



Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

SOC/586

Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt in Europa

STELLUNGNAHME

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt in Europa
[Sondierungsstellungnahme auf Ersuchen des Europäischen Parlaments]

Berichterstatlerin: **Helena DE FELIPE LEHTONEN**

Befassung	Europäisches Parlament, 03/05/2018
Rechtsgrundlage	Artikel 29 Absatz 1 der Geschäftsordnung
Beschluss des Plenums	DD/MM/YYYY
Zuständige Fachgruppe	Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft
Annahme in der Fachgruppe	07/11/2018
Verabschiedung auf der Plenartagung	12/12/2018
Plenartagung Nr.	539
Ergebnis der Abstimmung (Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen)	151/2/4

1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

- 1.1 Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) vertritt die Auffassung, dass es für eine Verbesserung der Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt notwendig ist, eine **integrierte und ehrgeizige europäische Strategie** zu entwerfen, mit der systeminhärente und strukturelle Hindernisse überwunden sowie Konzepte, Maßnahmen und EU-Förderprogramme umgesetzt werden können, die die Gleichstellung von Frauen und Männern verbessern und so für beide Geschlechter eine annähernd gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit schaffen¹. Dies würde auch zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte beitragen.
- 1.2 In dieser Stellungnahme wird erneut hervorgehoben, dass **einige wohlbekannte Probleme nachdrücklicher anzugehen sind**, darunter das geschlechtsspezifische Lohngefälle und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, zu denen der EWSA bereits Stellungnahmen² erarbeitet hat.
- 1.3 Der EWSA ist der Auffassung, dass weitere Anstrengungen zur Bekämpfung des nach wie vor existenten geschlechtsspezifischen Lohngefälles unternommen werden müssen. Er unterstützt uneingeschränkt die Ziele der „Equal Pay International Coalition“³, nach denen auf die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bis 2030 hingearbeitet werden soll. Er bedauert, dass die Empfehlung der Europäischen Kommission zur Lohntransparenz aus dem Jahr 2014 in der Praxis kaum aufgegriffen wurde, und fordert die Mitgliedstaaten und die EU nachdrücklich dazu auf, die für eine beschleunigte Umsetzung erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen.
- 1.4 Der EWSA erinnert daran, dass Lohntransparenz und Lohnprüfungen erheblich zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beitragen.⁴ Er empfiehlt geschlechtsneutrale Entgeltsysteme, die Unvoreingenommenheit bei der Entlohnung und Einstellung von Arbeitskräften gewährleisten.
- 1.5 Der EWSA teilt die Auffassung, dass verstärkt Maßnahmen gegen die horizontale Geschlechtertrennung im Bildungswesen, in der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt getroffen werden müssen.⁵ Es sollten Sensibilisierungskampagnen und andere Maßnahmen ergriffen werden, um die Geschlechterstereotype und die Geschlechtertrennung in der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie bei der Berufswahl und im weiteren Arbeitsleben unter umfassender Nutzung der neuen Technologien anzugehen. Eine bessere Entlohnung und

1 [„Report on equality between women and men in the EU“](#) (Bericht über die Geschlechtergleichstellung in der EU – nur in englischer Sprache), Europäische Kommission, 2018.

2 EWSA-Stellungnahmen „[Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige](#)“ (ABl. C 129 vom 11.4.2018, S. 44) und „[Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles](#)“ (ABl. C 262 vom 25.7.2018, S. 101).

3 <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang--en/index.htm>.

4 EWSA-Stellungnahme „[Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von berufstätigen Eltern und Pflegepersonen](#)“.

5 Siehe auch die Schlussfolgerungen des Rates vom 7. Dezember 2017: Verstärkte Maßnahmen zur Verringerung der horizontalen Geschlechtertrennung im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt. <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15468-2017-INIT/de/pdf>.

bessere Arbeitsbedingungen in von Frauen dominierten Branchen könnten mehr Männer zum Anlass nehmen, diese Berufe zu ergreifen.

- 1.6 Zudem müssen im Rahmen eines bereichsübergreifenden Ansatzes mehr Anstrengungen zur Integration von Frauen mit besonderem Schutzbedarf in den Arbeitsmarkt sowie zu deren Stärkung unternommen werden.⁶
- 1.7 Der EWSA begrüßt die Bemühungen der Kommission, im Rahmen des Europäischen Semesters stärkeres Augenmerk auf die Kinderbetreuung und die Langzeitpflege zu legen. Dies sollte auch mittel- und langfristige eine Priorität darstellen. Der EWSA befürwortet erneute Überlegungen mit den Mitgliedstaaten darüber, wie die im Jahr 2002 beschlossenen Barcelona-Ziele zur Kinderbetreuung⁷ noch ehrgeiziger gestaltet und auf die Betreuung sonstiger abhängiger Personen ausgeweitet werden können.
- 1.8 Der EWSA fordert das Parlament und den Rat auf, **neue und angemessene Indikatoren** in die künftigen europäischen Strukturfonds aufzunehmen, damit der finanzielle Beitrag der EU zu den verschiedenen Betreuungsleistungen und zur Geschlechtergleichstellung besser nachvollzogen werden kann.
- 1.9 Der EWSA begrüßt den Vorschlag zum ESF+ im Mehrjährigen Finanzrahmen 2021-2027⁸, in dem vorgesehen ist, die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt mithilfe von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und des Zugangs zu Kinderbetreuung und weiteren Betreuungsdiensten zu fördern. Er vertritt jedoch auch die Auffassung, dass bei der Zuweisung von EU-Mitteln stärker auf die Gleichstellung der Geschlechter geachtet werden sollte und diese als eigenständiges Ziel festgelegt und nicht mit den Zielen der Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus zusammengefasst werden sollte.
- 1.10 Ferner begrüßt der EWSA das Programm InvestEU für den Zeitraum 2021-2027, aus dem Investitionen in die soziale Infrastruktur gefördert werden. Der EWSA fordert das Parlament und den Rat auf, diese neue Möglichkeit nachdrücklich zu unterstützen, um die für die Kinderbetreuung (und Betreuung nach der Schule) notwendigen Investitionen anzustoßen.
- 1.11 Es besteht Nachholbedarf bei der unternehmerischen Tätigkeit von Frauen, die gefördert werden sollte, damit das enorme Potenzial der digitalen Wirtschaft und der technologischen Innovationen ausgeschöpft werden kann. Der Zugang zu Finanzmitteln muss verbessert und der Wechsel zwischen den verschiedenen Beschäftigungsformen erleichtert werden.

⁶ Siehe dazu etwa die EWSA-Stellungnahmen „[Die Situation von Frauen mit Behinderungen](#)“ (noch nicht im ABL. veröffentlicht).

⁷ http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-08-592_de.htm.

⁸ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/budget-may2018-european-social-fund-plus-regulation_de.pdf.

2. Hintergrund und Herausforderungen

- 2.1 Die vorliegende EWSA-Stellungnahme wurde auf Ersuchen des Europäischen Parlaments um eine Sondierungsstimmungnahme zur „Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt in Europa“ ausgearbeitet. Auf Ersuchen des Parlaments werden darin die Auswirkungen der Maßnahmen bewertet, die die Kommission in ihrer Empfehlung zur *Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz*⁹ dargelegt hat, sowie die Notwendigkeit für weitere Maßnahmen zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles.
- 2.2 In Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 des EU-Vertrags sowie in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union wird das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern als einer der Grundwerte der Union anerkannt, weshalb dessen Wahrung per se eine wichtige Aufgabe darstellt. Im Rahmen der europäischen Säule sozialer Rechte ist die Geschlechtergleichstellung und das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit als einer von 20 Grundsätzen festgeschrieben, die für faire und gut funktionierende Arbeitsmärkte und Sozialsysteme wesentlich sind.
- 2.3 Die Europäische Union und die Mitgliedstaaten fördern die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt mit einer Mischung aus legislativen und nichtlegislativen Instrumenten, Empfehlungen, politischen Leitlinien und finanzieller Unterstützung. In ihrem Dokument „Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016-2019“ bekräftigte die Europäische Kommission die Prioritäten, für die es sich einzusetzen gilt: gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, Gleichstellung in Entscheidungsprozessen, Würde, Unversehrtheit und Beendigung der geschlechtsspezifischen Gewalt sowie Förderung der Geschlechtergleichstellung über die EU hinaus.¹⁰
- 2.4 Im Jahr 2017 stieg die Frauenerwerbsquote langsam, aber stetig und im gleichen Tempo wie jene der Männer auf ein historisches Hoch von 66,5 % gegenüber 78,1 % bei Männern an.¹¹ Die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei der Beschäftigung ist jedoch mit 11,5 Prozentpunkten seit 2013 unverändert. Darüber hinaus ist es sehr unwahrscheinlich, dass das EU-Ziel für 2020 erreicht wird, demgemäß die Erwerbsquote bei Frauen und Männern 75 % betragen soll. Der Gleichstellungsindex stieg von 62 Punkten im Jahr 2005 auf 65 Punkte im Jahr 2012, jedoch nur auf 66,2 Punkte im Jahr 2015, was teilweise auf die Krise zurückzuführen ist. In einer Reihe von Mitgliedstaaten wurden bei den Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise die negativen Auswirkungen auf die Geschlechtergleichstellung nicht entsprechend berücksichtigt.¹²

9

[2014/124/EU](#).

10

Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016-2019, Europäische Kommission 2015 (https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/151203_strategic_engagement_en.pdf).

11

Eurostat, 2018. In Vollzeitäquivalenten ausgedrückt beträgt der Frauenanteil an den Erwerbstätigen 18 %, allerdings mit erheblichen Unterschieden zwischen den einzelnen Ländern.

12

Siehe etwa die [Entschließung vom 12. März 2013 zu den Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Rechte der Frauen](#) des Europäischen Parlaments.

- 2.5 Trotz der insgesamt erzielten Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung auf den europäischen Arbeitsmärkten gibt es nach wie vor Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern. Die horizontale und die vertikale Geschlechtertrennung tragen erheblich zum unbereinigten geschlechtsspezifischen Gefälle beim Bruttostundenlohn¹³ bei, das derzeit 16 % beträgt. Das Gefälle wird dadurch noch weiter verstärkt, dass Frauen deutlich häufiger in Teilzeit und in Niedriglohnbranchen arbeiten und mehr Elternurlaub nehmen, was zu Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, seltenerem beruflichen Aufstieg und niedrigeren Rentenansprüchen führt.
- 2.6 Das derzeitige geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle hat für die EU erhebliche wirtschaftliche und soziale Verluste zur Folge, die sich Schätzungen zufolge auf 370 Mrd. EUR pro Jahr belaufen.¹⁴ Angesichts der demografischen Herausforderungen und des Schrumpfens der Bevölkerung im Erwerbsalter muss Europa das Arbeitsmarktpotenzial aller Frauen umfassend ausschöpfen, wobei auch den Faktoren Rasse, ethnische Herkunft, soziale Schicht, Alter, sexuelle Orientierung, Staatsangehörigkeit, Religion, Geschlecht, Behinderung, Flüchtlings- oder Migrantinnenstatus usw. Rechnung getragen werden muss, da diese besondere Hindernisse für die Integration in den Arbeitsmarkt darstellen können.
- 2.7 Während Frauen häufiger schlechter bezahlte Tätigkeiten ausüben, für die geringere Qualifikationen notwendig sind, wie im Gesundheits- und Sozialbereich, in der Bildung, in der öffentlichen Verwaltung und im Einzelhandel, sind Männer im Ingenieurwesen, im Bau und im Verkehrsbereich überrepräsentiert. Der Mangel an Männern in Bildungs-, Gesundheits- und Sozialberufen nimmt weiter zu und wird durch das Fehlen von Vorbildern sowie durch die häufig weniger attraktiven Arbeitsbedingungen und die schlechtere Bezahlung noch verstärkt. Frauen wiederum sind in den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) unterrepräsentiert.¹⁵ Im Jahr 2016 waren nur 17 % der IKT-Spezialisten in Europa weiblich.¹⁶
- 2.8 Während im EU-Rat über neue EU-Vorschriften beraten wird (Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben), bringt eine Mutterschaft für Frauen nach wie vor berufliche Nachteile mit sich. Die Diskriminierung von Schwangeren und Wöchnerinnen ist in vielen Mitgliedstaaten nach wie vor ein Problem. Das Beschäftigungsgefälle ist bei Müttern und Frauen mit Betreuungspflichten besonders ausgeprägt.¹⁷ Im Jahr 2016 waren mehr als 19 % der nicht erwerbstätigen Frauen deshalb nicht berufstätig, weil sie sich um Kinder oder Erwachsene

13 Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU, Europäische Kommission, 2018 (nur auf EN): Der „unbereinigte Lohnindikator“ ist die reine Differenz zwischen den Einkommen von Männern und Frauen. Bei dem „bereinigten Indikator“ werden Durchschnittsmerkmale und -faktoren wie Unterschiede bei Bildung, Erfahrung, Branche, Position, Zahl der Arbeitsstunden, Elternschaft usw. mitberücksichtigt.

14 Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/news/news-articles/gender-employment-gap-costs-europe-eu370-billion-per-year>.

15 <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>: Durch den Abbau des Geschlechtergefälles in den MINT-Fächern ließen sich das Pro-Kopf-BIP der EU um 2,2 bis 3 % steigern und bis 2050 könnten 850 000 bis 1 200 000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden.

16 „Research note on Women and men in ICT: a chance for better work-life balance“ (Wissenschaftlicher Vermerk zu Frauen und Männern im IKT-Bereich: eine Chance für die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben – nur in englischer Sprache), EIGE 2018.

17 „Report on equality between women and men in the EU 2018“ (Bericht über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU 2018), Europäische Kommission sowie [Social Scoreboard](#) (Sozialpolitischer Anzeiger) – beides nur auf EN.

kümmern mussten. Die Erwerbsquote von Frauen mit einem Kind im Alter von unter sechs Jahren liegt 9 % unter jener von Frauen ohne Kinder – in einigen Ländern beträgt dieser Unterschied sogar bis zu 30 %.

- 2.9 Der EWSA ist ernsthaft besorgt über das Ausmaß der sexuellen Belästigung, der Frauen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, und über zunehmendes Cyber-Mobbing gegen Frauen¹⁸. Er weist darauf hin, dass die Durchsetzung der Richtlinie 2006/54/EG zum Verbot von Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz verbessert werden muss.¹⁹
- 2.10 Der EWSA fordert auch, allgemeine sowie spezifische Maßnahmen für Frauen aus Gruppen mit besonderem Schutzbedarf zu ergreifen, da diese häufig mit größeren Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Er unterstreicht die Notwendigkeit eines bereichsübergreifenden Ansatzes, um die Arbeitsmarktchancen von Frauen zu erhöhen, die mit Mehrfachdiskriminierung konfrontiert sind²⁰.
- 2.11 Es gibt nach wie vor zu wenig Unternehmerinnen. Frauen stellen zwar 52 % der Gesamtbevölkerung Europas, allerdings nur 34,4 % der Selbstständigen und 30 % der Unternehmensgründerinnen in der EU. Die materielle Situation von Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, ist schlechter als jene von selbständigen Männern. 76,3 % der selbständig erwerbstätigen Frauen in der EU-28 arbeiten ohne Angestellte – bei den selbständigen Männern sind dies nur 69 %. Dementsprechend sind Männer häufiger Inhaber eines Unternehmens mit Angestellten, wohingegen Frauen häufiger ohne Angestellte selbstständig tätig und somit einem höheren Risiko ausgesetzt sind, ein niedrigeres Einkommen zu erzielen. Die Kreativität und das unternehmerische Potenzial von Frauen werden nicht genug zur Schaffung von Wirtschaftswachstum und Beschäftigung genutzt und müssen im Hinblick auf die Gründung erfolgreicher Unternehmen weiterentwickelt werden.²¹
- 2.12 Teilzeitarbeit kann ein wertvolles Instrument zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben von Frauen und Männern sein. Dennoch arbeiten Frauen häufiger Teilzeit als Männer (über 70 % der Teilzeitarbeitskräfte sind weiblich), und der Frauenanteil in den Niedriglohnbranchen (Einzelhandel, Reinigung und Pflege) ist weiter gestiegen. Die Quote von Menschen, die nicht aus freien Stücken teilzeitbeschäftigt sind, gibt sowohl für Frauen als auch für Männer weiterhin Anlass zur Besorgnis. Das Ziel, das sich die EU gesetzt hat – bis 2020 eine Erwerbsquote von 75 % zu erreichen – lässt sich nur mittels einer integrierten Strategie verwirklichen, bei der ein kohärenter Policy-Mix mit Maßnahmen verknüpft wird, die die Teilhabe am Arbeitsmarkt verbessern, hochwertige Arbeitsplätze schaffen, die Gleichbehandlung bei der Beschäftigung sicherstellen und eine ausgewogene Aufteilung der

18 Grundrechteagentur (FRA): „Violence against women: An EU-wide survey - Main Results“ (Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung – wichtigste Ergebnisse), http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.p – nur auf EN.

19 EWSA-Stellungnahmen „[Rechte gefährdeter Gruppen am Arbeitsplatz](#)“ (ABl. C 351 vom 15.11.2012, S. 12), „[Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt](#)“ (ABl. C 242 vom 23.7.2015, S. 9) und „[Die Situation von Frauen mit Behinderungen](#)“ (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).

20 So waren laut EIGE-Gleichstellungsindex 2015 nur 18,8 % der Frauen mit Behinderungen in der EU erwerbstätig.

21 https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women_de.

Betreuungspflichten auf beide Elternteile bzw. zwischen den Betreuungspersonen sonstiger betreuungsbedürftiger Angehöriger fördern.

3. Weitere Bereiche mit Handlungsbedarf im Hinblick auf die Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung auf den europäischen Arbeitsmärkten

3.1 Schaffung von Lohntransparenz zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

3.1.1 Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist eines der nachhaltigsten Hindernisse für die Gleichstellung der Geschlechter auf den Arbeitsmärkten und in der Gesellschaft sowie für das Wirtschaftswachstum. Der EWSA unterstützt uneingeschränkt die globale Initiative „Equal Pay International Coalition“ (EPIC) unter der Leitung der ILO, UN Women und der OECD, die von Regierungen, Arbeitgebern, Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft mitgetragen wird und das Ziel verfolgt, das geschlechtsspezifische Lohngefälle bis 2030 zu überwinden. Der EWSA fordert die EU auf, ihre diesbezüglichen Maßnahmen zu verstärken, um sicherzustellen, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU bis 2030 beseitigt wird.

3.1.2 Der EWSA bekräftigt seine Empfehlungen zum Aktionsplan der EU zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles.²² Zudem ist der EWSA der Auffassung, dass die Neufassung der Richtlinie 2006/54/EG über Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen²³ und die Empfehlung 2014/124/EU der Kommission zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz wirksam zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beigetragen und weiterhin ihre Berechtigung haben. Allerdings sind weitere Anstrengungen nötig.²⁴ 2013 kam die Kommission in ihrem Bericht über die Anwendung der Richtlinie 2007/43/EG²⁵ zu dem Schluss, dass die praktische Anwendung der Bestimmungen zur Lohnleichheit in den Mitgliedstaaten einer der Hauptproblembereiche der Richtlinie ist.

3.1.3 EPIC hat festgestellt, dass ein Mangel an Lohntransparenz bei der unterschiedlichen Entlohnung von Männern und Frauen eine wichtige Rolle spielt und dass eine erhöhte Lohntransparenz dazu beitragen kann, das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen zu verringern²⁶. Lohntransparenz kann wesentlich zur Bekämpfung möglicher Lohndiskriminierung beitragen. Der EWSA bedauert, dass die Empfehlung zur Lohntransparenz aus dem Jahr 2014 in der Praxis kaum aufgegriffen wurde. Zwar haben die meisten Mitgliedstaaten Maßnahmen zur Verbesserung der Lohntransparenz getroffen, in einem Drittel der Länder gibt es jedoch keinerlei Maßnahmen dieser Art. Der EWSA fordert die Mitgliedstaaten auf, die Umsetzung der Empfehlung zu beschleunigen, indem z. B. die Möglichkeit geschaffen wird, dass Einzelpersonen Informationen zum Entgeltniveau einfordern

22 EWSA- Stellungnahme „[EU-Aktionsplan 2017-2019 für die Verringerung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen](#)“ (ABl. C 262 vom 25.7.2018, S. 101).

23 [Richtlinie 2006/54/EG](#).

24 [Empfehlung 2014/124/EU der Kommission zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz](#).

25 [COM\(2013\) 861 final](#).

26 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_574730.pdf.

und Arbeitgeber in Unternehmen einer noch festzulegenden Größe Berichte über die Entgelte vorlegen bzw. Lohnprüfungen durchführen, da dies eine faire Vorgehensweise bei der Einstellung von Arbeitskräften und ihrer Entlohnung fördern würde. Darüber hinaus gilt es zu berücksichtigen, dass die Privatsphäre (und der Schutz der Daten) von Arbeitnehmern sowie die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern insgesamt umfassend gewahrt werden müssen.

- 3.1.4 Im Hinblick auf die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts und zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sind bessere Synergien zwischen den verschiedenen zur Verfügung stehenden Maßnahmen erforderlich. Besonders empfehlenswert sind geschlechtsneutrale Entgeltsysteme, da sie eine unvoreingenommene Herangehensweise bei der Einstellung und Entlohnung von Arbeitskräften fördern.
- 3.1.5 Die Sozialpartner sind am besten in der Lage, den Wert von Qualifikationen und Berufen neu zu bewerten. Der soziale Dialog und Tarifverhandlungen können einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung dieses Ziels sowie zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles leisten.
- 3.1.6 Auf europäischer Ebene wird das Lohngefälle auch im Rahmen des Europäischen Semesters angegangen. 2017 wurde in den Länderberichten zu neun Mitgliedstaaten auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle hingewiesen. Gegenüber zwölf Mitgliedstaaten wurden länderspezifische Empfehlungen ausgesprochen, in denen der Schwerpunkt vor allem auf Investitionen in Kinderbetreuungseinrichtungen, auf negativen Steueranreizen sowie auf weiteren Maßnahmen im Zusammenhang mit dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle lag.
- 3.1.7 Insbesondere ist auf eine Sensibilisierung für unbewusste Vorurteile oder die Verstärkung des Lohngefälles bei Einstellung oder Beförderung zu achten. Auch die Unterstützung durch Unternehmensorganisationen und die Zusammenarbeit von Sozialpartnern, Behörden und Gleichstellungseinrichtungen sind wesentlich, um angemessene Lösungen zu finden und so das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern.

3.2 **Bildung, Geschlechtertrennung und Stereotype**

- 3.2.1 Die nach wie vor bestehende horizontale Geschlechtertrennung in Bildung, Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt, die auf Stereotypen und Hürden auf dem Arbeitsmarkt beruht, muss schon ab der frühen Kindheit **angegangen werden**. Zwischen dieser Segregation und dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle besteht ein enger Zusammenhang. Die Tendenz, bestimmte Berufe – und selbst Führungspositionen – unterzubewerten, sollte deutlicher aufgezeigt werden. Eine bessere Entlohnung und bessere Arbeitsbedingungen in von Frauen dominierten Branchen könnten mehr Männer zum Anlass nehmen, diese Berufe zu ergreifen, und würden somit auch der geschlechtsspezifischen Trennung in der Berufswelt entgegenwirken.
- 3.2.2 Auch wenn Frauen im Rahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung erfolgreicher sind, sehen sie sich zahlreichen Hindernissen gegenüber, wenn sie eine Laufbahn in bestimmten männlich dominierten Branchen wie IKT anstreben. Zwar entscheiden sich auch Mädchen für ein Studium oder eine Ausbildung in MINT-Berufen, jedoch üben nur 10 % der Frauen später auch einen Beruf in diesem Bereich aus.²⁷ Die Geschlechtertrennung und die Stereotype in der

²⁷

EIGE: <http://eurogender.eige.europa.eu/events/women-and-men-ict-chance-better-work-life-balance#resources>.

Bildung müssen daher stärker angegangen und die vorgenannten Branchen bei Frauen stärker beworben werden.

3.2.3 Der Mangel an Männern in Bildungs-, Gesundheits- und Sozialberufen nimmt besorgniserregende Ausmaße an. Der EWSA fordert Sensibilisierungskampagnen und die Förderung von Vorbildern auf europäischer und nationaler Ebene, um Frauen für IKT- und MINT-Berufe und Männer für Bildungs-, Gesundheits- und Sozialberufe zu begeistern.

3.3 **Betreuungsdienste zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

3.3.1 Eine der wesentlichen Herausforderungen für Eltern und Personen mit Betreuungspflichten besteht darin, Berufs-, Privat- und Familienleben in Einklang zu bringen. Frauen sind überdurchschnittlich stark betroffen, da sie in der Regel die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger übernehmen. Für Alleinerziehende und Personen aus besonders schutzbedürftigen Gruppen ist es besonders schwer, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren. Der EWSA begrüßt die Initiative der Kommission zur Anhebung der Erwerbstätigkeit von Eltern, durch die diesen eine bessere Vereinbarung von Berufs- und Privatleben ermöglicht werden soll²⁸.

3.3.2 Die Aufteilung der elterlichen bzw. sonstiger Betreuungspflichten ist daher wesentlich, wenn es darum geht, für eine gleiche Teilhabe am Arbeitsmarkt zu sorgen.²⁹ Väter nehmen Vaterschafts- und Elternurlaub kaum in Anspruch und in der Regel nur dann, wenn dieser bezahlt ist. Es müssen Maßnahmen ergriffen werden, die Anreize für Männer schaffen, sich mehr in das Familienleben einzubringen, wobei auch die möglichen Kosten und der organisatorische Aufwand zu berücksichtigen sind, der hierdurch für Unternehmen und insbesondere KMU entsteht.³⁰

3.3.3 Da Betreuungspflichten einer der Hauptgründe für die niedrige Frauenerwerbsquote sind, kommt den Barcelona-Zielen, die allerdings noch nicht ausreichend umgesetzt wurden entscheidende Bedeutung zu.³¹ Es ist belegt, dass Kinderbetreuungseinrichtungen und die Erwerbsquote von Frauen positiv miteinander korrelieren. Der EWSA bedauert, dass die Barcelona-Ziele auch 15 Jahre nach ihrer Annahme nur in einer solch geringen Anzahl von Ländern umgesetzt wurden. Er fordert im Falle einer Überarbeitung ehrgeizigere Zielvorgaben, um einen Anreiz zur Förderung der Geschlechtergleichstellung zu schaffen.

28 Grundsatz 9: „Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben“.

29 EWSA-Stellungnahme „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige“ (<http://api.eesc.europa.eu/documents/eesc-2017-02275-00-04-ac-tra-en.docx>, ABl. C 129 vom 11.4.2018, S.44).

30 [Ibid.](#)

31 [Bericht über den Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder in Europa mit Blick auf die Verbesserung der Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und ein nachhaltiges und integratives Wachstum \(„die Barcelona-Ziele“\), COM\(2018\) 273 final](#). Das Ziel der Verfügbarkeit von Betreuungseinrichtungen für 33 % der Kinder unter drei Jahren wurde in zwölf Mitgliedstaaten erreicht. In 16 Mitgliedstaaten haben weniger als 33 % der Kinder Zugang zu Betreuungseinrichtungen, und in zehn Mitgliedstaaten werden weniger als 25 % der Kinder unter drei Jahren in einer entsprechenden Einrichtung betreut. Das Barcelona-Ziel für Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter wurde noch nicht erreicht. Im Jahr 2016 besuchten 86,3 % dieser Kinder formelle Betreuungseinrichtungen oder eine Vorschule, wobei die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten erheblich waren.

Die Erschwinglichkeit und der Zugang zu Kinderbetreuung und sonstigen Betreuungsdiensten sind insbesondere für Familien mit geringerem Einkommen nach wie vor problematisch. Daher kommt es auf einen guten Mix aus hochwertigen öffentlichen und privaten Betreuungseinrichtungen an. Darüber hinaus stellen die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen noch immer ein echtes Problem für berufstätige Eltern dar.

- 3.3.4 Der EWSA weist außerdem darauf hin, dass berufstätige Eltern auf außerschulische Kinderbetreuungsmöglichkeiten angewiesen sind. Diese sollten in jenen Ländern zur Verfügung gestellt werden, in denen der Schultag früh endet und Eltern sich aus diesem Grund eher für eine Berufstätigkeit in Teilzeit entscheiden. Es sind zusätzliche Daten notwendig, um das Ausmaß und die Auswirkungen dieses strukturellen Problems auf die Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt abschätzen zu können.
- 3.3.5 Das Wachstum der Betreuungs- und Pflegebranche bietet erhebliche Chancen für den Arbeitsmarkt, die bislang nicht genutzt wurden, und erfordert aufgrund der nach wie vor starken Geschlechtertrennung sowie der häufig schlechten Arbeitsbedingungen und niedrigen Entlohnung besondere Aufmerksamkeit. Wie vom EWSA bereits gefordert, müssen Daten zu den verschiedenen Aspekten bezahlter Betreuungs- und Pflegesysteme und der diesbezüglichen Präferenzen in Europa gesammelt werden. Dabei gilt es auch, die rasch wachsende Branche der häuslichen Pflege und den speziellen Fall der im Haushalt lebenden Pflegekräfte³² zu berücksichtigen, die häufig in einem anderen Mitgliedstaat als ihrem Heimatland arbeiten oder aus Drittländern stammen und von schlechten Arbeitsbedingungen und schlechter Bezahlung berichten. Der EWSA fordert die Kommission auf, eine integrierte Strategie für den Betreuungs- und Pflegebereich anzunehmen.
- 3.3.6 Der EWSA begrüßt die Bemühungen der Kommission, im Rahmen des Europäischen Semesters und der an die Mitgliedstaaten gerichteten länderspezifischen Empfehlungen stärkeres Augenmerk auf die Kinderbetreuung und die Langzeitpflege zu legen.

3.4 Finanzierung der Geschlechtergleichstellung: der mehrjährige Finanzrahmen

- 3.4.1 Der EWSA begrüßt den Vorschlag zum ESF+ im Mehrjährigen Finanzrahmen 2021-2027³³, in dem vorgesehen ist, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Chancengleichheit, die Nichtdiskriminierung und die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt mithilfe von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie des Zugangs zu Kinderbetreuung zu fördern. Der EWSA fordert sowohl die EU-Organe als auch die Mitgliedstaaten auf, seine Empfehlungen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung aus dem ESF+ umzusetzen.³⁴
- 3.4.2 Der EWSA ist der Ansicht, dass bei der Zuweisung von EU-Mitteln stärker auf die Gleichstellung der Geschlechter geachtet werden sollte. Der EWSA befürchtet, dass die

³² EWSA-Stellungnahme „Rechte von im Haushalt lebenden Pflegekräften“ (<http://api.eesc.europa.eu/documents/eesc-2016-00941-00-00-ac-tra-en.docx>, ABl. C 487 vom 28.12.2016, S. 7).

³³ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/budget-may2018-european-social-fund-plus-regulation_de.pdf.

³⁴ Siehe EWSA-Stellungnahme „Europäischer Sozialfonds Plus“, (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).

Verschmelzung der Ziele der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Bekämpfung von Diskriminierung und der Bekämpfung von Rassismus zu einem einzigen Ziel das Bewusstsein für die einzelnen Punkte verwischt und der Klarheit der den jeweiligen Bereichen zugewiesenen Beträge zuwiderläuft. Es sollten Überlegungen dazu angestellt werden, wie sich dieses Problem am besten lösen lässt.

- 3.4.3 Der EWSA betont, dass in hochwertige, erschwingliche und leicht zugängliche Betreuungs- und Pflegedienste bzw. -einrichtungen für alle investiert werden muss. Der Kommissionsvorschlag zum ESF+ stellt mit den geplanten zusätzlichen Investitionen in die Kinderbetreuung einen Schritt in die richtige Richtung dar. Diese Finanzierung sollte – aufbauend auf bewährten Vorgehensweisen, die von der Kommission dokumentiert werden sollten – weiter ausgebaut werden.
- 3.4.4 Der EWSA begrüßt auch das im Mehrjährigen Finanzrahmen 2012-2017 vorgesehene Programm InvestEU sowie dessen Schwerpunkt, der auf der Förderung von Investitionen in die soziale Infrastruktur liegen soll, was sich positiv auf die Geschlechtergleichstellung auswirken könnte.
- 3.4.5 Der EWSA ist jedoch besorgt darüber, dass derzeit nicht bewertet wird, wie die Mitgliedstaaten die Fördermittel für die Bereitstellung von Betreuungsdiensten einsetzen. Hier muss in den nächsten Finanzierungsprogrammen Abhilfe geschaffen werden, indem in die künftigen Strukturfonds einschließlich ESF+ entsprechende Indikatoren für die Mitgliedstaaten aufgenommen werden, damit der finanzielle Beitrag der EU zu den verschiedenen Betreuungsleistungen und zur Geschlechtergleichstellung besser nachvollzogen werden kann.

3.5 Steuer- und Leistungssysteme

- 3.5.1 Es gibt Belege dafür, dass Frauen oft mit starken negativen wirtschaftlichen Anreizen konfrontiert sind, wenn sie beruflich tätig werden oder mehr arbeiten wollen, denn die Ausgestaltung der Steuersysteme kann auf Zweitverdiener – bei denen es sich meist um Frauen handelt – abschreckend wirken. Die unmittelbare Konsequenz hieraus ist, dass die Betroffenen keine oder geringere Beiträge in die Rentensysteme einzahlen, was schließlich zu niedrigeren Renten und sogar Armut führt.
- 3.5.2 Im Rahmen des Europäischen Semesters wurde bereits betont, dass steuerliche Anreizsysteme so angepasst werden müssen, dass starke negative Anreize für Zweitverdiener, die beruflich tätig werden oder mehr arbeiten möchten, vermieden werden. Die Entwicklungen in den Mitgliedstaaten müssen entsprechend genau überwacht werden.

3.6 Unternehmerinnen

- 3.6.1 Das Unternehmertum bietet Frauen die Chance auf wirtschaftliche Unabhängigkeit, eine hochwertige Beschäftigung, eine erfolgreiche Berufslaufbahn sowie auf Befreiung aus Armut und sozialer Ausgrenzung. Darüber hinaus trägt es zu einer ausgewogeneren Beteiligung beider Geschlechter an Entscheidungsprozessen bei. Weibliches Unternehmertum muss gefördert

werden, indem der Zugang zu und die Qualität von Sozialschutzmaßnahmen³⁵ verbessert werden und indem die unternehmerische Bildung in die Lehrpläne sowohl der allgemeinen als auch der beruflichen Bildung aufgenommen wird.

3.6.2 Selbstständige Frauen sind öfter ohne abhängig Beschäftigte tätig und stärker dem Risiko von Erwerbsarmut ausgesetzt, wohingegen Männer häufiger Inhaber von Unternehmen mit Angestellten sind. Frauen sehen sich zudem verstärkt strukturellen Hürden beim Zugang zu Finanzierung sowie Stereotypen gegenüber, und oftmals mangelt es ihnen an Selbstvertrauen. Derartige Hürden gilt es abzubauen. Mentoring durch „Business Angels“ und neue Finanzierungsformen können hierbei hilfreich sein. Bestehende Netzwerke in Unternehmensorganisationen sollten aktiver gefördert und bekannt gemacht werden.³⁶

3.7 Digitale Wirtschaft

3.7.1 Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, die sich aus der Globalisierung, dem technologischen Fortschritt und dem demografischen Wandel ergeben, können sowohl Arbeitnehmern als auch Unternehmern neue Perspektiven eröffnen. In den neu entstehenden und wachsenden Branchen (z. B. IKT, grüne Wirtschaft, Industrie 4.0, E-Commerce) bieten sich für Frauen viele Chancen auf einen gutbezahlten Arbeitsplatz. Der EWSA hat bereits auf das Problem der digitalen Kluft zwischen den Geschlechtern hingewiesen, die eine Reihe von Herausforderungen mit sich bringt, die angegangen werden müssen. Außerdem hat er Empfehlungen zur Überwindung der Ungleichheiten in den Bildungssystemen und auf den Arbeitsmärkten ausgesprochen.³⁷

3.7.2 Um sicherzustellen, dass Frauen und Männer sich in der digitalen Wirtschaft selbstsicher bewegen, muss auf nationaler Ebene in Arbeits- und B2B-Verträgen für mehr Klarheit bezüglich der Rechte, Ansprüche auf Sozialleistungen und der Verpflichtungen gesorgt werden. Die allgemeine und die berufliche Bildung sollten im Zentrum der Strategien für die Förderung weiblicher Karrieren in den Bereichen IKT, MINT und grüne Wirtschaft stehen, und die Frage der Geschlechtergleichstellung sollte in allen Bereichen der Strategie für den digitalen Binnenmarkt berücksichtigt werden.

3.8 Verbesserte Zusammenarbeit aller Akteure

3.8.1 Der Rolle der Sozialpartner bei der Verhandlung von Tarifverträgen kommt im Hinblick auf die Lösung der multidimensionalen Frage der Geschlechtergleichstellung und des gleichen Entgelts auf den europäischen Arbeitsmärkten große Bedeutung zu. Im Jahr 2005 haben die Sozialpartner auf der EU-Ebene einen Aktionsrahmen zur Geschlechtergleichstellung sowie in der Folge gemeinsame Maßnahmen auf nationaler Ebene³⁸ angenommen, um die

³⁵ EWSA-Stellungnahme „Zugang zum Sozialschutz“ (<http://api.eesc.europa.eu/documents/eesc-2018-02514-00-01-ac-tra-de.docx>, [ABl. C 173 vom 31.5.2017, S.45](#)).

³⁶ https://ec.europa.eu/growth/smes/promoting-entrepreneurship/we-work-for/women_de.

³⁷ EWSA-Stellungnahme „Digitale Kluft zwischen den Geschlechtern“, (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).

³⁸ https://ueapme.com/IMG/pdf/Final_Evaluation_Report_Framework_of_Actions_on_gender_equality_2009_EN.pdf.

Geschlechterrollen aufzubrechen, Frauen in Entscheidungspositionen zu fördern, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern und das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern. 2008 überarbeiteten sie ihre Vereinbarung über Elternurlaub aus dem Jahr 1996 (Richtlinie 2008/18/EG), und im Jahr 2012 entwickelten sie ein Instrumentarium zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung in der Praxis.³⁹

3.8.2 Auch die Organisationen der Zivilgesellschaft können einen nützlichen Beitrag zur Förderung der Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt leisten, insbesondere für Personengruppen mit besonderem Schutzbedarf.

3.8.3 Der EWSA fordert eine neue, ehrgeizige EU-Strategie zur Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung auf den europäischen Arbeitsmärkten, die sorgfältig auf eine etwaige künftige EU-Beschäftigungsstrategie, die europäische Säule sozialer Rechte und die europäische Dimension der UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung abgestimmt werden muss.

Brüssel, den 12. Dezember 2018

Luca JAHIER

Präsident des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

39

<http://erc-online.eu/gendertoolkit/#/>.