

# Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen Eine Frage des Gleichgewichts

Gleichbehandlung von Frauen und Männern



Beschäftigung & Soziales



Europäische Kommission

## Das demokratische Defizit

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist ein Grundprinzip der Europäischen Union. Die ausgewogene Teilnahme von Frauen und Männern an den wichtigen politischen und wirtschaftlichen Entscheidungen der Gesellschaft ist eine Voraussetzung für die Entwicklung einer echten Demokratie.

Obwohl im vergangenen Jahrzehnt Fortschritte erzielt wurden, nehmen trotz der hohen Zahl von Frauen, die in den letzten 20 Jahren in den Arbeitsmarkt eingetreten sind, nach wie vor zu wenige von ihnen Entscheidungspositionen ein.

Ihre Unterrepräsentation – und die Überrepräsentation von Männern – in den Schlüsselpositionen untergräbt die demokratischen Werte der Gesellschaft.

Die gegenwärtige Ungleichheit bedeutet, dass Verhaltensweisen und Praktiken fortbestehen, die den Anliegen, Bedürfnissen und Erwartungen der Frauen nicht immer Rechnung tragen.

## Vergeudung des Potenzials von Frauen

Frauen sollten die gleichen Rechte haben wie ihre männlichen Kollegen, beruflich entsprechend ihren Qualifikationen und Fähigkeiten voranzukommen.

Auch wenn heute immer mehr Frauen hochrangige Stellen einnehmen und zunehmend Managementberufe ergreifen, ist die Wahrscheinlichkeit, dass Männer derartige Positionen besetzen, noch immer doppelt so hoch. Geht es um das führende Management, stehen ihre Chancen sogar dreimal so gut wie die der Frauen.

## Wodurch werden Frauen aus Entscheidungsprozessen ausgeschlossen?

Es gibt viele Faktoren, die erklären, warum die Mehrheit der Frauen bei der Entscheidungsfindung außen vor bleibt. Stereotypen und Diskriminierung, tendenziöse Einstellungs- und Beförderungssysteme und Geschlechtersegregation in Beruf und Bildung sind lediglich einige Beispiele dafür.

Hinzu kommt die ungerechte Aufteilung der Haushalts- und Familienpflichten. Auch heute noch sind es hauptsächlich die Frauen, die sich um die Kinder kümmern. Ob sie einer bezahlten Berufstätigkeit nachgehen oder nicht, erledigen nach wie vor die Frauen den Großteil der Arbeit im Haushalt und in der Familie. Dies wirkt sich auf ihre Arbeitsmuster und schließlich auch auf ihre Lebensentscheidungen aus.

## Das Ungleichgewicht angehen

Im Jahr 1996 nahmen die EU-Regierungen eine Empfehlung über die ausgewogene Teilnahme der Frauen an Entscheidungsprozessen an, mit der dieses Problem anerkannt wurde und die Mitgliedstaaten aufgefordert wurden, Maßnahmen zur Behandlung dieses Problems zu ergreifen (Empfehlung 96/694/EG des Rates, ABl. L 319, 10.12.1996).

Die Europäische Kommission griff diese Empfehlung auf und veröffentlichte im Jahr 2000 einen Bericht, aus dem hervorging, dass die seit 1996 umgesetzte Regierungspolitik positive Auswirkungen erzielt habe, jedoch noch ein weiter Weg zurückzulegen sei.

Die Kommission beobachtet weiterhin den Fortschritt in den EU-Mitgliedstaaten und legt in ihren Jahresberichten über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern einige ihre Schlussfolgerungen dar.

## EU-Ziele festgelegt

Im Februar 1999 legte die EU das Ziel fest, 40 % der Fellowships im Rahmen ihres Programms für Forschung und Entwicklung an Frauen zu vergeben, um ihre Teilnahme an wissenschaftlichen Tätigkeiten und insbesondere an der europäischen wissenschaftlichen Forschung zu fördern.

Ein Jahr darauf, 2000, setzte sie sich ein weiteres Ziel: mindestens 40 % jedes Geschlechts in den von ihr eingesetzten Ausschüssen und Sachverständigengruppen (Beschluss 2000/407/EG der Kommission, ABl. L 154, 27.6.2000).

## Frauen Zugang geben

Viele Unternehmen betrachten die Frage, wie sie ihre Geschäfte führen und ihre Vorstände besetzen, mit neuem Blick. In einem zunehmend wettbewerbsorientierten Klima müssen sie die beste Person für den Job finden, und dabei könnte es sich um eine Frau handeln.

Darüber hinaus sind die Unternehmen bestrebt, ihre Kundenbasis zu erweitern. Frauen und Männer haben oftmals unterschiedliche Lebenserfahrungen und durchlaufen verschiedene Bildungswege. Die sichtbare Einbeziehung all dieser Unterschiede kann sich für ein Unternehmen als wertvoller Trumpf erweisen, da sie zeigt, dass es für unterschiedliche Kundenbedürfnisse offen ist und diesen gerecht werden kann.

## Männer einbeziehen

Jegliche Veränderung der Position von Frauen im Beruf wirkt sich auf Männer aus. Um ein ausgewogenes Verhältnis im Entscheidungsprozess zu erreichen, müssen die Männer mobilisiert und einbezogen werden.

Um es Frauen einfacher zu machen, eine Führungsposition zu besetzen, werden mehr Männer einen gerechten Anteil an Haushalts- und Familienpflichten übernehmen müssen.

Regierungen, Institutionen und Unternehmen können diesen Wandel unterstützen, indem sie ihre interne Kultur und die Signale, die sie ihren Mitarbeitern und der Außenwelt im Hinblick auf die Rolle von Frauen und Männern geben, kritisch überprüfen.

## Auszählung

Frauen in Führungspositionen sind eher spärlich gesät, doch sie können gezählt werden. Dies hat die Kommission in einer europäischen Datenbank getan, die im Jahr 2004 eingerichtet wurde. Diese 30 Länder umfassende Datenbank ist eine wichtige Informationsquelle für PolitikerInnen, ForscherInnen, Studierende und alle, die wissen möchten, wie es diesbezüglich im Bereich von Entscheidungsprozessen aussieht. Auf den folgenden Seiten wird beschrieben, wie die Datenbank funktioniert und was sie zu bieten hat.

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/women\\_men\\_stats/index\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/index_de.htm)

## Eine Datenbank mit Fakten und Zahlen

Diese Datenbank über Entscheidungsprozesse gibt einen Einblick in Entwicklungen und Fortschritte und rückt die ungleiche Stellung von Frauen und Männern in Entscheidungsfindungspositionen ins Bewusstsein.

---

**Als Entscheidungsfindungsposition gilt in der Datenbank eine Position, in der „es möglich ist, auf organisatorischer oder hierarchischer Ebene eine Entscheidung zu fällen oder zu beeinflussen“.**

---

Sie informiert über die Anzahl und den Prozentsatz von Frauen und Männern in Entscheidungsfindungspositionen in:

- der Politik; erfasst werden die gewählten Mitglieder des Europäischen Parlaments, von Regionalräten und Landesparlamenten sowie die Mitglieder regionaler und nationaler Regierungen und der Europäischen Kommission;
- öffentlichen Behörden und in der Justiz; dazu zählt das in europäischen Institutionen, nationalen Behörden und bei Gerichten beschäftigte Personal;
- dem sozialen und wirtschaftlichen Bereich, einschließlich der 50 größten börsennotierten Unternehmen, Finanzinstitutionen einschließlich der Zentralbanken, und der Organisationen der europäischen Sozialpartner.

Darüber hinaus enthält die Datenbank ein umfassendes Glossar, das gängige Begriffe erklärt, wie etwa Indikatoren – wichtig zur Messung von Fortschritten –, Erwerbstätige, regionale Regierung und sogar Juniorminister. Sie leitet den Benutzer auch durch die Fülle von europäischen und nationalen Organisationen, für die Daten vorliegen.

### Wie die Daten gesammelt und aktualisiert werden

Unabhängige Experten sammeln die Daten mithilfe einer Web-Erhebung und offizieller Informationsquellen. Die Daten über Entscheidungsprozesse in der Politik aktualisieren sie alle drei Monate, die anderen einmal pro Jahr.

### Die erfassten Länder

In der Datenbank sind die 25 EU-Mitgliedstaaten sowie Bulgarien, Rumänien, Island, Lichtenstein und Norwegen erfasst. Ab 2006 wird sie auch Daten aus der Türkei enthalten.

### Fortschrittsmessung

Im Jahr 1995 vereinbarten die EU-Regierungen, den Fortschritt ihres Landes im Hinblick auf das Thema „Frauen in Macht- und Entscheidungspositionen“ – einer der 12 kritischen Bereiche der im gleichen Jahr angenommenen Aktionsplattform von Beijing – jährlich zu überwachen.

Vier Jahre später, 1999, nahmen die Mitgliedstaaten eine Reihe von Indikatoren zur Messung des Fortschritts in Bezug auf Frauen in Entscheidungsprozessen an. Die Datenbank enthält Informationen zu sechs dieser Indikatoren, die sich auf Frauen in der Politik, in nationalen und europäischen Behörden und im juristischen Bereich konzentrieren.

## 4> Einige Daten

### Regierungen, die Europäische Kommission und ihr Personal

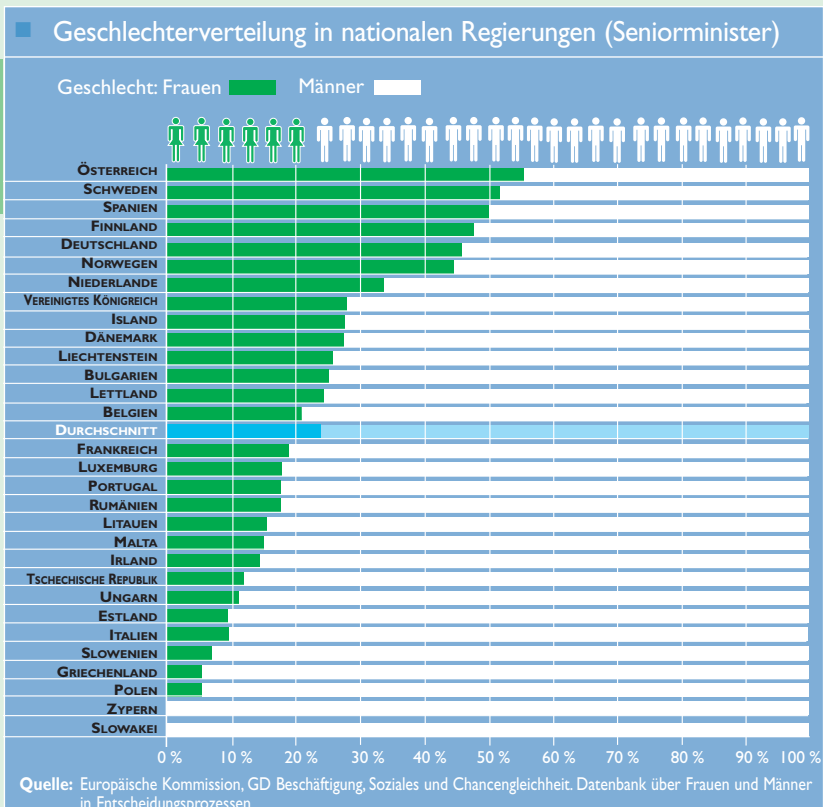
Im März 2005 hatten lediglich Finnland, Irland und Lettland eine Präsidentin, und keines der in der Datenbank erfassten Länder hatte eine Premierministerin.

In den nationalen Regierungen waren 23 % der Seniorminister und 22 % der Juniorminister in den 30 in der Datenbank erfassten Ländern Frauen.

Erstmals waren sieben der 24 europäischen Kommissare, die im November 2004 ihr Amt antraten, Frauen.

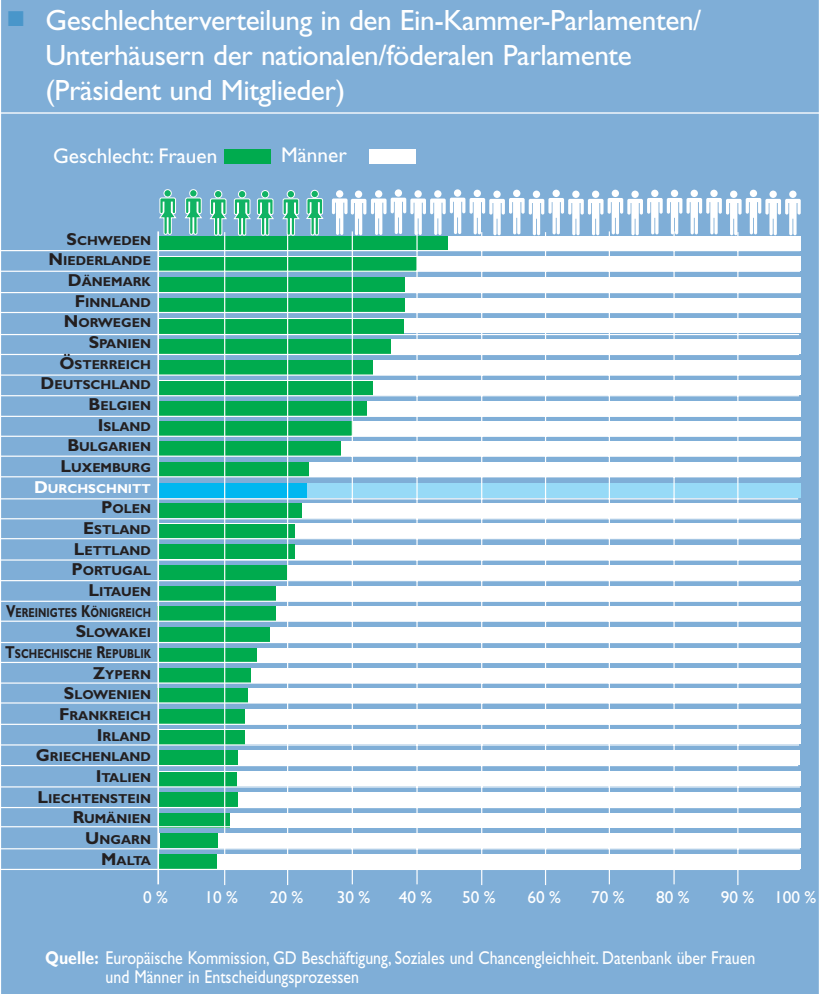
Was das Personal der Europäischen Kommission und nationaler Behörden anbelangt, geht der Trend eindeutig dahin, dass mehr Frauen Führungspositionen besetzen.

In den nationalen Behörden hatten Frauen im Jahr 2004 durchschnittlich 24 % der hochrangigen Positionen und 16 % der Spitzenpositionen inne.



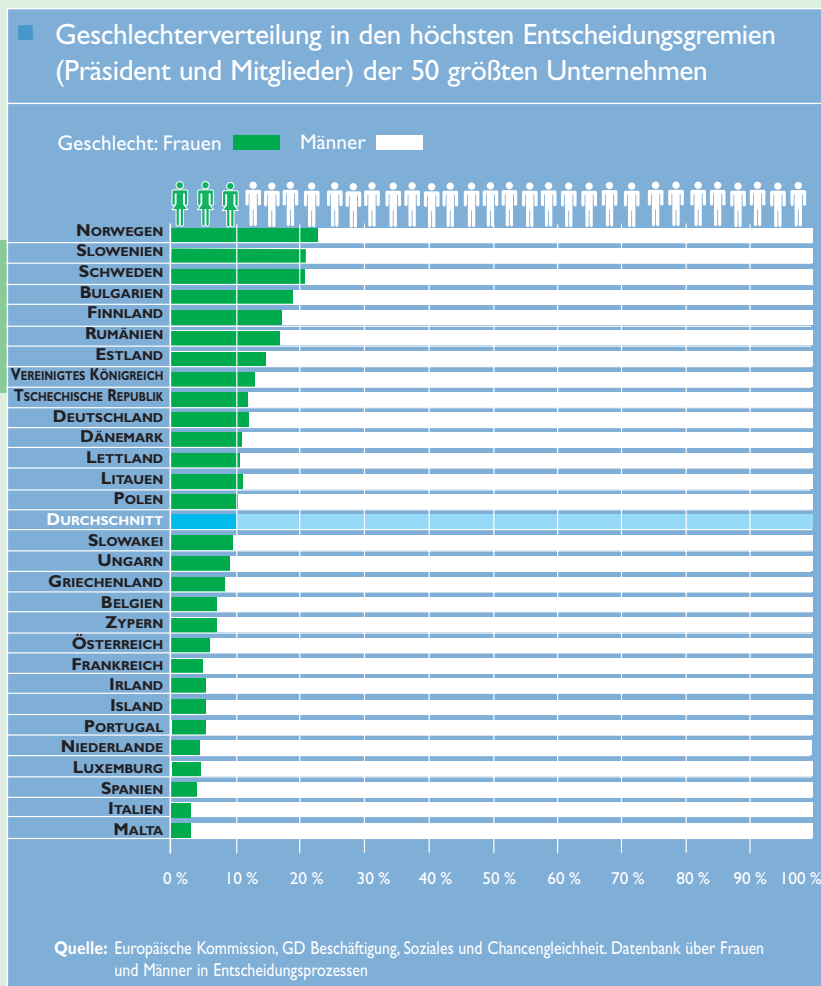
## Frauen und Männer im Europäischen Parlament und in den nationalen Parlamenten

Im März 2005 waren 30 % der 732 Mitglieder des Europäischen Parlaments und durchschnittlich 23 % aller nationalen Parlamentarier Frauen.



## Frauen und Männer in den 50 größten börsennotierten Unternehmen

Frauen sind in den 50 größten börsennotierten Unternehmen höchst selten in Führungspositionen anzutreffen. Durchschnittlich sind nur 3 % der Vorsitzenden dieser Unternehmen und 10 % ihrer Vorstandsmitglieder Frauen.



## Im Übrigen wird aus der Datenbank Folgendes ersichtlich:

- Im Jahr 2004 gab es nur ein Land, dessen Oberster Gerichtshof einer Präsidentin untersteht. In den anderen 29 Ländern, für die Daten gesammelt werden, nimmt ein Mann die Funktion des Präsidenten wahr. Durchschnittlich waren 26 % der Richter in den Obersten Gerichtshöfen Frauen und 74 % Männer.
- Bei den nationalen Zentralbanken waren durchschnittlich 17 % der Vorstandsmitglieder Frauen und 83 % Männer.
- 8 % der 56 in der Datenbank erfassten Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen wurden im Jahr 2004 von einer Frau geleitet.
- 2004 waren 39 % der Leiter europäischer NRO Frauen. Diese besetzten auch 41 % der höchsten Entscheidungspositionen.

## So können Sie auf die Daten zugreifen

Der Zugriff auf die Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen erfolgt über die auf dem Server Europa befindliche Website der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/women\\_men\\_stats/index\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/index_de.htm)

## Kontaktieren Sie das Referat Gleichstellung von Frauen und Männern

Europäische Kommission  
Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit  
Referat Gleichstellung von Frauen und Männern  
B-1049 Brüssel

Der Inhalt dieser Publikation spiegelt nicht unbedingt die Meinung oder den Standpunkt der Europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, wider. Weder die Europäische Kommission noch irgendeine Person, die im Namen der Kommission handelt, sind für die Verwendung der in dieser Publikation enthaltenen Informationen verantwortlich.