

Was bringt uns Frauen die EU?

Prof. Dr. Alexandra Scheele

4. Juni 2024 im Hansehaus Minden

Was ist die EU?

Europäische Union ist ein transnationaler Wirtschaftsraum

- wirtschaftliche Verflechtungen
- supranationale Institutionen
- politische und sozialpolitische Institutionen

 Supranationales Gebilde mit spezifischen Regulierungs- und Steuerungsfunktionen und gemeinsamer Wirtschafts- und Wettbewerbspolitik

Aus der Arbeitnehmerfreizügigkeit (Vertrag von Maastricht) resultieren auch Anforderungen an Gleichheit!

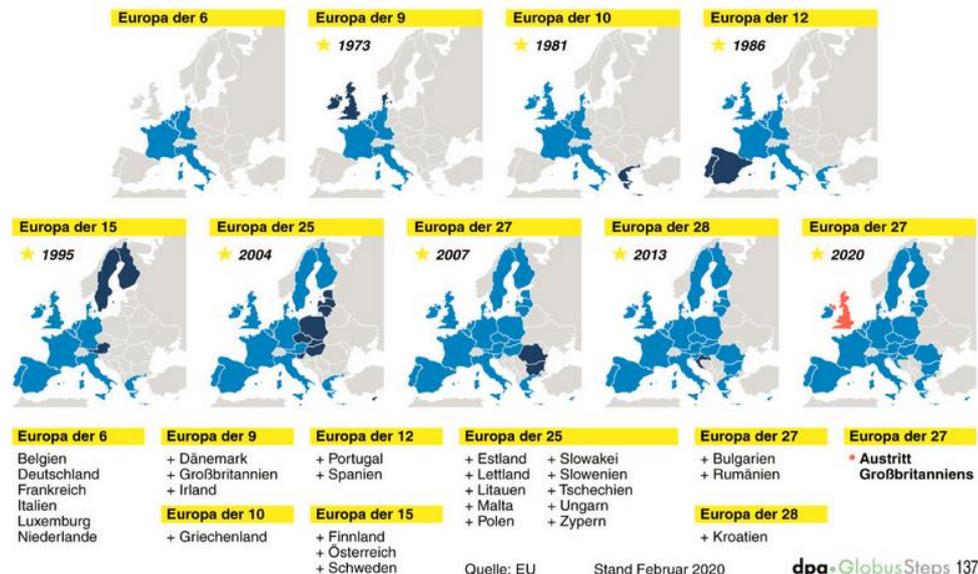
Aber auch: **Friedensprojekt, Idee geteilter Werte und Ziele!**

Kurzer Überblick über die EU

- 1951: 6 Mitgliedstaaten gründen die **Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl**
- 1957: **Vertrag von Rom**: Grundlage für einen gemeinsamen Markt
- 1958: Gründung der **Europäischen Kommission**
- 1979: Das **Europäische Parlament** wird zum ersten Mal direkt gewählt
- 1993: **Europäischer Binnenmarkt**
- 1993: Vertrag von Maastricht: **Europäische Union (EU)**
- 2002: Einführung Euro als Bargeld in EU-17
- 2005: Vorschlag für eine **Verfassung für Europa** -> scheitert
- 2009: **Vertrag von Lissabon**: neue vertragliche Grundlage für die EU: Sicherung der Grundrechte

Die Geschichte der EU

★ Von den Römischen Verträgen (u. a. über die Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft EWG) im Jahr 1958 bis zur heutigen EU – die Entwicklung der Staatengemeinschaft



Geschichte der EU, Bild: picture alliance/dpa/dpa-infografik GmbH

Das Europäische Parlament (EP)

- ▶ wird alle fünf Jahre in allgemeinen, unmittelbaren, freien, geheimen aber ungleichen Europawahlen von den Bürgern der EU gewählt (Nächste Wahl: 6.-9. Juni 2024)
 - einziges direkt gewähltes Organ der Europäischen Union
 - einzige direkt gewählte supranationale Institution weltweit
 - Die 720 Abgeordneten des Europäischen Parlaments vertreten die Interessen der EU-Bürgerinnen und -Bürger auf europäischer Ebene, derzeit 7 Fraktionen
 - Deutschland wählt 96 Abgeordnete, Irland z.B. 14 Abgeordnete
- ▶ Präsidentin des Europäischen Parlaments:
Roberta Metsola (seit 1/2022)



Gleichstellung in der EU

Gleichstellung von Frauen und Männern als Grundwert der EU

- Römische Verträge 1957: Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit (Art. 119), heute Artikel 157 im Vertrag von Lissabon
- Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV):
 - „Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“

Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung und spezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen

Ab 1973 Richtlinien zur Gleichstellungspolitik

Seit 1982 mittelfristige Aktionsprogramme der Gemeinschaft, z.B. Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010, Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015, Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter 2011-2020

- Umsetzung von Richtlinien
- Förderung von Frauen in der Politik (Ausschuss für Rechte von Frauen im Parlament)
- Bekämpfung der Ursachen von Ungleichbehandlung und Ungleichheit

Gleichstellung in der EU

- 1994: Gender Mainstreaming (Einbeziehung der Geschlechterperspektive in alle Politikbereiche, auch Thema der Weltfrauenkonferenz in Peking 1995)
- 1997: Vertrag von Amsterdam: Rechtlich verbindliche Verankerung von Gender Mainstreaming.
 - „Meilenstein der Gleichstellungspolitik“ -> neue Möglichkeiten für die Europäische Kommission
- 2006: Gründung des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) – seit 2010 tätig
- Wichtiger Akteur: European Women's Lobby (EWL) – Dachverband aller nationalen Frauenorganisationen

Gleichstellung in der EU

Aktuell: „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025“

Ziele und Maßnahmen:

- (1) Freiheit von Gewalt und Stereotypen
- (2) Entfaltung in einer geschlechtergerechten Wirtschaft
- (3) Gleichberechtigte Führungsverantwortung in der Gesellschaft
- (4) Gender Mainstreaming und eine intersektionelle Perspektive in der EU-Politik
- (5) Finanzierung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der EU
- (6) Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frau weltweit

Konkrete Rechtsvorschriften

- Richtlinie 79/7/EWG des Rates (1978) zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit,
- Richtlinie 92/85/EWG des Rates (1992) zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz,
- Richtlinie 97/81/EG des Rates (1997) zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit,
- Richtlinie 2000/43/EG des Rates (2000) zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Rassismusbekämpfungsrichtlinie),
- Richtlinie 2000/78/EG des Rates (2000) zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf,
- Richtlinie 2004/113/EG des Rates (2004) zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen,
- Richtlinie 2006/54/EG des EP und des Rates (2006) zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit u. Gleichbehandlung von Männern u. Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen.

Konkrete Rechtsvorschriften

- [Richtlinie 2010/18/EU des Rates](#) (2010) zur Durchführung der überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den **Elternurlaub**
- [Richtlinie 2010/41/EU](#) des EP und des Rates (2010) zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine **selbstständige Erwerbstätigkeit** ausüben
- [Richtlinie 2011/36/EU](#) des EP und des Rates (2011) zur **Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels** und zum Schutz seiner Opfer
- [Richtlinie 2012/29/EU](#) des EP und des Rates (2012) über Mindeststandards für die Rechte, die Unterstützung und den **Schutz von Opfern von Straftaten**
- [Richtlinie \(EU\) 2019/1158](#) des EP und des Rates (2019) zur **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige**
- [Richtlinie \(EU\) 2022/2381](#) des EP und des Rates (2022) zur Gewährleistung einer ausgewogeneren **Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften**
- [Richtlinie \(EU\) 2023/970](#) des EP und des Rates (2023) zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des **gleichen Entgelts für Männer und Frauen** bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen.

Beispiel I: Gewalt gegen Frauen

Vorschlag für eine **Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt** (COM/2022/105 final)*

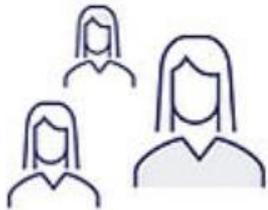
- Verbesserter Zugang zu Justiz, zum Beispiel durch vereinfachte und leichter zugängliche Strafanträge
- Erstmalige Regelung von gegen Frauen gerichtete Online-Gewalt (z.B. „Cyber-Stalking“, Verbreitung von intimen oder manipulierten Bildern, Mobbing im Netz, Aufstacheln zu frauenbezogenem Hass und Gewalt)
- Verbesserter Schutz für Kinder, die Gewalthandlungen beobachten
- EU-weite Standards zur Ahndung von weiblicher Genitalverstümmelung und Zwangsheirat
- Einheitliche Standards zur Unterstützung und Betreuung der Opfer, zum Beispiel Bereitstellung von Hilfsdiensten

Ursprünglicher Entwurf: EU-weite Vereinheitlichung (Einwilligungsansatz "Nur ja heißt ja,,) beim Tatbestand der Vergewaltigung

Ablehnung durch Deutschland (Justizminister Buschmann)

* Das Europäische Parlament und der Rat müssen die Vereinbarung noch formell verabschieden. Nach Inkrafttreten der neuen Vorschriften haben die Mitgliedstaaten drei Jahre Zeit, die Bestimmungen der neuen Richtlinie umzusetzen.

Gewalt gegen Frauen in Deutschland



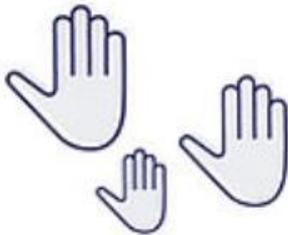
**Jede
3. Frau**

in Deutschland ist von sexueller und/oder **körperlicher Gewalt** betroffen.



25%

aller Frauen erleben körperliche und/oder sexuelle Gewalt in ihrer **Partnerschaft.**



2 von 3

Frauen erleben **sexuelle Belästigung.**

<https://www.hilfetelefon.de/das-hilfetelefon/zahlen-und-fakten.html>

Beispiel II: Ausbau Kinderbetreuungseinrichtungen

2002: Barcelona-Ziele des Europäischen Rats

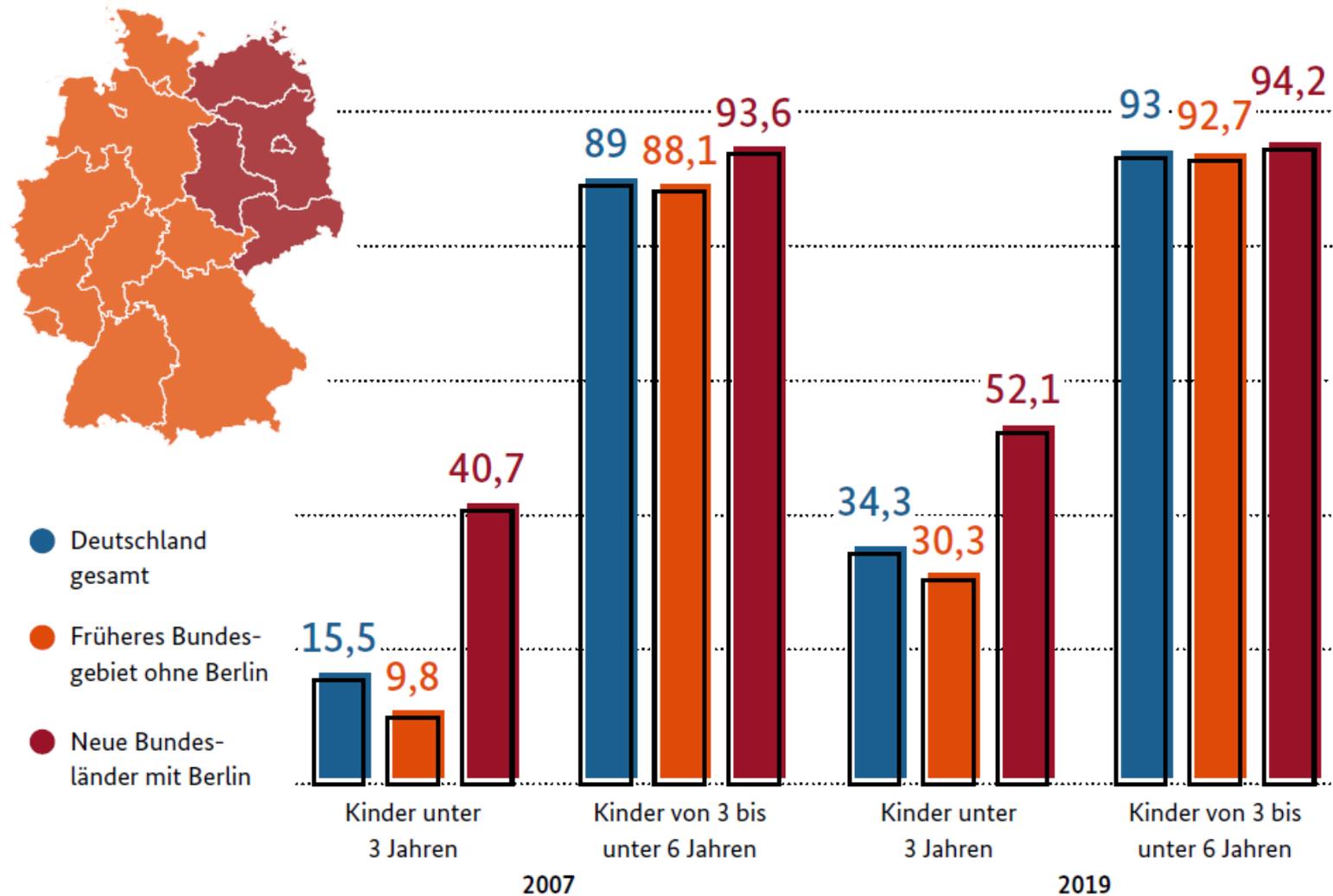
„(...) **Die Mitgliedstaaten sollten Hemmnisse beseitigen, die Frauen von einer Beteiligung am Erwerbsleben abhalten**, und bestrebt sein, nach Maßgabe der Nachfrage nach Kinderbetreuungseinrichtungen und im Einklang mit den einzelstaatlichen Vorgaben für das Versorgungsangebot bis 2010 für mindestens 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33 % der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung zu stellen.“ (Europäische Kommission 2013)

2008: Kinderfördergesetz der Bundesregierung

- u.a. Ausbau der Betreuungsplätze für Kinder im Alter von unter drei Jahren
- seit dem 1. August 2013 gilt der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für alle Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr

Weiterhin angestrebt: Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, stärkere Einbeziehung der Väter in die Betreuung der Kinder.

Kinder in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege



Kinder unter drei Jahren besuchen in den ostdeutschen Bundesländern doppelt so häufig eine Kita oder werden von Tageseltern betreut. Angaben in Prozent. Quelle: Statistisches Bundesamt 2019a

Beispiel III: Frauen in Führungspositionen

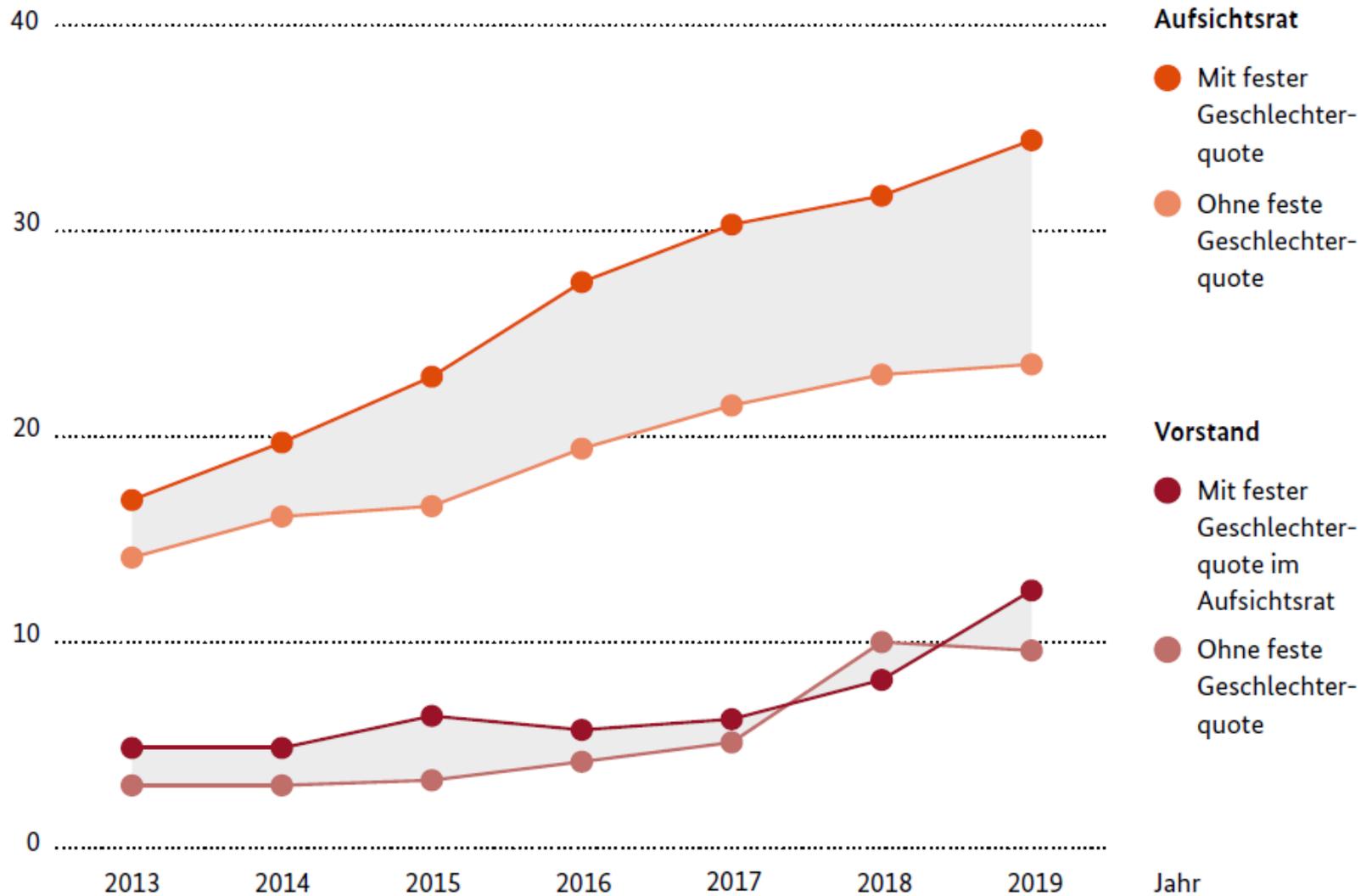
EU-Richtlinie über Frauen in Aufsichtsräten

- nach 10-jährigen Verhandlungen wurde die Richtlinie am 22.11.2022 angenommen
- ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in den Vorständen und Aufsichtsräten der größten börsennotierten Unternehmen in der EU
- 40 Prozent der Mitglieder in Aufsichtsräten oder 33 Prozent in Aufsichtsräten und Vorständen müssen Frauen sein

Deutschland: Erstes und zweites Führungspositionengesetz, FÜPoG (2015 und 2021) sieht bereits verbindliche Vorgaben für den Frauenanteil in Aufsichtsräten und Vorständen vor

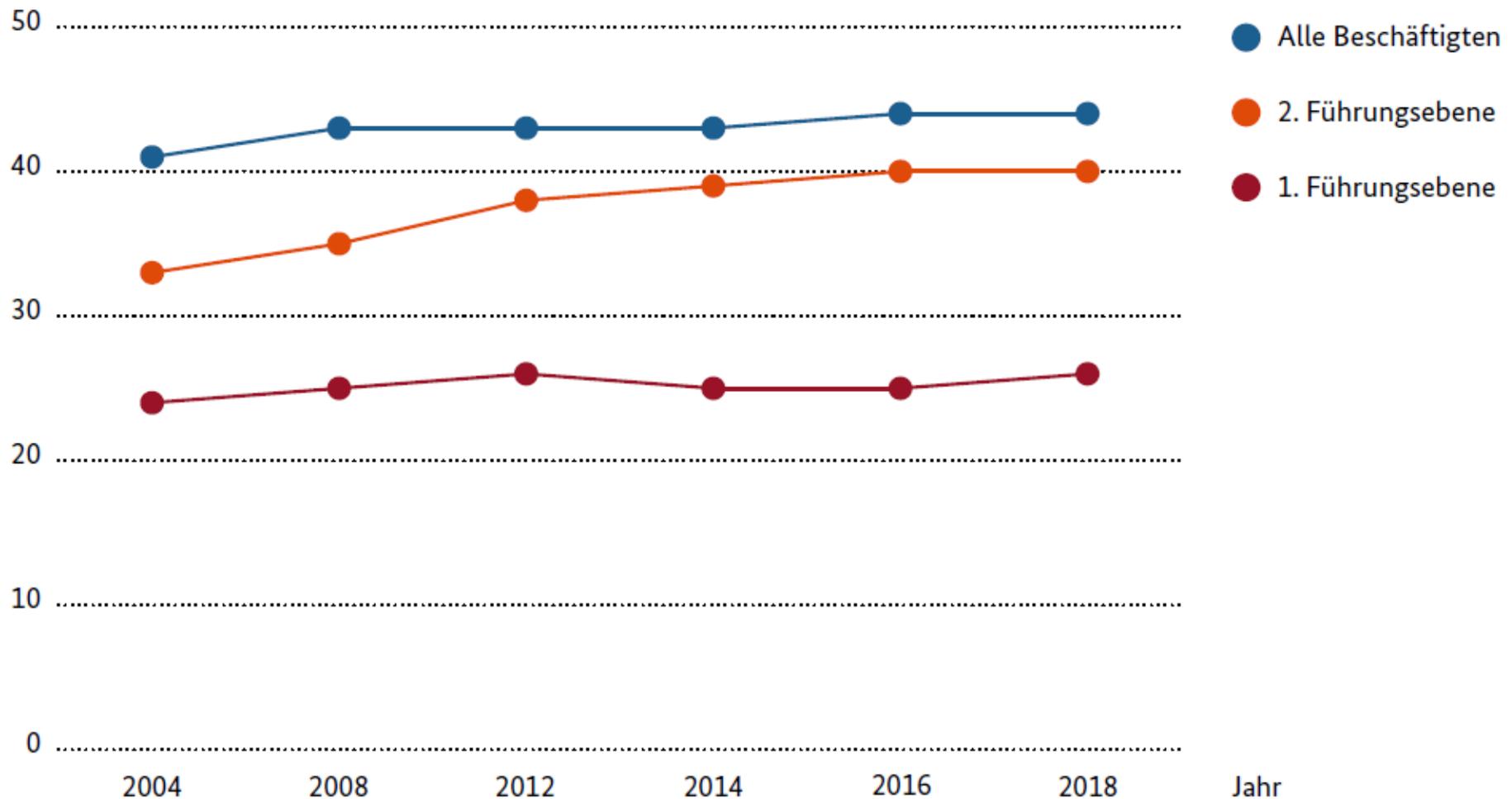
***Allerdings:** Deutschland protestierte zunächst gegen die bereits 2012 von der Kommission vorgeschlagene Richtlinie zur Frauenquote in den Aufsichtsräten und Vorständen*

So hat sich der Frauenanteil in den Top-200-Unternehmen entwickelt



Unternehmen, in deren Aufsichtsrat die Geschlechterquote gilt, hatten zuletzt mehr weibliche Vorstandsmitglieder.
Angaben in Prozent. Quelle: Kirsch/Wrohlich 2020

In Führungsetagen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert



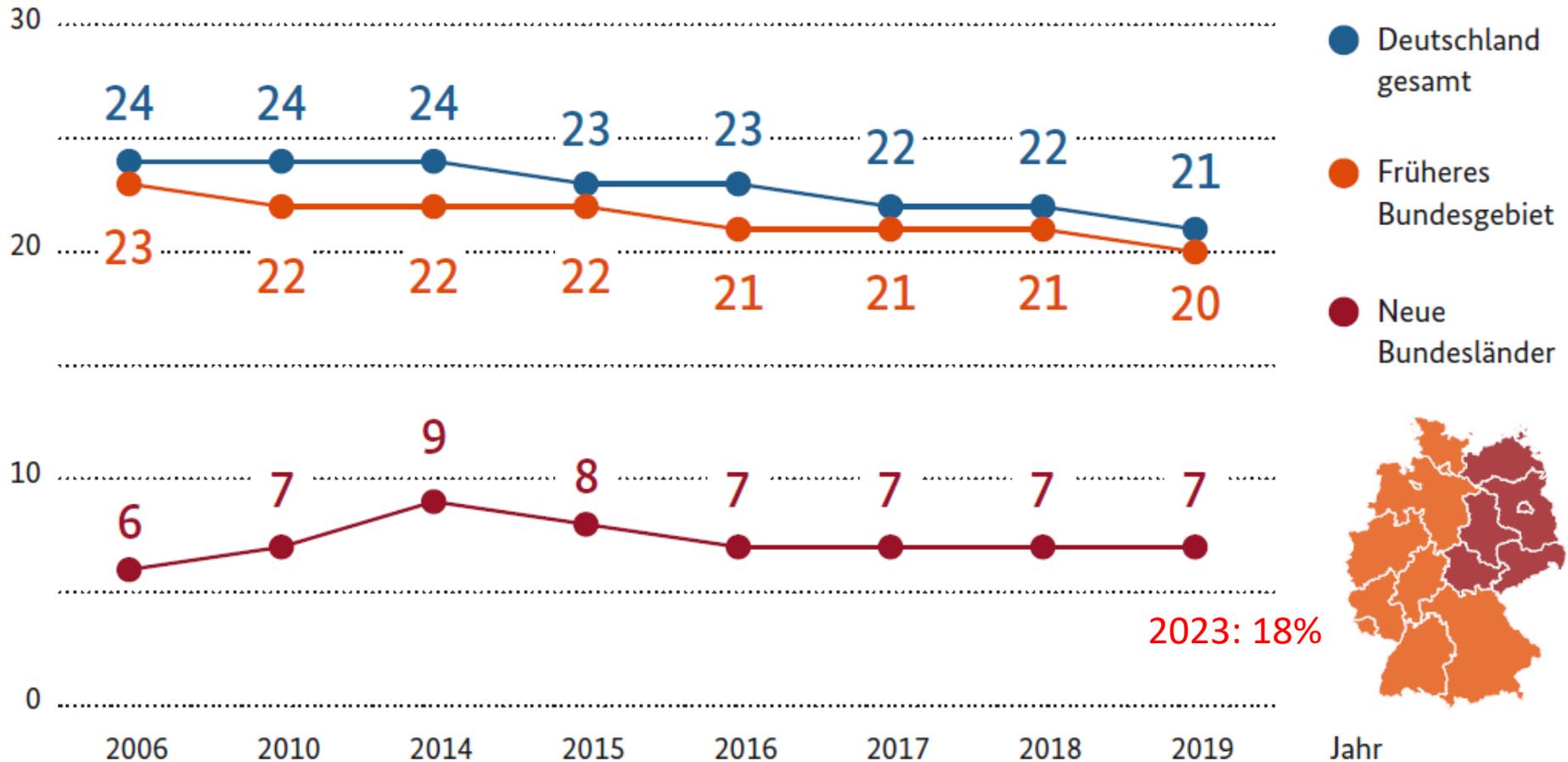
Der Frauenanteil liegt in der ersten und zweiten Führungsebene deutlich unter dem Anteil der Frauen an allen Beschäftigten. Angaben in Prozent.
Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018, gewichtete Werte; für 2006 und 2010 liegen keine Daten vor (Kohaut/Möller 2019).

Beispiel IV: Entgeltgleichheit

Rechtlicher Rahmen EU-Ebene

- **AEUV, Art. 157 (Ex-Art. 141 EG-V):** “Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.”
- **Richtlinie 2006/54/EG** des Europäischen Parlaments und des Rates („Gender-Richtlinie“)
- **Mitteilung** COM(2013) 83 final
- **Empfehlung** der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz (2014/124/EU)
- 4. März 2021 **Vorschlag** der Kommission für eine entsprechende Richtlinie (2021/0050 (COD))
- 10. Mai 2023 **Richtlinie 2023/970** des Europäischen Parlaments und des Rates zur **Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen**

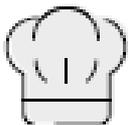
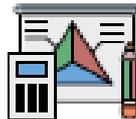
Gender Pay Gap in Deutschland



Im Jahr 2019 lag der Gender Pay Gap erstmals bei genau 20 Prozent. Angaben in Prozent. Quelle: Statistisches Bundesamt 2020a

Quelle: BMFSFJ 2020, S. 6

Wie sich die Entgeltlücke im Laufe des Berufslebens summiert

| |  Köchin/Koch |  Krankenpflegerin/ Krankenpfleger |  Buchhalterin/ Buchhalter |
|--|--|--|--|
| Bruttomonatsverdienst von Männern in Vollzeit |  2.108 Euro |  3.196 Euro |  4.068 Euro |
| Bruttomonatsverdienst von Frauen in Vollzeit |  1.982 Euro |  3.004 Euro |  3.824 Euro |
| Entgeltlücke von 6 Prozent | | | |
| im Monat | 126,48 Euro | 191,76 Euro | 244,08 Euro |
| im Jahr | 1.517,76 Euro | 2.301,12 Euro | 2.928,96 Euro |
| in 30 Berufsjahren | 45.532,80 Euro | 69.033,60 Euro | 87.868,80 Euro |

Auch wenn sie die gleichen Berufe ausüben, blicken Frauen und Männer am Ende ihres Berufslebens auf ganz unterschiedliche Gehälter.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2017b, eigene Berechnungen

»Frauen müssen einfach andere Berufe wählen, wenn sie genauso viel verdienen möchten wie Männer!«

Berufe, die sie lieber nicht ausüben sollten



- Bankkauffrau
- Architektin
- Einkäuferin
- Zahntechnikerin
- Rechtsanwaltsfachangestellte

Berufe, die sie stattdessen ausüben sollten



- Bankkaufmann
- Architekt
- Einkäufer
- Zahntechniker
- Rechtsanwaltsfachangestellter

Katja Berlin:
Torten der
Wahrheit. Die Zeit
März 2024

Umsetzung EU-Recht in Deutschland

Entgelttransparenzgesetz

1. **Individueller Auskunftsanspruch** in Betrieben ab 200 Beschäftigte (in Kraft seit 6.1.2017)
2. Aufforderung an private AG (mehr als 500 Beschäftigte) zur **Überprüfung der Entgeltstrukturen** („Betriebliche Prüfverfahren“)
3. **Berichtspflicht** zum Stand der Gleichstellung und Entgeltgleichheit in lageberichtspflichtigen Unternehmen

Zudem:

Bekräftigung der Verpflichtung von Arbeitgebern, Tarifvertragsparteien und Interessenvertretungen, **gleiche und gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern gleich zu entlohnen**, Definition der Gleichwertigkeit (§4 Abs. 2) und Anforderungen an die Bewertung von Arbeit (§4 Abs. 4).

Umsetzung EU-Recht in Deutschland

Entgelttransparenz

1. **Individueller Anspruch**
(in Kraft seit 2017)
2. Aufforderung zur **Überprüfung**
3. **Berichtspflicht**
in Lageberichten

Zudem:

Bekräftigung der Verpflichtung von Tarifvertragsparteien und Interessenvertretungen, **gleiche und gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern gleich zu entlohnen**, Definition der Gleichwertigkeit (§4 Abs. 2) und Anforderungen an die Bewertung von Arbeit (§4 Abs. 4).

Aktuelles

Entgelttransparenzgesetz von 2017 erfüllt die Vorgaben der Empfehlung der Kommission von 2014, Reform des Gesetzes entsprechend der EU-Richtlinie soll in dieser Legislaturperiode umgesetzt werden!

Fazit: Was bringt „uns Frauen“ die EU?

- ❖ Die **Europäische Union** ist seit ihrer Gründung ein (wenn auch manchmal stotternder) **Gleichstellungsmotor**
- ❖ **Frauenrechte als Kriterium** bei der Aufnahme neuer EU-Mitglieder
- ❖ Weltweit stärkste **Verankerung von Frauen- und Geschlechterrechten**
- ❖ Umsetzung von Maßnahmen zur **Gleichstellung in Deutschland** oft erst als Reaktion auf entsprechende EU-Vorgaben bzw. Richtlinien
- ❖ Allerdings: *Ob und wie Gleichstellung als Ziel weiter verfolgt wird hängt von den politischen Entscheidungsträger*innen ab, u.a. auch von der Sitzverteilung und der Stärke der jeweiligen Fraktionen im Europäischen Parlament.* **Bedeutung der EU-Wahl!**

Vielen Dank!

Zeit für Rückfragen und Diskussion

alexandra.scheele@uni-bielefeld.de