreich (Einbeziehung in die Tarifverhandlungen auf Ebene der Sozialpartner), Finnland (nationale Strategie für gleiche Entlohnung), Schweden (für Unternehmen mit mehr als neun Beschäftigten zwingend vorgeschriebener Jahresaktionsplan für gleiches Entgelt) und Belgien (Jahresbericht und Einführung von gleichstellungsgerechten Arbeitsbewertungssystemen).

**Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen** wird derzeit errichtet. Sobald es seine Tätigkeit aufgenommen hat, wird es die Institutionen der Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten fachgerecht unterstützen.

### 3. HERAUSFORDERUNGEN UND ORIENTIERUNGEN FÜR DIE KÜNFTIGE POLITIK

Die wichtigste Herausforderung besteht darin, wirksame und nachhaltige Antworten auf den Konjunkturrückgang zu finden und die zahlreichen kurz- und langfristigen Folgen, auch auf dem Arbeitsmarkt, abzufedern. Seit Einführung der Lissabon-Strategie ist die Erwerbstätigkeit von Frauen in der EU eine der wichtigsten Antriebskräfte des Arbeitsmarkts. Folglich muss der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Bewältigung dieser Herausforderungen Rechnung getragen werden, vor allem da Frauen und Männer unterschiedlich betroffen sein können. Gleichstellungsmaßnahmen haben sich als wirksame Reaktion auf die Herausforderungen erwiesen; daher sollten die Mitgliedstaaten weiterhin eine bessere Nutzung der Fähigkeiten und Ressourcen von Frauen und Männern fördern und die geschlechtsspezifische Dimension von Flexicurity-Strategien stärken.

Die anhaltenden geschlechtsspezifischen Diskrepanzen verdeutlichen, wie wichtig es ist, die Barrieren für die volle Teilhabe von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu

---

<sup>14</sup> Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

<sup>15</sup> KOM(2007) 424.

beseitigen und gegen tiefverwurzelte geschlechtsspezifische Stereotype anzugehen, die das Verständnis der Rolle von Mann und Frau in der Gesellschaft prägen und das Ungleichgewicht der Geschlechter in puncto bezahlter und unbezahlter Arbeit bedingen. Die ungleiche Verteilung der familiären Pflichten kann Frauen dazu veranlassen, sich häufiger für die Inanspruchnahme flexibler Arbeitsregelungen oder die Unterbrechung ihrer Berufstätigkeit zu entscheiden, und kann sich deshalb negativ auf ihren beruflichen Aufstieg, ihr Einkommen, ihre Rentenansprüche und ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit auswirken. Maßnahmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen müssen daher von einem integrativen Ansatz ausgehen, der Strategien zum Abbau von geschlechtsspezifischen Stereotypen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf für Frauen und Männer beinhaltet.

Neben sichtbaren und unsichtbaren diskriminierenden Praktiken und Strukturen hemmen geschlechtsspezifische Stereotype und Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und familiären Pflichten auch den Aufstieg von Frauen in Verantwortungs- und Entscheidungspositionen. Maßnahmen zur Förderung einer paritätischen Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen und Führungspositionen müssen folglich breitgefächert sein und das Problem an den Wurzeln packen. In der Folge wird erläutert, wo Handlungsbedarf besteht.

### **3.1. Förderung einer ausgewogenen Aufteilung privater und familiärer Pflichten unter Frauen und Männern**

*Vereinbarkeitsmaßnahmen sind unabdingbar, um den langfristigen wirtschaftlichen und demografischen Herausforderungen zu begegnen, und sollten verstärkt werden, um das Wachstum anzukurbeln. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzt voraus, dass die Zeit, die Frauen und Männer für bezahlte und unbezahlte Arbeit aufbringen, gerechter aufgeteilt wird. Frauen werden zeitlich stärker durch Haushalts- und Familienpflichten beansprucht als Männer. Vereinbarkeitsmaßnahmen müssen sich auch an die Männer richten, denn die Förderung der Geschlechtergleichstellung steht für Änderungen und Chancen für beide, Mann und Frau.*

- Der Ausbau erschwinglicher, leicht zugänglicher und qualitativ hochwertiger Betreuungsdienste für Kinder und andere Familienangehörige wird es mehr Frauen ermöglichen, berufstätig zu werden und zu bleiben, und sowohl Frauen als auch Männern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Das Potenzial der Strukturfonds und des ELER<sup>16</sup> sollte zur Finanzierung hochwertiger Dienste voll ausgeschöpft werden.
- Vereinbarkeitsmaßnahmen müssen sowohl Frauen als auch Männern die Möglichkeit für persönliche Entscheidungen in Bezug auf flexible Arbeits- und Urlaubsregelungen einräumen. Durch Maßnahmen wie etwa Vaterschaftsurlaub können Männer ermutigt werden, sich die Kindererziehung und sonstigen Betreuungsaufgaben gleichberechtigt mit den Frauen zu teilen.

---

<sup>16</sup> Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums.

- Vereinbarkeitsmaßnahmen sind am Arbeitsplatz auf allen Ebenen umzusetzen, damit eine ausgewogenere Zeitaufteilung für beide Geschlechter zur Regel wird und damit sich die Einstellung durchsetzen kann, dass Frauen und Männer Beruf und Familie miteinander in Einklang bringen müssen.
- Die Vorschläge zur Überprüfung der beiden Richtlinien<sup>17</sup> über Mutterschaftsurlaub und über die Rechte selbständig erwerbstätiger Frauen müssen zügig vom Gesetzgeber angenommen werden. Sie stellen einen konkreten Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf in der EU dar.

### **3.2. Bekämpfung von Stereotypen, damit Frauen und Männer ihr Potenzial voll ausschöpfen können**

*Geschlechterstereotype sind kulturell und sozial bedingte Einstellungen zu Rollen und Aufgaben, die traditionell als „männlich“ oder „weiblich“ gelten. Sie können die Wahlmöglichkeiten von Frauen und Männern in Bezug auf Studium und Arbeitsplatz einschränken und zu einer geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarkts führen. Sie bedingen eine ungleiche Aufteilung der Arbeitszeit, des Einkommens und der familiären Pflichten zwischen Frau und Mann. Ferner hemmen die Rollenklischees den beruflichen Aufstieg und die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen. Will man gegen die Geschlechterstereotype angehen, gilt es daher, die zugrundeliegende Ursache der nach wie vor vorhandenen Unterschiede zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu beseitigen.*

- Kinder und Jugendliche brauchen stereotypenfreie Rollenbilder von Frau und Mann in der Gesellschaft. Diskriminierende Verhaltensweisen und Einstellungen sind aus Schulbüchern, aus pädagogischen Konzepten, im Unterricht und bei der Berufsorientierung zu verbannen..
- Durch Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen am Arbeitsplatz können geschlechtsspezifische Vorurteile abgebaut und somit stereotype Arbeitskulturen in Bezug auf die Rolle und die Fähigkeiten von Frauen und Männern und insbesondere die Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen verändert werden.
- Die Medien und auch die Werbebranche sollten angehalten werden, stereotypenfreie Bilder und Inhalte zu vermitteln, insbesondere in Zusammenhang mit Frauen in Führungspositionen.

### **3.3. Förderung einer paritätischen Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen und Führungspositionen**

*Die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist ein demokratisches und wirtschaftliches Gebot. In der derzeitigen Wirtschaftslage ist es wichtiger denn je, alle Talente zu mobilisieren. Wir können es uns nicht leisten, wegen überholter Vorstellungen hinsichtlich der Rolle und Führungskompetenz von Frauen und Männern Fähigkeiten und*

---

<sup>17</sup> Siehe Fußnoten 9 und 10.

*Produktionspotenzial zu vergeuden. Untersuchungen<sup>18</sup> belegen eine positive Relation zwischen der Besetzung von Managementposten durch Frauen und finanzieller und organisatorischer Leistungsfähigkeit. Investitionen zugunsten eines ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern im Geschäftsleben und im Management kann die Führungsstrukturen und die Rentabilität der Unternehmen verbessern.*

- Für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen bedarf es eines entschlosseneren Engagements und einer stärkeren Partnerschaft auf allen Ebenen: gefordert sind die Regierungen, regionalen und lokalen Behörden, politischen Parteien, Sozialpartner, Unternehmensleitungen, Human-Ressourcen-Teams, NRO, Bildungseinrichtungen, Medien, Frauen und Männer.
- Eine ausgewogenere Beteiligung an Entscheidungsprozessen setzt spezifische Strategien und wirksame Maßnahmen voraus, u. a. – sofern angebracht – positive Aktionen, Gleichstellungspläne, Mentoring und gezielte Schulungsmaßnahmen. Stellenbesetzungen, Einstellungen, Stellen- und Kompetenzevaluierungen, Vergütungen und Beförderungen sollten ausnahmslos transparent und geschlechtsneutral sein. Ein systematisches Vorgehen ist wichtig, um Diskriminierungen sowie Mobbing und sexuelle Belästigung zu bekämpfen.
- Die Erhebung, Analyse und Verbreitung von auf EU-Ebene vorhandenen vergleichbaren und nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten sind zu verbessern, um die Überwachung der Geschlechtergleichstellung in Entscheidungsprozessen zu unterstützen. Es sind quantitative und qualitative Studien erforderlich, die über die Ergebnisse der von den Mitgliedstaaten durchgeführten Strategien Aufschluss geben, u. a. über positive Maßnahmen, wie Quotenregelungen. Der Austausch und die Verbreitung bewährter Verfahren sollten gefördert werden, wie etwa die Entwicklung von Netzen von Frauen in Führungspositionen.
- Die Wahlsysteme wirken sich auf Beteiligung und Vertretung der Frauen aus. Die politischen Parteien, das Europäische Parlament und die Parlamente der Mitgliedstaaten sollten ermutigt werden, im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um die Beteiligung von Frauen zu erhöhen und eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern auf den Wahllisten und bei der Besetzung öffentlicher Ämter zu fördern.

### **3.4. Schärfung des Bewusstseins für die Problematik der Geschlechtergleichstellung und Verbesserung des Verständnisses in diesem Bereich**

*Das politische Engagement zugunsten der Geschlechtergleichstellung ist zwar in den letzten Jahren sowohl auf EU-Ebene als auch in den Mitgliedstaaten größer geworden, aber es muss nun in allen Mitgliedstaaten seinen Niederschlag in konkreten Aktionen und Entwicklungen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung finden. Voraussetzung hierfür ist, dass alle Akteure die Ursachen der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten sowie die Mechanismen und Instrumente für ihre Beseitigung kennen und verstehen. Angemessene Ressourcen*

---

<sup>18</sup>

Etwa Bericht „Women Matter“, Mc Kinsey (2007); Vinnicombe, Susan, Singh, Val (2003); Catalyst (2004).

*und Strukturen sind unabdingbar und die Gender-Mainstreaming-Kompetenzen müssen verbessert werden. Durch verstärkte und bessere Kommunikation sollen das Problembewusstsein erhöht und die Gleichstellungsfragen auf allen Ebenen der Gesellschaft sichtbarer und verständlicher werden.*

- Das Gender-Mainstreaming ist durch intensivere Schulung und den Ausbau der Kompetenz der in die Entscheidungsfindung eingebundenen Personen zu festigen, mit dem Ziel, dieses Instrument effizienter einzusetzen, damit der Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter in allen Strategien und Aktionen berücksichtigt wird.
- Die Entwicklung von auf vorhandenen Daten basierenden geschlechtsspezifischen Statistiken und Indikatoren sowie die Einbeziehung des Aspekts der Gleichstellung der Geschlechter bei der Analyse und Überwachung der Aktionen sollen den Kompetenzausbau unterstützen.
- Eine Verbesserung der Kenntnis und des Verständnisses von Gleichstellungsfragen auf allen Ebenen der Gesellschaft soll zur Bewusstseinsbildung bei den Stakeholdern und der Öffentlichkeit beitragen.

#### **4. FAZIT**

Der vorliegenden Bericht enthält eine Beschreibung der wesentlichen Fortschritte, die im Jahr 2008 auf dem Gebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern erzielt wurden, sowie der künftigen Herausforderungen. In diesem Zusammenhang sind folgende Punkte hervorzuheben:

- die Bedeutung einer Verstärkung der positiven Ergebnisse durch das politische Bekenntnis zur Geschlechtergleichstellung sowie der Gewährleistung der grundlegenden Prinzipien und Rechte für alle Bürgerinnen und Bürger durch eine ordnungsgemäße Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften, namentlich der Richtlinie 2002/73/EG über die Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung, der Richtlinie 2004/113/EG über die Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie der Richtlinie 2006/54/EG (Neufassung von sieben Gleichbehandlungsrichtlinien)<sup>19</sup>;
- die beiden Vorschläge zur Änderung der Richtlinie 92/85/EWG über den Mutterschutz und der Richtlinie 86/613/EWG über selbständige Erwerbstätige und mitarbeitende Ehepartner;
- die von den Sozialpartnern aufgenommenen Verhandlungen über den Abschluss einer Vereinbarung über Urlaub aus familiären Gründen;
- die Fortsetzung der Anstrengungen im Hinblick auf die Erreichung der Barcelona-Zielvorgaben für die Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen und den Ausbau sonstiger Angebote, die es Frauen und Männern ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren;

---

<sup>19</sup> Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung).

- Unterstützung für die aktive Förderung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern bei den Wahlen zum Europäischen Parlament 2009 und die Ernennung von Frauen auf politische Spitzenpositionen in den EU-Institutionen;

In Anbetracht des Beitrags, den die Gleichstellung von Frauen und Männern zur Förderung des Wachstums, der Beschäftigung und des sozialen Zusammenhalts leisten kann, ersucht die Kommission den Europäischen Rat, die Mitgliedstaaten aufzufordern, unverzüglich auf die in diesem Bericht beschriebenen Herausforderungen zu reagieren, indem sie die geschlechtsspezifische Dimension in partnerschaftlichem Zusammenwirken mit den Sozialpartnern und der Zivilgesellschaft in alle Politikfelder integrieren.