



2. Gender Studies Tagung des DIW Berlin in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung

Was unternimmt die EU, um Genderungleichheiten zu reduzieren?

**Gesa Böckermann
Europäische Kommission
GD Justiz**

Referat Gleichstellung von Frauen und Männern

25. September 2014, Berlin



Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit



Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit



Gleichstellung in Entscheidungsprozessen

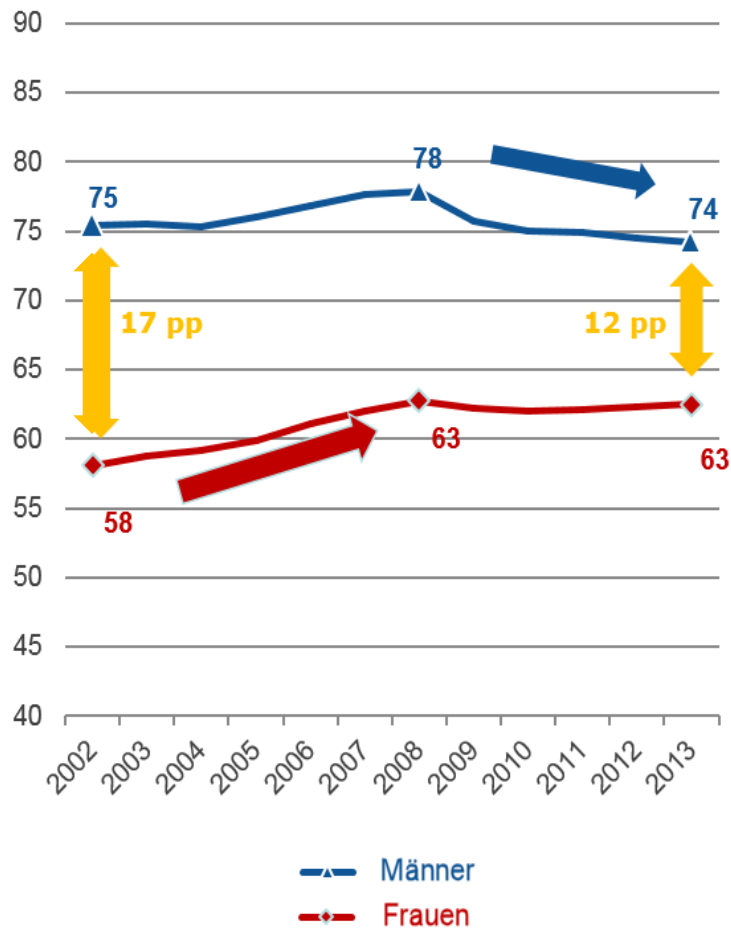


**Schutz der Würde und Unversehrtheit – der Gewalt
gegen Frauen ein Ende setzen**



Gleichstellung in der Aussenpolitik

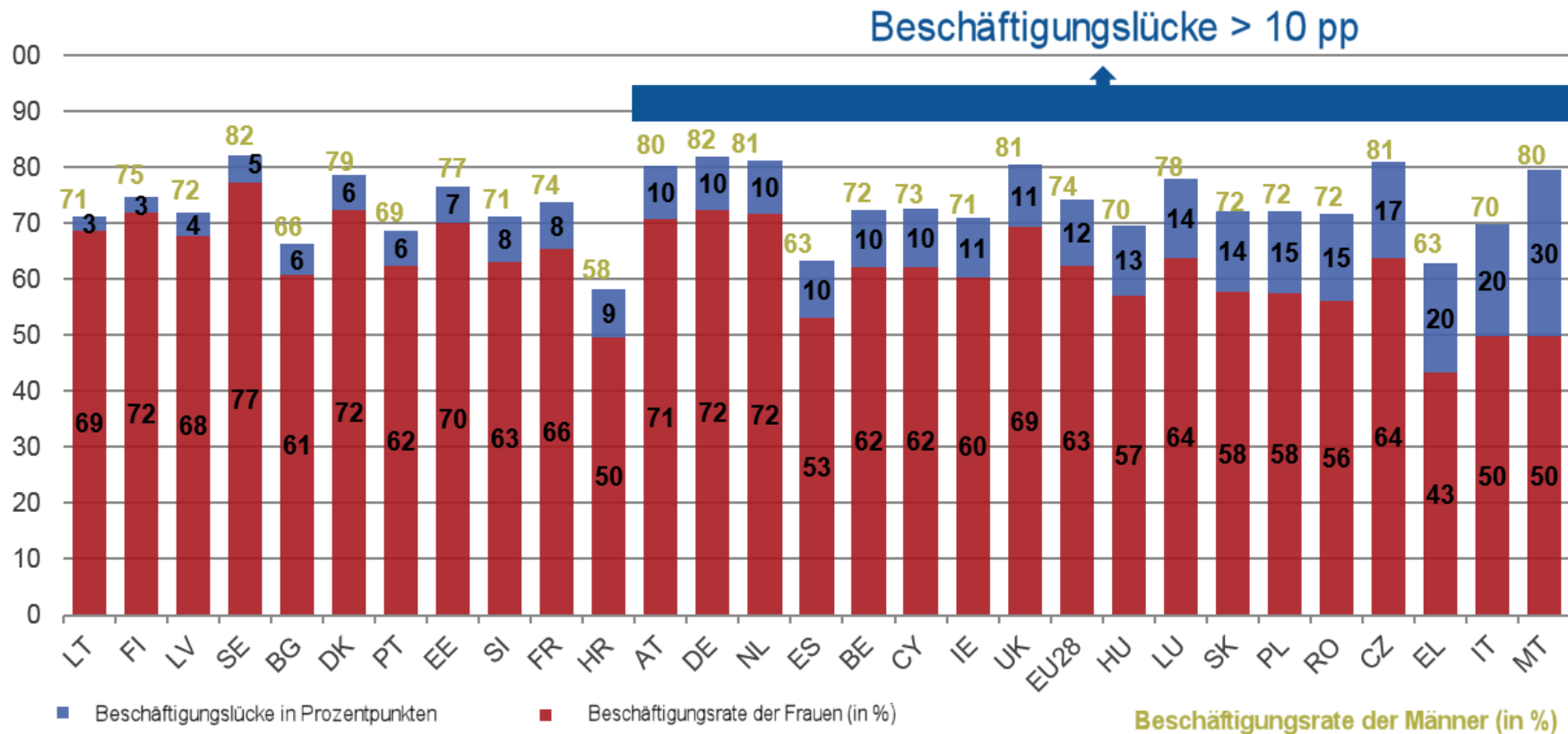
Beschäftigungsraten von Frauen und Männern im Alter von 20 bis 64 Jahren in Prozent



Die Beschäftigungsrate von Frauen in der EU ist gestiegen, die Beschäftigungslücke hat sich verkleinert.

➤ **Auswirkungen der Krise**

Im Jahr 2013 war die Beschäftigungslücke in 18 Ländern grösser als 10 Prozentpunkte

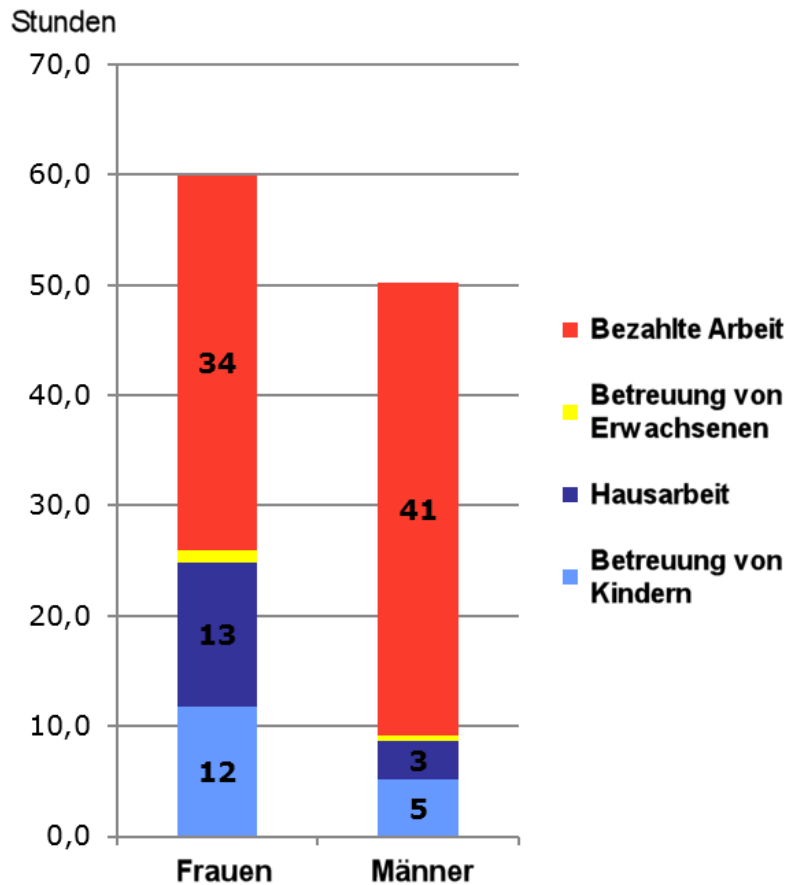


Teilzeitarbeit:

- Der Anteil teilzeitarbeitender Männer ist gering (8%), während rund ein Drittel aller Frauen in der EU Teilzeit arbeiten (**32%**)
- Die Zahl teilzeitarbeitender Frauen steigt auf mehr als 40% in UK, DE, AT, BE und **77% in NL (25% Männer)**.
- Die Beschäftigungslücke in Vollzeitäquivalenten ist in diesen Ländern hoch



Durchschnittliche Zeit in bezahlter/unbezahlter Arbeit pro Woche

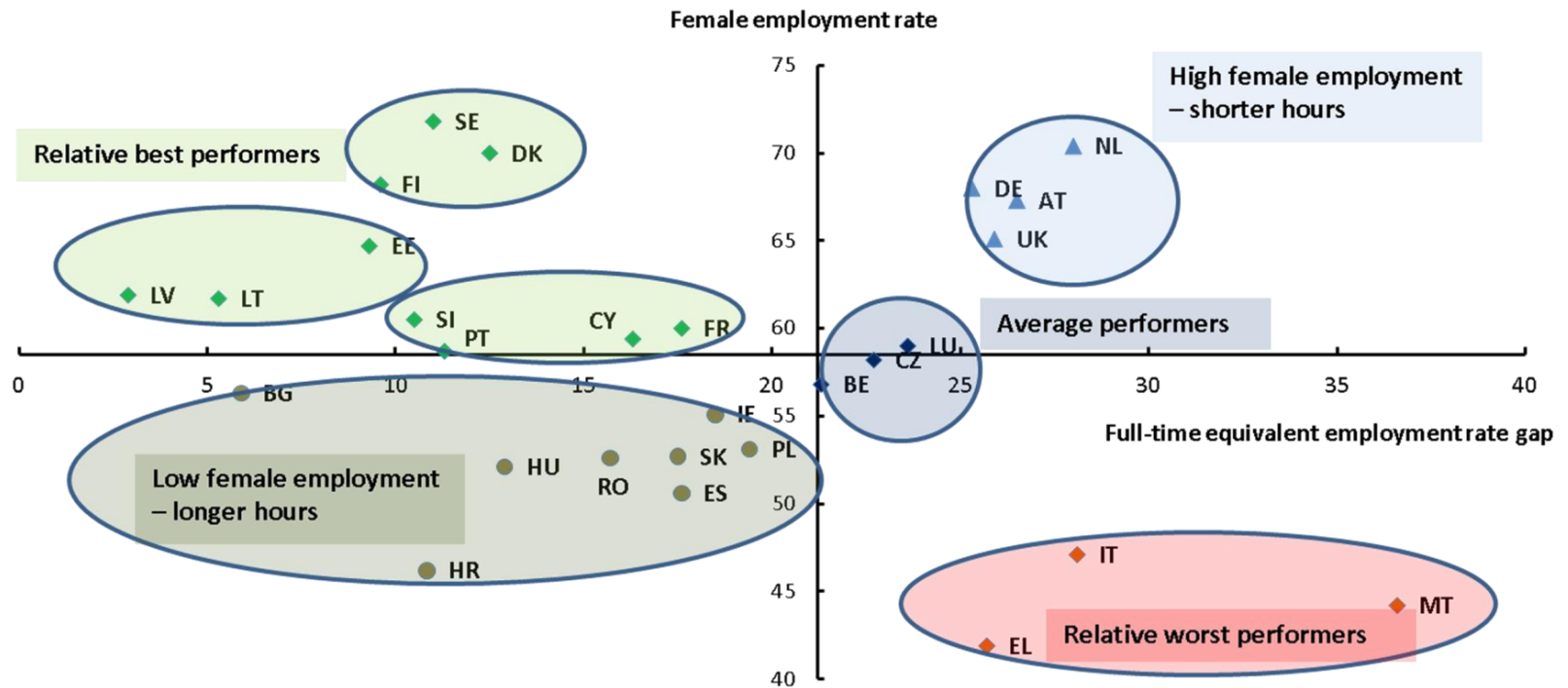


Quelle: European Survey on Working Conditions (2010)

Frauen arbeiten durchschnittlich 60 Stunden pro Woche, 10 Stunden mehr als Männer. Sie verbringen rund 26 Stunden mit Pflege/Betreuung/Hausarbeit während Männer rund 9 Stunden mit diesen Tätigkeiten verbringen.



Geschlechtsspezifische Unterschiede in Beschäftigungsraten und Arbeitsstunden in der EU



Quelle: DG EMPL Berechnungen basierend auf Eurostat

Strategie Europa 2020

2014 – Länderspezifische Empfehlung:

EMPFIEHLT, dass Deutschland im Zeitraum 2014-2015

Maßnahmen zum Abbau fiskalischer Fehlanreize, insbesondere für Zweitverdiener, ergreift und die Umwandlung von Minijobs in voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsformen erleichtert; regionale Engpässe bei der Verfügbarkeit von ganztägigen Kinderbetreuungseinrichtungen und Ganztagschulen in Angriff nimmt und gleichzeitig deren allgemeine Bildungsqualität verbessert;

2014 – Arbeitsunterlage für Deutschland:

Was die Aspekte Vollzeitwerbstätigkeit, Verdienst und Rentenansprüche anbelangt, ist das geschlechtsspezifische Gefälle sehr ausgeprägt.

Strategie Europa 2020 & künftige ESF-Förderung: Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird eine wichtige Rolle spielen

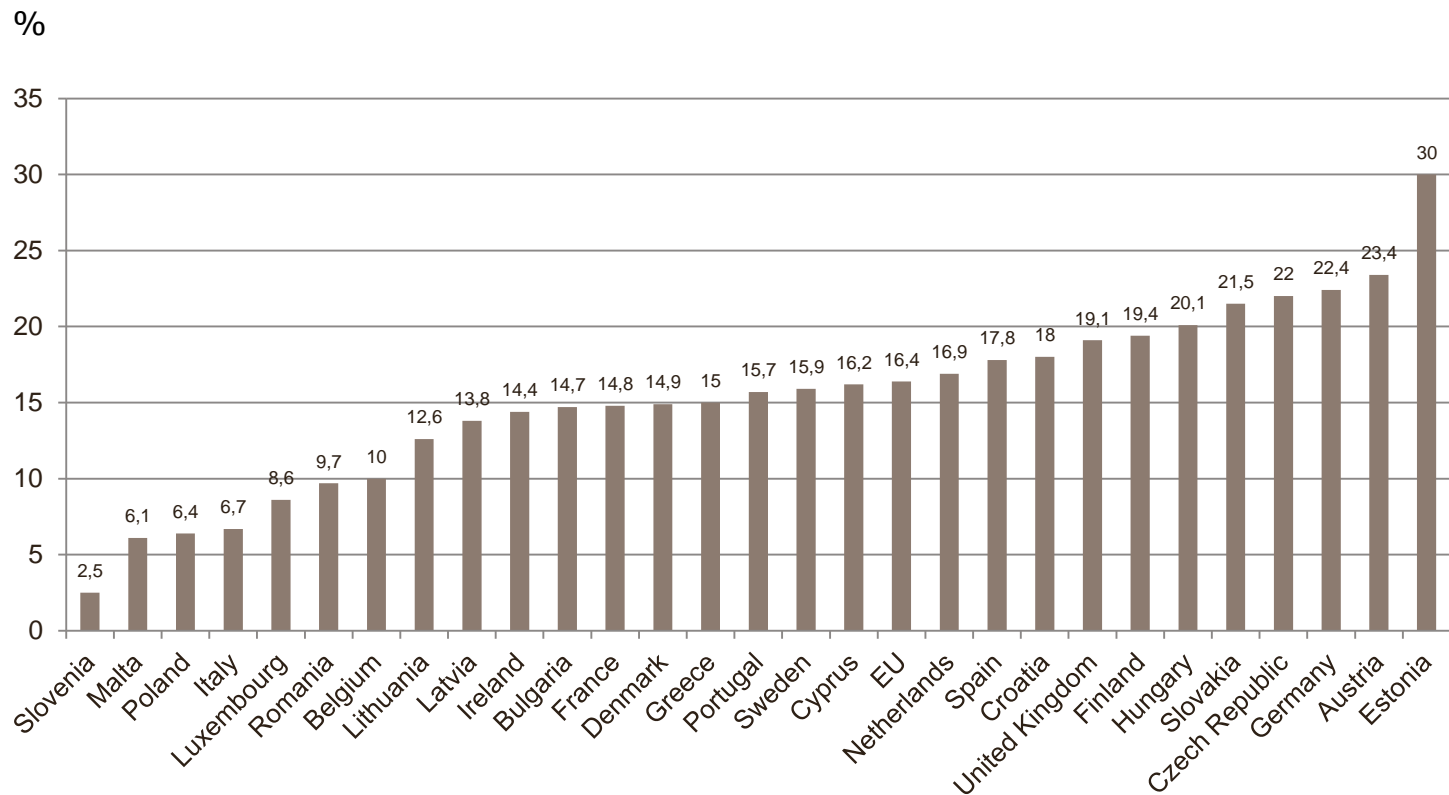
Strategie Europa 2020 & öffentliche Konsultation:
Konsultationszeitraum läuft bis 31. Oktober 2014

http://ec.europa.eu/europe2020/public-consultation/index_de.htm

Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit



Das geschlechtsspezifische Lohngefälle (2012) bleibt hoch



Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

Diskriminierung

Ungleiche Verteilung von
bezahlter und unbezahlter
Arbeit

Unterbewertung typischer
Frauenberufe

'Gläserne Decke'

Arbeitsmarktsegregation

Geschlechterrollen &
Stereotypen

Was unternimmt die Kommission?

- 1) Überwachung der korrekten Anwendung und Durchsetzung des EU-Rechtsrahmens zum gleichen Entgelt
- 2) Bericht zur Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG
- 3) Empfehlung zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch höhere Lohntransparenz
- 4) Informationskampagne 2009-2012
- 5) Europäischer Tag der Lohngleichheit
- 6) Projekt "Chancengleichheit rechnet sich"
- 7) Unterstützung nationaler Behörden und Akteure (Austausch bewährter Verfahren; Finanzierung von Projekten)

Empfehlung zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch höhere Lohntransparenz

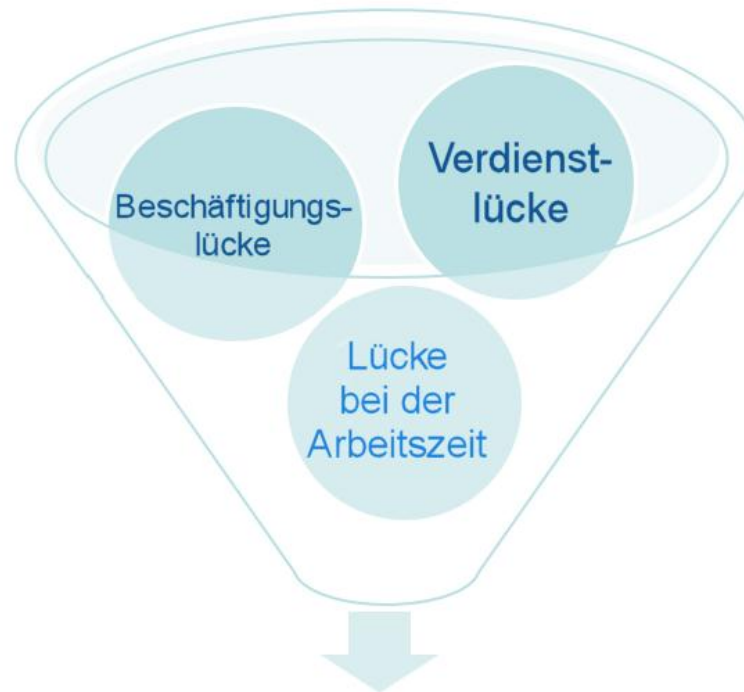
Enthält eine breite Palette Massnahmen, unter anderem:

- Regelmässige Berichterstattung der Arbeitgeber über die durchschnittliche Vergütung von Frauen und Männern nach Beschäftigtengruppe und Position
- Auskunftsrechte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Löhne und Gehälter, einschliesslich variabler Vergütungsbestandteile wie Boni oder Sachleistungen
- Durchführung von Entgelt-Audits
- Einbeziehung des Aspekts der Entgeltgleichheit in Tarifverhandlungen



Bis zum 31. Dezember 2015 müssen die Mitgliedstaaten der Kommission mitteilen, welche Schritte sie zur Umsetzung der Empfehlung ergriffen haben. Anschliessend wird die Kommission bewerten, welche Fortschritte erzielt wurden und ob weiterer Handlungsbedarf besteht.

Eurostat: Neuer Indikator um Genderungleichheiten zu messen



EU Verdienstlücke: 37%

Gleichstellung in Entscheidungsprozessen



RL-Vorschlag vom 14. November 2012 zur Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts in Aufsichtsräten

- In den Leitungsorganen börsennotierter europäischer Unternehmen sollen bis 2020 mindestens 40% der nicht geschäftsführenden Direktoren bzw. Aufsichtsratsmitglieder dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören.
- Als ergänzende Massnahme sieht der Vorschlag auch eine "Flexiquote" vor, d.h. eine Verpflichtung für börsennotierte Unternehmen, im Wege der Selbstregulierung eigene Zielvorgaben für eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern unter den geschäftsführenden Direktoren bzw. Vorstandsmitgliedern bis 2020 festzulegen.

RL-Vorschlag vom 14. November 2012 zur Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts in Aufsichtsräten

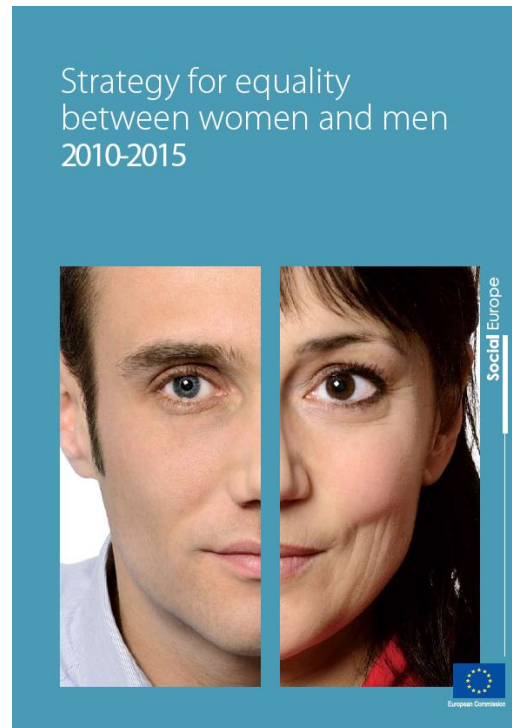
- Keine starre Quote: Qualifikation und Eignung bleiben die wichtigsten Kriterien für eine Position in der Unternehmensleitung. Keine unbedingte, automatische Begünstigung des unterrepräsentierten Geschlechts.
- RL wird für etwa 5000 börsennotierte Unternehmen in der EU gelten (720 Unternehmen in Deutschland). KMU sind vom RL-Vorschlag ausgenommen.
- Mitgliedsstaaten müssen verhältnismässige und abschreckende Sanktionen für Verstösse gegen die in der Richtlinie vorgesehenen Verpflichtungen in Kraft setzen.

Der designierte Kommissionspräsident und sein Team



Strategie für die Gleichstellung

von Frauen und Männern 2010-2015



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

