



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 19.2.2004
KOM(2004) 115 endgültig

**BERICHT DER KOMMISSION AN DEN RAT, DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT,
DEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS SOWIE DEN AUSSCHUSS DER
REGIONEN.**

Bericht zur Gleichstellung von Frau und Mann , 2004

INHALTSVERZEICHNIS

1.	EINLEITUNG.....	3
2.	BEREITS ERZIELTE FORTSCHRITTE.....	5
3.	HERAUSFORDERUNGEN UND POLITISCHE ORIENTIERUNGEN	9
3.1.	Durchführung und Verbesserung der Rechtsvorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter.....	9
3.2.	Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit.....	10
3.3.	Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	11
3.4.	Förderung einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen.....	12
3.5.	Umsetzung des Gender-Mainstreaming in die Praxis.....	12
3.6.	Vermeidung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Frauenhandel	14
4.	SCHLUSSFOLGERUNGEN.....	15
	ANHANG.....	17

1. EINLEITUNG

Auf seiner Frühjahrstagung vom 20.-21. März 2003 forderte der Europäische Rat „die Kommission auf, in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten für die Frühjahrstagung des Europäischen Rates einen Jahresbericht über die Entwicklungen im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter und die diesbezüglichen Orientierungen in den einzelnen Politikbereichen zu erstellen.“ Mit diesem Bericht kommt die Europäische Kommission dieser Aufforderung nach.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist von Anfang an ein Grundprinzip der Europäischen Union gewesen. In den letzten Jahrzehnten haben sich die Rechtsvorschriften in diesem Bereich zu einem kohärenten Rechtsrahmen entwickelt und sind nun fest im „Acquis communautaire“ verankert, der für die alten und neuen Mitgliedstaaten gilt. Ihnen kam und kommt weiterhin eine ausschlaggebende Rolle bei der Förderung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu. Auch auf die Festlegung eines Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten haben sie wichtige und nachhaltige Auswirkungen gehabt.

Die volle Nutzung des Produktionspotenzials der Arbeitskräfte in Europa ist wesentlich für die Verwirklichung des übergreifenden Ziels von Lissabon, *„die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen - einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“*. Die Förderung der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt sowie Bemühungen zum Abbau von geschlechtsspezifischen Unterschieden in allen Lebensbereichen sind daher von entscheidender Bedeutung.

Die jüngste Konjunkturabschwächung hat zu einem leichten Anstieg der Arbeitslosenquote in der EU-15 geführt, wobei immer noch höhere Arbeitslosenquoten bei den Frauen als bei den Männern zu verzeichnen sind. Gleichzeitig sind die Erwerbstätigenquoten insbesondere für Frauen weiterhin gestiegen, allerdings weitaus verhaltener als in den vorhergehenden Jahren. Zwar zeichnen sich eindeutig positive Trends ab; so verringern sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und Forschung und die Anzahl von Frauen in leitender Stellung und in Spitzenpositionen nimmt zu. Gleichwohl bestehen nach wie vor erhebliche Hindernisse für die Verwirklichung der Gleichstellung von Mann und Frau. Von entscheidender Bedeutung sind eine verstärkte Überwachung und Bewertung. Hier bieten die Indikatoren, die im Rahmen der Nachfolgearbeiten zur Aktionsplattform von Peking im Rat erarbeitet worden sind, eine solide Grundlage.

Das Gesellschaftsmuster, das von einem Mann als Alleinverdiener ausging, hat sich in den letzten 20 Jahren verändert und Doppelverdienerhaushalte werden eher zur Regel. Junge Frauen verbleiben so wie die Männer länger in der Schulausbildung oder beruflichen Erstausbildung. Allerdings ist es für Frauen immer noch schwierig, die familiären Verpflichtungen mit einem Ganztagsjob zu vereinen. Vor diesem Hintergrund stellt die Verbesserung des Angebots an Betreuungseinrichtungen für Kinder und Pflegebedürftige eine wichtige gesellschaftliche Herausforderung in Europa dar.

Der vorliegende Bericht vermittelt einen Überblick über die Fortschritte im Bereich der Geschlechtergleichstellung in den wichtigsten Politikbereichen und zeigt die wesentlichen Herausforderungen bei der weiteren Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf.

2. BEREITS ERZIELTE FORTSCHRITTE

Die Entwicklungen der letzten zehn Jahre zur Herbeiführung der Geschlechtergleichstellung in der Europäischen Union liegen auf der Hand. Aber auch in den Beitrittsländern ist eine gewisse Konvergenz zu beobachten. Möglich geworden sind diese Entwicklungen durch das Wirtschaftswachstum und die allgemeinen gesellschaftlichen Umwälzungen. Die Veränderungen haben sich nicht automatisch vollzogen, sondern sind das Ergebnis strategischer Initiativen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf EU-Ebene und auf Ebene der Mitgliedstaaten. Allerdings sind bei der erfolgreichen Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Verringerung von geschlechtsspezifischen Diskrepanzen in Politikfeldern wie Beschäftigung, soziale Eingliederung, Bildung, Forschung und Außenbeziehungen, zeitliche Unterschiede und Abweichungen von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat zu verzeichnen; in den meisten Politikfeldern bestehen nach wie vor beträchtliche geschlechtsspezifische Differenzen.

Der gemeinschaftliche Besitzstand im Bereich der Gleichbehandlung ist im Zuge der verschiedenen Vertragsänderungen sowie der nachfolgenden Richtlinien ständig ausgebaut worden. Die einschlägigen Rechtsvorschriften und die Urteile des Europäischen Gerichtshofs sind zu einer äußerst wichtigen Stütze der persönlichen Rechte der Bürger der Europäischen Union geworden. Die Gesetzgebung im Bereich der Gleichbehandlung hat im sozioökonomischen Kontext eine ausschlaggebende Rolle gespielt, indem sie einen Grundstock von gleichen Rechten für alle, unabhängig vom Geschlecht, schaffte, – eine Rolle, die ihr nach wie vor zukommt. Ohne sie kann die Europäische Union die in Lissabon und Göteborg festgelegten Ziele für eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung und ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum nicht verwirklichen.

In den vergangenen Jahrzehnten haben sich in Europa bedeutsame Veränderungen bei den Bildungsquoten vollzogen. In den meisten Mitgliedstaaten und Beitrittsländern ist die Anzahl der in Bildungsgängen der Sekundarstufe II und des Tertiärbereichs studierenden Frauen höher als die der Männer; Frauen stellen die Mehrheit der Hochschulabsolventen in der EU (55 %). Bei der obersten Bildungsstufe dagegen herrscht immer noch das traditionelle Muster vor. Im Jahr 2000 gingen 39 % aller Promotionen auf das Konto der Frauen und 61 % auf das von Männern. Männer gehen häufiger ohne Abschluss von der Sekundarstufe II ab (Männer 20 %, Frauen 16 %¹). Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Bildungsquoten nehmen zwar ab, aber die Wahl der Studienfächer spiegelt nach wie vor stereotype Muster wider: im Jahr 2001 betrug der EU-Durchschnitt der Hochschulabsolventinnen in den Fächern Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik 36 % und in den Fächern Ingenieurwissenschaften und Bauwesen 21 %; diese Muster wiederholen sich dann auf dem Arbeitsmarkt und bewirken weiterhin eine Geschlechtersegregation.

Mit der Europäischen Beschäftigungsstrategie wurde die Frage der Geschlechtergleichstellung in die politische Agenda aufgenommen und ein Instrument zur Behandlung der geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt. Die neuen beschäftigungspolitischen Leitlinien setzen verstärkte Bemühungen seitens der Mitgliedstaaten voraus. Der Einsatz der Strukturfonds, insbesondere des Europäischen Sozialfonds, hat eine katalysierende Wirkung auf die nationalen Gleichstellungsmaßnahmen gehabt, da sie Finanzhilfen für die Durchführung der Europäischen Beschäftigungsstrategie und den Koordinierungsprozess im Bereich soziale Eingliederung bereitgestellt haben.

¹ Eurostat, AKE, 2003.

Die Beschäftigungsquoten für Frauen sind stärker angestiegen als die für Männer und liegen nun bei 55,6 % (in der ersten Hälfte der 1990er Jahre betragen sie weniger als 50 %), der geschlechtsspezifische Unterschied bei den Beschäftigungsquoten ist jedoch nach wie vor sehr groß (17,2 Prozentpunkte). Geringe Beschäftigungsquoten sind immer noch bei Frauen mit niedrigem Bildungsstand und älteren Frauen zu verzeichnen. Das gleiche gilt für Frauen mit Kleinkindern, bei denen die Beschäftigungsquote im Durchschnitt um 12,7 Prozentpunkte niedriger liegt als bei kinderlosen Frauen. Die Beschäftigungsquoten von Männern mit Kindern dagegen sind um 9,5 Prozentpunkte höher als bei kinderlosen Männern². Laut jüngsten Schätzungen für die Beschäftigungsquoten³ dürfte 2005 in einigen Mitgliedstaaten die Frauenerwerbstätigenquote erheblich unter dem Lissabonner Ziel von 60 % liegen, so dass erhebliche Anstrengungen erforderlich sind, wenn die gesamte EU das Ziel bis 2010 erreichen soll. Dies könnte für Länder gelten, die eine Beschäftigungsquote für Frauen unter 50 % (EL, ES, IT) und unter 55 % (BE, LU) aufweisen. In der erweiterten Union werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten weniger ausgeprägt sein (16,3 Prozentpunkte), was allerdings vor allem darauf zurückzuführen ist, dass die Beschäftigungsquoten für Männer in den Beitrittsländern niedriger sind als in den derzeitigen Mitgliedstaaten.

Nach einer Phase sinkender Arbeitslosenquoten und einem leichten Rückgang der geschlechtsspezifischen Unterschiede stiegen die Arbeitslosenquoten Mitte 2001 wieder an, eine Entwicklung, die sich auch 2002 und 2003 fortsetzte. Zwar haben sich die Unterschiede bei den Arbeitslosenquoten für Frauen und Männer weiterhin verringert, aber die Diskrepanz ist nach wie vor beträchtlich (1,8 Prozentpunkte im Jahr 2003). Frauen sind immer noch stärker von Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit⁴ bedroht als Männer, insbesondere Frauen mit niedrigem Bildungsstand und ältere Frauen. In den Beitrittsländern sind die Arbeitslosenquoten praktisch doppelt so hoch wie in der EU, aber die geschlechtsspezifischen Differenzen bei der Arbeitslosigkeit sind tendenziell kleiner.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU liegt seit Jahren unverändert bei durchschnittlich 16 %, wobei die Diskrepanz im Privatsektor deutlich größer ist als im öffentlichen Sektor. Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung, geschlechtsspezifische Segregation, Laufbahn- und Lohnstrukturen sowie die relative Unterbewertung von frauendominierten Berufen sind weitgehend für dieses Gefälle verantwortlich. Seit einigen Jahren wird den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden in den Mitgliedstaaten größere Beachtung geschenkt. In einigen Ländern hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass eine Verbindung zwischen der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt und dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle besteht. Diese Länder haben bereits wichtige Schritte unternommen und einschlägige Maßnahmen in die Wege geleitet.

Gleichwohl hat sich kaum etwas an der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt geändert: die Geschlechtersegregation nach Berufen liegt bei 25 %⁵ und nach Sektoren bei 18 %⁶. Frauen sind vorwiegend im Gesundheits- und Sozialwesen und in den

² Frauen und Männer in der Altersgruppe der 20- bis 25-Jährigen, Quelle: Eurostat, AKE, 2002.

³ Ergebnisse der Vorausschätzungen aufgrund der Herbstprognose der Kommission 2003.

⁴ Entsprechend der Definition von Eurostat, AKE.

⁵ Geschlechtersegregation nach Berufen (ISCO-Klassifikation): Zunächst wird der durchschnittliche nationale Beschäftigungsanteil von Frauen und Männern für jeden einzelnen Beruf ermittelt; anschließend werden die Differenzen addiert; die sich ergebende Summe der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen wird ausgedrückt als Prozentanteil an der Gesamtbeschäftigung.

⁶ Geschlechtersegregation nach Sektoren (NACE-Klassifikation): Zunächst wird der durchschnittliche nationale Beschäftigungsanteil von Frauen und Männern für jeden einzelnen Wirtschaftszweig ermittelt;

Bereichen Erziehung und Unterricht, öffentliche Verwaltung und Einzelhandel beschäftigt, während unverhältnismäßig viele Männer als technische Fachkräfte, Ingenieure, Finanzfachkräfte und Manager tätig sind.

Infolge der verbesserten Qualifikationen der Frauen stieg in den 1990er Jahren die Zahl von Frauen in leitender Stellung und in Spitzenposition in 10 der 15 Mitgliedstaaten⁷. Dennoch sind Männer doppelt so häufig in Führungspositionen vertreten wie Frauen und haben dreimal häufiger Spitzenpositionen inne⁸. Auch unter den Wissenschaftlern in Europa sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert (30 % Wissenschaftlerinnen im öffentlichen Bereich und 15 % in der Industrieforschung)⁹.

Es besteht nach wie vor ein Ungleichgewicht von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene. Dies gilt auch für die Beitrittsländer. Leichte Fortschritte sind bei den politischen Entscheidungsprozessen zu verzeichnen und 10 Mitgliedstaaten haben Bestimmungen zur Geschlechterparität in ihre Verfassung oder in Gleichstellungsrechtsvorschriften aufgenommen.

Die häuslichen und familiären Pflichten werden nach wie vor überwiegend von Frauen wahrgenommen. Dies wirkt sich auf ihre Arbeitsregelungen aus und schränkt ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz ein, der den durchschnittlichen Arbeitsplätzen für Männer vergleichbar ist. Die durch Unterbrechungen gekennzeichneten Beschäftigungsmuster und die Überrepräsentation von Frauen in Teilzeitjobs und atypischen Beschäftigungsverhältnissen sind Faktoren, die sich auf ihre Laufbahn, ihr Arbeitsentgelt und ihre Rente negativ auswirken können. Die niedrigeren Arbeitsentgelte für Frauen können zusammen mit Erwägungen bezüglich Steuern und Leistungen dazu führen, dass Frauen weniger geneigt sind, einer Berufstätigkeit nachzugehen. Dies kann vor allem bei Frauen mit Kleinkindern der Fall sein.

Indem er die Förderung von Kinderbetreuungseinrichtungen als eine der Zielvorgaben festhielt, bestätigte der Europäische Rat von Barcelona den hohen Stellenwert, der der Vereinbarkeitspolitik in der Europäischen Beschäftigungsstrategie eingeräumt wird. Die Mitgliedstaaten haben der Aufforderung Folge geleistet und zahlreiche Anstrengungen zur Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten unternommen. Was dagegen eine verbesserte Betreuung von pflegebedürftigen Familienangehörigen betrifft, so sind kaum konkrete Maßnahmen ergriffen worden.

Dem Aspekt der Vereinbarkeit ist im Rahmen der Beschäftigungspolitik vermehrt Aufmerksamkeit geschenkt worden und der Schwerpunkt wurde stärker auf verbesserte Elternurlaubsregelungen gelegt. Einige Mitgliedstaaten haben Maßnahmen ergriffen, die Väter ermutigen sollen, von ihrem Recht auf Elternurlaub Gebrauch zu machen, etwa indem ihnen das Recht eingeräumt wird, den Elternurlaub mit Teilzeit zu kombinieren. Weitere Regelungen sehen vor, dass Vater und Mutter den Urlaub frei untereinander aufteilen können. Ferner besteht in einigen Ländern das spezifische Recht auf Vaterurlaub. Bislang sind diese Maßnahmen nicht von Erfolg gekrönt gewesen. Die traditionelle Aufteilung von Betreuungspflichten und Berufstätigkeit zwischen Mann und Frau besteht nach wie vor.

Die Hindernisse, mit denen Frauen und Männer beim Zugang zur Beschäftigung konfrontiert sind, und die geschlechtsspezifischen Unterschiede in diesem Zusammenhang sind in

anschließend werden die Differenzen addiert; die sich ergebende Summe der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen wird ausgedrückt als Prozentanteil an der Gesamtbeschäftigung.

⁷ Eurostat, AKE.

⁸ Eurostat, AKE 2000.

⁹ Schlüsseldaten, EG, 2003.

Niedriglohngruppen noch größer. Die Mehrzahl der armen Erwerbstätigen sind Männer, während bei den Nichterwerbstätigen die Frauen in der Überzahl sind¹⁰. Frauen sind somit besonders von der Armutsfalle bedroht. Ohne ein eigenständiges Einkommen haben die Frauen enorme finanzielle Schwierigkeiten im Fall des Auseinanderbrechens der Familie oder häuslicher Gewalt. Stärker von Armut bedroht sind auch ältere oder allein erziehende Frauen. 35%¹¹ der allein erziehenden Eltern, zumeist Frauen, leben in Armut.

Häusliche Gewalt ist eine Verletzung des Rechts des Opfers auf Leben, Sicherheit, Freiheit und Würde und der Ausdruck unausgewogener Machtverhältnisse zwischen Mann und Frau. In den nationalen Aktionsplänen für die soziale Eingliederung wird häusliche Gewalt als Risikofaktor für die soziale Ausgrenzung von Frauen aufgezeigt. Im Jahr 2000 wurde das Programm DAPHNE 2000-2003¹² als symbolisch wichtiges Instrument zur Bekämpfung von Gewalt angenommen. Einen wichtigen Schritt vorwärts machte die EU im Jahr 2002, als sich die Mitgliedstaaten auf eine Reihe von Indikatoren für die häusliche Gewalt gegen Frauen einigten, die im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform entwickelt worden waren.

¹⁰ Gemeinsamer Bericht über die soziale Eingliederung – 2003, Eurostat-Daten 2001; in der Gruppe mit niedrigem Einkommen (weniger als 60 % der medianen Einkommensschwelle) sind 26 % beschäftigt (16 % Männer, 10 % Frauen) und 36 % sind nicht erwerbstätig (8,5 % Männer, 27,5 % Frauen).

¹¹ Eurostat, ECHP UDB Fassung Dezember 2003.

¹² Beschluss Nr. 293/2000/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Januar 2000 zur Annahme eines Aktionsprogramms der Gemeinschaft (DAPHNE-Programm) (2000 bis 2003) über vorbeugende Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Frauen, ABl. L 34 vom 9.2.2000, S.1.

3. HERAUSFORDERUNGEN UND POLITISCHE ORIENTIERUNGEN

Dieser Bericht kann zwar einen positiven Trend beim Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede in verschiedenen Politikbereichen bestätigen, aber dieser Abbau erfolgt zu langsam und es sind verstärkte Anstrengungen erforderlich, um die Ziele der Lissabonner Strategie zu erreichen. Die Mitgliedstaaten sollen die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten, bei den Arbeitslosenquoten und beim Arbeitsentgelt bis zum Jahr 2010 erheblich reduzieren. Diese Verpflichtung ist auch in den neuen Leitlinien der Europäischen Beschäftigungsstrategie festgehalten.

Die ungleiche Behandlung von Frauen und Männern ist ein vielschichtiges Phänomen, dem mit einer Kombination verschiedenster Maßnahmen zu begegnen ist. Es gilt, Maßnahmen durchzuführen, die Folgendes gewährleisten: Chancengleichheit für Frauen und Männer in den Bereichen Bildung, Beschäftigung, berufliche Weiterentwicklung und Karriere, Unternehmertätigkeit, gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, bessere Aufteilung der familiären Pflichten, ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen sowie Bekämpfung von geschlechtsbezogener Gewalt.

3.1. Durchführung und Verbesserung der Rechtsvorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter

Die Übernahme des gemeinschaftlichen Besitzstands ist von ausschlaggebender Bedeutung; sie schafft die Grundlage für die Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, ein Aspekt, dem angesichts der Erweiterung der Union noch mehr Gewicht zu verleihen ist.

- In den Beitrittsländern ist die Übernahme der europäischen Gleichstellungsrichtlinien nahezu abgeschlossen. Nun geht es darum, dass die nationalen Akteure (Angehörige der Rechtsberufe, Gleichstellungsgremien, Sozialpartner und NRO) die Durchführung der Rechtsvorschriften unterstützen. Die Mitgliedstaaten sollten sich um eine rasche Umsetzung der vor kurzem erlassenen Richtlinie des Rates zur Änderung der Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen bemühen¹³.
- Erforderlich ist ein starkes Engagement der Sozialpartner, um Arbeitsbedingungen zu schaffen, die die Gleichbehandlung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt gewährleisten.
- Um die bestehenden Rechtsvorschriften für den Bürger verständlicher und zugänglicher zu machen und Rechtssicherheit und Klarheit zu schaffen, beabsichtigt die Kommission, die vorhandenen Rechtstexte durch einen einzigen umfassenden Text zu ersetzen und eine Richtlinie über die Durchführung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Beschäftigung und Beruf vorzuschlagen. Dies ist vor allem im Hinblick auf die Erweiterung von Bedeutung.

¹³ Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.09.2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates.

- Mit ihrem Vorschlag für eine neue Richtlinie auf der Grundlage von Artikel 13 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen¹⁴ hat die Kommission einen ersten Schritt zum Verbot geschlechtsbedingter Diskriminierung außerhalb des Beschäftigungsbereichs gemacht.

3.2. Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Obwohl die Diskrepanz kleiner wird, bestehen nach wie vor große Unterschiede sowohl bei den Erwerbstätigen als auch bei den Erwerbslosen. Wenn das Lissabonner Ziel einer Beschäftigungsquote von 60 % für Frauen erreicht werden soll, müssen die Mitgliedstaaten das Reformtempo aufrechterhalten. Das anhaltende geschlechtsspezifische Lohngefälle kann Frauen davon abhalten, eine Arbeit aufzunehmen oder erwerbstätig zu bleiben, und verhindert so möglicherweise, dass die Humankapitalinvestitionen voll genutzt werden. Der Problematik des geschlechtsspezifischen Lohngefälles kann nur mit einem mehrdimensionalen Ansatz begegnet werden, der den zugrunde liegenden Faktoren Berücksichtigung schenkt (Segregation nach Sektoren und Berufen, allgemeine und berufliche Bildung, Berufsklassifikations- und Lohnsysteme, Sensibilisierung und Transparenz). Entsprechend den beschäftigungspolitischen Leitlinien¹⁵ sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, nach diesem Ansatz vorzugehen, der darauf abstellt, das geschlechtsspezifische Lohngefälle bis zum Jahr 2010 wesentlich zu verringern.

- Die Problematik der geschlechtsspezifischen Segregation setzt konkrete und kohärente Maßnahmen seitens der Mitgliedstaaten und Sozialpartner voraus. Besonders entgegenzuwirken ist der Tendenz von Lohnsenkungen in Berufen und Sektoren bei beginnender Zunahme der Anzahl von Frauen.
- Den Sozialpartnern kommt eine ausschlaggebende Rolle bei der Ausgestaltung, Umsetzung und erfolgreichen Durchführung von Maßnahmen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zu. Es ist äußerst wichtig, für die Problematik zu sensibilisieren und konkrete Schritte zu ergreifen, um regelmäßig die Lohndiskrepanzen zu prüfen, die Berufsklassifikationssysteme zu überarbeiten und das Lohnniveau und die Jobbewertungssysteme transparent zu gestalten.
- Qualität am Arbeitsplatz bleibt ein Schlüsselfaktor für die Erhöhung des Arbeitskräfteangebots. Es ist daher wichtig, dass die Mitgliedstaaten flexible Arbeitszeitregelungen sowohl für Frauen als auch für Männer fördern, bei denen Ansprüche und Leistungen im Bereich der sozialen Sicherheit gewahrt bleiben und die nicht zu einer Segmentierung und Segregation des Arbeitsmarktes führen.
- Arbeit muss lohnend gemacht werden, wenn die Erwerbsbeteiligung der Frauen erhöht werden soll. Steuer- und Leistungssysteme müssen dahingehend reformiert werden, dass Hemmnisse beseitigt und finanzielle Anreize für Frauen geboten werden, eine Arbeit aufzunehmen, erwerbstätig zu bleiben bzw. in den Beruf zurückzukehren.

¹⁴ Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (2003/0265(CNS)).

¹⁵ ABl. L 197/13, Beschluss des Rates vom 22. Juli 2003 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten.

- Die Mitgliedstaaten sollten aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ergreifen, damit Frauen nach einem längeren Elternurlaub und/oder nach einer längeren freiwilligen Unterbrechung der Berufstätigkeit aufgrund von familiären Verpflichtungen ins Berufsleben zurückkehren.
- Es ist sehr wichtig, dass die Mitgliedstaaten Ansätze begleiten und unterstützen, die auf die Überwindung geschlechtsspezifischer Stereotype ab dem Kindergartenalter abstellen: es muss vermieden werden, dass die geschlechtsspezifische Segregation in der Erziehung auf den Arbeitsmarkt übertragen wird.
- Es bedarf Strategien zur Beseitigung der Hindernisse, mit denen Frauen konfrontiert sind, wenn sie höhere und leitende Positionen anstreben.
- Vor dem Hintergrund einer wissensbasierten Gesellschaft wird es besonders wichtig sein, die Geschlechterparität bei Wissenschaftlern, Ingenieuren und Technikern auf nationaler und europäischer Ebene zu fördern.

3.3. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Erfolg der Strategien zur Erhöhung der Erwerbstätigenquoten wird davon abhängen, ob Frauen und Männer die Möglichkeit haben, ein Gleichgewicht zwischen Familie und Beruf zu finden. Die Vereinbarkeitspolitik darf nicht als „Frauenfrage“ oder Politik, die nur den Frauen zugute kommt, abgetan werden. Es gilt, vor allem Maßnahmen zu ergreifen, mit denen die Männer ermutigt werden, familiäre Verpflichtungen zu übernehmen.

- Mitgliedstaaten und Sozialpartner müssen sich auf die Entwicklung von finanziellen und/oder anderen Anreizen konzentrieren, die die Männer ermutigen, mehr Verantwortung in der Familie zu übernehmen; außerdem müssen sie Sensibilisierungsmaßnahmen in die Wege leiten, die vor allem bei den Arbeitgebern einen Bewusstseinswandel herbeiführen.
- Die Mitgliedstaaten sollten den Elternurlaub für beide Elternteile fördern. Auf diese Weise könnte man den negativen Auswirkungen, die ein längerer Elternurlaub auf die Beschäftigung von Frauen haben kann, entgegenwirken. Als Hemmfaktor wirkt die Kombination geringerer Lohn und niedrigere Leistungen, Risiko veralteter Qualifikationen und möglicher Jobverlust nach einer längeren Auszeit.
- Die Bemühungen in den Mitgliedstaaten, ausreichende und angemessene Kinderbetreuungsmöglichkeiten entsprechend den Zielen von Barcelona anzubieten, sollten verstärkt werden und darauf ausgerichtet sein, dass Frauen und Männern die Option offen steht, eine Beschäftigung aufzunehmen bzw. auf dem Arbeitsmarkt zu verbleiben. Bei diesen Maßnahmen müssen der Qualität und Erschwinglichkeit der angebotenen Dienstleistungen besser Rechnung getragen und die besonderen Bedürfnisse von berufstätigen Eltern in puncto Flexibilität und Dauer der Kinderbetreuung berücksichtigt werden.
- In Anbetracht der Alterung der Bevölkerung ist dem Aspekt der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger Priorität auf nationaler Ebene einzuräumen.

3.4. Förderung einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen

Die immer noch bestehende Unterrepräsentation von Frauen in der politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsfindung stellt ein grundlegendes Defizit der europäischen Gesellschaft dar. Es bedarf erneuerter Zusagen und Partnerschaften von Regierungen, privaten Akteuren und politischen Parteien zur Verwirklichung einer uneingeschränkten Demokratie durch Herstellung des Geschlechtergleichgewichts in den Entscheidungsprozessen in allen Bereichen der Gesellschaft auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene.

- Die Mitgliedstaaten müssen Schritte unternehmen, um die Umsetzung der Empfehlung des Rates über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess (96/694) sicherzustellen:
- Zur Überwachung der Fortschritte sollten die Mitgliedstaaten die Reihen von Indikatoren heranziehen, auf die sich der Ministerrat für das Follow-up der Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform in Bezug auf die Partizipation von Frauen und Männern an der Entscheidungsfindung in Politik und Wirtschaft geeinigt hat.
- Die Sozialpartner sollten Initiativen fördern, um die Vertretung von Frauen in den repräsentativen Organisationen und in den Verhandlungsgremien zu fördern.
- Angesichts der bevorstehenden Wahlen zum Europäischen Parlament im Jahr 2004 sollten die politischen Parteien und anderen betroffenen Akteure ihre Anstrengungen intensivieren und auf eine Vielzahl von Maßnahmen zurückgreifen, damit die bei den Wahlen zum Europäischen Parlament im Jahr 2000 erreichte Schwelle von 30 % Frauen überschritten wird.

3.5. Umsetzung des Gender-Mainstreaming in die Praxis

Die Verpflichtung zur Beseitigung von Ungleichheiten und zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen bei allen Tätigkeiten der Gemeinschaft ist im EG-Vertrag¹⁶ verankert. Das Gender-Mainstreaming, d. h. die Einbeziehung der Dimension der Geschlechtergleichstellung in alle Politikfelder und alle Phasen der politischen Entscheidungsfindung, wurde gleichzeitig mit spezifischen Maßnahmen sowohl in den Mitgliedstaaten als auch auf EU-Ebene bereits in die Wege geleitet. Dieser duale Ansatz ist auch in den Basisdokumenten für verschiedene Prozesse der EU-Politik festgehalten worden (Europäische Beschäftigungsstrategie, Koordinierungsprozess im Bereich soziale Eingliederung, Forschungspolitik, Strukturfonds und Entwicklungszusammenarbeit).

Es bedarf verstärkter Anstrengungen seitens der Mitgliedstaaten, der Kommission und des Ministerrats, um die Zielvorgaben und Regelungen in konkrete Maßnahmen umzusetzen.

Dies setzt Folgendes voraus:

- das Engagement der Mitgliedstaaten, der Kommission und des Rates für eine verstärkte Umsetzung des Gender-Mainstreaming in allen einschlägigen Politikfeldern, einschl. Beschäftigungs- und Sozialpolitik, Bildung, Forschung, Außenbeziehungen, Entwicklungszusammenarbeit, Haushalt und Finanzen;

¹⁶ EG-Vertrag Artikel 2 und 3.

- Anstrengungen seitens der Mitgliedstaaten und der Kommission, um die Bereitstellung von kohärenten, vergleichbaren und aktuellen nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten sowie anderen Hintergrundvariablen für alle einschlägigen Politikfelder zu verbessern;
- das Engagement der Mitgliedstaaten, der Kommission und des Ministerrates für die Weiterentwicklung von Indikatoren der Geschlechtergleichstellung als Instrument für das Gender-Mainstreaming, mit dem die Fortschritte in den einzelnen Politikbereichen bewertet werden können. Im Hinblick auf eine einheitliche und systematische Vorgehensweise bei der Begleitung und Bewertung der Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform hat der Ministerrat bereits eine Reihe von Indikatoren für folgende Bereiche entwickelt: Frauen in Entscheidungsprozessen in Politik und Wirtschaft, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gleiches Arbeitsentgelt für Frauen und Männer sowie häusliche Gewalt;
- das Engagement der Mitgliedstaaten und der Kommission für die Überwachung des Fortschritts durch regelmäßige Berichterstattung und Ergebnisbewertung. Der jeweils für die Frühjahrstagung vorzulegende Jahresbericht zur Chancengleichheit für Frauen und Männer spielt in dieser Hinsicht eine wichtige Rolle;
- das Engagement der Mitgliedstaaten und der Kommission, Ressourcen bereitzustellen, um wirksame Mechanismen zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer zu unterstützen.

3.5.1. Die Strukturfonds

Die Diskussion über die Zukunft der Politik im Bereich des sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhalts nach dem Jahr 2006 ist in Gang. Die Kohäsionspolitik wird neu ausgerichtet und soll stärker zur Verwirklichung der Lissabonner Zielvorgaben beitragen und so Wirtschaftswachstum, Produktivität, höhere Beschäftigung und eine Gesellschaft ohne Ausgrenzung fördern. Größere Anstrengungen sind vonnöten, um das volle Potenzial der Strukturfonds als Katalysator für gemeinschaftliche und nationale Gleichstellungsstrategien in einem erweiterten Europa und im neuen Programmplanungszeitraum zu nutzen.

- Der Geschlechtergleichstellung muss auch im nächsten Programmplanungszeitraum der Strukturfonds sowohl bei den Politiken als auch bei den Ressourcen Priorität eingeräumt werden.
- Die derzeitigen und künftigen Mitgliedstaaten sollten sich stärker für die Förderung des Gender-Mainstreaming und spezifischer Maßnahmen in allen Strukturfonds engagieren.
- Es bedarf ferner eines stärkeren Engagements in den Mitgliedstaaten für eine Ex-ante-Bewertung der Auswirkungen sämtlicher von den Strukturfonds finanzierten Politiken, Maßnahmen und Aktionen.

3.5.2. Die Forschungspolitik

Weitere Fortschritte im Bereich der Geschlechtergleichstellung in der wissenschaftlichen Forschung sind unabdingbar, um das Potenzial des Europäischen Forschungsraums voll auszuschöpfen.

- Auf EU-Ebene und auf Ebene der Mitgliedstaaten sollten angemessene Ressourcen und entsprechende Unterstützung bereitgestellt werden, um wirksame Mechanismen einzuführen bzw. zu verstärken, die darauf abstellen, Wissenschaftlerinnen aktiver in die wissenschaftliche Forschung und in die Forschungspolitik einzubinden, sowie die Fortschritte bei Maßnahmen zu ermitteln, die durchgeführt werden, um Frauen für eine Tätigkeit in der Wissenschaft zu gewinnen, sie dort zu halten und sie als Wissenschaftlerinnen zu fördern.

3.6. Vermeidung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Frauenhandel

Auf politischer Ebene herrscht die tiefe Überzeugung vor, dass Gewalt gegen Frauen und Frauenhandel¹⁷ – ein wichtiges Phänomen im umfassenderen Kontext des Menschenhandels¹⁸ – bekämpft werden müssen; nun gilt es, die Maßnahmen in den Mitgliedstaaten und Beitrittsländern zu erweitern und zu intensivieren.

- Für die Prävention und Bekämpfung von häuslicher Gewalt sind vorrangig lokale und nationale Stellen zuständig; die Mitgliedstaaten sollten zur Beobachtung der Entwicklungen die Reihe von Indikatoren für häusliche Gewalt heranziehen, auf die sich der Ministerrat geeinigt hat. Das neue Programm, DAPHNE II (2004-2008), mit einem aufgestockten Budget von 50 Mio. € wird Aktionen zur Vermeidung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen in den Mitgliedstaaten finanziell unterstützen.
- Mitgliedstaaten, Kommission und zuständige Räte müssen die Aktionen zur Vermeidung und Bekämpfung des Frauenhandels intensivieren. Erforderlich sind ein umfassender Ansatz, der die Aspekte Kriminalisierung (Gerichtbarkeit), Gewährung von Schutz und Hilfe für Opfer von Gewalt und Menschenhandel abdeckt, sowie Präventivmaßnahmen, wie Kampagnen und grenzübergreifende und internationale Zusammenarbeit.
- Wichtig ist vor allem, sämtliche Möglichkeiten der EU-Förderprogramme – Strukturfonds (ESF, EFRE und Gemeinschaftsinitiative EQUAL), DAPHNE und gegebenenfalls AGIS – auszuschöpfen, um Maßnahmen zu unterstützen, die dem Opferschutz, der Prävention und der Eingliederung von Opfern von Frauenhandel in den Arbeitsmarkt dienen. Dies ist vor allem im Hinblick auf die Erweiterung von Bedeutung.

¹⁷ Entschließung des Rates vom 20. Oktober 2003 über Initiativen zur Bekämpfung des Menschenhandels, insbesondere des Frauenhandels, ABl. C 260 vom 29.10.2003, S. 4.

¹⁸ Brüsseler Erklärung zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels vom September 2002; siehe auch Schlussfolgerungen des Rates vom 8. Mai 2003, ABl. C 137 vom 12.06.2003, S. 1.

4. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Hauptziele der Europäischen Union sind Vollbeschäftigung, ein hohes Maß an sozialem Schutz, dauerhaftes Wirtschaftswachstum sowie nachhaltige Entwicklung in einer wissensbasierten Gesellschaft bis 2010. Damit diese Ziele erreicht werden können, ist es von ausschlaggebender Bedeutung, dass die Mitgliedstaaten ihr Engagement für die Unterstützung einer aktiven Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und die Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in verschiedenen Lebensbereichen erneut bekräftigen. Eine höhere aktive Erwerbsbeteiligung in Kombination mit hochwertigen Arbeitsplätzen wird dazu beitragen, die wachsenden Herausforderungen in einer alternden Gesellschaft zu meistern.

Der Europäische Rat wird ersucht, auf der Grundlage des vorliegenden Berichts über die Gleichstellung von Frauen und Männern die Mitgliedstaaten aufzufordern, sich verstärkt um die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft zu bemühen. Hierbei sollte folgenden Aspekten besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden:

- Sicherstellung einer raschen Umsetzung der vor kurzem angenommenen Rechtsvorschriften in den Mitgliedstaaten sowie der korrekten Umsetzung des gemeinschaftlichen Besitzstands im Bereich der Chancengleichheit in den Beitrittsländern;
- Annahme des Vorschlags für eine Richtlinie auf Grundlage von Artikel 13¹⁹ vor März 2005;
- Durchführung gezielter Maßnahmen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern;
- aktive Unterstützung einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen und Männern bei den Wahlen zum Europäischen Parlament im Jahr 2004;
- verstärkte Einbindung des Aspekts der Geschlechtergleichstellung in alle Politikfelder, einschl. Beschäftigungs- und Sozialpolitik, Bildung, Justiz und Inneres, Außenbeziehungen, Entwicklungszusammenarbeit, Haushalt und Finanzen;
- Durchführung von Maßnahmen zur Verwirklichung der Ziele von Barcelona in Bezug auf ein verbessertes Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen;
- Weiterentwicklung von Indikatoren - unter besonderer Berücksichtigung im Jahr 2004 von Indikatoren für die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - mit dem Ziel, Kernindikatoren zu identifizieren; Überwachung der Fortschritte, u. a. der Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform; in diesem Zusammenhang regelmäßige Erhebung stichhaltiger, kohärenter und vergleichbarer statistischer Daten, die nach Geschlecht aufgeschlüsselt sind, insbesondere in Bereichen, für die noch keine einschlägigen Daten vorliegen;

¹⁹ Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (2003/0265(CNS)).

- Gewährleistung der Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung, einschl. des Aspekts des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung, in allen Strukturfonds sowie der Bereitstellung der entsprechenden Mittel;
- Fortsetzung der Umsetzung des Gender-Mainstreaming im Europäischen Forschungsraum durch aktive Unterstützung des Netzwerks hochrangiger nationaler Beamter („Helsinki-Gruppe“ Frauen und Wissenschaft);
- Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Nutzung der Reihe von Indikatoren für häusliche Gewalt zwecks Follow-up der Fortschritte;
- Bekämpfung des Frauenhandels, insbesondere Annahme eines Vorschlag für eine Richtlinie²⁰ über die Erteilung kurzfristiger Aufenthaltstitel für Opfer der Beihilfe zur illegalen Einwanderung und des Menschenhandels, die mit den zuständigen Behörden kooperieren.

²⁰ KOM(2002) 71 endgültig.

ANHANG

Der statistische Anhang gibt einen einfachen, aber umfassenden Überblick über die Situation von Frauen und Männern, die zeitliche Entwicklung sowie die verbleibenden geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Europäischen Union und, wenn möglich, in den Beitrittsländern.

Angesichts der Bedeutung eines breit gefassten Ansatzes für die Gleichstellung der Geschlechter kamen bei der Auswahl der Indikatoren zwei Hauptkriterien zum Tragen: ihre Relevanz hinsichtlich der Lebensumstände von Frauen und Männern und die Verfügbarkeit von vergleichbaren, zuverlässigen Daten. Die vorgeschlagenen Daten liefern Informationen zu folgenden Aspekten: bezahlte Arbeit, Einkommen und Arbeitsentgelt, Entscheidungsbefugnis, Bildungsstand und Zeit.

Bezahlte Arbeit

Bezahlte Arbeit ist eine wichtige Voraussetzung für die wirtschaftliche Unabhängigkeit und wird anhand der Beschäftigungs- und der Arbeitslosenquote gemessen. Gegenwärtig besteht bei der Beschäftigungssituation eine geschlechtsspezifische Diskrepanz von 17,2 % in EU-15 und 16,3 % in EU-15+ACC, während die Diskrepanz bei der Arbeitslosigkeit 1,8 % in EU-15 und 1,9 % in EU-15+ACC beträgt. Bei der Teilzeitarbeit überwiegt der Frauenanteil. 2002 betrug der Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter 34 % in EU-15 und 30 % in EU-15+ACC. Die entsprechenden Zahlen für Männer beliefen sich sowohl in EU-15 als auch in EU-15+ACC auf 7 %.

Einkommen und Arbeitsentgelt

2001 betrug das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Europäischen Union 16 %, während die Armutsgefährdung für Frauen im Vergleich zu Männern um 3 % erhöht ist.

Entscheidungsfindung

Die ausgewogene Beteiligung an der Entscheidungsfindung wird unter politischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten untersucht. 25,4 % der Parlamentssitze in EU-15 sind gegenwärtig von Frauen besetzt. Ein etwas höherer Anteil an Frauen – 30 % – hatte in Jahr 2002 unternehmerische Führungspositionen in EU-15 inne (30 % in EU-15+ACC).

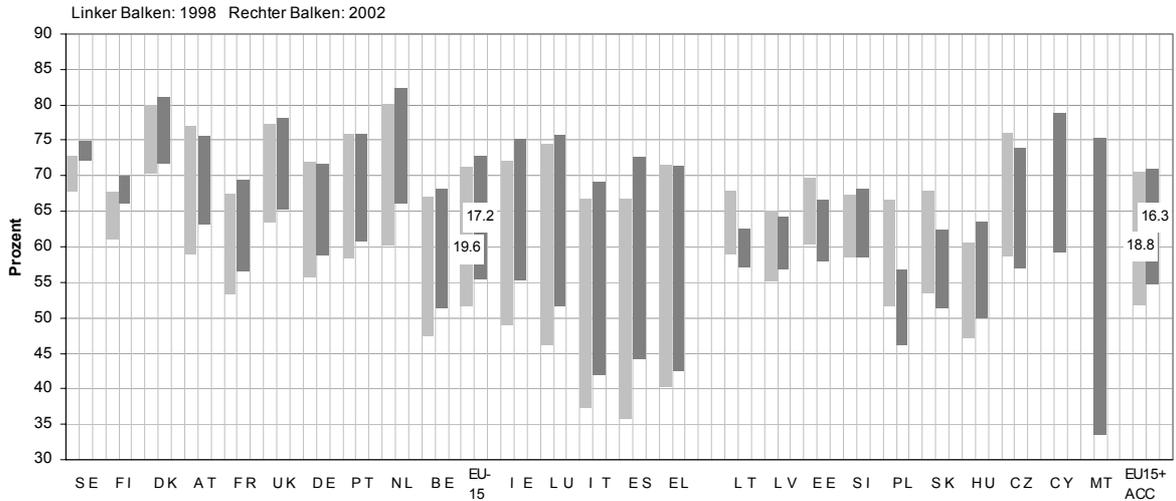
Bildungsstand

Die Entwicklung hin zu einer wissensbasierten Gesellschaft stellt hohe Ansprüche an das Bildungsniveau der Arbeitskräfte. Frauen erreichen einen höheren Bildungsgrad als Männer: Der Unterschied zwischen Frauen und Männern mit Sekundarschulabschluss im Alter von 20-24 Jahren beträgt 6 % in EU-15 und 5 % in EU-15+ACC. Traditionelle Muster finden sich hingegen im Bereich der Forschung, wo im Jahr 2000 6 % der Frauen und 19 % der Männer ordentliche Professuren (oder gleichwertige Stellungen) innehatten (EU-15).

Zeitnutzung

Der durchschnittlichen Arbeitszeit von Frauen und Männern mit Kindern geht hervor, dass Frauen mit Kindern in EU-15 12 Stunden und in EU-15+ACC 11 Stunden weniger arbeiten als Männer mit Kindern.

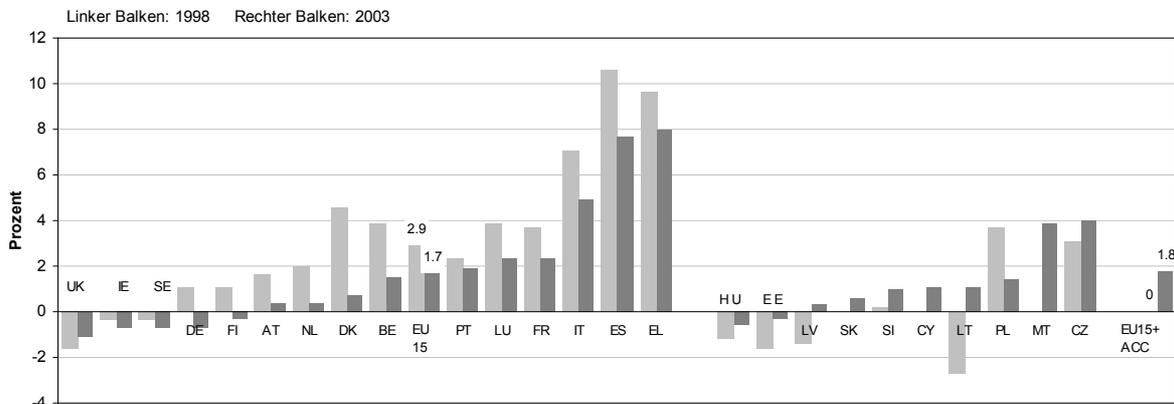
Absolute geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten (Frauen und Männer im Alter von 15-64 Jahren) in den EU-Mitgliedstaaten und den Beitrittsländern (1998 und 2002)
(Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten von Frauen u. Männern)



Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung (AKE)

Anmerkung: Der obere Wert des Balkens gibt die Beschäftigungsquote von Männern, der untere die Beschäftigungsquote von Frauen an.

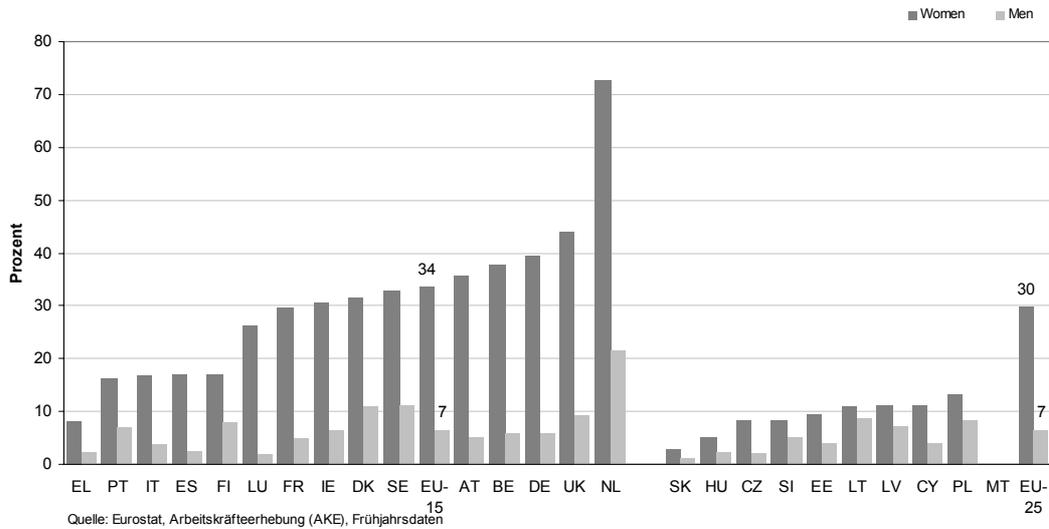
Absolute geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Arbeitslosenquoten (Frauen und Männer ab 15 Jahren) in den EU-Mitgliedstaaten und den Beitrittsländern (1998 und 2003)
(Differenz zwischen den Arbeitslosenquoten von Frauen u. Männern)



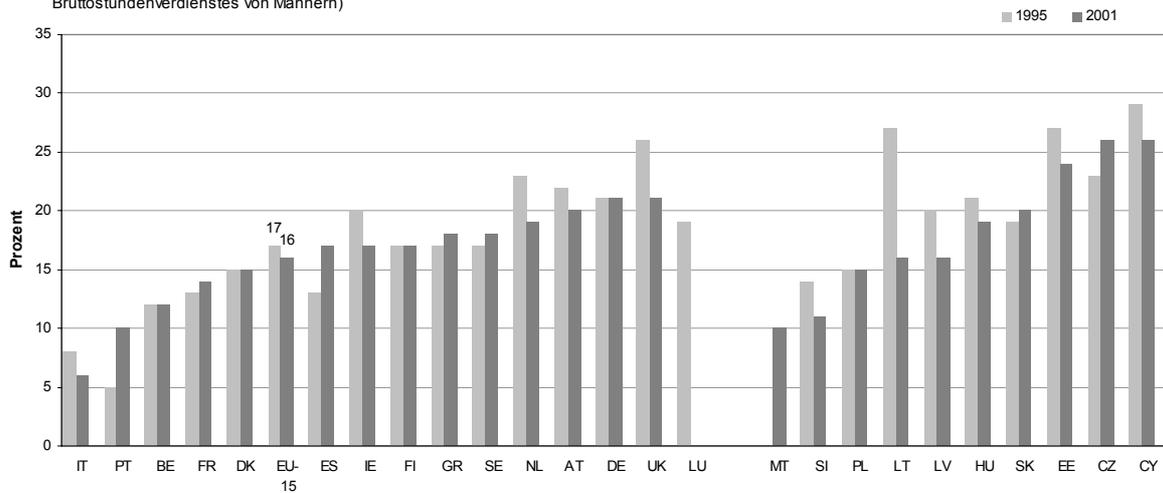
Quelle: Eurostat

Anmerkung: Ein positiver Wert steht für höhere Arbeitslosenquoten von Frauen gegenüber Männern, während ein negativer Wert das Gegenteil bedeutet.
CY, MT, SK and EU15+ACC: keine Daten für 1998 verfügbar.

Anteil der Teilzeitarbeitskräfte unter den weiblichen und männlichen Beschäftigten im Alter von 16-74 Jahren in den EU-Mitgliedstaaten und den Beitrittsländern (2002)



Geschlechtsspezifisches Lohngefälle (in unbereinigter Form) in den EU-Mitgliedstaaten und den Beitrittsländern (1995 und 2001)
(Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Männer und dem der Frauen als Prozentsatz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von Männern)



Quelle: Eurostat, ECHP UDB Version Dezember 2003 außer FR, NL, SE und ACC: nationale Quellen

Notes: Abweichungen vom Bezugsjahr: FI, SE, CZ und HU: 1996; LV: 1998; SK: 1999.

- EU-15: Der Wert für die alten Mitgliedstaaten wird geschätzt als gewichtetes Mittel der nationalen Werte ohne die Länder, für die keine Daten vorliegen.

- Niederlande: Daten basieren auf den Jahreseinkommen einschl. Überstundenvergütung und Sonderprämien.

- Schweden: Daten basieren nicht auf Stundenverdiensten, sondern auf monatlichen Vollzeitäquivalenzverdiensten.

- Zypern: nur Vollzeitbeschäftigte.

- Tschechische Republik: nur Vollzeitbeschäftigte in Unternehmen mit über 9 Beschäftigten.

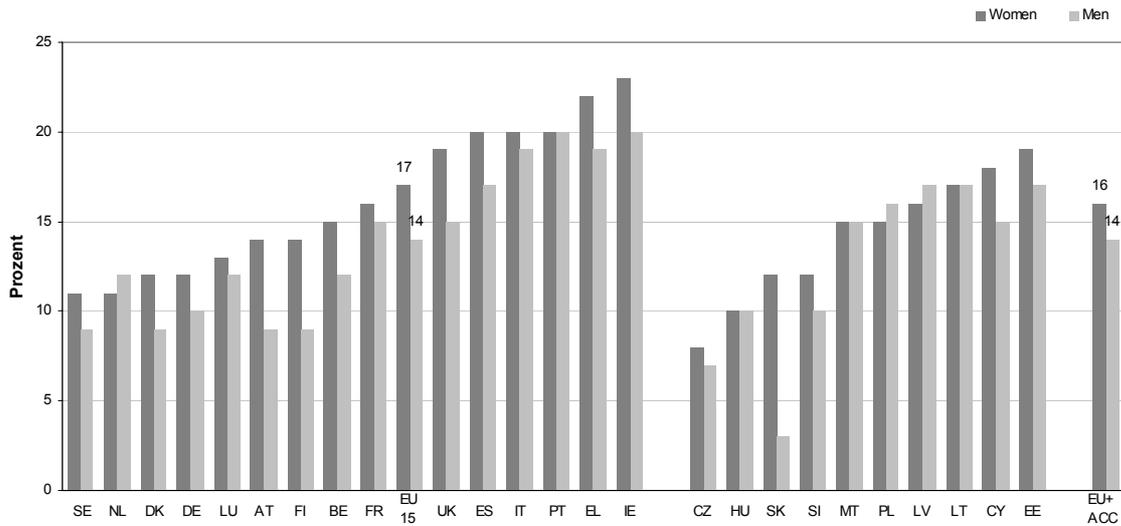
- Ungarn: nur Vollzeitbeschäftigte in Unternehmen mit über 20 Beschäftigten (1995-97) und über 5 Beschäftigten (1998-).

- Litauen: nur Vollzeitbeschäftigte (1995-99).

- Polen: nur Beschäftigte in Unternehmen mit über 9 Beschäftigten.

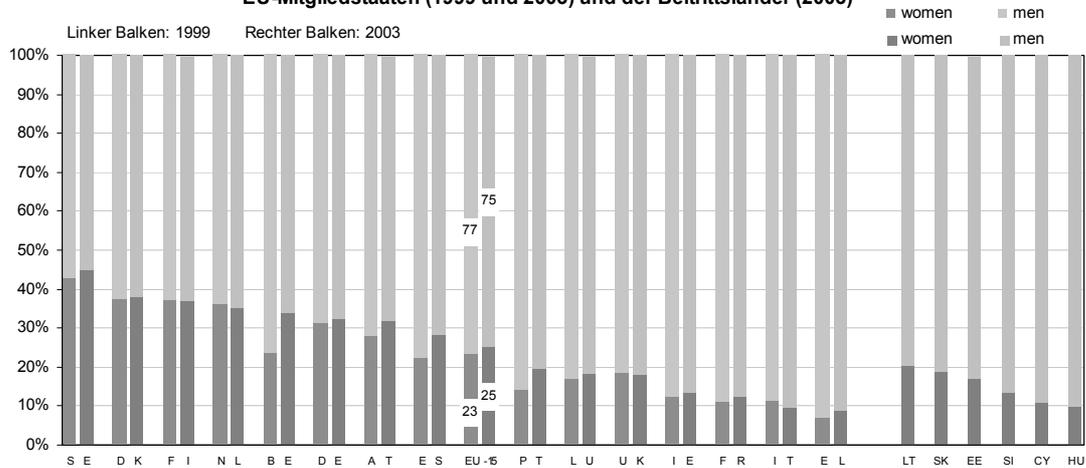
- Slowenien: Beschäftigte in staatlichen Unternehmen und Beschäftigte in privaten Unternehmen mit über 2 Beschäftigten.

Armutsgefährdungsquote nach Sozialtransfers für Frauen und Männer ab 16 Jahren in den EU-Mitgliedstaaten und den Beitrittsländern (2001)¹



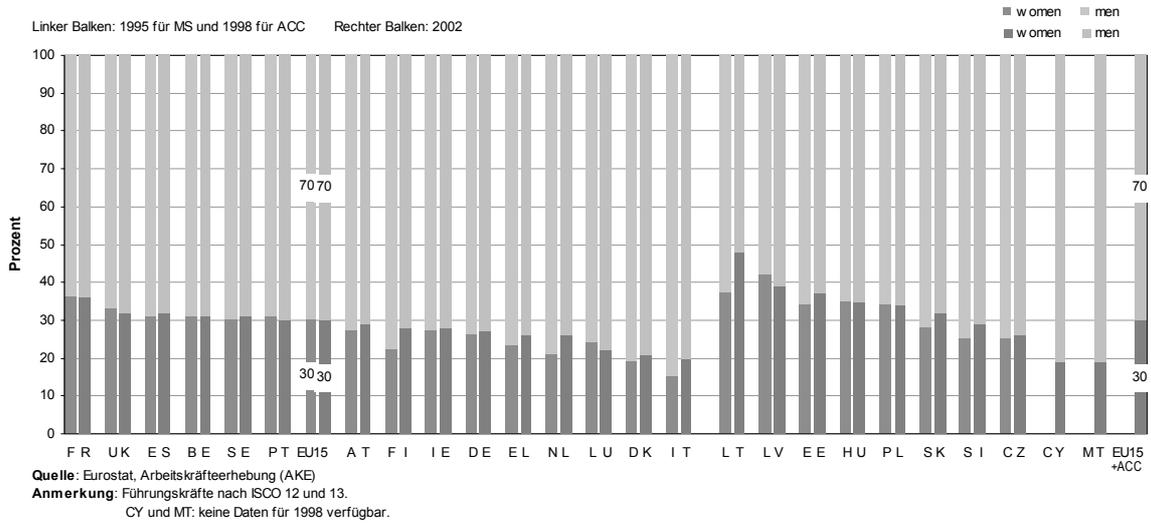
Quelle: Eurostat, ECHP UDB Version Dezember 2003 für MS außer SE und nationale Quellen für SE und ACC
Anmerkung: 1) Armutsgefährdungsquote nach Sozialtransfers - Bevölkerungsanteil mit einem verfügbaren Äquivalenzeinkommen, das unter der Armutsgefährdungsschwelle, d. h. weniger als 60 % des nationalen medianen Äquivalenzeinkommens (nach Sozialtransfers), liegt. Die Aufschlüsselung nach Geschlecht basiert auf der Annahme einer gleichmäßigen Aufteilung der Ressourcen im Haushalt. Der EU-15-Durchschnitt wird berechnet anhand des mit der Bevölkerung gewichteten Durchschnitts der verfügbaren nationalen Werte, wobei die nationalen Gewichte der jeweiligen Bevölkerungszahl entsprechen. Abweichungen vom Bezugsjahr: CY: 1997; LV, MT und SI: 2000; SK: 2003.

Weibliche und männliche Abgeordnete in den nationalen Parlamenten der EU-Mitgliedstaaten (1999 und 2003) und der Beitrittsländer (2003)

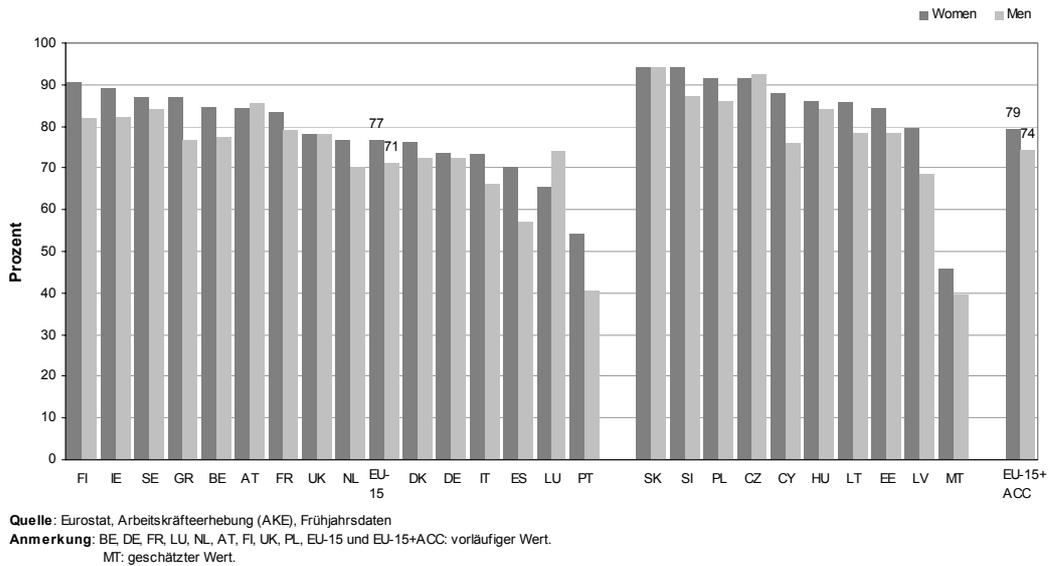


Quelle: Europäische Kommission, auf Basis des im Anschluss an die Aktionsplattform von Peking im EU-Ministerrat entwickelten Indikators.
Anmerkung: Für die Beitrittsländer sind keine Daten für 1999 verfügbar. CZ, LV, PL und MT: keine Daten für 2003 verfügbar.

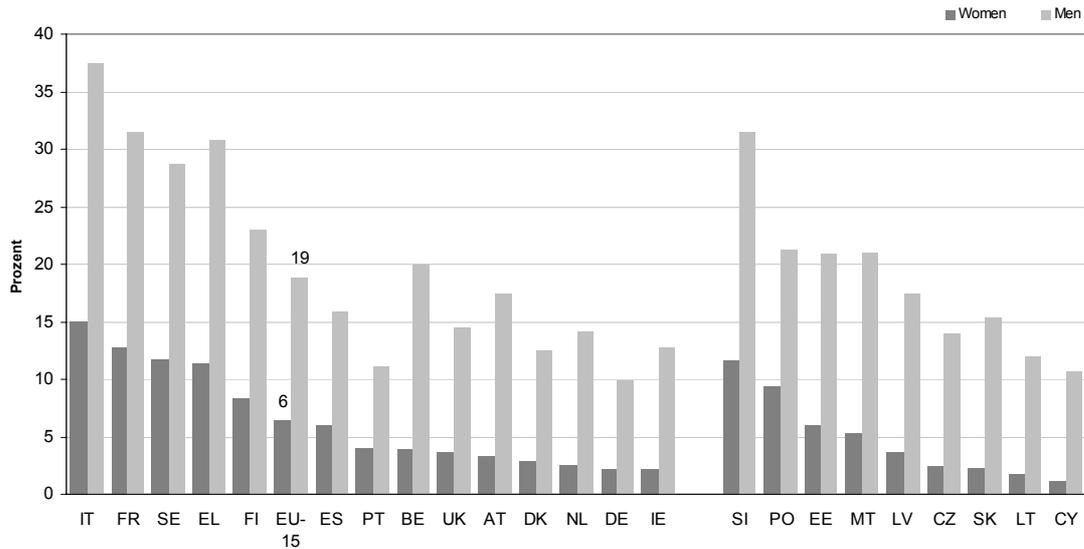
**Führungskräfte in den EU-Mitgliedstaaten und den Beitrittsländern - Verteilung nach Geschlecht
(1995 (ACC: 1998) und 2002)**



**Bildungsniveau (mindestens Sekundarstufe II) von Frauen und Männern im Alter von 20-24 Jahren
in den EU-Mitgliedstaaten und den Beitrittsländern (2003)**



Prozentualer Anteil des akademischen Personals (Frauen und Männer) an den ordentlichen Professuren (oder gleichwertigen Stellen) in den EU-Mitgliedstaaten und den Beitrittsländern (2000)



Quelle: GD Forschung, WIS-Datenbank

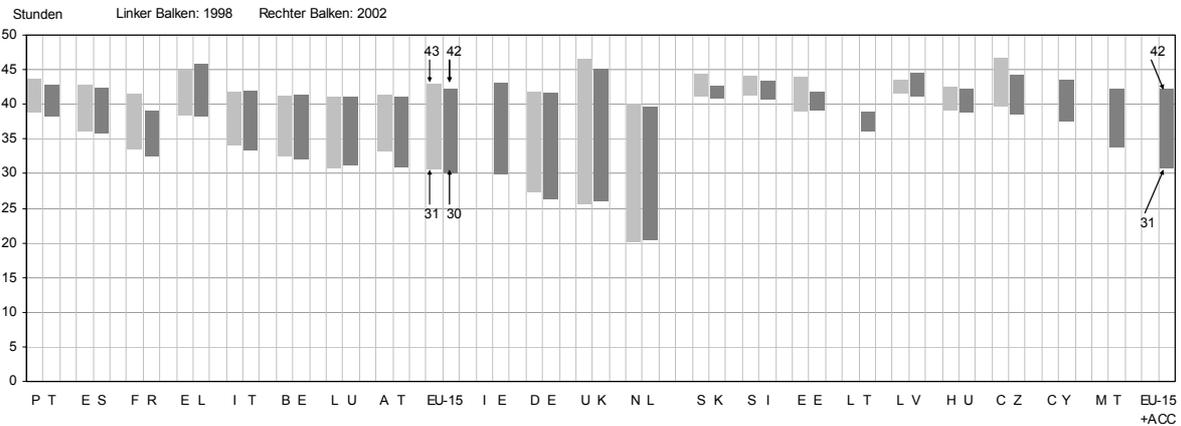
Anmerkung: Abweichungen vom Bezugsjahr: DE, IT, SE, CZ, EE, LV, LT, PO, SK und SI: 2001; BE, ES, PT und MT: 1999; AT: 1998.

NL und PT: Vollzeitäquivalente. Andere Länder: Anzahl der Personen.

LU und HU: keine Daten verfügbar.

Die Daten der einzelnen Länder sind aufgrund unterschiedlicher Erfassungsbereiche und Definitionen noch nicht vergleichbar.

Differenz bei der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von Frauen und Männern (20-49 Jahre) mit Kindern in den EU-Mitgliedstaaten und den Beitrittsländern (1998 und 2002)



Quelle: Eurostat, Arbeitkräfteerhebung (AKE), Frühjahrsdaten

Anmerkung: Der obere Wert des Balkens gibt die durchschnittliche Arbeitszeit von Männern an, der untere Wert die durchschnittliche Arbeitszeit von Frauen.

Dänemark, Finnland und Schweden: keine Daten verfügbar. Irland, Lettland, Zypern und Malta: keine Daten für 1998 verfügbar.