



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 14.2.2005  
KOM(2005) 44 endgültig

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

**zur Gleichstellung von Frau und Mann 2005**

## INHALTSVERZEICHNIS

1.	Enleitung .....	3
2.	Wichtigste entwicklungen .....	3
2.1.	EU-Rechtsvorschriften .....	3
2.2.	Geschlechtsspezifische Unterschiede.....	4
2.3.	Zuwanderinnen und Zuwanderer .....	6
3.	Herausforderungen und politische orientierungen .....	6
3.1.	Festigung der Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt .....	7
3.2.	Ausbau des Angebots an Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige.....	8
3.3.	Aktive Mitwirkung der Männer an der Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung .....	8
3.4.	Einbeziehung des Aspekts der Gleichstellung von Frau und Mann in die Immigrations- und Integrationspolitik .....	8
3.5.	Überwachung der Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann .....	9
4.	Schlussfolgerungen .....	10
	ANNEX.....	12

## **1. ENLEITUNG**

Auf ihrer Frühjahrstagung 2003 forderten die Staats- und Regierungschefs die Kommission auf, einen jährlichen Bericht zur Gleichstellung von Frau und Mann zu erstellen. Der vorliegende zweite Jahresbericht zu diesem Thema ist der erste, der sich auf die erweiterte Europäische Union mit 25 Mitgliedstaaten erstreckt.

Der Grundsatz der Gleichstellung von Frau und Mann wird durch den neuen Vertrag über eine Verfassung für Europa gefestigt. Zusätzlich zu den Gleichstellungsbestimmungen des derzeitigen Vertrags hält die Verfassung ausdrücklich fest, dass der Grundsatz der Gleichheit ein Wert der Union ist, der nicht nur innerhalb der Union, sondern auch in deren Beziehungen mit Drittländern gefördert werden soll.

Der demographische Wandel, der durch die Bevölkerungsalterung und eine schrumpfende Erwerbsbevölkerung gekennzeichnet ist, stellt auch nach der Erweiterung für die Europäische Union eine große Herausforderung dar. Das Spannungsfeld der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben, das u. a. durch mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten und weitgehend unflexible Arbeitsbedingungen bedingt ist, ist offenbar in den meisten Mitgliedstaaten mit ein Grund für die Verschiebung der Geburt des ersten Kindes in höheres Alter und niedrige Geburtenraten. Fakt ist allerdings, dass Mitgliedstaaten mit umfassenden Strategien zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die sowohl auf die Frauen als auch auf die Männer ausgerichtet sind, höhere Geburtenraten und eine stärkere Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt verzeichnen.

Die Einbeziehung der Dimension der Geschlechtergleichstellung in sämtliche Strategien trägt zur Verwirklichung der Gesamtziele von Lissabon bei. Damit der Herausforderung einer alternden Bevölkerung begegnet werden kann, bedarf es neuer Initiativen zur Steigerung der Beschäftigung. Dazu gehört auch die Gewährleistung angemessener Renten für Frauen und Männer. Besonderes Augenmerk muss der Ausschöpfung des vollen Beschäftigungspotenzials der Frauen sowie der Förderung der Beteiligung am Arbeitsmarkt von älteren und Zuwandererfrauen gelten, bei denen die niedrigsten Beschäftigungsquoten zu verzeichnen sind.

Dieser Bericht gibt einen Überblick über die wichtigsten Entwicklungen der jeweiligen Situation von Frauen und Männern in den Bereichen Bildung, Beschäftigung und soziales Leben unter besonderer Berücksichtigung der Zuwanderinnen und Zuwanderer und zeigt die Herausforderungen bei der weiteren Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf.

## **2. WCHTIGSTE ENTWICKLUNGEN**

### **2.1. EU-Rechtsvorschriften**

Einer der jüngsten Erfolge ist die Ausdehnung des gemeinschaftlichen Besitzstandes über den Beschäftigungsbereich hinaus. Im Dezember 2004 verabschiedete der Rat die auf Artikel 13 EG-Vertrag beruhende Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und

Dienstleistungen<sup>1</sup>. Diese Richtlinie gilt für Güter und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen und die außerhalb des Bereichs des Privat- und Familienlebens angeboten werden. Sie hält fest, dass die Anwendung geschlechtsbasierter versicherungsmathematischer Faktoren abgeschafft werden sollte.

Die Kommission hat überdies die Neufassung des Vorschlags<sup>2</sup> angenommen, der darauf abzielt, einen Beitrag zur Rechtssicherheit und Klarheit bei der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich Arbeit und Beschäftigung zu leisten und die fünf bestehenden Richtlinien in einem Text zusammenzufassen. Der Rat verabschiedete im Dezember 2004 einen allgemeinen Ansatz und das Europäische Parlament dürfte seine Stellungnahme im Frühjahr 2005 abgeben.

Die Richtlinie über die Erteilung von Aufenthaltstiteln für Drittstaatsangehörige, die Opfer des Menschenhandels sind<sup>3</sup>, wurde entsprechend der Ankündigung im Bericht zur Gleichstellung von Frau und Mann 2004<sup>4</sup> im April 2004 erlassen. Mit dieser Richtlinie werden die Voraussetzungen für die Erteilung eines Aufenthaltstitels an Drittstaatsangehörige festgelegt, die bei der Bekämpfung des Menschenhandels und der Beihilfe zur illegalen Einwanderung kooperieren.

## **2.2. Geschlechtsspezifische Unterschiede**

Trotz der Konjunkturabschwächung in den letzten Jahren und des begrenzten Wirtschaftswachstums zeichnet sich in der erweiterten EU-25 ein positiver Trend beim Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede in den Bereichen Bildung und Beschäftigung ab. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle dagegen bleibt nahezu unverändert.

Nach wie vor sind die Bildungsquoten für Frauen höher. Aufgrund des höheren Bildungsstands in den neuen Mitgliedstaaten stieg der Prozentsatz von Hochschulabsolventinnen (Tertiärbereich) im Jahr 2003 auf 58 % an<sup>5</sup>. 41 % der Promovierten sind Frauen.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigung sanken in der EU-25 zwischen 2002 und 2003 um 0,5 Prozentpunkte auf 15,8 %. Bei einer Beschäftigungsquote für Frauen von 55,1 % bleibt das Zwischenziel einer Beschäftigungsquote für Frauen von 57 % im Jahr 2005 weiterhin im Bereich des Möglichen. Außer bei den 15- bis 24-jährigen Frauen ist die Beschäftigungsquote für Frauen weiterhin bei allen Altersgruppen und vor allem für ältere Frauen angestiegen (um 1,5 Prozentpunkte auf 30,7 % im Jahr 2003)<sup>6</sup>. Gleichwohl bleibt die Diskrepanz zwischen älteren Frauen und älteren Männern am größten (19,6 Prozentpunkte).

Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten beträgt bei Frauen im Durchschnitt 30,4 %, bei Männern dagegen lediglich 6,6 %; diese Schere ist seit 1998 leicht auseinander gegangen. Es ist dies

---

<sup>1</sup> Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ABl. L 373 vom 21.12.2004, S. 37).

<sup>2</sup> Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (2004/0084/COD).

<sup>3</sup> Richtlinie 2004/81/EG des Rates über die Erteilung von Aufenthaltstiteln für Drittstaatsangehörige, die Opfer des Menschenhandels sind oder denen Beihilfe zur illegalen Einwanderung geleistet wurde und die mit den zuständigen Behörden kooperieren (ABl. L 261 vom 6.8.2004, S. 19).

<sup>4</sup> KOM (2004) 115 endg.

<sup>5</sup> Eurostat, UOE, 2003.

<sup>6</sup> Eurostat, AKE, 2003.

einer von vielen Faktoren, die den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden zugrunde liegen. Bei den neuen Mitgliedstaaten ist ein weitaus geringerer Anteil von Teilzeitjobs zu verzeichnen; der Grund hierfür ist zum einem der starre Arbeitsmarkt, zum anderen die niedrigeren Löhne, die diese Option weniger attraktiv machen.

Die Arbeitslosigkeit ist im Jahr 2004 leicht gestiegen, wobei der geschlechtsspezifische Unterschied derselbe ist wie im Jahr 2003 (1,7 Prozentpunkte) und somit nach wie vor beträchtlich ist. Die Arbeitslosenquoten betragen für Frauen 10 %, für Männer 8,3 %.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt nach wie vor eine Herausforderung für Frauen und für Männer dar. Bei Frauen mit Kleinkindern liegen die Beschäftigungsquoten immer noch um 13,6 Prozentpunkte niedriger als bei kinderlosen Frauen, während bei Männern mit Kleinkindern um 10 Prozentpunkte höhere Beschäftigungsquoten zu verzeichnen sind als bei kinderlosen Männern<sup>7</sup>. Dies ist auf die beschränkten Kinderbetreuungsmöglichkeiten und geschlechtsspezifische stereotype Familienmuster zurückzuführen. Frauen verrichten den Hauptteil der Tätigkeiten im Haushalt und haben folglich weniger Zeit, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Männer leisten weniger als 40 % sämtlicher Haushaltsarbeiten; bei Paaren mit Kindern, die bis zu 6 Jahre alt sind, nehmen sie zwischen 25 % und 35 % der Kinderbetreuungspflichten wahr<sup>8</sup>.

Es gibt kaum Anzeichen für Fortschritte bei der Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, das in der EU-15 konstant bei etwa 16 % liegt<sup>9</sup>. Berücksichtigt man das Lohngefälle in den neuen Mitgliedstaaten, ist der Schätzwert für die EU-25 etwas niedriger (15 %). Beim Abbau der geschlechtsspezifischen Trennung des Arbeitsmarkts sind ebenfalls kaum Fortschritte zu verzeichnen: sowohl die Segregation nach Berufen<sup>10</sup> (17,5 %) als auch die Segregation nach Sektoren<sup>11</sup> (25,2 %) sind nach wie vor stark ausgeprägt. Im Jahr 2003 waren 31 % der Führungskräfte Frauen gegenüber 30 % im Jahr 2002.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Armutsgefährdung sind offenbar nicht stark ausgeprägt. Gleichwohl sind ältere Frauen immer noch stärker armutsgefährdet als ältere Männer<sup>12</sup>. Darüber hinaus sind Alleinerziehende, zumeist Frauen, tendenziell mehrfach benachteiligt und besonders von sozialer Ausgrenzung bedroht.

Bei den Rentensystemen bestehen in der Europäischen Union große Unterschiede. In den meisten Ländern ist die Höhe der Pensionsleistungen an lebenslange Beiträge gekoppelt; die Leistungen werden selten allen älteren Menschen aufgrund des Wohnsitzkriteriums gewährt. Frauen erwerben signifikant niedrigere Rentenansprüche als Männer aufgrund ihrer kürzeren Berufszeiten. Allerdings passen einige Länder ihre Systeme dahingehend an, dass bei der Renten- und Versorgungsberechnung Zeiten zur Betreuung von Kindern, älteren Angehörigen oder behinderten Menschen berücksichtigt werden.

---

<sup>7</sup> Eurostat, AKE, 2003.

<sup>8</sup> „How Europeans spend their time“ (Wie die Europäer ihre Zeit verbringen), Eurostat, 1998-2002.

<sup>9</sup> Sachätzung Eurostat, 2003.

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> Geschlechtersegregation nach Sektoren (NACE-Klassifikation): Zunächst wird der durchschnittliche nationale Beschäftigungsanteil von Frauen und Männern für jeden einzelnen Wirtschaftszweig ermittelt; anschließend werden die Differenzen addiert; die sich ergebende Summe der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen wird ausgedrückt als Prozentanteil an der Gesamtbeschäftigung.

<sup>12</sup> Eurostat, ECHP, 2001.

Laut Halbzeitbewertung des ESF in der EU-15 haben die Frauen von der ganzen Bandbreite arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten profitiert, u. a. von gezielten Maßnahmen zur Entwicklung und Förderung wirksamer Kinderbetreuungsstrategien, flexibleren Formen der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie frauenspezifischen Maßnahmen.

### **2.3. Zuwanderinnen und Zuwanderer**

Im Jahr 2003 waren mehr als 80 % des gesamten Bevölkerungswachstums in der EU-15 auf die Zuwanderung zurückzuführen. Die jüngsten Zuströme waren in den meisten Mitgliedstaaten durch Familienzusammenführungen und Asylbewerber bedingt.

Der Anteil von Drittstaatenangehörigen an der Gesamtbeschäftigung machte 2003 in der EU-15<sup>13</sup> etwa 4 % aus. Die Beschäftigungsquote von Drittstaatenangehörigen war im Durchschnitt niedriger als die von EU-Bürgern, wobei die von Frauen (16,9 Prozentpunkte niedriger im Vergleich zu der von EU-Bürgern) signifikant niedriger war als die von Männern (11,0 Prozentpunkte niedriger im Vergleich zu der von EU-Bürgern). Der Unterschied blieb weitgehend unverändert für qualifizierte Männer (13,0 Prozentpunkte), während die Differenz zwischen hoch qualifizierten Zuwanderinnen und EU-Bürgerinnen auf 23,2 Prozentpunkte anstieg. Diese Zahlen belegen, dass sich Zuwanderinnen in Bezug auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt im Rückstand befinden und die EU das Beschäftigungspotenzial qualifizierter Zuwanderinnen nicht voll ausschöpft.

Die Arbeitslosenquote bei Drittstaatenangehörigen war mehr als doppelt so hoch als bei EU-Bürgern. Bei Zuwanderinnen und Zuwanderern sind dieselben Arbeitslosenquoten zu verzeichnen, ausgenommen was die Hochqualifizierten betrifft, bei denen Frauen häufiger arbeitslos sind als Männer<sup>14</sup>. Zuwanderinnen sind vorwiegend in Niedriglohnbranchen und -jobs tätig. Die verfügbaren Daten belegen, dass Zuwanderinnen besonders benachteiligt sind. Im Jahr 2000 verdienten die Frauen in der EU durchschnittlich 16 % weniger als die Männer, während die Zuwanderinnen aus Drittstaaten 10 % weniger als die EU-Bürgerinnen verdienten. Bei den Männern betrug der Lohnunterschied zwischen EU-Bürgern und Drittstaatenangehörigen 4 %.

Die Beschäftigungsquote für Zuwanderer variiert je nach Ursprungsland<sup>15</sup>. Ausländer aus anderen Industrieländern haben dieselbe oder eine höhere Beschäftigungsquote und eine niedrigere Arbeitslosenquote als der EU-Durchschnitt, während Zuwanderer aus anderen Ländern beträchtlich niedrigere Beschäftigungsquoten und erheblich höhere Arbeitslosenquoten als der EU-Durchschnitt haben. Bei den Frauen sind die Unterschiede in den Beschäftigungsquoten am größten.

## **3. HERAUSFORDERUNGEN UND POLITISCHE ORIENTIERUNGEN**

Auf seiner Frühjahrstagung im März 2004 hielt der Europäische Rat fest, dass politische Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter Instrumente sind, die sowohl den sozialen Zusammenhalt als auch das Wirtschaftswachstum fördern. Die Bemühungen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sind bislang vornehmlich auf die Frauen ausgerichtet gewesen. Von Veränderungen zugunsten der Frauen sind jedoch auch die Männer betroffen, da es bei der Gleichstellung um die Beziehung von Frau und Mann auf der Grundlage gleicher Rechte, gleicher Pflichten und gleicher Chancen in allen Lebensbereichen geht.

---

<sup>13</sup> Eurostat, AKE, 2003.

<sup>14</sup> Beschäftigung in Europa, EK, 2003.

<sup>15</sup> Beschäftigung in Europa, EK, 2004.

Um der Herausforderung einer alternden Bevölkerung begegnen zu können, müssen die Bürger in Europa dazu angeregt werden, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen; außerdem bedarf es Maßnahmen zur weiteren Förderung der Beschäftigung von Frauen aller Altersklassen, insbesondere von älteren Frauen, und zur vollen Nutzung des Beschäftigungspotenzials der Zuwanderinnen. Es gilt zudem, das geschlechtsspezifische Lohngefälle abzubauen und sowohl Frauen als auch Männern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

### **3.1. Festigung der Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt**

*Die Festigung der Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt durch Gewährleistung eines tragfähigen Sozialschutzsystems und Schaffung einer Gesellschaft ohne Ausgrenzung ist nach wie vor eine Grundvoraussetzung für die Verwirklichung der Lissabonner Ziele.*

- Die Mitgliedstaaten müssen dem Problem der Diskrepanz zwischen den Beschäftigungsquoten für ältere Frauen und ältere Männer mit wirksamen Maßnahmen begegnen, um das festgelegte Ziel - eine Beschäftigungsquote von 50 % für ältere Arbeitskräfte bis 2010 - erreichen zu können.
- Die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner sollten sich mit dem Problem des anhaltend starken geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der nach wie vor sehr ausgeprägten Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt befassen.
- Die Mitgliedstaaten sollten die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt für Frauen und Männer, die Betreuungsaufgaben wahrnehmen, gewährleisten, indem sie die richtige Kombination von Instrumenten anbieten, die es Frauen und Männern ermöglicht, auf Wunsch einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen bzw. nach einer Teilzeitbeschäftigung wieder eine Vollzeitbeschäftigung aufzunehmen.
- Die Mitgliedstaaten sollten ihre Bemühungen zur Modernisierung der Sozialschutzsysteme fortsetzen (siehe nationale Berichte über die Rentensysteme 2002). Rentensysteme und sonstige Sozialleistungen sollten an eine Gesellschaft angepasst werden, in der Frauen genauso viel arbeiten wie Männer, dieselben beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten wie Männer haben möchten und Männer und Frauen sich partnerschaftlich die Haushalts- und Betreuungsaufgaben teilen.
- Die Mitgliedstaaten sollten finanzielle und nichtfinanzielle Hemmnisse für eine Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt abschaffen sowie negative Anreize beseitigen, die zu langen Berufspausen mit nachteiligen Folgen in Bezug auf den Rentenanspruch und die Höhe der Renten führen. Anzustreben sind insbesondere eine Individualisierung der Besteuerung und der Sozialversicherungsansprüche sowie erschwingliche Kinderbetreuungseinrichtungen.
- Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass Maßnahmen und Aktivitäten, die durch die Strukturfonds und vor allem den Europäischen Sozialfonds finanziert werden, darauf abstellen, geschlechtsspezifische Stereotype in der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt zu überwinden, und zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beitragen.

### **3.2. Ausbau des Angebots an Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige**

*Die Bevölkerungsalterung macht eine Anpassung der Sozialpolitik notwendig; entsprechende Maßnahmen müssen finanziell und sozial tragfähig sein. Die Bereitstellung angemessener Betreuungseinrichtungen ist nach wie vor eine Grundvoraussetzung, damit Frauen in allen Lebensphasen eine Erwerbstätigkeit aufnehmen bzw. berufstätig bleiben können.*

- Entsprechend den Vorgaben von Barcelona müssen die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass erschwingliche, bedarfsgerechte, hochwertige Betreuungsplätze, insbesondere für Kinder unter drei Jahren, zur Verfügung gestellt werden.
- In Anbetracht der Bevölkerungsalterung bedarf es dringend Aktionen und des Engagements auf Ebene der Mitgliedstaaten, um ausreichende und angemessene Betreuungsmöglichkeiten für andere Betreuungsbedürftige als Kinder zu gewährleisten, damit verhindert wird, dass Arbeitskräfte, vor allem Frauen, den Arbeitsmarkt verlassen.
- Die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeiten von Finanzhilfen durch die Strukturfonds, insbesondere den ESF und den EFRE, voll ausschöpfen, um das Angebot an Betreuungseinrichtungen zu verbessern.

### **3.3. Aktive Mitwirkung der Männer an der Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung**

*Die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann bedingt Veränderungen, die sowohl die Männer als auch die Frauen betreffen. Es ist daher wesentlich, dass beide, Männer und Frauen, aktiv an der Ausgestaltung neuer Strategien zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter mitwirken.*

- Die Sozialpartner spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung flexibler Arbeitsregelungen, die es sowohl den Frauen als auch den Männern ermöglichen sollen, Beruf und Familie besser miteinander in Einklang zu bringen. Besonderes Augenmerk sollte Aktionen gelten, die direkt auf die Männer ausgerichtet sind, um eine Veränderung der Arbeitsplatzkultur im Sinne der Gleichstellung von Frau und Mann zu bewirken.
- Die Mitgliedstaaten sollten angemessene Regelungen für Elternurlaub, der von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden kann, fördern. Besonders wichtig ist es, den Männern die Möglichkeit einzuräumen, Elternurlaub zu nehmen, indem finanzielle und/oder andere Anreize geboten werden.
- Die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner sollten Sensibilisierungsmaßnahmen in die Wege leiten, die die Männer ermutigen, ihren Teil der Verantwortung bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Familienangehörigen zu übernehmen.

### **3.4. Einbeziehung des Aspekts der Gleichstellung von Frau und Mann in die Immigrations- und Integrationspolitik**

*Eine sinnvolle und verantwortungsbewusste Integration der Zuwanderer in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft ist einer der Schlüsselfaktoren für die Verwirklichung der Lissabonner Zielvorgaben. Der Aspekt der Gleichstellung der Geschlechter fehlt weitgehend in den*

*Integrationsstrategien, so dass das Potenzial von Zuwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt nicht voll ausgeschöpft werden kann.*

- Bei der Umsetzung der Richtlinie betreffend das Recht auf Familienzusammenführung<sup>16</sup> sollten die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass Einschränkungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt auf ein Mindestmaß reduziert werden und die Eingliederung von Zuwanderinnen nicht behindern.
- Die unterschiedlichen Situationen von Zuwanderinnen und Zuwanderern und die ungleichen Bedingungen für Zuwanderinnen und Zuwanderer müssen bei der Weiterentwicklung von Integrationsstrategien Berücksichtigung finden.
- Besonderes Augenmerk muss der Doppeldiskriminierung aufgrund des Geschlechts und der Rasse gelten, mit der Zuwanderinnen häufig konfrontiert sind, insbesondere auf dem Arbeitsmarkt.
- Für eine erfolgreiche Integration der Zuwanderer, insbesondere der Zuwanderinnen, in das wirtschaftliche und gesellschaftliche Geschehen ist es unabdingbar, den kulturellen Gepflogenheiten und Erwartungen in Bezug auf die Rolle von Frau und Mann des Gastlandes sowie des Heimatlandes Rechnung zu tragen.
- Es ist wichtig, dass das Potenzial der gemeinschaftlichen Finanzhilfen voll genutzt wird, um die Berücksichtigung der Gleichstellungsdimension bei Immigrations- und Integrationsstrategien zu fördern, insbesondere im Rahmen der europäischen Aktionsprogramme in den Bereichen Bildung, Beschäftigung, Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung und Diskriminierungen, sowie der Initiative EQUAL, des Europäischen Flüchtlingsfonds und der vor kurzem eingeleiteten Vorbereitenden Maßnahmen INTI.

### **3.5. Überwachung der Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann**

*Der 10. Jahrestag der Aktionsplattform von Peking bietet der EU im Jahr 2005 die Gelegenheit, ihr Engagement zu erneuern, das sie in der Erklärung und dem Aktionsprogramm der Vierten Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking eingegangen war, und eine Bestandsaufnahme der Errungenschaften in der Gleichstellung von Frau und Mann seit 1995 durchzuführen<sup>17</sup>. Die Bewertung basiert auf einem Satz von Kernindikatoren, die teilweise im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking durch den Rat und teilweise durch die Kommission entwickelt wurden. Diese Kernindikatoren bilden ebenfalls die Grundlage für die jährliche Bestandsaufnahme der Entwicklungen (siehe Anhang dieses Berichts).*

*Der Vorschlag der Kommission<sup>18</sup> zur Schaffung eines Europäischen Gender-Instituts weitet die Möglichkeiten zur Bewertung der Ergebnisse aus.*

---

<sup>16</sup> Richtlinie 2003/86/EG des Rates vom 22. September 2003 betreffend das Recht auf Familienzusammenführung (ABl. L 251 vom 3.10.2003, S. 12).

<sup>17</sup> Peking + 10 – Fortschritte in der Europäischen Union, Bericht der luxemburgischen Präsidentschaft, 2005.

<sup>18</sup> Die Kommission beabsichtigt den Vorschlag im Frühjahr 2005 anzunehmen.

*Es bedarf weiterer Anstrengungen seitens der Mitgliedstaaten, der Kommission und des Ministerrates, um*

- geschlechtsspezifische Statistiken und Politiken in Politikfeldern zu entwickeln, in denen keine einschlägigen Daten vorliegen;
- eine verbesserte Bereitstellung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten in den Bereichen Immigration und Integration zu gewährleisten;
- die Berücksichtigung des Aspekts der Gleichstellung der Geschlechter bei Strategieberatungen sicherzustellen, u. a. indem nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten herangezogen werden.

#### **4. SCHLUSSFOLGERUNGEN**

Der Europäische Rat wird ersucht, die Mitgliedstaaten auf der Grundlage dieses Berichts zur Gleichstellung von Frau und Mann aufzufordern, ihre Bemühungen zur Einbeziehung des Aspekts der Geschlechtergleichstellung in alle Politikbereiche fortzusetzen, damit die Gleichstellung von Frauen und Männern verwirklicht wird. Besonders auf folgende Aspekte sollte geachtet werden:

- Stärkung der nationalen Gleichstellungsinstrumente;
- Gewährleistung einer ordnungsgemäßen und zügigen Anwendung 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<sup>19</sup>, die bis Oktober 2005 in nationales Recht umzusetzen ist;
- Fortsetzung der Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern zwecks Vermeidung von Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt und Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, unter besonderer Berücksichtigung von Zuwanderinnen;
- Erhöhung der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, wodurch zum einen die finanzielle Tragfähigkeit der Rentensysteme gefördert wird, zum anderen die Frauen in die Lage versetzt werden, wirtschaftlich unabhängig zu sein und eigene Rentenansprüche zu erwerben;
- Förderung der Beschäftigung von Zuwanderinnen und Anerkennung ihrer wichtigen Rolle beim Integrationsprozess;
- Gewährleistung und Wahrung der Grundrechte von Zuwanderinnen sowie Intensivierung der Bemühungen zur Vermeidung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen;

---

<sup>19</sup> Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates 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 (ABl. L 269 vom 5.10.2002, S. 15).

- eingehende Prüfung, inwiefern die Rentensysteme den Bedürfnissen von Frauen und Männern gerecht werden, und Übermittlung der Ergebnisse im Rahmen der nächsten Runde der nationalen Rentenstrategieberichte im Juli 2005;
- Ausbau des Angebots an Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere betreuungsbedürftige Personen sowie Intensivierung der Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wobei Männer und Frauen gleichermaßen einzubeziehen sind;
- volle Ausschöpfung der Mittel der Strukturfonds, vor allem des ESF, zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann; es ist überdies sicherzustellen, dass der Aspekt der Geschlechtergleichstellung bei den nächsten operationellen Programmen der Strukturfonds in vollem Umfang Berücksichtigung findet;
- Weiterentwicklung des Satzes von Kernindikatoren zur Überwachung der Fortschritte im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern, einschließlich der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking; zu diesem Zweck sind regelmäßig stichhaltige, kohärente und vergleichbare nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zu erheben.

## ANNEX

The statistical annex gives a simple, though comprehensive, overview of the situation of women and men, its evolution over time, and remaining gender gaps in the European Union.

Given the importance of a broad approach to gender equality, indicators have been chosen according to two main criteria: their relevance in covering aspects of the lives of women and men, and the availability of comparable, and reliable data. Some indicators have been developed in the framework of the annual review of the Beijing Platform for Action in the Council and others by the Commission for monitoring progress in different policy areas, such as employment, social inclusion, education and research. The proposed data provide information on the following dimensions: paid work, income and pay, decision-making power, knowledge and time. Data on healthy life years at birth and the average age of women at birth of first child is also included.

### **Paid work**

Paid work is a precondition of economic independence during the active ages as well as a basis for pension in older ages. It is measured by the employment and unemployment rates, and the share of part-time work. At present (2003), there is an employment gender gap of 15.8 % in the EU, while the unemployment gender gap (2004) is equal to 1.7 %. Women form the majority of those working part-time. The share of women employees working part-time was 30.5 % in the EU in 2004. The corresponding figure for men was 6.6 %.

### **Income and pay**

In 2003, in the European Union the estimated gender pay gap was 15%. The risk of poverty was higher for women compared to men in 17 of the Member States.

### **Decision-making**

Balanced participation in decision-making is looked at in the political and economic fields. 23 % of parliamentary seats in the EU are currently occupied by women. Some Member States experienced a substantial increase of the number of women in the parliament since 2003 while others saw a slight decrease. The percentage of women in managerial positions in the EU has increased by 1 percentage point since 2002, to reach 31 % in 2003. Very few women (all MS except 4 do not reach 15 % women) are members of the daily executive boards in top 50 companies.

### **Knowledge**

The development towards a knowledge based society makes high demands on the educational level of the labour force. Women present higher educational attainment than men: the gap between women and men aged 20-24 attaining secondary educational level is 5 percentage points in the EU 2004. Traditional patterns remain in the research field where men represented 86% of academic staff who are full professors (or equivalent) in the EU in 2002. More women than men participate in adult education and training (life-long learning) in 21 Member States.

### **Working Time**

The gap between average hours worked by women and men with children shows that women with children work 11 hours per week less than men with children in the EU in 2003.

### **Healthy life years**

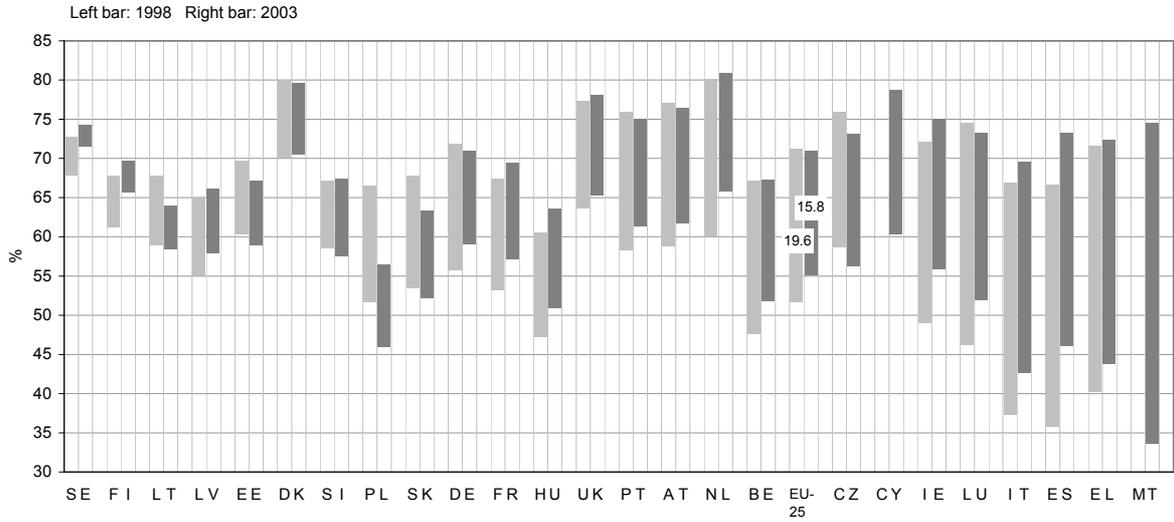
Women are expected to live longer in absence of limitations in functioning/disability than men in most Member States (except in Germany, Sweden, Denmark, UK, the Netherlands and Finland).

### **The average age of women at birth of first child**

The average age of women at birth of first child has increased by at least 0.5 years in 14 Member States during the last few years.

**Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States - 1998 and 2003**

(Difference between women's and men's employment rates)



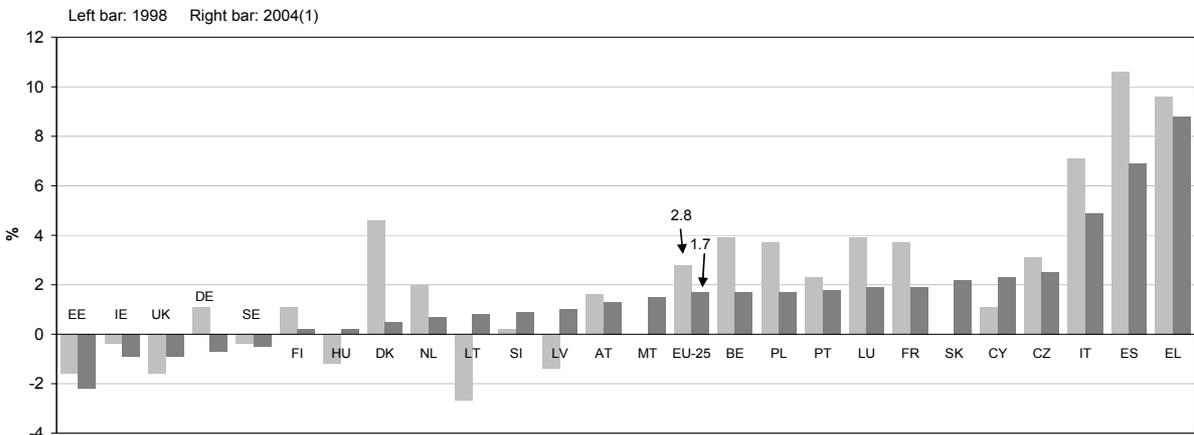
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

NB: Top value of a bar is men's employment rate and bottom value is women's employment rate.

Data are not available 1998 for CY, MT. EU-25 is estimated without missing countries.

**Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 1998 and 2004**

(Difference between women's and men's unemployment rates)

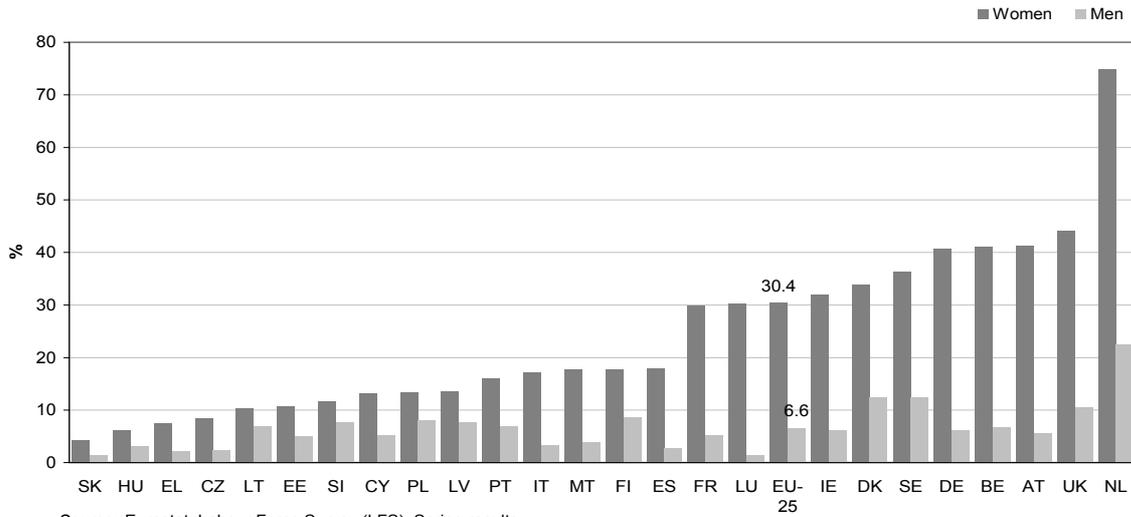


Source: Eurostat.

NB: A positive gap indicates higher unemployment rates for women in comparison with men, while the opposite is true for a negative gap.

(1) Exceptions to the reference year: EL and IT: 2003. Data are not available 1998 for CY, MT, SK. EU-25 is estimated without missing countries.

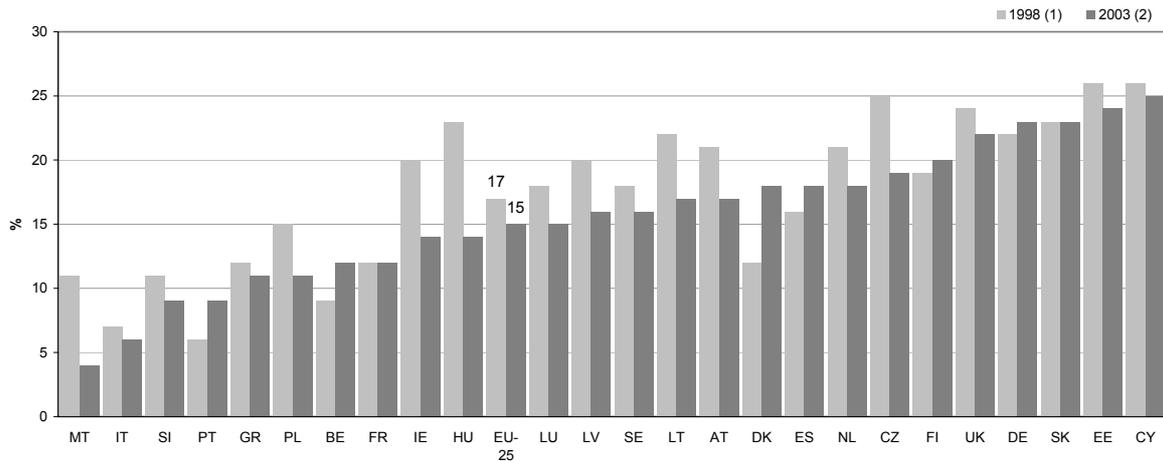
**Share of part-time employees among women and men employees, in EU Member States - 2004**



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.  
 NB: Exceptions to the reference year: DE, EL, IT, LU and EU-25: 2003.  
 LU: annual average instead of spring result.

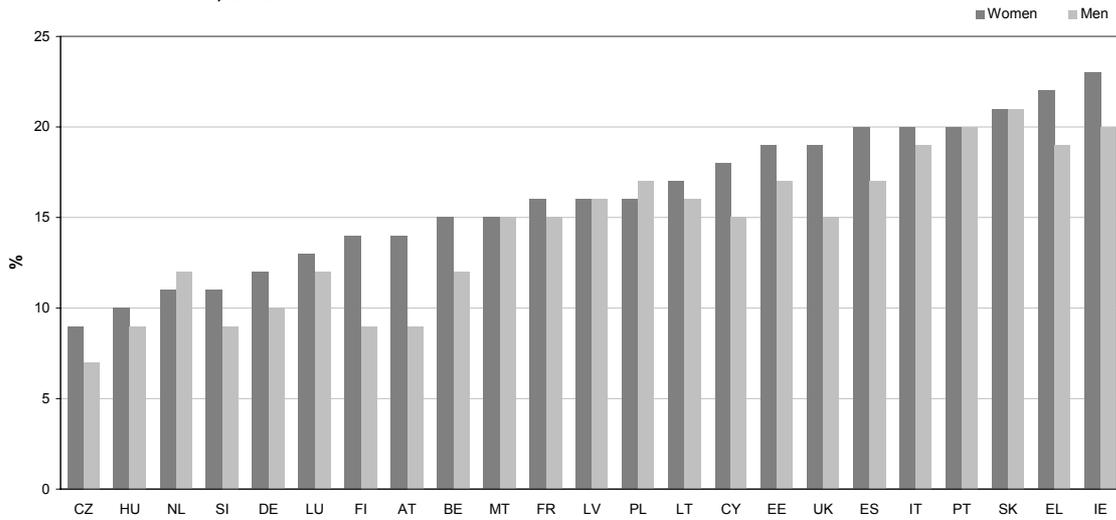
**Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 1998 and 2003**

(Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)



Source: Eurostat. Administrative data are used for LU. All other sources are national surveys except as follows:  
 2003: Statistics on Income and Living Conditions (EU-SIC) for EL, IE and AT. The results for the first year of this new EU survey are provisional and subject to further quality assessment. They should therefore be interpreted with caution.  
 2002: European Community Household Panel (ECHP) for EL  
 2001 and before: European Community Household Panel (ECHP) for BE, DE, IT, DK, IE, UK, EL, ES, PT, AT and FI.  
 NB: EU-25 estimates are population-weighted averages of the latest available national values adjusted where possible, to take into account a change in the data source.  
 Exceptions to the reference years: (1) 1999 for PL and SK; 2000 for MT. (2) 2001 for BE and IT; 2002 for SI and FI.  
 DK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentagepoints.  
 DE - From 2002 national earnings surveys and the German Socio-Economic Panel have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 1 percentagepoint.  
 ES - From 2002 data from tax returns and the labour force survey have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 3 percentagepoints.  
 FI - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentagepoints.  
 UK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 2 percentagepoints.

**At-risk-of-poverty rate after social transfers<sup>1</sup> for women and men aged 16 years and over in EU Member states, 2002<sup>2</sup>**



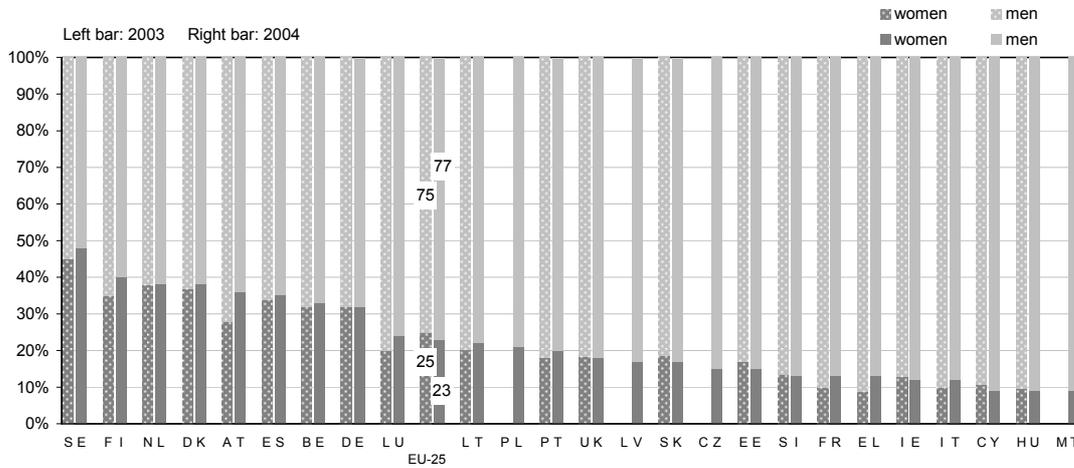
Source: Eurostat, National sources.

NB: 1) At-risk-of-poverty rate after social transfers - The share of persons with an equivalised disposable income below the risk-of-poverty threshold, which is 60% of the national median equivalised disposable income (after social transfers). Gender breakdown is based on assumption of equal sharing of resources within household. 2) Exceptions to the reference year: CY: 1997; MT: 2000; BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL and PT: 2001; CZ and SK: 2003.

BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL and PT have used a different methodology for the calculation of the At-risk-of-poverty and results are not comparable with other countries. However comparisons between women and men within MS are still valid and it is not likely that the ranking of the countries would differ much by using the same methodology as the rest.

Data are not available for DK and SE.

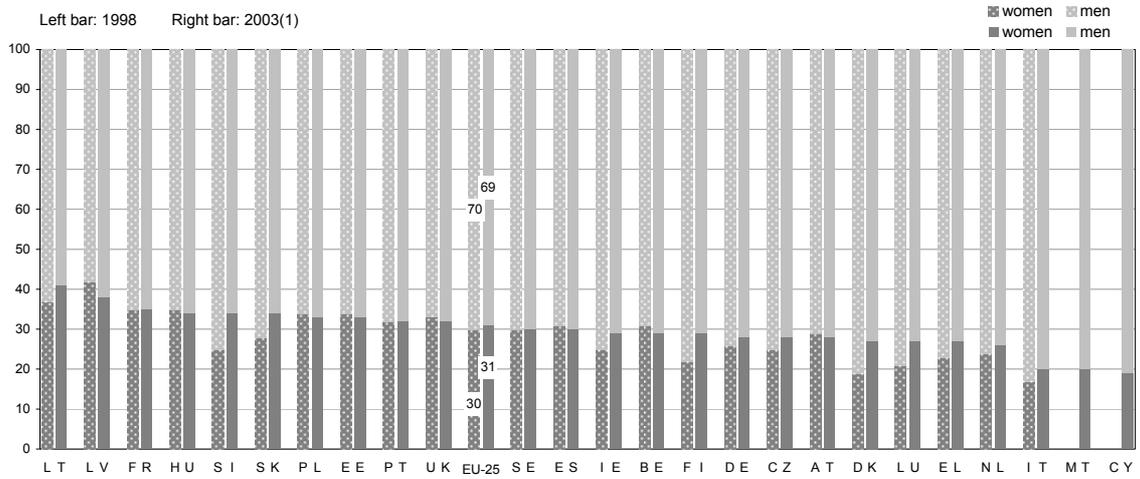
**Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - sex distribution 2003 and 2004**



Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking

NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. Data for 2003 are not available for CZ, LV, PL and MT. EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

### Managers in EU Member States - Sex distribution 1998 and 2003

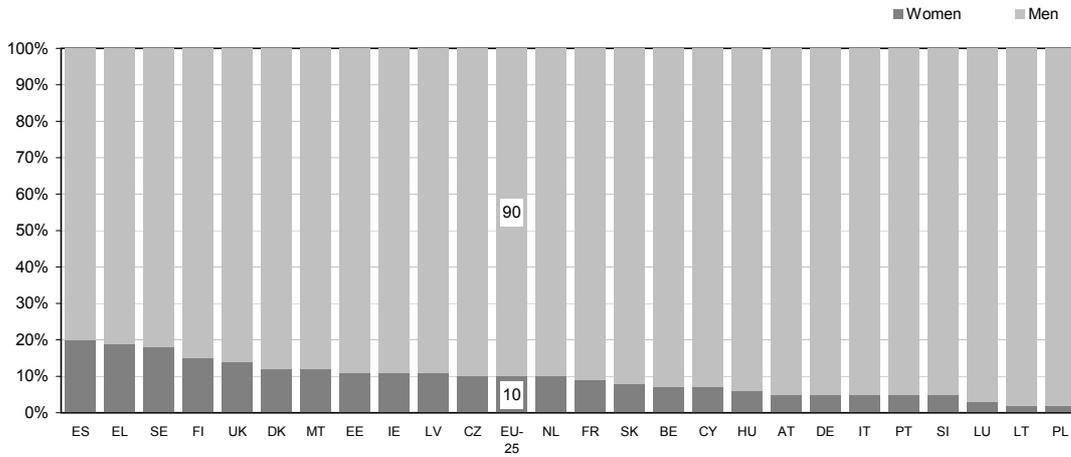


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.

(1) Exception to the reference year: NL: 2002. Data are not available 1998 for CY and MT. EU-25 is estimated without missing countries.

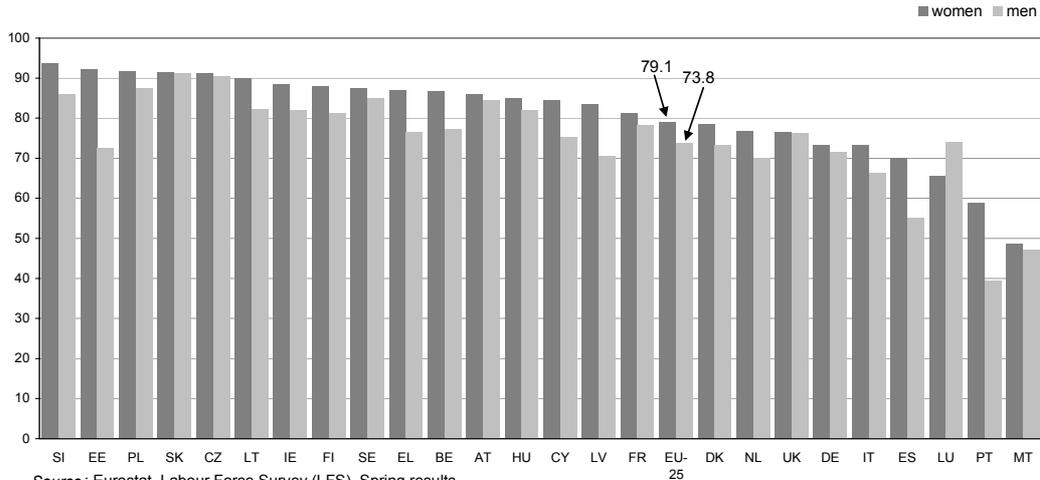
### Members of the daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies - Sex distribution 2004



Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database Women and men in Decisionmaking.

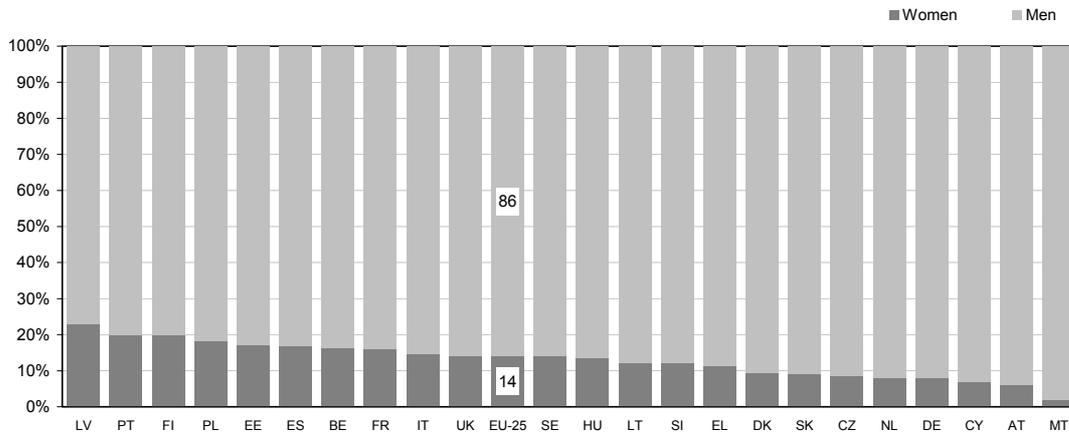
NB: EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

**Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24, in EU Member States - 2004**



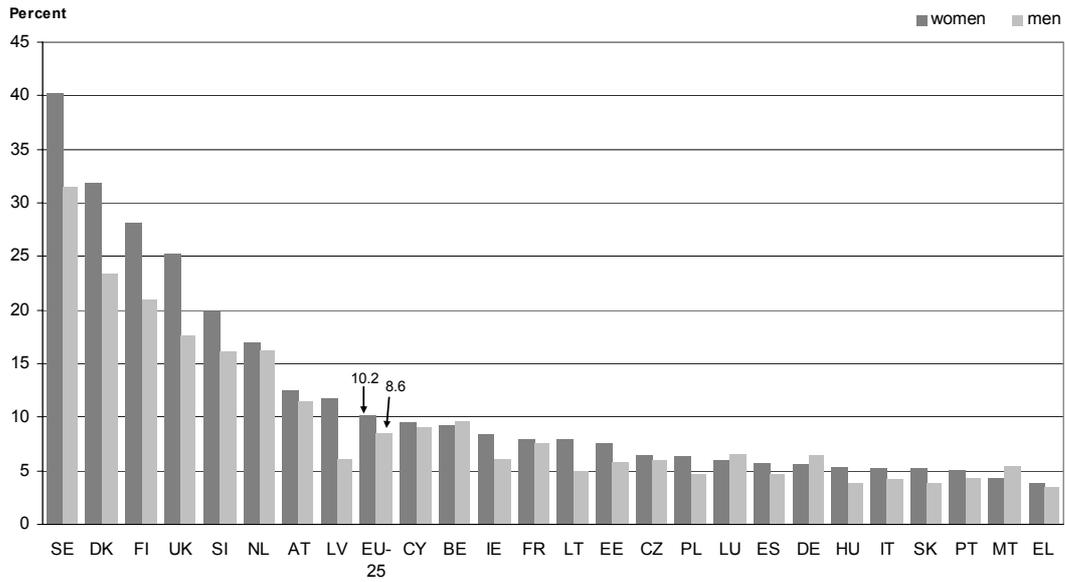
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.  
 NB: DE, EL, IE, IT and EU-25: Provisional value. Exceptions to the reference year: LU and NL: 2003.  
 CY: students abroad are not covered.

**Full professors or equivalent (Grade A) in EU Member States - Sex distribution 2002<sup>1</sup>**

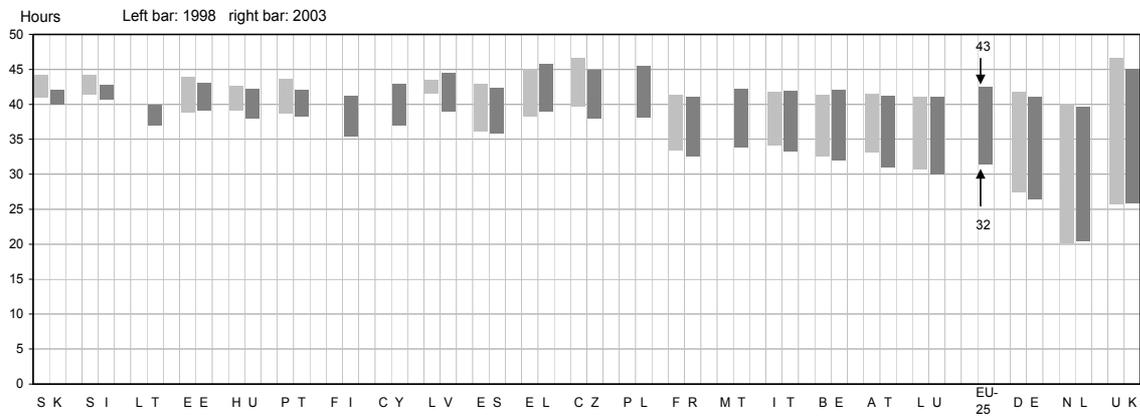


Source: European Commission, Research DG, WiS database.  
 NB: (1) Exceptions to the reference year: CY, DK, FR, IL, IT, NO, PT: 2001; EL: 2000; AT: 1998. Data are not available: IE, LU.  
 NL: FTE as exception to HC; SI: Data are estimated.  
 Data are not comparable between countries due to differences in coverage & definitions.

**Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2004**



**Gaps between average hours worked per week by men and women (aged 20 - 49) with children (aged 0 - 6 years) in EU Member States - 1998 and 2003**

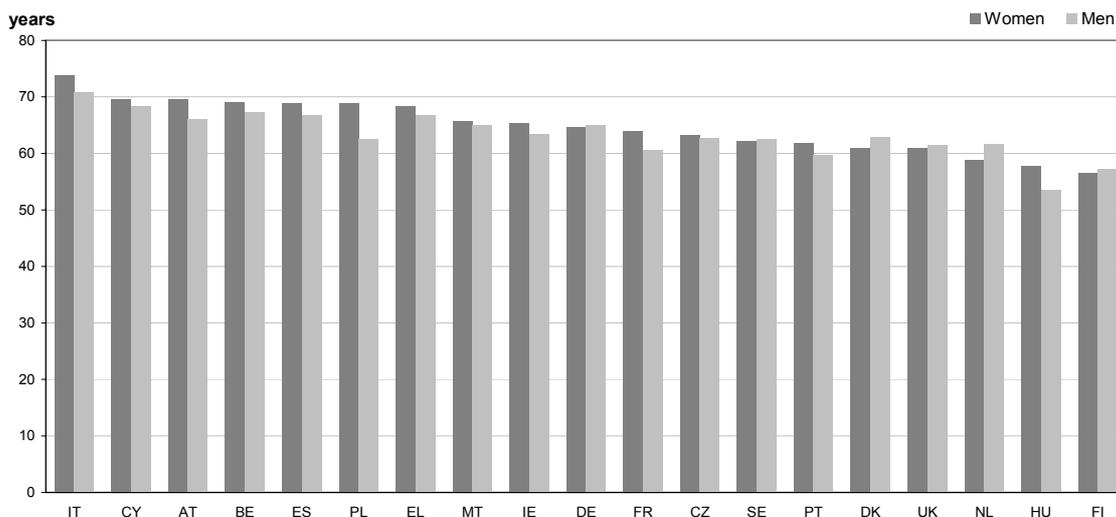


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results

NB: Top value of a bar is men's average hours worked and bottom value is women's average hours worked

Data for 1998 are not available for DK, CY, IE, MT, SE and FI. Data for 2003 are not available for DK, IE, and SE.

**Healthy life years at birth; the number of years that a person is expected to live in absence of limitations in functioning/disability, 2003**

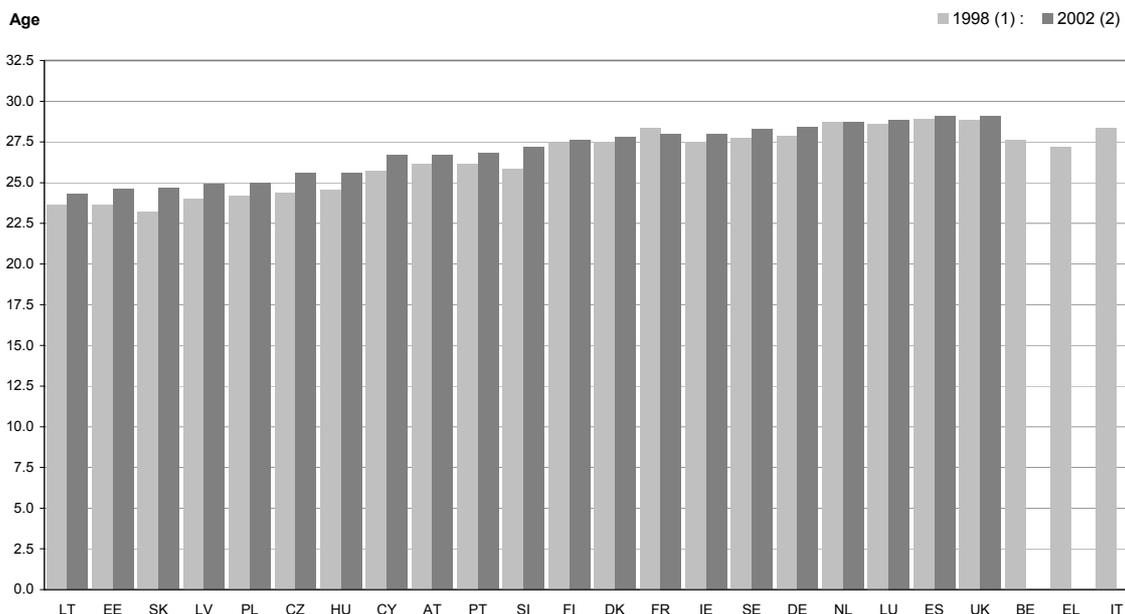


Source: Eurostat

NB: Estimations are applied for mortality data and prevalence of disability was extrapolated on data of previous years: 1995-2001; for DE and UK: 1997-2001

Exceptions to the reference year: BE, MT and PL: 2002. Data are not available for EE, LU, LV, LT, SI and SK.

**Average age of women at birth of first child - 1998 and 2002**



Source: Eurostat, Demography statistics.

NB: Exceptions to the reference years:

(1) 2001 for DK, DE, FR, IE; 2000 for ES and UK; No data are available for BE, EL, IT and MT.

(2) 1997 for BE; 1996 for DK, FR and IT; No data are available for MT.