



# **Trendsetter Frau: Frauen gestalten den Wandel**

**Zum Europäischen Jahr  
der Chancengleichheit  
2007**

# Inhalt

## Zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit:

<b>Prof. Dr. h.c. Christa Randzio-Plath</b> .....	1
<b>Dr. Ursula von der Leyen</b> .....	3
<b>Birgit Schnieber-Jastram</b> .....	4
<b>Kerstin Griese</b> .....	5
<b>Mechthild Rothe</b> .....	6

*“Frauen kommen langsam, aber sie kommen“*

<b>Zur Gleichstellung der Frauen in der Politik</b> .....	7
Frauen in Ämtern und Mandaten.....	8
Strategien zur Partizipation der Frauen in der Politik.....	13

*“Frauen verdienen mehr“*

<b>Frauen in der Wirtschaft und Arbeitswelt</b> .....	14
Frauen und Beschäftigung.....	15
Frauen und Lohngleichheit.....	21
Frauen und Unternehmertum.....	22
Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft.....	25

*“Frauen gestalten den Wandel“*

<b>Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b> .....	28
Europäische Modelle.....	28
Europäische Vorgaben.....	32

*“Europa ist Spitze“*

<b>Europäische Institutionen, Europäisches Recht und Europäische Strategien zur Geschlechtergerechtigkeit</b> .....	32
Rechtliche Gleichstellung als Erfolgsmodell.....	34
Frauenförderung.....	37
Gender Mainstreaming.....	37
Fortschritt oder Alibi - Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz aus der Geschlechterperspektive.....	39

<b>Perspektiven von Frauenförderung und Geschlechtergleichheit in der EU</b> .....	43
--	----

<b>Anhang</b> .....	45
---------------------	----

**Prof. Dr. h.c. Randzio-Plath,**

*1. Vorsitzende Landesfrauenrat Hamburg e.V.*

**Das Europäische Jahr der  
Chancengleichheit -  
Ziele und Herausforderungen  
für Frauen**



Das Jahr der Chancengleichheit 2007 will die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung und ihres Geschlechts überwinden.

**Ziele** des Europäischen Jahres der Chancengleichheit sind:

- Den BürgerInnen sollen ihre Rechte auf Gleichbehandlung und ein Leben ohne Diskriminierung bewusst gemacht werden.
- Chancengleichheit für alle z.B. im Bildungsbereich, im Erwerbsleben und bei der Gesundheitsvorsorge soll gefördert werden.
- Eine europaweite Diskussion über den Nutzen der Vielfalt sowohl für Europas Gesellschaft als auch für Einzelpersonen soll eingeleitet werden.
- Respekt und Toleranz sollen zu einem stärkeren Zusammenhalt in der Gesellschaft beitragen.

Das Europäische Jahr der Chancengleichheit will auch zur Geschlechtergerechtigkeit beitragen. Die 13 Richtlinien, die zahlreichen Resolutionen der Europäischen Institutionen und die 200 Urteile des EuGH haben zur Gleichstellung von Frauen und Männern beigetragen. Verordnungen, Richtlinien und Empfehlungen allein können Diskriminierungen jedoch nicht verhindern. Einstellung und Bewusstsein der Menschen müssen sich ändern, sonst wird die Chancengleichheit noch zu vielen Menschen versagt. Die Europäische Union setzt sich deswegen besonders für die Geschlechtergerechtigkeit und die Frauenförderung ein. Die soziale Wirklichkeit sieht allerdings noch nicht sehr frauenfreundlich aus:

- Mehr Frauen als Männer leben und wählen in Europa; sie haben aber nicht die gleiche politische und ökonomische Macht

wie die Männer.

- Obwohl mehr Frauen in der Europäischen Union leben, ist die Frauenerwerbsquote 15 Prozentpunkte niedriger als die der Männer.
- Es leben mehr Frauen in der Europäischen Union als Männer, dennoch betragen die Lohnunterschiede durchschnittlich 15 %.
- In den 50 größten Unternehmen besetzen Frauen nur 11% der Vorstandsposten.
- Das Armutsrisiko für alleinerziehende Mütter ist europaweit am größten.
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist noch immer „Sache der Frauen“.

Diese immer noch bestehenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind ein politisches, wirtschaftliches und soziales, aber vor allem ein gesellschaftliches Problem.

Gegen diese Missstände anzugehen, sie zu analysieren und auf sie aufmerksam zu machen ist der Zweck des Europäischen Jahres der Chancengleichheit.



**2007 — Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle**

**Dr. Ursula von der Leyen**  
*Bundesministerin für Familie,  
Senioren, Frauen und Jugend*



Unsere Demokratie ist eng mit der Idee einer gerechten Verteilung von Chancen verknüpft. Wir empfinden fehlende Chancengleichheit als ungerecht und bemühen uns um den Abbau von Benachteiligungen. Das Verbot von Diskriminierung ist aus gutem Grund in den Menschenrechten festgeschrieben. Aber was genau ist Chancengleichheit? Die Forderung nach Chancengleichheit lenkt den Blick auf die Unterschiede. Chancengleichheit heißt auch: Anerkennung von Verschiedenheit und Wertschätzung von Vielfalt und die Entfaltung der Fähigkeiten jedes einzelnen in seiner individuellen Einzigartigkeit.

Die Europäische Union hat das Jahr 2007 zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“ ausgerufen. Eine der wesentlichen Aufgaben einer europäischen Politik der Chancengleichheit ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Berufs- und Familienleben zu erlangen.

Frauen mit Spitzenqualifikationen in Europa sollen auch Spitzenpositionen erreichen können. Auch das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ ist eine europäische Verpflichtung, die zu europäischer Wirklichkeit werden muss. Wir müssen es schaffen, dass junge Frauen – und junge Männer – Beruf und Familie in Einklang bringen können. Hierfür müssen wir die Möglichkeiten der Kinderbetreuung und der Pflege ausbauen und verbessern und auch traditionelle Rollenbilder hinterfragen.

Die Stärke Europas liegt in seiner Vielfalt. Wir haben im Prozess der europäischen Einigung gelernt, dass Chancengleichheit und Vielfalt ein Gewinn für alle ist. Wenn diese Erkenntnis im Europäischen Jahr der Chancengleichheit wächst, haben wir ein wichtiges Ziel erreicht.

**Birgit Schnieber-Jastram,**

*Zweite Bürgermeisterin der Freien und Hansestadt  
Hamburg und Präses der Behörde für Soziales,  
Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz*



Liebe Leserinnen und Leser,

2007 ist das Europäische Jahr der Chancengleichheit. Die Europäische Kommission hat mit dem Jahr der Chancengleichheit eine Initiative gestartet, die Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe für alle Europäerinnen und Europäer gleichermaßen befördern soll. Ziel der Initiative ist es, sich aktiv gegen Diskriminierung zu stellen und die Vielfalt unserer Gesellschaft als positiven Wert zu vermitteln.

Für Frauen bedeutet dies heute in erster Linie Chancen zur Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt. Um sich bietende Chancen auch ergreifen zu können, benötigen Frauen die Möglichkeit Familie und Beruf gut vereinbaren zu können. Mit der im Vergleich zu allen anderen westdeutschen Bundesländern hervorragend ausgebauten Kindertagesbetreuung sind wir in Hamburg bereits auf einem sehr guten Weg.

Neben der Kindertagesbetreuung sind es aber auch die familienfreundlichen Strukturen in den Unternehmen selbst, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedingen. Hier stehen wir im ständigen Dialog mit Hamburger Firmen und haben mit dem Hamburger Familiensiegel gemeinsam einen Weg gefunden, bereits erreichte Erfolge im Felde familienfreundlicher Arbeitsstrukturen auszuzeichnen und als Vorbilder für andere Unternehmen, öffentlich zu machen.

Mentoringprogramme sind ein weiteres gutes Beispiel, wie gemeinsam daran gearbeitet wird, Frauen den Zugang zu höheren Etagen in den Unternehmen zu erleichtern. Im Rahmen der erfolgreichen Fachtagung „Frauenfit4Business“ haben wir aufgearbeitet, auf was „Frau“ achten muss um selbst erfolgreich zu sein im Beruf, im Unternehmen.

Der Landesfrauenbeirat Hamburg trägt mit dieser Broschüre dazu bei ein Bewusstsein zu schaffen, für die Situation von Frauen heute und eben auch für die Perspektiven und Herausforderungen, die sich in unserer Gesellschaft für Frauen bieten.

Herzliche Grüße  
Ihre Birgit Schnieber-Jastram

## **Kerstin Griese MdB**

*Vorsitzende des Bundestagsausschusses für  
Familie, Senioren, Frauen und Jugend*



Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist in diesem Jahr Schwerpunkt in Europa. Wir wollen gleiche Chancen für Frauen und Männer im Familien- und Erwerbsleben. Denn die gut ausgebildeten und selbstbewussten Frauen von heute wollen Karriere und Kinder vereinbaren können. Wir wissen aus aktuellen Umfragen: Bis zum Alter von 30 Jahren sind Frauen und Männer gleichstark in Führungspositionen vertreten, danach sinkt der Frauenanteil rapide ab. Kein Wunder, dass nur 22 Prozent der deutschen Frauen meinen, Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren zu können. In Frankreich, wo die Geburtenrate eine der höchsten der EU ist, meinen das aber fast zwei Drittel.

Gleiche Chancen für Frauen und Männer bedeutet, endlich den Lohnabstand zu verringern, der in Deutschland in den letzten Jahren auf 23 Prozent gestiegen ist. In der gesamten EU ist der Abstand in den letzten Jahren gesunken, auf nun 15 Prozent. Zwar ist dies hauptsächlich Aufgabe der Tarifparteien, aber die Politik muss mehr tun, um die Wirtschaft konsequent auf die Förderung der Chancengleichheit festzulegen. Das können auch Lohntests oder gemeinsam mit Wirtschaftsverbänden gesetzte Zielmarken für mehr Frauen in Führungspositionen sein.

Chancengleichheit heißt auch, die Verantwortung von Männern für die Familienarbeit zu stärken. Durch die Partnermonate beim Elterngeld nehmen jetzt mehr Väter Elternzeit. Das war ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung, aber es müssen noch viele folgen. Ich wünsche den Aktivitäten des Landesfrauenrats Hamburg im Jahr der Chancengleichheit viel Erfolg und den engagierten Frauen viel Power.

## **Mechtild Rothe**

*Vizepräsidentin des Europäischen Parlamentes*

Im bestmöglichen Sinne soll das diesjährige "Europäische Jahr der Chancengleichheit" Anreize all denen geben, die bisher weniger Chancen hatten, ihre Potenziale und Kompetenzen zu entwickeln. Dazu zählen im Jahr 2007 immer noch auch viele Frauen innerhalb der Gesellschaften der Europäischen Union. Der Gedanke der Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern gehört zwar schon lange zum europäischen Gesellschaftsanspruch und fand u.a. bereits formal seinen Eingang in die "Römischen Verträge", in denen zum Beispiel Art.119 den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit verankert.



Die Wirklichkeit sieht jedoch nach 50 Jahre leider immer noch so aus, dass Frauen im Schnitt 15 % weniger als Männer verdienen und diese Differenz sehr viel langsamer abnimmt als die Diskrepanz bei der Beschäftigungsquote. Die Entgeltfrage ist dabei nur **ein** politisches Betätigungsfeld, wenn es um das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit geht. Wer sich hier engagiert, sieht sich immer mit gleichzeitig mehrdimensionalen wie vielfältigen Problemstellungen konfrontiert. Immer noch gibt es die direkten Diskriminierungen, die strukturellen Ungleichheiten, festsitzende Stereotype in den Köpfen von Männern und leider auch Frauen, die so wichtige Determinanten wie Auswahl und Zugang zu Aus- und Weiterbildung, Evaluierungs- und Gehaltssysteme, die Frauen benachteiligen, beeinflussen. Deshalb werden frauenpolitisch Engagierte auch heute immer noch für die gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, ausgewogene Repräsentanz in Entscheidungsprozessen, Beseitigung aller Formen geschlechterbezogener Gewalt, Beseitigung von Geschlechterstereotypen und - ein Zusatz für die europäische Perspektive - für die Förderung der Gleichstellung in Außen- und Entwicklungspolitik kämpfen müssen.

Das Europäische Jahr der Chancengleichheit muss ein erneuter Anlass sein, alle Beteiligten gegen die immer noch bestehenden Ungleichheiten zu mobilisieren.



## Frauen kommen langsam, aber sie kommen - Zur Gleichstellung der Frauen in der Politik

Das 20. Jahrhundert hat für Frauen die politische Mündigkeit gebracht. Mehr Frauen als je zuvor haben Ämter und Mandate. Das aktive und passive Wahlrecht für Frauen ist seit Mitte der 70er Jahre in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union durchgesetzt. Alle nationalen Parlamente in Europa haben weibliche Abgeordnete und fast alle nationalen Regierungen können das "Gruppenbild mit Dame" vorweisen. Dennoch besetzen Männer weiterhin die mächtigsten politischen Positionen und die Geschlechterdemokratie ist ein fernes Ziel.

### Einführung des Frauenwahlrechts in der EU

<b>1906</b>	Finnland	<b>1944</b>	Frankreich, Bulgarien
<b>1915</b>	Dänemark	<b>1945</b>	Italien, Slowenien
<b>1918</b>	Österreich, Deutschland, Ungarn, Estland, Lettland, Litauen	<b>1946</b>	Rumänien
<b>1919</b>	Luxemburg, Niederlande, Polen	<b>1947</b>	Malta
<b>1920</b>	Tschechische Republik, Slowakei	<b>1948</b>	Belgien
<b>1921</b>	Schweden	<b>1952</b>	Griechenland
<b>1928</b>	Großbritannien, Irland	<b>1960</b>	Zypern
<b>1931</b>	Spanien	<b>1976</b>	Portugal

Die Geschlechtergleichstellung gehört zu den Werten und Zielen der Europäischen Union und in der Institutionenhierarchie. So zeichnet sich auch in den politischen Entscheidungspositionen Europas ein positiver Trend zu einer höheren Frauenbeteiligung ab. Gerade das Europäische Parlament hatte nach seiner Direktwahl 1979 einen höheren Frauenanteil als die meisten nationalen Parlamente.

## Frauen in den Organen der EU

Die **Europäische Kommission** als europäische Exekutive und Motor der europäischen Integration hat den höchsten Frauenanteil in ihrer Geschichte, wenngleich die Frauenquote nur bei rund 31% liegt. Im Vergleich: in den beiden letzten Legislaturperioden 1994 - 1999 und 1999 - 2004 waren nur 25% der Kommissionsmitglieder Frauen. Von insgesamt 27 KommissarInnen sind acht Frauen. Der für die Chancengleich zuständige Kommissar ist ein Mann. Die Vorstellung im Verfassungsentwurf, eine Quote für die Besetzung der europäischen Institutionen einzuführen, wurde abgelehnt

### Mitglieder der Europäischen Kommission

Präsident	Weibliche Abgeordnete	Männliche Abgeordnete
Männlich	8 (30%)	19 (70%)

Das **Europäische Parlament** besteht aus VertreterInnen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die durch allgemeine und direkte Wahlen durch die EU-BürgerInnen gewählt werden. Der Frauenanteil unter den 783 Abgeordneten des Europäischen Parlaments beträgt nach dem Beitritt Rumäniens und Bulgariens 30% (1979: 17,5%). Die Abgeordneten aus Frankreich, Litauen, den Niederlanden, Slowenien und Schweden haben einen Frauenanteil von über 40%. Spitzenreiter ist Schweden mit neun Frauen von insgesamt 19 Abgeordneten. Deutschland überspringt mit Dänemark, Spanien, Irland, Österreich, Finnland und der Slowakei die 30%-Hürde. Das Schlusslicht bilden Malta und Zypern, die keine Frauen ins Europaparlament gewählt haben.

### Mitglieder des Europäischen Parlaments

Präsident	Weibliche Abgeordnete	Männliche Abgeordnete
Männlich	238 (30%)	545 (70%)

Vier der 14 VizepräsidentInnen des Europäischen Parlaments und fünf der 23 Ausschussvorsitzenden sind Frauen.

Bei den Fraktionen haben die Grünen mit 45,2% den höchsten Frauenanteil. Die SPE-Fraktion hat einen Frauenanteil von 40,09%, die EVP-Fraktion einen Frauenanteil von 24,82%, die Linken einen Frauenanteil von 29,27%, die Liberalen einen Frauenanteil von 37,86%. Keine Frau ist Fraktionsvorsitzende.

Der **Rat der Europäischen Union**, der wie das Europäische Parlament Gesetzgeber und Haushaltsbehörde der Union ist, vertritt die Mitgliedstaaten. Der Europäische Rat der Staats- und Regierungschefs tagt regelmäßig in Brüssel. Die Räte der Union sind Fachministerräte und entscheiden. Die Repräsentanz der Frauen hängt daher von der Anzahl der Ministerinnen in den Ressorts der jeweiligen Mitgliedstaaten ab.

Die Aufgabe des **Europäische Gerichtshofs** (EuGH) ist es, für die einheitliche Auslegung und Anwendung der Rechtsvorschriften der EU in allen Mitgliedstaaten sowie die richtige Anwendung durch die EU-Institutionen zu sorgen. Der Anteil der Frauen beim Europäischen Gerichtshof beträgt 15%, beim Gericht erster Instanz des EuGH 36%.

In den Europäischen Zentralbanken gibt es nur in Dänemark eine Frau an der Spitze, im Direktorium der Europäischen Zentralbank gibt es von sechs Mitgliedern eine Frau.

Zu den Organen der EU zählt auch der **Europäische Rechnungshof**. Dort beträgt der Frauenanteil 17%.

In den europäischen beratenden Organen, dem **Ausschuss der Regionen** und dem **Wirtschafts- und Sozialausschuss**, ist der Frauenanteil gering. So sind von den Mitgliedern im Ausschuss der Regionen nur 13% und im Wirtschafts- und Sozialausschuss nur 23% Frauen. Den Vorsitz haben Männer inne.

### **Frauen in den Regierungen der EU-Mitgliedstaaten**

Europäische Gipfeltreffen sind und bleiben Männersache. Einzige Regierungschefin ist Angela Merkel in Deutschland. Unter den gewählten Staatsoberhäuptern sind drei gewählte Präsidentinnen (Finnland, Lettland und Irland).

Der Anteil der weiblichen Minister hat zugenommen. In den Regierungen der 27 EU-Mitgliedstaaten liegt der durchschnittliche Frauen-

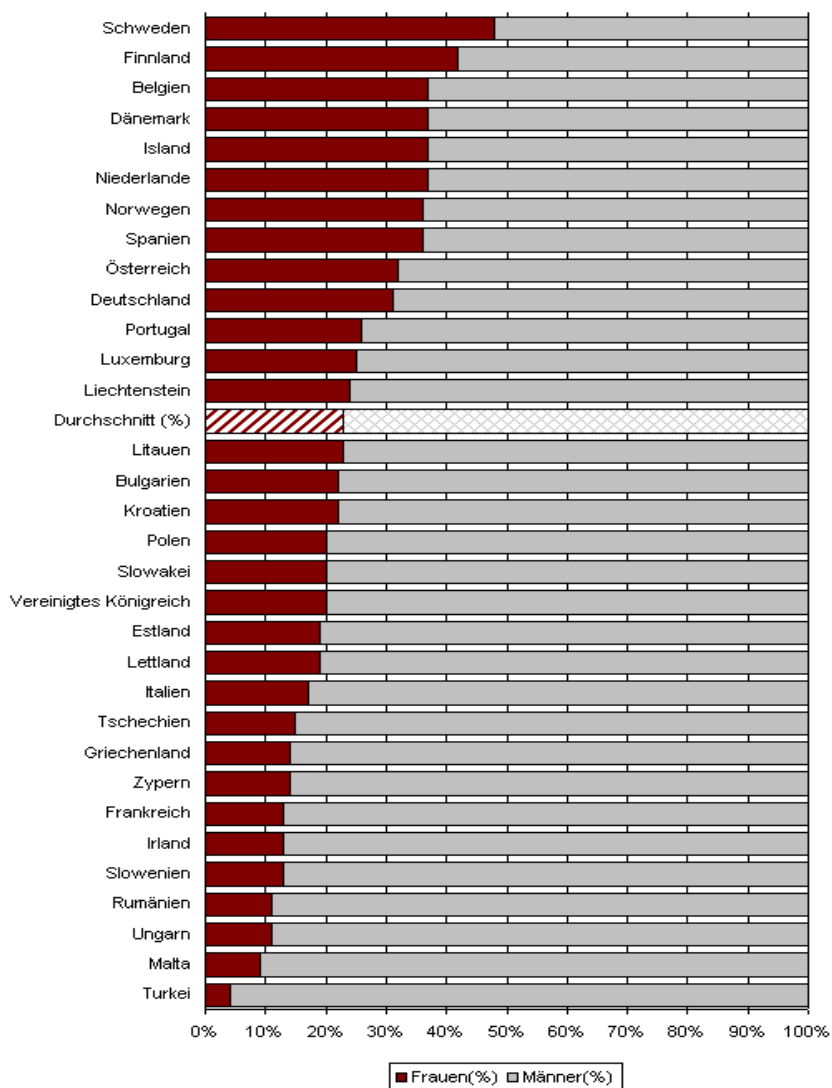
anteil bei rund 23%. Spitzenreiter ist Finnland. Dort sind 60% der Ministerposten in Frauenhand. Über einen Anteil von 50% verfügt Spanien, auch in Frankreich sind sieben der 15 Minister Frauen. Über 30% der MinisterInnen in Österreich, Deutschland, Norwegen und in den Niederlanden sind Frauen. Schlusslicht im Ländervergleich sind Rumänien und Zypern, die keine weiblichen Minister haben. Frauen als Ministerinnen besetzen nicht mehr nur Ressorts wie Bildung und Forschung, Gesundheit, soziale Sicherung, Familie, Senioren, Frauen, Jugend und Kultur. Es gibt auch Justizministerinnen (z.B. in Deutschland, Österreich, Schweden), Außenministerinnen (z.B. in Österreich, Polen) und Finanzministerinnen (z.B. in Polen).

### **Frauen in den Parlamenten der EU-Mitgliedstaaten**

Seit der Einführung des aktiven und passiven Wahlrechts für Frauen in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union ist auch der Frauenanteil in den nationalen Parlamenten angestiegen. Dennoch ist auch hier ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern noch nicht erreicht.

Durchschnittlich sind in Europa 23% der Abgeordneten weiblichen Geschlechts. An der Spitze steht Schweden mit einem Frauenanteil von 47%. In Dänemark, Finnland, den Niederlanden, Norwegen, Spanien, Belgien und Deutschland sind immerhin jeweils über 30% der Abgeordneten Frauen. Am geringsten ist der Frauenanteil in den Parlamenten der Länder Frankreich, Irland, Slowenien, Rumänien, Ungarn und Malta mit jeweils unter 14% aller ParlamentarierInnen. Zunehmend mehr Frauen haben aber in den Parlamenten wichtige Funktionen inne, z.B. als Parlamentspräsidentin in Estland, Griechenland, Ungarn und Lettland, als Vorsitzende des Rechtsausschusses in Finnland.

## Frauen in den nationalen Parlamenten



Quelle: Europäische Kommission, DG EMPL, Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen 2007

## Frauen auf regionaler Ebene in Europa

Auch auf regionaler Ebene bekleiden Frauen öffentliche Ämter und Mandate in den EU-Mitgliedstaaten. Durchschnittlich beträgt der Frauenanteil in den **Regierungen** 24%. In Finnland (48%), Norwegen (46%) und Schweden (46%) besteht ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen. Die geringste durchschnittliche Beteiligung von Frauen in den regionalen Regierungen der EU-Mitgliedstaaten gibt es in Polen und Portugal mit weniger als 10%. Europäische Länder wie Deutschland, Frankreich und Italien erreichen den europäischen Durchschnittswert nicht.

Der Durchschnittswert des Frauenanteils in den **regionalen Parlamenten** der EU-Mitgliedstaaten liegt bei 26%. Mit über 40 % bilden Frankreich, Schweden und Finnland die Spitzengruppe. Italien, Ungarn und Slowenien haben mit 12% den geringsten Frauenanteil in den regionalen Parlamenten der EU-Mitgliedstaaten.



*Präsidium Hamburgische Bürgerschaft*

## **Strategien zur Partizipation der Frauen in der Politik**

Politische Erfolge können Frauen vor allem dort organisieren, wo sie die Wahlsysteme zu ihren Gunsten beeinflussen können. In den Mitgliedstaaten der Europäischen Union ist das aktive und passive Wahlrecht der Frauen in Bezug auf politische Ämter seit über 30 Jahren überall eingeführt. Die Kombination aus Verhältniswahlrecht und Quotenregelungen hat sich als erfolgreiches Modell erwiesen. Ohne verbindliche Regelungen wird ein paritätisches Verhältnis zwischen Frauen und Männern in politischen Entscheidungspositionen nicht erreicht werden können. Ein Anfang wurde auf der Aktionsplattform von Peking (1995) gemacht, auf der eine 30%ige Quotierung festgeschrieben wurde. Inzwischen kennen 50 UNO–Staaten Quotenregelungen.

Die Europäische Kommission hat sich im Jahr 2000 verpflichtet, für eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den von ihr eingesetzten Sachverständigengruppen und Ausschüssen zu sorgen. Mittelfristig soll der Anteil jedes Geschlechts mindestens 40% betragen.

Eine wichtige Rolle bei der Besetzung politischer Ämter spielen vor allem die politischen Parteien auf europäischer und nationaler Ebene. In vielen politischen Parteien wurden daher spezifische Frauenquoten eingeführt. Parteien können die Grundlage dafür legen, dass Frauen wie Männer die Möglichkeiten für den Einstieg in die politische Laufbahn haben. Daneben können auch Frauenverbände und -netzwerke dazu beitragen, dass sich Frauen politisch engagieren, sich zur Wahl stellen und an Wahlen teilnehmen.

Auch länderspezifische Maßnahmen können helfen. Seit 1999 muss z.B. nach der französischen Verfassung Frauen und Männern ein gleichberechtigter Zugang zu den Wahlämtern gewährleistet sein. Frankreich lag jahrelang in Bezug auf die politische Gleichstellung der Frauen in den Parlamenten Europas an vorletzter Stelle. 2007 wurde die Umsetzung erneut gesetzlich geregelt, und zwar müssen die Wahllisten für die Kommunalwahlen eine strikte Parität Mann/Frau aufweisen. Dies gilt auch für die Regionalwahlen. Für die Wahlen zur Nationalversammlung wurden die Strafen erhöht, die Parteien zu bezahlen haben, wenn sie die Verpflichtung nicht erfüllen gleich vielen Frauen wie Männern Wahlkreise zuzuordnen. Aller-

dings gilt für die Wahlen zur Nationalversammlung das Mehrheitswahlrecht, anders als für alle anderen Wahlen in Frankreich. Von daher ist die Parität auf nationaler Ebene auch 2007 nicht durchgesetzt worden.



*Diskussionsrunde des Landesfrauenrates Hamburg auf "Du und Deine Welt"*

## **Frauen verdienen mehr - Frauen in der Wirtschaft und Arbeitswelt**

Die Europäische Union will die Wettbewerbsfähigkeit Europas stärken, nachhaltiges Wachstum organisieren und zu mehr und besseren Arbeitsplätzen und sozialem Zusammenhalt beitragen. Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter dienen der Geschlechtergerechtigkeit, dem sozialen Zusammenhalt und steigern die Erwerbsquote der Frauen. Sie ist erforderlich, denn wirtschaftliches Wachstum hängt an der Erwerbstätigkeit der Frauen, weil Frauen die Mehrheit der Bevölkerung Europas ausmachen und die Beschäftigungsquote der erwerbsfähigen Frauen nach Eurostat mit 57,1% nach wie vor deutlich geringer als die der Männer mit 71,5%



ist. Der Nutzen weiblicher Erwerbstätigkeit ist hoch, auch weil die Bildungsvorsprünge bei jungen Frauen groß sind. Alle Staaten mit einer hohen Frauenerwerbstätigenquote zählen zu den wettbewerbsfähigsten Staaten der Welt. In Japan, den USA und in Norwegen liegt beispielsweise die Frauenerwerbstätigenquote bei 70% und mehr. Von daher setzt die Europäische Union auf eine Frauenerwerbsquote von mindestens 60% bis 2010.

## **Frauen und Beschäftigungsgleichheit**

Die Gleichstellung der Frauen auf dem europäischen Arbeitsmarkt ist immer noch nicht erreicht. Trotz vieler rechtlicher Fortschritte und guter Qualifizierung von Frauen gibt es erhebliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. So stellen Frauen 70% der erwerbstätigen Armen, der "working poor". Frauen sind zwar in den Arbeitsmarkt integriert, aber sie sind diejenigen, die Teilzeitjobs verrichten, befristete Arbeitsverträge haben, geringere Löhne erhalten und in frauentypischen Berufsfeldern tätig sind.



*Frauen werden erwerbstätig*

## **Beschäftigungsquoten**

Die Erwerbsquote der Frauen ist von 53,6% (2000) auf 57,1% (2007) gestiegen, liegt aber deutlich unter der der Männer mit 71,5%. In keinem EU-Mitgliedstaat arbeiten mehr Frauen als Männer, obwohl Frauen die Mehrheit der Bevölkerung stellen. Allerdings besteht ein Nord-Süd-Gefälle. Während in Dänemark und Schweden über 70% der Frauen erwerbstätig sind und auch in Finnland, in Großbritannien und in den baltischen Staaten die Erwerbsquote über 60% liegt, sind in Malta (34,9%), Italien (46,3%) und Griechenland (47,4%) weniger als 50% der Frauen erwerbstätig. Dabei geht die Beschäftigungsquote der Frauen in Europa im Alter von 20 bis 49 Jahren immer noch um 15 Prozentpunkte zurück, wenn ein Kind geboren wird, während die Quote der Männer in dieser Situation um sechs Prozentpunkte steigt.

## Teilzeitarbeit und befristete Verträge

Die positive Entwicklung der Frauenerwerbsquote in der EU hängt vor allem damit zusammen, dass mehr Frauen als je zuvor einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Fast ein Drittel (31,4%) aller erwerbstätigen Frauen arbeiten in der EU-27 in Teilzeit, jedoch nur 7,7% der erwerbstätigen Männer. In den Niederlanden gibt es mit 74,7% die höchste Teilzeitarbeitsquote der Frauen und in Bulgarien mit 2,7% die geringste im europäischen Vergleich. In Deutschland arbeiten 45,8% der Frauen in Teilzeit. 50% der teilzeitbeschäftigten Frauen würden lieber eine Vollzeit



*Teilzeitarbeit als "Alternative"*

arbeit ausüben. Sie sind wegen der mangelnden Kinderbetreuung und wegen der fehlenden Arbeitsplatzangebote dazu nicht in der Lage. In Staaten guter ganztägiger Kinderbetreuung wie z.B. in Frankreich oder in den skandinavischen Staaten gibt es daher mehr Frauen in Vollzeitarbeitsplätzen als in Deutschland.

Mehr Frauen (14,9%) als Männer (13,9%) gehen in Europa befristeten Beschäftigungen nach. Den höchsten Anteil an weiblichen Zeitarbeitskräften in der EU-27 gibt es mit über 30% in Spanien, gefolgt von Polen, Portugal und Finnland mit jeweils über 20%.

### **Geschlechtsspezifische Arbeitslosenquote<sup>1</sup>**

Frauen in der EU sind häufiger als Männer arbeitslos. Im Mai 2007 lag die EU-Arbeitslosenquote bei 8,0% für Frauen und bei 6,2% für Männer. Noch im Jahr zuvor waren 9% der Frauen in Europa von der Arbeitslosigkeit betroffen. Im Gegensatz zu den meisten EU-Mit-

<sup>1</sup> Arbeitslosenquote: Die Zahl der arbeitslosen im Alter von 15 bis 64 als prozentualer Anteil an der Erwerbsbevölkerung. Diese ist die Gesamtzahl der Beschäftigten und der Arbeitslosen.

gliedstaaten waren in Irland, Lettland, Litauen, Rumänien und in Großbritannien jeweils mehr Männer arbeitslos als Frauen. Im Durchschnitt lag der Unterschied bei 1,8%. Der größte Unterschied zwischen der Arbeitslosenquote der Frauen und der Männer bestand in den Ländern Griechenland (5,4% Männer, 13,3% Frauen), Spanien (6,2% Männer, 11,9% Frauen), und in der Tschechischen Republik (5,1% Männer, 8,6% Frauen). Der geringste Unterschied von weniger als 1% trat in den Mitgliedstaaten Bulgarien, Estland, Irland, Finnland und in Großbritannien auf.

#### Arbeitslosen- und Beschäftigungsquoten, Teilzeitbeschäftigung und befristete Beschäftigung

	Arbeitslosenquoten, (saisonbereinigt), Januar 2007**		Beschäftigungsquoten, 15-64, Q2 2006		Teilzeitbeschäftigte in % aller Beschäftigten, Q2 2006		Befristet Beschäftigte in % aller abhängig Beschäftigten, Q2 2006	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
EU27	8,5	6,7	57,1	71,5	31,4	7,7	14,9	13,8
EU25	8,6	6,6	57,3	71,9	32,9	7,7	15,5	14,4
Belgien	8,7	7,0	53,6	67,0	42,6	7,9	10,8	7,3
Bulgarien	8,8	8,2	55,0	63,3	2,7	1,6	6,1	6,7
Tschech. Rep.	8,6	5,1	56,8	73,6	8,7	2,3	10,4	7,6
Dänemark	3,8	2,7	73,2	80,6	35,9	12,8	11,2	8,1
Deutschland	8,5	7,0	61,4	72,5	45,8	9,3	14,0	14,3
Estland	4,6	3,9	66,4	71,3	11,6	4,6	2,2	4,2
Irland	4,0	4,6	58,8	77,3	:	:	4,9	3,5
Griechenland	13,3	5,4	47,5	74,6	10,4	3,0	13,3	9,1
Spanien	11,9	6,2	53,2	76,0	23,5	4,5	37,3	32,2
Frankreich	9,4	7,6	57,7	68,5	30,7	5,8	14,4	13,0
Italien	8,7	5,3	46,7	71,1	26,7	4,7	15,3	11,3
Zypern	5,4	4,1	59,8	79,6	12,0	4,6	19,9	8,5
Lettland	5,3	6,8	62,9	68,2	8,7	4,6	4,9	9,6
Litauen	5,8	6,8	61,1	66,4	11,8	6,5	2,8	6,7
Luxemburg*	6,9	3,6	53,7	73,3	38,2	2,5	5,8	4,9
Ungarn	8,5	7,5	51,1	63,9	5,7	2,8	6,0	7,5
Malta	8,4	6,0	34,6	73,8	22,1	4,5	6,9	2,5
Niederlande	4,3	3,0	67,5	80,8	74,7	23,2	17,6	15,0
Österreich	5,1	4,1	63,0	77,0	40,7	6,5	8,7	8,6
Polen	14,2	11,2	47,8	60,2	13,5	7,1	25,6	28,6
Portugal	8,4	6,2	62,4	74,0	15,9	7,5	21,5	19,0
Rumänien	6,4	8,4	54,1	65,2	10,2	9,3	1,8	2,1
Slowenien	6,1	4,2	63,3	70,8	11,8	7,8	19,9	16,4
Slowakei	12,3	9,9	51,6	66,9	4,8	1,2	5,2	5,2
Finnland	7,4	6,7	68,1	71,7	18,2	9,2	21,8	14,1
Schweden	:	:	70,6	75,5	40,3	11,7	19,4	15,7
Ver. Königreich	5,1	5,7	65,8	77,0	42,6	10,6	6,3	4,8

\* Daten für Beschäftigungsquoten, Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte beziehen sich auf Q2 2005

\*\* Dänemark: Dezember 2006, Griechenland, Italien: Q3/2006, Vereinigtes Königreich: November 2006

: Daten nicht verfügbar

Quelle: Eurostat Pressemitteilung 32/2007 vom 5. März 2007

## **Ungeschützte (prekäre) Beschäftigungsverhältnisse**

Erwerbstätige Frauen sind überwiegend in ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen tätig. Neben Teilzeitarbeit und befristeter Beschäftigung gehören auch Leih- oder Zeitarbeit, geringfügige Beschäftigungen (Minijob bis 400 €) und Niedriglohnbeschäftigung zu den ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen. Ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen fehlen die soziale Absicherung und die Rechte der ArbeitnehmerInnen.

## **Geschlechtsgeteilter Arbeitsmarkt**

Auf die drei Sektoren Dienstleistungen, Industrie und Landwirtschaft verteilen sich alle Beschäftigten wie folgt: Dienstleistungen 67,7%, Industrie 27,5%, Landwirtschaft 4,9%.

In der EU gibt es einen deutlichen Unterschied zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt. Europas Frauen arbeiten vorrangig im Dienstleistungssektor. Allein 60,8% aller erwerbstätigen Frauen sind in sechs Wirtschaftszweigen beschäftigt, wie z.B. im Gesundheits- und Sozialwesen, im Einzelhandel, in Bildungs- und Ausbildungsberufen, in öffentlichen Diensten, in unternehmensbezogenen Dienstleistungen und dem Hotel- und Gaststättengewerbe. Nur 31% der erwerbstätigen Männer sind dort vertreten. Männer arbeiten überwiegend im Baugewerbe.

In 50% der EU-Mitgliedstaaten ist das Gesundheits- und Sozialwesen der größte Arbeitgeber für die Frauen. In Dänemark, den Niederlanden, Finnland und Schweden sind über ein Viertel aller erwerbstätigen Frauen dort tätig. Den geringsten Frauenanteil auf diesem Gebiet weisen Zypern, Griechenland, Estland und Slowenien mit unter 10% auf. Der Ausbildungssektor ist in sechs der Mitgliedstaaten der größte Arbeitgeber, in fünf anderen der Einzelhandel.

Die Landwirtschaft ist nur in Polen, Portugal und Rumänien der wichtigste Arbeitgeber für Frauen.

# Die Branchen mit den meisten weiblichen/männlichen Beschäftigten, 2005

% Frauen/Männer in den einzelnen Branchen

	"Top 6" bei den Frauen					"Top 6" bei den Männern						
	Private Haushalte (95)	Herstellung von Bekleidung (18)	Gesundheits- und Sozialwesen (85)	Sonstige Dienstleistungen (93)	Erziehung und Unterricht (80)	Einzelhandel (52)	Bergbau auf Uran- und Thoriumerze (12)	Bau (45)	Gewinnung von Steinen und Erden, sonstiger Bergbau (14)	Kohlenbergbau, Torfgewinnung (10)	Erzbergbau (13)	Metallerzeugung und Bearbeitung (27)
BE	92.4	73.6	78.7	73.0	68.3	60.7	100.0	91.5	70.0	85.5	85.5	91.2
BG	62.2	85.0	77.7	76.2	78.9	63.6		90.2	93.2	90.8	86.6	75.0
CZ	100.0	89.3	78.7	79.4	76.2	66.6	90.0	91.3	82.7	91.0		82.5
DK	88.9	100.0	83.1	61.8	55.6	54.2		90.8	9.5			80.6
DE	91.5	68.3	76.8	64.4	67.9	66.4	100.0	87.3	91.3	92.0	100.0	88.3
EE	100.0	97.4	83.6	97.6	82.5	74.1		87.6	100.0	76.7	100.0	89.0
IE	88.7	73.7	82.2	74.0	70.9	63.5		95.0	92.0	87.5	86.9	89.0
EL	96.2	61.1	64.4	73.1	60.8	48.9	100.0	98.2	93.9	97.4	89.2	95.3
ES	91.3	76.2	73.4	77.1	65.4	61.3		94.5	93.5	97.6	86.5	93.2
FR	83.6	69.0	77.9	74.3	66.1	61.2		91.2	89.9	93.6	100.0	92.0
IT	86.1	75.1	65.4	71.8	74.3	50.4	100.0	94.7	89.1	100.0	100.0	89.9
CY	97.2	78.0	72.9	81.0	74.1	58.9		94.1	85.4			100.0
LV	56.4	95.2	85.0	57.8	80.4	72.2		87.1	100.0	51.5		91.3
LT	48.0	91.5	81.2	85.0	76.5	69.6	100.0	90.2	75.0	44.5		92.3
LU	100.0	40.6	76.9	87.4	62.8	65.0		91.7	100.0			93.4
HU	78.2	86.0	77.7	68.8	77.6	65.1		93.6	91.1	79.3	100.0	83.9
MT	100.0	42.2	53.8	82.3	54.4	39.4		95.6	100.0			100.0
NL	87.8	96.4	81.0	81.3	60.6	57.8		90.5	79.9			95.0
AT	96.3	72.3	73.8	83.0	70.7	67.4		85.4	82.8		100.0	83.3
PL	100.0	85.2	81.2	76.2	77.8	68.2		93.2	100.0	87.3	84.2	83.0
PT	99.0	88.3	81.6	84.6	76.2	55.7		95.6	94.2		94.7	82.3
RO	63.6	87.9	77.9	58.8	72.3	63.0		89.9	89.6	83.8	92.5	79.6
SI	100.0	79.2	83.6	83.6	77.2	63.9		93.5	100.0	89.0		78.6
SK	94.9	89.9	82.4	75.2	76.7	70.5		93.7	95.3	93.7	86.2	83.8
FI	60.8	91.2	88.2	82.5	65.6	67.7		93.0	92.1	94.3	100.0	84.3
SE	100.0	81.2	83.0	78.9	74.3	62.5		93.5	93.6	66.2	90.5	85.8
UK	61.7	62.2	79.0	75.5	73.0	59.3		89.6	94.6	100.0	100.0	86.4
HR	92.5	88.5	76.4	91.1	78.4	65.7		92.4	92.4			90.9
IS		80.5	85.4	90.8	69.1	60.3		93.5	100.0			94.7
NO	91.6	79.6	82.4	88.2	65.0	65.0		93.6	82.4	100.0		80.7
EU-25	87.4	79.0	77.5	71.8	70.5	61.1	97.7	91.8	91.0	89.1	89.1	88.2

Anmerkungen: LU: Daten für 2004.

Quelle: Eurostat, Statistik kurz gefasst, 53/2007

## **Geschlechtsspezifischer Ausbildungs- und Arbeitsmarkt**

Auch der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist geschlechtsspezifisch strukturiert. Frauen in Europa haben im allgemeinen eine gute Ausbildung. Sie sind in den meisten EU-Mitgliedstaaten in der Sekundarstufe II und in der Hochschulbildung stärker vertreten als Männer. 59% der Hochschulabsolventen sind Frauen.

Noch immer prägen geschlechtsspezifische Muster das Bild auf dem Ausbildungsmarkt. Viele junge Frauen entscheiden sich überall in Europa bei einer Ausbildung für typische Frauenberufe wie kaufmännische Berufe, Arzt- und Zahnarzhelferin, Friseurin und Berufe im Gaststättengewerbe, die später wenig Aufstiegs- und geringe Verdienstmöglichkeiten bieten.

Auch bei den Studentinnen zeigen sich geschlechtsspezifische Muster. Naturwissenschaftliche und technische Studiengänge sind noch immer von Männern dominiert. Im Jahr 2004 betrug der Anteil der Frauen bei den Studiengängen Naturwissenschaften/Mathematik und Informatik 37% und bei den Ingenieurwissenschaften/Fertigung und Bau sogar nur 23%. Dabei war der Frauenanteil an diesen Studiengängen in Deutschland, Österreich, den Niederlanden und Zypern am niedrigsten. Besonders häufig wählen Frauen dagegen Studienfächer wie Sprach-, Sozial- und Kulturwissenschaften.

Durch die Wahl der Ausbildung bzw. der Qualifizierung bestimmt sich auch die berufliche Entwicklung. Die Erwerbstätigkeit von Frauen konzentriert sich auf nur wenige Berufe, bei denen in der Regel nur geringfügige Arbeitsentgelte erzielt werden und schlechtere Arbeitsbedingungen herrschen. Die erwerbstätigen Frauen in der EU arbeiten am häufigsten als Verkäuferinnen oder Vorführerinnen in Geschäften (8%). Bei den Männern liegen diese Berufe erst an zehnter Stelle. An zweiter Stelle der Berufskategorien der Frauen steht die Tätigkeit als Haushaltshilfe, Reinigungspersonal und Wäscherin (7,6%) dicht gefolgt von den Pflegeberufen (6,6%) und sonstigen Bürotätigkeiten (5,2%). Frauen haben zwar heute bessere Abschlüsse, doch können sie ihre gute Ausbildung noch nicht in eine adäquate berufliche Position umsetzen.



*59% der Studierenden sind Frauen*

Männer arbeiten als Fahrer von Kraftfahrzeugen (5,2%), in Baukonstruktions- und verwandten Berufen (4,7%), als Leiter kleinerer Unternehmen (4,4%) und in Ausbau- und verwandten Berufen (4,0%). In diesen Kategorien arbeiten rund 18% aller erwerbstätigen Männer, aber nur knapp 3% der erwerbstätigen Frauen.

## **Frauen und Lohngleichheit**

Dramatisch ist nach wie vor die Lohnungleichheit in Europa. Frauenlöhne sind in der EU durchschnittlich um 15% niedriger als Männerlöhne. In Deutschland weitet sich die Lohnschere auf 23%. Die geringsten Unterschiede bestehen in Portugal und Malta (5%).

Der Vertrag von Rom 1957 schrieb bereits den Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher Arbeit in Art. 119 EWG - Vertrag fest. Dieser Grundsatz ist heute in Art. 141 des EG-Vertrages enthalten und wurde durch die Richtlinie (RL 75/117/EWG) über den Grundsatz des gleichen Entgelts von 1975 konkretisiert, so dass nicht nur gleiche, sondern auch gleichwertige Arbeit mit dem gleichen Entgelt entlohnt werden muss. Diese und fünf andere Richtlinien zur Geschlechtergleichstellung sind im Jahre

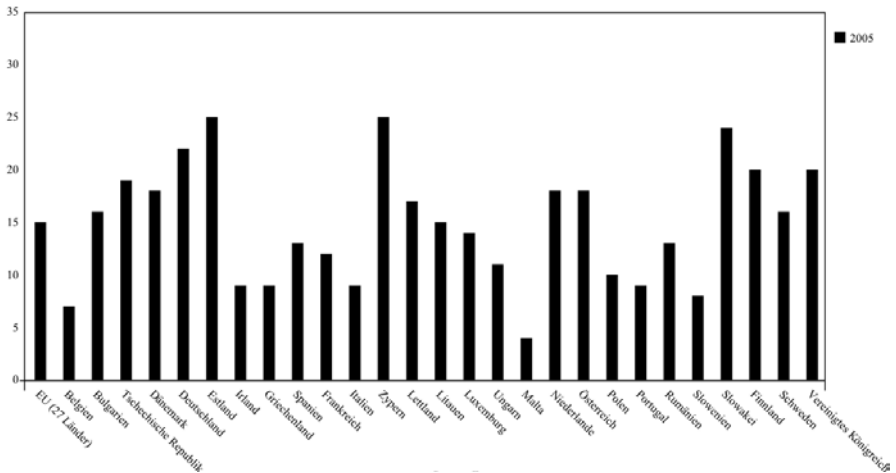
2006 zu einer einzigen Richtlinie (RL 2006/54/EG) verschmolzen.

Gründe für die Lohnungleichheit sind immer noch in Tarifverträgen und Zusatzleistungen zu finden. Frauen arbeiten durchschnittlich weniger Stunden. Frauen arbeiten meistens in bestimmten Berufen. Frauen gehen häufiger als Männer einer Teilzeitbeschäftigung nach. Frauen arbeiten häufiger in Tätigkeitsbereichen, die nicht so hoch bezahlt werden. Sie legen häufiger Berufspausen ein, haben Patchworkbiografien und sind in politischen sowie wirtschaftlichen Entscheidungspositionen stark unterrepräsentiert.

Nicht nur im öffentlichen, sondern auch im privaten Sektor müssen die Lohnunterschiede beseitigt werden. Die Europäische Kommission hat 1996 einen Verhaltenskodex mit konkreten Empfehlungen für Arbeitgeber und Tarifpartner ausgearbeitet. Dennoch bleibt die Lohnungleichheit eine Realität in Europa.

### Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen

Unterschied zwischen den durchschnittlichen Brutto-Stundenverdiensten der Männer und der Frauen in Prozent der durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste der Männer



Quelle: Eurostat

### Frauen und Unternehmertum

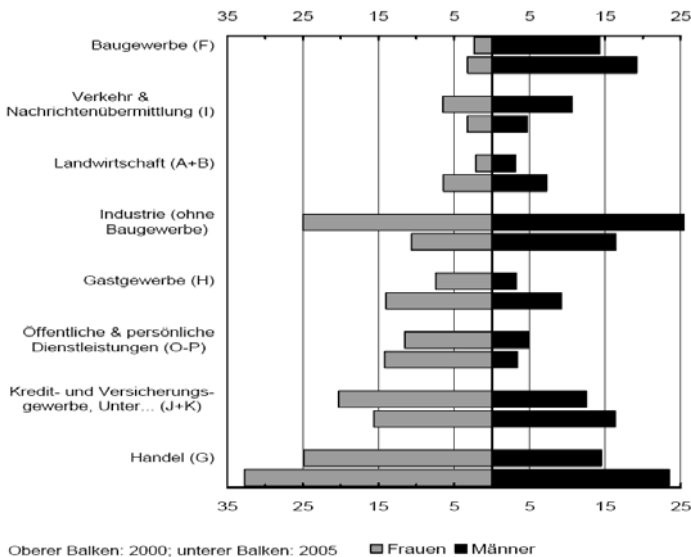
Mehr Männer als Frauen sind unternehmerisch tätig. Heute wird jedoch jedes vierte Unternehmen in der EU von einer Frau gegründet.



Nur 8,6% aller erwerbstätigen Frauen waren 2005 in den Sektoren Industrie und Dienstleistungen unternehmerisch tätig - bei den Männern war der Anteil doppelt so hoch.

Fast dreimal so viele Männer (6,4%) wie Frauen (2,5%) waren Selbständige mit ArbeitnehmerInnen. Im EU-Ländervergleich gibt es den geringsten Frauenanteil bei den Selbständigen mit ArbeitnehmerInnen in Dänemark, Estland, Litauen und in Großbritannien mit jeweils unter 1,5%. Der höchste Anteil bestand in Griechenland und Italien mit über 4 %. Die geringe Anzahl von selbständigen Frauen ergibt sich teilweise aus dem großen Anteil von Frauen, die vor allem im Erziehungsbereich, der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt sind. Dies sind Tätigkeiten im öffentlichen Bereich. Ein weiterer Grund für den geringen Anteil selbständiger Frauen ist auch der fehlende Zugang zu Krediten. Unternehmen gründen vermehrt Frauen ab 40 Jahren. Dabei gründen Frauen vor allem Kleinunternehmen und Kleinbetriebe.

### Verteilung der selbständigen Frauen und Männer mit ArbeitnehmerInnen nach Sektoren in der EU-25, 2005



Quelle: Eurostat, Statistik kurz gefasst, 30/2007

Auch im Bereich der Unternehmensführung gibt es wenige Wirtschaftszweige, in denen vorrangig Frauen vertreten sind. Dreiviertel aller unternehmerisch tätigen Frauen, knapp 33% der selbständigen Frauen mit ArbeitnehmerInnen, sind im Handel beschäftigt, gefolgt von 16% im Versicherungs- und Kreditgewerbe und im Bereich der Unternehmensdienstleistungen und 14% im Gastgewerbe sowie im Bereich der öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen. In allen EU-Mitgliedstaaten mit Ausnahme von Griechenland arbeitet hier der größte Anteil selbständiger Frauen.

### **Migrantinnen und der Arbeitsmarkt**

Rund 25 Mio. Menschen aus Drittstaaten leben in der Europäischen Union, nahezu die Hälfte sind Frauen. Migrantinnen haben auf dem Arbeitsmarkt eine im Vergleich zu EU-Bürgerinnen schwierige Position. Sie sind einer mehrfachen Diskriminierung ausgesetzt, wegen ihres weiblichen Geschlechts, wegen ihrer Herkunft und mangelnden Integration.

Die Beschäftigungsquote der Migrantinnen liegt bei 54,4% und damit 8,5% unter der der EU-Bürgerinnen, bei gut ausgebildeten sogar um 21,3% unter der der EU-Bürgerinnen. Wenn sie Arbeitsplätze bekommen, dann sind diese in Branchen wie im Reinigungsgewerbe und in der Gastronomie. Diese Tätigkeiten sind wiederum schlecht bezahlt. Unter den Migrantinnen ist auch die Arbeitslosigkeit sehr hoch. Besonders zugewanderte Frauen mit hoher Qualifikation haben es sehr schwer, einen Arbeitsplatz zu finden.

### **Beschäftigungsquoten der BürgerInnen und MigrantInnen in der EU-25**

<b>Qualifikation</b>	<b>Männer</b>		<b>Frauen</b>		<b>Insgesamt</b>	
	EU-25 Bürger	EU-25 Migranten	EU-25 Bürger	EU-25 Migranten	EU-25 Bürger	EU-25 Migranten
<b>niedrig</b>	55,2	59,3	38,3	34,5	46,5	46,4
<b>mittel</b>	75,0	70,6	62,9	54,4	69,1	63,1
<b>hoch</b>	86,4	74,7	80,1	58,8	83,3	66,7

Quelle: Euostat, LFS spring results

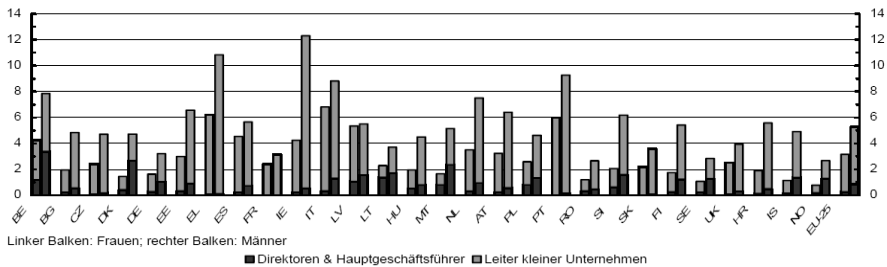
Voraussetzung für den Einstieg in den Arbeitsmarkt ist eine gute Schulbildung. Migrantenkinder haben überwiegend Haupt- und Real- schulabschlüsse. Dabei haben auch hier die Migrantinnen bessere Schulabschlüsse als Migranten.

Die Europäische Union unterstützt die Integration der MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt durch Förderprogramme. Das Programm Xenia hat junge Frauen mit PC-Kursen, Bewerbungstrainings und Medienpraktika unterstützt, um sie vor gesellschaftlicher Ausgrenzung zu schützen.

### Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft

Frauen sind in den Führungsetagen der Wirtschaft immer noch selten zu finden. Ursachen dafür sind die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ihre Tätigkeit in kleineren Unternehmen. Dort sind die Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten im Durchschnitt geringer als in den großen Unternehmen. Außerdem sind Frauen häufiger in niedrigeren Führungspositionen tätig als Männer. Es besteht zudem noch das Vorurteil, dass Frauen weniger Führungskompetenz besäßen als Männer.

**Frauen und Männer in der Unternehmensleitung, 2005**



Quelle: Eurostat, Statistik kurz gefasst, 53/2007

Besonders deutlich ist der Unterschied in den 50 größten börsennotierten europäischen Unternehmen, weil dort im Jahre 2005 durchschnittlich mehr als doppelt so viele Führungspositionen von Männern besetzt waren als von Frauen. In kleineren Unternehmen dagegen sind nur 1 ½ mal so viele Männer (4,4%) wie Frauen (2,9%) "Chef". In den Mitgliedstaaten Lettland, Litauen, Ungarn, Polen und Rumänien war der Männeranteil in den leitenden Positionen weniger

als doppelt so hoch wie der Frauenanteil. Mehr als fünfmal so hoch war der Männeranteil in den Führungspositionen dagegen in den Ländern Dänemark, Portugal, Schweden, der Tschechischen Republik und Großbritannien. Unter den wichtigsten deutschen Managern gibt es keine Frau, während Frankreich mit neun Spitzenmanagerinnen Rang 1 in Europa einnimmt. Großbritannien liegt auf Rang 2.

Norwegen hat unter den europäischen Ländern den höchsten Frauenanteil in den Entscheidungsgremien der 50 größten börsennotierten Unternehmen (knapp 1/3 sind Frauen). Der europäische Durchschnitt liegt bei 10,5%. Diese positive Situation in Norwegen ist auf die gesetzliche Regelung zurückzuführen, nach der seit dem 1. Juli 2005 den staatlichen Unternehmen und den Aktien- und Kapitalgesellschaften ein Mindestanteil von 40% Frauen in den Aufsichtsräten vorgeschrieben ist. Diese Quotenregelung hat zu einer Erhöhung des Frauenanteils von 18% im Jahre 2004 auf ca. 32% im Jahr 2006 geführt. Spanien und die anderen skandinavischen Staaten folgen dem norwegischen Beispiel.

### **Strategien zur Partizipation von Frauen in der Wirtschaft und zur Erhöhung der Erwerbsquote**

Seit März 2000 hat die Union mit der Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung auch Maßnahmen zur Stärkung der Frauenerwerbsarbeit und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefordert, durch die Frauenbeschäftigung, sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert werden. Eine Erwerbstätigenquote von insgesamt 70% und eine Erwerbstätigenquote der Frauen von mehr als 60% soll bis zum Jahre 2010 in der EU erreicht werden. Seit Beginn dieser Lissabon-Strategie sind sechs der acht Millionen in der EU geschaffenen Arbeitsplätze von Frauen besetzt worden. Die Frauenbeschäftigungsquote stieg um 3,5% auf 57,1% im Jahr 2007 an. Durch den Anstieg der Beschäftigungsquote der Frauen ist auch der Unterschied zwischen den Beschäftigungsquoten für Frauen und Männer auf 15% gesunken. Allerdings sind die meisten Frauenerwerbstätigkeiten in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Zur Förderung der Chancengleichheit in der Beschäftigungspolitik wurden Ziele zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgegeben, so dass 2010 90% aller Kinder über drei und 33% aller Kinder unter drei Jahren in familienergänzenden Maßnahmen betreut werden sollen.

## Hamburger Projekte

Auch in der Freien und Hansestadt Hamburg gibt es Projekte, die direkt durch den Europäischen Sozialfonds und durch die Freie und Hansestadt Hamburg finanziert werden, z.B. die berufliche Qualifikation junger Frauen zur Fachinformatikerin. Die Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit mit der Hamburger Wirtschaft.

Ein weiteres Projekt ist "Worklife -Neue Perspektiven für Berufsrückkehrerinnen" (Frauen ohne Leistungsanspruch gegenüber der Agentur für Arbeit und der ARGE) sowie Frauen in kleinen und mittleren Betrieben. Ziele von "Worklife" sind die Integration von Berufsrückkehrerinnen in das Erwerbsleben; die Verbesserung der Ausgangsbedingungen für betriebliche Frauenförderung in kleinen und mittleren Betrieben und die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen in den Betrieben.

(<http://www.esf-hamburg.de/projekte20002006/listen/projektliste.html>)

Ein Beispiel für positive Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt war die Gemeinschaftsinitiative EQUAL 2000-2006). Die Förderung für "Gleiche Chancen für Frauen und Männer" betrug dabei 51,5 Mio. Euro. Weitere Projekte hatten die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das Wecken von Interessen für technische Berufe und den Abbau geschlechtertypischer Unterschiede zum Gegenstand. Das neue Programm PROGRESS (2007 - 2013) wird auch die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern. In Deutschland unterstützen des BMFSFJ und der Europäische Sozialfonds mit dem Internetportal [www.frauenmachenkarriere.de](http://www.frauenmachenkarriere.de) Frauen gezielt bei der Planung und Gestaltung der Karriere und Existenzgründung. Das Gender Mainstreaming ist darüber hinaus Richtlinie für den Einsatz aller Mittel aus den europäischen Strukturfonds.

## Frauen gestalten den Wandel - Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Europäische Sozialpolitik steht vor großen Herausforderungen, um alle Menschen in die Gemeinschaft zu integrieren. Die Europäische Union ist eine Wirtschaftsgemeinschaft, ein Binnenmarkt, eine Wirtschafts- und Währungsunion aber auch eine Rechts- und Wertegemeinschaft. So-



*Familie und Beruf*

ziale Rechte wie Beschäftigung und Gleichstellung werden nicht dem Markt überlassen, sondern werden sozialpolitisch gestaltet. Das gilt auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie sind Bestandteile der Lissabon-Strategie für Wirtschaft und Beschäftigung, mit der die Europäische Union die Zukunftschancen für Frauen und Männer in Europa verbessern will.

### **Skandinavisches Modell**

Das skandinavische Modell zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist erfolgreich. In Finnland, Schweden und Dänemark liegt die Erwerbsquote der Frauen bei rund 70%. Der Grund dafür ist, dass die skandinavische Familienpolitik die Berufstätigkeit beider Elternteile unterstützt und die Gleichstellung von Frauen und Männern ein Leitbild ist. Ein umfassendes Kinderbetreuungsangebot vom 1. Lebensjahr an ist selbstverständlich.

Sowohl Mütter als auch Väter haben einen Anspruch auf Elternurlaub von je 240 Tagen. 390 Tage lang werden 80% des Gehalts vom Staat bezahlt. Im europäischen Vergleich nehmen schwedische Väter weitaus öfter die Vatermonate in Anspruch. Zusätzlich haben Väter das Recht, die ersten zehn Tage nach der Geburt des Kindes zu Hause zu bleiben, um eine emotionale Bindung aufzubauen bzw. die älteren Geschwister zu betreuen. Um den Eltern die Aufnahme des Berufs zu erleichtern, ist die staatliche Kinderbetreuung

flächendeckend ausgebaut. Die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen sind flexibel und den Arbeitszeiten der Eltern angepasst. Die Gebühren liegen bei maximal 3% des jeweiligen Einkommens und sind an das Lohnniveau gebunden. Damit ist sichergestellt, dass die Betreuung nicht an der finanziellen Lage der Familie scheitern kann.



*Kinderbetreuung organisieren*

## **Kontinentales Modell**

Ein einheitliches kontinentales Modell in Europa zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht vorhanden. Die französische Familienpolitik ist geprägt vom Leitbild des Zwei-Verdiener-Haushalts und fördert größere Familien. Die Mütter und Väter haben die Möglichkeit, Elternurlaub in Anspruch zu nehmen. Eine schnelle Rückkehr in den Beruf wird aber durch Bereitstellung von Kinderkrippenplätzen für Kinder ab 3 Monaten ermöglicht und gefördert. Die französischen Eltern haben in der Regel eine große Auswahlmöglichkeit zwischen privaten und staatlichen Betreuungseinrichtungen für die Kinder. Die jeweiligen Betreuungsangebote sind ebenfalls auf die Arbeitszeiten der Eltern abgestimmt und stehen in der Regel ganztägig zur Verfügung. Frankreich hat im kontinental - europäischen Vergleich die

bestausgebaute Betreuung von Kindern zwischen 3 und 6 Jahren. 99% der Kinder werden in diesem Alter staatlich betreut.

Anders sieht die Situation beispielsweise in Deutschland und in den Niederlanden aus. Hier sind zu wenige kostengünstige Ganztagskinderbetreuungsplätze vor allem für die Kinder unter drei Jahren vorhanden, so dass es keine Wahlfreiheit zwischen Beruf und Familie gibt. In Deutschland hat zwar jedes Kind ab dem dritten Lebensjahr auf Bundesebene einen Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz, allerdings ist der Umfang auf vier Stunden pro Tag beschränkt. Entsprechend gering ist hier also auch die Erwerbsquote der Frauen mit Kindern. Wie in den anderen europäischen Staaten haben auch in Deutschland und Frankreich Mütter und Väter die Möglichkeit, Elternzeit zu nehmen.

### **Angelsächsisches Modell**

In Großbritannien haben sich die Bedingungen für Familien mit Kindern in den vergangenen Jahren deutlich verbessert. Das früher vorherrschende Modell des männlichen Ernährers ist durch das Modell der Zwei-Verdiener-Haushalte abgelöst worden. Diese Entwicklung ist auf den Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen zurückzuführen. 1998 wurden arbeitsmarktpolitische Programme mit der Nationalen Kinderbetreuungsstrategie (National Child Care Strategy) verbunden. Daran schloss sich die Zehn-Jahres-Strategie für die Kinderbetreuung aus dem Jahr 2004 an. Danach wurde der bezahlte Mutterschaftsurlaub bis 2007 von 6 auf 9 Monate erhöht und die Mütter bekamen das Recht, bis zu 26 Wochen des Mutterschaftsurlaubs auf die Väter zu übertragen. Für alle drei- und vierjährigen Kinder werden 12,5 Stunden frühkindliche Erziehung in 38 Wochen des Jahres kostenlos zur Verfügung gestellt. Die außerschulische Betreuung wird ausgebaut. Alle Kinderbetreuungseinrichtungen sollen günstig angeboten werden. Darüber hinaus besteht ein Rechtsanspruch auf flexible Arbeitszeiten während der ersten sechs Lebensjahre eines Kindes. Das Kinderbetreuungsgesetz von 2006 bildet den ersten rechtlichen Rahmen für diese Kinderbetreuungsregelungen. Es vereinfacht und verbessert die Umsetzung der bisherigen Strategien.





*Beruf und Familie, nicht Beruf oder Familie*

## **Mittelmeer Modell**

Das Schlusslicht der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den unterschiedlichen Regionen der europäischen Union bilden die Mitgliedstaaten des Mittelmeerraums. Auf Grund der geringen Löhne ist eine Familie nur zu finanzieren, wenn beide Partner einer Arbeit nachgehen. Sobald jedoch ein Kind geboren wird, sind es hauptsächlich die Frauen, die zu Hause bleiben. Für sie bestehen aufgrund einer wenig familienfreundlichen Arbeitswelt und eines mangelhaften Betreuungsangebots für Kleinkinder oft nur geringe Chancen, in den Beruf zurückzukehren. In Spanien gibt es zum Beispiel nur für 5% der unter dreijährigen Kinder einen Betreuungsplatz. Hinzu kommt, dass ein immer noch vorherrschendes herkömmliches Rollenverständnis in vielen Regionen Italiens, Spaniens und Griechenlands den Frauen den Weg zurück in die Arbeitswelt zusätzlich erschwert. Die Folgen dieser Probleme sind enorm. Spanien (1,34 Kinder pro Frau), Italien (1,34 Kinder pro Frau) und Griechenland (1,28 Kinder pro Frau) weisen die niedrigsten Fruchtbarkeitsziffern in ganz Europa auf. Der europäische Durchschnitt lag bei 1,51 Kindern pro Frau. Außerdem haben diese Staaten die geringsten Beschäfti-

gungsquoten von Frauen in Europa. Die durchschnittliche Frauenerwerbsquote in Europa liegt bei ca. 57%, in Spanien bei 53%, in Griechenland bei 48%, in Italien bei 47% und in Malta bei 35 %.

## **Europäische Vorgaben**

Mit der Strategie für Wachstum und Beschäftigung, der Lissabon-Strategie, verfolgt die Europäische Union nicht nur eine höhere Erwerbsquote der Frauen, sondern auch eine bessere Kinderbetreuung. Es wurden für die Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen Zielvorgaben festgeschrieben.

Die Mitgliedstaaten müssen bis zum Jahr 2010 Betreuungsplätze für 90% der Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schulpflichtalter und 33% der Kinder unter 3 Jahren zur Verfügung stellen. Darüber hinaus sollen die geschaffenen Kinderbetreuungseinrichtungen erschwinglich, zugänglich und qualitativ hochwertig sein, damit es allen und insbesondere den Frauen ermöglicht wird, in den Arbeitsmarkt einzutreten bzw. erwerbstätig zu bleiben. Außerdem hat die Europäische Union die Mitgliedstaaten und die jeweiligen Sozialpartner aufgefordert, durch Sensibilisierungsmaßnahmen Männer dazu zu bewegen, sich stärker an der Kinderbetreuung und den familiären Aufgaben zu beteiligen.

## **Europa ist Spitze - Europäische Institutionen, Europäisches Recht und Europäische Strategien zur Geschlechtergerechtigkeit**

Geschlechtergleichstellung gehört zu den Werten und Zielen der Europäischen Union. Dies kommt in Artikel 2, 3, 13, 137 und 141 des Vertrages zum Ausdruck, genauso wie in dem Entwurf der EU-Verfassung und Art. 23 der Grundrechtecharta. Dabei war die Gleichstellungsfrage mit



*Vertrag von Nizza*

der Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft 1957 von Anfang an verbunden. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit (Art. 119 des EG-Vertrages) war die Grundlage für die Gleichbehandlungs- und Gleichstellungsrechtsprechung durch den Europäischen Gerichtshof und die Weiterentwicklung des europäischen Gleichstellungsrechts zur Überwindung von strukturellen Ungleichheiten und die Förderung von Antidiskriminierungsmaßnahmen zum Abbau von Ungleichheit. In der Folgezeit wurden 13 EG- Richtlinien<sup>2</sup> verabschiedet. Sie weiteten den Anwendungsbereich für die Gleichstellung der Frau aus, beschränkten ihn jedoch zunächst auf die Arbeitswelt. Erst 2004 verabschiedete der Rat eine Richtlinie, die darüber hinausging und geschlechtsspezifische Diskriminierungen bei Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen in öffentlich und privaten Bereichen untersagt. Umfasst sind Finanzdienstleistungen und Versicherungen. Von Frauen dürfen z.B. bei den Kranken-, Lebens- und Rentenversicherungen keine höheren Beiträge verlangt werden, nur weil sie Frauen sind.

### **Grundsatzurteile des EUGH zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern**

- **Defrenne II** Rs. 43/75: Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit
- **Tanja Kreil** C-285/98: Grundrecht auf Gleichbehandlung
- **Draempaehl** Rs. C-180/95: Festsetzung von Schadensersatz bei Diskriminierung
- **Kalanke** Rs. C-450/93: Bevorzugung weiblicher Bewerberinnen aber nicht automatisch
- **Marschall** Rs. C-409/95: Bevorzugung weiblicher Bewerberinnen, Zulässigkeit von Öffnungsklauseln
- **Danfoss** Rs. 109/88: Beweislast für die Nichtdiskriminierung trägt der Arbeitgeber
- **Kording** Rs. A-100-95: Gleichstellung der Teilzeitarbeit

([http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/case\\_law\\_de.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/case_law_de.html))

---

2 Die einzelnen Richtlinien sind im Anhang aufgeführt.

Die Schlechterstellung auf Grund der Möglichkeit der Mutterschaft oder Schwangerschaft wird als direkte Diskriminierung verboten, aber auch mittelbare Diskriminierungen sind verboten. Die Mitgliedstaaten können aber Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgebot in Bezug auf Prämien und Leistungen zulassen. Diese Regelungen sind für alle Neuverträge verbindlich, die ab dem 21.12.2007 geschlossen werden.

## **Rechtliche Gleichstellung als Erfolgsmodell**

Die Ziele und Strategien der europäischen Gleichstellungspolitik sind rechtliche Strategien zum Abbau von Diskriminierungen. Diese waren bis zur Verabschiedung der Antidiskriminierungsrichtlinien im Jahr 2000 auf die Geschlechtszugehörigkeit und die Staatsangehörigkeit beschränkt. Der Gleichstellungsanspruch des europäischen Rechts geht weiter als das Prinzip der Nichtdiskriminierung.

Unter *Diskriminierung* ist jede mit dem Geschlecht begründete Unterscheidung, Ausschließung oder Unterscheidung zu verstehen, die zur Folge oder zum Ziel hat, dass die auf die Gleichberechtigung von Frau und Mann begründete Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch die Frau - ungeachtet ihres Familienstandes - im politischen, wirtschaftlichen und sozialen, kulturellen, staatsbürgerlichen oder sonstigen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird (Art. 1 CEDAW - Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau). Der Sieg des Rechts in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung wurde möglich durch die Frauenbewegung, die Frauenverbände, die UN-Weltfrauenkonferenzen und die Netzwerke der Frauen. So führten folgerichtig die Gleichstellungsrichtlinien der 70er Jahre zu Diskriminierungsverboten gegenüber Frauen. Die direkte/unmittelbare Diskriminierung ist genauso verboten wie die indirekte/mittelbare.

Eine *unmittelbare Diskriminierung* liegt dann vor, wenn eine „Person auf Grund ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“ (Art. 2 Abs. 1a der RL 2006/54/EG). Eine unmittelbare Diskriminierung ist selten. Bekannt wurde der Fall der Hamburger Kauffrau Doris Harz, die in einem Hamburger Hafenbetrieb arbeiten wollte. Ihr wurde vom Arbeitgeber

der Zugang zum Arbeitsplatz mit der Begründung verwehrt, dass sie eine Frau sei. Damit war die Diskriminierung gegeben und ihr musste Schadensersatz geleistet werden.



*Europäisches Parlament*

Eine *mittelbare Diskriminierung* liegt vor, „wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich“(Art. 2 Abs. 1b der RL 2006/54/EG). Beispiele für mittelbare Diskriminierung finden sich, wenn Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten Nachteile haben wie z.B. bei der beruflichen Weiterbildung oder der betrieblichen Altersversorgung.

Eine positive Maßnahme (affirmative action) ist die bewusste Bevorzugung von Mitgliedern einer Gruppe zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen. Programme zum beruflichen Wiedereinstieg von Frauen nach der Familienphase, die Finanzierung von Frauenprojekten oder Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind solche positiven Maßnahmen. Auch Quotenregelungen sind positive Maßnahmen. Sie sind grundsätzlich nach den EG-Richtlinien zulässig, um Benachteiligungen auszugleichen. Die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs stellen klar, dass Quoten dann zulässig sind, wenn Frauen unterrepräsentiert sind, die Quotenmaßnahme diese Unterrepräsentation wirksam beseitigen kann und gleichzeitig der Grundsatz der Gleichbehandlung erfüllt wird. Eine vorrangige Berücksichtigung von Frauen, gleiche Qualifikation unterstellt, ist nach der Rechtsprechung des EuGH immer dann zulässig, wenn nicht automatisch Frauen bevorzugt eingestellt oder befördert werden, sondern die persönliche Lage aller BewerberInnen beachtet wird. Zur Klarstellung wurden die Gleichstellungsrichtlinie und der Vertrag von Amsterdam Art. 141 Absatz 4 geändert, so dass „spezifische Vergünstigungen“ zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts durch die Mitgliedstaaten möglich sind. Schließlich bejahte der EuGH auch die Zulässigkeit der Ergebnisquote in den Frauenförderplänen des hessischen Gleichstellungsgesetzes.



*Rechtliche Gleichstellung durch Europa*

Die Gleichstellungsberichte der EU unterstreichen, dass es Gleichstellungserfolge gibt. Allerdings bleibt mehr zu tun. Dies ist in der erweiterten EU mit 27 unterschiedlichen Entwicklungen und Traditionen noch schwieriger geworden. Dazu bedarf es auch weiterhin der Doppelstrategie von Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Politiken und Maßnahmen können allerdings nur wirken, wenn Entscheidungen auf einer zuverlässigen Datengrundlage und fachlichem Wissen beruhen. Das neu gegründete Europäische Institut für Gleichstellungsfragen in Vilnius soll dazu beitragen.

## **Frauenförderung**

Frauenförderung bezeichnet Projekte und Programme, die sich direkt an Frauen richten, ihre Lebenssituation direkt verbessern und ihre wirtschaftliche, soziale und politische Benachteiligung verringern sollen. Davon umfasst sind beispielsweise Weiterbildungen, Einkommen schaffende Maßnahmen, Beteiligung an



*Computerkurse für Frauen*

politischen Entscheidungsprozessen und Verbesserung ihrer rechtlichen Stellung. Diese Frauenförderungspolitik verfolgt das Ziel der Selbstbestimmung, Erweiterung der Selbstorganisation und einer aktiveren Rolle von Frauen in allen gesellschaftlichen Prozessen. Mit Hilfe dieser Strategie sollen soziale, ökonomische, rechtliche und politische Institutionen verändert werden, die die gegenwärtigen Machtverhältnisse verkörpern.

## **Gender Mainstreaming**

Das Ziel von Gender Mainstreaming ist die konsequente Umsetzung des Gleichstellungsgedankens auf allen Handlungsebenen. Die Europäische Union definiert Gender Mainstreaming als Einbeziehung der Dimension der Gleichstellung von Frauen und Männern in alle

Politiken und Maßnahmen der Gemeinschaft. Das bedeutet, dass in allen Phasen des politischen Prozesses – Planung, Durchführung, Monitoring und Evaluation – der Geschlechterperspektive Rechnung getragen wird. Politische Maßnahmen sind stets darauf hin zu prüfen, wie sie sich auf die Lebenssituation von Frauen und Männern auswirken, und unter Umständen neu zu überdenken und zu modifizieren. Nur so kann Geschlechtergleichstellung im Leben von Frauen und Männern real werden.

Gender Mainstreaming findet sich heute in allen Bereichen und Aktivitäten oder Gemeinschaftspolitik. Gender Mainstreaming betrifft die Institutionen selbst, aber auch alle Projekte und Programme. Die Europäische Wachstums- und Beschäftigungsstrategie, die Lissabon-Strategie, ist ein konkretes Beispiel für ein erfolgreiches Gender Mainstreaming. Sie setzt in ihren Leitlinien auf die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit und will eine Frauenerwerbsquote von 60 % erreichen, aber auch weibliches Unternehmertum und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern sowie Gender-Lücken in der Arbeitswelt schließen. Frauenförderung und Gender Mainstreaming sind zwei sich ergänzende Handlungsstrategien.

## **Maßnahmen**

Die Chancengleichheitsprogramme der Europäischen Kommission und die Gemeinschaftsaktionsprogramme für die Geschlechtergleichstellung haben seit 1979 dazu beigetragen, die Gemeinschaftspolitiken zu gendern. Mit dem neuen Gender-Fahrplan der Europäischen Kommission und dem neuen Gender-Pakt des Europäischen Rates soll trotz des Auslaufens der speziellen Frauenprogramme betont werden, dass die Geschlechtergleichstellung ein sehr wichtiger Politikgrundsatz der Europäischen Union ist. Es kann sein, dass die Gleichstellungsstrategie der EU durch die umfassenden Antidiskriminierungsrichtlinien und die eingeschränkte Frauenförderung unterlaufen wird. Eigentlich müsste die Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitiken gerade aus Gründen der Geschlechtergleichheit dazu beitragen, strukturelle Ungleichheiten abzubauen.



## **Institutionalisierung der Gleichstellung**

Die rechtliche Gleichstellung der Frauen ist weitgehend abgeschlossen. Allerdings gibt es sehr wenige Mechanismen, Verfahren oder Institutionen, die tatsächlich zum Abbau von Geschlechterungleichheit beitragen. Am erfolgreichsten sind die skandinavischen Staaten, Großbritannien und Irland. Überall in Europa entstand in den 70er und 80er Jahren als Reaktion auf die Forderungen der Frauenbewegungen ein sogenannter Staatsfeminismus, mit dem auf allen Ebenen aller Institutionen die Gleichstellung durchgesetzt werden sollte. Heute gibt es in den skandinavischen Staaten und in Spanien Ombudspersonen, die Frauen bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützen. Weniger erfolgreich waren im letzten Jahrzehnt Frankreich und Deutschland, die früher einmal Frauenministerien gekannt haben. 44% der EU-Mitgliedstaaten haben Frauenministerinnen, Staatssekretärinnen oder gemischte Ministerien mit Gleichstellungsaufträgen. 44% haben Gleichstellungsabteilungen oder -einheiten. 16% haben spezielle Anlaufstellen für Geschlechtergleichheit, 32% verfügen über unabhängige Zentren für Geschlechtergleichstellung, 48% über überparteiliche Regierungskommissionen, Ausschüsse oder Räte zur Geschlechtergleichstellung und 44% über interministerielle Beratungsgruppen für Geschlechtergleichstellung. Nur 12% der EU-Mitgliedsstaaten haben unabhängige Frauenministerien.

### **Fortschritt oder Alibi -**

### **Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz aus der Geschlechterperspektive**

Im August 2006 trat in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Mit diesem Gesetz wurden in Deutschland vier EG - Richtlinien im Bereich des Zivil- und Arbeitsrechts umgesetzt. Die Richtlinien sind die Antirassismusrichtlinie vom 29.06.2000 (RL 2000/43/EG); die Rahmenrichtlinie Beschäftigung vom 27.11.2000 (RL 2000/78/EG); die Gender - Richtlinie vom 23.09.2002 (RL 2002/73/EG) und die Vierte Gleichstellungsrichtlinie vom 13.12.2004 (RL 2004/113/EG). Die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien gestaltete sich schwierig, denn es gibt anders

als in den USA und im angelsächsischen Raum in Europa keine Tradition des Antidiskriminierungsrechts.



*Frauen engagieren sich*

Das AGG regelt wie die bisher zur Geschlechtergleichstellung umgesetzten Richtlinien die unmittelbare und die mittelbare Diskriminierung. Bei der unmittelbaren Diskriminierung geht es um einen Vorgang zwischen einer diskriminierenden und einer diskriminierten Person. Eine unmittelbare Diskriminierung findet beispielsweise statt, wenn Frauen nicht eingestellt werden, weil sie eine Frau sind. Bei der mittelbaren Diskriminierung dagegen werden die Folgen einer Regelung und strukturelle Ungleichheiten berührt. Wenn sich dabei herausstellen sollte, dass sie unterschiedlich wirken, z.B. eine Gruppe von Männern anders betroffen ist als eine vergleichbare Gruppe von Frauen, und wenn die Unterschiede nachteilig wirken, gilt die Regelung als diskriminierend und muss verändert werden.

Dabei wird die Diskriminierung des Geschlechts genauso behandelt wie die Diskriminierungen aus anderen Gründen. Dies ist für die Gleichstellung und die Geschlechtergerechtigkeit der Frauen von Nachteil, denn die Benachteiligung von über 50% der Bevölkerung

wird der Benachteiligung aus anderen Gründen gleichgestellt. Darüber hinaus ist die Definition der Geschlechterdiskriminierung im AGG wie auch in den zugrunde liegenden Richtlinien unzureichend. Die Vorschriften beziehen sich beim Merkmal Geschlecht auf sex (Mutterschaft) und desire (sexuelle Orientierung). Diskriminierungen, die aufgrund von Geschlechterrollen, also von Gender erfolgen, sind nicht erfasst. So liegt keine Benachteiligung einer Frau mit drei kleinen Kindern vor, wenn nicht sie eingestellt wird, dafür aber ein Vater mit drei kleinen Kindern.



*Frauen werden gleichgestellt*

Das AGG enthält weiter das Verbot der „Belästigung“, d.h. von unerwünschten Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld schaffen. Deutschland hat wie die meisten europäischen Staaten diese Definition aus der Richtlinie übernommen und die sexuelle Belästigung miteinbezogen. Aus frauenpolitischer Sicht ist damit ein Fortschritt erzielt. Aber es fehlt an der Ergänzung einer rechtlichen Definition von Belästigung durch Verhaltensregeln mit weiterführenden Anleitungen für Arbeitgeber und Dienstleistungsanbieter. Irland und Großbritannien haben Verhaltensregeln aufgestellt. Nur wenige EU-Mitgliedstaaten stellen darüber hinaus die sexuelle Belästigung unter Strafe, wie z.B. Frankreich. Das AGG fordert bei allen Beteiligten eine soziale Verantwortung ein, ohne aber Sanktionen festzulegen. Nur der Betriebsrat oder die Gewerkschaft können Unterlassungen verlangen.

Neben der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung hat Deutschland wie die Mehrheit der Mitgliedstaaten die Anweisungen zur Diskriminierung als Diskriminierung geregelt. Nach dem AGG muss die Weisung vorsätzlich erfolgen, nicht erfasst ist die Hilfe zur Diskriminierung.

In den § 4 und § 5 des AGG werden Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz geregelt und positive Maßnahmen erlaubt. Ungleichbehandlungen können unter bestimmten Voraussetzungen gerechtfertigt sein. Es sind darüber hinaus Maßnahmen zur Behebung bestehender Nachteile ebenso wie präventive Maßnahmen zur Vermeidung künftiger Nachteile zulässig.

Sind Frauen Opfer von Diskriminierungen geworden, so haben sie die Möglichkeit, vor den deutschen Gerichten zu klagen. Sie können z.B. den Ersatz des durch die Diskriminierung entstandenen Vermögensschadens verlangen. Daneben kann eine angemessene Entschädigung in Geld (Schmerzensgeld) für den nicht im Vermögen begründeten Schaden verlangt werden. Es besteht in diesen Fällen eine Beweislastumkehr zugunsten der Opfer. Unterstützung können die Diskriminierungsopfer von Betriebsräten, Gewerkschaften und Antidiskriminierungsverbänden bekommen, klagen müssen sie jedoch selbst.

Mit Inkrafttreten des AGG hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gemäß § 25 Abs. 1 AGG die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Alexanderstraße 1, 10178 Berlin, Tel. 03018/ 555 – 1865; Fax. 03018/ 555 – 41865; [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)) eingerichtet. Sie soll zum Schutz vor Benachteiligung tätig werden.

## Perspektiven von Frauenförderung und Geschlechtergleichheit in der EU

Auch im Europäischen Jahr der Chancengleichheit und zum 50jährigen Jubiläum der Gründung der Europäischen Union muss die politische und rechtliche Integration der Frauen in die Gesellschaft weitergehen. Die Gleichstellung der Geschlechter wird zu einer "normalen" Gesellschaft führen, in der weder die Romeos noch die Julias dominieren. Das wird nicht möglich sein, wenn sich die Geschlechterpolitik auf die Arbeitswelt beschränkt.

Werte, Ziele und Strategien der Gleichstellung sind eng mit kulturellen und strukturellen Faktoren verbunden. Die Lehren aus der Geschichte der Frauenbewegung europaweit sind: Immer wieder war die Frauenfrage Nebensache, immer wieder wurde Geschlecht neu definiert. Dabei gilt nach wie vor die Analyse der großartigen französischen Philosophin und Feministin Simone de Beauvoir: "Man wird nicht zur Frau geboren, sondern zur Frau gemacht." Auch wenn moderne respektable Wissenschaftlerinnen wie Judith Butler oder Thea Dorn das anders sehen, zeigen die gleichstellungspolitischen Entwicklungen in der Europäischen Union, dass nur grundsätzlich stärker egalitäre Gesellschaften wie die skandinavischen Staaten in der Lage sind, die Frauengleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit zu stärken und durchzusetzen. In weniger egalitären Gesellschaften wird die Frauenförderung durch Gender Mainstreaming ersetzt und vielfach durch familien- und männerorientierte Einstellungen und Maßnahmen zur Rückkehr in patriarchale Verhältnisse genutzt. Im Zeitalter der Globalisierung werden immer häufiger Frauen trotz beträchtlicher Erfolge in Bildung und Karriere zu Opfern der zunehmenden Ungleichheit und Ausbeutung. Das zeigt sich in den Strategien des intelligenten Wirtschaftens, die auf die Nutzung der Resource Frau setzen. Deutlicher wird diese Entwicklung an der zunehmenden Armut von Frauen, die ihre Kinder allein aufziehen, an der zunehmenden Zahl älterer Frauen, die sich kein betreutes Wohnen leisten können, an dem hohen Anteil der Frauen, die ohne ein existenzsicherndes Einkommen erwerbstätig sind.

Es gibt glamouröse Seiten der Frauengeschichte: Noch nie gab es so viele gut ausgebildete Frauen wie heute, noch nie gab es so viele erwerbstätige Frauen wie heute, noch nie gab es so viele Unterneh-

merinnen wie heute, noch nie gab es so viele Wissenschaftlerinnen, Professorinnen und Managerinnen wie heute. Und: In Deutschland und Europa haben viele Frauen politische Entscheidungspositionen erobert. Mit der Kanzlerin gab es in Deutschland sogar das erste F – Wort der Geschichte als Wort des Jahres.

Die Zukunft der Frauen wird davon abhängen, wie Frauennetzwerke in Europa zusammen mit einer politisch und wirtschaftlich aktiven F – Klasse den gesellschaftlichen Wandel gestaltet und ihren europäischen Traum von Geschlechtergleichheit und Frauenmacht erfüllt. Frauen sind die Mehrheit. Sie haben den Anspruch auf die Hälfte des Himmels, aber auch der Erde. Diese Machtnahme wird nicht vergeben, kann aber durch organisierte Frauenmacht Wirklichkeit werden. Frauen müssen sich organisieren. Der Landesfrauenrat Hamburg lädt zur Beteiligung ein.

## Anhang

### Richtlinien der EU zur Gleichstellung

([http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/legalacts\\_de.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/legalacts_de.html))

- **Richtlinie zur Zusammenfassung und Vereinfachung vom 5. Juli 2006 (RL2006/54/EG)**

Mit dieser Richtlinie werden 6 der nachstehenden Richtlinien zu einem einheitlichen und aktuellen Rechtsakt zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen zusammengefasst.
- **Richtlinie über die Nichtdiskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen vom 13. Dezember 2004 (RL 2004/113/EG )**

Durch diese Richtlinie wird das Prinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen ausgedehnt.
- **Richtlinie über die Gleichbehandlung bzgl. Beschäftigung, Beruf und Arbeitsbedingungen vom 23. September 2002 (RL 2002/73/EG)**

Richtlinie zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates. Es werden in der urspr. RL Definitionen für Mobbing, sexuelle Belästigung und mit telbare Diskriminierung ergänzt. Die Mitgliedstaaten sollen zur Förderung, Untersuchung, Beobachtung und Unterstützung der Gleichbe handlung von Frauen und Männern Gleichbehandlungsstellen einrichten.
- **Richtlinie über die Gleichbehandlung aller Menschen in Beruf und Beschäftigung vom 27. November 2000 (RL 2000/78 EG)**

Die Richtlinie bestimmt, dass auch unabhängig von Religion, Weltan schauung, Behinderung, Alter und sexueller Ausrichtung der Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf gilt.
- **Richtlinie zur Ausdehnung der Richtlinie 97/80/EG auf das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland vom 13. Juli 1998 (RL 98/52/EG)**
- **Richtlinie über die Beweislast vom 15. Dezember 1997 (RL 97/80/EG)**

In den Fällen, in denen der Arbeitnehmer wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gegen seinen Arbeitgeber klagt, genügt es, wenn er Tatsachen glaubhaft macht, die das Vorliegen der Diskriminierung vermuten lassen. Das keine Diskriminierung vorlag, muss der Arbeitgeber beweisen.
- **Richtlinie zur Änderung und Ausdehnung der Richtlinie 96/34/EG auf das Vereinigte Königreich vom 15. Dezember 1997 (RL 97/75/EG)**

- **Richtlinie über die Teilzeitarbeit vom 15. Dezember 1997 (RL 97/81)**  
Die Richtlinie verbietet die Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten, vorwiegend Frauen, gegenüber Vollzeitkräften.
- **Richtlinie zur Änderung der Richtlinie 86/378/EWG vom 20. Dezember 1996 (RL 96/97/EG)**
- **Richtlinie zum Elternurlaub vom 3. Juni 1996 (RL 96/34/EG)**  
Diese Richtlinie legt fest, dass für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Elternurlaub von mindestens 3 Monaten gewährt werden soll. In dieser Zeit darf dem Elternteil, der den Elternurlaub in Anspruch nimmt, nicht gekündigt werden.
- **Richtlinie zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen vom 19. Oktober 1992 (RL 92/85/EWG)**  
Die Richtlinie verlangt Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz. Außerdem wird ein gesetzliches Recht auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen festgeschrieben.
- **Richtlinie über die Gleichbehandlung in der Selbständigkeit vom 11. Dezember 1986 (RL 86/613/EWG)**  
Die Richtlinie weitet den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen auf die selbständig Erwerbstätigen -auch in der Landwirtschaft- aus. Für selbständige Frauen wird der Schutz in der Schwangerschaft und der Mutterschutz eingeführt.
- **Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit vom 24. Juli 1986 (RL 86/378/EWG)**
- **Richtlinie über die Nichtdiskriminierung bzgl. der Sozialen Sicherheit vom 19. Dezember 1978 (RL 79/7/EWG)**  
Die Richtlinie legt fest, dass Frauen und Männer bei den gesetzlichen Systemen, die Schutz gegen die Risiken Krankheit, Unfall, Invalidität, Berufskrankheit u.a. bieten, gleich behandelt werden müssen.
- **Richtlinie über die Gleichbehandlung im Arbeitsleben vom 9. Februar 1976 (RL 76/207/EWG)**  
Hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen müssen Männer und Frauen gleich behandelt werden.



- **Richtlinie zur Lohngleichheit vom 10. Februar 1975 (RL 75/117/EWG)**

Die Richtlinie schreibt vor, dass Männern und Frauen der gleiche Lohn für gleichwertige Arbeit zu gewähren ist. Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist verboten.

## **Gender - Fahrplan**

([http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/roadmap\\_de.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_de.html))

## **Gender - Pakt**

([http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/de/ec/89030.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/ec/89030.pdf))

## **Gleichstellungsbericht der Europäischen Union 2007**

([http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/com\\_2007\\_49\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/com_2007_49_de.pdf))

## **Vorstand Landesfrauenrat Hamburg e.V.**

Prof. Dr. h.c. Randzio-Plath	<i>1. Vorsitzende</i>
Ilse Behrens	<i>2. Vorsitzende</i>
Heidemarie Thiele	<i>3. Vorsitzende</i>
Britta Mayr	<i>Schatzmeisterin</i>
Petra Matthies	<i>stellvertretende Schatzmeisterin</i>
Elvira Barkow	<i>Beisitzerin</i>
Brigitte Lafrenz	<i>Beisitzerin</i>
Frauke Lenz	<i>Beisitzerin</i>
Nicole Sieling	<i>Beisitzerin</i>
Helga Diercks-Norden	<i>Ehrenvorsitzende</i>

## **Impressum:**

Herausgeber: Landesfrauenrat Hamburg e.V.  
Redaktion: Christa Randzio-Plath (ViSdP)  
Grindelallee 43  
20146 Hamburg  
Tel.: 040 / 422 60 70,  
Fax: 040 / 422 60 80  
E-Mail: [landesfrauenrat@onlinehome.de](mailto:landesfrauenrat@onlinehome.de),  
Web: [www.landesfrauenrat-hamburg.de](http://www.landesfrauenrat-hamburg.de)  
Stand: Juli 2007  
Fotos: [http://ec.europa.eu/avservices/photo/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/avservices/photo/index_en.cfm);  
[www.hamburg-messe.de/presse/  
Fotoservice/fotoservice\\_ddw.php](http://www.hamburg-messe.de/presse/Fotoservice/fotoservice_ddw.php);  
[www.frauenbeauftragte.de/bag/img/buko\\_saal1.jpg](http://www.frauenbeauftragte.de/bag/img/buko_saal1.jpg);  
[www.efre-bremen.de/files/1/120/127/  
128/129/ArbeitFrauen.jpg](http://www.efre-bremen.de/files/1/120/127/128/129/ArbeitFrauen.jpg)

Diese Broschüre wurde mit Mitteln der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz der Freien und Hansestadt Hamburg gefördert.

# Landesfrauenrat Hamburg e.V.

Landesfrauenrat Hamburg e.V.  
Grindelallee 43  
20146 Hamburg  
T. 040 / 422 60 70, F. 040 / 422 60 80  
landesfrauenrat@onlinehome.de  
www.landesfrauenrat-hamburg.de



**2007 — Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle**