



Förderung des sozialen Zusammenhalts
und der Konvergenz

Aufwärtskonvergenz der Gleichstellung der Geschlechter: Wie weit ist die Union der Gleichheit noch entfernt?



Gemeinsame politische Kurzanalyse von EIGE und Eurofound

Verwenden Sie bei Verweisen auf diesen Bericht bitte folgenden Wortlaut:

Eurofound und EIGE (2021), *Aufwärtskonvergenz der Gleichstellung der Geschlechter: Wie weit ist die Union der Gleichheit noch entfernt?* Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

Verfasser: Martina Bisello, Jakub Caisl, Anamaria Maftai, Eleonora Peruffo, Davide Barbieri, Jolanta Reingarde und Massimiliano Mascherini

Forschungsleiter: Martina Bisello und Massimiliano Mascherini (Eurofound); Jakub Caisl und Davide Barbieri (EIGE)

Forschungsprojekt: Ad-hoc-Untersuchung im Rahmen des Aktionsplans für die Zusammenarbeit von Eurofound und EIGE 2021

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

Diese politische Kurzanalyse und etwaige zugehörige Materialien können von der Eurofound-Website unter der Internetadresse <http://eurofound.link/ef21041> und von der EIGE-Website unter der Internetadresse <https://europa.eu/!tM69Dgr> abgerufen werden.

© Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2021, und Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, 2021

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Die Genehmigung zur Verwendung oder Vervielfältigung von Fotos oder sonstigen Materialien, die nicht dem Urheberrecht von Eurofound unterliegen, ist direkt beim Urheberrechtsinhaber einzuholen.

Titelbild: © Maksym Gorpenyuk/Shutterstock.com

Sonstige Fotos: S. 1: © John Wildgoose/KOTO/Adobe Stock Photos

S. 2: © Alexandros Michailidis/Shutterstock.com

S. 5: © Chiara Luxardo

S. 18: © Alexander Raths/Shutterstock.com

Fragen zum Urheberrecht sind in Schriftform zu richten an: copyright@eurofound.europa.eu.

Forschungsarbeiten, die vor dem Austritt des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union am 31. Januar 2020 durchgeführt wurden und anschließend veröffentlicht wurden, können Angaben zu den 28 EU-Mitgliedstaaten enthalten. Nach diesem Datum werden bei Forschungsarbeiten nur noch die 27 EU-Mitgliedstaaten (EU der 28 ohne das Vereinigte Königreich) berücksichtigt, sofern nichts anderes angegeben ist.

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ist eine dreigliedrige Agentur der Europäischen Union, die 1975 gegründet wurde. Sie hat den Auftrag, Fachwissen über sozial-, beschäftigungs- und arbeitspolitische Strategien gemäß der Verordnung (EU) 2019/127 bereitzustellen.

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist eine eigenständige Einrichtung der Europäischen Union, die gegründet wurde, um die Gleichstellung der Geschlechter in der gesamten EU zu fördern. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundwert der EU. Die Aufgabe des EIGE besteht darin, die Geschlechtergleichstellung in Europa und darüber hinaus zu verwirklichen.

Print: ISBN 978-92-9482-910-8 doi:10.2839/650348 MH-02-21-599-DE-C

PDF: ISBN 978-92-9482-905-4 doi:10.2839/427658 MH-02-21-599-DE-N

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Telefon: (+353 1) 204 31 00

E-Mail: information@eurofound.europa.eu

Internet: www.eurofound.europa.eu

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen

Telefon: (+370 5) 2157444

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

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



Einleitung

In den vergangenen zehn Jahren hat die EU, wenn auch äußerst langsam, Fortschritte auf dem Weg hin zur Gleichstellung der Geschlechter gemacht. Die EU gilt weltweit als führend bei der Geschlechtergleichstellung; dies überdeckt jedoch, dass die Errungenschaften auf nationaler Ebene unterschiedlich sind. In einigen Mitgliedstaaten ist die Entwicklung deutlich weiter vorangeschritten als in anderen, sodass Millionen Europäer nach wie vor aufgrund ihres Geschlechts daran gehindert sind, ihr Potenzial voll zu entfalten. Infolge der Covid-19-Pandemie hat sich die Entwicklung nun verschlechtert, und es besteht die Gefahr, dass ein Großteil der jüngsten Erfolge rückgängig gemacht wird.

In der Strategie der EU für die Gleichstellung der Geschlechter für den Zeitraum 2020-2025 wird eingeräumt, dass sich die Entwicklung langsam vollzieht und die politische Strategie auf diesem Gebiet unterschiedliche Ergebnisse gebracht hat; zudem wird betont, dass weitere Fortschritte unter anderem bei der Beseitigung von geschlechtsspezifischen Unterschieden und von Ungleichheiten bei der Erwerbsbeteiligung erforderlich sind. Darüber hinaus wird der vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) erarbeitete Gleichstellungsindex als ein wichtiger Richtwert für die Gleichstellung

von Frauen und Männern in der EU-Strategie anerkannt, und es wird festgestellt, dass beabsichtigt ist, eine jährliche Kontrolle der Geschlechtergleichstellung auf der Grundlage des Index einzuführen.

Der Gleichstellungsindex ist ein wirksames Instrument, das die Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung in der EU misst. Er deckt mehrere Indikatoren in den Kernbereichen Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht und Gesundheit ab (und mit Gewalt und übergreifender Ungleichbehandlung zwei weitere Bereiche, die nicht unmittelbar in den Indexwert einfließen). Die Indikatoren stehen in einem engen Zusammenhang mit den Zielen der EU und mit internationalen Verpflichtungen z. B. im Rahmen der Aktionsplattform von Peking und der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen.

Bisher wurde der Gleichstellungsindex überwiegend dazu genutzt, detaillierte Informationen über die Fortschritte bereitzustellen, die in der EU und in ihren Mitgliedstaaten auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter erzielt wurden. In Anbetracht der auf nationaler Ebene zu beobachtenden unterschiedlichen Muster ist es jedoch auch von entscheidender Bedeutung, die Entwicklung von Ungleichheiten zwischen den Mitgliedstaaten und die Auswirkungen

dieser Unterschiede auf die wirtschaftliche und soziale Aufwärtskonvergenz in der EU zu verstehen. Hierzu muss eine wichtige Frage beantwortet werden: Haben die Mitgliedstaaten bei der Gleichstellung der Geschlechter eine Aufwärtskonvergenz erreicht, bei der alle Mitgliedstaaten ihre Leistung verbessert haben und die Unterschiede zwischen ihnen verringert wurden? Weitere Fragen schließen sich an: Welche Mitgliedstaaten holen den Rückstand gegenüber den leistungsstärksten Mitgliedstaaten am schnellsten auf, und welche liegen weiterhin zurück? Lassen sich

bei diesen Mustern signifikante Unterschiede zwischen den verschiedenen Bereichen der Gleichstellung von Frauen und Männern feststellen?

In dieser politischen Kurzanalyse, die die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) und das EIGE im Rahmen ihrer laufenden Zusammenarbeit gemeinsam erstellt haben, sollen die Konvergenzmuster beim Gleichstellungsindex zwischen den Mitgliedstaaten im Zeitraum 2010-2018 untersucht werden, um diese Fragen zu beantworten.



Politischer Kontext

Geschlechtergleichstellung ist ein Kernwert der EU und als ein Grundrecht in den EU-Verträgen verankert. Die EU strebt mit ihrer Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 eine Union der Gleichheit an, in der Frauen und Männer in einer Gesellschaft, frei von Gewalt und Stereotypen, ihr Leben selbst gestalten können, in der Führungsaufgaben gleichberechtigt wahrgenommen werden und in der sich die Einzelnen in einer geschlechtergerechten Wirtschaft entfalten können. Die EU bekennt sich auch seit langem schon bei ihren internationalen Verpflichtungen zur Geschlechtergleichstellung, z. B. bei der Aktionsplattform von Peking und der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen.

Die Verpflichtung zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung in der EU ist im Zusammenhang mit der Konvergenz hin zu besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen zu sehen – einem umfassenderen politischen Versprechen, das für die Aufrechterhaltung des Zusammenhalts und der Legitimität der EU selbst von zentraler Bedeutung ist. Eine der bedeutendsten Initiativen der vergangenen Jahre, die darauf ausgerichtet sind, den wirtschaftlichen Zielen der EU

eine starke soziale Dimension zu verleihen, ist die Europäische Säule sozialer Rechte zusammen mit dem Aktionsplan zur Umsetzung der zugehörigen Grundsätze. Das übergeordnete Ziel dieser Europäischen Säule ist es, als Kompass für einen erneuerten Prozess der wirtschaftlichen und sozialen Aufwärtskonvergenz der Mitgliedstaaten zu dienen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundprinzip der Säule sozialer Rechte. Unter dem Aspekt der Geschlechtergleichstellung sollten im Idealfall alle Mitgliedstaaten Fortschritte erzielen, wobei Gesellschaften, die hinsichtlich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen noch nicht so weit fortgeschritten sind, aufholen, sodass sich insgesamt eine Verringerung der Unterschiede ergibt.

In diesem Zusammenhang ist es als positives Zeichen zu werten, dass die EU in den vergangenen Jahren auf rechtlichem und politischem Gebiet mehrere wichtige Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Mitgliedstaaten ergriffen hat. Als Beispiel kann die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben angeführt werden, die 2019 angenommen wurde, um den Zugang für Eltern und pflegende Angehörige

zu Arbeitszeitregelungen (zu Urlaub aus familiären Gründen, Betreuungsurlaub und flexiblen Arbeitsregelungen usw.) zu verbessern, die es ihnen ermöglichen, die Anforderungen des Familienlebens besser zu bewältigen, und um Männer dazu zu ermutigen, diese Angebote wahrzunehmen. Am 4. März 2021 hat die Kommission eine Richtlinie vorgeschlagen, die darauf abzielt, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Lohns für gleiche oder gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer durch Lohntransparenz und Durchsetzungsverfahren zu verstärken.

Die Kommission unterbreitete diesen Richtlinienvorschlag jedoch erst, als die Empfehlung aus dem Jahr 2014 zur geschlechtsspezifischen Lohntransparenz, mit der alle Mitgliedstaaten dazu angehalten werden sollten, Maßnahmen zur Gewährleistung von Lohntransparenz zu ergreifen, unwirksam geblieben war. Die fehlende Transparenz ist ein Grund für den Fortbestand eines geschlechtsspezifischen Lohngefälles, das dazu führt, dass Frauen 2019 im Vergleich zu Männern durchschnittlich einen um 14,1 % niedrigeren Bruttostundenlohn erhielten. Auch die Fortschritte bei der Steigerung der Erwerbsquote von Frauen sind enttäuschend: Das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle verharrt seit 2014 unverändert bei 12 Prozentpunkten.

Es hat sich gezeigt, dass es in einigen Bereichen schwierig ist, einen Konsens aller Mitgliedstaaten zu erreichen. Während die EU z. B. wichtige Schritte unternommen hat,

um dem Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen (Übereinkommen von Istanbul) beizutreten, sieht sie sich einem zunehmend größeren Widerstand auf Seiten einiger Mitgliedstaaten gegen eine Ratifizierung gegenüber. Der Vorschlag für eine Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/ Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften wurde 2012 vorgelegt, wird jedoch nach wie vor blockiert.

Für die Zukunft sind in der Gleichstellungsstrategie zentrale politische Ziele und Maßnahmen für den Zeitraum 2020-2025 vorgegeben. In dieser Strategie wird der Gleichstellungsindex des EIGE als wichtiges Instrument für die Messung der Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU gewürdigt; hinzu kommen mehrere Indikatoren von Eurostat und Eurofound für Prioritäten im Bereich der Geschlechtergleichstellung, die in den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen aufgeführt sind, sowie das soziale Scoreboard der EU. Die in dieser politischen Kurzanalyse vorgestellte Untersuchung soll einen Beitrag zu diesen Überwachungsaktivitäten leisten; hierzu wird geprüft, ob die jüngsten Fortschritte hin zur Geschlechtergleichstellung den in der Europäischen Säule genannten Bestrebungen zur Erzielung einer sozialen und wirtschaftlichen Aufwärtskonvergenz gerecht werden.

Wichtigste Erkenntnisse

- Zwischen 2010 und 2018 stieg der Wert des Gleichstellungsindex in der EU als Ganzes und in allen Mitgliedstaaten; allerdings fiel dieser Anstieg im Allgemeinen langsam und mit deutlichen Unterschieden von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat aus. Die nationalen Unterschiede haben sich in der Zeit von 2011 bis 2014 verstärkt, sind anschließend aber kleiner geworden. Als Gesamttrend ergab sich eine Aufwärtskonvergenz.
- Schweden stand in Bezug auf die Erzielung von Fortschritten bei der Gleichstellung der Geschlechter während des gesamten Zeitraums an erster Stelle, wohingegen Griechenland sich am schwersten tat. Mehrere Mitgliedstaaten der Mittelmeerregion und einige baltische Mitgliedstaaten gehörten zu den Ländern, die am deutlichsten Fortschritte bei der Annäherung an den EU-Durchschnitt erzielten. In Italien, Zypern, Malta und Portugal stieg der Index um über 7,5 Punkte. Von den drei baltischen Mitgliedstaaten konnte Estland mit 7,3 Punkten die deutlichste Zunahme vorweisen.
- Weniger zufriedenstellend ist, dass mehrere Mitgliedstaaten hauptsächlich in Mittel- und Osteuropa, die sich bereits 2010 im Rückstand befanden, ihre Leistungen in einem geringeren Tempo als der EU-Durchschnitt verbesserten und deshalb noch weiter zurückfielen. In anderen Ländern, insbesondere in Tschechien, Ungarn und Polen, stellte sich die Situation 2018 praktisch unverändert dar.
- Der Index beinhaltet sechs Kernbereiche (Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht und Gesundheit), doch waren es Erfolge im Bereich Macht, die die Entwicklung der Geschlechtergleichstellung zwischen 2010 und 2018 insgesamt voranbrachten. Dieser Bereich deckt die Vertretung von Frauen und Männern in einer Reihe der höchsten Positionen mit Entscheidungsbefugnis in den Feldern Politik, Wirtschaft und Soziales ab. Eine Begleiterscheinung der positiven Entwicklungen in diesem Bereich waren jedoch die zunehmenden Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten, aus denen ein deutliches Muster der Aufwärtsdivergenz resultiert.
- Markante Verbesserungen des ausgewogenen Verhältnisses von Frauen und Männern in Führungsgremien von Unternehmen in mehreren Mitgliedstaaten (insbesondere in Frankreich und Italien, aber auch Belgien und Deutschland) bewirkten eine Verbesserung des Gesamtindexwerts für den Bereich Macht, aber auch eine Verstärkung der nationalen Unterschiede, da andere Mitgliedstaaten im Rückstand waren. Die deutlichen Zunahmen beim Frauenanteil in Unternehmensvorständen stehen in engem Zusammenhang mit der Einführung rechtsverbindlicher Quoten für die ausgewogene Vertretung der Geschlechter in den Mitgliedstaaten.
- Die Entwicklungen infolge der Covid-19-Krise könnten die jüngsten Erfolge auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung gefährden und insbesondere in den Bereichen Arbeit und Zeit Rückschritte bewirken. Die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie haben sich besonders bei der Erwerbsquote von Frauen nachteilig ausgewirkt und zu einem starken Anstieg der Betreuungspflichten geführt. Auch besteht ein klares Risiko, dass die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Gesundheitskrise die Unterschiede und die rückläufigen Entwicklungen in den Mitgliedstaaten noch verstärken können, da die unverhältnismäßig starken Auswirkungen der gegenwärtigen Krise auf Frauen von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat erhebliche Unterschiede aufweisen.



Analyse der Faktenlage

Dieser Abschnitt umfasst zwei Teile. Im ersten Teil werden die Trends der Aufwärtskonvergenz des Gleichstellungsindex ab 2010 bis zu den aktuellsten verfügbaren Daten des Jahres 2018 untersucht. Ferner werden individuelle nationale Entwicklungen auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter beleuchtet, wobei ein besonderes Schlaglicht auf die leistungsstärksten bzw. die leistungsschwächsten Mitgliedstaaten geworfen wird. Im zweiten Teil werden zentrale Konvergenzmuster und die wichtigsten Trends in den sechs Kernbereichen des Gleichstellungsindex, Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht und Gesundheit, näher betrachtet.

Trends beim Gleichstellungsindex

Messung der Aufwärtskonvergenz

Eurofound definiert den Begriff „Aufwärtskonvergenz“ als das Auftreten einer Verbesserung hinsichtlich der Fortschritte, die in den Mitgliedstaaten in Bezug auf ein Ziel erreicht wurden, in Verbindung mit einer Verringerung der Unterschiede in der Leistung der Mitgliedstaaten.

Der Begriff der Leistungsverbesserung bezeichnet letztlich Fortschritte auf dem Weg

zu einem politischen Ziel bei der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Damit ist Aufwärtskonvergenz ein normatives Konzept, abgeleitet von einem politischen Konsens, wonach es als wünschenswert gesehen wird, den Fortschritt anhand des betreffenden Indikators zu messen. Im Zusammenhang mit dieser politischen Kurzanalyse bezeichnet Aufwärtskonvergenz die zunehmende Gleichheit von Frauen und Männern in allen Mitgliedstaaten, wobei Mitgliedstaaten, in denen die Gleichstellung der Geschlechter noch nicht so weit fortgeschritten ist, den Rückstand zu den Ländern aufholen, die in dieser Hinsicht die besten Werte verzeichnen, sodass die Ungleichheiten innerhalb der EU als Ganzes verringert werden.

Der Gleichstellungsindex ist ein umfassender Messwert für die Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung in der EU. Anhand dieses Index werden die EU und ihre Mitgliedstaaten mit einer Punktzahl zwischen 1 und 100 bewertet, wobei 100 für die vollständige Gleichstellung von Frauen und Männern steht. Der Index wurde 2013 zum ersten Mal ermittelt und wird seither für die Überwachung der Fortschritte verwendet. Im Oktober des Jahres 2020 wurde der Index zum fünften Mal mit den Werten für die Zeit bis 2018 veröffentlicht.

Auf der Grundlage der Daten aus dem Jahr 2018 liegt der Wert des Gleichstellungsindex 2020 für die EU der 27 bei 67,4 von 100, was einer Zunahme von lediglich 4,3 Punkten seit 2010 entspricht ⁽¹⁾. Am deutlichsten fielen die Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung im Bereich Macht aus; sie machen rund zwei Drittel der beim Gesamtindexwert festgestellten Verbesserung aus. In den übrigen Indexbereichen, beispielsweise Arbeit oder Geld, ist die Entwicklung deutlich langsamer vorangeschritten. Abbildung 1 zeigt die Veränderungen bei dem Gleichstellungsindex und seinen Bereichen zwischen 2010 und 2018 und über einen Zeitraum von einem Jahr in der Zeit zwischen 2017 und 2018.

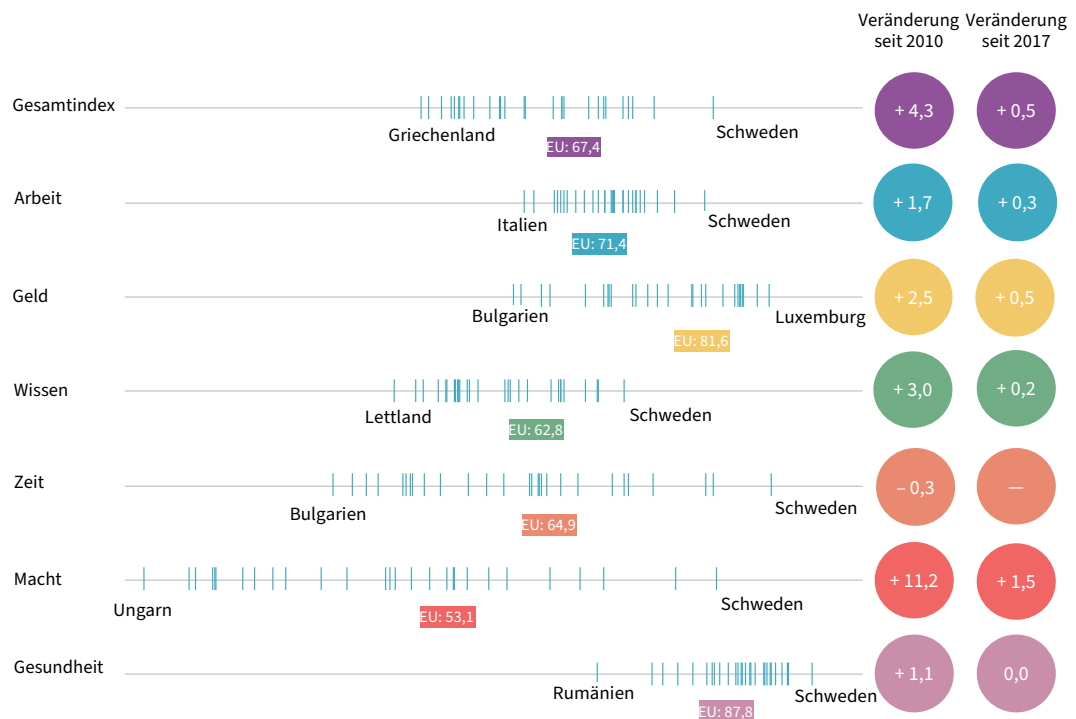
Bei der folgenden Untersuchung der Aufwärtskonvergenz beim Gleichstellungsindex

werden die nachstehenden drei ergänzenden statistischen Konvergenzmeswerte verwendet:

- Verringerung der Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten;
- Ausmaß, in dem Mitgliedstaaten, die sich 2010 im Rückstand befanden, aufgeholt haben;
- Verringerung der Differenz zwischen den leistungsstärksten Mitgliedstaaten und den übrigen.

Weitere methodische Informationen über die Arten der Aufwärtskonvergenz und über die statistischen Messgrößen, die in der Regel für die Erfassung der einzelnen Arten verwendet werden, können dem nachstehenden Kasten entnommen werden.

Abbildung 1: Wertebereiche des Gleichstellungsindex in allen Mitgliedstaaten, 2018, und Veränderungen im Zeitverlauf, EU der 27



Anmerkung: In dieser Abbildung sind Daten für die EU der 27 in aggregierter Form auf der Grundlage eines gewichteten Durchschnitts aller 27 EU-Mitgliedstaaten enthalten. Im Gegensatz dazu wird in der anschließenden Konvergenzanalyse, entsprechend der Methodik der Eurofound für Konvergenzanalysen, ein ungewichteter Durchschnittswert für die EU der 27 für aggregierte Indexwerte herangezogen. Für den Bereich Zeit lagen 2017 keine neuen Daten vor.

Quelle: EIGE, Gleichstellungsindex.

⁽¹⁾ Der Wert des Gleichstellungsindex 2020 (auf der Grundlage der Daten aus dem Jahr 2018) liegt bei 67,9 und gilt für die EU der 27 zusammen mit dem Vereinigten Königreich (EIGE, 2020a). Die Punktzahl wurde hier nur für die EU der 27 neu berechnet.

Kasten 1: Messgrößen für Aufwärtskonvergenz

Voraussetzung für die Messung der Aufwärtskonvergenz ist die Quantifizierung der beiden Konzepte „Verbesserung“ und „Konvergenz“.

Verbesserung wird anhand der Veränderung der ungewichteten Durchschnittswerte für die Leistung der Mitgliedstaaten bei ausgewählten Indikatoren gemessen. Ungewichtete Durchschnittswerte werden verwendet, damit alle Mitgliedstaaten bei der Bestimmung des Gesamttrends gleich vertreten und gleich wichtig sind.

Bei dem Begriff Konvergenz unterscheidet Eurofound zwischen zwei Arten von Aufwärtskonvergenz.

- Als strenge Aufwärtskonvergenz wird die Leistungsverbesserung aller Mitgliedstaaten bei gleichzeitiger Verringerung der Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten bezeichnet. In diesem Fall befindet sich kein Mitgliedstaat im Rückstand.
- Der Begriff Aufwärtskonvergenz (ohne das qualifizierende Adjektiv „strenge“) bezeichnet das Eintreten einer Verbesserung beim EU-Durchschnitt bei gleichzeitiger Verringerung der Unterschiede. In diesem Fall haben sich aber nicht alle Mitgliedstaaten verbessert.

Zusätzlich zu dem Begriff der Aufwärtskonvergenz und nach derselben Logik definiert Eurofound drei weitere mögliche Fälle: Aufwärtsdivergenz, Abwärtsdivergenz und Abwärtskonvergenz.

Ein Abwärtstrend deutet auf eine Entfernung von der gewünschten Richtung eines Indikators hin, während der Begriff Divergenz eine Zunahme der Unterschiede bezeichnet. In der Regel werden drei statistische Messgrößen verwendet, um Konvergenz zu erfassen: Sigma- Beta- und Delta-Konvergenz. Jede dieser Messgrößen misst einen anderen Aspekt des Konvergenzprozesses.

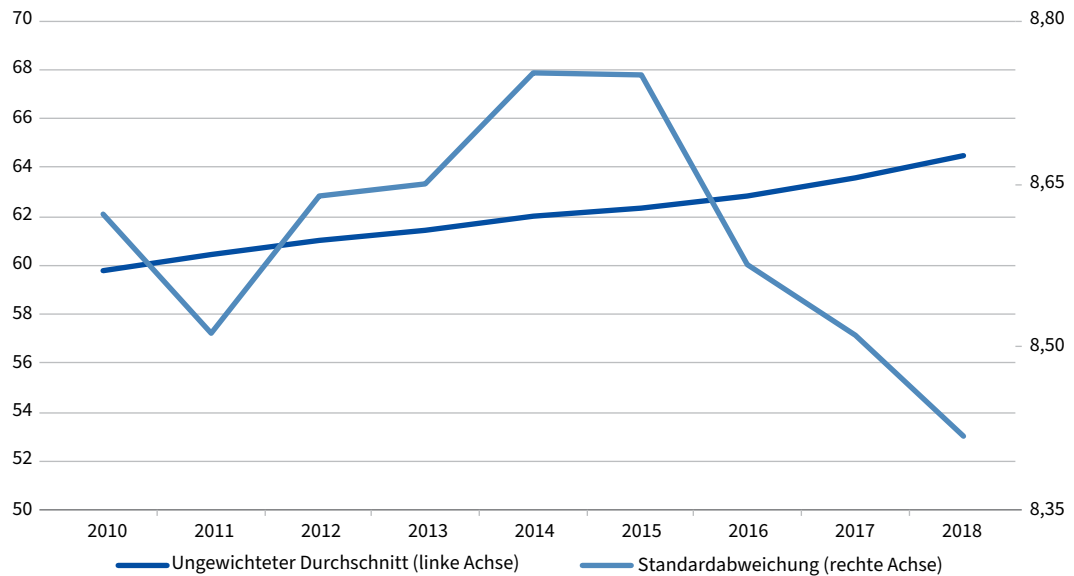
- Sigma-Konvergenz bezeichnet den Rückgang der Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten im Zeitverlauf insgesamt und wird anhand der Veränderung der statistischen Streuungsmaße, z. B. der Standardabweichung oder des Variationskoeffizienten, bestimmt. Eine mit der Zeit abnehmende Standardabweichung oder ein mit der Zeit abnehmender Variationskoeffizient weist auf Konvergenz hin.
- Beta-Konvergenz wird verwendet, um zu messen, ob sich Mitgliedstaaten von einem niedrigen Anfangsniveau aus rascher verbessern als Mitgliedstaaten, die eine bessere Leistungsbilanz aufweisen; mit anderen Worten, ob sie den Rückstand gegenüber letzteren aufholen.
- Delta-Konvergenz wird verwendet, um den Abstand der Mitgliedstaaten zu dem leistungsstärksten Mitgliedstaat zu analysieren, und wird in der Regel durch die Summe der Abstände zwischen den Mitgliedstaaten und dem besten Land gemessen.

Verbesserter Wert beim Gleichstellungsindex und geringfügige Verringerung der Unterschiede

Abbildung 2 zeigt, dass die Punktzahl des Gleichstellungsindex zwischen 2010 und 2018 in der EU der 27 langsam, aber stetig gestiegen ist. Die positive Entwicklung des EU-Durchschnitts verlief gleichmäßig, was auf die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten, gemessen an der Standardabweichung, nicht zutrifft. Zwischen 2011 und 2014

verschärfen sie sich (hauptsächlich infolge einer ausgeprägten Divergenz im Bereich Macht, worauf im weiteren Verlauf näher eingegangen wird), um sich im Anschluss wieder zu verringern. Trotz dieser zeitweiligen Zunahme der Unterschiede wurden 2018 bei allen Mitgliedstaaten Fortschritte verzeichnet, die, wenn auch in unterschiedlichem Maße, zu einer strengen (jedoch moderaten) Aufwärtskonvergenz der Gleichstellung der Geschlechter in der EU der 27 führte. Was die Leistungen auf nationaler Ebene angeht, ist Schweden als derjenige Mitgliedstaat

Abbildung 2: Aufwärtskonvergenz beim Gleichstellungsindex (in Punkten), EU der 27, 2010-2018



Quelle: EIGE, Gleichstellungsindex, Berechnungen der Verfasser.

zu nennen, der während des gesamten Zeitraums die erste Stelle der Länderrangfolge eingenommen hat, während sich Griechenland in Bezug auf die Verbesserung der Geschlechtergleichstellung am schwersten getan hat.

Mehrere Mitgliedstaaten im Rückstand

Bei einer genaueren Betrachtung der Leistungen auf nationaler Ebene können die folgenden unterschiedlichen Szenarien festgestellt werden, aus denen hervorgeht, ob sich die Leistung der einzelnen Mitgliedstaaten im Vergleich zu dem EU-Durchschnitt verbessert oder verschlechtert hat (siehe Abbildung 3).

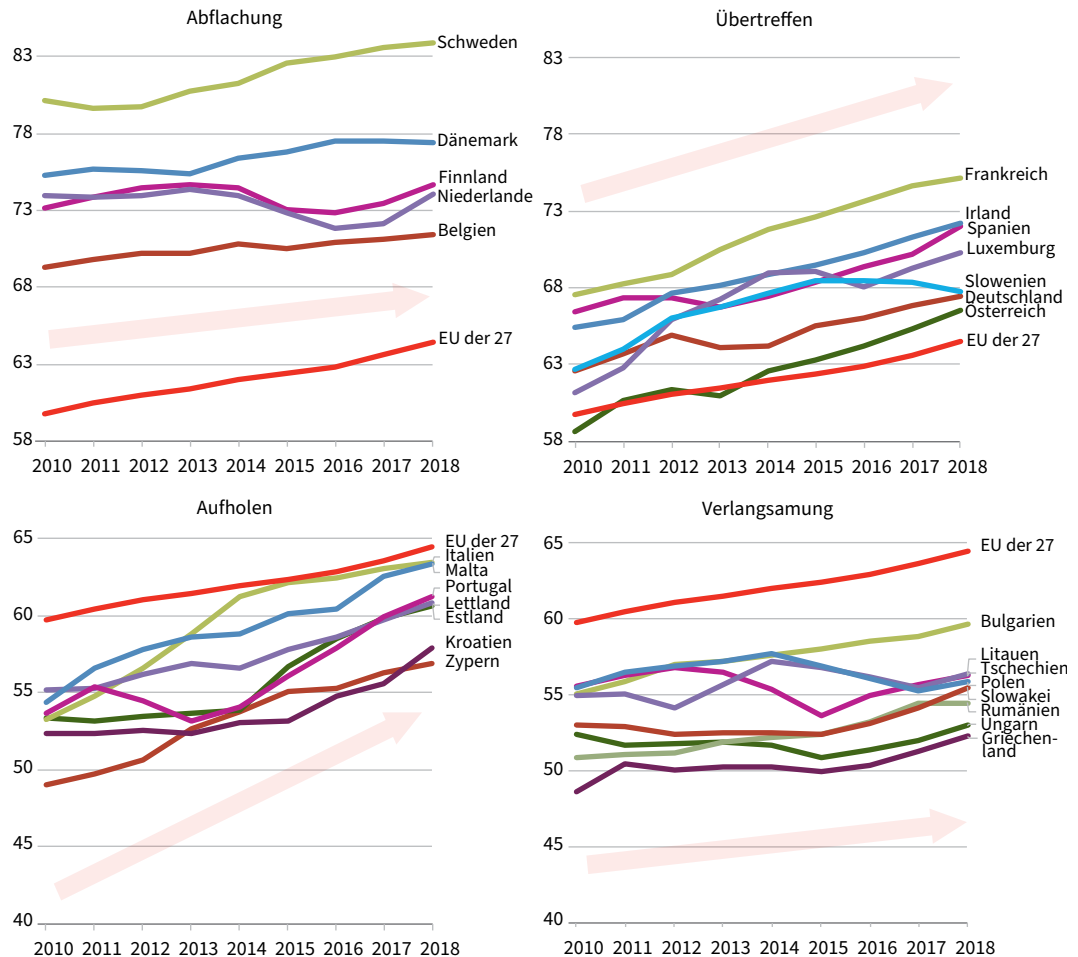
- **Abflachung.** Eine Abflachung tritt ein, wenn der Gleichstellungsindexwert eines Mitgliedstaats über dem EU-Durchschnitt liegt, aber langsamer steigt. Dies gilt z. B. für die skandinavischen Mitgliedstaaten.
- **Übertreffen.** Von einem „Übertreffen“ ist die Rede, wenn die Punktzahl eines Mitgliedstaats von Anfang an über dem EU-Durchschnitt liegt und wenn sie sich zudem rascher verbessert, mit dem Ergebnis, dass sich der Abstand zum Durchschnitt vergrößert. Österreich wurde

dieser Kategorie zugeordnet, obwohl die Leistungsbilanz des Landes im ersten Jahr unter dem EU-Durchschnitt lag. Hauptsächlich Mitgliedstaaten, die der EU schon lange angehören, folgten dieser Entwicklung.

- **Aufholen.** Dieses Muster ergibt sich, wenn die Leistung eines Mitgliedstaats zunächst unter dem EU-Durchschnitt liegt, sich jedoch rascher verbessert und dazu führt, dass sich der Abstand zu den anderen verringert. Diese Entwicklung ist bei mehreren Mitgliedstaaten der Mittelmeerregion und bei zwei baltischen Mitgliedstaaten (Lettland und Estland) zu beobachten.
- **Verlangsamung.** Eine langsamere Entwicklung tritt ein, wenn die Leistung eines Mitgliedstaats zunächst unter dem EU-Durchschnitt liegt und auch langsamer zunimmt, sodass sich der Abstand im Zeitverlauf vergrößert. Dies ist bei vielen Mitgliedstaaten aus Mittel- und Osteuropa, die der EU 2004 beigetreten sind, und bei Griechenland der Fall.

Bei der Betrachtung des Ausmaßes der in den letzten acht Jahren erzielten Fortschritte ist festzustellen, dass vor allem die südlichen EU-Mitgliedstaaten bei der Gleichstellung der

Abbildung 3: Gleichstellungsindexwerte der Mitgliedstaaten, Gruppierung in vier Muster, 2010-2018



Anmerkung: Die Leistung wird im Verhältnis zu dem (ungewichteten) EU-Durchschnitt angegeben.

Quelle: EIGE, Gleichstellungsindex, Berechnungen der Verfasser.

Geschlechter am weitesten vorangekommen sind: In Italien, Zypern, Malta und Portugal stieg der Index um mehr als 7,5 Punkte (wie in Frankreich, Luxemburg und Österreich). Von den baltischen Mitgliedstaaten weist Estland mit 7,3 Punkten den beeindruckendsten Anstieg auf.

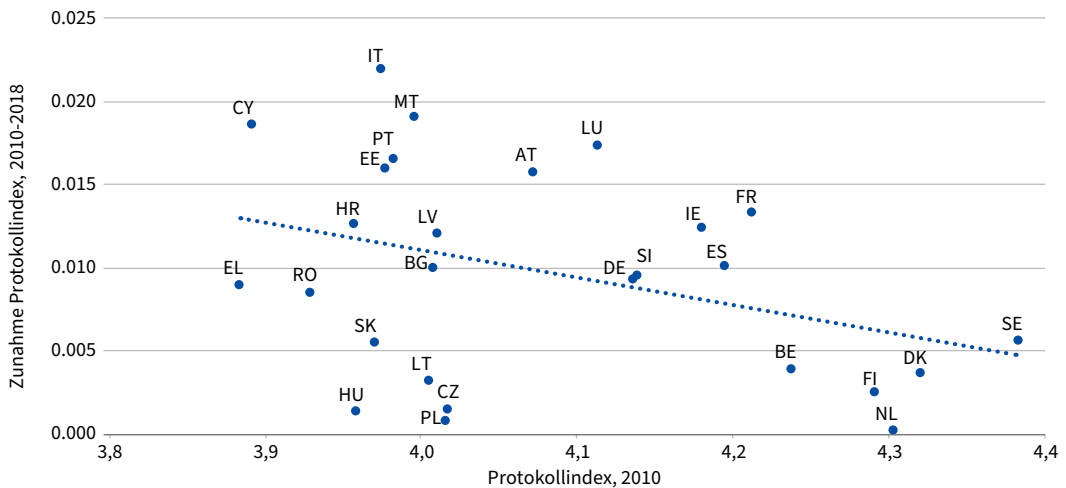
Mitgliedstaaten, die bei der Geschlechtergleichstellung die schlechteste Leistungsbilanz haben, kommen am schnellsten voran.

Wenn man die Leistungen aller Mitgliedstaaten zusammennimmt und insbesondere die Verbesserungen im Zeitverlauf gegenüber dem

Anfangsniveau vergleicht, ergibt sich beim Aggregat für die EU ein klares Aufholmuster. Dies wird in Abbildung 4 dargestellt und ist an einem negativen Verhältnis zwischen der Zunahme des Gleichstellungsindex zwischen 2010 und 2018 und dem Anfangswert im Jahr 2010 ersichtlich, was die abfallende Trendlinie anzeigt.

Mehrere Mitgliedstaaten mit ursprünglich schlechteren Leistungen in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung konnten raschere Verbesserungen vorweisen als andere Mitgliedstaaten. Relativ gesehen erzielten Italien, Zypern und Malta die größten

Abbildung 4: Aufholen beim Gleichstellungsindex, EU der 27, 2010–2018 (*)



(*) Erklärung der Länderkürzel, siehe hintere innere Umschlagseite.

Anmerkung: Der p -Wert für den Beta-Koeffizienten beträgt $< 0,05$.

Quelle: EIGE, Gleichstellungsindex, Berechnungen der Verfasser.

Verbesserungen bei der Gleichstellung von Frauen und Männern (in diesen Ländern stieg der Index jeweils um über 16 %). Andererseits blieb die Zunahme in Dänemark, den Niederlanden, Finnland und Schweden (die bereits 2010 höhere Indexwerte zu verzeichnen hatten) unter 5 %. Weniger zufriedenstellend ist, dass mehrere Mitgliedstaaten in Mittel- und Osteuropa, die sich bereits 2010 im Rückstand befanden, auch 2018 noch praktisch unverändert an derselben Stelle standen. Dies gilt insbesondere für Tschechien, Ungarn und Polen; in keinem dieser Länder wurden Verbesserungen von mehr als 1,2 % erzielt; im Falle Litauens fiel die Steigerung mit 2,6 % gering aus.

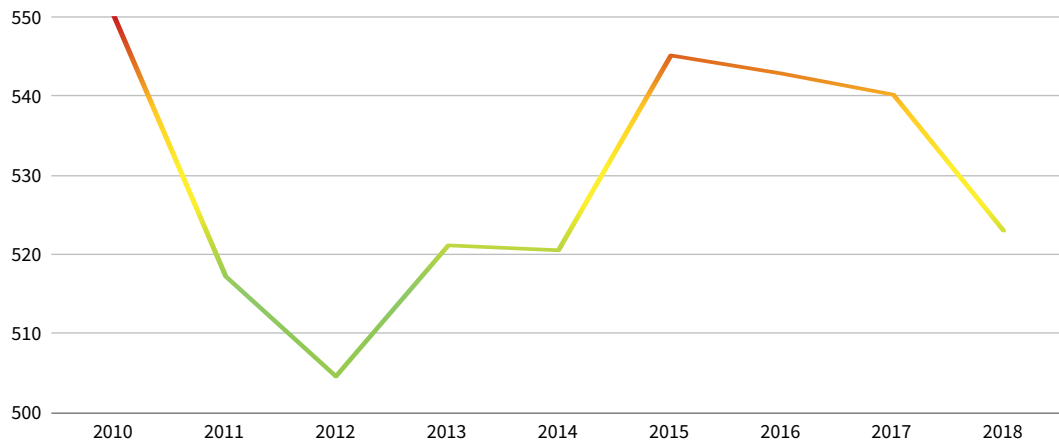
Verringerung des Abstands zum Schrittmacher

Schweden, das in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter oftmals als Vorbild bezeichnet wird, hat den Weg für die übrigen EU-

Mitgliedstaaten bereitet; 2018 führte das Land bei allen Indexbereichen mit Ausnahme des Bereichs Geld (hier nahm es die sechste Stelle ein) vor allen anderen Ländern. Der Abstand zwischen diesem Schrittmacher für die Geschlechtergleichstellung und den übrigen Mitgliedstaaten ist ein weiterer Indikator für den Fortschritt bei der Aufwärtskonvergenz auf EU-Ebene; Ziel ist es, die Lücke zu schließen.

Dieser Abstand wird anhand einer anderen Messgröße für Konvergenz, der Summe der Abstände der Werte aller Mitgliedstaaten von dem leistungsstärksten Mitgliedstaat, bestimmt (ausgedrückt als Unterschiede bei den Indexwerten, in Punkten). Aus dieser Analyse geht hervor, dass der Abstand im Zeitverlauf deutlichen Schwankungen unterlag. Insgesamt wurde zwischen 2010 und 2018 ein geringfügiger Rückgang festgestellt, was ein Anhaltspunkt für einen langfristigen Prozess ist (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Abstand zwischen dem leistungsstärksten Mitgliedstaat und den übrigen Mitgliedstaaten beim Gleichstellungsindex (in Punkten), EU der 27, 2010–2018



Anmerkung: Der Abstand wird als Summe der Unterschiede zwischen dem Gleichstellungsindexwert für Schweden (in Punkten) und den Indexwerten aller anderen Mitgliedstaaten errechnet.

Quelle: EIGE, Gleichstellungsindex, Berechnungen der Verfasser.

Kernmuster aller Indexbereiche und Indikatoren

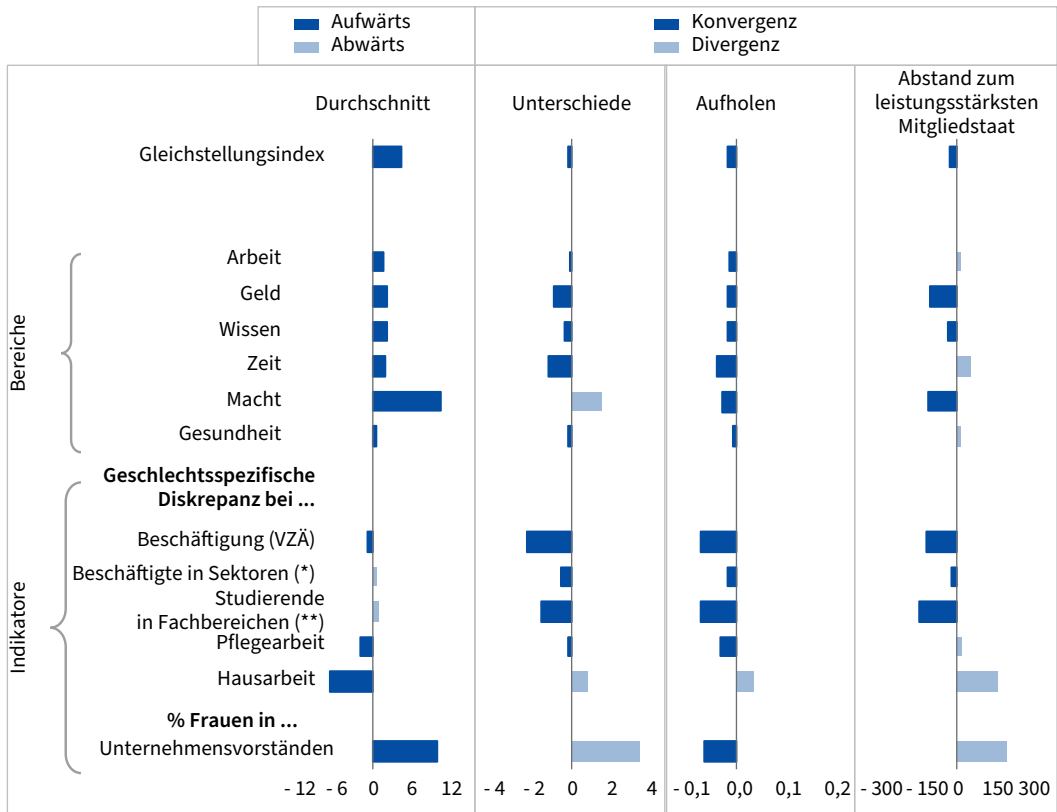
Der Gesamtindexwert wird auf der Grundlage der Werte für die sechs Kernbereiche des Index (Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht und Gesundheit) errechnet, die wiederum anhand mehrerer Kernindikatoren für die einzelnen Bereiche bestimmt werden. Um die Konvergenzdynamik des Gesamtindexwerts zu verstehen, ist es wichtig, die Konvergenz innerhalb der Bereiche und zwischen den Indikatoren zu analysieren.

Aus der obigen Analyse geht hervor, dass beim Gesamtindexwert gewisse Fortschritte zu erkennen sind und sich gleichzeitig die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten verringert haben; eine gezielte Betrachtung der

einzelnen Bereiche ergibt jedoch ein weniger positives Bild (siehe Abbildung 6). Während sich die Geschlechtergleichstellung in allen sechs Bereichen positiv entwickelt hat (d. h. der ungewichtete Durchschnitt der EU der 27 gestiegen ist), nahmen die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten im Bereich Macht zu. Darüber hinaus hatte sich der kumulative Abstand zum leistungsstärksten Mitgliedstaat in den Bereichen Arbeit, Zeit und Gesundheit 2018 gegenüber 2010 vergrößert.

Eine systematische Analyse würde den Rahmen dieses Kurzberichts sprengen; im Folgenden wird daher eine Auswahl von Beispielen verschiedener Dynamiken untersucht, die mehrere Kernindikatoren abdeckt. Die vollständige Liste der Indexindikatoren ist in Anhang 1 des Berichts des EIGE *Gender Equality Index 2020 – Digitalisation and the future of work* (EIGE, 2020a) enthalten.

Abbildung 6: Konvergenz und Divergenz bei allen Indexbereichen und bei ausgewählten Indikatoren, 2010–2018



(*) Die entsprechenden Sektoren sind Bildung, Gesundheit des Menschen und Sozialarbeit.

(**) Die entsprechenden Bereiche sind Bildung, Gesundheit, Sozialwesen, Geisteswissenschaften und Künste.

Anmerkung: Die Werte der Beta-Konvergenz (unter „Aufholen“) sind für alle Bereiche, mit Ausnahme des Bereichs Arbeit, und für alle Indikatoren, mit Ausnahme der geschlechtsspezifischen Diskrepanz in den Bereichen Pflege- und Hausarbeit, statistisch signifikant.

Quelle: EIGE, Gleichstellungsindex, Berechnungen der Verfasser.

Aufwärtsdivergenz bei der Gleichstellung der Geschlechter in Unternehmensvorständen

Zwischen 2010 und 2018 haben sich die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten im Bereich Macht deutlich verstärkt; hierbei wird die Vertretung von Frauen und Männern in mehreren der höchsten Positionen mit Entscheidungsbefugnis in Politik und Wirtschaft und im Bereich Soziales untersucht. Gleichzeitig erfuhr der Indexwert für den Bereich Macht eine beträchtliche

Zunahme, sodass sich ein klares Muster einer Aufwärtsdivergenz ergab.

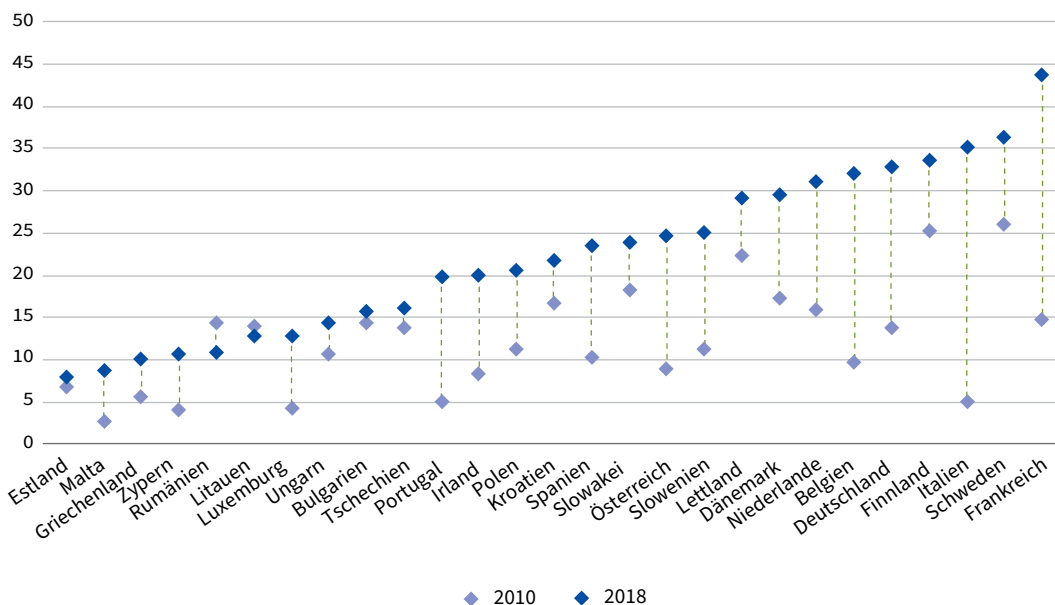
Der Anstieg der Ungleichheiten ist zum großen Teil auf eine Zunahme des Frauenanteils in den Führungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen in mehreren Mitgliedstaaten zurückzuführen: In Frankreich und Italien stieg der Prozentsatz um mehr als 29 Prozentpunkte, in Belgien und Deutschland um mehr als 19 Prozentpunkte (siehe Abbildung 7).

Verbesserungen bei Mitgliedstaaten der Mittelmeerregion, die anfangs zu den leistungsschwachen Ländern gehörten, wie

Griechenland, Zypern und Malta, trugen dazu bei, dass diese Länder ihren Rückstand aufholen konnten. Allerdings reichten diese Fortschritte während des gesamten Zeitraums nicht aus, um zu den leistungsstärksten

Mitgliedstaaten (wie Frankreich und Schweden) aufzuschließen. Rumänien und Litauen waren die einzigen Mitgliedstaaten, in denen sich der Anteil der Frauen in Unternehmensvorständen verringerte (um 3,5 bzw. 1,1 Prozentpunkte).

Abbildung 7: Anteil der Frauen in Unternehmensvorständen (in Prozent), nach Mitgliedstaat, 2010 und 2018



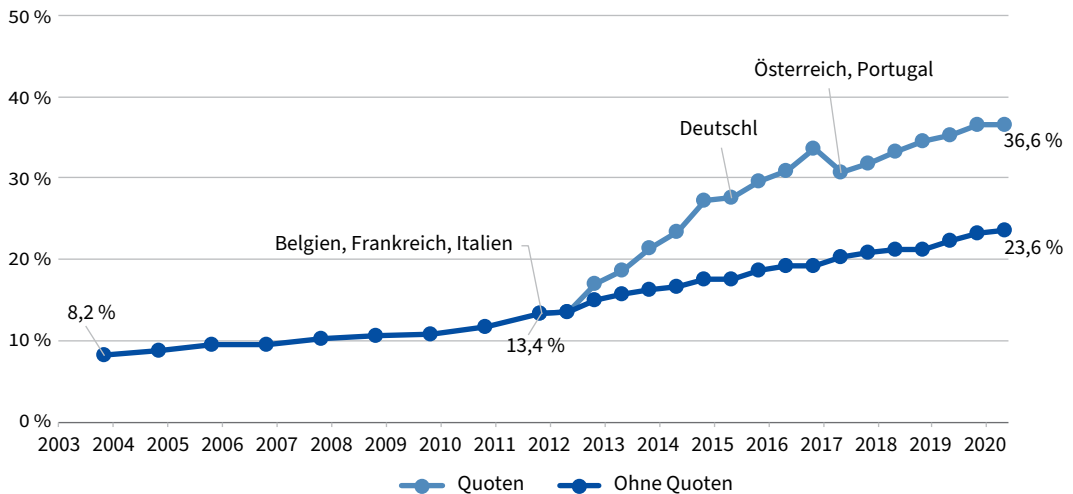
Anmerkung: Die Daten beziehen sich auf die Vertretung von Frauen in den Führungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen. Die Werte für 2010 und 2018 sind Dreijahresdurchschnittswerte (2009–2011 bzw. 2017–2019).

Quelle: EIGE, Datenbank für geschlechterspezifische Statistiken – Frauen und Männer im Entscheidungsprozess; Berechnungen der Verfasser.

Die Zunahme beim Anteil der Frauen in Unternehmensvorständen in bestimmten Mitgliedstaaten scheint mit der Annahme rechtsverbindlicher Maßnahmen zur Gewährleistung einer Mindestvertretung beider Geschlechter (z. B. durch Quoten) zu korrelieren (EIGE, 2020a). Zwischen 2010 und 2018 haben sechs Mitgliedstaaten (Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien, Österreich und Portugal) derartige Regelungen eingeführt,

deren Wirkung klar zu erkennen war (siehe Abbildung 8); Griechenland hat erst kürzlich ein vergleichbares Gesetz verabschiedet. Im Oktober 2020 machten Frauen rund 37 % der Mitglieder der Führungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen in den Mitgliedstaaten mit verbindlichen Quoten aus; in Mitgliedstaaten, die derartige Regelungen nicht eingeführt haben, betrug dieser Wert im Vergleich dazu weniger als 25 %.

Abbildung 8: Anteil der Frauen in Unternehmensvorständen: Vergleich der Mitgliedstaaten mit und ohne Quoten für eine ausgewogene Geschlechtervertretung, 2003–2020



Anmerkung: Daten für 2003 ohne Tschechien, Litauen, Malta und Polen und für die Jahre von 2003 bis 2006 ohne Kroatien (da diese Mitgliedstaaten erst ab der Datenerhebung 2004 bzw. 2007 berücksichtigt sind). Griechenland wurde der Gruppe der Länder „ohne Quoten“ zugeteilt, da das entsprechende Gesetz erst im Juli 2020 verabschiedet wurde.

Quelle: EIGE, Datenbank für geschlechterspezifische Statistiken – Frauen und Männer im Entscheidungsprozess; Berechnungen der Verfasser.

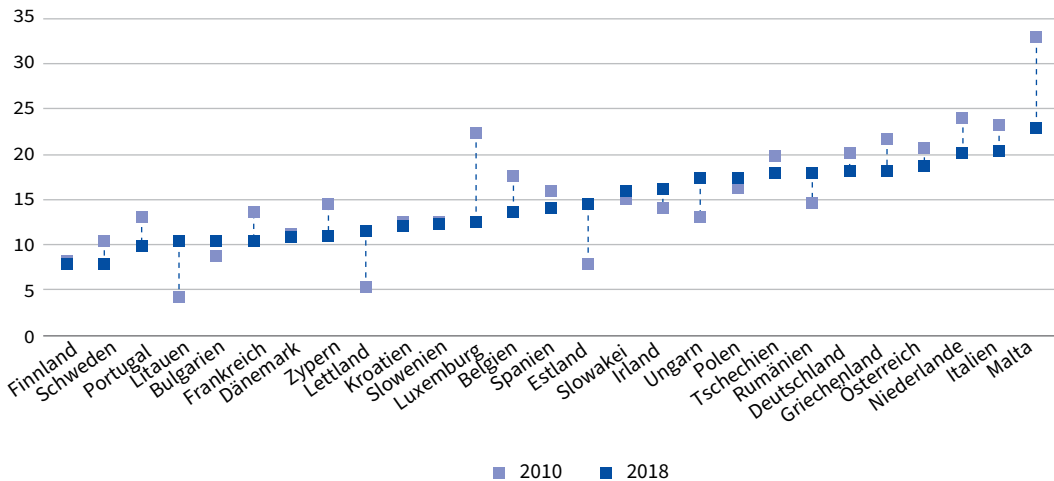
Aufwärtskonvergenz bei der Beschäftigung in Vollzeitäquivalenten

Zwischen 2010 und 2018 wurde eine Aufwärtskonvergenz bei der Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede im Bereich Beschäftigung in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) erzielt; diese wird als Differenz zwischen den absoluten Werten der Erwerbstätigenquote in VZÄ für Frauen und Männer definiert. Bei der Beschäftigungsquote in VZÄ ist berücksichtigt, dass Frauen häufiger in Teilzeit beschäftigt sind; sie wird durch einen Vergleich der durchschnittlichen Anzahl geleisteter Arbeitsstunden mit der durchschnittlichen Anzahl der von einem Vollzeitbeschäftigten geleisteten Arbeitsstunden ermittelt.

Da Männer mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit auf Teilzeitbasis beschäftigt sind als Frauen, bietet sich die Verwendung dieses Indikators unter dem Blickwinkel der Gleichstellung an, da er die Heterogenität der Arbeitsstunden bei Erwerbstätigen berücksichtigt.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigung in VZÄ gingen auf EU-Ebene geringfügig zurück, während sich die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten deutlich verringerten. Luxemburg und Malta, die 2010 zu den leistungsschwächsten Mitgliedstaaten gehörten, holen auf; sie waren die einzigen Länder, die bei der Beschäftigung von Frauen beträchtliche Fortschritte vorweisen konnten, wobei sich der geschlechtsspezifische Unterschied in Malta bis 2018 um ein Drittel verringerte und in Luxemburg um die Hälfte (siehe Abbildung 9). Italien und die Niederlande blieben während des gesamten Zeitraums zurück, was in Italien auf eine niedrigere Beschäftigungsquote von Frauen und in den Niederlanden auf eine außergewöhnlich hohe Frauenquote bei Teilzeitbeschäftigten zurückzuführen ist. In Finnland und Schweden, den Ländern, die 2018 die besten Leistungsbilanzen mit geschlechtsspezifischen Unterschieden von 7,9 Prozentpunkten vorweisen konnten, verbesserte sich die Situation gegenüber 2010 geringfügig (dies gilt insbesondere für Schweden). Konvergenz im strengen Sinne wurde jedoch nicht erreicht, da sich die

Abbildung 9: Geschlechtsspezifische Diskrepanz bei der Beschäftigung in VZÄ (in Prozentpunkten), nach Mitgliedstaaten, 2010 und 2018



Quelle: Eurostat, EU-Arbeitskräfteerhebung; Berechnungen der Verfasser.

geschlechtsspezifischen Unterschiede in neun Mitgliedstaaten weiter verschärft hatten. In die Gruppe dieser neun Länder fielen die baltischen Mitgliedstaaten, in denen die geschlechtsspezifischen Unterschiede 2010 zu den niedrigsten gehörten, sich im Zeitverlauf aber nahezu verdoppelten.

Diese Errungenschaften könnten durch die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie gefährdet sein. Im zweiten Quartal 2020 sank die Erwerbsquote in der EU gegenüber dem Vorjahr um rund 2,5 % sowohl bei Frauen als auch bei Männern. Mit dieser Entwicklung ging ein deutlicher Rückgang der Gesamtzahl der im Hauptberuf tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden bei den noch erwerbstätigen Personen einher, der sich bei Frauen stärker auswirkte als bei Männern und der eine Verstärkung der geschlechtsspezifischen Diskrepanz bei der Beschäftigung in VZÄ nach sich ziehen dürfte (EIGE, 2021).

Zudem waren Frauen während der ersten Welle der Pandemie stärker dem Risiko des Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt ausgesetzt, was höchstwahrscheinlich damit zusammenhängt, dass sie einen größeren Anteil an den Betreuungspflichten im Haushalt übernommen haben. Im zweiten Quartal 2020 schieden erwerbslose Frauen in den meisten

EU-Mitgliedstaaten (17 von 23) tendenziell häufiger aus dem Arbeitsmarkt als erwerbslose Männer (EIGE, 2021).

Die Auswirkungen der Krise in Bezug auf die Konvergenz unterschieden sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat erheblich, sowohl was das Gesamtausmaß als auch den Grad anbelangt, in dem Frauen und Männer betroffen waren. Bulgarien, Irland und Spanien beispielsweise verzeichneten den stärksten Rückgang der Erwerbstätigkeit sowohl von Frauen als auch von Männern; die entsprechenden Werte lagen um das Doppelte über dem EU-Durchschnittswert. In Italien, Malta und Polen hat eine starke Abnahme der Beschäftigung die bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede noch verschärft (EIGE, 2021). Dies dürfte zu einer weiteren Ungleichheit bei den geschlechtsspezifischen Unterschieden in den Bereichen Erwerbstätigkeit und Beteiligung am Arbeitsmarkt in allen Mitgliedstaaten beigetragen haben.

Andauernde Trennung in Bezug auf Sektoren und Studienfächer

Die Geschlechtertrennung nach Sektoren und Berufen sowie nach Studienfächern ist in der EU eine tief verwurzelte Ungleichheit,

die gut dokumentiert ist. Nach wie vor stellen Frauen (mit über 70 %) die Mehrheit der Erwerbstätigen in den Bereichen Bildung, Gesundheitswesen und Sozialarbeit und (mit über 60 %) auch in den Bereichen Dienstleistung, Verkauf und Büroarbeit. Im Gegensatz dazu sind Frauen an bestimmten Arbeitsplätzen in Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik deutlich unterrepräsentiert; sie machen z. B. weniger als ein Fünftel der IKT-Spezialisten aus. Diese sektor- und berufsbezogenen Geschlechterdisparitäten tragen zu den Ungleichheiten bei der Qualität der Arbeitsplätze, an denen Frauen und Männer tätig sind, und zur höheren Konzentration von Frauen in Teilzeitbeschäftigung, in befristeter, schlecht entlohnter und prekärer Beschäftigung bei (EIGE, 2020b; Eurofound, 2015).

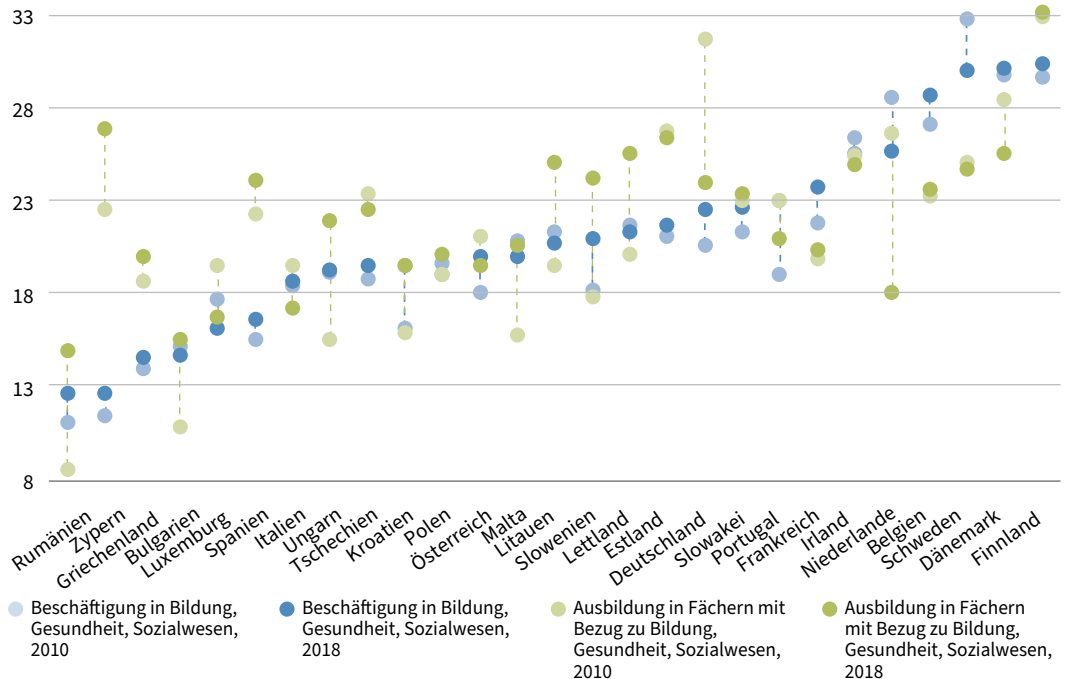
Der Index erfasst die Fortschritte, die bei der Beseitigung der Trennung in Arbeitsmarkt und Bildungswesen erzielt werden; hierzu werden die Veränderungen im Anteil der Frauen und Männer bei Tätigkeiten in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sozialwesen und im Anteil der Frauen und Männer untersucht, die eine Ausbildung in den entsprechenden Studienfächern absolvieren. Die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei der Beschäftigung in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sozialwesen hat sich seit 2010 in 19 Mitgliedstaaten verstärkt (siehe Abbildung 11). Die größten Unterschiede in absoluten Zahlen wurden in den skandinavischen Mitgliedstaaten festgestellt, wo die Bereiche Bildung, Gesundheit und Sozialwesen einen höheren Anteil an der Gesamtbeschäftigung ausmachen – in Schweden beispielsweise arbeiten 42 % aller erwerbstätigen Frauen und 12 % aller erwerbstätigen Männer in diesen Bereichen. In den Mitgliedstaaten mit dem geringsten geschlechtsspezifischen Gefälle ist der Anteil der Frauen und Männer, die in diesen Bereichen beschäftigt sind, deutlich

niedriger als in Skandinavien; während z. B. in Rumänien 16 % aller erwerbstätigen Frauen eine Tätigkeit in diesen Bereichen ausüben, sind es bei den Männern 4 %. Relativ gesehen ergibt sich aus diesen Zahlen jedoch ein recht ähnliches Bild: So ist der Anteil der Bereiche Bildung, Gesundheit und Sozialwesen an der Beschäftigung von Frauen in Schweden wie auch in Rumänien in etwa vier Mal so groß wie der entsprechende Anteil an der Beschäftigung von Männern.

Im Großen und Ganzen ergab sich für die EU eine Konvergenz (im Sinne eines Aufholens), weil die geschlechtsspezifische Diskrepanz in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sozialwesen in einigen Mitgliedstaaten, unter anderem in den Niederlanden und in Schweden, zurückging, wohingegen sie beispielsweise in Zypern und Rumänien, wo diese Unterschiede mit am wenigsten ausgeprägt sind, zugenommen hat. Im Einklang mit diesen Entwicklungen wurde auch ein geringfügiger Rückgang der Ungleichheiten beobachtet.

Im Bildungsbereich gibt es ebenfalls Belege für eine Geschlechtertrennung; die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten haben bei den Anteilen der Studierenden im Tertiärbereich, die sich in 16 EU-Mitgliedstaaten für ein Studienfach mit Bezug zu den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sozialwesen immatrikuliert haben, zugenommen (siehe Abbildung 10). Die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten haben sich in dieser Hinsicht zwischen 2010 und 2018 in Ungarn, Rumänien und Slowenien um mehr als 6 Prozentpunkte verschärft; dennoch haben Deutschland und die Niederlande deutliche Fortschritte erzielt; hier verbesserte sich die Situation um über 7 Prozentpunkte. Diese Entwicklungen sind zwar für einige Mitgliedstaaten ungünstig, haben sich aber dennoch positiv auf die Konvergenz ausgewirkt.

Abbildung 10: Geschlechtsspezifische Diskrepanz bei der Beschäftigung in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sozialwesen und bei Immatrikulationen in entsprechenden Studienfächern (in Prozentpunkten), nach Mitgliedstaaten, 2010 und 2018



Anmerkung: Die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei der Beschäftigung in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sozialwesen wird als Differenz zwischen den Anteilen von Frauen und Männern errechnet, die an Arbeitsplätzen in diesen Bereichen in den einzelnen Mitgliedstaaten tätig sind. Die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei Immatrikulationen entspricht der Differenz zwischen den Anteilen von Frauen und Männern, die eine Ausbildung in den Fächern Bildung, Gesundheit und Sozialwesen, Geisteswissenschaften und Künste absolvieren.

Quelle: Eurostat, EU-Arbeitskräfteerhebung; Berechnungen der Verfasser.

Die Trennung auf dem EU-Arbeitsmarkt trat während der Covid-19-Krise besonders deutlich zutage, da Frauen einerseits in bestimmten wesentlichen Berufen (wie Gesundheitsfürsorge und Sozialarbeit) überrepräsentiert waren, andererseits aber auch die Mehrheit der Arbeitnehmer in einigen der am stärksten betroffenen Wirtschaftszweige und Berufsgruppen (z. B. Beherbergung sowie Dienstleistungen im Lebensmittelbereich und im Haushalt) ausmachten. Die Tatsache, dass Frauen zu einem Großteil an den am stärksten betroffenen Arbeitsplätzen und auch in prekären Beschäftigungsverhältnissen tätig sind, erklärt die Verschärfung, die sich während der Pandemie bei einigen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zeigte; so handelt es

sich beispielsweise bei 69 % der Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren, die als Teilzeitbeschäftigte ihren Arbeitsplatz verloren haben, um Frauen (EIGE, 2021).

Im Gegensatz zu der Wirtschaftskrise der Jahre 2008 bis 2012, die in erster Linie den Arbeitsplatzabbau im verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe verursachte (beide Wirtschaftszweige beschäftigen überwiegend Männer im mittleren Lohnbereich), hat sich die Covid-19-Pandemie hauptsächlich auf die Dienstleistungssektoren ausgewirkt, die in hohem Maße soziale Kontakte beinhalten, von denen viele mehr Frauen als Männer, tendenziell zu durchschnittlich niedrigen Löhnen, beschäftigen. Im Gegensatz zu der früheren Krise wirkte sich die Covid-19-Pandemie daher, bezogen auf den

Arbeitsplatzverlust, in einem ausgewogeneren Verhältnis auf Männer und Frauen aus, wobei jedoch erwerbstätige Frauen in den gering bezahlten Dienstleistungssektoren diesen Verlust deutlicher spürten (Eurofound, 2021).

Uneinheitliche Trends bei unbezahlter Pflege- und Hausarbeit

Eine Betrachtung der Veränderungen bei den Anteilen der Frauen und Männer, die täglich unbezahlte Arbeit im Haushalt verrichten, lässt sehr unterschiedliche Muster bei den Betreuungs- und Haushaltspflichten erkennen ⁽²⁾. Die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei Betreuungspflichten verringerte sich nur geringfügig; ein klares Muster einer Konvergenz oder Divergenz in der EU ist hier nicht festzustellen. Bei der Wahrnehmung von Haushaltspflichten traten jedoch deutlichere Verbesserungen ein, obwohl die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten in dieser Hinsicht zunahm (und sich der Abstand zu Schweden als dem leistungsstärksten Mitgliedstaat spürbar vergrößerte).

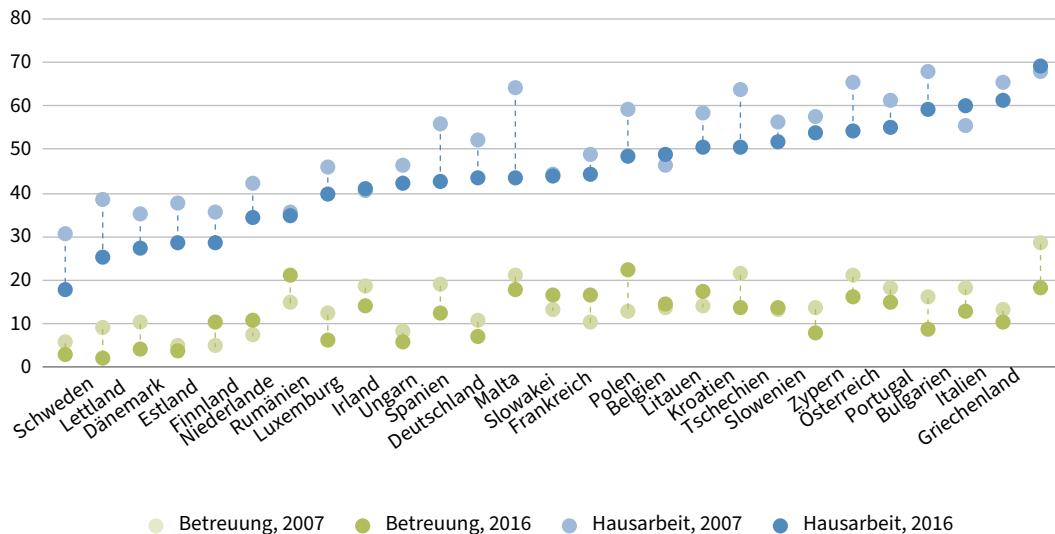
Aus Abbildung 11 geht hervor, dass die Verringerung der geschlechtsspezifischen Diskrepanz in Bezug auf die Hausarbeit (Kochen und/oder Erledigung von Hausarbeit) von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat starke Schwankungen aufwies: den großen Fortschritten der Mitgliedstaaten, die auf diesem Gebiet bereits führend waren (der baltischen und skandinavischen Mitgliedstaaten), stehen die Rückschritte

und die äußerst geringen Verbesserungen in den leistungsschwächsten Mitgliedstaaten (z. B. Bulgarien, Griechenland und Italien) gegenüber. Ungeachtet einiger beeindruckender Erfolge (die insbesondere Malta vorzuweisen hat; das Land konnte diese Diskrepanz von 64 auf 43 Prozentpunkte verringern) war das Geschlechtergefälle bei Arbeiten im Haushalt 2016 in der EU nach wie vor ausgeprägt; es reichte von 17,4 Prozentpunkten in Schweden bis zu 69,3 Prozentpunkten in Griechenland.

2016 zeigte sich bei der unbezahlten Pflegearbeit folgendes Bild: 38 % der Frauen betreuten täglich mindestens eine Stunde Kinder, Enkel, ältere Menschen oder Menschen mit Behinderung; bei Männern betrug der entsprechende Wert hingegen 25 %. Deutliche Unterschiede zeigten sich in Bezug auf das geschlechtsspezifische Gefälle bei unbezahlten Betreuungspflichten zwischen den Mitgliedstaaten: Die Differenz reichte von nur 2 Prozentpunkten in Lettland bis zu 22 Prozentpunkten in Polen. Die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten sind jedoch im Zeitverlauf nahezu unverändert geblieben. Die deutlichsten Fortschritte wurden in Griechenland, Kroatien und Portugal beobachtet, wo die geschlechtsspezifische Diskrepanz um über 7 Prozentpunkte verringert wurde; in neun Mitgliedstaaten hingegen kam es zu negativen Entwicklungen (unter anderem in den Niederlanden und in Finnland, wo diese Diskrepanz 2010 gering war).

⁽²⁾ Die Indikatoren für unbezahlte Betreuungs- und Haushaltspflichten stützen sich auf Daten der Europäischen Erhebung zur Lebensqualität 2007, 2012 und 2016 von Eurofound.

Abbildung 11: Geschlechtsspezifische Diskrepanz bei unbezahlter Betreuungs- und Hausarbeit (in Prozentpunkten), nach Mitgliedstaaten, 2007 und 2016



Quelle: Eurofound, Europäische Erhebung zur Lebensqualität; Berechnungen der Verfasser.

Die Covid-19-Krise hatte gravierende kurzfristige Veränderungen bei der Zeit zur Folge, die mit unbezahlter Hausarbeit zu Hause verbracht wurde. Ein Vergleich mit den Daten vor der Pandemie, die Eurofound im Rahmen der Europäischen Erhebung zur Lebensqualität 2016 sammelte, zeigt, dass die Betreuungspflichten sowohl für Frauen als auch für Männer zunahm, wobei jedoch Frauen nach wie vor die Hauptlast trugen (EIGE, 2021). Ausweislich der Daten der elektronisch durchgeführten Erhebung von Eurofound gaben Frauen im Juli 2020 an, durchschnittlich 35 Stunden pro Woche mit der Betreuung von Kindern oder Enkeln zu verbringen, während Männer wöchentlich 25 Stunden angaben. Frauen berichteten auch, dass sie im Durchschnitt 18 Stunden pro Woche mit Hausarbeit verbringen; bei Männern betrug der entsprechende Wert zwölf Stunden. Im Hinblick auf die Mitwirkung an der Kinderbetreuung und der Hausarbeit fiel der Unterschied zwischen Frauen und Männern bei den Antwortgebern mit Kindern unter zwölf Jahren sogar noch größer aus (Eurofound, 2020c).

Diese Auswirkungen gehören zu den unbeabsichtigten Folgen bestimmter Maßnahmen zur Eindämmung des Covid-19-Virus, unter anderem der Schließung von Kindertagesstätten und Schulen, die einen deutlichen Anstieg des Ausmaßes der unbezahlten im Hause geleisteten Betreuungsarbeit nach sich zog; dies wiederum führte zu einer allgemeinen Verschlechterung des Gleichgewichts zwischen Arbeit und Privatleben, insbesondere für Mütter kleiner Kinder, die gleichzeitig und in denselben Räumlichkeiten Arbeit, häuslichen Unterricht und Betreuung vereinbaren mussten (Eurofound, 2020b; Mascherini und Bisello, 2020). Einige Anzeichen deuteten zwar darauf hin, dass Männer während der Pandemie einen größeren Anteil an unbezahlter Arbeit übernahmen, doch waren diese Anzeichen eher schwach. Es bleibt abzuwarten und ist keineswegs sicher, ob diese Veränderungen dazu beitragen, die herkömmlichen Geschlechternormen im Haushalt mittel- bis langfristig abzubauen und die geschlechtsspezifischen Unterschiede in diesem Bereich vielleicht zu verringern.



Empfehlungen für die Politik

- Der Gleichstellungsindex zeigte, dass von 2010 bis 2018 in der EU Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter erzielt wurden; damit verbunden war eine geringfügige Verringerung der Unterschiede zwischen Erfolgen auf nationaler Ebene. Für alle Mitgliedstaaten wurden Verbesserungen registriert, wenn auch in unterschiedlichem Umfang.

Trotz dieser Belege für eine Aufwärtskonvergenz gibt es auch ernstzunehmende Gründe zur Besorgnis, deren sich die politischen Entscheidungsträger dringend annehmen müssen, um zu verhindern, dass die Fortschritte zum Erliegen kommen oder umgekehrt werden und sich die nationalen Unterschiede in den kommenden Jahren vergrößern.

Erstens, die Fortschritte im Bereich Macht, einem zentralen Einflussfaktor für Fortschritt im Allgemeinen, gingen mit zunehmenden Unterschieden zwischen den Mitgliedstaaten einher. Zweitens, eine Reihe von Mitgliedstaaten ist bei der Gleichstellung der Geschlechter im Rückstand und kommt langsamer voran als der EU-Durchschnitt. Schließlich gefährden die Auswirkungen der Covid-19-Krise die

bisherigen Erfolge und können durchaus eine Verschärfung der Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten nach sich ziehen.

- Weitere Maßnahmen sind erforderlich, um die Geschlechtergleichstellung in der gesamten EU, insbesondere in den leistungsschwächeren Mitgliedstaaten, zu fördern. Im Bereich Macht wirkt sich die Annahme rechtsverbindlicher Regelungen zur Verbesserung der ausgewogenen Vertretung von Männern und Frauen in Schlüsselpositionen mit Entscheidungsbefugnis positiv aus: Mitgliedstaaten, die Regelungen wie z. B. Quoten zur Durchsetzung eines ausgewogenen Verhältnisses der Geschlechter in den Führungsorganen der größten börsennotierten Unternehmen eingeführt haben, erzielten deutliche Verbesserungen, die dazu führten, dass andere Mitgliedstaaten zurückblieben.

Die Annahme solcher Maßnahmen auf breiterer Ebene wäre ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Gleichstellung von Männern und Frauen und zur Verringerung der Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten. Als wichtiger Einflussfaktor können gesetzgeberische Maßnahmen

- auf EU-Ebene diesen Prozess fördern; die Annahme der 2012 vorgeschlagenen Richtlinie über ein ausgewogenes Gleichgewicht der Geschlechter in den Führungsgremien von Unternehmen könnte gewährleisten, dass in allen EU-Mitgliedstaaten mindestens 40 % der Positionen nicht geschäftsführender Direktoren/Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter Unternehmen von Frauen besetzt sind. Die gleichberechtigte Wahrnehmung von Führungsaufgaben ist eine der Kernsäulen der EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025, in der die Bedeutung einer ausgewogenen Vertretung von Männern und Frauen in Politik und Wirtschaft und im sozialen Leben betont wird (Europäische Kommission, 2020).
- Infolge des Ausbruchs der Covid-19-Pandemie scheint die Geschlechtergleichstellung an einem Scheideweg angekommen zu sein; dies gilt insbesondere für die Bereiche Arbeit und Zeit. Die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie haben sich besonders stark und unverhältnismäßig auf die Beschäftigung von Frauen im Niedriglohnssektor ausgewirkt und zu einer Zunahme der Zeit geführt, die Frauen für Betreuungspflichten verwenden mussten. Allerdings unterschieden sich die Auswirkungen von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat beträchtlich. Beim Wiederaufbau nach der Pandemie wird es entscheidend darauf ankommen, Folgendes sicherzustellen:
 - Die Maßnahmen zur konjunkturellen Erholung sind gleichstellungsorientiert; dies geschieht z. B. durch Investitionen in frauendominierte Sektoren (Gesundheitsfürsorge, Bildung und Sozialarbeit), die sich während der Krise als wesentlich erwiesen haben, in denen jedoch zentrale Probleme wie Arbeitsbedingungen und Entlohnung gelöst werden müssen.
 - Atypische, flexible oder informelle Beschäftigungsverhältnisse müssen besser entlohnt, formalisiert und sozialversicherungspflichtig werden.
 - Männer übernehmen mehr unbezahlte Betreuungsarbeit, hierzu werden z. B. die Vergütung für Elternurlaub aufgestockt und der übertragbare Zeitraum verkürzt, um Vätern einen Anreiz zur Übernahme von Kinderbetreuungspflichten zu geben.
 - Die Gremien der Entscheidungsträger für Notfall- und Wiederaufbaumaßnahmen werden in ausgewogener Weise von Männern und Frauen besetzt und berücksichtigen geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Maßnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie (Europäische Kommission, 2021).
 - Die unterschiedlichen Auswirkungen wirtschaftlicher Schocks auf Frauen und Männer, sei es in der gegenwärtigen Covid-19-Krise oder der Finanzkrise 2008, werden häufig durch die Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungswesen verstärkt. Zur Abschwächung der mit derartigen Krisen verbundenen Möglichkeit einer Verfestigung der Geschlechterungleichheit ist es erforderlich, Maßnahmen zur Förderung der Beteiligung von Frauen in männerdominierten Bereichen (Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwissenschaft, Mathematik oder IKT) zu ergreifen und gleichzeitig mehr Männer für frauendominierte Bereiche (wie den Pflegesektor) zu gewinnen. Maßnahmen, die zur Lösung des Problems eingeleitet werden, müssen schwerpunktmäßig auf das Bildungssystem (z. B. durch gleichstellungsorientierte Berufsberatung) und den Arbeitsmarkt (z. B. durch die Verbesserung der Vergütung von und der Karriereaussichten in Pflegeberufen) ausgerichtet sein.

Ressourcen

Der EIGE-Gleichstellungsindex kann unter folgender Internetadresse abgerufen werden: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020>.

Alle Veröffentlichungen von Eurofound können unter folgender Internetadresse abgerufen werden: www.eurofound.europa.eu.

Alle Veröffentlichungen des EIGE können unter folgender Internetadresse abgerufen werden: www.eige.europa.eu.

Das Zentrum der EU für die Überwachung der Konvergenz ist unter folgender Internetadresse erreichbar: <http://eurofound.link/convergencehub>.

Die Themenseite von Eurofound „Gleichstellung der Geschlechter“ kann unter folgender Internetadresse aufgerufen werden: <http://eurofound.link/genderequality>.

EIGE (2018), *Study and Work in the EU: Set apart by gender*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg (abrufbar unter folgender Internetadresse: <https://eige.europa.eu/publications/study-and-work-eu-set-apart-gender-report>)

EIGE (2020a), *Gender Equality Index 2020 – Digitalisation and the future of work*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg (abrufbar unter folgender Internetadresse: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>)

EIGE (2020b), *Beijing + 25: The fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg (abrufbar unter folgender Internetadresse: <https://eige.europa.eu/publications/beijing-25-fifth-review-implementation-beijing-platform-action-eu-member-states>)

EIGE (2021), *Gender equality and the socio-economic consequences of the COVID-19 crisis*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg (siehe: <https://eige.europa.eu/about/projects/gender-equality-and-socio-economic-consequences-covid-19-crisis>)

Eurofound (2015), *Upgrading or Polarisation? Long-term and global shifts in the employment structure: European Jobs Monitor 2015*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen

Union, Luxemburg (abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://eurofound.link/ef1516>)

Eurofound (2018), *Upward Convergence in the EU: Concepts, measurements and indicators*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg (abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://eurofound.link/ef18003>)

Eurofound (2020a), *Upward Convergence in the EU: Definition, measurement and trends*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg (abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://eurofound.link/ef20043>)

Eurofound (2020b), *Women and Labour Market Equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg (abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://eurofound.link/ef20068>)

Eurofound (2020c), *Living, Working and COVID-19*, Veröffentlichungsreihe zur Covid-19-Pandemie, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg (abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://eurofound.link/ef20059>)

Eurofound (2021), *COVID-19: Implications for employment and working life*, Veröffentlichungsreihe zur Covid-19-Pandemie, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg (abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://eurofound.link/ef20050>)

Europäische Kommission (2020), Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025, COM(2020) 152 (abrufbar unter folgender Internetadresse: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>)

Europäische Kommission (2021), *2021 Report on Gender Equality in the EU*, Amt

für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg (abrufbar unter folgender Internetadresse: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5ab127eb-a0bb-11eb-b85c-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-207961039>)

Mascherini, M. und Bisello, M. (2020), „COVID-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically“, Eurofound (abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://eurofound.link/ef20065>)

Länderkürzel

BE	Belgien	FR	Frankreich	NL	Niederlande
BG	Bulgarien	HR	Kroatien	AT	Österreich
CZ	Tschechien	IT	Italien	PL	Polen
DK	Dänemark	CY	Zypern	PT	Portugal
DE	Deutschland	LV	Lettland	RO	Rumänien
EE	Estland	LT	Litauen	SI	Slowenien
IE	Irland	LU	Luxemburg	SK	Slowakei
EL	Griechenland	HU	Ungarn	FI	Finnland
ES	Spanien	MT	Malta	SE	Schweden

Die EU Kontaktieren

Besuch

In der Europäischen Union gibt es Hunderte von „Europe-Direct“-Informationsbüros. Über diesen Link finden Sie ein Informationsbüro in Ihrer Nähe: https://europa.eu/european-union/contact_de

Telefon oder E-Mail

Der Europe-Direct-Dienst beantwortet Ihre Fragen zur Europäischen Union. Kontaktieren Sie Europe Direct

- über die gebührenfreie Rufnummer: 00 800 6 7 8 9 10 11 (manche Telefondienstleister berechnen allerdings Gebühren),
- über die Standardrufnummer: +32 22999696 oder
- per E-Mail über: https://europa.eu/european-union/contact_de

Informationen über die EU

Im Internet

Auf dem Europa-Portal finden Sie Informationen über die Europäische Union in allen Amtssprachen: https://europa.eu/european-union/index_de

EU-Veröffentlichungen

Sie können – zum Teil kostenlos – EU-Veröffentlichungen herunterladen oder bestellen unter <https://op.europa.eu/de/publications>. Wünschen Sie mehrere Exemplare einer kostenlosen Veröffentlichung, wenden Sie sich an Europe Direct oder das Informationsbüro in Ihrer Nähe (siehe https://europa.eu/european-union/contact_de).

Informationen zum EU-Recht

Informationen zum EU-Recht, darunter alle EU-Rechtsvorschriften seit 1952 in sämtlichen Amtssprachen, finden Sie in EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>

Offene Daten der EU

Über ihr Offenes Datenportal (<http://data.europa.eu/euodp/de>) stellt die EU Datensätze zur Verfügung. Die Daten können zu gewerblichen und nichtgewerblichen Zwecken kostenfrei heruntergeladen werden.

In den vergangenen zehn Jahren hat die EU langsam Fortschritte auf dem Weg hin zur Gleichstellung der Geschlechter gemacht. Da die Erfolge bei der Gleichstellung von Männern und Frauen von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat unterschiedlich sind, ist es wichtig, die Entwicklung dieser Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten und ihre Auswirkungen auf die wirtschaftliche und soziale Aufwärtskonvergenz in der EU zu verstehen. Von entscheidender Bedeutung ist es, dass die Auswirkungen der Covid-19-Krise nicht nur die bisherigen Erfolge gefährden können, sondern auch eine Verschärfung der Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten nach sich ziehen können.

Die vorliegende politische Kurzanalyse wurde von Eurofound und EIGE gemeinsam erarbeitet und widmet sich der Untersuchung der Konvergenzmuster bei der Geschlechtergleichstellung, gemessen am Gleichstellungsindex, im Zeitraum 2010-2018 in den Mitgliedstaaten.

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) ist eine dreigliedrige Agentur der Europäischen Union, die 1975 gegründet wurde. Sie hat den Auftrag, Fachwissen über sozial-, beschäftigungs- und arbeitspolitische Strategien gemäß der Verordnung (EU) 2019/127 bereitzustellen.

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist eine eigenständige Einrichtung der Europäischen Union, die gegründet wurde, um die Gleichstellung der Geschlechter in der gesamten EU zu fördern. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundwert der EU. Die Aufgabe des EIGE besteht darin, dies in Europa und darüber hinaus zu verwirklichen.

