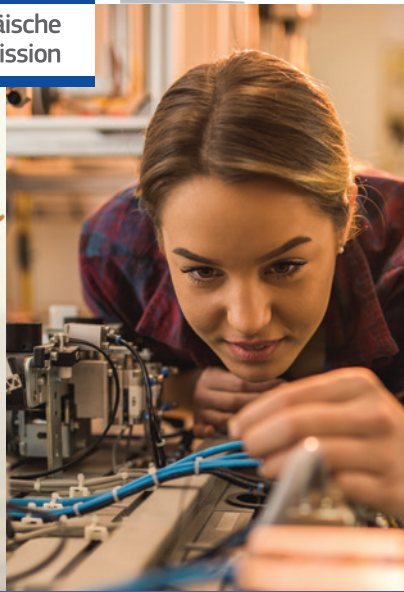




# *Im Fokus:* MASSNAHMEN DER EU FÜR FRAUEN

Februar 2020

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein **Grundwert der Europäischen Union**, der bis zu den Römischen Verträgen von 1957 zurückreicht, in denen der Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche Arbeit festgelegt wurde. Seit damals bekämpft die EU die geschlechtsspezifische Diskriminierung, und heute ist Europa weltweit einer der sichersten und fairsten Orte für Frauen.

Dennoch ist es nach wie vor erforderlich, für die Rechte der Frauen zu kämpfen und sie zu wahren. Obwohl Frauen in Europa in den Genuss von Gleichstellung, Teilhabe und Sicherheit kommen sollten, sind diese Rechte für viel zu viele Frauen nach wie vor keine Realität. Statistiken zeigen, dass Frauen in Führungspositionen in Politik und Wirtschaft unterrepräsentiert sind und in der gesamten EU nach wie vor durchschnittlich 16 % weniger verdienen als Männer. Geschlechtsbezogene Gewalt und Belästigung sind immer noch weitverbreitet.



# WAS DIE EU TUT

Die EU möchte Frauen am Arbeitsplatz dieselben Möglichkeiten wie Männern ermöglichen, wie gleiches Entgelt, und sie möchte sowohl Männer als auch Frauen unterstützen, damit sie das Berufsleben und andere Bereiche des Lebens besser vereinbaren können. Eine weitere wichtige Priorität ist die Beendigung der Gewalt gegen Frauen und Mädchen und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der EU und der ganzen Welt. Die EU fördert auch die Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen. Die Arbeit der Europäischen Kommission in allen diesen Bereichen basiert auf ihrem **strategischen Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016-2019**.



## ARBEITSPLÄTZE UND ENTGELT



### **Geschlechtsspezifisches Lohngefälle**



**Im Jahr 2016 verdienten Frauen in der EU durchschnittlich 16 % weniger als Männer.**

Viele Frauen haben immer noch keine vollständige wirtschaftliche Unabhängigkeit erreicht. Hindernisse in Bezug auf die Teilhabe am Arbeitsmarkt und die Betreuungspflichten vieler Frauen sind einige der Gründe, aus denen Frauen eher weniger und in schlechter bezahlten Sektoren arbeiten als Männer, häufigere Unterbrechungen in ihrem beruflichen Werdegang aufweisen und seltener und weniger schnell befördert werden. Die EU setzt sich jedoch dafür ein, dass Frauen die gleichen Chancen bei der Beschäftigung haben und gleiches Entgelt erhalten.

2017 gingen 66,5 % der Frauen in der EU zwischen 20 und 64 Jahren einer Berufstätigkeit nach, gegenüber 62,1 % im Jahr 2010. 2017 betrug die Beschäftigungsquote der Männer 78 % und 2010 75,1 %. Der Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher Arbeit wurde in die EU-Verträge und in die **Regeln zur Gleichstellung von Frau und Mann auf dem Arbeitsmarkt** aufgenommen. Es bleibt jedoch in allen Mitgliedstaaten eine Herausforderung, die richtige Anwendung der Regeln sicherzustellen.



**Das Beschäftigungsgefälle zwischen Frauen und Männern kostet die EU-Wirtschaft 370 Mrd. EUR pro Jahr, wie im Jahr 2013 geschätzt wurde.**

Basierend auf einer Projektion für 28 Mitgliedstaaten aus dem Jahr 2017 könnte eine Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern bis 2050 zur Schaffung von 10,5 Millionen Arbeitsplätzen führen und der EU-Wirtschaft einen Zuwachs von 1,95 bis 3,15 Billionen EUR bescheren.



Im Jahr 2017 hat die EU einen **Maßnahmenplan** vorgelegt, um das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern zu schließen. Der Plan befasst sich mit Fragen wie Stereotypen und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und ruft Regierungen, Arbeitgeber und Gewerkschaften dazu auf, Maßnahmen zu ergreifen, um eine gerechte Festlegung des Entgelts für Frauen zu gewährleisten.

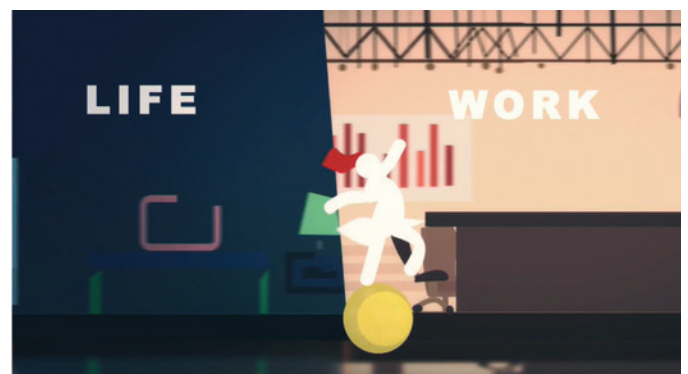


## MASSNAHMEN DER EU ZUR VERBESSERUNG DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN UND DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Die Gleichstellung von Frauen und Männern betrifft nicht nur Frauen, sondern auch Männer. Sie ist ein Kernstück der **europäischen Säule sozialer Rechte**, mit der Gleichbehandlung und Chancengleichheit für Frauen und Männer in allen Bereichen angestrebt werden. Dies schließt die Erwerbsbeteiligung, die Beschäftigungsbedingungen und den beruflichen Aufstieg ein.

Eine 2014 von der EU angenommene Richtlinie verpflichtet große, börsennotierte Unternehmen zur Veröffentlichung von Informationen über ihre Diversitätskonzepte im Zusammenhang mit den Unternehmensorganen in Bezug auf Aspekte wie beispielsweise Alter, Geschlecht oder Bildungs- und Berufshintergrund.

Im Leben geht es aber nicht nur um Arbeit und Geld. Es ist sowohl für Frauen als auch für Männer eine wichtige Überlegung, wie sie ein Gleichgewicht zwischen Arbeit, Einkommenssicherung und Zeit für sich selbst und die Familie herstellen können.



Video zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben: <https://bit.ly/2tUdtPb>

Die **Initiative** der Europäischen Kommission zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist eine der Leistungen des Grundsatzes der Säule zur Gleichbehandlung. Sie führt auf EU-Ebene neue Rechte ein – oder stärkt bestehende Rechte –, um eine gerechtere Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben auf Frauen und Männer zu erreichen und so die Beschäftigung von Frauen zu unterstützen. **Zu diesen Rechten zählen** Vaterschafts-, Eltern- und Pflegeurlaub sowie flexible Arbeitsregelungen für Eltern und pflegende Angehörige.



Die Initiative umfasst auch eine Reihe von Maßnahmen zur Unterstützung der Mitgliedstaaten beim Schutz Schwangerer und von Menschen, die aus familiären Gründen Urlaub genommen haben, vor Kündigung und zur Verbesserung der Betreuungsdienste sowie zur Beseitigung finanzieller Fehlanreize für Zweitverdiener.

Gesundheitsfragen können in Bezug auf Frauen und Männer unterschiedlich sein. Mit dem **dritten Gesundheitsprogramm** der EU soll sichergestellt werden, dass die Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht gleiche Chancen auf Gesundheit und auf eine hochwertige Gesundheitsversorgung haben.



## WIE DIE EU FRAUEN IN DER ARBEITSWELT UNTERSTÜTZT

Die EU berücksichtigt bei ihren verschiedenen Ausgabenprogrammen und bei ihrer Ausgabenpolitik die besonderen Bedürfnisse von Frauen. Jedes Jahr unterstützt der **Europäische Sozialfonds** Millionen Menschen, die vor einer Vielzahl von Herausforderungen stehen, um ihren Zugang zu Arbeitsplätzen zu verbessern.

Zu den **speziellen Maßnahmen, mit denen Frauen in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen**, zählen Fortbildungs- oder Umschulungsprogramme. Der Fonds ermöglicht Frauen auch die Rückkehr ins Arbeitsleben nach einer Karrierepause, beispielsweise indem hochwertige Kinderbetreuung und individuelle Beratung bereitgestellt werden und indem das Bewusstsein der Arbeitgeber für die Herausforderungen geschärft wird, vor denen Frauen stehen. Der Europäische Sozialfonds unterstützt Projekte **vor Ort**. Seine vielen erfolgreichen **Initiativen** bringen dem Einzelnen echte Verbesserungen.

In den **Regionen der EU** finanzierte Projekte bieten Frauen durch den Zugang zu Finanzierung, persönlich zugeschnittener

Unterstützung oder Coaching neue Möglichkeiten für eine Existenzgründung. Sie können Programme und Projekte in **Ihrem Land oder Ihrer Region** finden.

Die Plattform **„WEgate“** ist eine Anlaufstelle für Frauen, die ein Unternehmen gründen oder ausbauen möchten. Sie bietet Informationen zu Schulungen, Betreuung, Beratung und Netzworlbildung. Sie können dort auch in Erfahrung bringen, wie Ihnen **EU-Darlehen und Risikokapital** ermöglichen können, ein Unternehmen zu gründen oder auszubauen.



Die EU **ergreift auch Maßnahmen**, um die Teilhabe von Frauen am digitalen Sektor durch die Bekämpfung von Stereotypen, die Vermittlung digitaler Kompetenzen im Rahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung und die Gewinnung von mehr Frauen als Unternehmerinnen in dem Sektor zu stärken. 2018 wurde das **European Network for Women in Digital** eingeführt, sodass Mädchen und Frauen im digitalen Sektor Netzwerke bilden und Ideen und Erfahrungen in diesem Bereich austauschen können. Ungefähr **20 Technologieunternehmen** haben sich auch dazu verpflichtet, eine inklusive und geschlechtergerechte Arbeitskultur und -umgebung zu bieten.

Die EU setzt sich ebenso dafür ein, **die Kluft zwischen den Geschlechtern in Forschung und Innovation** zu schließen. Das **Programm „Horizont 2020“** unterstützt beispielsweise Forschungseinrichtungen und Universitäten bei der Umsetzung von Plänen zur Gleichstellung der Geschlechter. Jedes Jahr werden mit dem **EU-Preis für weibliche Innovatoren** Frauen anerkannt, die nicht nur hervorragende Wissenschaftlerinnen und Innovatorinnen sind, sondern auch erfolgreiche Unternehmerinnen. Die EU ergreift auch Maßnahmen, um die Beschäftigung von Frauen in anderen Sektoren wie dem **Verkehr** zu fördern.



## GEWALT GEGEN FRAUEN STOPPEN



Eine von drei Frauen in der EU hat seit ihrem 15. Lebensjahr körperliche und/oder sexuelle Gewalt erfahren.

Erhebung der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte zu Gewalt gegen Frauen (2014)

Jeder Mensch hat das Recht auf ein gewaltfreies Leben. Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist aber weltweit auf dem Vormarsch. An vielen Orten trägt die Haltung gegenüber Opfern zu dem Problem bei: Eine [Eurobarometer-Umfrage von 2016](#) zeigt, dass Gewalt gegen Frauen in manchen Ländern der EU nach wie vor akzeptiert und sogar gerechtfertigt wird. Die meisten Opfer von Menschenhandel, die in der EU gemeldet werden, sind Frauen und Mädchen. Die EU-Rechtsvorschriften zur Bekämpfung des Menschenhandels verpflichten zur Annahme geschlechtsspezifischer Maßnahmen. Sie werden von politischen Maßnahmen und Finanzprogrammen begleitet, um die Mitgliedstaaten zu unterstützen.

Alle EU-Mitgliedstaaten und die Europäische Union selbst haben das Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (auch bekannt als „[Istanbulkonvention](#)“) unterzeichnet. Das Übereinkommen verpflichtet die Länder zur Verhütung und Kriminalisierung jeder Art von Gewalt, zum Schutz der Opfer und zur Verfolgung der Täter.



Die EU-Kampagne [NON.NO.NEIN](#) ermutigt Männer und Frauen, gegen Gewalt gegen Frauen Stellung zu beziehen. Im Rahmen des Programms „[Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft](#)“ finanziert die EU auch Projekte zur Bekämpfung der geschlechtsbezogenen Gewalt und zur Unterstützung der Opfer.

Auf globaler Ebene haben die EU und die Vereinten Nationen im Jahr 2017 die [Spotlight-Initiative](#) auf den Weg gebracht, um alle Formen der Gewalt gegen Frauen und Mädchen zu beseitigen. Die Initiative wurde mit einem Beitrag in Höhe von 500 Mio. EUR von der EU unterstützt.

## FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG UND SCHUTZ IHRER RECHTE



Sie haben [Rechte](#) und können Maßnahmen ergreifen, wenn Sie der Ansicht sind, diese seien verletzt worden. Um nähere Informationen zur Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung in Ihrem Land zu erhalten, können Sie sich an das entsprechende nationale Mitglied des

[Europäischen Netzes für Gleichbehandlungsstellen](#) wenden, das eingerichtet wurde, um die einheitliche Anwendung der EU-Rechtsvorschriften in diesem Bereich zu fördern.

Die Europäische Kommission veröffentlicht jedes Jahr einen [umfassenden Bericht](#) über den Zustand der Gleichstellung der Geschlechter in der EU. Die Urteile des [Gerichtshofs der Europäischen Union](#) spielen eine wichtige Rolle bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, da sie sicherstellen, dass die EU-Rechtsvorschriften in jedem Land der EU auf dieselbe Weise ausgelegt werden.

Das [Europäische Institut für Gleichstellungsfragen](#) unterstützt die Mitgliedstaaten und die EU bei ihren Anstrengungen zur Förderung und Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in ganz Europa und darüber hinaus. Der [Gleichstellungsindex](#) des Instituts überwacht den Fortschritt. Die Europäische Kommission unterstützt europäische Netzwerke der Zivilgesellschaft, wie unter anderem [European Women's Lobby](#), [Women Against Violence Europe](#), [European Network for the Work with Perpetrators of Domestic Violence](#) und [END FGM European Network](#). Sie arbeiten bei Themen wie den Rechten von Frauen und der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern eng mit den EU-Institutionen zusammen und können Sie mit den entsprechenden Organisationen in Ihrem eigenen Land in Kontakt bringen.





## FORTSCHRITTE IN BEZUG AUF FRAUEN IN DER POLITIK UND IN ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN

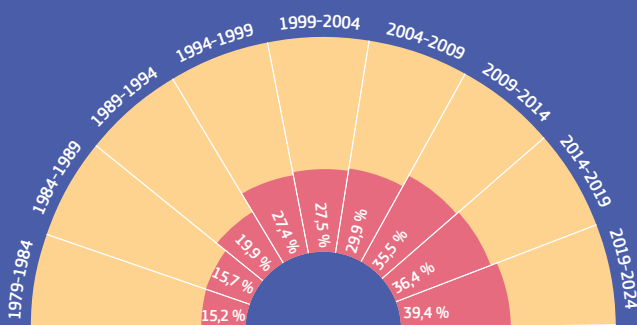
Die EU ist **aktiv bemüht, Frauen in Unternehmen und in der Politik beim Durchbrechen der gläsernen Decke** zu unterstützen. So erarbeitet sie zusammen mit Regierungen, Unternehmen, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen EU-weite Maßnahmen für eine ausgewogene Geschlechterverteilung auf den höchsten Ebenen, wozu sie Daten erhebt und verbreitet und bewährte Verfahren fördert.

Im Dezember 2019 wurde Ursula von der Leyen die erste Präsidentin der Europäischen Kommission. Christine Lagarde übernahm im November 2019 die Leitung der Europäischen Zentralbank und wurde damit die erste Präsidentin der EZB. Emily O'Reilly ist die **Europäische Bürgerbeauftragte** und untersucht Beschwerden über Missstände in der Verwaltungstätigkeit der EU-Institutionen.

Die Bestimmungen über die Beschäftigung in den EU-Institutionen müssen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts angewendet werden. Dies gilt auch für das Entgelt. Die Bediensteten haben Anspruch auf Eltern- oder Familienurlaub. Die **Europäische Kommission** unterlässt jede Diskriminierung bei der Einstellung und Beförderung ihrer Bediensteten und bietet ihnen ein von Respekt und Flexibilität geprägtes Arbeitsumfeld. Die Kommission verfolgt auch eine Strategie zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und des Wohlergehens der Bediensteten.

Der ehemalige Präsident der Europäischen Kommission Jean-Claude Juncker hatte das Ziel festgesetzt, bis zum Ende seiner Amtszeit im Jahr 2019 auf der mittleren und höheren Führungsebene der Europäischen Kommission einen Frauenanteil von mindestens 40 % zu erreichen. Im Oktober 2019 waren 41 % der Führungskräfte auf allen Ebenen Frauen, gegenüber 30 % im Jahr 2014.

## Anteil der Frauen und Männer im Europäischen Parlament



Nach den Wahlen im Jahr 2019 beträgt die Frauenquote im Europäischen Parlament 39,4 %. (Stand: Februar 2020)

## Die Präsidentin und die weiblichen Mitglieder der Europäischen Kommission



**Ursula von der Leyen** Präsidentin der Europäischen Kommission | **Margrethe Vestager** (Exekutiv-Vizepräsidentin) Ein Europa für das digitale Zeitalter | **Věra Jourová** (Vizepräsidentin) Werte und Transparenz | **Dubravka Šuica** (Vizepräsidentin) Demokratie und Demografie | **Mariya Gabriel** Innovation, Forschung, Kultur, Bildung und Jugend | **Elisa Ferreira** Kohäsion und Reformen | **Stella Kyriakides** Gesundheit und Lebensmittelsicherheit | **Helena Dalli** Gleichheitspolitik | **Ylva Johansson** Inneres | **Adina Vălean** Verkehr | **Jutta Urpilainen** Internationale Partnerschaften | **Kadri Simson** Energie

Die Wahlen zum Europäischen Parlament führten zu einem leichten Anstieg der Zahl der weiblichen Mitglieder auf 39,4 % – ein Rekordhoch. In sieben Mitgliedstaaten besetzten Frauen mindestens 50 % der Sitze: Dänemark, Lettland, Luxemburg, Malta, Slowenien, Finnland und Schweden.



## VERBESSERUNG DER LEBENSBEDINGUNGEN WELTWEIT



Die Europäische Union möchte mit ihren politischen Maßnahmen und insbesondere mit dem **Rahmen für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Frauenrechte** das Leben von Mädchen und Frauen auf der ganzen Welt verbessern. Mit diesem Rahmen möchte die EU Partnerländer und insbesondere Entwicklungs-, Erweiterungs- und Nachbarländer unterstützen, damit diese echte Ergebnisse im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter erzielen, die im Maßnahmenplan der EU dargelegt ist.

Auch in der Entwicklungszusammenarbeit treibt die EU die Gleichstellung der Geschlechter weiter voran, indem sie diesem Thema Vorrang im politischen und strategischen Dialog mit Partnerländern einräumt. Bei den **Handelsverhandlungen mit Chile** hat die EU beispielsweise erstmals Bestimmungen über den Handel und die Geschlechtergleichstellung vorgeschlagen.

Der zweigleisige Ansatz der EU legt den Schwerpunkt auf Gender Mainstreaming und geschlechtsspezifische Maßnahmen in einer Reihe von Bereichen: Kapazitätsaufbau für Entwicklungsländer, Unterstützung von Frauenorganisationen, Verbreitung von Informationen zur Gleichstellung der Geschlechter durch Leitlinien, bewährte Verfahren und Sensibilisierungsmaßnahmen.

Die EU war auch federführend bei den Verhandlungen zur Aufnahme der Ziele der Geschlechtergleichstellung in die **Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung**. Diese Ziele legen den Schwerpunkt auf die Beseitigung der Gewalt gegen Frauen, die Anerkennung unbezahlter Betreuungs- und Hausarbeit und den allgemeinen Zugang zu sexuellen und reproduktiven Gesundheitsdiensten und reproduktiven Rechten. Darüber hinaus besteht eine eindeutige Verpflichtung zum Gender Mainstreaming aller nachhaltigen Entwicklungsziele und -indikatoren.

Die EU und ihre Mitgliedstaaten treten auch dafür ein, die Geschlechtergleichstellung in all ihre Politikfelder und Praktiken, die ihre Beziehungen zu Entwicklungsländern betreffen, als wichtige Komponente aufzunehmen. Dies erfolgt über den **europäischen Konsens von 2017 über die Entwicklungspolitik**. Zu den wichtigsten Zielen gehören die Stärkung des politischen Dialogs zur Ermächtigung von Frauen und Mädchen, die Förderung ihrer wichtigen Rolle bei Entwicklung und Wandel und die Stärkung zielgerichteter Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter.



Während der letzten beiden Jahre hat die EU mehr als 1,5 Millionen Mädchen und Frauen unterstützt, indem sie im Zusammenhang mit der weiblichen Genitalverstümmelung Schutz und Versorgung geboten hat. Das hat dazu geführt, dass 3000 Gemeinden, in denen 8,5 Millionen Menschen leben, öffentlich erklärt haben, von dieser Praxis Abstand zu nehmen.

Die EU erkennt auch Frauen an, die in der ganzen Welt für ihre Rechte kämpfen. **Nadija Murad und Lamija Adschi Baschar**, Überlebende des „Islamischen Staats“, und **Malala Yousafzai**, die pakistanische Aktivistin für Bildung für Mädchen, erhielten den Sacharow-Preis des Europäischen Parlaments.

Darüber hinaus müssen sich Kandidatenländer, die auf eine Mitgliedschaft in der EU hinarbeiten, uneingeschränkt zum **Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern** bekennen und darauf hinarbeiten, die EU-Rechtsvorschriften in diesem Bereich in ihr eigenes Regelwerk zu integrieren. Dies bleibt eine Priorität des Erweiterungsprozesses.



Amt für Veröffentlichungen  
der Europäischen Union

Haben Sie Fragen zur Europäischen Union?  
Wenden Sie sich an Europe Direct:  
00 800 6 7 8 9 10 11,  
<http://europedirect.europa.eu>

Eine interaktive Fassung dieser  
Veröffentlichung mit Links ist in den  
Formaten PDF und HTML hier verfügbar:  
[https://op.europa.eu/webpub/com/  
factsheets/women/de/](https://op.europa.eu/webpub/com/factsheets/women/de/)



Teil der Reihe „**Im Fokus**“ der Europäischen Kommission

© Europäische Union, 2020

Die Weiterverwendung von Dokumenten der Europäischen Kommission ist durch den Beschluss 2011/833/EU der Kommission vom 12. Dezember 2011 über die Weiterverwendung von Kommissionsdokumenten (ABl. L 330 vom 14.12.2011, S. 39) geregelt.

Sofern nichts anderes angegeben ist, wird dieses Dokument zu den Bedingungen einer Lizenz Creative Commons 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) zur Verfügung gestellt. Dies bedeutet, dass die Weiterverwendung zulässig ist, sofern die Quelle ordnungsgemäß genannt wird und etwaige Änderungen angegeben werden.

Für jede Verwendung oder Wiedergabe von Elementen, die nicht Eigentum der EU sind, muss gegebenenfalls direkt bei den jeweiligen Rechteinhabern eine Genehmigung eingeholt werden. Die Europäische Union besitzt kein Urheberrecht an den folgenden Elementen:

Alle Fotos auf Seite 1 © iStock

|       |                        |                |                    |                   |
|-------|------------------------|----------------|--------------------|-------------------|
| Print | ISBN 978-92-76-10227-4 | ISSN 2529-2447 | doi:10.2775/347236 | NA-AS-19-003-DE-C |
| PDF   | ISBN 978-92-76-10173-4 | ISSN 2529-2684 | doi:10.2775/471731 | NA-AS-19-003-DE-N |
| HTML  | ISBN 978-92-76-12749-9 | ISSN 2529-2684 | doi:10.2775/184887 | NA-AS-19-003-DE-Q |