



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 22.2.2006
KOM(2006)71 endgültig

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

zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2006

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Einleitung	3
2.	Wichtigste entwicklungen	3
2.1.	Politische und legislative Entwicklungen: aktueller Stand	3
2.2.	Geschlechtsspezifische Unterschiede.....	5
3.	Herausforderungen und Orientierungen für die künftige Politik	7
3.1.	Volle Ausschöpfung des Potenzials der Gleichstellungspolitik als Beitrag zur Europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung.....	7
3.2.	Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.....	8
3.3.	Förderung der Geschlechtergleichstellung durch Schaffung wirksamer institutioneller Mechanismen	9
3.4.	Die externe Dimension der Geschlechtergleichstellung	10
4.	Fazit.....	11
	ANNEX.....	12

1. EINLEITUNG

Dieser Jahresbericht gibt einen Überblick über die wichtigsten Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union im Jahr 2005. Er skizziert die Herausforderungen und gibt Orientierungen für die künftige Politik vor.

In der **Sozialpolitischen Agenda**¹ für den Zeitraum 2005-2010, die die **überarbeitete Lissabon-Strategie** für Wachstum und Beschäftigung² ergänzt und unterstützt, bekräftigt die EU ihr Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter. In den neuen integrierten Leitlinien³, die abzielen auf ein stärkeres, dauerhaftes Wachstum und auf die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen, wird die Gleichstellung der Geschlechter als wesentlicher Faktor mit Blick auf die Bewältigung der Arbeitsmarktprobleme gesehen. Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Frauenbeschäftigung sollen kombiniert werden mit einem Gender-Mainstreaming-Ansatz, der eine durchgängige Berücksichtigung der Gender-Perspektive bei allen Maßnahmen erfordert.

Geschlechterpolitik ist ein Beitrag zu Beschäftigung und Wachstum. Drei Viertel der in den letzten fünf Jahren in der EU geschaffenen Arbeitsplätze wurden mit Frauen besetzt. Trotzdem zeigen die **nach wie vor bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede**, dass mehr getan werden kann, um das produktive Potenzial von Frauen zu nutzen. Vor allem die unzureichende Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben drängt nach wie vor Arbeitskräfte aus dem Arbeitsmarkt und ist mit ein Grund für sinkende Geburtenraten. Daher müssen wirkungsvolle und innovative Möglichkeiten, die Männern und Frauen helfen, in allen Lebensphasen ihre beruflichen und privaten Verpflichtungen in Einklang zu bringen, dringend verstärkt gefördert werden.

Gleichstellung darf nicht an den Landesgrenzen Halt machen. Die EU hat die **Pekinger Aktionsplattform** (PAP) intensiv unterstützt und mit ihrer Forderung nach deren wirksamer Umsetzung⁴ ihr Engagement für die vollständige Realisierung der PAP bekräftigt – als eine wichtige Voraussetzung für die Erreichung der international vereinbarten Entwicklungsziele, darunter jene der Millenniumserklärung. Die EU hat diese Position auch auf der Plenartagung auf hoher Ebene der Generalversammlung der Vereinten Nationen vom 14. bis 16. September 2005 zur Überprüfung der Millenniumsdeklaration vertreten.

2. WICHTIGSTE ENTWICKLUNGEN

2.1. Politische und legislative Entwicklungen: aktueller Stand

Die Kommission hat eine Mitteilung zur Entwicklung der Geschlechtergleichstellungspolitik in der Europäischen Union in den nächsten fünf Jahren angekündigt, die im ersten Quartal 2006 verabschiedet werden soll. Dieser „**Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern**“ soll aufzeigen, welchen Herausforderungen die EU gegenübersteht und welche Maßnahmen sie ergreifen muss, um – im Einklang mit den Wachstums- und

¹ KOM(2005) 33 endg. vom 9.2.2005.

² KOM(2005) 24 endg. vom 2.2.2005.

³ Entscheidung 2005/600/EG des Rates vom 12. Juli 2005 über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten.

⁴ Dokument 9242/05 des Rates der Europäischen Union vom 27.5.2005.

Beschäftigungszielen – mithilfe ihrer internen und externen Politik die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Der Fahrplan wird das Engagement und den spezifischen Beitrag der EU zu diesem Prozess verdeutlichen.

Fortschritte bei der Gleichstellung wurden in den letzten Jahrzehnten vor allem mithilfe von Rechtsvorschriften erzielt. Im Jahr 2005 brachte die Annahme eines geänderten Vorschlags für eine Richtlinie⁵, die das derzeitige Gemeinschaftsrecht zur **Gleichbehandlung** im Bereich Beschäftigung vereinfacht und modernisiert, die Entwicklung ein gutes Stück voran. Derzeit laufen Bemühungen, für eine rasche Verabschiedung der Richtlinie Anfang 2006 auf der Grundlage des zwischen dem Rat und dem Europäischen Parlament ausgehandelten Gemeinsamen Standpunkts zu sorgen.

Am 5. Oktober 2005 endete die Umsetzungsfrist für die Gleichbehandlungsrichtlinie⁶ aus dem Jahr 2002. Die Einrichtung von **Gleichbehandlungsstellen**, wie in der Richtlinie vorgesehen, wird zweifellos zur besseren Anwendung der Rechtsvorschriften zur Geschlechtergleichstellung beitragen. Die meisten Mitgliedstaaten haben die Richtlinie in nationales Recht umgesetzt. Gegen Länder, die die Richtlinie nicht oder nicht korrekt umgesetzt haben, wird ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet.

Am 8. März 2005 schlug die Kommission die Schaffung eines **Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen**⁷ vor, das sich zu einem wichtigen Instrument für die Verbreitung von Informationen, den Austausch bewährter Praxis und die Entwicklung methodischer Instrumente zur Förderung des Gender-Mainstreaming entwickeln soll. Dieses Institut soll auch im Bereich der Gleichstellung erzielte Erfolge und bestehende Probleme stärker ins allgemeine Bewusstsein rücken. Derzeit prüfen Rat und Europäisches Parlament den Vorschlag. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss gab am 28. September 2005⁸ eine befürwortende Stellungnahme ab.

Im Rahmen des europäischen **sozialen Dialogs** verabschiedeten die Sozialpartner im März 2005 einen „Framework of Actions for Gender Equality“ (Aktionsrahmen für die Gleichstellung der Geschlechter) mit folgenden vier Schwerpunkten: Geschlechterrollen, Frauen in Entscheidungsprozessen, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, und geschlechtsspezifisches Lohngefälle. Dem jährlichen Fortschrittsbericht wird größte Bedeutung zukommen. Einige sektorale Sozialpartner führen auch Initiativen mit dem Ziel durch, bewährte Praxis im Bereich der Gleichstellung zu erfassen, auszutauschen und zu fördern.

In seinen Schlussfolgerungen vom 18. April 2005 unterstrich der Rat „Wettbewerbsfähigkeit“ die Bedeutung, die der Gleichstellung in der **Wissenschaft** und dem Zugang von Frauen zu Führungspositionen zukommt. Die Mitgliedstaaten wurden aufgefordert, im Forschungsbereich deutlich mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, um als einen

⁵ KOM(2005) 380 endg. vom 25.8.2005.

⁶ 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).

⁷ KOM(2005) 81 endg. vom 8.3.2005.

⁸ CESE 1066/2005 vom 28.9.2005.

ersten Schritt das Ziel eines EU-Durchschnittswerts von 25 % im öffentlichen Sektor zu erreichen.

Die von der Kommission angenommene gemeinsame Agenda für die **Integration von Drittstaatsangehörigen**⁹ trägt der Notwendigkeit Rechnung, die Gender-Perspektive in der Immigrationspolitik zu berücksichtigen. Sie betont vor allem, wie wichtig es ist, das Potenzial von Immigrantinnen am Arbeitsmarkt umfassend zu nutzen. Darüber hinaus engagiert sich die Kommission aktiv in der Bekämpfung des **Menschenhandels**, dessen Opfer nach wie vor vorwiegend Frauen sind. Sie hat ein ganzheitliches Konzept und Vorschläge für einen Aktionsplan¹⁰ vorgelegt, der die Bedeutung der Gender-Perspektive in der Prävention und bei der Beseitigung aller Formen von Ausbeutung, einschließlich sexueller und wirtschaftlicher Ausbeutung, unterstreicht.

2005 wurde der 10. Jahrestag der **Pekinger Aktionsplattform** begangen, die einen Meilenstein auf dem Weg zur Einbeziehung der Geschlechterdimension in alle Bereiche der staatlichen Politik (Gender-Mainstreaming) markierte. Aus diesem Anlass zogen Regierungen weltweit Bilanz über die erreichten Fortschritte, wiesen aber auch auf nach wie vor bestehende Probleme und Hindernisse hin. Anlass zur Sorge gibt besonders der Zugang von Frauen zu Bildung, Besitz, Arbeit, Gesundheits- und reproduktionsmedizinischen Leistungen. Müttersterblichkeit ist weiterhin ein Problem, und in einigen Regionen, vor allem in Afrika, hat sich die Lage der Frauen verschlechtert. Das Engagement der EU hat maßgeblich zur erfolgreichen Bekräftigung der PAP beigetragen. Auf Vorschlag der Kommission verabschiedeten im November 2005 der Rat, das Parlament und die Kommission eine gemeinsame Erklärung mit dem Titel **„Der europäische Konsens über die Entwicklungspolitik“**¹¹, die die Gleichstellung als einen von fünf zentralen Grundsätzen der Entwicklungspolitik nennt. Darüber hinaus sieht die neue EU-Strategie für Afrika¹² ausdrücklich vor, dass der Gleichstellungsaspekt bei allen Partnerschaften und in internationalen Entwicklungsstrategien zu berücksichtigen ist. Die Kommission wird voraussichtlich im ersten Halbjahr 2006 eine Mitteilung mit dem Titel „A European Vision on Gender Equality in Development Cooperation“ („Geschlechtergleichstellung in der Entwicklungszusammenarbeit – eine europäische Vision“) annehmen.

2.2. Geschlechtsspezifische Unterschiede

Die positive Entwicklung bei der Frauenbeschäftigung hat zum Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit beigetragen. Trotzdem bestehen nach wie vor gravierende Ungleichheiten, und eine signifikante Verringerung der massiven Lohnunterschiede zeichnet sich nicht ab.

Die Fortschritte, die in den vergangenen Jahren auf dem Weg zur Verwirklichung des in Lissabon vereinbarten Ziels einer Beschäftigungsquote von 70 % bis 2010 erreicht wurden, sind zum großen Teil auf den während der letzten zehn Jahre ungebrochenen Zustrom von Frauen zum Arbeitsmarkt zurückzuführen. Die Beschäftigungsquote der Männer dagegen ist

⁹ KOM(2005) 389 endg. vom 1.9.2005.

¹⁰ KOM(2005) 514 endg. vom 18.10.2005.

¹¹ Gemeinsame Erklärung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten, des Europäischen Parlaments und der Kommission zur Entwicklungspolitik der Europäischen Union: „Der Europäische Konsens“, Dokument 14820/05 des Rates der Europäischen Union vom 22.11.2005.

¹² KOM(2005) 489 endg. vom 12.10.2005.

im gleichen Zeitraum relativ stabil geblieben. Im Jahr 2004 stieg die **Beschäftigungsquote der Frauen** in der EU der 25 auf 55,7 % – plus 0,7 Prozentpunkte gegenüber 2003 – und das mittelfristige Ziel von 57 % bis 2005 rückte in greifbare Nähe. In der Folge sank im Jahr 2004 die Diskrepanz bei den Beschäftigungsquoten auf 15,2 Prozentpunkte im Vergleich zu 18,1 Prozentpunkten im Jahr 1999. Ein Rückgang der Zahl der weiblichen **Arbeitslosen** in Kombination mit einem ähnlich hohen Anstieg der Zahl der männlichen Arbeitslosen hat auch die Diskrepanz zwischen den Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern um 2,1 Prozentpunkte verringert, was einem Minus von fast einem ganzen Punkt gegenüber 1999 entspricht. Auch in der Gruppe der **älteren Arbeitskräfte** waren die Fortschritte bei der Anhebung der Beschäftigungsquote bei den Frauen größer als bei den Männern. Die Beschäftigungsquote der Frauen über 55 stieg im Jahr 2004 um einen ganzen Prozentpunkt auf 31,7 % und lag damit 5,4 Prozentpunkte über dem Niveau von 1999. Dies trug zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Unterschieds bei den Beschäftigungsquoten für ältere Arbeitskräfte bei, wenngleich die Diskrepanz mit 19,0 Prozentpunkten im Jahr 2004 immer noch sehr hoch war.

Dieses positive Bild darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass den größten Zuwachs bei der Frauenbeschäftigung jene Bereiche und Berufe zu verzeichnen hatten, in denen bereits jetzt überwiegend Frauen tätig sind. Die **Geschlechtersegregation** am Arbeitsmarkt hat also zugenommen. In der Tat steigt sowohl die sektorale als auch die berufliche Segregation¹³ in der EU weiter an und liegt derzeit bei 25,4 % bzw. 18,1 %. Mehr als vier von zehn weiblichen Beschäftigten sind in der öffentlichen Verwaltung, im Bildungswesen, im Gesundheits- oder Sozialbereich tätig, im Vergleich zu weniger als zwei von zehn Männern. Im privaten Sektor hingegen sind – mit einem Beschäftigungszuwachs von mehr als 5 % im Zeitraum 2000-2004 – nach wie vor die Unternehmensdienstleistungen eine wichtige Quelle für die Schaffung von Arbeitsplätzen sowohl für Frauen als auch für Männer.

Anlass zur Sorge gibt auch der sich hartnäckig haltende geschlechtsspezifische Unterschied im Bereich der **Teilzeitbeschäftigung**: 32,6 % der erwerbstätigen Frauen, aber nur 7,4 % der Männer arbeiten Teilzeit. Obwohl die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit u. U. persönliche Präferenzen widerspiegelt und Menschen die Möglichkeit gibt, (wieder) in den Arbeitsmarkt einzusteigen und erwerbstätig zu bleiben, belegt der große geschlechtsspezifische Unterschied auch unterschiedliche Muster in der Zeitverwendung von Frauen und Männern, die vor allem von Frauen übernommenen Pflege- und Erziehungsaufgaben und die größeren Schwierigkeiten, die sich ihnen bei der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben stellen. Erwerbsbeteiligung und Beschäftigungsumfang der Frauen hängen eng mit der Anzahl und dem Alter der Kinder zusammen. Auf Männer trifft dies weniger zu. Ein Kind führt bei Frauen zwischen 20 und 49 Jahren dazu, dass die Beschäftigungsquote um 14,3 Prozentpunkte sinkt, während sie bei Männern um 5,6 Prozentpunkte steigt. Mit der Anzahl der Kinder steigt auch die Anzahl der Frauen, die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, was bei Männern nicht der Fall ist. Ein Drittel der Frauen mit einem Kind und die Hälfte der Frauen mit drei oder mehr Kindern arbeiten auf Teilzeitbasis, wohingegen die

¹³ Die Geschlechtersegregation nach Sektoren wird auf der Basis des durchschnittlichen nationalen Beschäftigungsanteils von Frauen und Männern für jeden einzelnen Wirtschaftszweig ermittelt; die Differenzen werden addiert und die sich ergebende Summe der geschlechterspezifischen Diskrepanzen als Prozentanteil an der Gesamtbeschäftigung ausgedrückt (NACE-Systematik). Die Geschlechtersegregation nach Berufen wird ähnlich ermittelt, und zwar werden die Differenzen des durchschnittlichen nationalen Beschäftigungsanteils von Frauen und Männern addiert und auf jeden einzelnen Beruf angewendet (ISCO-Systematik).

Anzahl der Kinder sich nur geringfügig auf den Prozentsatz der Teilzeit arbeitenden Männer auswirkt.

Schwierigkeiten, Privat- und Berufsleben zu vereinbaren, Stereotype und Frauen benachteiligende Entgelt- und Evaluierungssysteme ergeben eine Kombination, die immer noch weibliche **Karrieren** beeinträchtigt und die vertikale Segregation am Arbeitsmarkt perpetuiert. Frauen stellen nur 32 % der Managementkräfte¹⁴ in Unternehmen. Lediglich 10 % der Vorstandsmitglieder und 3 % der Geschäftsführenden größerer Unternehmen in der EU sind Frauen¹⁵. Im Bildungs- und Forschungsbereich schließen mehr Frauen (59 %) ein Studium ab als Männer und trotzdem nimmt ihre Zahl kontinuierlich ab, während sie auf der Karriereleiter nach oben klettern: sie stellen 43 % der Doktorantinnen und lediglich 15 % der ordentlichen Professorinnen¹⁶.

Die **Entgeltunterschiede** zwischen Frauen und Männern sind nach wie vor unannehmbar hoch, ohne dass sich eine Änderung abzeichnet. Im Durchschnitt verdienen Frauen pro Arbeitsstunde 15 % weniger als Männer. Dieser Unterschied ist sowohl auf die Nichteinhaltung der Rechtsvorschriften zur Gleichheit des Arbeitsentgelts als auch auf eine Reihe struktureller Ungleichheiten zurückzuführen, z. B. Arbeitsmarktsegregation, unterschiedliche Arbeitsmuster, Zugang zu Aus- und Weiterbildung, Frauen benachteiligende Evaluierungs- und Entgeltsysteme und Stereotype.

Das Risiko **sozialer Ausgrenzung** scheint für Frauen in allen Lebensphasen etwas höher zu sein als für Männer und spiegelt ihre durchschnittlich geringere Beteiligung am Arbeitsmarkt wider. Vor allem ältere Frauen und Alleinerziehende mit unterhaltsberechtigten Kindern – eine Gruppe, die überwiegend aus Frauen besteht – haben ein höheres Armutsrisiko.

3. HERAUSFORDERUNGEN UND ORIENTIERUNGEN FÜR DIE KÜNFTIGE POLITIK

Im Rahmen der Europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung wird anerkannt, dass die Geschlechtergleichstellung ein entscheidender Fortschrittsfaktor ist. In den von den Mitgliedstaaten in diesem Jahr vorgelegten Nationalen Reformprogrammen schlägt sich dies jedoch nicht entsprechend nieder: Gender-Fragen scheint nicht mehr dieselbe Aufmerksamkeit gewidmet zu werden. Was Europa jetzt braucht, sind eine Erneuerung der Verpflichtung auf den von der Gemeinschaft verfolgten Ansatz, der das Gender-Mainstreaming mit spezifischen positiven Maßnahmen verknüpft, sowie wirksame institutionelle Mechanismen.

3.1. Volle Ausschöpfung des Potenzials der Gleichstellungspolitik als Beitrag zur Europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung

Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung sind für Wachstum und Beschäftigung von entscheidender Bedeutung. Die Beseitigung struktureller Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern kann dabei behilflich sein, das Beschäftigungspotenzial der Frauen freizusetzen und gleichzeitig den sozialen Zusammenhalt und die Zukunftsfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme zu stärken. Die nach wie vor bestehenden

¹⁴ Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2005.

¹⁵ Datenbank zu Frauen und Männern in Führungspositionen, Europäische Kommission.

¹⁶ „Women and Science: Excellence and Innovation“, SEC(2005) 370 vom 11.3.2005.

geschlechtsspezifischen Unterschiede sind ein Indiz für einen dysfunktionalen Arbeitsmarkt, auf dem individuelle Bestrebungen und Qualifikationen nicht in vollem Umfang gefördert und anerkannt werden und sogar als Negativanreiz wirken und einer Arbeitsmarktbeteiligung im Wege stehen können.

- Mitgliedstaaten und Sozialpartner sollten weiter darauf hinarbeiten, dass die Unterschiede zwischen den Beschäftigungsquoten der Frauen und den Beschäftigungsquoten der Männer, insbesondere bei älteren Arbeitskräften, verringert werden.
- Eine Priorität sollte auch künftig darin bestehen, das geschlechtsspezifische Lohngefälle abzubauen und die zugrunde liegenden Ursachen zu bekämpfen. Dabei müssen alle verfügbaren Instrumente zum Einsatz kommen – unter anderem wird es um die effektive Umsetzung der bestehenden Rechtsvorschriften gehen – und die Sozialpartner aktiv einbezogen werden. Handlungsbedarf besteht insbesondere in Bezug auf folgende Aspekte: sektorale und berufliche Segregation, Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung für alle, transparente Evaluierungs- und Entgeltsysteme, Sensibilisierung und Bekämpfung von Stereotypen bei den Stakeholdern, Überprüfung von Berufsklassifikationen.
- Arbeitsplatzqualität und ein gutes Arbeitsumfeld sind zentrale Faktoren, wenn es darum geht, Menschen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen und im Erwerbsleben zu halten. Mitgliedstaaten und Sozialpartner müssen hier konkrete Schritte unternehmen. Insbesondere sollten sie Arbeitsmodelle fördern und für deren Verbreitung sorgen, die die Qualifikationen der Arbeitnehmer in vollem Umfang nutzen – bei gleichzeitiger Wahrung von Beschäftigungssicherheit einerseits und sozialen Rechten und Sozialleistungen andererseits.
- Die Mitgliedstaaten sollten, wo dies erforderlich ist, Reformen der Steuer- und Sozialleistungssysteme in Angriff nehmen mit dem Ziel, für Haushaltsmitglieder mit geringerem Verdienst ebenso wie für Personen, die Betreuungsaufgaben wahrnehmen, – in beiden Fällen handelt es sich mehrheitlich um Frauen – negative Anreize zu beseitigen und positive Anreize zu schaffen, (wieder) in den Arbeitsmarkt einzutreten und erwerbstätig zu bleiben: die Aufnahme einer Beschäftigung muss finanziell attraktiv sein und wirtschaftliche Unabhängigkeit garantieren, auch im Hinblick auf den Erwerb von Rentenansprüchen.
- Die Europäische Strategie für Wachstum und Beschäftigung bedarf im Bereich der Geschlechtergleichstellung der vollen Unterstützung der Strukturfonds. Insbesondere sollte für eine effektive Einbeziehung der Gender-Perspektive in die einzelstaatlichen strategischen Rahmenpläne und Programmplanungsdokumente sowie für eine ausreichende Finanzierung spezifischer Maßnahmen im Bereich Geschlechtergleichstellung gesorgt werden.

3.2. Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Eine gute Work-Life-Balance ist dem Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und der Verbesserung des Arbeitsumfelds förderlich und leistet darüber hinaus einen Beitrag zur Bewältigung des demografischen Wandels. Damit der gewünschte Effekt erzielt wird, sollten entsprechende Maßnahmen als eine Politik konzipiert und propagiert werden, die sowohl auf Frauen als auch auf Männer in allen Lebensphasen abstellt – auch auf junge Menschen, wie

dies im Europäischen Pakt für die Jugend¹⁷ unterstrichen wird. Es sollte erneut die Verpflichtung bekräftigt werden, gut zugängliche, erschwingliche Betreuungsangebote hoher Qualität für Kinder und andere hilfebedürftige Angehörige zu schaffen.

- Die Mitgliedstaaten sollten verstärkte Anstrengungen unternehmen, um die in Barcelona vereinbarten Zielvorgaben¹⁸ für den Bereich Kinderbetreuung zu erfüllen, und den Ausbau der Betreuungsangebote für ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen fördern. Dabei sollte insbesondere bedacht werden, dass im Falle einer Vollzeitberufstätigkeit von Frauen und Männern angemessene Öffnungszeiten und Flexibilität gewährleistet sein müssen. Initiativen von Unternehmen oder Einrichtungen des Bildungswesens zur Entwicklung von Betreuungsdiensten sollten ermutigt werden.
- Zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sollten des Weiteren innovative, anpassungsfähige Arbeitsregelungen eingeführt und verbreitet werden, die zu einer besseren Work-Life-Balance beitragen und den unterschiedlichen Bedürfnissen in verschiedenen Lebensphasen Rechnung tragen.
- Die Öffnungs- bzw. Betriebszeiten öffentlicher Einrichtungen, unter anderem von Behörden, öffentlichen Verkehrsmitteln und Anbietern von Beschäftigungsdienstleistungen, sollten auf die Arbeitszeiten abgestimmt sein und Frauen und Männer, die Kinder oder andere Personen zu versorgen haben, nicht daran hindern, (wieder) in den Arbeitsmarkt einzutreten bzw. weiterhin dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen.
- Es sollten entschlossene Maßnahmen ergriffen werden, um gegen sexistische Stereotype anzugehen und um Männer zu ermutigen, ihren Teil der Verantwortung in Haushalt und Familie zu übernehmen. Unter anderem sind Anreize, insbesondere finanzieller Art, zu schaffen, die einer ausgewogeneren Aufgabenverteilung zwischen Frauen und Männern förderlich sind und die Rolle der Männer in Sachen Betreuung und Elternurlaub stärken.

3.3. Förderung der Geschlechtergleichstellung durch Schaffung wirksamer institutioneller Mechanismen

Eine effiziente Governance unter Einbindung aller Betroffenen ist für die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung von entscheidender Bedeutung. Erforderlich ist das Eingehen einer festen, klaren Verpflichtung auf höchster politischer Ebene, untermauert durch geeignete Mechanismen, organisatorische Vorkehrungen, Ressourcen und einen Erfahrungsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten.

- Partnerschaft und Dialog sind zentrale Governance-Elemente. Es kommt entscheidend darauf an, dass sämtliche Beteiligten in allen Phasen der Planung, Durchführung und Bewertung der Politik einbezogen werden. Insbesondere gilt dies für die für Geschlechtergleichstellung zuständigen Ministerien, für Gleichstellungsstellen, Sozialpartner und Zivilgesellschaft.

¹⁷ KOM(2005) 206 endg. vom 30.5.2005.

¹⁸ Bereitstellung von Betreuungsplätzen für 33 % der Kinder unter drei Jahren und 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter bis 2010.

- Die Mitgliedstaaten sollten verstärkt darauf hinarbeiten, das Prinzip des Gender-Mainstreaming in allen relevanten Politikbereichen zu implementieren, und konkrete Schritte unternehmen um unterstützende Verfahren und Instrumente zu entwickeln, wie etwa ein Gender-Audit oder ein Gender-Impact-Assesment.
- Die Integration von wirtschaftspolitischen und beschäftigungspolitischen Leitlinien im Rahmen der neuen Lissabon-Strategie sollte für die Mitgliedstaaten Anlass sein, die Gender-Mainstreaming-Komponente in allen Kapiteln der Nationalen Reformprogramme zu stärken, insbesondere in Bereichen, in denen bislang lediglich begrenzte Fortschritte zu verzeichnen sind, namentlich Wirtschaftspolitik, Unternehmenspolitik und Haushaltspolitik (Stichwort „Gender-Budgeting“).
- Die Mitgliedstaaten sollten für ein ordnungsgemäßes Funktionieren der nationalen Strukturen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung, einschließlich der gemäß Richtlinie 2002/73¹⁹ eingerichteten Gleichbehandlungsstellen, Sorge tragen, insbesondere dafür, dass sie über die erforderliche Unabhängigkeit und über die für ein effektives Funktionieren notwendigen Ressourcen und Kapazitäten verfügen.
- Das Politik-Monitoring muss untermauert werden durch die Erhebung, Sammlung und Verbreitung zeitnaher, zuverlässiger, vergleichbarer und nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten. Auch sollte darauf geachtet werden, dass geschlechtsspezifische Verzerrungseffekte in der statistischen Methodik und in statistischen Klassifikationen vermieden werden.

3.4. Die externe Dimension der Geschlechtergleichstellung

Von Beginn an war die EU ein Vorreiter in der Gleichstellungspolitik. Sie hat zur Förderung der Geschlechtergleichstellung auch außerhalb ihrer Grenzen beigetragen. Europa sollte seine Entschlossenheit bekräftigen, diesen Ansatz weiterzuverfolgen, und sicherstellen, dass in seinen Außenbeziehungen Gender-Aspekte berücksichtigt werden.

- Die Mitgliedstaaten sollten konkrete Schritte unternehmen, um die vollständige und effektive Umsetzung der Erklärung von Peking und der Aktionsplattform der Vierten Weltfrauenkonferenz voranzutreiben. Sie sollten die Fortschritte im Wege einer regelmäßigen Berichterstattung und Ergebnisbewertung überwachen und zeitlich fixierte Zielvorgaben machen.
- Entwicklungsländer sollten durch geeignete technische und finanzielle Hilfe in ihren Bemühungen unterstützt werden, Gender-Mainstreaming und Frauen-Empowerment zu einem Bestandteil ihrer Politiken und Programme zu machen.
- Die Mitgliedstaaten sollten – im Einklang mit dem „Europäischen Konsens über die Entwicklungspolitik“ – im Rahmen von Partnerschaften mit Nicht-EU-Mitgliedstaaten und in ihren Entwicklungsstrategien, einschließlich Armutsbekämpfungsstrategien, die Gender-Perspektive berücksichtigen.
- Beitrittsländer, Kandidatenländer und potenzielle Kandidaten sollten weiterhin in ihren Anstrengungen unterstützt werden, den gemeinschaftlichen Besitzstand im Bereich

¹⁹ Artikel 8 a der Richtlinie 2002/73/EG.

Geschlechtergleichstellung umzusetzen, anzuwenden und effektiv durchzusetzen und die dafür erforderlichen Einrichtungen zu schaffen.

4. FAZIT

Der Europäische Rat wird aufgefordert, gestützt auf den vorliegenden Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern und in Anerkennung des wesentlichen Beitrags, den die Gleichstellung der Geschlechter zur erneuerten Agenda für Wachstum und Beschäftigung leisten kann, bei den Mitgliedstaaten darauf zu dringen, eine Bilanz der Fortschritte zu ziehen und erneut ihre Entschlossenheit zu bekräftigen, in partnerschaftlichem Miteinander mit Sozialpartnern und Zivilgesellschaft die Gender-Dimension in alle Politikbereiche zu integrieren und die im Vorangehenden aufgezeigten Herausforderungen in Angriff zu nehmen. Dabei sollte besonderes Augenmerk darauf gelegt werden,

- im Rahmen eines umfassenden Ansatzes die Diskrepanz zwischen den Beschäftigungsquoten der Männer und den Beschäftigungsquoten der Frauen, insbesondere bei den älteren Arbeitskräften, zu verringern;
- die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu analysieren und zu bekämpfen;
- ein umfassendes – auf Männer wie Frauen abzielendes – Konzept zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu entwickeln;
- die Strukturfonds in vollem Umfang zur Förderung der Geschlechtergleichstellung zu nutzen – sowohl durch Finanzierung spezifischer Maßnahmen als auch durch die Einbeziehung der Gleichstellungsperspektive in allen Phasen der Planung, Durchführung und Bewertung der einzelstaatlichen strategischen Rahmenpläne und operationellen Programme;
- die Sozialpartner weiter bei der Entwicklung, Durchführung und Begleitung von Initiativen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern zu unterstützen, insbesondere im Kontext des Aktionsrahmens für die Gleichstellung der Geschlechter;
- die Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt²⁰ vollständig umzusetzen und insbesondere Gleichbehandlungsstellen einzurichten;
- den Vorschlag für eine Verordnung zur Schaffung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen rasch zur Verabschiedung zu bringen, damit das Institut baldmöglichst eingerichtet werden kann und seine Tätigkeit aufnehmen kann;
- den Vorschlag für eine Richtlinie²¹ über die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) zu verabschieden;
- die Verpflichtung zur vollständigen und effektiven Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform einzulösen und dabei ein effektives Monitoring sicherzustellen.

²⁰ Richtlinie 2002/73/EG.

²¹ KOM (2005) 380 endg.

ANNEX

The following figures provide a statistical overview of the relative position of women and men in some key domains: the labour market, education, presence in decision making positions and health. All indicators presented below are the same as those used in the 2004 and 2005 reports on equality between women and men in order to maintain continuity and to facilitate monitoring from one year to another. This year, additional data is provided in relation to the theme of work-life balance.

Employment rates

Over the last few years, the gap between women's and men's employment rates has decreased from 18.1 to 15.2 percentage points (p.p.), mainly due to a stagnation of men's employment rate together with a growth of women's employment rate in most countries. However, the gap between women and men remains significant, although it varies considerably across countries, from less than 10 p.p. in Sweden, Finland and Denmark and the Baltic countries to more than 20 p.p. in Cyprus, Luxembourg, Italy, Spain, Greece and Malta. Among older workers (55 to 64 years), the gap between female and male employment rates is higher, almost 20 p.p. in 2004. However, a comparison with 1999 figures shows a reduction of this gap due to a strong growth in the employment rate of women aged 55-64 (+ 5.4 p.p.).

Unemployment rates

In most countries, women are still more likely to be unemployed than men, but the gap has reduced from 3.0 p.p. in 1999 to 2.1 p.p. in 2004, due to the improvement of the situation of women in the labour market. This decrease in the gap has occurred in 15 countries out of 25, especially in the countries which had the most significant gap in 1999 (Greece, Spain and Italy but also Cyprus, Germany, Poland, France, the Czech republic and Belgium).

Part-time work

Despite the abovementioned convergence in the employment and unemployment rates, it must be recognised that women's participation in the labour market is still relatively low and part-time work features strongly. In 2004, 32.6% of women worked part-time, while this was the case for only 7.4% of men. However, this varied greatly between countries: less than one-tenth of women worked part-time in Slovakia, Hungary, the Czech republic, Lithuania and Greece whilst in Luxembourg, Belgium, the United Kingdom and Germany the share of part-time work among women reached 40% and was up to three quarters in the Netherlands.

Reconciliation of professional and private life

The lack of work-life balance is often cited as a factor explaining the persistence of gender gaps in the labour market. Indeed, women appear more affected by the tensions arising when trying to combine participation in the labour market with private responsibilities. Data show that participation in the labour market and the number of hours worked are linked to parenthood, but that the effect is negative for women whilst it is positive for men. In almost all European countries, women (aged 20-49) with children have lower employment rates than those without. For the EU-25, the employment rate falls from 75.4% in the case of women without children to 61.1% for women with children. Moreover, 23.3 % of women having children worked part-time while this is the case for only 15.9 % of women without children.

Conversely, employment rates of men with children are higher (91.2%) than among men without children (85.6%) and the share of part-time workers becomes even lower. The same conclusions can be drawn from the average number of hours worked, which decreases for women (aged 20-49) with children while it increases for men.

Pay gap

The gender pay gap is the reflection of a multitude of inequalities between women and men on the labour market and may show significant variation across countries, sectors and occupations. In 2004, the estimated pay gap between women and men in the EU was 15%, one point below its level in 1999. Taking into account methodological issues, 17 Member States reported a slight decrease of the pay gap over that period while it remained unchanged in three others. Five countries reported an increase of the gender pay gap since 1999: Belgium, Slovakia, Portugal, France and Germany. Note that country comparisons should be done with care due to the diversity of sources.

Presence in decision-making positions

Concerning the decision-making positions, the role of women remains weak and positive developments are very slow. This is the case in politics, where women occupied 23% of parliamentary seats in 2005 (with a full percentage point increase since 2003). The proportion exceeds one-third in Sweden, Denmark, the Netherlands, Finland, Spain and Belgium but is still below 15% in Greece, Ireland, Slovenia, Italy, Hungary and Malta. Nevertheless, during the period under review, women's share of parliamentary seats fell in only four countries and the long-term trend is well that of an improvement of women's representation in politics.

In the economic field, it appears that, in 2004, women represented 32% of managers in Europe. However, women's share of top management positions in firms (i.e. membership of the daily executive bodies of top companies) was 10%.

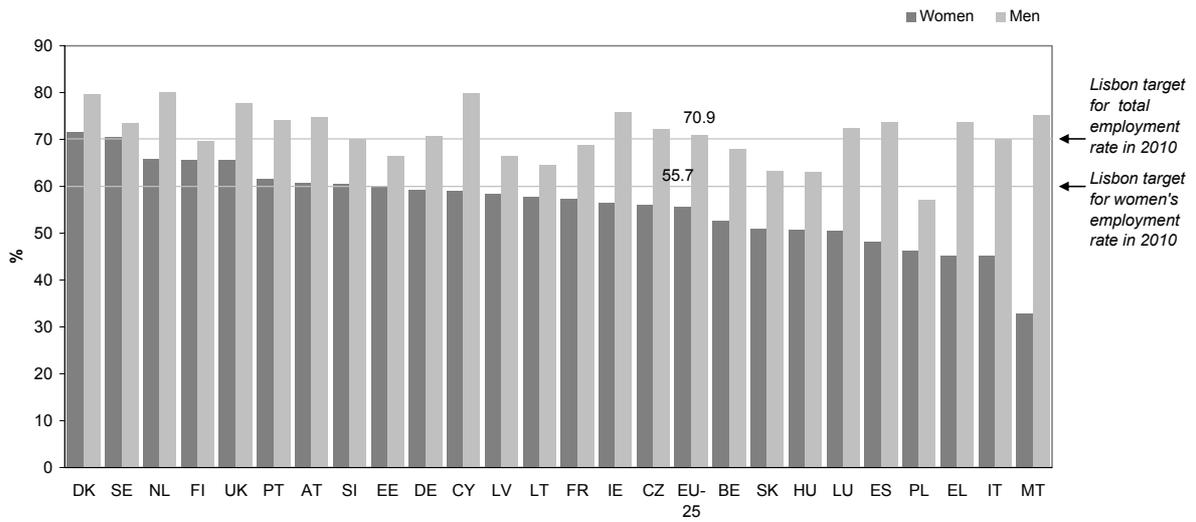
Education, training and research

In 2004, almost 8 women aged 20-24 out of 10 had completed at least upper secondary education, while less than three quarters of men had done so. With regard to a typical academic career, it appears that women are more numerous and more successful than men at first degree level (59% of ISCED5a graduates), but their share decreases in PhDs (43% of ISCED 6 graduates), and reaches a minimum among full professors (15% of Grade A full professors). Furthermore, study fields continue to be segmented with a low presence of women in engineering or science and technology and a high one in health, education or the humanities. Concerning life-long learning, more women than men participate in adult education and training in 21 Member States, with an average participation rate of 11.7% among women and 10% among men.

Health and age at first child

Healthy life expectancy at birth is the number of years that a person is expected to live without limitations in functioning/disability. In 2003, women were in a better position than men with respect to this indicator. The average age of women at the birth of their first child ranges from 24.5 years in Baltic countries to 29 years in Germany, the Netherlands, Spain and the United Kingdom. It has increased everywhere between 1999 and 2003, by between 0.1 years in Spain and up to 1.3 years in the Czech republic.

Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2004

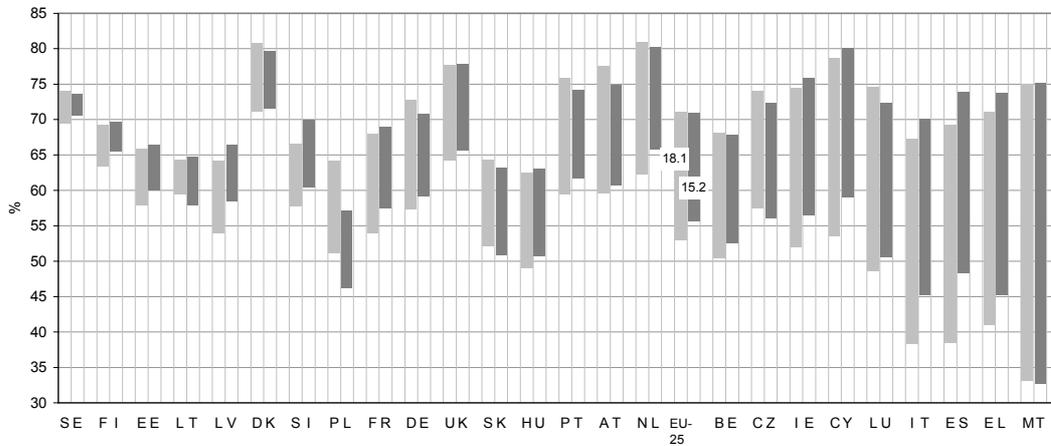


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States - 1999 and 2004

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

Left bar: 1999(1) Right bar: 2004

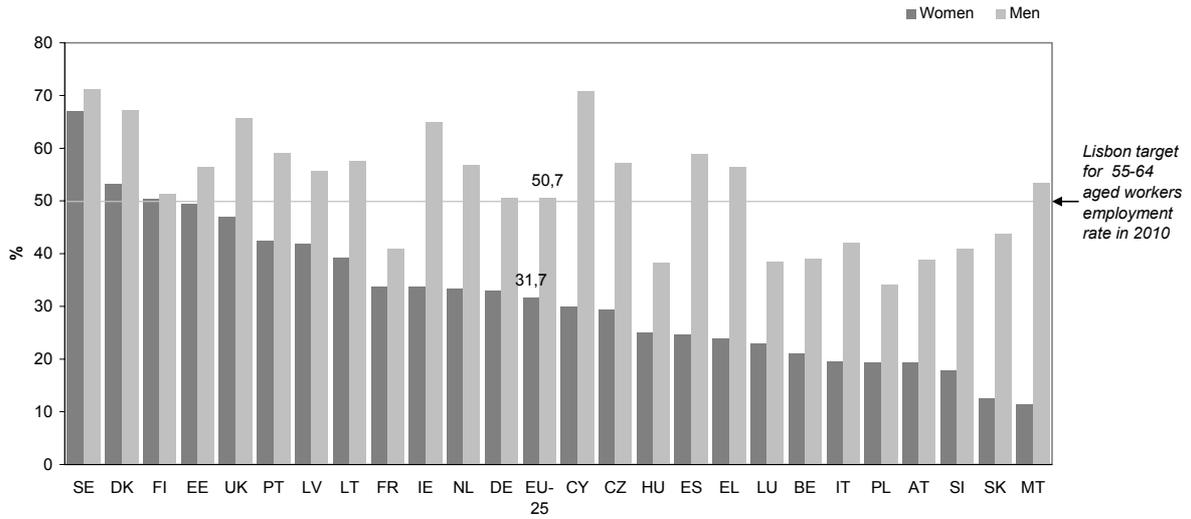


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

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

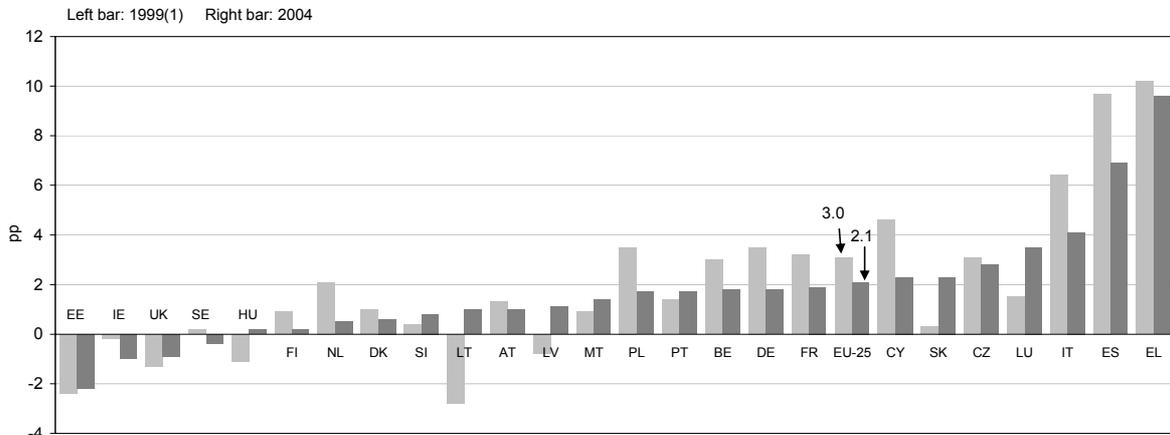
(1) Exceptions to the reference year : MT and CY : 2000. EU-25 is estimated without missing countries.

Employment rates (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2004



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 1999 and 2004
(Difference between women's and men's unemployment rates)

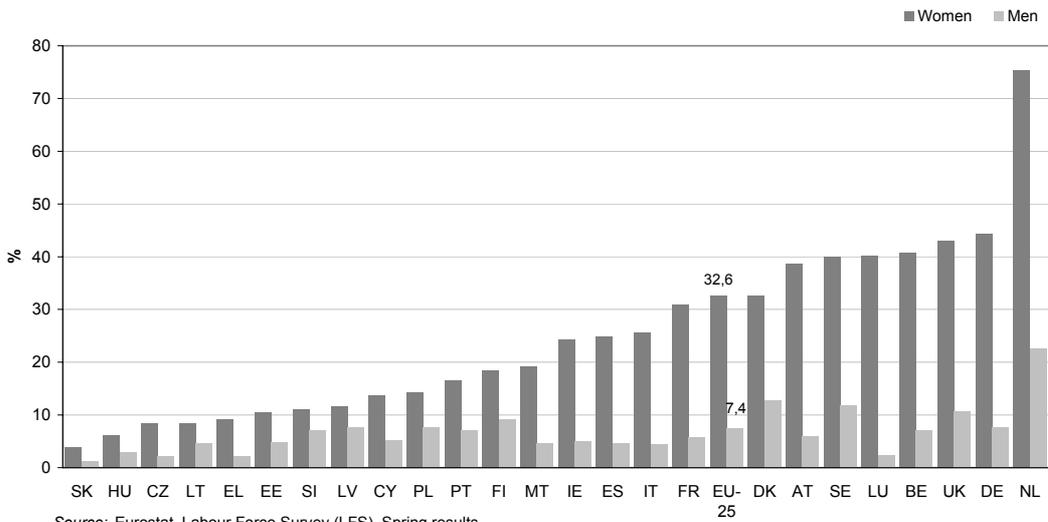


Source: Eurostat.

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: MT and CY: 2000. EU-25 is estimated without missing countries.

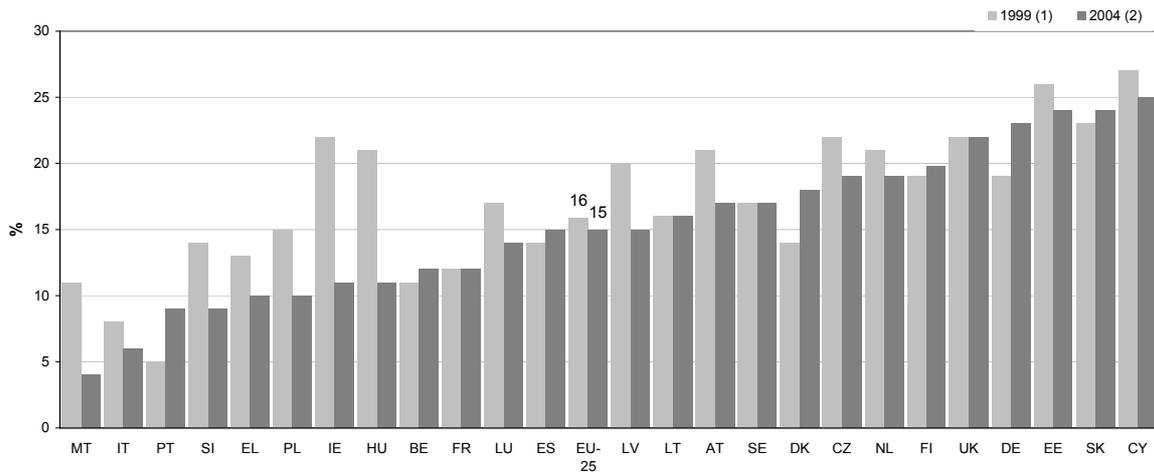
Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2005



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.
 NB: Exceptions to the reference year: LU: 2004.
 LU: annual average instead of spring result.

Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 1999 and 2004

(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 Luxembourg and the Labour Force Survey is used for France and Malta. All other sources are national surveys except as follows:

2004 : Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) - EL, ES and IE. The results of this new EU survey are provisional and subject to further quality;

1999 : European Community Household Panel (ECHP) - BE, DE, IT, DK, IE, UK, EL, ES, PT, AT, 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)2000 for MT. (2) 2001 for BE and IT; 2002 for SI; 2003 for AT, DK, FI and PT.

DK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentage points.

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 percentage point.

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 percentage points.

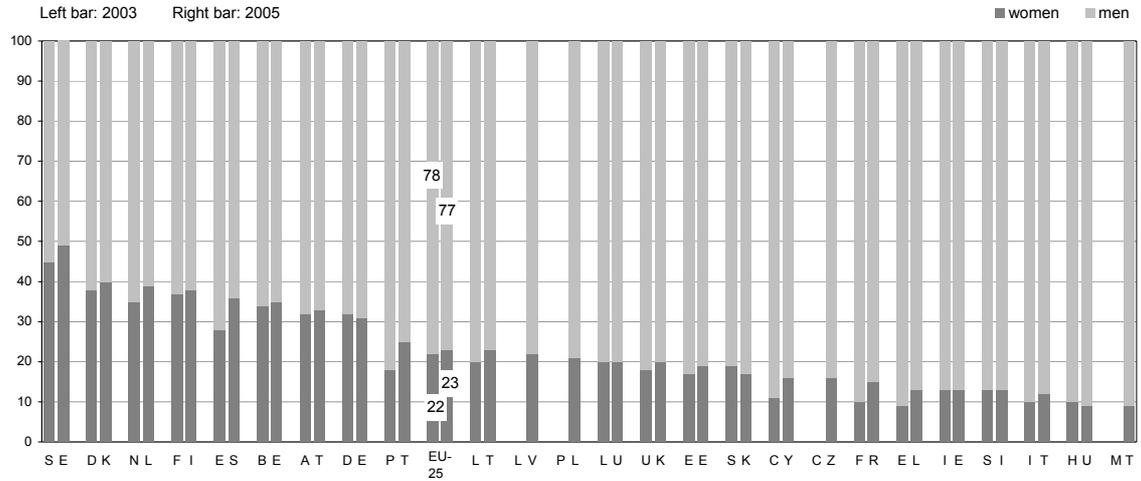
FR - A change of data source in 2003 is estimated to have decreased the gender pay gap value by 1 percentage point.

FI - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentage points.

UK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 2 percentage points.

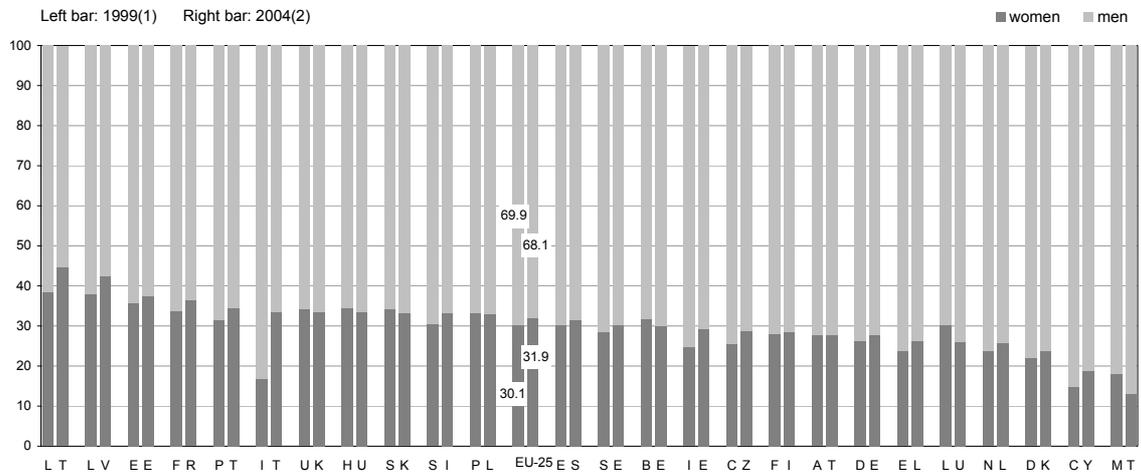
AT, IE, EL : Change of data source : EU-SILC from 2003

Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - Distribution by sex 2003 and 2005



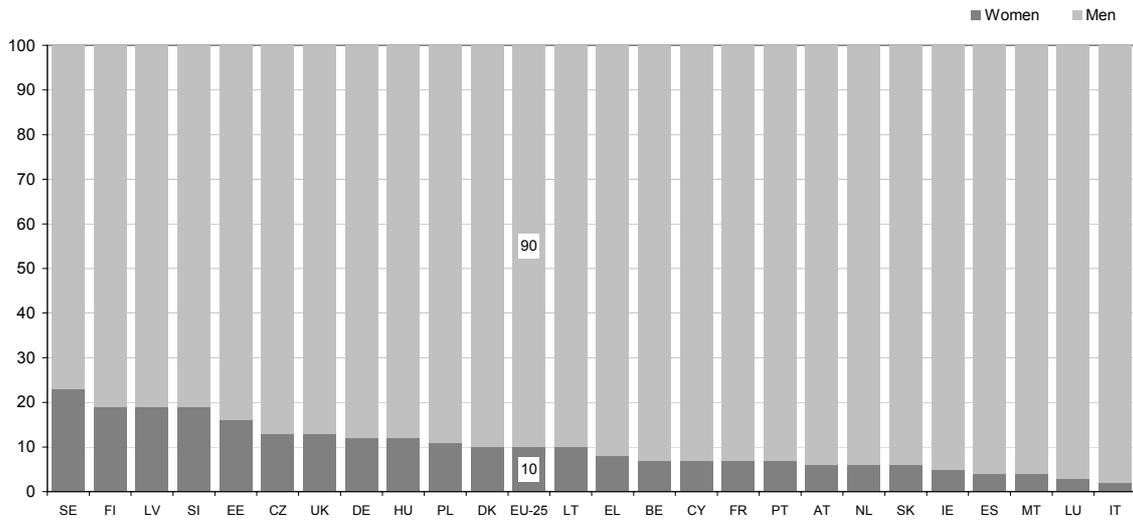
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. Data for 2003 are not available for CZ, LV, PL and MT. EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

Managers in EU Member States - Distribution by sex 1999 and 2004



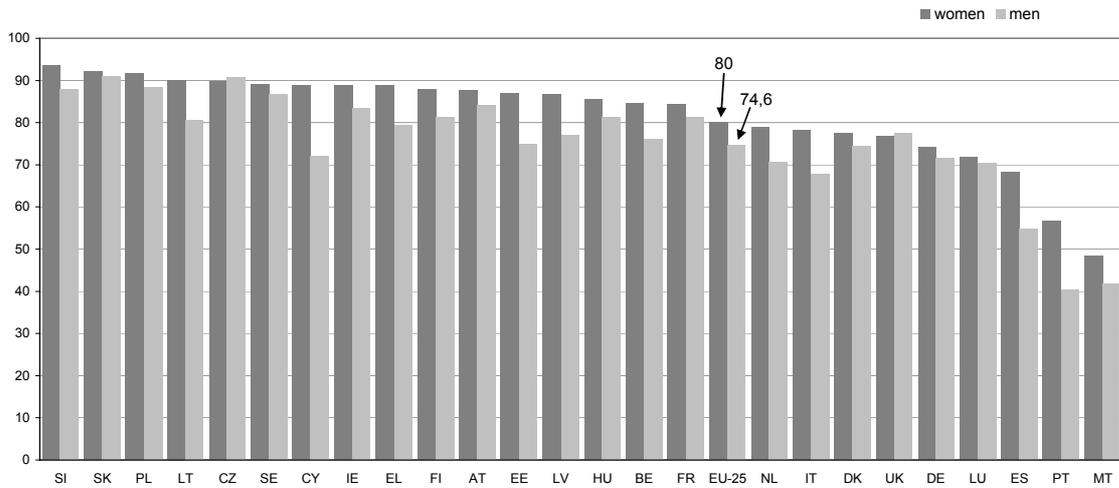
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
 (1) Exception to the reference year: MT: 2000; (2) Exception to the reference year: AT: 2003
 For IT: Change of data collection method. EU-25 is estimated without missing countries.

**Members of the daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies -
Distribution by sex 2005**



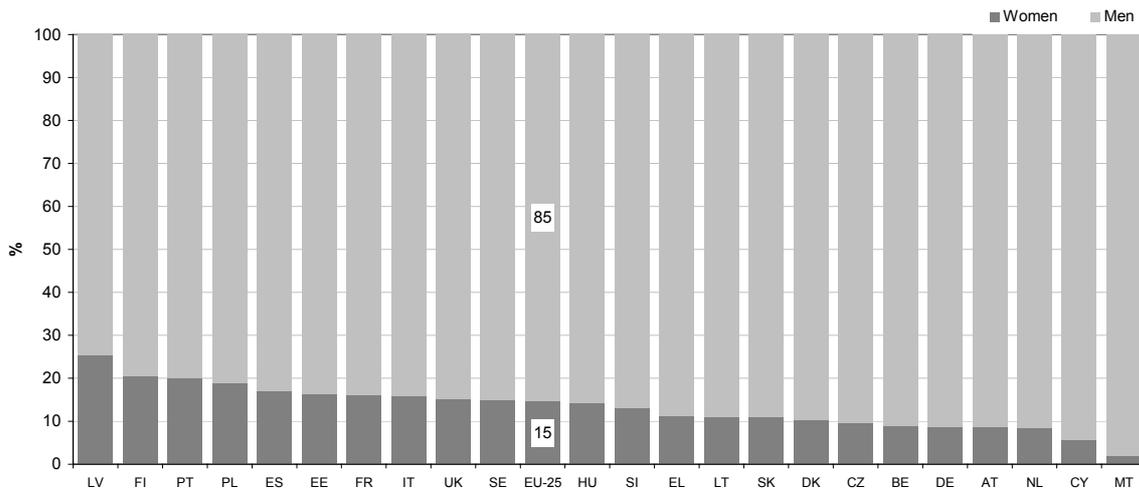
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on women and men in decision-making. NB: EU-25 is the average of national values.

**Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24,
in EU Member States - 2005**



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.
NB: FI, IE, LU, MT and EU-25: Provisional value. Exceptions to the reference year: DE: 2004.
CY: students abroad are not covered.

Full professors or equivalent (Grade A) in EU Member States - Distribution by sex 2003 (1)



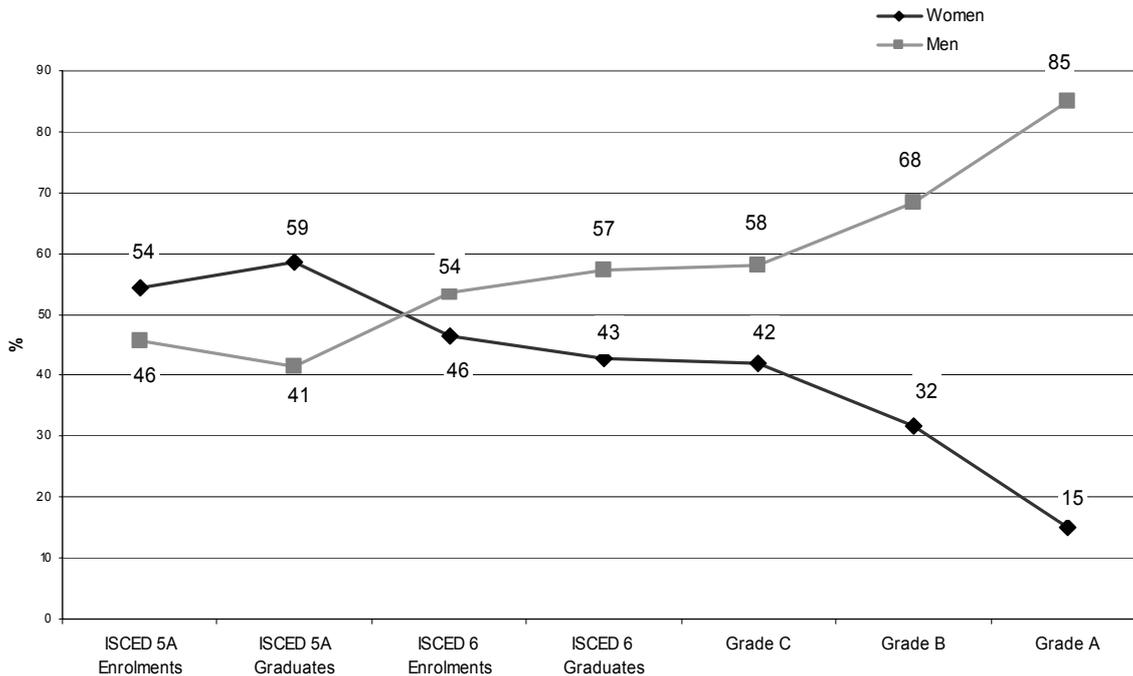
Source: European Commission, Research DG, WiS database.

NB: (1) Exceptions to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000. 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.

Definition of grade A: The single highest grade/post at which research is normally conducted within the institutional or corporate system

Relative share of women and men in a typical academic career for EU-25 - 2003



Source: European Commission, Eurostat, UOE data collection and DG Research, WiS database.

ISCED 5A: tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements; ISCED 6: Tertiary programmes which lead to an advanced research qualification (PhD).

ISCED 5A enrolments: Data unavailable for FR. Exception to the reference year: LU: 1999; EL: 2002

ISCED 6 enrolments: Data unavailable for FR, LU, DE and SI. Exception to the reference year: EL: 2002

A Grade: the single highest grade/post at which research is normally conducted within the institutional or corporate system. B Grade: researchers working in positions not as senior as top position but more senior than the newly qualified PhD holders. Grade C: The first grade/post into which a newly qualified PhD (ISCED 6) graduate would normally be recruited within the institutional or corporate system.

Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

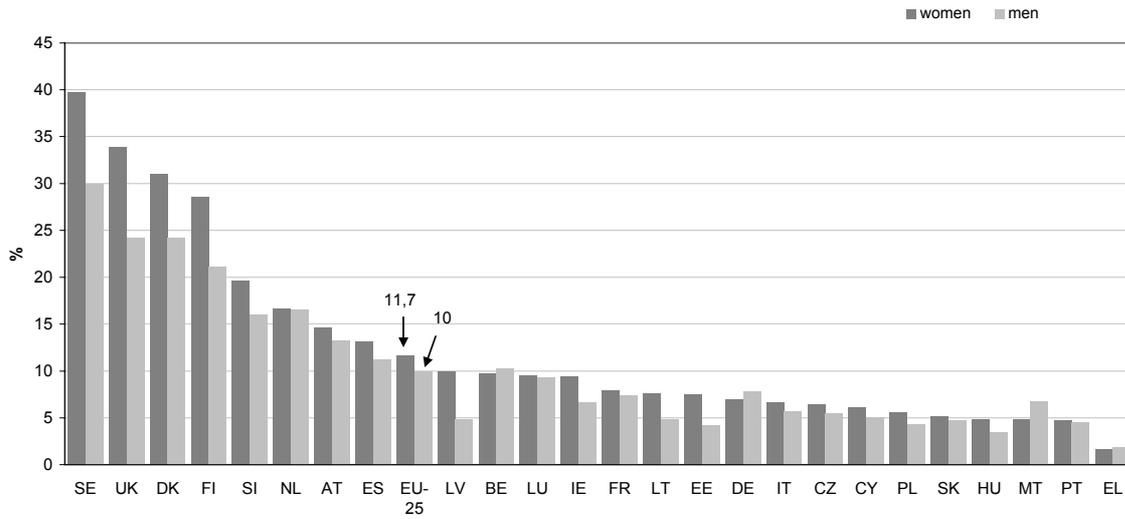
Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

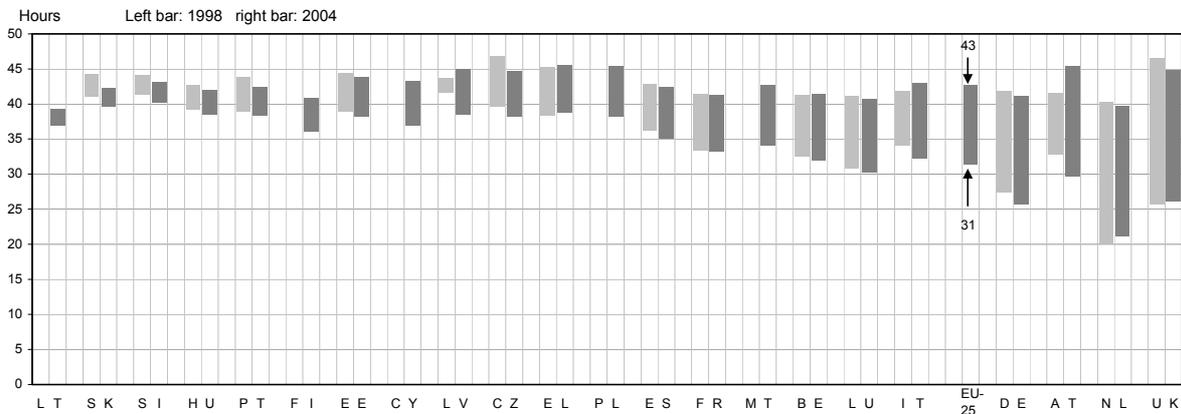
Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2005



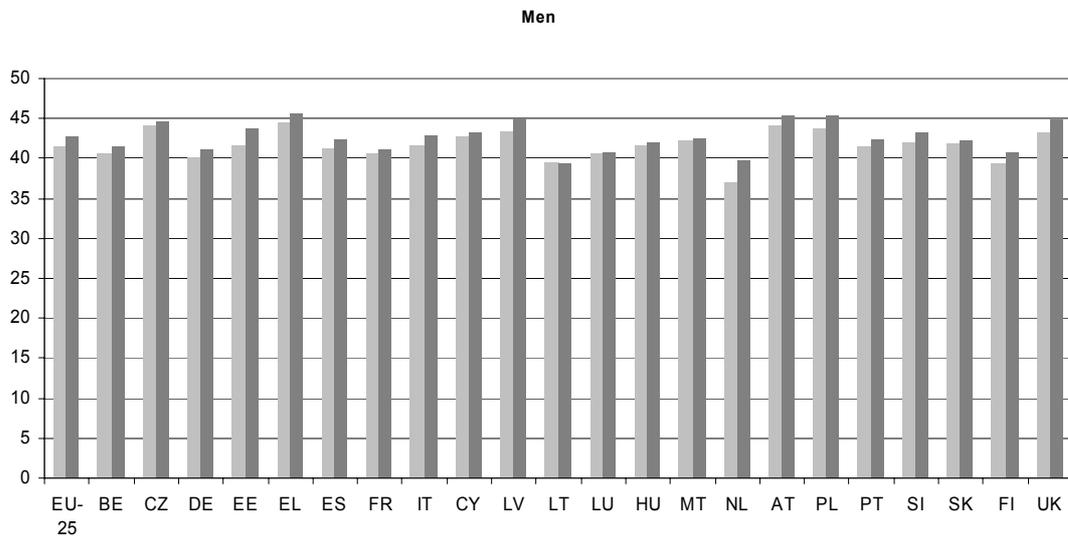
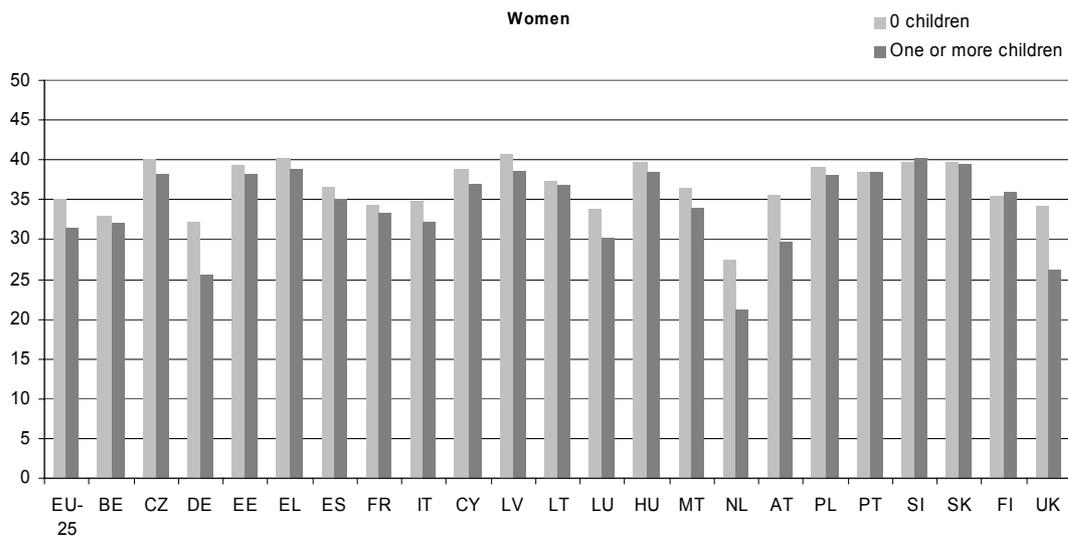
Source: Eurostat, Labour force Survey
 NB: LU, MT and UK : Preliminary values. Exceptions to the reference year : DE : 2004

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 2004



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, FI, IE, LT, MT, PL, SE and EU-25. Data for 2004 are not available for DK, IE, and SE.

Average hours worked per week by women and men (aged 20-49) with or without children (aged 0-6) in EU Member States – 2004

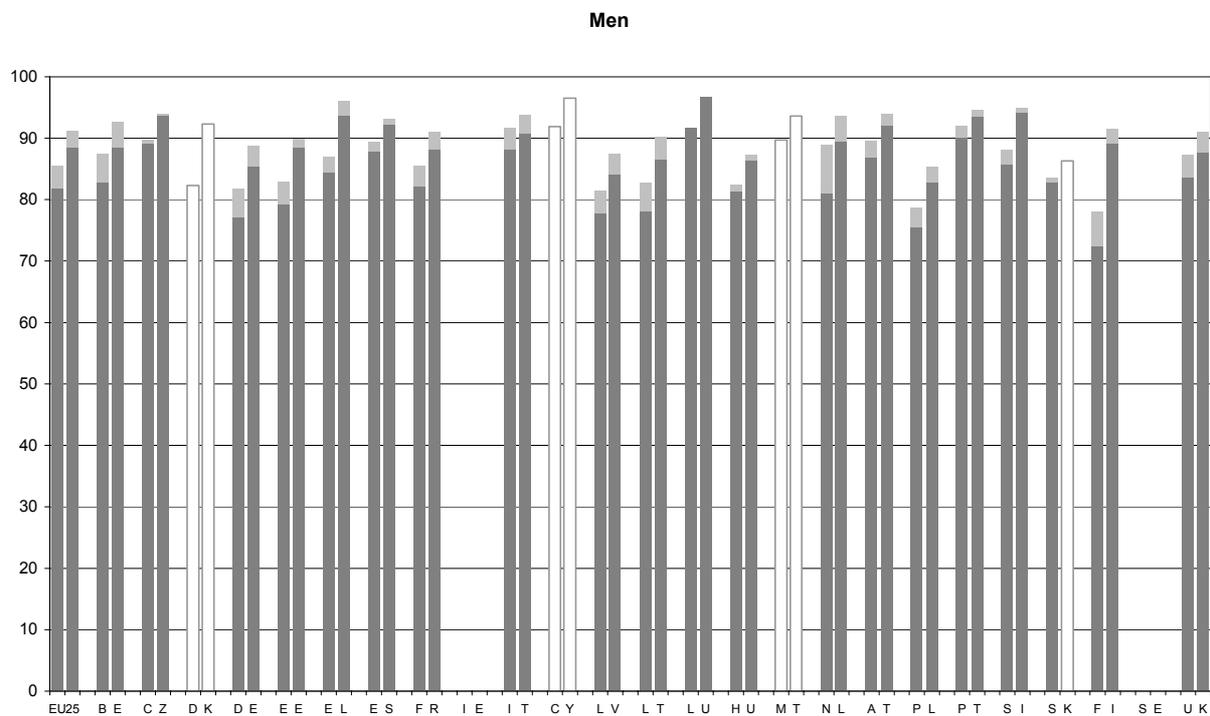
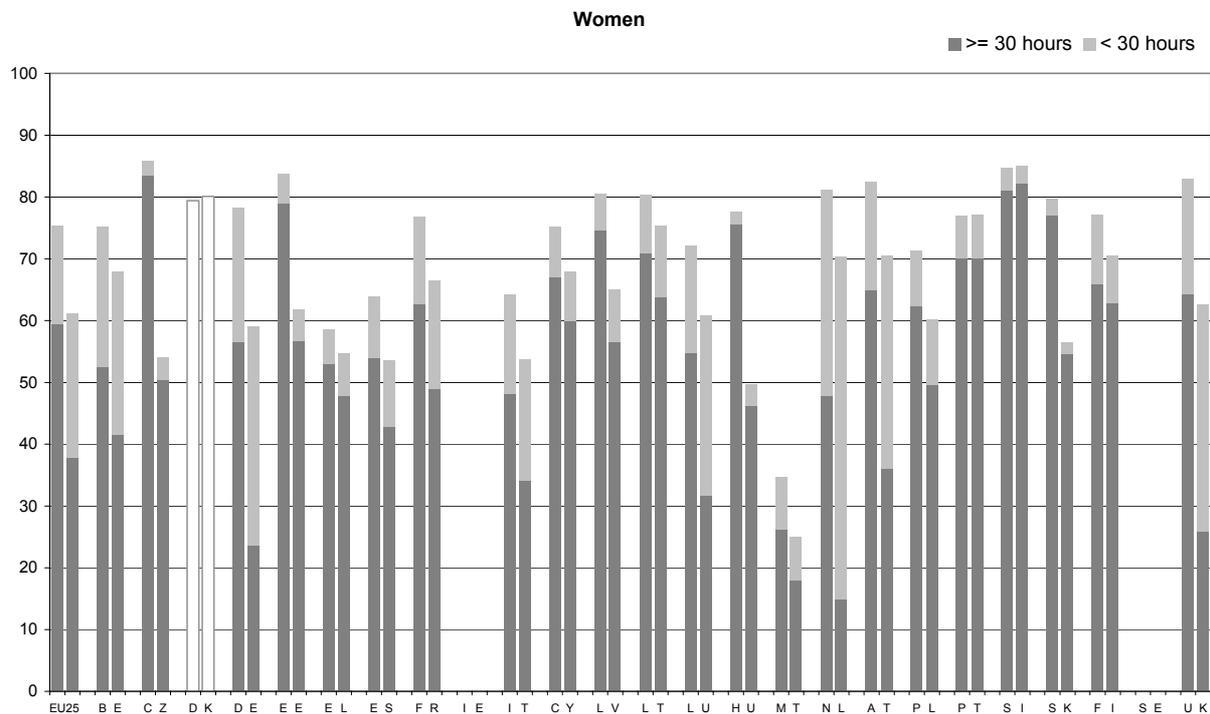


Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

Data are not available for DK, IE and SE.

Employment rates and amount of time worked per week for women and men aged 20-49, depending on whether they have children under 12 - 2004

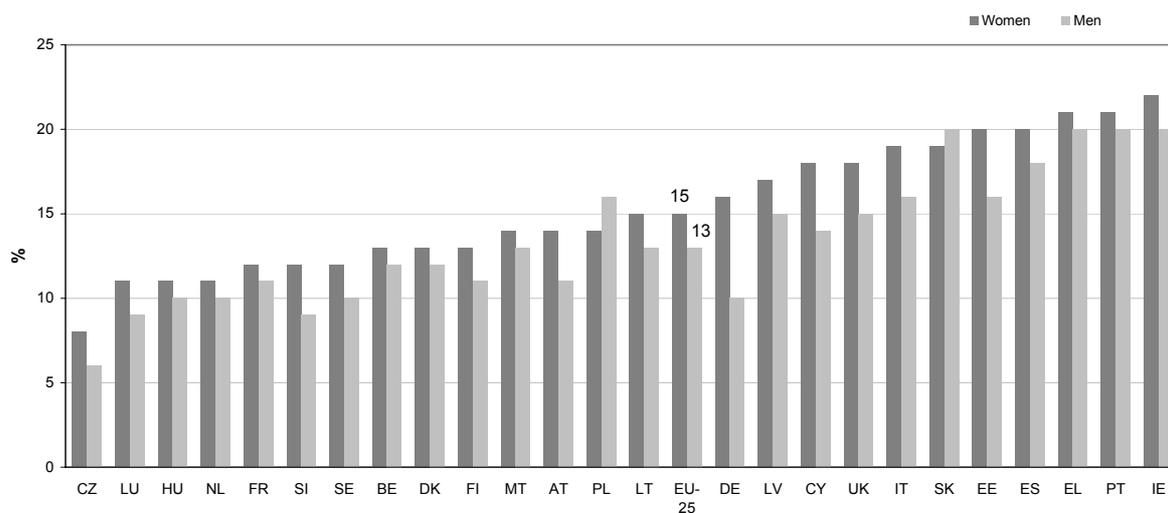
Left bar: without children under 12. Right bar: with children under 12.



Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

DK, IE, CY, LU, MT, SK, SE: some data are not shown for reasons of availability or reliability.

At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for women and men aged 16 years and over in EU Member states, 2003²



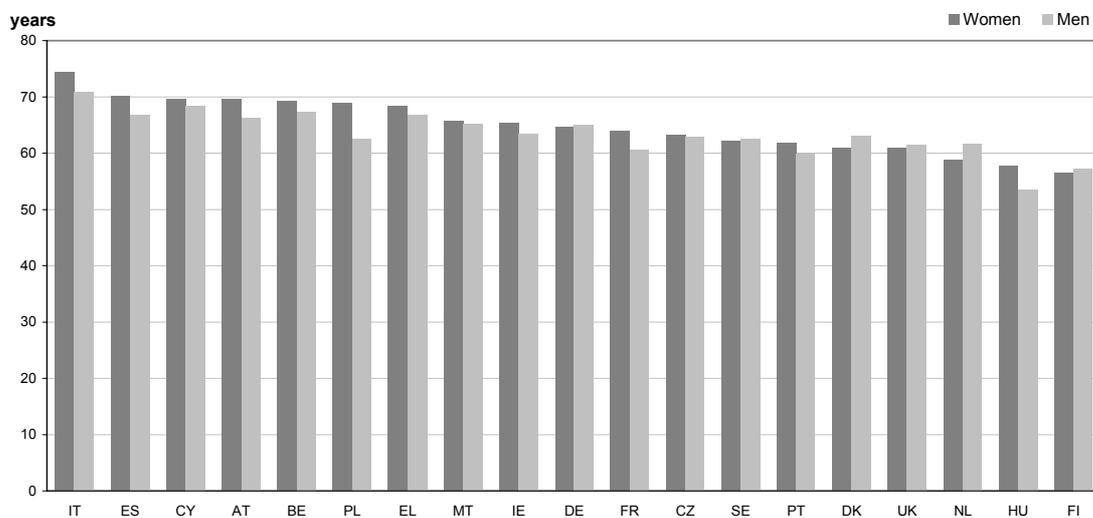
Source: Eurostat, National sources.

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: MT: 2000; IT, PT and SE: 2004

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.

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

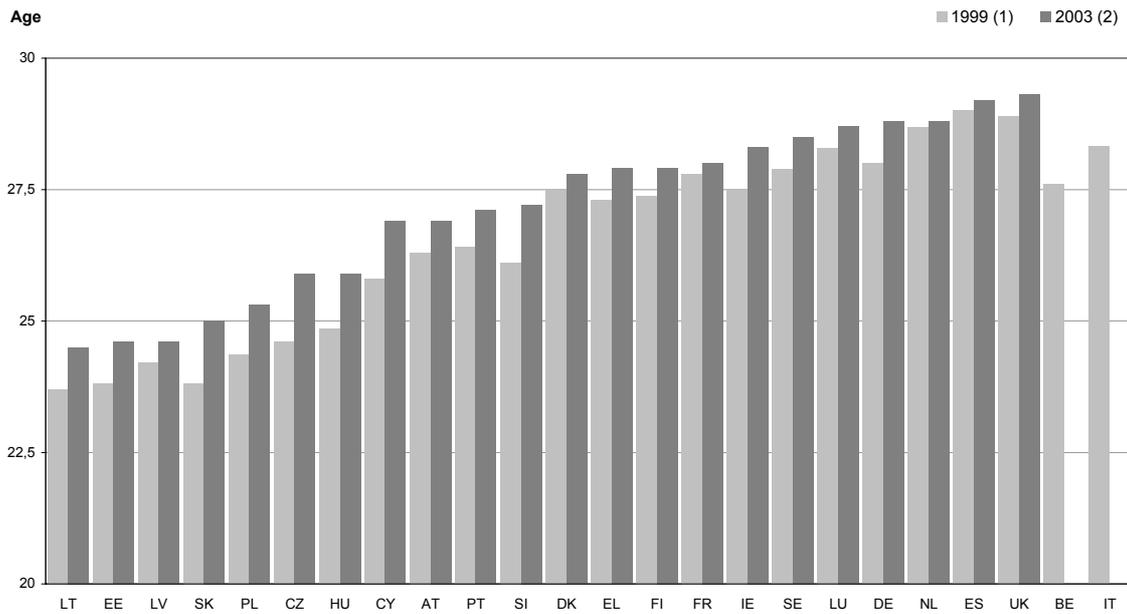


Source: Eurostat

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: CZ, 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 - 1999 and 2003



Source: Eurostat, Demography statistics.

NB: Exceptions to the reference years:

(1) DK and IT : 1996; BE: 1997. No data are available for MT.

(2) DK and FR : 2001; EE, EL, ES and UK : 2002. No data are available for BE, IT and MT.