

**Gleichstellung und wirtschaftliche Unabhängigkeit:
Teilzeitarbeit und selbstständige Erwerbstätigkeit**
Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform
von Peking in den EU-Mitgliedstaaten

**Wichtigste
Ergebnisse**



Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist eine selbstständige Einrichtung der Europäischen Union, die gegründet wurde, um zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, einschließlich der grundsätzlichen Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in allen Politikbereichen der Europäischen Union und den entsprechenden nationalen Politikbereichen, und zur Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts beizutragen sowie die Unionsbürgerinnen und Unionsbürger stärker für Gleichstellungsfragen zu sensibilisieren.

Weitere Informationen finden Sie auf der Website des EIGE (<http://www.eige.europa.eu>).

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen

Gedimino pr. 16

LT-01103 Vilnius

LITAUEN

Tel. +370 52157444

E-Mail: eige.sec@eige.europa.eu

<http://www.eige.europa.eu>

<http://www.twitter.com/eurogender>

<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

<http://www.youtube.com/eurogender>





Gleichstellung und wirtschaftliche Unabhängigkeit: Teilzeitarbeit und selbstständige Erwerbstätigkeit

Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking in den EU-Mitgliedstaaten

Wichtigste Ergebnisse



Diese Veröffentlichung wurde vom Forschungsteam des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) verfasst: Ilze Burkevica, Dr. Anne Laure Humbert, Nicole Oetke, Merle Paats und Dr. Jolanta Reingardé. Sie basiert auf einer Studie, die vom EIGE in Auftrag gegeben und vom Institute for Social Research (IRS) in Zusammenarbeit mit dem *Centro di ricerca per i problemi del lavoro e dell'impresa* (Wirtschaftliches Forschungszentrum für Arbeit und Industrie – CRELI) der Universität Mailand durchgeführt wurde. Die Forschungsarbeiten wurden koordiniert von Jolanta Reingardé und Maurizio Mosca (EIGE), Flavia Pesce (IRS), Manuela Samek Lodovici (IRS) und Claudio Lucifora (CRELI).

***Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre Fragen
zur Europäischen Union zu finden.***

Gebührenfreie Telefonnummer (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Sie erhalten die bereitgestellten Informationen kostenlos, und in den meisten Fällen entstehen auch keine Gesprächsgebühren (außer bei bestimmten Telefonanbietern sowie für Gespräche aus Telefonzellen oder Hotels).

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind im Internet über den Server Europa verfügbar (<http://europa.eu>).

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2015

Web ISBN 978-92-9218-491-9 doi:10.2839/7702 MH-02-14-669-DE-N

© Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, 2015

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Vorwort

Der gleichberechtigte Zugang zu wirtschaftlichen Ressourcen ist nicht nur für die Gewährleistung der gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und Männern von Bedeutung, sondern stellt auch eine Voraussetzung für Wirtschaftswachstum, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit dar. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist somit entscheidend für die Förderung des Wirtschaftswachstums und der Gleichstellung der Geschlechter.

In dieser Veröffentlichung wird der Bericht *Gender equality and economic independence: part time work and self-employment* (Gleichstellung und wirtschaftliche Unabhängigkeit: Teilzeitarbeit und selbstständige Erwerbstätigkeit) zusammengefasst, den das EIGE zur Unterstützung des griechischen Ratsvorsitzes (im ersten Halbjahr 2014) verfasst hat. Damit ist der Bericht Teil der laufenden Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking in der EU. In diesem Bericht, in dem es um den Bereich F „Frauen in der Wirtschaft“ geht, schlagen wir neue Indikatoren für das strategische Ziel F1 vor, das die wirtschaftlichen Rechte und die Unabhängigkeit von Frauen betrifft. Diese Indikatoren wurden vom Rat im Juni 2014 angenommen.

Der Bericht befasst sich mit den Möglichkeiten und Herausforderungen für Frauen und Männer im Hinblick auf Teilzeitarbeit und selbstständige Erwerbstätigkeit. Beide Formen der Erwerbstätigkeit können wichtig sein, um die Erwerbsbeteiligung und die Vereinbarkeit der

unterschiedlichsten Erfordernisse und Interessen des Einzelnen in den verschiedenen Lebensphasen zu fördern. Allerdings bestehen deutliche Unterschiede im Hinblick auf das Geschlecht bei der Beteiligung an und dem Zugang zu Erwerbstätigkeit. Diese haben insbesondere für Frauen erhebliche negative Auswirkungen.

Insgesamt stellt der Bericht beträchtliche geschlechtsspezifische Unterschiede im Arbeitsmarkt fest. Erhebliche Umstrukturierungsmaßnahmen sind erforderlich, um Frauen den gleichen Zugang zum Arbeitsmarkt und/oder ihre Erwerbsbeteiligung zu gewährleisten.

Im Namen des Instituts danke ich den Einrichtungen und Sachverständigen, die zur Entstehung dieser Veröffentlichung beigetragen haben. Unser besonderer Dank gilt dem griechischen Ratsvorsitz, der Generaldirektion Justiz und Verbraucher der Europäischen Kommission und ihrer Hochrangigen Gruppe für Gender Mainstreaming sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des EIGE. Wir hoffen, dass die Ergebnisse und Empfehlungen dieser Studie Anstöße für breitere Diskussionen über die Bedeutung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen geben und dazu beitragen, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Europäischen Union Wirklichkeit wird.

Virginija Langbakk,

Direktorin

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)



Inhalt

Vorwort	5
Einleitung	7
Wirtschaftliche Unabhängigkeit: geschlechtergetrennter Arbeitsmarkt	8
Neue EU-weite Indikatoren: Untersuchung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit aus der Perspektive der Teilzeitarbeit und der selbstständigen Erwerbstätigkeit	13
Indikator 18: Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten (VZÄ).....	13
Indikator 19: Prozentualer Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung.....	14
Indikator 20: Prozentualer Anteil der selbstständigen Erwerbstätigkeit an der Gesamtbeschäftigung.....	17
Bewährte Verfahren	20
Schlussfolgerungen	22
Empfehlungen	25
Literatur	26
Endnoten	27

Einleitung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundwert der Europäischen Union und von entscheidender Bedeutung für Wirtschaftswachstum, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit. In ihrer Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 betont die Europäische Kommission, wie wichtig die Gleichstellung für das Wirtschaftswachstum, die nachhaltige Entwicklung und das persönliche Wohlbefinden des Einzelnen ist, und nennt die gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern als einen vorrangigen Bereich.

Auf Ebene der Vereinten Nationen wurde im Jahr 1995 bei der Vierten Weltfrauenkonferenz in Peking eine wegweisende weltweite Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter und das Empowerment von Frauen verabschiedet: **die Erklärung und Aktionsplattform von Peking für Gleichberechtigung, Entwicklung und Frieden**. Darin wird der Grundsatz bekräftigt, dass die Menschenrechte von Frauen und Mädchen einen unveräußerlichen, festen und unteilbaren Bestandteil aller Menschenrechte und Grundfreiheiten darstellen. Im Dezember 1995 erkannte der Europäische Rat die diesbezüglichen Verpflichtungen der EU an und forderte eine jährliche Berichterstattung über die im Hinblick auf die in der Aktionsplattform von Peking (PAP) festgelegten Bereiche erzielten Fortschritte. Die Zuständigkeit für die Überwachungsverfahren liegt bei den jeweiligen Ratsvorsitzen, die seit 2011 vom EIGE unterstützt werden.

Der griechische Ratsvorsitz hat entschieden, den **Hauptproblembereich F der PAP, „Frauen in der Wirtschaft“**, zu untersuchen und sich dabei auf das erste der sechs strategischen Ziele zu konzentrieren: die **Förderung der wirtschaftlichen Rechte und der Unabhängigkeit von Frauen (F1)**, namentlich ihren Zugang zu Erwerbsmöglichkeiten, zu angemessenen Arbeitsbedingungen und zu Verfügungsgewalt über wirtschaftliche Ressourcen.

In dieser Veröffentlichung werden die wichtigsten Ergebnisse des vom EIGE vorgelegten Berichts ***Gender equality and economic independence: part-time work and self-employment (Gleichstellung und wirtschaftliche Unabhängigkeit: Teilzeitarbeit und selbstständige Erwerbstätigkeit)*** (¹) zusammengefasst. Darin werden die Möglichkeiten und Herausforderungen für Frauen und Männer im Hinblick auf Teilzeitarbeit und Selbstständigkeit sowie die möglichen Auswirkungen dieser Formen der Erwerbstätigkeit auf die wirtschaftliche Unabhängigkeit und die Gleichstellung der Geschlechter bewertet. Darüber hinaus werden drei neue Indikatoren sowie neun Subindikatoren zur Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten, zur Teilzeitbeschäftigung und zur Selbstständigkeit vorgeschlagen. Die Analyse basiert auf quantitativen Daten aus Quellen der Europäischen Union (EU). Betrachtet wird der Zeitraum zwischen 2008 und 2012.



Wirtschaftliche Unabhängigkeit: geschlechtergetrennter Arbeitsmarkt

Eine gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit ist von entscheidender Bedeutung für die Gleichstellung der Geschlechter sowie für Wirtschaftswachstum und Wohlstand. Sie wird erreicht durch gleichberechtigten Zugang zu und Kontrolle über wirtschaftliche Ressourcen sowie einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt.

Studien belegen eine starke positive Korrelation zwischen Wirtschaftswachstum und Gleichstellung (z. B. Duflo, 2012; Loko und Diouf, 2009). Folgerichtig zeigt auch der Gleichstellungsindex des EIGE für das Jahr 2010 einen eindeutigen positiven Zusammenhang zwischen der Gleichstellung der Geschlechter und dem BIP in den EU-Mitgliedstaaten (EIGE, 2013). Darüber hinaus stehen bedeutende makroökonomische Gewinne in Verbindung mit der Möglichkeit für Frauen, ihr Arbeitsmarktpotenzial in vollem Umfang auszuschöpfen (IWF, 2013). Umgekehrt wird davon ausgegangen, dass das Pro-Kopf-BIP in manchen Teilen der EU aufgrund des geschlechtsspezifischen Lohngefälles um 27 % geringer ausfällt (Cuberes und Teignier, 2012). Eine erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen könnte somit eine beträchtliche Steigerung des BIP zur Folge haben. (2) Zudem kann sie Armut unter Frauen eindämmen sowie die Steuerbasis verbreitern. Dies gilt insbesondere, wenn das Lohngefälle wirksam verringert wird (3).

Gleichstellung der Geschlechter und gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit in den EU- Rechtsvorschriften

Sowohl die gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit als auch die Gleichstellung der Geschlechter stellen Grundprinzipien der EU-Politik dar

und gehen auf die Verankerung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen im Vertrag von Rom (1957) zurück. Seitdem wurde die Herangehensweise der EU zur Förderung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit und der Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsmarkt sowohl im nicht bindenden als auch im bindenden Recht erheblich ausgeweitet (4).

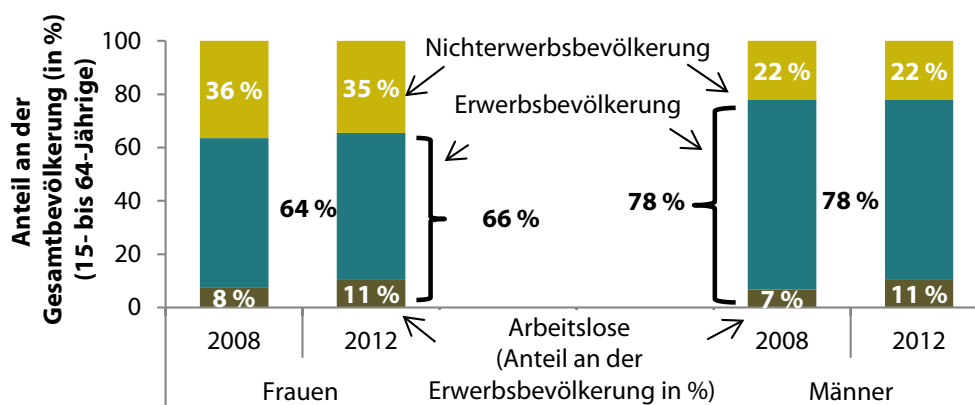
Mit der **Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) aus dem Jahr 1997** wurde ein bedeutender politischer Entwicklungsschritt vollzogen, da darin ein stärkeres Augenmerk auf den potenziellen Beitrag der Frauen zur Wirtschaft und die nachteiligen Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Ungleichheit auf Arbeitsplätze und Wachstum gelegt wird (Villa und Smith, 2009). Die Verabschiedung der **Strategie Europa 2020** für ein intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum im Jahr 2010 stellte einen weiteren wichtigen Wendepunkt für die Weiterentwicklung der europäischen Beschäftigungsstrategie dar. Anders als in der EBS aus dem Jahr 1997 spielen geschlechtsspezifische Aspekte in der Strategie Europa 2020 eine eher unerhebliche Rolle, da darin lediglich **für die Bevölkerung zwischen 20 und 64 Jahren insgesamt die Anhebung der Erwerbstätigenquote auf 75 % als Kernziel festgelegt wird**. Dieses Ziel dürfte schwer zu erreichen sein, wenn die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern oder die Auswirkungen geschlechtsspezifischer Normen und Einstellungen nicht ausdrücklich berücksichtigt werden.

In der **Strategie der Europäischen Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015** wird die gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit als eine „Voraussetzung dafür, dass Frauen und Männer ihr Leben selbstbestimmt gestalten können“ (5), anerkannt.

Darüber hinaus hat die EU eine Reihe von Richtlinien verabschiedet, die sich mit der gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit befassen. Da Frauen in aller Regel finanziell benachteiligt sind und für sie ein größeres Risiko der sozialen Ausgrenzung besteht, stellt die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles für die EU bereits seit Langem in zahlreichen Politikbereichen eine Priorität dar. Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen wurde erstmals mit dem Vertrag von Rom aus dem Jahr 1957 eingeführt. Mit der Richtlinie 2006/54/EG (Neufassung) wurde dieser Ansatz ausgeweitet und der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen eingeführt. Darüber hinaus wurde in anderen Richtlinien auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Richtlinie 2010/18/EU) und die Sicherheit

erwerbstätiger Mütter (Richtlinie 1992/85/EG) Bezug genommen. Da sowohl Frauen als auch Männer immer häufiger in unkonventionellen Beschäftigungsformen erwerbstätig sind (z. B. in Teilzeit), hat die EU Rechtsvorschriften über die Gleichbehandlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verabschiedet, die in Teilzeit oder im Rahmen befristeter Arbeitsverträge tätig sind (Richtlinie 1997/81/EG und Richtlinie 1999/70/EG). Mit der Richtlinie 2010/41/EU wurde dieser Grundsatz auf Selbstständige ausgeweitet. Ziel war es, den Schutz selbstständig erwerbstätiger Frauen und ihrer mitarbeitenden Ehe- oder Lebenspartnerinnen oder -partner zu verbessern, indem beispielsweise die Einführung von Mutterschaftsurlaub und Mutterschaftsleistungen für einen Zeitraum von mindestens 14 Wochen vorgeschrieben wurden⁽⁶⁾.

Abbildung 1: Erwerbsquoten von Frauen und Männern in der EU-28 (15- bis 64-Jährige, 2008 und 2012)



Quelle: Eurostat, EU-AKE (lfsa_ipga, lfsa_argan, lfsa_ergan, lfsa_urgan), abgefragt am 3. Dezember 2013.

Hinweis: Die Erwerbsbevölkerung umfasst Erwerbstätige und Arbeitslose. Die Erwerbsquote zeigt den prozentualen Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe. Die Erwerbstätigenquote bezieht sich auf den prozentualen Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe. Die Arbeitslosenquote bezeichnet den prozentualen Anteil der Arbeitslosen an der Erwerbsbevölkerung.

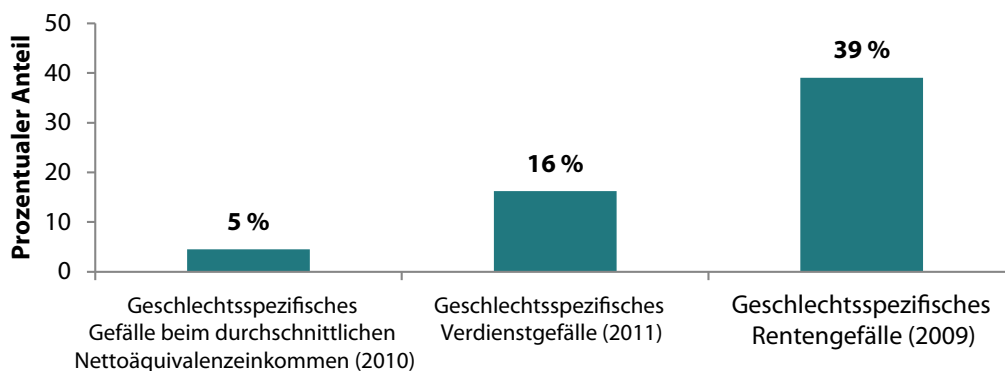
Der Anstieg der Erwerbsquoten der Frauen geht nicht mit höheren Erwerbstätigenquoten einher. Diese sind vielmehr zwischen 2008 und 2012 weitgehend unverändert geblieben. Zugleich ist eine allmähliche Annäherung der

Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern zu beobachten, die auf den relativen Rückgang der Erwerbstätigenquoten der Männer (um drei Prozentpunkte) infolge der Auswirkungen der Wirtschaftskrise zurückzuführen ist.

Trotz dieser Annäherung der Erwerbstätigenquoten ist die Trennung nach Geschlechtern im Beschäftigungsbereich nach wie vor weit verbreitet, wobei Frauen und Männer in unterschiedlichen Branchen und Berufen über- bzw. unterrepräsentiert sind. Im Jahr 2012 machten Frauen im Baugewerbe nur 9 %, in den Bereichen Kunst, Unterhaltung und Erholung hingegen mehr als 66 % der Beschäftigten aus. Was die Berufe betrifft, so waren im Jahr 2012 nur 11 % der Frauen in Handwerks- und verwandten Berufen, 17 % als Bedienerinnen von Anlagen und Maschinen sowie in Montageberufen und 33 % als Führungskräfte tätig. Die geschlechtsspezifische branchen- und berufsbezogene Trennung steht mit einer Reihe von Faktoren in Zusammenhang, wie beispielsweise mit Unterschieden hinsichtlich

des im Rahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung erworbenen Humankapitals, der Geschlechterrollen im Haushalt und der Aufteilung unbezahlter Tätigkeiten, Zugangsschranken, Organisationskultur und -praxis, Geschlechtsidentität, Normen, Einstellungen und Stereotypen. Infolgedessen waren Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise von der Krise betroffen. In der Anfangsphase der Krise war zunächst keine steigende Arbeitslosigkeit der Frauen zu beobachten, da diese häufig im Bereich der nicht handelbaren Dienstleistungen und im öffentlichen Sektor tätig waren. Infolge der in jüngerer Zeit verfolgten restriktiveren Fiskalpolitik und der verzögerten Auswirkungen der Einschnitte in die öffentlichen Haushalte gingen jedoch auch die Erwerbstätigenquoten der Frauen zurück.

Abbildung 2: Geschlechtsspezifisches Einkommens-, Verdienst- und Rentengefälle



Quellen: Eurostat, EU-SILC (ilc_di03), SES (earn_gr_gpgr2), abgefragt am 13. Januar 2014; Bericht: The Gender Gap in Pensions in the EU [Das Rentengefälle in der EU], Europäische Kommission 2013.

Hinweis: Das geschlechtsspezifische Gefälle beim durchschnittlichen Nettoäquivalenzeinkommen entspricht der Differenz zwischen dem Einkommen von Frauen und Männern, ausgedrückt in Prozent des Einkommens der Männer. Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle entspricht der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ausgedrückt in Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes männlicher Arbeitnehmer. Das geschlechtsspezifische Rentengefälle entspricht der Differenz zwischen den Rentenbezügen von Frauen und Männern abzüglich Nullrenten.

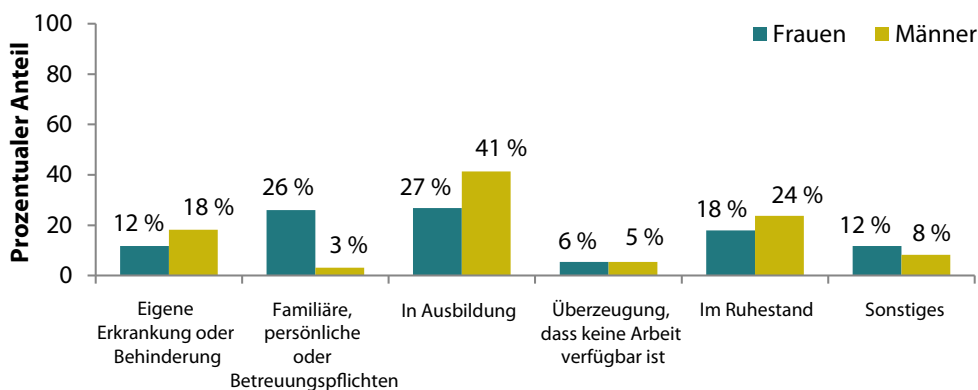
Der gleichberechtigte Zugang zu wirtschaftlichen und finanziellen Ressourcen ist für eine Reihe wirtschaftlicher Zielsetzungen von großer Bedeutung, darunter auch für die Armutsbekämpfung

und die soziale Inklusion. In der EU-28 verdienen Frauen im Durchschnitt 16 % weniger als Männer. Die branchen- und berufsbezogene Trennung nach Geschlechtern, die Überrepräsentation von

Frauen bei unbezahlten Tätigkeiten und in der Teilzeitarbeit sowie die geschlechtsspezifische Diskriminierung verschärfen das Verdienstgefälle, das sich mit zunehmendem Alter verstärkt. So belief sich das geschlechtsspezifische Rentengefälle im Jahr 2009 auf 39 %.

Die Überrepräsentation von Frauen bei unbezahlten Tätigkeiten führt darüber hinaus dazu, dass sie häufiger als Männer familiäre, persönliche oder Betreuungspflichten als Hauptgrund dafür angeben, keine Arbeit zu suchen (Abbildung 3) oder in Teilzeit zu arbeiten (Abbildung 8).

Abbildung 3: Hauptgrund für die Nichtsuche nach Arbeit in der EU-28 (15- bis 64-Jährige), 2012

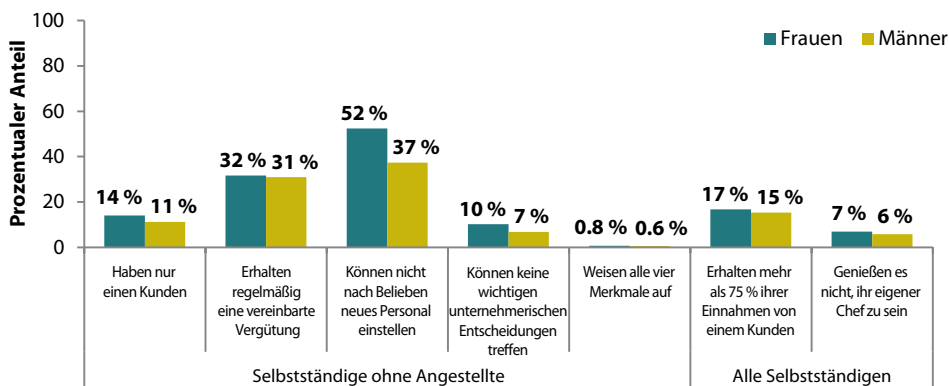


Quelle: Eurostat, EU-AKE (lfsa_igar), abgefragt am 3. Dezember 2013.

Während Frauen im Bereich der selbstständigen Erwerbstätigkeit unterrepräsentiert sind, sind sie häufiger als Männer im Rahmen einer „Scheinselbstständigkeit“ (unechte Selbstständigkeit) tätig. Diese ist mit einem höheren Armutsrisiko verbunden und gekennzeichnet

durch die Abhängigkeit von einem einzigen Kunden, den Erhalt regelmäßiger Zahlungen und die mangelnde Fähigkeit, nach Belieben neues Personal einzustellen und/oder wichtige unternehmerische Entscheidungen zu treffen (Eurofound, 2010b).

Abbildung 4: Prozentuale Anteile der Frauen und Männer, bei denen das Risiko einer Scheinselbstständigkeit besteht, EU-28, 2010



Quelle: Eurofound, EWCS 2010a.

Hinweis: Berücksichtigt wurden hier die Befragten, die Frage 6_1a: „Generell hat meine Firma mehr als einen Kunden“, mit Ja beantwortet haben, Frage 6_1b: „Mir wird regelmäßig, z. B. monatlich, eine vereinbarte Vergütung gezahlt“, mit Ja beantwortet haben, Frage 6_1c: „Wenn es mein Arbeitspensum erfordert, kann ich Personal einstellen, das für mich arbeitet“, mit Ja beantwortet haben, Frage 6_1d: „Ich treffe die wichtigsten Entscheidungen darüber, wie ich meine Firma führe“, mit Ja beantwortet haben, auf Frage EF8: „Welchen Anteil an Ihren Einnahmen machen Sie mit Ihrem wichtigsten Kunden?“, die Antwortoption mehr als 75 Prozent gewählt haben, oder Frage EF12b: „Ich genieße es, mein eigener Chef zu sein“, mit Nein beantwortet haben.

Neue EU-weite Indikatoren: Untersuchung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit aus der Perspektive der Teilzeitarbeit und der selbstständigen Erwerbstätigkeit

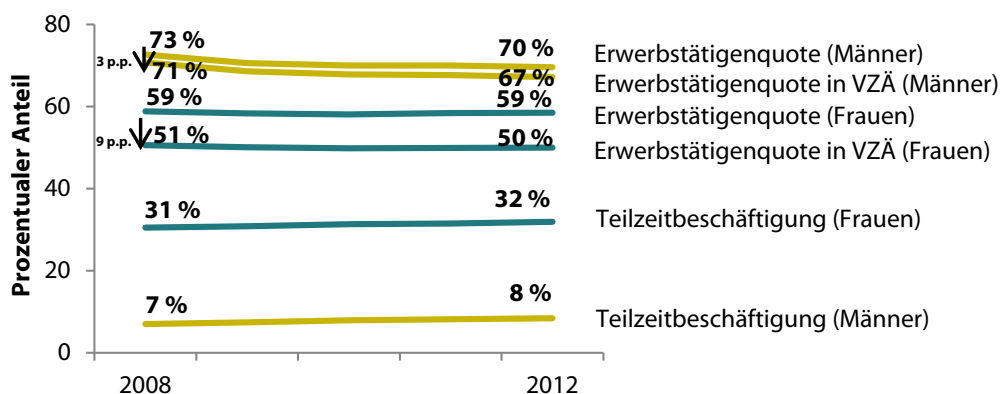
Im Gesamtbericht des EIGE werden für das strategische Ziel F1 der PAP drei Indikatoren und eine Reihe von Subindikatoren vorgeschlagen, welche die Erfassung der Erwerbstätigkeit in Vollzeitäquivalenten, der Teilzeitbeschäftigung und der selbstständigen Erwerbstätigkeit unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive ermöglichen.

Indikator 18: Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

Für gewöhnlich wird die Erwerbstätigenquote lediglich anhand der Kopfzahl der

Erwerbstätigen ermittelt, sodass die Tatsache unberücksichtigt bleibt, dass diese unterschiedlich viele Stunden pro Woche arbeiten und die Erwerbstätigkeit von Frauen tendenziell zu hoch angegeben wird. Diesem Problem wird durch die Heranziehung der Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) begegnet, welche die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden berücksichtigt. Dies ist wichtig, wenn es darum geht, das geschlechtsspezifische Gefälle zu ermitteln.

Abbildung 5: Erwerbstätigenquoten in Vollzeitäquivalenten und auf der Grundlage der Kopfzahl der Erwerbstätigen in der EU-28, 15- bis 64-Jährige, 2008 und 2012



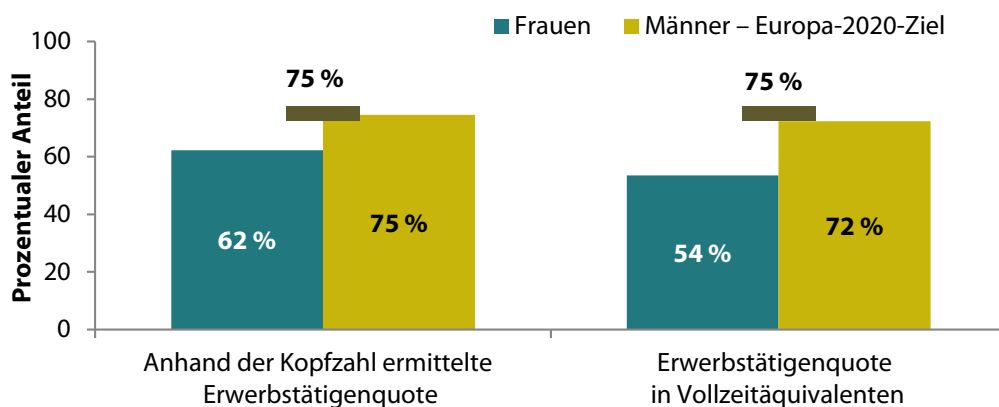
Quellen: Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten: Eurostat-Berechnung auf Ersuchen des EIGE; Erwerbstätigenquote und Teilzeitbeschäftigung: Eurostat, EU-AKE (lfsa_ergan; lfsa_eppgacob), abgefragt am 9. Dezember 2013.

Hinweis: Die Erwerbstätigenquote entspricht dem prozentualen Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe; anhand der Erwerbstätigenquote in VZÄ wird der Anteil der Erwerbstätigen in Abhängigkeit von der durchschnittlichen Zahl der geleisteten Arbeitsstunden gemessen: Ein Vollzeitbeschäftigter wird als ein VZÄ gezählt, während für einen Teilzeitbeschäftigten entsprechend den von ihm geleisteten Arbeitsstunden ein anteiliger Wert angesetzt wird; die Teilzeitbeschäftigung wird als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung angegeben.

Der für eine Teilzeitbeschäftigte oder einen Teilzeitbeschäftigten angesetzte VZÄ-Wert ergibt sich durch den Vergleich der von ihr/ihm durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden mit der durchschnittlichen Zahl der Arbeitsstunden einer/eines Vollzeitbeschäftigten, wobei Letztere einem VZÄ entspricht. Damit wird das höhere Vorkommen der Teilzeitbeschäftigung unter Frauen berücksichtigt.

Wie aus Abbildung 6 hervorgeht, wird durch die anhand der Kopfzahl ermittelte Erwerbstätigenquote nicht nur die Erwerbsbeteiligung der Frauen zu hoch angegeben, sondern auch die Erwerbsbeteiligung insgesamt. Insbesondere die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen stellt ein gravierendes Hindernis für das Erreichen des in der Strategie Europa 2020 festgelegten Kernziels einer Erwerbstätigenquote von 75 % dar.

Abbildung 6: Anhand der Kopfzahl ermittelte Erwerbstätigenquote, Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten und Europa-2020-Ziel in der EU-28, 20- bis 64-Jährige, 2012



Quellen: Eurostat, EU-AKE (lfsa_ergan), abgefragt am 9. Dezember 2013, und Eurostat-Berechnung auf Ersuchen des EIGE; Europa-2020-Ziele: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/targets_de.pdf.

Hinweis: Die Erwerbstätigenquote entspricht dem prozentualen Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe. Anhand der Erwerbstätigenquote in VZÄ wird der Anteil der Erwerbstätigen in Abhängigkeit von der durchschnittlichen Zahl der geleisteten Arbeitsstunden gemessen: Ein/e Vollzeitbeschäftigte/r wird als ein VZÄ gezählt, während für eine/n Teilzeitbeschäftigte/n entsprechend den von ihr/ihm geleisteten Arbeitsstunden ein anteiliger Wert angesetzt wird.

Indikator 19: Prozentualer Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung

Grundsätzlich kann Teilzeitbeschäftigung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Vorteile mit sich bringen, da sie ihnen die Möglichkeit gibt, ihre Arbeitszeiten an die Erfordernisse der einzelnen Lebensphasen anzupassen. Andererseits können jedoch Teilzeitregelungen – zumal wenn sie von Frauen und Männern nicht zu gleichen Teilen in Anspruch genommen werden – als eine Art Fortführung der Geschlechterrollen betrachtet werden, die eine

Benachteiligung bei der Laufbahnentwicklung nach sich zieht (OECD, 2012). Darüber hinaus kann eine Teilzeitbeschäftigung erhebliche negative Auswirkungen auf die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen haben.

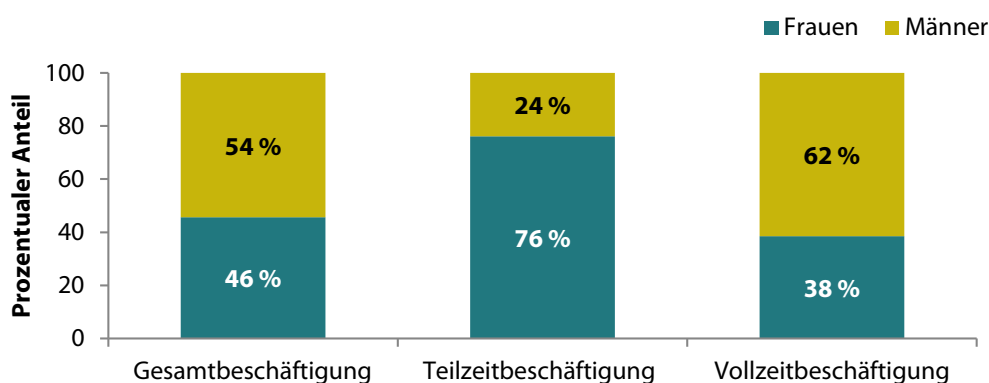
Indikator 19 dient der Erfassung der **Teilzeitbeschäftigung** von Frauen und wird durch **sechs Subindikatoren** ergänzt:

- (i) Anteil der weiblichen Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtheit der Teilzeitbeschäftigten (A);
- (ii) Hauptgründe für die Teilzeitbeschäftigung (B);

- (iii) übliche Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten (C);
- (iv) Teilzeitbeschäftigte mit geringem Einkommen (D);
- (v) branchen- und berufsbezogene Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (E);
- (vi) Übergang zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung (F).

In der EU-28 sind drei Viertel (76 %) der Teilzeitbeschäftigten und nur etwa 38 % der Vollzeitbeschäftigten Frauen. Dies unterstreicht die nach wie vor bestehenden Unterschiede hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern und kann gravierende Folgen für die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen haben.

Abbildung 7: Anteile von Frauen und Männern nach Beschäftigungsform in der EU-28, 15- bis 64-Jährige, 2012



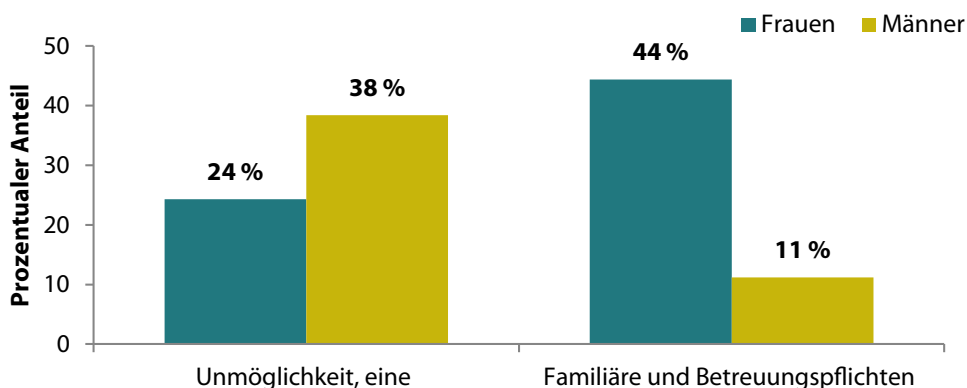
Quelle: Eurostat, EU-AKE (lfsa_epgaed), abgefragt am 9. Januar 2014.

Hinweis: Die Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit in der Haupttätigkeit erfolgt in allen Ländern (mit Ausnahme der Niederlande) auf der Grundlage der spontanen Antworten der Befragten.

Die Auswirkungen geschlechtsspezifischer Stereotype und Normen auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen werden erkennbar, wenn die Gründe untersucht werden, aus denen die Beschäftigten nach eigenen Angaben in Teilzeit arbeiten. Gemeinhin wird lediglich zwischen freiwilliger und unfreiwilliger

Teilzeitbeschäftigung unterschieden. Wie aus Abbildung 8 hervorgeht, können familiäre und Betreuungspflichten einen wichtigen Grund für eine unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung darstellen, beispielsweise im Falle einer unzureichenden, fehlenden oder zu teuren Kinderbetreuung.

Abbildung 8: Unmöglichkeit, eine Vollzeitstelle zu finden, sowie familiäre und Betreuungspflichten als Hauptgrund für eine Teilzeitbeschäftigung, in Prozent der gesamten Teilzeitbeschäftigung in der EU-28, 15- bis 64-Jährige, 2012



Quelle: : Eurostat, EU-AKE (lfsa_epgai), abgefragt am 8. Januar 2014, und Eurostat-Berechnung auf Ersuchen des EIGE am 30. Januar 2014.

Hinweis: Die Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit in der Haupttätigkeit erfolgt in allen Ländern (mit Ausnahme der Niederlande) auf der Grundlage der spontanen Antworten der Befragten. Im Zuge der AKE wird nach dem Hauptgrund für die Teilzeitbeschäftigung gefragt. In der Abbildung werden die Befragten berücksichtigt, die als Grund die „Unmöglichkeit, eine Vollzeitstelle zu finden“, die „Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen“ oder „Sonstige familiäre oder persönliche Verpflichtungen“ angeführt haben. Slowakei: Für Männer und die beiden letztgenannten Gründe sind keine Daten verfügbar.

Die Untersuchung der Zahl der in Teilzeitbeschäftigung geleisteten Arbeitsstunden ist insofern wichtig, als Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse mit weniger als 20 Arbeitsstunden wöchentlich mit einem geringeren Einkommen, Beschäftigungsunsicherheit und einem eingeschränkten Zugang zu Sozialversicherungsleistungen verbunden sind (Leschke, 2007). **Weibliche** Teilzeitbeschäftigte arbeiten wöchentlich etwa eine Stunde mehr als männliche. Von allen teilzeitbeschäftigten Frauen arbeiten 12 % weniger als zehn Stunden pro Woche, gegenüber 17 % der Männer. Da Frauen jedoch im Bereich der Teilzeitbeschäftigung überrepräsentiert sind, **machen sie 68 % der Teilzeitbeschäftigten aus, die wöchentlich weniger als zehn Stunden arbeiten.**

Die jüngsten Daten belegen, dass unter Berücksichtigung der Beschäftigungsmerkmale systematisch ein Verdienstgefälle zuungunsten teilzeitbeschäftigter Frauen festzustellen ist. (?) Im Einklang mit diesen Erkenntnissen ist zu beobachten, dass EU-weit unter den Teilzeitbeschäftigten der Anteil

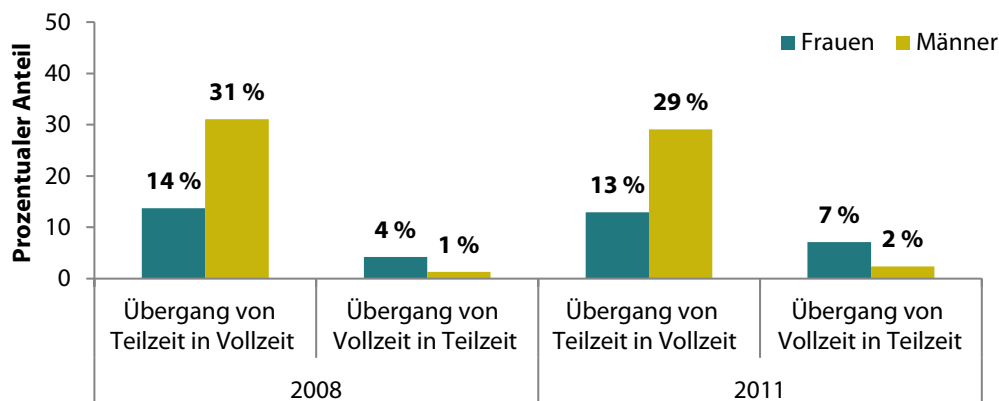
der Frauen mit geringem Einkommen höher ist als der entsprechende Anteil der Männer. Dies kann sich auf die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frauen sowohl in der Gegenwart als auch im Alter auswirken. Aufgrund ihres geringeren Einkommens sind ihre Rentenbeiträge womöglich zu gering, um ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit zu gewährleisten.

Die geschlechtsspezifische Trennung im Beschäftigungsbereich äußert sich auch in der Teilzeitbeschäftigung und ist dort sogar noch stärker ausgeprägt. Die branchen- und berufsbezogene Trennung kann anhand des Unähnlichkeitsindex gemessen werden. Dieser Index zeigt auf, inwieweit Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte in unterschiedlichen Branchen (oder Berufen) tätig sind. Vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Frauen arbeiten in relativ ähnlichen Branchen: Nur 10 % der Frauen müssten in eine andere Branche wechseln, um einen Ausgleich der beiden branchenspezifischen Verteilungen zu bewirken. Dies deutet darauf hin, dass für den Übergang

zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung kaum Hindernisse bestehen. Unter Männern ist der Unähnlichkeitsindex deutlich höher und zeigt, dass 25 % der Männer in eine andere Branche wechseln müssten. Dies legt den Schluss

nahe, dass Branchen, in denen Männer beschäftigt sind, weniger Möglichkeiten für eine Teilzeitbeschäftigung bieten, sodass Männer innerhalb ihrer Branche womöglich nicht in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln können.

Abbildung 9: Übergang zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, nach Geschlecht, auf EU-Ebene, 2008 und 2011



Quelle: Eurostat, EU-SILC (ilc_lvh130), abgefragt am 13. Januar 2014.

Hinweis: EU-Durchschnitt: für das Jahr 2011 EU-28, für das Jahr 2008 EU-27.

Ein anderer Aspekt der Teilzeitbeschäftigung betrifft die Möglichkeit des Übergangs zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung und das potenzielle Risiko, eine gering bezahlte Arbeit mit schlechteren Karriereaussichten annehmen zu müssen und damit eine Minderung des Lebensinkommens und der Rente in Kauf zu nehmen (OECD, 2012). Entsprechend den oben erläuterten Erkenntnissen zeigen die EU-Daten, dass Frauen häufiger von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln als umgekehrt, während bei den Männern genau das Gegenteil der Fall ist (Abbildung 9). Die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) hat gezeigt, dass die Überrepräsentation von Frauen im Bereich der Teilzeitbeschäftigung weitgehend mit den geschlechtsspezifischen Ungleichheiten hinsichtlich des Übergangs von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung übereinstimmt (Eurofound, 2009b).

Indikator 20: Prozentualer Anteil der selbstständigen Erwerbstätigkeit an der Gesamtbeschäftigung

Zwar stellten Studien fest, dass Frauen und Männer ähnliche Motive für die Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit haben, jedoch liegen auch Hinweise vor, die darauf schließen lassen, dass sich Frauen häufiger selbstständig machen, um eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben herzustellen. Dies gilt insbesondere, wenn sie unterhaltsberechtigende Kinder haben (Blackburn, 2001).^(*) Eine selbstständige Erwerbstätigkeit geht mit einem höheren Armutsrisiko und einem eingeschränkten Zugang zu wirtschaftlichen Ressourcen einher, wobei manche Formen der Selbstständigkeit mit höheren Risiken verbunden sind als andere. Da die Grenzen zwischen den unterschiedlichen Formen der Selbstständigkeit fließend sind (Eurofound, 2009a), wird im Bericht^(*) zwischen Selbstständigen mit

Angestellten (Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber) und Selbstständigen ohne Angestellte unterschieden. Erstere können eher als Näherungswert für das Unternehmertum herangezogen werden als der Anteil der Selbstständigen insgesamt. Es ist darauf hinzuweisen, dass unter den Selbstständigen ohne Angestellte auch eine gewisse Zahl von „Scheinselbstständigen“ sein kann.

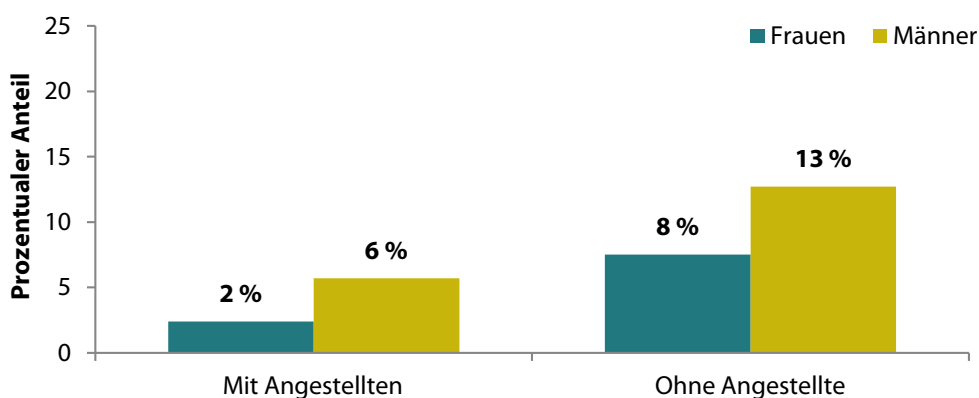
Der Anteil der Arbeitgeberinnen an der Gesamtzahl der erwerbstätigen Frauen liegt in der EU-28 bei nur 2 % und damit deutlich unter dem entsprechenden Anteil der Arbeitgeber (6 %). Der Arbeitgeberinnenanteil ist in der gesamten EU-28 niedrig und bewegt sich zwischen 0,8 % in Rumänien und 4 % in Griechenland.

Indikator 20 dient der Erfassung der selbstständigen Erwerbstätigkeit von Frauen und umfasst drei Subindikatoren für relevante Aspekte der Selbstständigkeit, die mit Blick auf die Gleichstellung der Geschlechter überwacht werden müssen:

- (i) Anteil der selbstständigen Frauen und Männer mit und ohne Angestellte (15- bis 64-Jährige) (A);
- (ii) Medianeinkommen von Frauen und Männern (ab 15 Jahren) aus selbstständiger Erwerbstätigkeit in Euro (B);
- (iii) Vereinbarkeit der Arbeitszeiten selbstständiger Frauen und Männer mit familiären oder sozialen Pflichten (ab 15 Jahren) (C).

Dagegen beläuft sich der Anteil der Selbstständigen ohne Angestellte an der Gesamtzahl der erwerbstätigen Frauen in der EU-28 auf durchschnittlich 8 %. Auch dieser Anteil ist geringer als der entsprechende Wert bei den Männern (13 %) (siehe Abbildung 10). Insgesamt zeigen die Daten zum einen, dass Frauen weniger häufig selbstständig erwerbstätig sind als Männer, und zum anderen, dass selbstständige Frauen seltener Angestellte haben als Männer. Angesichts der Gefahr der „Scheinselbstständigkeit“ ist dies im Hinblick auf die Gleichstellung ein wichtiger Indikator.

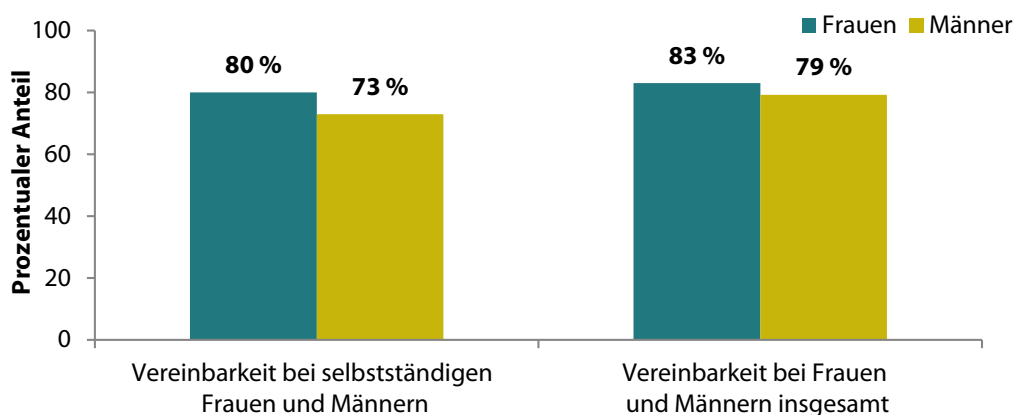
Abbildung 10: Anteil der selbstständigen Frauen und Männer mit und ohne Angestellte (15- bis 64-Jährige)



Quellen: Eurostat, LFS (lfsa_egaps); berechnet aus Mikrodaten aus EU-SILC; Eurostat, EU-SILC (ilc_di03); EWCS, 2010.

Männer erzielen aus einer selbstständigen Erwerbstätigkeit in der Regel ein höheres Einkommen als Frauen. Diesbezüglich gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern. Die größte Differenz zwischen den Medianeinkommen von Frauen

und Männern aus selbstständiger Erwerbstätigkeit wurde in Griechenland ermittelt: Hier beläuft sich das Medianeinkommen selbstständiger Frauen (5 414 EUR) nicht einmal auf die Hälfte des entsprechenden Einkommens von Männern (13 410 EUR).

Abbildung 11: Vereinbarkeit der Arbeitszeiten selbstständiger Frauen und Männer mit familiären oder sozialen Pflichten (ab 15 Jahren), 2010

Quellen: : Eurostat, LFS (lfsa_egaps); berechnet aus Mikrodaten aus EU-SILC; Eurostat, EU-SILC (ilc_di03); EWCS, 2010.

Was die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben betrifft, so lassen die Daten darauf schließen, dass Selbstständige familiäre und berufliche Verpflichtungen gut in Einklang bringen können. Auf Ebene der EU-28 berichteten

durchschnittlich 80 % der selbstständig erwerbstätigen Frauen über eine sehr gute oder gute Vereinbarkeit ihrer Arbeitszeiten mit ihren familiären oder sozialen Pflichten. Bei den Männern liegt dieser Anteil bei 73 %.



Bewährte Verfahren

Die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen kann durch die Erleichterung und Erweiterung ihres Zugangs zum Arbeitsmarkt sowie durch wirksamere Strategien und Verfahren für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gefördert werden.

In den EU-Mitgliedstaaten wurden gezielte Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung der unternehmerischen Initiative unter Frauen ergriffen, die sich als wirksam erwiesen haben. Es wurden Gender-Mainstreaming-Strategien umgesetzt, um die vernetzte Zusammenarbeit zwischen Unternehmerinnen zu intensivieren und die unternehmerischen Fähigkeiten und Kompetenzen von Frauen aufzubauen und zu verbessern. Darüber hinaus wurden positive Maßnahmen erarbeitet, die Frauen die finanziellen Möglichkeiten geben sollen, über eine unternehmerische Tätigkeit Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden.

Im Jahr 2014 hat das EIGE 25 bewährte Verfahren im Bereich der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben (13) sowie zur unternehmerischen Initiative von Frauen (12) zusammengetragen und bewertet. Im Zuge dieses Prozesses wurden Verfahren in allen EU-Mitgliedstaaten untersucht und bewährte Verfahren aus 15 Mitgliedstaaten ausgewählt. An dem Bewertungsverfahren waren etwa 120 Sachverständige und Interessenvertreterinnen und -vertreter aus allen EU-Mitgliedstaaten beteiligt. Im Folgenden werden einige dieser bewährten Verfahren vorgestellt.

Zypern: Die Cyprus Women's Cooperative Bank Ltd (WCB) wurde im Jahr 2011 von 350 geschäftstüchtigen Frauen als gemeinnütziges Kreditinstitut gegründet, das in erster Linie unternehmerische Tätigkeiten von Frauen unterstützen soll. Das Ziel der Bank ist es, die unternehmerische Initiative unter Frauen im

Rahmen spezifischer Programme und durch die unkomplizierte Bereitstellung von Finanzmitteln zu fördern. Dank der Unterstützung der WCB **stieg der Anteil der Unternehmerinnen in Zypern** bis zum Jahr 2012 von rund 12 % auf etwa 30 %.

Irland: Im Rahmen des Projekts **Going for Growth** erhalten Unternehmerinnen strukturierte Unterstützung durch Gleichgesinnte. Das Projekt wird vom ESF, dem irischen Ministerium für Justiz und Gleichstellung und Enterprise Ireland finanziert und in Irland seit 2008 durchgeführt. Bislang haben mehr als 350 Unternehmerinnen daran teilgenommen. Die Schulungen **führten in vielen Fällen dazu, dass die Unternehmerinnen höhere Einnahmen erzielten und zusätzliche Arbeitsplätze schaffen** konnten. Darüber hinaus stieg die Zahl der Unternehmerinnen, die eine Ausföhr-tätigkeit aufnahmen.

Deutschland: Die Gründerinnenzentrale wurde im Jahr 2006 in Berlin gegründet. Ziel war es, die vernetzte Zusammenarbeit zwischen Existenzgründerinnen, Unternehmerinnen und Fachleuten aus der Wirtschaft zu fördern. Es handelt sich um ein Projekt der Frauengenos-senschaft WeiberWirtschaft, die 1989 von 17 arbeitslosen Hochschulabsolventinnen gegründet wurde und der sich inzwischen 1 750 Genossenschaftlerinnen angeschlossen haben. Mehr als 10 000 Frauen haben bislang Kontakt zur Gründerinnenzentrale aufgenommen, 3 700 haben ihre Veranstaltungen besucht, und die Website verzeichnet jährlich 30 000 Zugriffe. **Etwa 80 % der Frauen, die sich an die Gründerinnenzentrale wenden, halten anschließend an ihrer Idee, ein eigenes Unternehmen zu gründen, fest.**

Positive Maßnahmen und Gender Mainstreaming können eine entscheidende Rolle spielen,

wenn es darum geht, Frauen Zugang zu angemessenen Einkünften und Arbeitsplätzen zu verschaffen und zugleich die Beteiligung von Männern an der Wahrnehmung von familiären und Betreuungspflichten zu erhöhen. Die für die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft erforderlichen gesellschaftlichen und gesetzlichen Veränderungen können durch die Erfahrungswerte aus bewährten Verfahren vorangetrieben werden. An diesem Prozess ist ein breites Spektrum von Interessengruppen beteiligt, darunter Sozialeinrichtungen, nationale und kommunale Behörden, Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung und Medien. Das EIGE hat Beispiele für wirksame Konzepte zusammengetragen, welche zum einen die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Mitwirkung von Männern an unbezahlten familiären Tätigkeiten und zum anderen die gesellschaftliche und politische Sensibilisierung für die Herausforderungen und geschlechtsspezifischen Gefälle im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zum Ziel haben.

Malta: Nista ist eine Sensibilisierungskampagne, für die 1,3 Mio. EUR aufgewendet wurden und die zwischen 2010 und 2012 in den Medien durchgeführt wurde, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Malta zu steigern. Die Zielsetzungen der Kampagne waren die Überwindung herkömmlicher Stereotype, die Verringerung des Betreuungsgefälles und die Förderung einer aktiven Rolle der Männer innerhalb der Familie, um Frauen die Möglichkeit zu

geben, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Die von Eurostat bereitgestellten Daten (Erwerbstätigenquote nach Geschlecht, 2013) zeigen, dass während und nach der Medienkampagne ein **spürbarer Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frauen** zu verzeichnen war: 2009: 39,8 %, 2010: 41,5 %, 2011: 43,4 %, 2012: 46,8 %.

Dänemark: Das Projekt Børnepasning (Kinderbetreuung), ein Gemeinschaftsprojekt von Gewerkschaften, Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern und Unternehmen, zielt darauf ab, den Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen zu fördern, um die Kommunen zu veranlassen, eine Kinderbetreuung außerhalb der üblichen Arbeitszeiten bereitzustellen, damit Eltern flexible Arbeitszeitregelungen in Anspruch nehmen können. In Dänemark gibt es nur fünf Einrichtungen, in denen Kinder nach 23.00 Uhr oder an Wochenenden betreut werden, obwohl die überwiegende Mehrheit der Lebensmittelgeschäfte bis 21.00 oder 22.00 Uhr sowie an Samstagen und Sonntagen geöffnet ist. In den letzten zwei Jahren wurden zwei private Kinderbetreuungseinrichtungen geschaffen, die auch an Wochenenden geöffnet sind – möglicherweise ist darin ein neuer Trend für die Lösung von Problemen bei der Kinderbetreuung außerhalb der sogenannten normalen Öffnungszeiten erkennbar. Das Projekt Børnepasning gibt **alleinerziehenden Müttern und Vätern die Möglichkeit, Beruf, Karriere und Kinder unter einen Hut zu bringen**, ohne ihre Familien für die Kinderbetreuung in Anspruch nehmen zu müssen.

Schlussfolgerungen

Das EIGE untersucht in seinem Bericht das **strategische Ziel F1 der PAP, „Frauen in der Wirtschaft“**, das die beiden einander ergänzenden Bereiche Gleichstellung und wirtschaftliche Unabhängigkeit umfasst. Im Zuge einer Analyse der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern in der EU-28 unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive wird eine Bewertung der zentralen Problemstellungen im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und Männern vorgenommen. In diesem Abschnitt werden die wichtigsten Schlussfolgerungen und politischen Empfehlungen des Berichts vorgestellt. Weiterführende, ausführliche Informationen über **bewährte Verfahren im Zusammenhang mit dem Thema Frauen und Wirtschaft** sind auf der **Website des EIGE verfügbar** ⁽¹⁰⁾.

Frauen haben nur eingeschränkten Zugang zu wirtschaftlichen und finanziellen Ressourcen

Zwar wurden in den letzten Jahrzehnten erhebliche Fortschritte im Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen erzielt, aufgrund diskriminierender Auffassungen und der ungleichen Verteilung der Betreuungspflichten innerhalb der Familien konnten jedoch die tief verwurzelten Ungleichheiten noch immer nicht ausgeräumt werden. Die Erwerbsquote von Frauen ist gestiegen, während die der Männer weitestgehend stabil geblieben ist. Diese Anpassung der Frauen an die männliche Norm der Erwerbsbeteiligung – ohne Veränderungen bei der Aufteilung unbezahlter Tätigkeiten – stellt für den gleichberechtigten Zugang der Frauen zum Arbeitsmarkt und damit für ihre gleichberechtigte Verfügungsgewalt über wirtschaftliche Ressourcen ein gravierendes Hindernis dar.

Der gleichberechtigte Zugang zum Arbeitsmarkt und zu wirtschaftlichen Ressourcen kann zur wirtschaftlichen Unabhängigkeit der Frauen beitragen

Die uneingeschränkte Ausschöpfung des Arbeitsmarktpotenzials sowohl von Frauen als auch von Männern kann deutliche makroökonomische Gewinne mit sich bringen. Der Bildungserfolg wurde verbessert, und die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Hinblick auf ihre Befähigung zur Selbstbestimmung ist gestiegen. Trotzdem stellen die ungleiche Verteilung unbezahlter Tätigkeiten und die **geschlechtsspezifische Trennung in Bildung und Beschäftigung Hindernisse für den gleichberechtigten Zugang von Frauen zu wirtschaftlichen Ressourcen** dar. Erwerbstätige Frauen sind in Dienstleistungsbranchen sowie in Berufen überrepräsentiert, die durch einen niedrigeren Status, schlechtere Karrierechancen und einen geringeren Verdienst gekennzeichnet sind. Darüber hinaus sind sie überproportional häufig in Teilzeit beschäftigt.

Es besteht ein Zusammenhang zwischen Geschlechternormen und der Tatsache, dass Frauen und Männer im Laufe ihres Lebens unterschiedliche Erwerbsbeteiligungsmuster aufweisen

Um die Auswirkungen von Geschlechternormen und die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigung und Selbstständigkeit zu bewerten, wurden drei Indikatoren sowie eine Reihe von Subindikatoren vorgeschlagen. Folgende Indikatoren können für die Überwachung des strategischen Ziels F1 unter Berücksichtigung

der Geschlechterperspektive herangezogen werden: die Erwerbstätigenquote in Vollzeit-äquivalenten, die Teilzeitbeschäftigung und die selbstständige Erwerbstätigkeit.

Die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen ist ein gravierendes Hindernis für das Erreichen der in der Strategie Europa 2020 festgelegten nationalen Kernziele

Da die Erwerbstätigenquote für gewöhnlich – dies gilt auch für einen der Indikatoren der Strategie Europa 2020 – lediglich anhand der Kopfzahl der Erwerbstätigen ermittelt wird, lässt sie gemeinhin die Tatsache unberücksichtigt, dass Frauen überproportional häufig in Teilzeit arbeiten. Um diesem Problem zu begegnen, wird mit dem **Indikator 18** die Erwerbstätigenquote in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) eingeführt. **Diese ermöglicht eine präzisere Erfassung der Erwerbsbeteiligung**, da sie die Verbreitung von Teilzeitarbeit berücksichtigt. Die Daten belegen, dass die Erwerbstätigenquoten sowohl der Männer (67 %) als auch der Frauen (50 %) weit hinter dem in der Strategie Europa 2020 festgelegten Ziel von 75 % zurückbleiben, wenn bei ihrer Ermittlung die Teilzeitarbeit berücksichtigt wird. Darum ist es wichtig, künftig nach Geschlecht aufgeschlüsselte Zielsetzungen festzulegen, um die im Hinblick auf die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Gefälles beim Zugang zum Arbeitsmarkt erzielten Fortschritte zu überwachen.

Die Überrepräsentation von Frauen in der Teilzeitarbeit ist einer der gravierendsten geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung

Teilzeitbeschäftigung kann die Erwerbsbeteiligung fördern und zur Gleichstellung der

Geschlechter in der Gesellschaft beitragen, indem sie Frauen und Männern die Möglichkeit gibt, ihre Arbeitszeiten an die Erfordernisse der einzelnen Lebensphasen anzupassen. Allerdings kann sich die Überrepräsentation von Frauen in der Teilzeitarbeit nachteilig auf ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit auswirken. **Indikator 19** und seine sechs Subindikatoren ermöglichen es, diese Problematik durch die Ermittlung geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Teilzeitarbeit zu erfassen. In der EU-28 sind 76 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Da Teilzeitarbeit mit einem niedrigeren Einkommen verbunden ist und Frauen häufig nicht in der Lage sind, in eine Vollzeittätigkeit zu wechseln, **kann die Teilzeitbeschäftigung deutliche negative Auswirkungen auf die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen haben**. Darüber hinaus kann die Tatsache, dass **Frauen einen größeren Teil der Betreuungspflichten übernehmen, einen wichtigen Grund für eine unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung** darstellen.

Indikator 20 ermöglicht die Erhebung geschlechtsspezifischer Informationen über den Anteil der Selbstständigen an allen Erwerbstätigen nach Altersgruppen und umfasst drei Subindikatoren, anhand derer relevante Aspekte der selbstständigen Erwerbstätigkeit unter Berücksichtigung der Geschlechterperspektive untersucht werden können.

Die selbstständige Erwerbstätigkeit trägt nicht nur zum Wirtschaftswachstum bei, sie kann den Betroffenen auch eine größere Flexibilität im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verschaffen, ohne dass diese ihre Arbeitszeiten reduzieren müssen. Jedoch **kann eine klarere Unterscheidung zwischen Unternehmertum und Selbstständigkeit die Durchführung und Überwachung von Strategien zur Förderung der unternehmerischen Initiative unter Frauen unterstützen**.



Insgesamt sind Frauen im Bereich der selbstständigen Erwerbstätigkeit deutlich unterrepräsentiert. Zugleich sind sie häufiger als Selbstständige ohne Angestellte tätig als Männer. **Da Frauen häufiger in arbeitsintensiveren und weniger einträglichen Branchen tätig sind als Männer, haben selbstständig erwerbstätige Frauen darüber hinaus**

ein erheblich geringeres Einkommen und damit ein höheres Armutsrisiko. Das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle bei Selbstständigen beläuft sich auf EU-Ebene noch immer auf 45 % und ist ein deutlicher Beleg für die diesbezüglich herrschenden Ungleichheiten.

Empfehlungen

Unterstützung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bei Frauen und Männern

- Angebot leicht zugänglicher, erschwinglicher und hochwertiger Betreuungsdienste für Kinder und pflegebedürftige Erwachsene (beispielsweise ältere Menschen);
- Einführung von nicht übertragbarer Elternzeit für Väter und von entsprechenden Anreizen für Männer;
- Förderung einer Organisationskultur, die den Erfordernissen der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben entspricht, indem Anreize für flexible Arbeitszeitregelungen geboten und Maßnahmen ergriffen werden, die eine Annäherung der Anteile von Frauen und Männern an den Teilzeitbeschäftigten bewirken;

Einführung gezielter finanzieller Anreize und Durchführung von Sensibilisierungsprogrammen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Sozial- und öffentliche Einrichtungen

- Verringerung der geschlechtsspezifischen Trennung in Bildung und Beschäftigung;
- Überprüfung der Lehrpläne, insbesondere um geschlechtsspezifische Stereotype frühzeitig auszuräumen;
- Eindämmung der geschlechtsspezifischen Trennung in der Bildung durch das Angebot beruflicher Beratungs- und Orientierungsdienste, um Frauen und Männern ein breiteres Spektrum von Bildungswegen und Berufen zu eröffnen;

- Festlegung von Zielsetzungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern in politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen in zentralen Strategiepapieren;
- Unterstützung von Medienkampagnen zur Eindämmung geschlechtsspezifischer Stereotype in Bildung und Beschäftigung;

Förderung und Verbesserung der Bedingungen für selbstständig erwerbstätige Frauen und Unternehmerinnen

- Geeignete Definition und Analyse der Selbstständigkeit;
- Entwicklung spezifischer Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Förderung des Zugangs zu den Sozialschutzsystemen und Kinderbetreuungsangeboten;
- Förderung der Präsenz von Unternehmerinnen durch neue Rollenmodelle;

Konzeption von Schulungs- und Finanzierungsprogrammen unter Berücksichtigung der Auswirkungen von Normen, Einstellungen und Stereotypen auf die Ambitionen und Ziele von Frauen

- Investitionen in Datenerhebung, Forschungsarbeiten und die Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen;
- qualitative und quantitative Verbesserungen hinsichtlich nach Geschlechtern aufgeschlüsselter Daten;
- Unterstützung der Durchführung von Erhebungen und Studien zur weiteren Untersuchung der kulturellen Einflussfaktoren für die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern.



Literatur

Blackburn, R. (2001), „Researching entrepreneurship and small firms: towards a new agenda?“, Grundsatzrede bei der Konferenz RENT XV, Turku.

Cuberes, D. und Teignier, M. (2012), „Gender Gaps in the labor market and aggregate productivity“, *Sheffield Economic Research Paper Series*, Sheffield.

Duflo, E. (2012), „Women empowerment and economic development“, *Journal of Economic Literature*, Bd. 50, Nr. 4, S. 1051-079.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) (2009a), *More part-time work and lower job quality among older workers*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) (2009b), *Working conditions in the European Union: Working time and work intensity*, Dublin.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) (2010a), *Fifth European Working Conditions Survey — Overview report*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, verfasst von Gallup Europe (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/82/en/1/EF1182EN.pdf>).

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) (2010b), *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*, Dublin.

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) (2013), *Gender Equality Index Report* (<http://eige.europa.eu/content/document/gender-equality-index-report>).

Internationale Arbeitsorganisation (IAO) (2013), *Global Employment Trends 2013: Recovering from a second jobs dip*, Internationales Arbeitsamt, Genf.

Internationaler Währungsfonds (IWF) (2013), *Women, work, and the economy: Macroeconomic gains from gender equity*, Washington

Leschke, J. (2007), „Are Unemployment Insurance Systems in Europe Adapting to New Risks Arising from Non Standard Employment?“, DULBEA Working Paper, Nr. 07-05.RS, Université Libre de Bruxelles, Brüssel.

Loko, B. und Diouf, M. A. (2009), „Revisiting the determinants of productivity growth: What's new?“, IMF Working Paper 09/225, Washington.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, OECD (2012), „Gender equality in entrepreneurship“, in: *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing.

Villa, P. und Smith, M. (2009), *The National Reform Programme 2008 and the gender aspects of the European Employment Strategy, The coordinators' synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission* (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2479&langId=en>).

Endnoten

- (¹) *Gender equality and economic independence: part-time work and self-employment. Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States* (Gleichstellung und wirtschaftliche Unabhängigkeit: Teilzeitarbeit und selbstständige Erwerbstätigkeit. Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking in den EU-Mitgliedstaaten), zum Download verfügbar unter <http://www.eige.europa.eu>.
- (²) Vgl. beispielsweise: Aguirre, De, A., Hoteit, L., Rupp, C. und Sabbagh, K. (2012), „Empowering the third billion women and the world of work in 2012“, Booz and Company.
- (³) Vgl. beispielsweise: Europäisches Parlament (EP) (2011), Gender aspects of the economic downturn and financial crisis (<http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201110/20111020ATT29944/20111020ATT29944EN.pdf>).
- (⁴) Ein vollständiger Überblick über die EU-Politik ist dem Gesamtbericht zu entnehmen, verfügbar unter <http://eige.europa.eu/content/document/gender-equality-and-economic-independence-part-time-work-and-self-employment-report>
- Das **nicht bindende Recht** umfasst von Verhandlungspartnern eingegangene Vereinbarungen.
- Als **bindendes Recht** gelten Rechtsvorschriften, die eingehalten werden müssen. Rechtsvorschriften sind Rechtsinstrumente oder Entscheidungen, die verbindlichen und vorschreibenden Charakter haben. Im Völkerrecht umfasst das bindende Recht unmittelbar anwendbare Verträge oder internationale Abkommen sowie das Gewohnheitsrecht. Diese Rechtsinstrumente sind mit rechtlich durchsetzbaren Verpflichtungen für die Länder (Staaten) und andere internationale Akteure verbunden.
- (⁵) Europäische Kommission (2010a), Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015, KOM(2010) 491 endgültig (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX:52010DC0491> oder auf DE: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC0491&from=DE>).
- (⁶) Eine ausführliche Bewertung der gegenwärtigen EU-Politik zur Förderung der gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit sowie umfassende Referenzen sind dem Gesamtbericht zu entnehmen, verfügbar unter <http://www.eige.europa.eu> (der vollständige Wortlaut der Richtlinien ist zugänglich unter <http://eur-lex.eu>).
- (⁷) Vgl. beispielsweise: Bardasi, E. und Gornick, J. C. (2008), „Working for less? Women’s part-time wage penalties across Countries“, in: *Feminist Economics*, Bd. 14, Nr. 1, S. 37-72 (<http://EconPapers.repec.org/RePEc:taf:femeco:v:14:y:2008:i:1:p:37-72>). Jepsen, M., O’Dorchai, S., Plasman, R. und Rycx, F. (2005), „The wage penalty induced by part-time work: the case of Belgium“, *Dulbea Working Paper*, Nr. 05-17.RS, Université Libre de Bruxelles, Brüssel.
- (⁸) Siehe auch Davidsson, P. (1995), „Determinants of entrepreneurial intentions“, Beitrag zur RENT IX, Piacenza, November.
- (⁹) *Gender equality and economic independence: part-time work and self-employment. Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States* (Gleichstellung und wirtschaftliche Unabhängigkeit: Teilzeitarbeit und selbstständige Erwerbstätigkeit. Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking in den EU-Mitgliedstaaten):



<http://eige.europa.eu/content/document/gender-equality-and-economic-independence-part-time-work-and-self-employment-report>.

- (¹⁰) Eine Zusammenstellung bewährter Verfahren zur Förderung der unternehmerischen Initiative von Frauen ist der folgenden Website zu entnehmen: <http://eige.europa.eu/content/document/factsheet-good-practices-in-womens-entrepreneurship>. Informationen über bewährte Verfahren für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben, die im Zusammenhang mit einer früheren Studie des EIGE zum Bereich F (*Reconciliation of Work and Family Life as a Con-*

dition of Equal Participation in the Labour Market (Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben als Voraussetzung für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt)) stehen, sind auf den folgenden Websites verfügbar: <http://eige.europa.eu/content/document/study-on-good-practices-on-reconciliation-of-work-family-and-private-life-in-eu-mem>, <http://eige.europa.eu/content/document/study-on-good-practices-on-reconciliation-of-work-family-and-private-life-in-eu-m-0> und <http://eige.europa.eu/content/document/study-on-good-practices-on-reconciliation-of-work-family-and-private-life-in-eu-m-1>.



<http://eige.europa.eu>



■ Amt für Veröffentlichungen