

### Politischer Hintergrund

Ein gleichberechtigter Zugang zu wirtschaftlichen Ressourcen ist nicht nur eine Frage der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen, sondern wird seit Langem als Voraussetzung für Wirtschaftswachstum, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit anerkannt. Die Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist für das Bruttoinlandsprodukt und Wirtschaftswachstum und generell für die Sicherstellung, dass die EU die verfügbaren Talente und Humanressourcen in vollem Umfang ausschöpft, von wesentlicher Bedeutung.

#### Die Strategie Europa 2020

- Setzt auf „eine Wirtschaft mit hoher Beschäftigung“ und zielt darauf ab, „bei den 20- bis 64-jährigen Frauen und Männern eine Beschäftigungsquote von 75 % zu erreichen“.
- Zum Erreichen dieses Ziels wurde im Rahmen der Strategie die Leitinitiative „Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“ eingeführt, die Vorschläge für eine Reihe von Aktionen zur Förderung eines integrativen Wachstums enthält. Sie werden ergänzt durch Maßnahmen, die zum Teil auf Frauen ausgerichtet sind.
- Die Europäische Kommission nimmt jedes Jahr länderspezifische Empfehlungen an, die die Mitgliedstaaten bei ihrer Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik berücksichtigen sollten.

#### Richtlinie zum Elternurlaub (Richtlinie 2010/18/EU des Rates)

- 2010 wurden unter anderem folgende Änderungen eingeführt: längerer Elternurlaub, Maßnahmen für Adoptiveltern und Eltern von Kindern mit Behinderungen.
- Es sind mehr Anreize für Väter zur Inanspruchnahme des Elternurlaubs vorgesehen.

#### Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben (2010/41/EU)

- Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG, bei der es sich um die erste Richtlinie zum Mutterschutz für Frauen, die selbstständige Erwerbstätige oder Ehegatten oder Lebenspartner von selbstständigen Erwerbstätigen sind, handelte.
- Der Geltungsbereich wird auf alle selbstständigen Erwerbstätigen und Partner erweitert, es werden zusätzliche

Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung und Belästigung von selbstständigen Erwerbstätigen eingeführt, und es gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung ungeachtet des Geschlechts.

### Die strategischen Ziele der PAP und die Indikatoren der EU

- F.1.** Förderung der wirtschaftlichen Rechte und der Unabhängigkeit der Frauen, namentlich ihres Zugangs zu Erwerbsmöglichkeiten, zu angemessenen Arbeitsbedingungen und zu Verfügungsgewalt über wirtschaftliche Ressourcen
- F.2.** Erleichterung des gleichberechtigten Zugangs von Frauen zu Ressourcen, Beschäftigungsmöglichkeiten, Märkten und zum Handel
- F.3.** Bereitstellung von wirtschaftlichen Dienstleistungen, Ausbildung und Zugang zu den Märkten, Informationen und Technologien, insbesondere für einkommensschwache Frauen
- F.4.** Stärkung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und der Handelsnetzwerke von Frauen
- F.5.** Beseitigung der Segregation im Beruf und aller Formen der Diskriminierung am Arbeitsplatz
- F.6.** Förderung der Vereinbarkeit der Berufspflichten und Familienaufgaben von Frauen und Männern

Die Frau in der Wirtschaft ist einer der Bereiche der PAP, bei denen die größten Fortschritte erreicht wurden. 2008 und 2011 konzentrierte sich der Rat auf Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie 2010 auf die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern. Der griechische Ratsvorsitz im Jahr 2014 nahm eine Überprüfung der Umsetzung des ersten strategischen Ziels einer Förderung der wirtschaftlichen Rechte und der Unabhängigkeit der Frauen vor und ermittelte drei zusätzliche Indikatoren.

Die vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) entwickelte Datenbank – „Women and men in the EU – facts and figures“ – liefert die neuesten Daten und Informationen zu diesen Indikatoren. Sie ist unter folgender Adresse abrufbar: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>



## Aus den EU-weiten Daten gewonnene Erkenntnisse

### Die Erwerbstätigkeit der Frauen liegt nach wie vor unter dem Beschäftigungsziel der Strategie Europa 2020

Langfristig ist ein leichter Anstieg der Beschäftigungsquote von Frauen in der EU zu beobachten, und 2012 wurde eine Beschäftigungsquote von insgesamt 59 % erreicht. Dennoch liegt die Erwerbstätigkeit von Frauen in allen Mitgliedstaaten unter der von Männern. Vor der Wirtschaftskrise spiegelte die rückläufige Entwicklung der Diskrepanz bei der Beschäftigungsquote den Aufwärtstrend bei der Beschäftigung von Frauen wider, während diese nach 2007 dem Abwärtstrend bei der Beschäftigung der Männer geschuldet ist. Die Krise hat hauptsächlich von Männern dominierte Beschäftigungsbereiche getroffen.

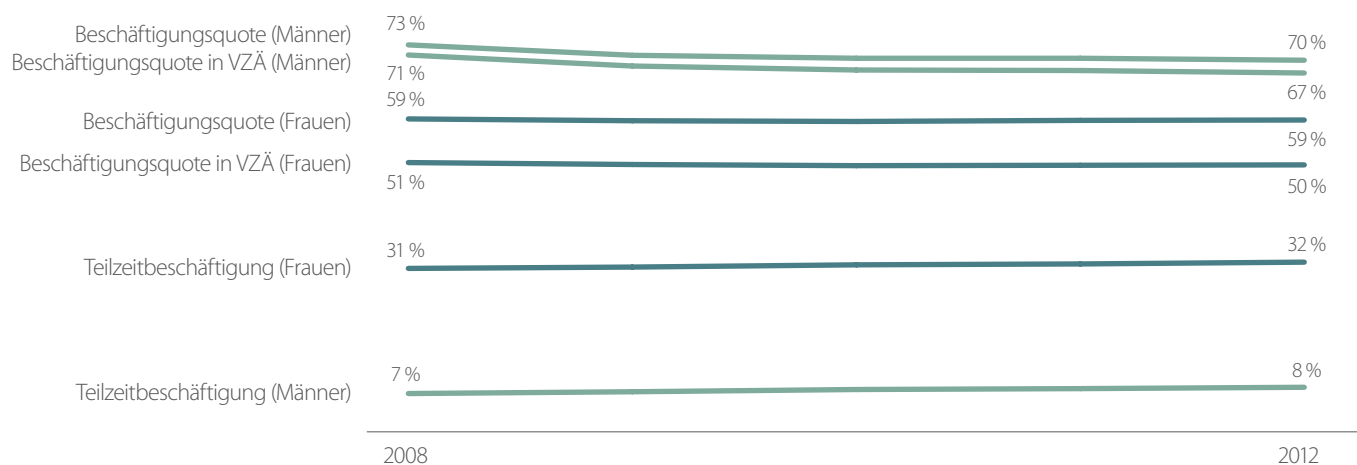
Im Rahmen des Beschäftigungsziels der Strategie Europa 2020 von 75 % ist ein Vergleich zwischen den Beschäftigungsquoten und den Beschäftigungsquoten in VZÄ maßgeblich. Die Unterschiede sind für Männer weniger ausgeprägt als für Frauen, da Teilzeitbeschäftigung unter Frauen deutlich stärker verbreitet ist.

### Weiterhin gehen mehr Frauen als Männer einer Teilzeitbeschäftigung nach

Deutlich mehr Frauen als Männer sind in Teilzeit beschäftigt: 2012 war der Anteil der Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen (32 %), in der EU mindestens viermal höher als der der Männer (8 %). Insbesondere in den Niederlanden ist Teilzeitbeschäftigung weit verbreitet, dort sind mehr als drei Viertel der abhängig beschäftigten Frauen in Teilzeit tätig. In vier weiteren Mitgliedstaaten stellen die Frauen rund 80 % der Teilzeitbeschäftigten. In sechs Mitgliedstaaten war weniger als jede zehnte abhängig beschäftigte Frau in Teilzeit tätig. Eine Teilzeitbeschäftigung hat langfristige Folgen für Verdienst und Perspektiven, darunter niedrigere Renten und ein höheres Armutsrisiko.

Aufgrund der generell auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Position von Frauen gehen häufiger Mütter als Väter einer Teilzeitbeschäftigung nach und übernehmen die Kinderbetreuung, und sofern die Väter nicht eine aktivere Rolle bei der gemeinsamen Wahrnehmung der Pflichten für die Kinderbetreuung und Pflege sonstiger betreuungsbedürftiger Personen übernehmen, wird das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern weiterhin bestehen und die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern verstärken.

### BESCHÄFTIGUNGSQUOTE NACH VOLLZEITÄQUIVALENTEN UND KOPFZAHL IN DER EU-28, MÄNNER UND FRAUEN IM ALTER ZWISCHEN 15 UND 64 JAHREN, 2008 UND 2012



Quelle: Eurostat, EU-Arbeitskräfteerhebung

### Die Ziele von Barcelona für die formelle Kinderbetreuung werden von zahlreichen Mitgliedstaaten nicht erreicht

Die Auswirkungen eines Kinderbetreuungsangebots auf die Beschäftigung von Frauen sind komplex, und es ist noch nicht klar, wie weit die derzeitigen Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf die Förderung einer Erwerbstätigkeit beider Elternteile ausgerichtet sind. Beim Gipfel in Barcelona im Jahr 2002 wurde festgelegt, dass die Betreuungseinrichtungen ein Versorgungsangebot für mindestens 33 % der Kinder bis zu drei Jahren (2012 wurde dieses Ziel von neun Mitgliedstaaten erreicht) und für 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter (2012 wurde dieses Ziel von elf Mitgliedstaaten erreicht) zur Verfügung stellen sollten. Sechs Mitgliedstaaten haben beide Ziele erreicht.

### Väter nehmen häufiger Elternurlaub, allerdings sind Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten festzustellen

Die Rechtsvorschriften zum Elternurlaub können Eltern in zwei einander ergänzenden Aspekten unterstützen: durch das Angebot eines Elternurlaubs bei voller Sicherung des Arbeitsplatzes und eine finanzielle Unterstützung während des Elternurlaubs. Für 17 Mitgliedstaaten liegen Daten für 2010 zum Anteil der beschäftigten Männer vor, die Elternurlaub in Anspruch genommen haben (mit Kindern im Alter unter 8 Jahren). Dieser reichte von 0,5 % (CZ, ES, IT, HU, AT, PL) bis zu 11 % in Schweden. Unter den Personen, die 2010 tatsächlich Elternurlaub in Anspruch genommen haben, entfiel ein Anteil von knapp 94 % auf Frauen.



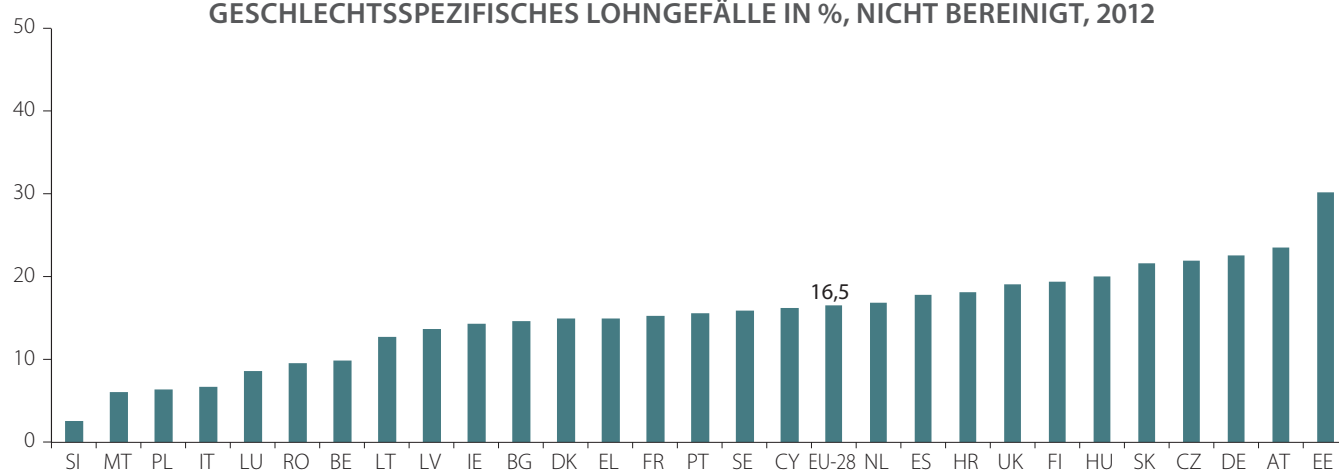
## Ungleichheit und Segregation auf dem Arbeitsmarkt führen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei Verdienst und Beschäftigung

Die vertikale und horizontale Geschlechtersegregation ist nach Beschäftigungssektor und nach Beruf/Position zu erkennen. Die ungleiche Verteilung der Teilzeitbeschäftigung zwischen Frauen und Männern ist in manchen Mitgliedstaaten ein entscheidender Faktor, der mit der Bereitschaft der Frauen in Zusammenhang steht, eine Berufstätigkeit mit Betreuungspflichten zu kombinieren. Die Fähigkeiten von Frauen und Männern werden daher möglicherweise unterschiedlich wahrgenommen und ungleich bewertet. 2012 betrug das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU 16,5 % und ist im Vergleich zu 2007 in den meisten Mitgliedstaaten gesunken.

## Quoten und Merkmale einer selbstständigen Erwerbstätigkeit unterscheiden sich zwischen Frauen und Männern

Eine selbstständige Erwerbstätigkeit gilt als Beschäftigungsoption, die das Potenzial zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aufweist, da sie eine höhere Flexibilität und Möglichkeiten bietet, von zu Hause aus zu arbeiten und die Kosten der Kinderbetreuung zu verringern. Deshalb überrascht es möglicherweise, dass sich im Vergleich zu Männern in der EU weniger Frauen selbstständig machen. Im Zeitraum zwischen 2008 und 2012 betrug der Anteil der selbstständig erwerbstätigen Frauen an der Erwerbsbevölkerung insgesamt nur 10 %, während sich der Anteil der selbstständig erwerbstätigen Männer auf 18 % belief.

**GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE IN %, NICHT BEREINIGT, 2012**



Quelle: Eurostat, Verdienststrukturerhebung

## Aus der Arbeit des EIGE gewonnene Erkenntnisse zu bewährten Verfahren

### Going For Growth – Irland

Going for Growth bietet eine strukturierte gegenseitige Unterstützung für Unternehmerinnen, die das Wachstum ihrer Unternehmen ernsthaft vorantreiben wollen. Diese umfasst die Begleitung und Beratung durch leitende Unternehmerinnen mit solider beruflicher Erfahrung. Die durch den ESF, das irische Ministerium für Justiz und Gleichbehandlung sowie Enterprise Ireland finanzierte Initiative wurde 2008 in Irland gegründet. Bislang wurden sechs Zyklen abgehalten, an denen 400 Unternehmerinnen teilnahmen. Im Laufe der sechs Monate des letzten abgeschlossenen Zyklus (6. Zyklus) steigerten 71 % der Teilnehmerinnen ihre Umsätze um durchschnittlich 15 %, war ein Beschäftigungszuwachs von insgesamt 13 % festzustellen und ein Anstieg der im Export tätigen Unternehmerinnen der Gruppe von 22 % zu verzeichnen. Insgesamt wurden 88 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zehn neue Praktikantinnen und Praktikanten eingestellt sowie über 650 bestehende Arbeitsplätze gesichert. Die 58 Teilnehmerinnen erzielten am Ende des Zyklus einen Gesamtumsatz von mindestens 50 Mio. EUR.

### Zertifikat zum Familien-Audit in Trient – Italien

Die Zertifizierung des Familien-Audits wurde 2008 von der italienischen Provinz Trient durch ihre Agentur für Familien-, Kinder- und Jugendpolitik in die Wege geleitet. Das regionale Projekt startete 2012. Das Familien-Audit beruht auf einer fundierten Methodik. Nach der Durchführung eines Audits entwickelt jede Organisation einen Dreijahresplan für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in dem die von der Organisation in sechs Bereichen geplanten Maßnahmen aufgeführt sind (Arbeitsorganisation, Kultur der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kommunikation, Nebenleistungen, Familienbezirk und neue Technologien). Seine Umsetzung wird von einer externen Prüfstelle überwacht. Bislang nahmen 111 Organisationen an dem Prozess des Familien-Audits teil (44 öffentliche und 67 private Organisationen), und 88 Organisationen wurde das Zertifikat „Familien-Audit“ verliehen, was 35 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugutekommt. Dies hat zu einem Netzwerk von Akteuren (Gewerkschaften, Unternehmen, Familien- und Sozialorganisationen, Forschungsorganisationen usw.) geführt, das zur Sensibilisierung beiträgt. Die zertifizierten Organisationen werden auf der Website zum Familien-Audit aufgeführt. Als größte Vorteile sind ein besseres Wohlbefinden der Beschäftigten und eine höhere Produktivität zu nennen.



## FORTSCHRITTE UND HINDERNISSE IM BEREICH F: DIE FRAU IN DER WIRTSCHAFT

### FORTSCHRITTE

- Die Diskrepanz bei der Beschäftigungsquote in der EU hat sich verringert.
- Die Erwerbsquote der Frauen hat trotz der weltweiten Wirtschaftskrise zugenommen.
- Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist in den meisten Mitgliedstaaten zwischen 2012 und 2007 gesunken.
- Das Kinderbetreuungsangebot wird von Jahr zu Jahr in allen Mitgliedstaaten ausgebaut.

### HINDERNISSE

- Nach wie vor bestehen Ungleichheiten und Segregation auf dem Arbeitsmarkt.
- Die Frauen in der EU sind mit einem anhaltenden geschlechtsspezifischen Lohngefälle auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert, das sowohl eine unmittelbare Wirkung auf ihr reales Nettoeinkommen als auch eine langfristige Wirkung auf ihre soziale Sicherheit und Rentenansprüche aufweist.
- Frauen sind überproportional in Teilzeit beschäftigt, sie sind mit horizontaler geschlechtsspezifischer Segregation konfrontiert, einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt und haben eingeschränkte Karrieremöglichkeiten.

## Künftiges Vorgehen für die EU

- Es besteht weiterhin die dringende Notwendigkeit, eine gleiche Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und Männern sicherzustellen sowie die horizontale und vertikale geschlechtsspezifische Segregation zwischen Berufen anzugehen. Die Schaffung von mehr Möglichkeiten für Frauen, Zugang zu einer Vollzeitbeschäftigung zu erhalten, muss einen Schwerpunktbereich bilden.
- Generell benötigen Frauen mit einem geringeren Qualifikationsniveau Unterstützung, um ihre Position auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigung sind bei Menschen mit keiner oder einer niedrigen Qualifikation am größten. Politische Maßnahmen, die speziell auf benachteiligte Gruppen von Frauen oder Frauen mit Mehrfachbenachteiligung abzielen, wären dabei hilfreich, ihr Qualifikationsniveau anzuheben.
- Die ungleiche Beteiligung am Arbeitsmarkt, die hauptsächlich durch den überproportional hohen Anteil der Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung und die niedrigere Erwerbstätigkeit verursacht wird, gefährdet das Erreichen des Beschäftigungsziels der Strategie Europa 2020. Deshalb ist es von wesentlicher Bedeutung, eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen.
- Das Engagement für die Ziele von Barcelona zur Kinderbetreuung muss verstärkt werden, da es eng mit den Zielen der Gleichstellung der Geschlechter verknüpft ist.
- Die Förderung von familienfreundlichen Politiken und die Umsetzung von transformativen Maßnahmen, durch die die ungleiche Verteilung von Betreuungspflichten und häuslichen Aufgaben zwischen Frauen und Männern angegangen werden kann, sind dringend erforderlich.
- Die Strategien für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben müssen weiter gefördert werden, insbesondere da die wirtschaftlichen Bedingungen zu einem zunehmenden Druck auf die Beschäftigten führen. Ohne neue Initiativen, mit denen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gefördert wird, ist es unwahrscheinlich, dass sich Männer dafür entscheiden, mehr Betreuungspflichten in Familien zu übernehmen.
- Die laufenden Bemühungen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles müssen fortgesetzt werden.
- Durch bessere Daten zum Verdienst würde sich die Sichtbarkeit der Unterschiede verbessern und somit ein Beitrag zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles geleistet.
- Die Regierungen und Sozialpartner müssen sich auf Mindestlöhne verständigen, um die Auswirkungen auf Frauen zu mindern, da diese in hiervon betroffenen Berufen überrepräsentiert sind.

## Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das EU-Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen. Das EIGE unterstützt politische Entscheidungsträger und alle relevanten Einrichtungen in ihren Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa und darüber hinaus, indem es spezifisches Fachwissen sowie verlässliche und vergleichbare Daten zur Gleichstellung in Europa bereitstellt.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu>

Das Ressourcen- und Dokumentationszentrum (RDC) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist ein innovatives und praktisches Instrument, das dabei hilft, wichtige Ressourcen zur Geschlechtergleichstellung zu finden, den Austausch von Wissen unter den an der Gleichstellungspolitik und -praxis interessierten Personen erleichtert und einen Online-Bereich für Diskussionen und Debatten bietet.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



### Kontakt:

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen  
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITAUEN  
Tel. +370 521574-44/00

[facebook.com/eige.europa.eu](https://facebook.com/eige.europa.eu)



[twitter.com/eurogender](https://twitter.com/eurogender)



[youtube.com/eurogender](https://youtube.com/eurogender)



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9218-563-3

doi:10.2839/1885

MH-04-15-022-DE-N