

Die EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020 bis 2025

B a c h e l o r a r b e i t

der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum
zum Erwerb des Hochschulgrades
Bachelor of Laws (LL.B.)

Vorgelegt von
Helen Negro
aus Glauchau

Meißen, 01.07.2021

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	4
1 Einleitung.....	5
2 Begriffsdefinitionen.....	7
2.1 Diskriminierung.....	7
2.2 Gender Mainstreaming und Intersektionalität.....	7
2.3 Geschlecht.....	8
2.4 Geschlechterstereotypen.....	8
2.5 Gewalt gegen Frauen und geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen.....	8
2.6 Gleichstellung der Geschlechter.....	9
2.7 Häusliche Gewalt.....	9
3 Geschichte der Gleichstellungspolitik.....	10
3.1 Ausgangspunkt 1957.....	10
3.2 1970er und 1980er Jahre.....	10
3.3 1990er Jahre.....	12
3.4 Jahrtausendwende bis heute.....	13
4 Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter (2020-2025).....	14
4.1 Erster Teil.....	14
4.2 Zweiter Teil.....	15
4.2.1 Freiheit von Gewalt und Stereotypen.....	16
4.2.1.1 Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt.....	17
4.2.1.2 Bekämpfung von Geschlechterstereotypen.....	21
4.2.2 Entfaltung in einer geschlechtergerechten Wirtschaft.....	22
4.2.2.1 Verringerung der geschlechterbedingten Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt.....	22
4.2.2.2 Verwirklichung einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen und Mädchen in verschiedenen Wirtschaftszweigen.....	25
4.2.2.3 Bekämpfung des Lohn- und Rentengefälles zwischen Frauen und Männern.....	27
4.2.2.4 Abbau des Gefälles bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben.....	28
4.2.3 Gleichberechtigte Führungsverantwortung in der Gesellschaft.....	30
4.2.4 Gender Mainstreaming und eine intersektionelle Perspektive in der EU-Politik.....	32
4.2.5 Finanzierung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der EU.....	33
4.2.6 Förderung der Gleichstellung und Stärkung der Rolle der Frau weltweit.....	35

4.3	Dritter Teil.....	37
5	Die EU-Gleichstellungsrichtlinie und der Freistaat Sachsen.....	38
5.1	Grundsätzliche inhaltliche Bedeutung der Gleichstellungsstrategie.....	38
5.1.1	Beschäftigung und Bezahlung.....	38
5.1.2	Betreuung und Pflege.....	41
5.1.3	Rentenleistungen.....	41
5.2	Auswirkungen der Gleichstellungsstrategie auf den Freistaat Sachsen.....	43
6	Fazit.....	45
	Kernsätze.....	47
	Anhangsverzeichnis.....	48
	Literaturverzeichnis.....	51
	Rechtsquellenverzeichnis.....	58
	Eidesstattliche Versicherung.....	59

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Erläuterung
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
DSA	Gesetz über digitale Dienste (Digital Service Act)
EAP	Europäisches Amt für Personalauswahl
EIC	Europäischer Innovationsrat
ESSR	Europäische Säule sozialer Rechte
EU	Europäische Union
EuGH	Europäischer Gerichtshof
EUV	Vertrag über die Europäische Union
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
FRA	Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (European Union Agency for Fundamental Rights)
GAP	Aktionsplan für die Gleichstellung (Gender Action Plan)
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
LGBTI+	Lesbisch-Schwul-Bisexuell-Transgender-Intersexual +
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
StaLa	Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen
TSI	Instrument für technische Unterstützung
UN	Vereinte Nationen (United Nations)
WEF	Weltwirtschaftsforum

1 Einleitung

Im Jahr 2015 verabschiedeten die Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen (United Nations, UN) gemeinsam die „Agenda 2030“, die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung formuliert. Diese sollen bis 2030 umgesetzt werden.¹ Die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter als fünftes Ziel wird allerdings wohl nicht rechtzeitig erreicht werden können. Das Weltwirtschaftsforum (WEF) hat diesbezüglich nämlich bereits 2019 prognostiziert, dass es nahezu weitere 100 Jahre dauern wird, die Gleichstellung weltweit umzusetzen. Die aktuelle Corona-Pandemie hat das Problem noch verschärft, so dass die Erfüllung dieses Ziels nun noch fast weitere vier Jahrzehnte in die Zukunft gerückt ist.²

Unter dem Titel „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025“ wurden am 5. März 2020 die politischen Ziele im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen auf Ebene der Europäischen Union (EU) und darüber hinaus veröffentlicht. Mit dieser Strategie kommt die Kommission unter der Leitung von Ursula von der Leyen ihrem politischen Vorsatz nach, ein Europa der Gleichheit zu schaffen, in dem Männer und Frauen, Jungen und Mädchen ohne Gewalt und Diskriminierung wegen ihres Geschlechts gleichberechtigt leben können und strukturelle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern beseitigt werden.³ Diese Kommission ist die Erste unter weiblicher Führung. Um mit gutem Beispiel voranzugehen, war ursprünglich eine geschlechterparitätische Besetzung des EU-Organs angestrebt worden.⁴ Dieser Vorsatz konnte allerdings nicht erreicht werden, dennoch ist die Zusammensetzung der Mitglieder so ausgewogen wie noch nie.⁵ Laut Argumentation der Kommission wirkt sich die Gleichstellung positiv auf die europäische Wirtschaft aus und ist bedeutend für die digitale, ökologische und demographische Entwicklung, weshalb sie unbedingt zu fördern ist.⁶

Aktuell ist es noch keinem Land der Welt gelungen, die Gleichstellung von Männern und Frauen gänzlich zu verwirklichen. Allerdings sind viele EU-Länder auf einem guten Weg und deshalb auf diesem Gebiet führend. 2019 waren laut SDG⁷ Gender Index sie-

1 Vgl. <https://17ziele.de/info/was-sind-die-17-ziele.html>, 25.06.2021.

2 Vgl. https://www.haufe.de/personal/hr-management/global-gender-gap-report-ergebnisse_80_481472.html, 25.06.2021.

3 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 2.

4 Vgl. <https://www.euractiv.de/section/europakompakt/news/neue-eu-kommission-von-der-leyen-baut-auf-geschlechterparitaet/>, 29.06.2021.

5 Vgl. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_de, 17.05.2021, S. 43.

6 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 1.

7 SDG steht für Sustainable Development Goals. Das sind die Ziele für nachhaltige Entwicklung der „Agenda 2030“. Das sind die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDG) der „Agenda 2030“.

ben der zehn fortschrittlichsten Länder in diesem Bereich EU-Mitgliedsstaaten. Deutschland steht aktuell auf Platz 7.⁸ Wie die Kommission jedoch betont, schreiten positive Entwicklungen nur langsam voran und bisher erzielte Fortschritte sind nicht selbstverständlich und vor allem nicht beständig.⁹

Im Rahmen dieser Bachelorarbeit soll die oben genannte Strategie inhaltlich genauer analysiert werden. Zunächst soll geklärt werden, welche politischen Zielstellungen die Kommission bis 2025 verfolgt. Außerdem wird der Stand der Umsetzung geplanter Maßnahmen überprüft.

Anschließend wird die grundsätzliche inhaltliche Bedeutung der EU-Gleichstellungsstrategie für den Freistaat Sachsen dargelegt. Dafür wird die aktuelle Situation in den Bereichen Beschäftigung und Bezahlung, Betreuung und Pflege sowie Rentenleistungen im Land untersucht. Durch diese Betrachtung soll geklärt werden, ob sich im Hinblick auf die Geschlechtergleichstellung im Freistaat ähnliche Probleme ergeben wie in der EU allgemein. Danach werden Auswirkungen der Strategie auf Sachsen abgeleitet.

Da es sich bei der Geschlechtergleichstellung um eine Querschnittsaufgabe handelt, werden in allen Politikbereichen unzählige Maßnahmen zur Förderung ergriffen. Diese können selbstverständlich nicht alle im Rahmen dieser Arbeit beleuchtet werden, deshalb erfolgen lediglich exemplarische Betrachtungen.

Bei personenbezogenen Bezeichnungen wird zur besseren Lesbarkeit überwiegend die männliche Form genutzt.

8 Vgl. <https://data.em2030.org/2019-sdg-gender-index/explore-the-2019-index-data/>, 25.06.2021.

9 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 2.

2 Begriffsdefinitionen

Zum besseren Verständnis dieser Arbeit sollen zunächst ein paar grundlegende Begriffe definiert werden.

Die Definitionen der Kapitel 2.3 und 2.5 entsprechen den Begriffsbestimmungen des Übereinkommens von Istanbul. Da die Kommission für die EU-Gleichstellungsstrategie diese Definitionen zugrunde legt, soll in dieser Bachelorarbeit nicht davon abgewichen werden.¹⁰

2.1 Diskriminierung

„Diskriminierung“ kommt aus dem Lateinischen und bedeutet „unterscheiden“. Unter dem Begriff „Diskriminierung“ ist eine Ungleichbehandlung von Personen im Zusammenhang mit bestimmten Merkmalen zu verstehen. Diese werden als „Diskriminierungsgründe“ bezeichnet.¹¹

Jedes Individuum weist verschiedene Merkmale wie Geschlecht, Hautfarbe, Alter, Größe oder religiöse Überzeugungen auf. Ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes wird angenommen, dass sich die Person durch ein oder mehrere Merkmale von anderen unterscheidet.¹² Dadurch wird es als legitim angesehen, dieses Individuum oder die ihm zugehörige Gruppe anders zu behandeln, zu benachteiligen, herabzuwürdigen oder auszuschließen.¹³

2.2 Gender Mainstreaming und Intersektionalität

Beim „Gender Mainstreaming“ wird berücksichtigt, dass „Männer und Frauen in sehr unterschiedlicher Weise von politischen und administrativen Entscheidungen betroffen sein können.“¹⁴ Eine völlig geschlechtsneutrale Wirklichkeit existiert somit nicht („Gender“). Diese verschiedenen Lebenswirklichkeiten müssen bei allen Maßnahmen und Regelungen beachtet werden, ungeachtet dessen, ob sie explizit Gleichstellungsziele verfolgen oder nicht („Mainstreaming“).¹⁵ Dabei „richtet sich [Gender Mainstreaming]

10 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 1 f.

11 Vgl. <https://www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at/cms/ziel/72108500/DE/>, 27.06.2021.

12 Vgl. ebd.

13 Vgl. Scherr, 2021, S. 45.

14 <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming>, 15.06.2021.

15 Vgl. ebd.

gleichermaßen an Männer wie Frauen“¹⁶ mit dem Ziel, Diskriminierungen aus dem Weg zu räumen.

Es kommt nicht selten vor, dass Menschen aus mehr als nur einem Grund diskriminiert werden. Dabei kommt es zu Überschneidungen und Wechselwirkungen, die im Rahmen der „Intersektionalität“ analysiert werden. Zum Beispiel kann eine blinde Frau wegen ihres Geschlechts oder ihrer Blindheit diskriminiert werden. Gleichzeitig kann sie aber auch wegen ihres Geschlechts und ihrer Blindheit diskriminiert werden. Durch diese Überschneidungen entstehen also neue Diskriminierungsgründe.¹⁷

2.3 Geschlecht

Unter dem Begriff „Geschlecht“ werden gemäß dem Übereinkommen von Istanbul die „gesellschaftlich geprägten Rollen, Verhaltensweisen, Tätigkeiten und Merkmale, die eine bestimmte Gesellschaft als für Frauen und Männer angemessen ansieht“¹⁸, zusammengefasst.

2.4 Geschlechterstereotypen

„Geschlechterstereotypen“ sind verallgemeinerte Vorstellungen der typischen Verhaltensweisen, Merkmale und des Aussehens, die bei Frauen und Männern aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einem Geschlecht erwartet werden. Sie basieren oftmals auf traditionellen Geschlechterrollen.¹⁹

2.5 Gewalt gegen Frauen und geschlechtsspezifische Gewalt gegen Frauen

Gewalt gegen Frauen ist gemäß des Übereinkommens von Istanbul nicht nur diskriminierend, sondern auch menschenrechtsverletzend. Dabei fallen unter diesen Begriff „alle Handlungen geschlechtsspezifischer Gewalt, die zu körperlichen, sexuellen, psychischen oder wirtschaftlichen Schäden oder Leiden bei Frauen führen oder führen können, einschließlich der Androhung solcher Handlungen, der Nötigung oder der willkürlichen Freiheitsentziehung“.²⁰

16 <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming>, 15.06.2021.

17 Vgl. <https://www.diversity-challenge.de/diversityaktionsbox/diversityverstehen/diversity-1x1/entdecken-vielfaltsgesellschaft/die-intersektionale-perspektive/>, 27.06.2021.

18 Artikel 3 lit. c Übereinkommen von Istanbul.

19 Vgl. Ebert und Steffens, 2016, S. 14.

20 Artikel 3 lit. a Übereinkommen von Istanbul.

Um „geschlechtsspezifische Gewalt“ handelt es sich wiederum dann, wenn „Frauen unverhältnismäßig stark [betroffen sind]“²¹, oder wenn die „Gewalt [...]gegen eine Frau gerichtet ist, weil sie eine Frau ist“.²²

Der Ausdruck „Frau“ ist weiter auszulegen und umfasst damit auch minderjährige Mädchen im Alter von „unter achtzehn Jahren“.²³

2.6 Gleichstellung der Geschlechter

Unter dem Begriff „Gleichstellung der Geschlechter“ ist nicht zu verstehen, „dass Frauen und Männer gleich werden“.²⁴ Vielmehr ist gemeint, dass Jungen und Mädchen, Männern und Frauen unabhängig von ihrem Geschlecht „gleiche Rechte, Pflichten und Chancen“²⁵ gewährt werden.

2.7 Häusliche Gewalt

„Häusliche Gewalt“ kann „innerhalb der Familie oder des Haushaltes oder zwischen früheren oder derzeitigen“²⁶ Beziehungspartnern ausgeübt werden. Der Begriff umfasst „physische, sexuelle, psychische, verbale und auch gegen Sachen gerichtete Aggressionen“²⁷. Der Wohnsitz des Täters ist dabei irrelevant. Diese Aggressionen „[laufen] nach gesellschaftlichen Vorstellungen einer auf (gegenseitige) Sorge und Unterstützung ausgerichteten Erwartungshaltung [zuwider]“.²⁸

21 Artikel 3 lit. d Übereinkommen von Istanbul.

22 Artikel 3 lit. d Übereinkommen von Istanbul.

23 Artikel 3 lit. e Übereinkommen von Istanbul.

24 <https://eige.europa.eu/de/taxonomy/term/1168>, 27.06.2021.

25 Ebd.

26 Artikel 3 lit. B Übereinkommen von Istanbul.

27 Lamnek, 2012, S. 3.

28 Ebd.

3 Geschichte der Gleichstellungspolitik in der EU

3.1 Ausgangspunkt 1957

Im Jahr 1957 schlossen sich sechs europäische Staaten zur Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) zusammen. Ziel war es, einen gemeinsamen Markt aufzubauen, der jedem der beteiligten Staaten ökonomischen Nutzen bringt. Sozialpolitische Aspekte standen dabei eher im Hintergrund.²⁹

Da Frankreich Wettbewerbsnachteile gegenüber den anderen EWG-Mitgliedern befürchtete, drängte das Land zur Aufnahme des Artikels 119 in den Gründungsvertrag.³⁰ Dieser Artikel verpflichtete die EWG-Staaten, „den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit“³¹ anzuwenden. Die Implementation dieses Grundsatzes in den Mitgliedstaaten schlug jedoch zunächst fehl, auf europäischer Ebene wiederum bestand kein politischer Durchsetzungswille. Dennoch wurde mit dem Grundsatz der Entgeltgleichheit der Grundstein für die europäische Gleichstellungspolitik gelegt. In den folgenden Jahren stagnierte die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen jedoch zunächst.³²

3.2 1970er und 1980er Jahre

Die Sozialpolitik in Europa entwickelte sich in den vergangenen Jahren immer weiter und gewann an Bedeutung. Die Lebenssituation von Frauen hatte sich zuletzt stark verändert. Immer mehr Frauen in Westeuropa übten eine Beschäftigung aus, sodass dort die Beschäftigungsquote entsprechend anstieg. Allerdings waren Arbeitnehmerinnen auf dem Arbeitsmarkt vielfach Benachteiligungen ausgesetzt. Mitte der 70er Jahre forderte die „Zweite Frauenbewegung“ Veränderungen und es kam Bewegung in die Gleichstellungspolitik.³³

Im Jahr 1974 wurde das erste „Soziale Aktionsprogramm“ verabschiedet. In der Entschließung des Rates zum Programm wurde u.a. priorisiert, dass Maßnahmen ergriffen werden, um u.a. gleiche Bedingungen für „den Zugang zu Beschäftigung, beruflicher Bildung und beruflichem Aufstieg“³⁴ zu schaffen. Dadurch sollten die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Geschlechter angeglichen werden.

29 Vgl. Klein, 2013, S. 70 f.

30 Vgl. ebd.

31 Artikel 1 Abs. 1 Satz 1 Richtlinie 75/117/EWG.

32 Vgl. Klein, 2013, S. 72.

33 Vgl. ebd. S. 72 f.

34 Ebd. S. 73.

Im Zeitraum von 1975 bis 1986 wurden fünf für die Gleichstellung wichtige Richtlinien erlassen. 1975 wurden mit der Richtlinie 75/117/EWG Regelungen zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit in den Mitgliedstaaten erlassen. Der Gesetzgeber berief sich dabei auf Artikel 119 des Gründungsvertrages und bezeichnete den genannten Grundsatz als „Bestandteil der Errichtung und des Funktionierens des Gemeinsamen Marktes.“³⁵ Mit dieser Richtlinie wurde der Begriff „gleiche Arbeit“ erweitert und bezog nun auch „als gleichwertig anerkannte Arbeit“ ein. Zur Beratung der Richtlinie wurde die von der Kommission gegründete Expertinnengruppe „Frauenerwerbsarbeit“ herangezogen. In der Folgezeit wurden solche Konsultationsprozesse immer häufiger durchgeführt.³⁶ So bekamen Expertinnen die Möglichkeit, die europäische Gleichstellungspolitik zu beeinflussen und „Fraueninteressen [konnten] zunehmend bereits in die Entwürfe der Gesetzgebung einfließen.“³⁷

Ein Jahr später wurden durch die Richtlinie 76/207/EWG Diskriminierungen aus Gründen der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht „hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, einschließlich des Aufstiegs, und des Zugangs zur Berufsbildung sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen“³⁸ verboten.

1978 wurde die Richtlinie 79/7/EWG auf den Weg gebracht, die Diskriminierung in den gesetzlichen Sozialversicherungssystemen beseitigen sollte. Ergänzt wurde diese Regelung zum einen durch die Ausweitung des Diskriminierungsverbotes auf betriebliche Systeme sozialer Sicherheit entsprechend der Richtlinie 86/378/EWG im Jahr 1986, zum anderen durch die Richtlinie 86/613/EWG, die auf die Gleichbehandlung der Geschlechter bei selbständiger Erwerbstätigkeit abzielte und Regelungen zum Mutterschutz vorsah.³⁹

Die EU erkannte allerdings, dass allein die rechtliche Sicherstellung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern die tatsächliche Gleichstellung nicht bewirken kann. Deshalb enthielt das erste „Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen“ aus dem Jahr 1982 ergänzend positive Aktionen.⁴⁰ Damit sind Maßnahmen gemeint, die eine unterschiedliche Behandlung aus Gründen der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht, einer Behinderung, des Alters u.ä. ausdrücklich erlauben, um so Benachteiligungen zu beseitigen.⁴¹

Das zweite Aktionsprogramm widmete sich dann im Zeitraum von 1986 bis 1990 den Ursachen für die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, die beispielsweise in der

35 Vorbemerkungen Richtlinie 75/117/EWG.

36 Vgl. Klein, 2013, S. 74.

37 Ebd.

38 Artikel 1 Abs. 1 Satz Richtlinie 76/207/EWG.

39 Vgl. Klein, 2013, S. 80 f.

40 Vgl. Möhle, 2020, S. 87 f.

41 Vgl. <https://bim.lbg.ac.at/files/sites/bim/PositiveMassnahmenDownload.pdf>, 11.06.2021, S. 7.

stärkeren Belastung der Frauen durch familiäre Pflichten liegen. Das Programm enthielt Maßnahmen zur Entlastung der Frauen, um bestehende Benachteiligungen zu beseitigen und schaffte „außerdem EU-weite Netzwerke zum Erfahrungsaustausch über Lösungsmöglichkeiten“.⁴²

Die Geschlechterdebatte wurde in den 1970er und 80er Jahren auch durch den EuGH weiter vorangetrieben, welcher eine Reihe relevanter Entscheidungen in diesem Bereich traf.⁴³

3.3 1990er Jahre

Der ausschließliche Fokus der europäischen Gleichstellungspolitik auf die Bereiche Arbeitsmarkt und Beschäftigung in den vorangegangenen Jahrzehnten wurde immer stärker von verschiedenen Frauengruppen kritisiert. Sie forderten, dass auch andere Bereiche, wie Armut und Gesundheit, in gleichstellungspolitische Debatten einbezogen werden, da Frauen auch dort immer wieder Benachteiligungen erlebten. Mit dem „Dritten Aktionsprogramm zur Chancengleichheit“, welches 1991 auf den Weg gebracht wurde, waren die Mitgliedstaaten deshalb angehalten, neben der Eingliederung von Frauen in die Arbeitswelt auch deren politische und gesellschaftliche Mitwirkung zu unterstützen.⁴⁴

Darüber hinaus wurden auch in dieser Zeit weitere, für die Gleichstellung der Geschlechter wichtige Richtlinien verabschiedet. Diese sollen hier exemplarisch aufgeführt werden. Im Jahr 1992 wurde die Richtlinie 92/85 EWG zum Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen vor Kündigung verabschiedet. Außerdem wurde ihnen ein Anspruch auf Mutterschaftsurlaub für einen Zeitraum von 14 Wochen gewährt.⁴⁵ Um erwerbstätige Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, wurde 1996 die Richtlinie 96/34/EG verabschiedet. Diese gewährte Müttern und Vätern, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, einen individuellen Anspruch auf Elternurlaub.⁴⁶ Mit der Richtlinie 97/80/EG von 1997 wurde die Beweislast bei Fällen der Geschlechterdiskriminierung auf die Partei des Beklagten verlagert.⁴⁷

Auf der dritten Weltfrauenkonferenz, die 1985 in Nairobi stattfand, wurde die Strategie des Gender Mainstreamings entwickelt. Diese war sehr bedeutend für den weiteren Verlauf der Gleichstellungspolitik. 1995 wurde die Strategie auf der vierten Weltfrauenkonferenz in Peking erneut aufgegriffen und weiterentwickelt. Im vierten „Aktionspro-

42 Klein, 2013, S. 83.

43 Vgl. ebd. S. 82.

44 Vgl. ebd. S. 84.

45 Vgl. Artikel 8, 10 Richtlinie 92/85 EWG.

46 Vgl. Klein, 2013, S. 87.

47 Vgl. Artikel 4 Richtlinie 97/80/EG.

gramm für die Chancengleichheit (1996-2000)“ wurde dann das „Gender Mainstreaming als Gleichstellungsprinzip definiert“. ⁴⁸

Der 1999 in Kraft getretene Vertrag von Amsterdam stellte einen Wendepunkt in der europäischen Gleichstellungspolitik dar. Er verpflichtete „die Mitgliedstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreamings“⁴⁹ und integrierte diesen Ansatz damit in das Primärrecht der EU. Gleichzeitig weitete er das Diskriminierungsverbot aus Gründen der Geschlechterzugehörigkeit auf andere Bereiche wie Alter, Behinderung und sexuelle Ausrichtung aus.⁵⁰

3.4 Jahrtausendwende bis heute

In den frühen Zweitausendern sollte die Regelungsfülle zur Geschlechtergleichstellung vereinfacht werden. Deshalb wurde im Jahr 2006 die Richtlinie 2006/54/EG verabschiedet, die den Regelungsinhalt einiger vorangegangener Richtlinien zusammenführte und diese damit ablöste. In der Folgezeit wurden aber erneut Richtlinien im Regelungskatalog aufgenommen, wie beispielsweise die Richtlinie 2010/41/EU, mit der die Gleichbehandlung von selbständig Erwerbstätigen verwirklicht werden soll.⁵¹

„[D]er Gender-Mainstreaming-Ansatz“ entwickelte sich seit dem Vertrag von Amsterdam zur „Grundlage für die Gleichstellungspolitik“.⁵² Die EU folgt seit den Zweitausendern in ihren Programmen, Strategien und Fahrplänen zur Förderung der Gleichstellung einer Doppelstrategie aus Gender Mainstreaming und Frauenpolitik, also gezielten Aktionen zur Förderung von Frauen. Ergänzend kommen natürlich trotzdem gesetzgeberische Tätigkeiten in diesem Bereich dazu.⁵³

Am 5. März 2020 legte die Kommission nunmehr die neue „EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter“ im Zeitraum 2020 bis 2025 vor. Mit gezielten Maßnahmen sollen so in den nächsten Jahren u.a. Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen im Beruf abgebaut, Geschlechterstereotypen beseitigt und Gewalt gegen Frauen bekämpft werden.⁵⁴

48 <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=230>, 11.06.2021, S. 17.
49 Möhle, 2020, S. 92.

50 Vgl. ebd. S. 97.

51 Vgl. Klein, 2013, S. 93 f.

52 Ebd. S. 97.

53 Vgl. ebd. S. 97 f.

54 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021.

4 Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter (2020-2025)

Die neue EU-Gleichstellungsstrategie „bildet den Rahmen für die Arbeit der Europäischen Kommission auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter“⁵⁵ bis zum Jahr 2025. Sie enthält die politischen Zielstellungen in diesem Bereich und beschreibt die wichtigsten Aktionen zum Abbau und zur Beseitigung bestehender geschlechtsspezifischer Unterschiede.

Die Strategie bezieht lediglich männliche und weibliche Perspektiven ein, andere Geschlechter bleiben hier unbeachtet.

In ihrem Aufbau lässt sich die Strategie grob in drei größere Teile gliedern. Während im ersten Teil vor allem die europarechtliche Verankerung der Gleichstellung und die Umsetzung der Strategie im Vordergrund stehen, widmet sich der zweite Teil den einzelnen Zielen und Maßnahmen. Im dritten Teil folgt dann ein Appell zur Zusammenarbeit aller Akteure und eine Möglichkeit, um erzielte Fortschritte jährlich nachvollziehen zu können.

4.1 Erster Teil

Gemäß der vorliegenden Strategie handelt es sich bei der Gleichstellung von Männern und Frauen um „ein[en] Grundwert der EU, ein Grundrecht und ein Grundprinzip der europäischen Säule sozialer Rechte.“⁵⁶

Tatsächlich ist die Gleichstellung an mehreren Stellen primärrechtlich abgesichert. Gemäß dem Vertrag über die Europäische Union (EUV) gehört die Geschlechtergleichstellung zu den Grundwerten, auf die sich die Union stützt und ist deshalb auch von ihr zu fördern.⁵⁷ Mit dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verpflichtet sich die EU, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung bei allen ihren Tätigkeiten zu fördern. Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts sind zu bekämpfen.⁵⁸ Weiterhin sind die Mitgliedsstaaten verpflichtet sicherzustellen, dass bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit geschlechterunabhängig gleiches Entgelt gezahlt wird.⁵⁹ Auch die Charta der Grundrechte der Europäischen Union enthält Festlegungen zur Geschlechtergleichstellung. So ist bestimmt, dass Diskriminierungen u.a. wegen

55 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 2.

56 Ebd. S. 1.

57 Vgl. Artikel 2 und 3 Abs. 3 EUV.

58 Vgl. Artikel 10 und 19 AEUV.

59 Vgl. Artikel 157 AEUV.

des Geschlechts verboten sind und die Gleichheit der Geschlechter in allen Bereichen sicherzustellen ist.⁶⁰

Darüber hinaus widmet sich auch die rechtlich unverbindliche „Europäische Säule sozialer Rechte“ (ESSR) dieser Thematik. Bei der ESSR handelt es sich um ein vom Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission im November 2017 proklamiertes Dokument, in dem wichtige Grundsätze für die europäischen Arbeitsmärkte und Sozialsysteme festgehalten sind. Die Gleichstellung der Geschlechter wird im Kapitel „Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang“ behandelt. Demnach muss sichergestellt werden, dass Männer und Frauen in allen Bereichen gleich behandelt werden und die gleichen Chancen bekommen. Der Grundsatz vom gleichen Entgelt für gleiche Arbeit ist hier ebenfalls festgehalten.⁶¹

Bei der Umsetzung der neuen EU-Gleichstellungsstrategie hat sich die Kommission für einen „zweigleisigen Ansatz aus gezielten Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter und einem stärkeren Gender Mainstreaming“ entschieden.⁶²

4.2 Zweiter Teil

Im zweiten Teil der Strategie sind die folgenden sechs großen politischen Ziele als Arbeitsschwerpunkte beschrieben:

- Freiheit von Gewalt und Stereotypen,⁶³
- Entfaltung in einer geschlechtergerechten Wirtschaft,⁶⁴
- Gleichberechtigte Führungsverantwortung in der Gesellschaft,⁶⁵
- Gender Mainstreaming und eine intersektionelle Perspektive in der EU-Politik,⁶⁶
- Finanzierung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der EU,⁶⁷
- Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frau weltweit.⁶⁸

Jeder dieser Arbeitsschwerpunkte umfasst die wichtigsten Maßnahmen, um das jeweilige Ziel zu erreichen. Für die drei erstgenannten Schwerpunkte wurden zusätzlich konkretisierende Teilziele formuliert.

60 Vgl. Artikel 21 und 23 Charta der Grundrechte.

61 Vgl. https://www.cep.eu/fileadmin/user_upload/cep.eu/Studien/cepInput_Europaeische_Saeule_sozialer_Rechte/cepInput_Saeule_sozialer_Rechte.pdf, S. 4 f.

62 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 2 f.

63 Ebd. S. 3.

64 Ebd., S. 8.

65 Ebd. S. 15.

66 Ebd. S. 18.

67 Ebd. S. 19.

68 Ebd. S. 21.

Da die Kommission allerdings nicht allein die Gleichstellung von Männern und Frauen in Europa verwirklichen kann, ersucht sie auch oftmals das Europäische Parlament, den Rat und die Mitgliedstaaten um Mithilfe.⁶⁹

Im Weiteren sollen die Zielstellungen der Kommission kurz vorgestellt und ausgewählte Maßnahmen, die sich derzeit in der Umsetzungsphase befinden oder bereits vollständig umgesetzt werden konnten, näher beschrieben werden.

4.2.1 Freiheit von Gewalt und Stereotypen

Geschlechtsspezifische Gewalt ist noch heute ein großes gesellschaftliches Problem mit weltweit hoher Dunkelziffer. Zu diesem Ergebnis kommt die EU-Kommission in ihrer Gleichstellungsstrategie und stützt sich dabei u.a. auf eine Erhebung durch die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (European Union Agency for Fundamental Rights, FRA) aus dem Jahr 2014.⁷⁰ Im Rahmen dieser Erhebung wurden 42 000 Frauen in 28 Ländern der EU⁷¹ zu ihren Erfahrungen „mit körperlicher und sexueller Gewalt, psychischer Gewalt in der Partnerschaft, sexueller Belästigung und Stalking“ befragt.⁷² Eine von drei Frauen gab beispielsweise an, seit ihrem 15. Lebensjahr sexuelle und/oder körperliche Gewalt erfahren zu haben.⁷³ 43 % der Befragten haben psychische Gewalt von einem aktuellen oder früheren Partner erlebt.⁷⁴ Zudem haben 18 % der befragten Europäerinnen angegeben, seit ihrem 15. Lebensjahr schon einmal Opfer von Stalking geworden zu sein.⁷⁵ Die Ergebnisse der Befragung zeigen das Ausmaß der Gewalt, der Frauen noch immer täglich in allen Bereichen ihres Lebens ausgesetzt sind. Die Kommission beabsichtigt deshalb, geschlechtsspezifische Gewalt in all ihren Formen zu beenden. Das schließt neben der Gewaltverhinderung auch den Schutz und die Unterstützung der Gewaltopfer sowie die Bestrafung der Täter ein.⁷⁶

Ebenso setzt sich die Kommission dafür ein, dass Geschlechterstereotypen abgebaut und beseitigt werden. Diese können bereits im frühen Kindesalter Einfluss auf das Denken und Handeln nehmen. Jungen und Mädchen, Männer und Frauen werden durch diese gesellschaftlichen „stereotype[n] Erwartungshaltungen in ein festes Sche-

69 Vgl. beispielsweise ebd. S. 7 f.

70 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 3.

71 Vgl. <https://fra.europa.eu/de/publication/2014/gewalt-gegen-frauen-eine-eu-weite-erhebung-ergebnisse-auf-einen-blick>, 02.06.2021, S. 3.

72 Vgl. ebd. S. 43.

73 Vgl. ebd. S. 17.

74 Vgl. ebd. S. 25.

75 Vgl. ebd. S. 28.

76 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 3.

ma gepresst“.⁷⁷ Das kann zum Beispiel Auswirkungen darauf haben, welches Studienfach man wählt, welchen Beruf man ergreift oder welche beruflichen Aufstiegschancen einem angeboten werden. Geschlechterstereotypen verursachen also in besonderem Maße Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern und müssen deshalb beseitigt werden.⁷⁸

4.2.1.1 Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt

Um geschlechtsspezifische Gewalt zu bekämpfen und zu beenden, beschreibt die Kommission in der neuen EU-Gleichstellungsstrategie folgende zentrale Maßnahmen:

- Beitritt zum Übereinkommen von Istanbul;⁷⁹
- 2021 Vorschlag alternativer Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele, die das Übereinkommen von Istanbul vorsieht, sollte der Beitritt weiterhin nicht gelingen;⁸⁰
- insbesondere Ausweitung der EU-Straftatbestände auf spezifische Formen geschlechtsspezifischer Gewalt und Vorschlag weiterer Instrumente „zur Verhütung und Bekämpfung spezifischer Formen geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung, Missbrauch von Frauen und weiblicher Genitalverstümmelung“;⁸¹
- Vorlage einer „Empfehlung zur Verhütung schädlicher Praktiken“;⁸²
- Veröffentlichung einer „Strategie für die Rechte von Gewaltopfern 2020“;⁸³
- Ausarbeitung und Finanzierung von Aktionen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Problemen;⁸⁴
- Aufbauen eines EU-Netztes zur Verhütung geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt;⁸⁵
- Finanzierung von „Schulungen und de[m] Aufbau fachlicher Kapazitäten und Unterstützungsdiensten zur Verhütung von Gewalt“;⁸⁶
- Ratifizierung des „Übereinkommens über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO);⁸⁷
- Vorschlag eines Rechtsaktes über digitale Dienstleistungen;⁸⁸

77 Ebd. S. 6.

78 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 6.

79 Vgl. ebd. S. 3 f.

80 Vgl. ebd. S. 4.

81 Ebd.

82 Vgl. ebd.

83 Vgl. ebd.

84 Vgl. ebd. S. 4 f.

85 Vgl. ebd. S. 5.

86 Ebd.

87 Ebd.

88 Vgl. ebd.

- Erleichterung der „Entwicklung eines neuen Rahmens für die Zusammenarbeit zwischen Internetplattformen“;⁸⁹
- Vorlage einer „EU-Strategie zur Beseitigung des Menschenhandels“ und einer „EU-Strategie zur wirksameren Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs von Kindern“ im Rahmen der Sicherheitsunion;⁹⁰
- EU-weite Datenerhebung über Gewalt gegen Frauen und andere Formen zwischenmenschlicher Gewalt, deren Ergebnisse 2023 vorgestellt werden sollen.⁹¹

Priorität für die Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt hat für die EU-Kommission die Ratifizierung des „Übereinkommens zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“.⁹² Dieser völkerrechtliche Vertrag, der auch als „Übereinkommen von Istanbul“ bezeichnet wird, wurde 2011 vom Europarat vorgelegt und trat im August 2014 in Kraft.⁹³ Das Übereinkommen bezweckt vor allem den Schutz und die Unterstützung von Opfern sowie die Verhütung, die Verfolgung und Beseitigung von allen Formen der Gewalt gegen Frauen. Außerdem sollen Diskriminierungen von Frauen beseitigt und die Gleichstellung der Geschlechter gefördert werden.

Obwohl die EU das Übereinkommen bereits im Juni 2017 unterzeichnet hat, wurde es bis heute nicht ratifiziert. 2019 beantragte das Europäische Parlament daher ein Gutachten nach Artikel 218 Absatz 11 AEUV beim EuGH, mit dem der Beitritt beschleunigt werden soll.⁹⁴ Mit einem solchen Gutachten soll „die Vereinbarkeit einer geplanten Übereinkunft mit den Verträgen [eingeholt]“⁹⁵ werden. Im Fall des Übereinkommens von Istanbul geht es speziell um die Rechtsgrundlage für den Abschluss dieses völkerrechtlichen Vertrages, insbesondere im Falle einer nicht einstimmigen Entscheidung. Eine Entscheidung des EuGH wird im Sommer dieses Jahres erwartet.⁹⁶

Ferner beabsichtigt die Kommission die Liste der „EU-Straftatbestände“ auf spezielle Formen der geschlechtsspezifischen Gewalt auszuweiten. Hierbei muss auch die Möglichkeit einer Harmonisierung der Vorschriften im Sinne des Artikels 83 Absatz 1 AEUV beachtet werden. Im Februar 2021 legte die EU-Kommission ihren Fahrplan zu diesem Thema vor. Ziel ist, Hetze und Hasskriminalität als „andere Kriminalitätsbereiche“ im Sinne des Artikels 83 Absatz 1 AEUV in das Verzeichnis der Straftatbestände mit europäischer Dimension aufzunehmen. Diesen Schritt rechtfertigt auch die zum Teil grenz-

89 Ebd. S. 6.

90 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 6.

91 Vgl. ebd.

92 Vgl. ebd. S. 4.

93 Vgl. <https://www.coe.int/de/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210>, 25.05.2021.

94 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 4.

95 Artikel 218 Abs. 11 AEUV.

96 Vgl. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2021_printable_en_0.pdf, 22.05.2021, S. 7.

überschreitende Kriminalitätszunahme. Rückmeldungen zum Fahrplan konnten vom 23. Februar bis zum 20. April 2020 eingereicht werden. Eine Mitteilung der Kommission zum Thema soll im vierten Quartal 2021 veröffentlicht werden.⁹⁷

Daneben soll, basierend auf der Opferschutzrichtlinie von 2012, die erste EU-Strategie präsentiert werden, die die Rechte von Gewaltopfern behandelt. Diese „Strategie für die Rechte von Opfern (2020-2025)“ wurde am 24. Juni 2020 von der EU-Kommission vorgelegt. Sie enthält fünf Schwerpunkte mit zahlreichen Maßnahmen für die Kommissionsarbeit im Bereich des Opferschutzes für die nächsten fünf Jahre. So sollen u.a. Opfer besser geschützt und unterstützt werden. Zudem sollen die Betroffenen ermutigt werden, die gegen sie gerichteten Gewalttaten bei den Behörden anzuzeigen und an den nachfolgenden Strafverfahren teilzunehmen.⁹⁸ Besonders wichtig ist der Kommission dabei die vollständige Umsetzung und ordnungsgemäße Anwendung bereits bestehender Opferrechtsvorschriften, wie der Opferschutzrichtlinie, in den Mitgliedsstaaten der Union.⁹⁹ Opfer geschlechtsspezifischer oder häuslicher Gewalt gehören zu den Opfergruppen mit besonderen Bedürfnissen, denen sich gebührend gewidmet werden soll. So sollen beispielsweise Fachkräfte sensibilisiert und geschult werden, um bei der Kommunikation mit Betroffenen besser auf die spezielle Situation eingehen können. Um den physischen Schutz dieser Personen gewährleisten zu können, sollen die Mitgliedstaaten bestärkt werden, Familienhäuser einzurichten. Die Umsetzung der Opferschutzstrategie wird durch die Kommission überwacht.¹⁰⁰ Außerdem soll nach ungefähr zweieinhalb Jahren Laufzeit eine Bestandsaufnahme der Maßnahmen erfolgen, um die Strategie ggf. zu aktualisieren.¹⁰¹

Gewalt gegen Frauen ist heute auch im Internet vielfach präsent. Am 15. Dezember 2020 legte die EU-Kommission einen Gesetzentwurf über digitale Dienste (Digital Service Act, DSA) vor, der neue „EU-weit verbindliche Pflichten für alle digitalen Dienste [...], die den Verbrauchern Waren, Dienstleistungen oder Inhalte vermitteln“,¹⁰² vorsieht. Im Mittelpunkt des DSA stehen die gemeinsamen Werte der Union. Das Gesetz enthält u.a. neue Regelungen über die Entfernung illegaler Inhalte sowie umfassende Transparenzmaßnahmen. Die Pflichten der digitalen Dienste sind abgestuft und orientieren sich an der Größe und den Auswirkungen der Plattformen. So gilt beispielsweise für sehr große Online-Plattformen die Verpflichtung, Systemmissbrauch durch geeignete

97 Vgl. https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12872-Hetze-&-Hasskriminalitat-Aufnahme-in-das-EU-Straftatenverzeichnis_de, 27.05.2021.

98 Vgl. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_20_1168, 28.05.2021.

99 Vgl. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2_de_act_part1_v1.pdf, 28.05.2021, S. 20 f.

100 Vgl. ebd. S. 5 ff.

101 Vgl. ebd. S. 20.

102 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_20_2347, 01.06.2021.

te Maßnahmen zu unterbinden. Durch diese Vorgaben sollen die Grundrechte der Internetnutzer umfassend gesichert werden.¹⁰³

Gewalt, egal in welcher Form, betrifft allerdings nicht nur Erwachsene, sondern vielfach auch Kinder und Jugendliche. Nach Schätzungen des Eurobarometers ist eines von fünf Kindern in Europa Opfer sexueller Gewalt, die nicht nur offline, sondern auch online auftreten kann.¹⁰⁴ Die Union hat den Kampf gegen den sexuellen Kindesmissbrauch deshalb zu einer ihrer Prioritäten erklärt. Am 24. Juli 2020 legte die Kommission die „EU-Strategie für eine wirksamere Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs von Kindern“ mit acht Initiativen vor, die in den nächsten fünf Jahren verwirklicht werden sollen. Zum einen soll ein geeigneter Rechtsrahmen geschaffen und umgesetzt werden. Die in der EU bereits bestehenden umfassenden Rechtsvorschriften zum Schutz von Kindern vor sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch sollen auf ihre Zweckmäßigkeit geprüft, ggf. aktualisiert, ergänzt und vor allem gänzlich angewendet werden.¹⁰⁵ Zum anderen soll die Strafverfolgung gestärkt und die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren verbessert werden. In diesem Zusammenhang soll möglicherweise ein Europäisches Zentrum zur Prävention und Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs von Kindern errichtet werden, welches die Mitgliedstaaten umfassend bei ihrer Arbeit in diesem Bereich unterstützen könnte.¹⁰⁶

Die Kommission hat gemeinsam mit dem Statistischen Amt der Europäischen Union (Eurostat) EU-weit Daten zum Menschenhandel in der Union im Zeitraum von 2008 bis 2018 erhoben. Im letzten Jahr wurden die Ergebnisse der Datenerhebung für 2017 und 2018 präsentiert. Demnach wurden in diesen zwei Jahren 14 145 Menschen in 27 Mitgliedstaaten der EU Opfer von Menschenhändlern,¹⁰⁷ wobei die Dunkelziffer hoch sein dürfte.¹⁰⁸ Die Opfer sind überwiegend Frauen und Mädchen (72 %),¹⁰⁹ die meist sexuell ausgebeutet werden.¹¹⁰ Um „den Menschenhandel zu unterbinden, Schleuser zur Rechenschaft zu ziehen und Opfer zu stärken“,¹¹¹ legte die Kommission am 14. April 2021 die „EU-Strategie zur Bekämpfung des Menschenhandels (2021-2025)“ vor. Diese zielt einerseits darauf ab, das Geschäftsmodell des Menschenhandels zu zerstören und andererseits, die Nachfrage, die dieses Geschäftsmodell fördert, zu verringern. Da der Menschenhandel zudem eine grenzüberschreitende Problematik darstellt, soll die Zusammenarbeit mit Partnern in der ganzen Welt ausgebaut werden. Einen weiteren

103 Vgl. ebd.

104 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0607&from=DE>, 25.05.2021, S. 1.

105 Vgl. ebd. S. 3 ff.

106 Vgl. ebd. S. 8 ff.

107 Vgl. https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/default/files/study_on_data_collection_on_trafficking_in_human_beings_in_the_eu.pdf, 02.06.2021, S. 6.

108 Vgl. ebd. S. 9.

109 Vgl. ebd. S. 6.

110 Vgl. ebd. S. 16.

111 Vgl. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_21_1663, 01.06.2021.

Schwerpunkt der genannten Strategie bilden Opfer, die frühzeitig erkannt sowie entsprechend geschützt und unterstützt werden sollen. Besonders im Fokus stehen dabei Frauen und Kinder, für deren Unterbringung in besonderen Einrichtungen finanzielle Unterstützung geleistet werden soll.¹¹²

4.2.1.2 Bekämpfung von Geschlechterstereotypen

Da Geschlechterstereotypen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern bewirken, sollen sie mit den folgenden zentralen Aktionen bekämpft werden:

- Gleichstellungsförderung durch das Programm „Kreatives Europa“;¹¹³
- Vorstellung einer „Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter in der audiovisuellen Industrie“;¹¹⁴
- Aufzeigen von Lösungen zur Beseitigung von Geschlechterstereotypen und zum Kampf gegen geschlechtsspezifische Diskriminierungen bei der (Weiter-)Entwicklung der Künstlichen Intelligenz (KI);¹¹⁵
- Start einer Kommunikationskampagne gegen Geschlechterstereotypen.¹¹⁶

Mit dem Programm „Kreatives Europa“, welches in diesem Jahr für den Zeitraum von 2021 bis 2027 neu aufgelegt wurde, soll der europäische Kultur- und Kreativsektor gefördert und unterstützt werden. Das Programm mit seinen drei Aktionsbereichen (Kultur, Media und dem sektorübergreifenden Strang) ist für die nächsten sieben Jahre finanziell mit über 2 Milliarden Euro ausgestattet. Damit werden beispielsweise die Entwicklung neuer Videospiele, die Produktion und der Vertrieb europäischer Filme, Musik- und Filmfestivals oder der Literaturpreis der Union unterstützt. Im Hinblick auf die Gleichstellung von Geschlechtern trifft die Neuauflage des Förderprogramms besondere Festlegungen. So ist jetzt „eine Verpflichtung zur Förderung weiblicher Talente und zur Unterstützung der künstlerischen und beruflichen Laufbahn von Frauen“ inbegriffen.¹¹⁷

112 Vgl. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_21_1663, 01.06.2021.

113 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 7.

114 Vgl. ebd. S. 7.

115 Vgl. ebd. S. 6 f.

116 Vgl. ebd. S. 7.

117 Vgl. <https://www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20210517IPR04113/kreatives-europa-parlament-stimmt-neuem-kulturprogramm-der-eu-zu>, 03.06.2021.

4.2.2 Entfaltung in einer geschlechtergerechten Wirtschaft

Heute gehen so viele Frauen wie noch nie in der EU einer Erwerbstätigkeit nach. Trotzdem sind sie noch immer einer Vielzahl von Problemen in ihrem beruflichen Alltag ausgesetzt, wie beispielsweise geringere Bezahlung und fehlende Betreuungsdienste für Kinder und pflegebedürftige Angehörige. Männer und Frauen sind in den Branchen der Wirtschaft unterschiedlich stark vertreten. Frauen arbeiten wesentlich häufiger in sozialen Berufen und im Bildungssektor, sind aber z.B. in der Landwirtschaft und im Baugewerbe unterrepräsentiert. Bei ihren Tätigkeiten sind sie oftmals schlechter bezahlt als ihre männlichen Kollegen. Dadurch ergibt sich ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle, das durch die ungleiche Verteilung familiärer Aufgaben noch verstärkt wird. Frauen verkürzen ihre Arbeitszeiten nämlich deutlich häufiger als Männer oder unterbrechen sogar ihre berufliche Tätigkeit, um ihre Kinder zu betreuen oder Familienangehörige zu pflegen. Das ist in vielen Fällen unumgänglich, da Kinderbetreuungsangebote und qualifizierte Betreuungsdienste oft fehlen und nicht alle Arbeitgeber flexible Arbeitszeiten ermöglichen.¹¹⁸

Die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern führen später zu einem Rentengefälle. Besonders Frauen sind dann von Altersarmut bedroht.¹¹⁹

Die EU-Kommission zielt deshalb darauf ab, geschlechtsbedingte Unterschiede in der Arbeitswelt zu verringern und Männer und Frauen in einem ausgewogenen Verhältnis in den Wirtschaftszweigen zu beschäftigen. Darüber hinaus sollen die geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälle abgebaut sowie Betreuungs- und Pflegeaufgaben unter Männern und Frauen gleichmäßiger aufgeteilt werden.

4.2.2.1 Verringerung der geschlechtsbedingten Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt

Um gegen geschlechtsbedingte Unterschiede in der Arbeitswelt vorzugehen, beabsichtigt die Kommission, folgende Maßnahmen umzusetzen:

- Sicherstellung der Umsetzung und Anwendung der „Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ in den Mitgliedstaaten der Union;¹²⁰
- Überwachung der Fortschritte im Bereich der Geschlechtergleichstellung im Rahmen des Europäischen Semesters und des sozialpolitischen Scoreboards;¹²¹

¹¹⁸ Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 8 ff.

¹¹⁹ Vgl. ebd. S. 12.

¹²⁰ Vgl. ebd. S. 9.

¹²¹ Vgl. ebd.

- Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der durchgängigen Einbeziehung des Gleichstellungsaspekts im Rahmen des Programms zur Unterstützung von Strukturreformen;¹²²
- Ausarbeitung von Leitlinien für die Mitgliedstaaten, wie „finanzielle Anreize oder Negativanreize für Zweitverdienende“ gesetzt werden können;¹²³
- Förderung von Frauen als Investorinnen und Unternehmerinnen im Rahmen verschiedener EU-Programme.¹²⁴

Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt oft unterrepräsentiert, was die Union darauf zurückführt, dass private und berufliche Pflichten oftmals nur schwer miteinander vereinbar sind. 2017 legte die Kommission deshalb einen Vorschlag für eine Richtlinie vor, mit der es Eltern und Angehörigen von Pflegebedürftigen erleichtert werden soll, Familie und Beruf besser unter einen Hut zu bringen. Sie zielt darauf ab, „die Umsetzung des Grundsatzes der Gleichstellung von Frauen und Männern hinsichtlich der Chancen auf dem Arbeitsmarkt und der Behandlung am Arbeitsplatz zu gewährleisten“.¹²⁵ Diese „Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige“ ist schließlich im Juli 2019 in Kraft getreten. Kernpunkte des auch als „Work-Life-Balance-Richtlinie“ bezeichneten Dokuments sind der Vaterschafts-, der Eltern- und der Pflegeurlaub sowie die Ausweitung der flexiblen Arbeitszeitregelungen. Die Mitgliedstaaten der Union sind verpflichtet, die Regelungen bis zum August 2022 in nationales Recht umzusetzen.¹²⁶ Die Kommission verpflichtet sich, die ordnungsgemäße Anwendung und Umsetzung in den 27 Mitgliedstaaten sicherzustellen.

Das „Europäische Semester“ wurde als Instrument zur Koordinierung und Überwachung der Wirtschaftspolitik der Mitgliedstaaten in der EU entwickelt und 2011 erstmals eingesetzt. Mit der Einführung der ESSR wurde wenige Jahre später zusätzlich ein Instrument zur Messung der Fortschritte in den Bereichen Arbeits- und Sozialpolitik benötigt. Dafür entwickelte man das „sozialpolitische Scoreboard“, mit dem heute die Fortschritte ermittelt werden. Dieses gliedert sich in drei Dimensionen, „Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang“, „Dynamische Arbeitsmärkte und faire Arbeitsbedingungen“ sowie „Öffentliche Unterstützung/Sozialschutz und Inklusion“ mit insgesamt zwölf Themenfeldern. Die Ergebnisse der Messung aus Arbeits- und Sozialpolitik fließen dann ins Europäische Semester ein.¹²⁷ Die Kommission beabsichtigt, die von den Mit-

122 Vgl. ebd. S. 10.

123 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 10.

124 Vgl. ebd.

125 https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75e-d71a1.0002.02/DOC_1&format=PDF, 20.05.2021.

126 Vgl. <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/>, 20.05.2021

127 Vgl. Möhle, 2020, S. 53 ff.

gliedstaaten erzielten Fortschritte im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen weiterhin im Rahmen der genannten Instrumente zu kontrollieren.

Reformen sind äußerst umfassende und komplexe Prozesse. Um den Mitgliedstaaten der EU in diesen Prozessen besser helfen zu können, trat 2017 das „Programm zur Unterstützung von Strukturreformen“ in Kraft. Im Rahmen des Programms konnten die Mitgliedstaaten beispielsweise technische Hilfe bei strukturellen Veränderungen in der öffentlichen Verwaltung, bei Klima und Energie oder im Bereich der Bildung beantragen. Für die Hilfen stand in der Laufzeit des Programms von 2017 bis 2020 ein Finanzvolumen von 222,8 Mio. EUR zur Verfügung.¹²⁸ Das Programm konnte die Staaten außerdem bei der ständigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in der Verwaltung und der Haushaltsplanung unterstützen und bot u.a. dem Möglichkeit, geschlechtsbedingte Beschäftigungsgefälle abzubauen.¹²⁹ Der Nachfolger dieses Programms ist das „Instrument für technische Unterstützung“ (TSI). Bis 2027 stehen hierbei 864 Mio. EUR zur Verfügung, um den EU-Ländern in allen Phasen des Reformprozesses mit technischem Know-How zur Seite stehen zu können.¹³⁰ Die entsprechende „Verordnung zur Schaffung eines Instruments für technische Unterstützung des Europäischen Parlaments und des Rates“ soll den Unionszusammenhalt fördern und so u.a. die Gleichstellung von Mann und Frau weiter vorantreiben.¹³¹

Die Kommission beabsichtigt außerdem, Frauen im Rahmen verschiedener EU-Programme in ihrer Tätigkeit als Unternehmerinnen und Investorinnen zu unterstützen. Im März 2021 wurde der „Europäische Innovationsrat“ (EIC) im Rahmen des aktuellen Forschungsprogramms „Horizont Europa“ ins Leben gerufen, bei dem nun die wichtigsten Förderungsinstrumente der EU zusammenlaufen. Im Zeitraum von 2021 bis 2027 stehen ihm mehr als zehn Mrd. EUR zur Verfügung, „um innovative Start-ups und kleine und mittlere Unternehmen [...] bei der Expansion zu unterstützen“¹³² und insbesondere Innovatorinnen zu fördern. Zur Erprobung des EIC startete bereits im Jahr 2018 eine dreijährige Pilotphase.¹³³ Nachdem Anträge auf Förderung gestellt wurden, haben Gutachter diese nach dem Ablauf der festgelegten Stichtage in einem Online-Prozess bewertet und anschließend die vielversprechendsten Antragsteller nach Brüssel zu einem Interview eingeladen.¹³⁴ Genau hier legte die EU 2020 eine Besonderheit im Auswahlverfahren fest: mindestens jedes vierte Unternehmen, das zum Interview eingela-

128 Vgl. <https://www.justiz.gv.at/home/justiz/aktuelles/2019/europaeische-kommission-unterstuetzt-innovative-strukturreformen-der-oesterreichischen-verwaltung~228.de.html>, 10.06.2021.

129 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 10.

130 Vgl. https://ec.europa.eu/info/overview-funding-programmes/technical-support-instrument-tsi_de, 08.06.2021.

131 Vgl. Vorbemerkung Nr. 8 der Verordnung (EU) 2021/240.

132 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_21_1185, 17.06.2021.

133 Vgl. https://ec.europa.eu/germany/news/20210318-eu-innovationsrat_de, 17.03.2021.

134 Vgl. <https://www.nks-eic-accelerator.de/teilnahme-begutachtung-accelerator.php>, 17.06.2021.

den wurde, musste Frauen in der Leitungsspitze beschäftigen. Andernfalls sollten Nachnominierungen entsprechender kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) vorgenommen werden.¹³⁵

Mit dem neuen „InvestEU-Programm“ sollen im Zeitraum von 2021 bis 2027 private und öffentliche Finanzmittel zur Unterstützung der europäischen Wirtschaft mobilisiert werden. Im Rahmen eines eigens für das Programm eingerichteten Fonds übernimmt die EU dabei Haushaltsgarantieleistungen, zum Beispiel zur Förderung von Investitionen und Übernahme von Risiken. Dafür stehen Haushaltsmittel in Höhe von insgesamt 26,2 Mrd. EUR zur Verfügung. Mit diesem Programm werden u.a. Projekte zur Geschlechtergleichstellung, Inklusion und Integration gefördert.¹³⁶

4.2.2.2 Verwirklichung einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen und Mädchen in verschiedenen Wirtschaftszweigen

Um ein ausgewogeneres Verhältnis männlicher und weiblicher Auszubildenden, Studierenden und Arbeitnehmern in den verschiedenen Wirtschaftsbranchen zu erreichen, sollen folgende zentrale Maßnahmen umgesetzt werden:

- Steigerung der Zahl der Absolventinnen in von Männern dominierten Studiengängen durch den aktualisierten „Aktionsplan für digitale Bildung“;¹³⁷
- Aktualisierung der europäischen „Agenda für Kompetenzen“ und Vorschlag einer „Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung“;¹³⁸
- Präsentation einer „Mitteilung über den europäischen Bildungsraum“;¹³⁹
- Vorlage eines erneuerten „strategischen Rahmens für die Gleichstellung der Geschlechter im Sport“.¹⁴⁰

Der digitale, ökologische und demografische Wandel schreitet in Europa immer weiter voran. Um die Kompetenzen der Europäer und Europäerinnen besser an den Bedarf dieses Wandels anpassen zu können, präsentierte die EU-Kommission am 1. Juli 2020 die „Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz“. Mit dieser Agenda werden bis 2025 ehrgeizige Ziele in den Bereichen Weiterbildung und Umschulung verfolgt, die mit zwölf Leitaktionen, u.a. der Erneuerung der „Europass-Plattform“ oder der Erhöhung der Absolventenzahlen in

¹³⁵ Vgl. <https://www.sme-instrument.de/2020/02/12/green-deal-und-female-leaders-deadline-bestätigt/>, 17.06.2021.

¹³⁶ Vgl. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/MEMO_19_2135, 18.06.2021.

¹³⁷ Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 11.

¹³⁸ Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 11.

¹³⁹ Vgl. ebd.

¹⁴⁰ Vgl. ebd.

MINT-Fächern¹⁴¹ erreicht werden sollen.¹⁴² Bei der Umsetzung sollen die Aspekte der Gleichstellung von Mann und Frau eingebunden und Geschlechterstereotypen überwunden werden. Die Agenda trägt außerdem zur Erfüllung des ersten Grundsatzes der ESSR, dem Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslangem Lernen, bei.¹⁴³

Bereits am 1. Juli 2020 hat die EU-Kommission eine „Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung“ vorgeschlagen und hat damit eine der Leitaktionen der erneuerten Kompetenzagenda umgesetzt. Die Empfehlung zielt u.a. darauf ab, „ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in traditionell ‚männlichen‘ und ‚weiblichen‘ Berufen“ zu fördern und Geschlechterstereotypen zu bekämpfen.¹⁴⁴ Im November 2020 hat der Rat den Vorschlag der Kommission angenommen.¹⁴⁵

Im Juni 2020 startete eine öffentliche Konsultation zum Thema „Digitale Wirtschaft und Gesellschaft, Allgemeine und berufliche Bildung“. Bis September 2020 konnten interessierte Einzelpersonen und Unternehmen teilnehmen und sich zum Beispiel äußern, wie sich die Corona-Pandemie auf den Bildungsbereich auswirkt und wie sie sich digitale Bildung zukünftig vorstellen.¹⁴⁶ Am 30. September 2020 nahm die EU-Kommission dann den zweiten „Aktionsplan für digitale Bildung (2021-2027)“ an, der auf dem im letzten Jahr ausgelaufenen ersten Aktionsplan von 2018 aufbaut. Dieser neue Plan setzt zwei strategische Prioritäten fest: Die „Förderung der Entwicklung eines leistungsfähigen digitalen Bildungsökosystems“¹⁴⁷ umfasst die Maßnahmen zur Schaffung einer entsprechenden Infrastruktur und die Bereitstellung digitaler Ausstattungen; beim „Ausbau digitaler Kompetenzen und Fertigkeiten für den digitalen Wandel“¹⁴⁸ stehen der Erwerb und das ständige Weiterentwickeln digitaler Kompetenzen ab dem frühen Kindesalter im Mittelpunkt. Der zweite Punkt beschäftigt sich insbesondere mit der Zielstellung der Kommission, mehr Absolventinnen für die von Männern dominierten MINT- und IKT¹⁴⁹-Fächer zu gewinnen.¹⁵⁰

In der Gleichstellungsstrategie kündigt die Kommission an, dass die Geschlechtergleichstellung in ihrer bevorstehenden „Mitteilung über den Bildungsraum“ eine Schlüs-

141 Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik.

142 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&from=DE>, 09.06.2021, S. 6 ff.

143 Vgl. ebd. S. 6, 12, 20, 26.

144 Vgl. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:8e89305c-bc37-11ea-811c-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_1&format=PDF, 15.06.2021, S. 5.

145 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/HIS/?uri=CELEX:52020DC0275&qid=1625042311021>, 15.05.2021.

146 Vgl. https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12453-Digital-Education-Action-Plan/public-consultation_de, 08.06.2021.

147 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0624&from=DE>, 08.06.2021, S. 12.

148 Ebd. S. 15.

149 Informations- und Kommunikationstechnologie.

150 Vgl. ebd. S. 17 f.

selrolle einnehmen wird. Diese Mitteilung wurde am 30. September 2020 vorgelegt und ist ein „vertieftes Konzept für die Vollendung des europäischen Bildungsraums [in sechs Dimensionen] bis zum Jahr 2025“.¹⁵¹ Für die Verwirklichung der Gleichstellung ist vor allem die zweite Dimension, „Inklusion und Gleichstellung der Geschlechter“, relevant. Einer der Kernpunkte hier ist das kritische Hinterfragen und Auflösen bestehender Geschlechterstereotypen. Berufe, die traditionell nur von Frauen bzw. Männern ausgeübt werden, sollen auch dem anderen, bisher unterrepräsentierten Geschlecht geöffnet werden. Ein anderer Kernpunkt sieht vor, dass Männer und Frauen in einem ausgewogenen Verhältnis Führungspositionen bekleiden. Die Mitteilung verfolgt u.a. das Ziel, eine gleichstellungsorientierte Arbeitsplatzkultur zu fördern und gegen alle Formen von Diskriminierung vorzugehen.¹⁵²

4.2.2.3 Bekämpfung des Lohn- und Rentengefälles zwischen Frauen und Männern

Um gegen geschlechtsspezifische Lohn- und Rentengefälle vorzugehen, beschreibt die Kommission in der Gleichstellungsstrategie folgende zentrale Aktionen:

- Vorlage verbindlicher Maßnahmen zur Entgelttransparenz bis Ende 2020;¹⁵³
- Einleitung eines umfassenden und inklusiven Konsultationsprozesses gemeinsam mit der Vorlage dieser Gleichstellungsstrategie;¹⁵⁴
- Bewertung der Risiko- und Ressourcenverteilung zwischen den Geschlechtern in den Altersversorgungssystemen gemeinsam mit dem Ratsausschuss für Sozialschutz;¹⁵⁵
- Prüfung der Anrechnung pflegebedingter Unterbrechungen der Berufslaufbahn in betrieblichen Altersversorgungssystemen.¹⁵⁶

Um das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen zu bekämpfen, hat sich die Kommission u.a. verpflichtet „bis Ende 2020 verbindliche Maßnahmen zur Entgelttransparenz [vorzulegen].“¹⁵⁷ Ein entsprechender Richtlinienvorschlag wurde allerdings erst im März 2021 veröffentlicht. Demnach behindert besonders mangelnde Lohntransparenz die Umsetzung und konsequente Durchsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit. Deshalb schlägt die Kommission verschiedene Aktionen „zur Gewährleistung von

151 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0625&from=DE>, 15.06.2021, S. 2.

152 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0625&from=DE>, 15.06.2021, S. 10 ff.

153 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 12.

154 Vgl. ebd.

155 Vgl. ebd. S. 13.

156 Vgl. ebd.

157 Ebd. S. 12.

Lohntransparenz für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie einen besseren Zugang zur Justiz für Opfer von Lohndiskriminierung“¹⁵⁸ vor. So sollen beispielsweise Arbeitssuchende vom zukünftigen Arbeitgeber Informationen über die Höhe des Einstiegseinkommen oder dessen Spanne verlangen können. Des Weiteren soll Arbeitnehmern ein Anspruch auf Entschädigung oder Wiedergutmachung gewährt werden, wenn sie durch Lohndiskriminierung geschädigt wurden. Lohntransparenz soll vor allem „die Beseitigung geschlechtsspezifischer Verzerrungen in den Entgeltpraktiken [...] unterstützen.“¹⁵⁹ Mit diesem Richtlinienvorschlag verfolgt die Kommission das Ziel, die Wahrung des Rechts auf gleiches Entgelt EU-weit sicherstellen zu können. Nun müssen das Europäische Parlament und der Rat dieses Dokument billigen.

Am 5. März 2020, mit der Vorlage der Gleichstellungsstrategie, startete die Kommission eine öffentliche Konsultation über geschlechtsspezifische Unterschiede in der Höhe von Gehalt und Lohn. Bis zum 29. Mai 2020 konnten Unionsbürgerinnen und -bürger, nationale Verwaltungsbehörden sowie Sozialpartner, Frauenverbände und viele andere ihre Meinung zu und Erfahrungen mit geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung und Lohntransparenzmaßnahmen mitteilen. Die erhobenen Informationen sollen in eine Folgenabschätzung einfließen, die der Initiative der Kommission zur Lohntransparenz beiliegt.¹⁶⁰

4.2.2.4 Abbau des Gefälles bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben

Um Betreuungs- und Pflegeaufgaben gleichmäßiger auf beide Geschlechter zu verteilen, sind folgende zentrale Maßnahmen geplant:

- Vorschlag für eine Überarbeitung der „Barcelona-Ziele“;¹⁶¹
- Vorschlag einer „Kindergarantie“ im Jahr 2021;¹⁶²
- weitere Unterstützung von Initiativen der Mitgliedstaaten zur Verbesserung der Verfügbarkeit und Erschwinglichkeit hochwertiger Betreuungsdienste mit Finanzmitteln verschiedener Fonds und Programme;¹⁶³

158 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_21_881, 16.06.2021.

159 https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/com-2021-93_de_1.pdf, 16.06.2021, S. 3.

160 Vgl. https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Geschlechtsspezifisches-Lohn-und-Gehaltsgefalle-Entgelttransparenz-zwischen-Frauen-und-Mannern/public-consultation_de, 16.06.2021.

161 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 14.

162 Vgl. ebd.

163 Vgl. ebd.

- zum Jahresende 2020 Einleitung eines Konsultationsprozesses für ein Grünbuch über das Altern, welches sich schwerpunktmäßig mit Langzeitpflege, Renten und aktivem Altern beschäftigt.¹⁶⁴

Damit erwerbstätige Mütter und Väter Familie und Beruf besser vereinbaren können, müssen ausreichend qualitativ hochwertige und bezahlbare Betreuungsangebote für Kinder zur Verfügung stehen. Bereits 2002, auf einer Tagung in Barcelona, legte der Europäische Rat deshalb zwei sehr konkrete Ziele im Bereich der Kinderbetreuungseinrichtungen fest, die von den Mitgliedstaaten ursprünglich bis 2010 erfüllt werden sollten. Mindestvorgaben waren, dass für neun von zehn Kindern zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter sowie für 33% der unter Dreijährigen Betreuungsplätze bereitgestellt werden müssen.¹⁶⁵ In ihrem Bericht aus dem Jahr 2018 zum Stand der Umsetzung der „Barcelona-Ziele“ in den Mitgliedstaaten stellte die Kommission jedoch fest, dass diese Mindestvorgaben gemäß den Daten von 2016 noch immer nicht EU-weit erreicht wurden. Das Ziel für Kinder unter drei Jahren ist zwar nahezu erfüllt worden, allerdings besteht Nachholbedarf für die Gruppe der Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schulpflichtalter.¹⁶⁶ Die „Barcelona-Ziele“ sind bis heute von Relevanz, besonders im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter. Die Kommission beabsichtigt deshalb, einen Vorschlag für die Überarbeitung der „Barcelona-Ziele“ zu unterbreiten.

Ferner beabsichtigt die Kommission im Jahr 2021 eine Kindergarantie vorzuschlagen, die sich mit den Hürden, „die Kinder am Zugang zu den für ihr Wohlergehen und ihre persönliche Entwicklung erforderlichen Dienstleistungen hindern“¹⁶⁷, auseinandersetzt. Fast 18 Millionen Jungen und Mädchen unter 18 Jahren waren 2019 in Europa von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht. An diese Kinder richtet sich der Vorschlag für eine „Empfehlung des Rates zur Einführung einer Europäischen Kindergarantie“, den die Kommission am 24. März dieses Jahres angenommen hat. Die Empfehlung soll Chancengleichheit begünstigen und den Kindern eine Möglichkeit eröffnen, aus dem Kreislauf der Armut auszubrechen. Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, diesen Kindern kostenlos und einfach Zugang zu verschiedenen Dienstleistungen zu gewähren. Dazu gehören u.a. frühkindliche Betreuung und Bildung, außerschulische Aktivitäten und wenigstens eine gesunde Mahlzeit an jedem Schultag. Um die betroffenen Kinder effektiv unterstützen zu können, fordert die Kommission die Mitgliedstaaten auf, den

164 Vgl. ebd.

165 Vgl. [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2018\)273&lang=de](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2018)273&lang=de), 15.06.2021, S. 1.

166 Vgl. ebd.

167 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 14.

Vorschlag schnell anzunehmen und entsprechende Aktionspläne zur Umsetzung der Empfehlung vorzulegen.¹⁶⁸

Am 27. Januar 2021 präsentierte die EU-Kommission ihr „Grünbuch zum Thema Altern: Förderung von Solidarität und Verantwortung zwischen den Generationen“.¹⁶⁹ Im November 2020 begann der Konsultationsprozess. Im Zeitraum von vier Wochen konnten zunächst Rückmeldungen zum Fahrplan der Kommission abgegeben werden. Dieses Grünbuch soll eine öffentliche Debatte zum Thema demografischer Wandel und Alterung der europäischen Bevölkerung anstoßen. Deshalb startete parallel zur Präsentation des Dokuments eine Konsultation, an der sich die Öffentlichkeit und Interessenträger bis April 2021 beteiligen konnten.¹⁷⁰ Wie die Kommission bereits im Vorfeld erklärt hatte, beleuchtet das Grünbuch die Themen aktives Altern, Langzeitpflege und Renten. Darüber hinaus werden aber auch weitere Problemfelder, wie lebenslanges Lernen, Aspekte gesunder Lebensführung und Möglichkeiten der stärkeren Eingliederung von Personen in die Erwerbsbevölkerung, thematisiert.¹⁷¹

4.2.3 Gleichberechtigte Führungsverantwortung in der Gesellschaft

Frauen sind im Vergleich zu Männern in Führungspositionen noch immer unterrepräsentiert. Das betrifft nicht nur den Wirtschaftssektor, sondern auch öffentliche Institutionen und die Politik. Das muss sich ändern, denn „[e]in breites Spektrum an Talenten und Kompetenzen trägt zu einer besseren Entscheidungsfindung und Unternehmensführung bei und fördert das Wirtschaftswachstum.“¹⁷² Deshalb zielt die Kommission auf die „Verwirklichung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und Politik“¹⁷³ ab.

Um dieses Ziel umzusetzen, beschreibt sie in der EU-Gleichstellungsstrategie folgende zentrale Maßnahmen:

- zur Annahme des Vorschlags für eine „Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Unternehmen“ von 2012 bewegen;¹⁷⁴
- Austausch bewährter Verfahren über die im Jahr 2010 ins Leben gerufene „EU-Plattform der Chartas für Vielfalt“;¹⁷⁵

168 Vgl. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/qanda_21_1245, 08.06.2021.

169 Vgl. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1_de_act_part1_v2_0.pdf, 08.06.2021.

170 Vgl. https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Demografischer-Wandel-in-Europa-Grunbuch-zum-Thema-Altern_de, 09.06.2021.

171 Vgl. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1_de_act_part1_v2_0.pdf, 08.06.2021.

172 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 15.

173 Ebd.

174 Vgl. ebd. S. 16.

175 Vgl. ebd.

- Förderung der Teilnahme von Frauen als Wählerinnen und Kandidatinnen an den Wahlen zum Europäischen Parlament 2024;¹⁷⁶
- Erreichen von Geschlechterparität auf allen Führungsebenen bis Ende 2024 und Erhöhen des Anteils weiblicher Führungskräfte in den Agenturen der EU.¹⁷⁷

Frauen und Männer sind in den Leitungsebenen europäischer Unternehmen in einem ausgeprägten Missverhältnis vertreten. Besonders betroffen sind börsennotierte Gesellschaften, anders als beispielsweise der öffentliche Sektor. Um die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsorganen zu bekämpfen, legte die EU-Kommission bereits im Jahr 2012 einen Vorschlag für eine entsprechende Richtlinie vor. Diese Richtlinie legt einen „Anteil von mindestens 40 % des unterrepräsentierten Geschlechts unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften als Mindestziel“¹⁷⁸ fest. Bisher hat sich aber nur das Europäische Parlament für diesen Richtlinienvorschlag ausgesprochen. Deshalb will die Kommission nun im Rahmen der Gleichstellungsstrategie auf die endgültige Annahme des Vorschlages drängen.

Im Rahmen der Förderung einer ausgewogenen politischen Teilhabe der Geschlechter sollen Frauen ermutigt werden, ihre Stimme bei der nächsten Wahl zum Europäischen Parlament im Jahr 2024 abzugeben und auch als Kandidatinnen anzutreten. Zu Beginn dieses Jahres diskutierte die Kommission deshalb mit der Expertengruppe für Wahlfragen und dem Europäischen Kooperationsnetz für Wahlen über Gleichberechtigung bei der demokratischen Partizipation. Für 2022 ist darüber hinaus ein Treffen mit politischen Parteien der Union geplant, bei dem die Problematik der ausgewogenen Vertretung der Geschlechter im Mittelpunkt stehen soll.¹⁷⁹

Im Dezember 2020 beschäftigte die EU-Kommission in den mittleren und höheren Managementebenen jeweils rund 40% weibliche Arbeitnehmer. Außerdem sind mehr als die Hälfte der stellvertretenden Direktoren Frauen. Da „[d]ie Organe und Einrichtungen der EU [...] nicht davon ausgenommen sein [sollten], für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in ihren Führungspositionen zu sorgen“,¹⁸⁰ will die Kommission bis 2024 auf allen Führungsebenen Geschlechterparität, also ein relativ gleiches Verhältnis von Männern und Frauen (jeweils 50%), erreichen. Dafür sind verbindliche Maßnahmen und Zielvorgaben festgelegt worden. So soll z.B. bis 2022 ein ausgeglichenes

176 Vgl. ebd.

177 Vgl. ebd. S. 17.

178 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614&from=DE>, 18.06.2021, Seite 6.

179 Vgl. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_de, 17.05.2021, S. 43.

180 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 16.

Verhältnis von Männern und Frauen bei den Ämtern der stellvertretenden Referatsleiter erreicht werden. Auch in den Agenturen der Union sollen verstärkt qualifizierte Frauen in Führungspositionen eingesetzt werden.¹⁸¹

Unterstützung diesbezüglich kommt vom Europäischen Amt für Personalauswahl (EAP), das die Auswahl von geeignetem Personal für alle EU-Institutionen organisiert. Für die Auswahlverfahren sind geschlechtsneutrale Testmethoden vorgesehen und die Mitglieder des Prüfungsausschusses sollen für Gleichstellungs- und Genderfragen sensibilisiert werden.¹⁸²

4.2.4 Gender Mainstreaming und eine intersektionelle Perspektive in der EU-Politik

Herausforderungen, wie die demographische Entwicklung oder der fortschreitende Klimawandel haben unterschiedliche Auswirkungen auf Männer und Frauen. Das ist gerade im Hinblick auf die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung zu beachten.

Um das bei ihrer Arbeit berücksichtigen zu können, legt die Kommission folgende Maßnahmen fest:

- Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie bei allen bedeutenden Initiativen der laufenden Amtszeit;¹⁸³
- Einbeziehung intersektioneller Perspektiven.¹⁸⁴

Bei der Umsetzung des Gender Mainstreamings wird die Kommission zum einen durch die amtierende Kommissarin für Gleichstellung, Helena Dalli, unterstützt.¹⁸⁵ Die maltesische Politikerin ist das erste mit diesem Aufgabenfeld betraute Kommissionsmitglied, das über ein eigenständiges Ressort verfügt. Bisher waren Gleichstellungsfragen stets in andere Ressorts eingegliedert.¹⁸⁶

Zum anderen kommt Hilfe von Vertretern und Vertreterinnen des Europäischen Auswärtigen Dienstes (EAD) und aller Kommissionsdienststellen, die gemeinsam die neu eingerichtete „Task-Force für Gleichheitspolitik“ bilden.¹⁸⁷

181 Vgl. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_de, 17.05.2021, S. 44.

182 Vgl. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_de, 17.05.2021, S. 44.

183 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 18.

184 Vgl. ebd. S. 19.

185 Vgl. https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024_de, 17.06.2021.

186 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 18.

187 Vgl. ebd.

Um besser auf intersektionelle Diskriminierung reagieren zu können, sollen der „Aktionsplan für Integration und Inklusion und die strategischen Rahmen der EU für Menschen mit Behinderungen, LGBTI+¹⁸⁸, die Integration der Roma und die Rechte des Kindes [...] mit dieser Strategie und miteinander verknüpft [werden].“¹⁸⁹

4.2.5 Finanzierung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der EU

Um europaweit die Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen vorantreiben zu können, müssen geeignete Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden. Dafür werden umfangreiche finanzielle Mittel benötigt, die durch die folgenden Aktionen bereitgestellt werden sollen:

- Berücksichtigung der Gleichstellungsproblematik im Finanzrahmen der EU, insbesondere bei Haushaltsgarantie- und Finanzinstrumenten;¹⁹⁰
- Projektförderung im Rahmen des Programms „Bürger, Gleichstellung, Rechte und Werte“;¹⁹¹
- Unterstützung von Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Unterstützung von Frauen im Asylverfahren und bei der Integration;¹⁹²
- Förderung der Gleichstellung im Rahmen des Programms „Horizont Europa“;¹⁹³
- Vorstellen einer Strategie für Inklusion und Vielfalt für das zukünftige Erasmus+-Programm;¹⁹⁴
- Prüfung geschlechtsspezifischer Auswirkungen der Kommissionsarbeit und der Möglichkeit, Ausgaben im Zusammenhang mit der Gleichstellung im laufenden „Mehrjährigen Finanzrahmen“ (MFR) zu messen.¹⁹⁵

Der neue MFR der EU für den Zeitraum 2021 bis 2027 umfasst ein finanzielles Gesamtvolumen von rund 1 100 Mrd. EUR. Die Gelder fließen u.a. in verschiedene europäische Rahmenprogramme und Fonds.¹⁹⁶

Bereits im Jahr 2018 legte die Kommission einen Vorschlag für eine Dachverordnung vor, die gemeinsame Vorschriften für sieben europäische Fonds vorsieht. Die Kommission fordert eine stärkere Ausrichtung der Programme an europäischen Prioritäten. Au-

188 LGBTI+ steht für lesbisch, schwul, bisexuell, transgender und intergeschlechtlich. Das Plus steht für weitere Geschlechtsidentitäten. (Quelle: Wikipedia)

189 Ebd. S. 19.

190 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 19.

191 Vgl. ebd. S. 20.

192 Vgl. ebd.

193 Vgl. ebd.

194 Vgl. ebd.

195 Vgl. ebd.

196 Vgl. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/QANDA_20_2465, 29.05.2021

ßerdem soll die Charta der Grundrechte beim Einsatz der Fonds beachtet werden. Das bedeutet, dass u.a. die Gleichstellung der Geschlechter und die Bekämpfung von Diskriminierung verstärkt beachtet werden sollen. Derzeit ist das Gesetzgebungsverfahren noch nicht ganz abgeschlossen.¹⁹⁷

Mit der Verordnung zum europäischen Programm „Bürger, Gleichstellung, Rechte und Werte“, die im Mai in Kraft getreten ist, wird zivilgesellschaftlichen Organisationen finanzielle Unterstützung bei Projekten zum „Schutz und [der] Förderung der in den Verträgen, der Charta und den geltenden internationalen Menschenrechtskonventionen verankerten Werte und Rechte“¹⁹⁸ gewährt. So soll u.a. Gleichstellung gefördert, Diskriminierungen beseitigt sowie Intoleranz und Gewalt bekämpft werden.

„Horizont Europa“ ist das neunte europäische Rahmenprogramm für Forschung und Innovation und löst damit den Vorgänger „Horizont 2020“ ab. Für die Laufzeit des neuen Programms von 2021 bis 2027 steht ein finanzielles Gesamtvolumen von knapp 100 Mrd. EUR zur Verfügung.¹⁹⁹ Investitionen, die bis 2024 getätigt werden, orientieren sich an vier strategischen Leitlinien, die im ersten Strategieplan der Kommission vom 15. März 2021 vorgestellt werden. Dabei stehen insbesondere Nachhaltigkeit, Klimaneutralität und Digitalisierung im Vordergrund. Zudem werden verschiedene Querschnittsthemen, u.a. auch die Gleichstellung der Geschlechter, betrachtet. Der strategische Plan der EU-Kommission sieht vor, dass die Geschlechterdimension bei allen Vorhaben im Rahmen des Programms standardmäßig einzubeziehen ist. Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern sollen ausgeräumt werden.²⁰⁰

Erasmus+ ist ein Programm zur Förderung lebenslangen Lernens und sportlicher Aktivitäten. Europäerinnen und Europäern soll damit ermöglicht werden, zum Beispiel in anderen Mitgliedsstaaten zu lernen, zu studieren, sich weiterzubilden und berufliche Erfahrungen zu sammeln. Der neue MFR stellt für die Laufzeit des Programms von 2021 bis 2027 finanzielle Mittel von mehr als 25 Mrd. EUR zur Verfügung.²⁰¹ Im April stellte die Kommission die neue „Strategie für Inklusion und Vielfalt“ für dieses Programm vor. Diese stellt die Verwirklichung von Chancengleichheit, Inklusion und Diversität in den Mittelpunkt.²⁰²

197 Vgl. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:26b02a36-6376-11e8-ab9c-01aa75e-d71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF, 20.06.2021, Seite 70 (Artikel 67).

198 Artikel 2 Abs. 1 der Verordnung (EU) 2021/692.

199 Vgl. <https://www.bmbf.de/de/horizont-europa---das-naechste-eu-rahmenprogramm-fuer-forschung-und-innovation-startet-6394.html>, 03.06.2021.

200 Vgl. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/IP_21_1122, 06.06.2021.

201 Vgl. https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about_de, 24.06.2021.

202 Vgl. https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/default/files/2021-erasmusplus-programme-guide_v2_de.pdf, 24.06.2021, S. 7 f.

4.2.6 Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frau weltweit

Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen bestehen auch über die europäischen Grenzen hinaus. Deshalb bemüht sich die EU, im Rahmen ihres auswärtigen Handelns die Geschlechtergleichstellung auch in anderen Teilen der Welt weiter voranzubringen und die „Rolle der Frau weltweit“ zu stärken.

Um dieses Ziel zu erreichen, sind folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- Vorstellen des neuen „Aktionsplans zur Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frau in den Außenbeziehungen 2021-2025“ (Gender Action Plan, GAP III);²⁰³
- Start der Online-Kampagne #WithHer im Jahr 2020;²⁰⁴
- Annahme des „EU-Aktionsplans für Menschenrechte und Demokratie (2020-2024)“;²⁰⁵
- Fortfahren mit der Umsetzung des „Strategischen Konzepts“ und des „Aktionsplans der EU für Frauen, Frieden und Sicherheit (2019-2024)“;²⁰⁶
- aktive Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Handelspolitik;²⁰⁷
- erneuerte EU-Strategie für Afrika 2020;²⁰⁸
- Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie im Haushaltsverfahren.²⁰⁹

Mit dem neuen EU-Aktionsplan GAP III setzt die Union ihre Bemühungen fort, die Gleichstellung der Geschlechter und die Rechte von Frauen auch über die europäischen Grenzen hinaus zu verwirklichen. Die Kommission und der Hohe Vertreter der Union für Außen- und Sicherheitspolitik haben die gemeinsame Erklärung im November 2020 vorgelegt.²¹⁰ Betont wird die Notwendigkeit einer Zusammenarbeit aller Akteure, um „eine Welt der Gleichstellung“ aufbauen zu können. Als weiterer Schwerpunkt des GAP III ist vorgesehen, dass Männer und Frauen in einem ausgewogenen Verhältnis in Führungsebenen beschäftigt sind. Dabei will die EU als Vorbild agieren. Zudem werden weitere thematische Schwerpunkte gesetzt, wie der Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt und der gleichberechtigte Zugang zum Bildungssystem.²¹¹

203 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 21.

204 Vgl. ebd.

205 Vgl. ebd.

206 Vgl. ebd.

207 Vgl. ebd.

208 Vgl. ebd. S. 22.

209 Vgl. ebd.

210 Vgl. https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/join-2020-17-final_de.pdf, 23.06.2021, S. 20.

211 Vgl. ebd. S. 2f.

In den GAP III wurde außerdem der europäische „Aktionsplan für Frauen, Frieden und Sicherheit“ integriert.²¹² Dieser beleuchtet insbesondere „die Zusammenhänge zwischen Geschlechterungleichheit und Konflikten sowie die Frage, wie sie sich gegenseitig verstärken, wobei [...] Geschlechterungleichheit als Ursache und Nährboden von Konflikten [...] verstanden werden muss.“²¹³ Frauen sollen auch stärker in Sicherheitsfragen und Friedensprozesse eingebunden werden.

Im Jahr 2017 hat die EU in einer globalen partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit den UN die „Spotlight Initiative“ ins Leben gerufen. Ziel ist es, bis 2030 alle Formen von Gewalt gegen Mädchen und Frauen zu beenden und damit auch den bestehenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern entgegenzuwirken.²¹⁴ Im Rahmen dieser Partnerschaft wurde im März des vergangenen Jahres die Kampagne #WithHer in den sozialen Medien Facebook, Instagram und Twitter gestartet, um die Menschen weltweit für geschlechtsspezifische Gewalt und ihre verschiedenen Ausprägungen zu sensibilisieren.²¹⁵

Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und die Achtung der Menschenrechte gehören gemäß EUV zu den gemeinsamen Werten der Union und werden daher besonders von ihr gefördert und geschützt.²¹⁶ In anderen Teilen der Welt werden diese Werte hingegen täglich bedroht und verletzt. Mit dem im März 2020 angenommenen „EU-Aktionsplan für Menschenrechte und Demokratie 2020-2024“ engagiert sich die Union auf multilateraler Ebene in diesem Bereich. Im Mittelpunkt des Aktionsplans steht die Wahrung spezifischer Rechte, wie die Versammlungsfreiheit und die Meinungsfreiheit. Diskriminierungen, egal aus welchem Grund, sollen unterbunden werden. Abgezielt wird auch auf die „Förderung der Rechtsstaatlichkeit und einer fairen Rechtsprechung“. Darüber hinaus sollen Menschen jeder Altersgruppe vor Gewalt in allen Ausprägungen geschützt werden. Längerfristig ist zudem beabsichtigt, in allen Ländern von der Todesstrafe abzusehen.²¹⁷

Im März 2020 legten die EU-Kommission und der Hohe Vertreter der Union für Außen- und Sicherheitspolitik eine gemeinsame Mitteilung mit dem Titel „Auf dem Weg zu einer umfassenden Strategie mit Afrika“ vor. Diese Mitteilung soll als Grundlage für eine erneuerte Partnerschaft zwischen den beiden benachbarten Kontinenten dienen. Sie enthält Vorschläge für zehn Maßnahmen, die die EU und Afrika gemeinsam umsetzen könnten. U.a. wird darauf abgezielt, Mädchen und Frauen Zugang zu umfassender Bil-

212 Vgl. ebd. S. 20 ff.

213 Ebd.

214 Vgl. <https://www.spotlightinitiative.org/what-we-do>, 23.06.2021.

215 Vgl. <https://spotlightinitiative.org/withher/withher>, 23.06.2021.

216 Vgl. Artikel 2 EUV.

217 Vgl. https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12122-Menschenrechte-und-Demokratie-in-der-EU-Aktionsplan-2020-24_de, Zugriff am 10.06.2021, S. 2 ff.

derung zu ermöglichen und ihre unternehmerischen Tätigkeiten zu fördern. Ungleichheiten sollen abgebaut und Diskriminierungen beseitigt werden. Außerdem sollen Frauen und insbesondere auch Kinder vor Gewalt geschützt werden.²¹⁸

4.3 Dritter Teil

Am Ende der EU-Gleichstellungsstrategie betont die Kommission, „dass alle Organe, Mitgliedstaaten und Agenturen der EU mit der Zivilgesellschaft, Frauenorganisationen, den Sozialpartnern und dem Privatsektor zusammenarbeiten“²¹⁹ müssen, da die Gleichstellung von Männern und Frauen eine Gemeinschaftsaufgabe ist.

Die in der Strategie aufgeführten zentralen „Maßnahmen“ werden regelmäßig aktualisiert und ergänzt.²²⁰ Über die erzielten Fortschritte soll jährlich berichtet werden. Den ersten Fortschrittsbericht veröffentlichte die EU-Kommission im März 2021.²²¹

218 Vgl. https://ec.europa.eu/germany/news/2020309-eu-afrika-strategie-die-eu-setzt-auf-eine-staerkere-partnerschaft_de, 13.06.2021.

219 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 23.

220 Ebd.

221 https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_de, 17.05.2021.

5 Die EU-Gleichstellungsstrategie und der Freistaat Sachsen

5.1 Grundsätzliche inhaltliche Bedeutung der Gleichstellungsstrategie

Ausgangspunkt für die Vorlage der Strategie war die Untersuchung aktueller Missstände bei der Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen in Europa. Dabei hat sich gezeigt, dass die Mitgliedsstaaten in diesem Bereich unterschiedlich weit fortgeschritten sind. Das heißt, nicht alle Ungleichheiten treten in den Ländern in gleichem Umfang auf. Anhand der Ergebnisse hat die Kommission Maßnahmen entwickelt, die direkt in den festgestellten Problemfeldern ansetzen sollen.

Damit sich die Umsetzung der Strategie überhaupt auf den Freistaat Sachsen auswirken kann, muss zunächst geklärt werden, ob dort ähnliche Missstände bestehen wie in anderen Gebieten der EU. Deshalb sollen nachfolgend die Bereiche Beschäftigung und Bezahlung, Betreuung und Pflege und Renten näher beleuchtet werden.

5.1.1 Beschäftigung und Bezahlung

Die Gleichstellungsstrategie beschreibt eine Arbeitswelt, die Frauen in ihrer beruflichen Laufbahn immer wieder vor Hindernisse stellt. In vielen Wirtschaftsbereichen sind sie unterrepräsentiert, Aufstiegs- und Karrierechancen bestehen in geringerem Maße als für Männer; sie werden trotz des geltenden Grundsatzes der Entgeltgleichheit vielfach schlechter bezahlt und müssen ihre Arbeitszeiten verringern oder unterbrechen, um familiären Aufgaben nachzukommen. Dennoch üben heute so viele Frauen wie noch nie in der EU eine Beschäftigung aus.

Im Freistaat Sachsen gingen im Jahr 2020 rund 1,609 Mio. Menschen einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nach, davon rund 52 % Männer und 48 % Frauen.²²² Trotz Corona-Pandemie stieg in diesem Jahr die Frauenbeschäftigungsquote im Vergleich zum Vorjahr minimal an. 65,4 % der Sächsinnen im Alter von 15 bis 64 Jahren waren in diesem Jahr erwerbstätig. Damit erreichte Sachsen die bundesweite Führung.²²³

Allerdings zeigten sich auf dem Arbeitsmarkt deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern, sowohl in der prozentualen Vertretung in den jeweiligen Wirtschaftszwei-

²²² Vgl. Tabelle 3 des statistischen Berichts A VI 5 – hj 1/20.

²²³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, 05.03.2021.

gen, den daraus erwachsenden Verdienstmöglichkeiten als auch im Umfang der wöchentlichen Arbeitszeiten.

In den Wirtschaftssektoren „Fischerei, Land- und Forstwirtschaft“ und im „Produzierenden Gewerbe“ waren Frauen wesentlich weniger stark vertreten als Männer. Von den Beschäftigten in der Fischerei, Land- und Forstwirtschaft war nur ungefähr jeder dritte Beschäftigte eine Frau. Von diesen ohnehin wenigen weiblichen Arbeitskräften arbeiteten 30 % in Teilzeit; die Möglichkeit einer solchen Teilzeitbeschäftigung nahmen dagegen nicht einmal 8 % der Männer in Anspruch.²²⁴ Den Arbeitnehmern, die in der Landwirtschaft tätig sind, wird seit 2018 unabhängig vom Geschlecht der gesetzliche Mindestlohn gezahlt. Da viele Frauen in diesem Bereich jedoch als mithelfende Familienangehörige eingesetzt sind, bekommen sie oftmals gar keine Entlohnung.²²⁵

Auch im Produzierenden Gewerbe waren ungefähr drei Viertel der Beschäftigten Männer, von denen mehr als 95 % als Vollzeitkräfte arbeiteten. Vom verbleibenden Viertel der Mitarbeiterinnen übten etwa 28 % eine Teilzeitbeschäftigung aus.²²⁶ Im Durchschnitt erhielten vollzeitbeschäftigte männliche Arbeitnehmer im vierten Quartal 2020 ein monatliches Bruttoentgelt in Höhe von 3 214 EUR, die Arbeitnehmerinnen dagegen nur 2 715 EUR (beide Angaben ohne Sonderzahlungen).²²⁷

In einem Teilbereich des Produzierenden Gewerbes, dem Baugewerbe, waren 12 % aller Beschäftigter Frauen.²²⁸ Damit überschritt der Freistaat Sachsen leicht den von der Kommission in der Gleichstellungsstrategie angegebenen europäischen Durchschnitt.²²⁹

Die meisten Menschen im Freistaat Sachsen (insgesamt rund 71 %) übten eine Tätigkeit im Dienstleistungssektor aus. Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in diesem Bereich waren Frauen. Sie arbeiteten überwiegend im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen, in der Verwaltung und im Einzelhandel. Der Anteil der männlichen Arbeitskräfte betrug 42 %. Deren Beschäftigungsfelder erstreckten sich vorwiegend auf MINT-Berufe und Produktionstätigkeiten. Frauen arbeiteten vorwiegend in Teilzeit, aber auch jeder fünfte Mann nahm dieses Arbeitszeitmodell in Anspruch.²³⁰ Insgesamt wurde in keinem anderen wirtschaftlichen Sektor die Teilzeitregelung von beiden Geschlechtern so viel genutzt wie hier. Das durchschnittlich gezahlte Bruttoentgelt im vier-

224 Vgl. Tabelle 3 des statistischen Berichts A VI 5 – hj 1/20.

225 Vgl. BMEL, 03.05.2021.

226 Vgl. Tabelle 3 des statistischen Berichts A VI 5 – hj 1/20.

227 Vgl. Tabelle 4 des statistischen Berichts N I 6 – j/20.

228 Vgl. Tabelle 3 des statistischen Berichts A VI 5 – hj 1/20.

229 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 9.

230 Vgl. Tabelle 3 des statistischen Berichts A VI 5 – hj 1/20.

ten Quartal 2020 betrug für weibliche Beschäftigte 3 412 EUR, für männliche Beschäftigte 3 624 EUR im Monat (ohne Sonderzahlungen).²³¹

In der öffentlichen Verwaltung und Sozialversicherung, einem Teilbereich des Dienstleistungssektors, besteht ein besonders unausgeglichenes Geschlechterverhältnis, hier jedoch zu Lasten männlicher Arbeitskräfte. Insgesamt waren in diesem Bereich 2019 rund 213 000 Leute beschäftigt, davon lediglich ein Drittel Männer.²³² Trotzdem bekleideten sie die Mehrzahl der Beamtenstellen und der obersten Leitungsfunktionen. Zwei Drittel der leitenden Funktionen waren dagegen mit Frauen besetzt.²³³ Insgesamt sind rund 53 % der Vollzeit- und 85 % der Teilzeitbeschäftigten weiblich.²³⁴

Im Zeitraum vom 1. Juli 2018 bis zum 30. Juni 2019 haben insgesamt etwa 134 000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst an fachspezifischen Fortbildungen zur Aktualisierung und Vertiefung bereits vorhandener Kenntnisse teilgenommen. Darunter waren ungefähr 53 % vollzeit- und 89 % teilzeitbeschäftigte Frauen. 83 000 Beschäftigte erwarben in fachübergreifenden Fortbildungen neue Kenntnisse und Fertigkeiten. Der Anteil der Frauen betrug hier sogar knapp 64% in Vollzeit- und 88 % in Teilzeitbeschäftigung.²³⁵

In den Teilbereichen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen besteht ebenfalls ein Geschlechtermissverhältnis. In Sachsen waren 2020 30 % der in Erziehung und Unterricht Tätigen Männer. Im Gesundheits- und Sozialwesen betrug der Anteil etwa 23 % aller Beschäftigten.²³⁶ Damit lag der Freistaat in beiden Wirtschaftsbereichen leicht über dem von der Kommission genannten europäischen Durchschnitt.²³⁷

Obwohl Frauen in Sachsen weitaus öfter bereit sind, sich zu qualifizieren, werden sie auch nach absolvierter Aus- und Weiterbildung vielfach schlechter bezahlt als Männer, die gleiche Tätigkeit ausüben. Da sie zudem häufiger als Teilzeitkräfte beschäftigt sind, entwickelt sich ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle. Das später daraus resultierende Rentengefälle führt häufig zu einer erhöhten Altersarmut unter Frauen.

231 Vgl. Tabelle 4 des statistischen Berichts N I 6 – j/20.

232 Vgl. Tabelle 3 des statistischen Berichts L III 4 – j/19.

233 Vgl. Tabelle 4 des statistischen Berichts L III 4 – j/19.

234 Vgl. Tabelle 3 des statistischen Berichts L III 4 – j/19.

235 Vgl. Tabelle 48 des statistischen Berichts L III 4 – j/19.

236 Vgl. Tabelle 3 des statistischen Berichts A VI 5 – hj 1/20.

237 Vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>, 23.03.2021, S. 9.

5.1.2 Betreuung und Pflege

Im Jahr 2019 wurden von den rund 511 000 sächsischen Kindern unter 14 Jahren²³⁸ knapp 64 % in einer Kindertageseinrichtung oder von Tagesmüttern und -vätern betreut. Bei der Betreuung von unter Dreijährigen nimmt Sachsen eine Vorreiterrolle ein. 2018 lag die Betreuungsquote der Kinder dieser Altersklasse bei ungefähr 50 %²³⁹ und damit etwa 15PP über dem europäischen Durchschnitt.²⁴⁰

Dennoch müssen in vielen Fällen noch immer erwerbstätige Eltern die Betreuung ihrer Kinder übernehmen. Als Ursachen dafür gelten u.a. Inkompatibilität der Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen, fehlende Arbeitsmöglichkeiten am Wohnort (Pendlerstätigkeit) oder zu wenige Angebote für flexiblere Arbeitszeitmodelle (auch wegen Personalmangel). Diese Betreuungsaufgabe übernehmen dann meistens Frauen, sie kürzen ihre Arbeitszeiten oder unterbrechen ihre Beschäftigung ganz.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei Inanspruchnahme der Elternzeit. Im Jahr 2020 waren in Sachsen 87 000 Personen in Elternzeit, davon rund 30 % Väter. Die Väter nahmen allerdings auch eine wesentlich kürzere Elternzeit in Anspruch. Während die Mütter etwa 14 Monate berufliche Auszeit nahmen, dauerte diese bei Vätern nur etwa 3,5 Monate.²⁴¹

2019 gab es in Sachsen insgesamt ungefähr 250 800 Pflegebedürftige. 199 500 von ihnen wurden zu Hause versorgt. Knapp 128 000 pflegebedürftige Menschen erhielten keine Hilfe von Pflege- oder Betreuungsdiensten. In diesen Fällen wurden die Aufgaben größtenteils von der Familie, insbesondere auch von den weiblichen Angehörigen, übernommen.²⁴²

5.1.3 Rentenleistungen

Im Jahr 2019 wurde ein Durchschnittsalter der sächsischen Bevölkerung von 46,9 Jahren ermittelt. Das lässt u.a. auch auf eine hohe Anzahl von Rentenbeziehern schließen.

2019 wurden in Sachsen insgesamt 475 625 Renten wegen Alters in Höhe von 1 272,77 EUR im Monat²⁴³ an Männer ausgezahlt. 640 165 Frauen erhielten eine monatliche Rente in Höhe von 1 025,70 EUR.

238 Vgl. Tabelle 1 des statistischen Berichts A | 3 – j/19.

239 Vgl. StaLa, 2019, S. 10 f.

240 Vgl. [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2018\)273&lang=de](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2018)273&lang=de), 15.06.2021.

241 Vgl. <https://www.zeit.de/news/2021-03/25/vaeter-in-elternzeit-sachsen-ist-spitzenreiter>, 20.06.2021.

242 Vgl. <https://www.statistik.sachsen.de/html/pflegebeduerftige.html>, 20.06.2021.

243 Bei den im Folgenden erwähnten monatlichen Rentenzahlungen handelt es sich grundsätzlich um Durchschnittswerte. Die hier angeführten Werte können im Anhang 1, Bestandsrenten, nachvollzogen werden.

46 813 Männer bezogen eine monatliche Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in Höhe von 798,02 EUR. Die 50 557 anspruchsberechtigten Frauen bekamen monatliche Zahlungen von 921,46 EUR.

Auch Renten wegen Todes wurden an die Witwen, Witwer und Waisen gezahlt. Auffällig ist, dass deutlich mehr Leistungen an hinterbliebene Frauen als an hinterbliebene Männer gewährt wurden. Aus der Versicherung von insgesamt 274 511 verstorbenen Männern wurden monatliche Zahlungen in Höhe von 703,12 EUR überwiesen. Bestandsrenten aus der Versicherung von 63 423 verstorbenen Frauen wurden in Höhe von 403,35 EUR pro Monat ausgezahlt.

20 865 männliche Neurentner wegen Alters haben 2019 ihren Ruhestand mit 63,76 Jahren²⁴⁴ angetreten. Die 22 825 Frauen waren beim Renteneintritt mit 63,56 Jahren nur unwesentlich jünger. Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestanden jedoch in der Höhe der Rentenleistungen. Während Männer 1 098,02 EUR²⁴⁵ erhielten, waren es bei Frauen lediglich 1 021,46 EUR.

Auch vor dem eigentlichen Ruhestandsalter wurden Renten bezogen. Wegen gesundheitlicher Beeinträchtigungen erhielten 426 teilweise erwerbsgeminderte Männer monatliche Zahlungen in Höhe von 482,55 EUR. Sie waren beim Entstehen des Leistungsanspruchs 56,75 Jahre alt. Bereits mit 53,57 Jahren erhielten 2019 555 Frauen Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung in Höhe von 515,57 EUR im Monat. Den größeren Anteil umfassten Renten wegen voller Erwerbsminderung. Die 3410 betroffenen Männer erhielten monatliche Zahlungen in Höhe von 824,37 EUR. Der Eintritt des Leistungsfalls lag hier bereits bei einem Alter von 52,57 Jahren, bei Frauen sogar schon bei 51,45 Jahren. Diesen 3077 Betroffenen wurden monatlich 904,44 EUR gezahlt. Obwohl Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit häufiger an Männer gezahlt wurden, erhielten in diesem Fall die Frauen die höheren Zahlbeträge.

In der Gesamtsituation ist jedoch festzuhalten, dass Frauen aufgrund schlechterer Entlohnung, häufigerer Arbeitsunterbrechungen und damit kürzerer Lebensarbeitszeiten auch hinsichtlich der zu erwartenden Rente benachteiligt sind.

244 Bei den nachfolgenden Altersangaben handelt es sich stets im Durchschnittswerte.

245 Bei den im Folgenden erwähnten monatlichen Rentenzahlungen handelt es sich grundsätzlich um Durchschnittswerte. Die hier angeführten Werte können im Anhang 2, Rentenneuzugänge, nachvollzogen werden.

5.2 Auswirkungen der Gleichstellungsstrategie auf den Freistaat Sachsen

Für das Handeln der EU im Rahmen ihrer Kompetenzen sieht der AEUV²⁴⁶ insgesamt fünf mögliche Rechtsakte vor: Verordnungen, Richtlinien, Beschlüsse, Empfehlungen und Stellungnahmen. Im Laufe der Zeit haben sich darüber hinaus weitere, nicht explizit in den Verträgen vorgesehene, Handlungsformen entwickelt, z.B. Leitlinien, Grün- und Weißbücher sowie Mitteilungen. Diese werden unter dem Begriff „soft law“ zusammengefasst und sollen „einen Mangel an formeller Rechtsetzungsbefugnis [ausgleichen]“.²⁴⁷

Die neue „EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter“ wurde in Form einer Mitteilung von der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Ausschuss der Regionen sowie den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss übermittelt. In Ermangelung einer speziellen Rechtsgrundlage in den Verträgen der EU entfaltet diese Mitteilung keine rechtliche Verbindlichkeit für die Mitgliedstaaten. Stattdessen handelt es sich um den Arbeitsrahmen der Kommission, der ihr bis 2025 bei der Arbeit im Bereich der Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung als Orientierungshilfe und Fahrplan dienen soll.

Allerdings benennt die Kommission in der Strategie verschiedene Initiativen für den Erlass europäischer Rechtsakte, wie den Entwurf des DSA und den Richtlinienvorschlag für Entgelttransparenz. Werden die Vorschläge der Kommission angenommen, kann sich, je nach Art des Rechtsaktes, eine rechtliche Verbindlichkeit für die Bundesrepublik Deutschland und damit auch den Freistaat Sachsen ergeben. Die Gleichstellungsstrategie kann somit also nur indirekt Einfluss nehmen, ist selbst jedoch nicht bindend.

Dennoch kann die EU-Strategie den Anstoß geben, den aktuellen Stand der Geschlechtergleichstellung im Freistaat Sachsen zu überprüfen und ggf. notwendige Maßnahmen einzuleiten.

Schon nach Betrachtung der derzeitigen Lage in Sachsen in den Bereichen Beschäftigung und Bezahlung, Betreuung und Pflege sowie Rentenleistungen muss festgestellt werden, dass sich die von der Kommission beschriebenen europäischen Probleme bei der Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung auch im Freistaat widerspiegeln.

Es besteht deshalb eigentlich die Notwendigkeit, u.a folgende Maßnahmen genauer zu betrachten und umzusetzen:

- Geschlechterstereotypen können bekämpft werden, in dem bereits in der Schulzeit begonnen wird, Mädchen auch für Technik und Naturwissenschaften zu be-

²⁴⁶ Artikel 288 AEUV.

²⁴⁷ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/JURI-DT-384581_DE.pdf?redirect, 17.06.2021, S. 2.

geistern. Das sollte idealerweise dazu führen, dass sie sich später für Berufe mit diesen Schwerpunkten entscheiden und so ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in den einzelnen Wirtschaftsbereichen erreichen. Das gilt entsprechend auch für Jungen in traditionell weiblichen Berufen, z.B. Erzieher und Krankenpfleger. Dadurch können geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt beseitigt werden.

- Obwohl der Freistaat im Bereich der Kinderbetreuung in Deutschland vergleichsweise gut aufgestellt ist, bietet er dennoch nicht allen erwerbstätigen Eltern die Möglichkeit, ihren Berufen im angestrebten Umfang nachgehen zu können. Besonders betroffen sind Mütter. Wenn eine adäquate Betreuung sichergestellt wäre, könnten Frauen beispielsweise noch öfter an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen und auch Führungsverantwortung übernehmen. Dadurch wären sie auch nicht mehr gezwungen, ihre Arbeitszeit zu verkürzen oder auch ihre Beschäftigung aufgrund familiärer Aufgaben zu unterbrechen. Dadurch verringert sich wiederum das Lohngefälle und es kann eine entsprechende Altersversorgung aufgebaut werden.

Die im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter von der Kommission angestrebten europarechtlichen Vorgaben sind jedoch vielfach noch im Gesetzgebungsverfahren. Solange keine verbindlichen Rechtsnormen vorliegen ist der Freistaat Sachsen nicht zur Umsetzung der genannten Maßnahmen verpflichtet. Hier kann nur im Rahmen freiwilliger Initiativen agiert werden.

Im Jahr 2020 hat der Rat die „Empfehlung zur Aus- und Weiterbildung“ verabschiedet. Da es sich um eine Empfehlung im Sinne des AEUV²⁴⁸ handelt, entfaltet sie keine rechtliche Bindungswirkung. Dennoch sollte der Freistaat Sachsen prüfen, inwiefern Teile der Empfehlung umgesetzt werden könnten, um Gleichstellung zu fördern.

Darüber hinaus gilt seit 2019 die „Work-Life-Balance-Richtlinie“ der EU. Diese soll bis 2022 in allen Mitgliedsstaaten in nationales Recht umgesetzt werden. Für Sachsen gilt dabei, dass Eltern und Pflegende durch geltendes Bundesrecht bereits jetzt besser gestellt sind, als es diese Richtlinie vorsieht. Da in diesem Sinne also keine Verbesserung der Situation erreicht würde, ist davon auszugehen, dass dieser Rechtsakt ohne Auswirkung auf den Freistaat bleibt.

Sofern im Zuge der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie weitere Rechtsakte erlassen werden, muss Sachsen verbindliche Rechtsakte anwenden und bei Empfehlungen und Stellungnahmen explizit prüfen, inwiefern die unterbreiteten Vorschläge und Hinweise zur Bewältigung von Problemstellungen im Land beitragen können.

248 Artikel 288 Abs. 5 AEUV.

6 Fazit

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit sollte analysiert werden, welche politischen Ziele die EU-Kommission bis 2025 im Bereich der Geschlechtergleichstellung erreichen will und inwieweit die vorgeschlagenen Maßnahmen bisher umgesetzt werden konnten. Außerdem wurden die inhaltliche Bedeutung des Dokuments für den Freistaat Sachsen veranschaulicht und Auswirkungen im Bundesland untersucht.

Die Kommission hat sich ehrgeizige Ziele für die Verwirklichung der Gleichstellung in der EU gesetzt. Sie will geschlechtsspezifische Gewalt beenden, Geschlechterstereotypen abbauen und Frauen in ihrer beruflichen Tätigkeit und in Führungsebenen stärken. Außerdem verpflichtet sie sich zur Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie bei ihrer Arbeit und die Gleichstellung von Männern und Frauen auch im Rahmen des auswärtigen Handelns der EU über europäische Grenzen hinweg zu beachten und zu fördern. Zudem sollen ausreichend finanzielle Mittel für die Umsetzung zur Verfügung gestellt werden.

Begleitet werden diese Ziele von einem umfangreichen Maßnahmenpaket. Die Kommission hat mit vielen Aktionen gleichzeitig begonnen. Sie hat Vorschläge für Rechtsakte vorgelegt, die nun der Zustimmung des Europäischen Parlaments und des Rates bedürfen. Auffällig ist, dass die Kommission vielfach zur Annahme von Initiativen drängen will, die bereits vor Jahren vorgelegt wurden.

Bei der Betrachtung der aktuellen Situation im Freistaat Sachsen hat sich herausgestellt, dass in den Bereichen Beschäftigung und Bezahlung, Betreuung und Pflege sowie Rentenleistungen ähnliche Missstände bei der Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung herrschen wie allgemein auch auf europäischer Ebene. Frauen arbeiten auch hier verstärkt in Teilzeit, um zu Hause Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernehmen zu können. Sie sind außerdem besonders in den Wirtschaftsbereichen „Produzierendes Gewerbe“ und „Fischerei, Land- und Forstwirtschaft“ unterrepräsentiert. Das gilt umgekehrt auch für Männer in bestimmten Berufsgruppen des Dienstleistungssektors. Obwohl man bereits seit Jahrzehnten Gleichstellung fordert und fördert, wird insbesondere der Grundsatz der Entgeltgleichheit sehr oft missachtet. Frauen verdienen nach wie vor weniger als Männer in der gleichen Beschäftigung, was sich auch negativ auf spätere Rentenansprüche auswirkt. Trotz guter Ausbildung der Frauen besteht auch in den Führungsebenen ein Ungleichgewicht der Geschlechter. Selbst in Bereichen, in denen überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind, bekleiden Männer häufig die obersten Leitungsfunktionen.

Direkte Auswirkungen auf den Freistaat Sachsen hat die EU-Gleichstellungsstrategie nicht, da sie keinen verbindlichen Rechtsakt darstellt. Werden im Zuge ihrer Umsetzung jedoch verbindliche Verordnungen und Richtlinien erlassen, ist auch Sachsen daran gebunden. Somit kann die Strategie lediglich indirekten Einfluss nehmen.

Bis zum Jahr 2025 besteht noch vielfältiger Handlungsbedarf. Die Kommission hat zahlreiche Maßnahmen umzusetzen, um die Gleichstellung von Männern und Frauen wirklich voranzutreiben. Voraussetzung ist aber auch, dass alle anderen beteiligten Akteure die Dringlichkeit erkennen und mithelfen, ein geschlechtergerechteres Europa zu schaffen.

Kernsätze

- 1 Obwohl der Grundstein für die europäische Gleichstellungspolitik bereits im Jahr 1957 gelegt wurde, hat bis heute kein EU-Mitgliedsstaat vollständige Geschlechtergleichstellung erreicht.
- 2 Die Kommission hat sich ehrgeizige Ziele für die Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der EU bis 2025 gesetzt, die durch ein umfangreiches Maßnahmenpaket begleitet werden.
- 3 Es bestehen erhebliche Missstände bei der Gleichstellung, sowohl in Sachsen als auch auf europäischer Ebene.
- 4 Die „EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter“ kann sich lediglich indirekt auf den Freistaat Sachsen auswirken, da sie selbst keine rechtliche Bindungswirkung entfaltet.
- 5 Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist eine Gemeinschaftsaufgabe und kann nur umgesetzt werden, wenn alle beteiligten Akteure zusammenarbeiten.

Anhangverzeichnis

Anhang 1: Statistik Bestandsrenten

Anhang 2: Statistik Rentenneuzugänge

Anhang 1: Statistik zum Rentenzahlbestand

Angewandte Filter: Berichtsjahr ist gleich 2020, 2019, 2018, 2017, 2016, 2015 UND Leistungsarten (komplett) ist gleich Renten wegen Alters, Renten wegen vermind. Erwerbsfähigkeit, Renten wegen Todes UND Nullrenten ist gleich keine Nullrente UND Wohnort (Bundesland) ist gleich Sachsen

Berichtsjahr	Geschlecht versicherte Person Rentenart	Männlich		Weiblich	
		Anzahl	Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag (Euro)	Anzahl	Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag (Euro)
2019	Renten wegen Alters	475.625	1.272,77	640.165	1.025,70
2019	Renten wegen vermind. Erwerbsfähigkeit	46.813	798,02	50.557	921,46
2019	Renten wegen Todes	274.511	722,72	63.423	439,76
Zwischensumme: 2019		796.949	1.055,42	754.145	969,43
2018	Renten wegen Alters	473.444	1.235,08	639.185	957,82
2018	Renten wegen vermind. Erwerbsfähigkeit	48.209	763,67	51.337	869,19
2018	Renten wegen Todes	277.144	703,12	62.762	403,35
Zwischensumme: 2018		798.797	1.022,06	753.284	905,59
2017	Renten wegen Alters	471.378	1.206,98	639.572	923,97
2017	Renten wegen vermind. Erwerbsfähigkeit	49.658	741,73	51.910	842,66
2017	Renten wegen Todes	279.328	685,26	62.344	389,19
Zwischensumme: 2017		800.364	996,03	753.826	874,14
2016	Renten wegen Alters	468.852	1.179,73	639.680	891,07
2016	Renten wegen vermind. Erwerbsfähigkeit	50.743	721,30	52.149	815,52
2016	Renten wegen Todes	281.665	665,65	62.106	373,59
Zwischensumme: 2016		801.260	969,99	753.935	843,22
2015	Renten wegen Alters	463.270	1.132,21	637.307	843,73
2015	Renten wegen vermind. Erwerbsfähigkeit	51.548	686,64	51.933	773,68
2015	Renten wegen Todes	282.878	633,96	61.190	350,12
Zwischensumme: 2015		797.696	926,73	750.430	798,63

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Mittelddeutschland

Anhang 2: Statistik – Rentenneuzugänge

Angewandte Filter: Berichtsjahr ist gleich 2020, 2019 UND Leistungsarten (komplett) ist gleich Renten wegen Alters, Renten wegen vermind. Erwerbsfähigkeit, Renten wegen Todes UND Nullrenten ist gleich keine Nullrente UND Wohnort (Bundesland) ist gleich Sachsen

Berichtsjahr	Rentenart	Leistungsarten zusammengefasst	Geschlecht versicherte Person								
			Männlich		Weiblich		Männlich		Weiblich		
			Anzahl	durchschnittlicher Rentenzahlbetrag (Euro)	durchschnittliches Alter bei Rentenbeginn (Jahre)	Anzahl	durchschnittlicher Rentenzahlbetrag (Euro)	durchschnittliches Alter bei Rentenbeginn (Jahre)	Anzahl	durchschnittlicher Rentenzahlbetrag (Euro)	durchschnittliches Alter bei Rentenbeginn (Jahre)
2019	Renten wegen Alters	Regelaltersrente	6.232	903,27	65,06	4.765	844,24	65,08			
2019	Renten wegen Alters	Altersrente für besonders langjährig Versicherte	9.572	1.243,69	63,23	9.359	1.170,81	63,22			
2019	Renten wegen Alters	Altersrente für langjährig Versicherte	3.834	1.069,94	63,38	7.403	950,11	63,23			
2019	Renten wegen Alters	Altersrente für schwerbehinderte Menschen	1.221	1.035,70	62,45	1.296	1.003,27	62,20			
2019	Renten wegen Alters	Altersrente wg. Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit	3	1.124,61	61,67						
2019	Renten wegen Alters	Altersrente für Frauen				2	312,71	62,50			
2019	Renten wegen Alters	Altersrente für langj. unter Tage beschäftigte Bergleute	3	2.067,84	61,67						
2019	Zwischensumme: Renten wegen Alters		20.865	1.098,02	63,76	22.825	1.021,46	63,56			
2019	Renten wegen vermind. Erwerbsfähigkeit	Rente für Bergleute	39	185,51	59,10	9	225,70	58,22			
2019	Renten wegen vermind. Erwerbsfähigkeit	Rente wg. teilweiser Erwerbsminderung	426	482,55	56,75	555	515,54	53,57			
2019	Renten wegen vermind. Erwerbsfähigkeit	Rente wg. voller Erwerbsminderung	3.410	824,37	52,57	3.077	904,44	51,45			
2019	Zwischensumme: Renten wegen vermind. Erwerbsfähigkeit		3.875	780,36	53,10	3.641	843,48	51,79			
2019	Renten wegen Todes		16.412	668,93	68,34	6.250	404,50	71,91			
Zwischensumme: 2019			41.152	896,98	64,58	32.716	883,79	63,84			
Summe			83.485	909,77	64,64	66.683	899,93	63,81			

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland

Literaturverzeichnis

Agentur der Europäischen Union für Grundrechte: *Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung.* 2014, verfügbar unter <https://fra.europa.eu/de/publication/2014/gewalt-gegen-frauen-eine-eu-weite-erhebung-ergebnisse-auf-einen-blick> [Zugriff am 02.06.2021]

Bundesagentur für Arbeit/RD Sachsen: *Sächsische Frauen sind Spitze – zwei von drei Sächsinnen sind in Beschäftigung* [Presseinfo Nr. 11]. 05.03.2021, verfügbar unter <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-sachsen/presse/presseinformation-2021-011> [Zugriff 22.06.2021]

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Österreich): *Gender Mainstreaming: Grundlagen und Leitfaden.* 3. überarbeitete Auflage, 2014, verfügbar unter <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=230> [Zugriff am 11.06.2021]

Bundesministerium für Bildung und Forschung: *Das neue EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation: Horizont Europa.* verfügbar unter <https://www.bmbf.de/de/horizont-europa---das-naechste-eu-rahmenprogramm-fuer-forschung-und-innovation-startet-6394.html> [Zugriff am 03.06.2021]

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL): *Beschäftigung und Mindestlohn.* 03.05.2021, verfügbar unter <https://www.bmel.de/DE/themen/landwirtschaft/agrarsozialpolitik/saisonarbeitskraefte-landwirtschaft.html#:~:text=Januar%202018%20ist%20f%C3%BCr%20alle,60%20Euro%20brutto%20pro%20Zeitstunde.> [Zugriff am 22.06.2021]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Strategie „Gender Mainstreaming“.* 19.02.2016, verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming/strategie-gender-mainstreaming--80436> [Zugriff am 12.06.2021]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf europaweit stärken.* 06.02.2019, verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/vereinbarkeit-von-familie-pflege-und-beruf-europaweit-staerken-133646> [Zugriff am 21.06.2021]

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: *Begutachtungsprozess EIC Accelerator Pilot.* verfügbar unter <https://www.nks-eic-accelerator.de/teilnahme-begutachtung-accelerator.php> [Zugriff am 17.06.2021]

Charta der Vielfalt e.V.: *Die intersektionale Perspektive.* verfügbar unter <https://www.diversity-challenge.de/diversityaktionsbox/diversityverstehen/diversity-1x1/entdecken-vielfaltsgesellschaft/die-intersektionale-perspektive/> [Zugriff am 27.06.2021]

Das Land Steiermark: *Was ist Diskriminierung?.* verfügbar unter <https://www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at/cms/ziel/72108500/DE/> [Zugriff am 27.06.2021]

Dauner, Matthias; Pöttsch, Urs: *Die europäische Säule sozialer Rechte: Maßstab für Sozialpolitik und makroökonomische Koordinierung.* 2018, verfügbar unter https://www.cep.eu/fileadmin/user_upload/cep.eu/Studien/cepInput_Europaeische_Saeule_sozialer_Rechte/cepInput_Saeule_sozialer_Rechte.pdf [Zugriff am 20.06.2021]

- Die Österreichische Justiz:** *Europäische Kommission unterstützt innovative Strukturreformen der österreichischen Verwaltung.* 02.07.2019, verfügbar unter <https://www.justiz.gv.at/home/justiz/aktuelles/2019/europaeische-kommission-unterstuetzt-innovative-strukturereformen-der-oesterreichischen-verwaltung~228.de.html> [Zugriff am 10.06.2021]
- Ebert, Irena D.; Steffens, Melanie C.:** *Frauen – Männer – Karrieren: Eine sozialpsychologische Perspektive auf Frauen in männlich geprägten Arbeitskontexten.* Wiesbaden, Springer Fachmedien, 2016
- Engagement Global gGmbH:** *Was sind die 17 Ziele? Ziele für nachhaltige Entwicklung.* verfügbar unter <https://17ziele.de/info/was-sind-die-17-ziele.html> [Zugriff am 25.06.2021]
- Equal Measures 2030:** *2019 EM2030 SDG Gender Index.* verfügbar unter <https://data.em2030.org/2019-sdg-gender-index/explore-the-2019-index-data/> [Zugriff am 25.06.2021]
- EUR-Lex:** *Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Aktionsplan für digitale Bildung 2021-2027 Neuaufstellung des Bildungswesens für das digitale Zeitalter.* Brüssel, 30.09.2020, verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0624&from=DE> [Zugriff am 08.06.2021]
- EUR-Lex:** *Verfahren 2020/0137/NLE.* verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/HIS/?uri=CELEX:52020DC0275&qid=1625042311021> [Zugriff am 15.06.2021]
- EUR-Lex:** *Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen.* Brüssel, 14.11.2012, verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614&from=DE> [Zugriff am 18.06.2021]
- EUR-Lex:** *Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates.* Brüssel, 26.04.2017, verfügbar unter https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:84205176-2b39-11e7-9412-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_1&format=PDF [Zugriff am 20.05.2021]
- EUR-Lex:** *Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates mit gemeinsamen Bestimmungen für den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds Plus, den Kohäsionsfonds und den Europäischen Meeres- und Fischereifonds sowie mit Haushaltsvorschriften für diese Fonds und für den Asyl- und Migrationsfonds, den Fonds für die innere Sicherheit und das Instrument für Grenzmanagement und Visa.* Brüssel, 29.05.2018, verfügbar unter https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:26b02a36-6376-11e8-ab9c-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF [Zugriff am 20.06.2021]
- EurA AG:** *Green Deal- und Female Leaders- Deadline kommt!.* 26.03.2020, verfügbar unter <https://www.sme-instrument.de/2020/02/12/green-deal-und-female-leaders-deadline-bestaetigt/> [Zugriff am 17.06.2021]

- Europäische Kommission** (Hrsg.): *Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter*. Brüssel, 05.03.2020, verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN> [Zugriff am 23.03.2021]
- Europäische Kommission und der Hohe Vertreter der Union für Außen- und Sicherheitspolitik:** *Gemeinsame Mitteilung an das Europäische Parlament und den Rat: EU-Aktionsplan für die Gleichstellung (GAP III) – eine ehrgeizige Agenda für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frau im auswärtigen Handeln der EU*. Brüssel, 25.11.2021, verfügbar unter https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/join-2020-17-final_de.pdf [Zugriff am 23.06.2021]
- Europäische Kommission und der Hohe Vertreter der Union für Außen- und Sicherheitspolitik:** *Gemeinsame Mitteilung an das Europäische Parlament und den Rat: EU-Aktionsplan für Menschenrechte und Demokratie*. Brüssel, 25.03.2020, verfügbar unter https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12122-Menschenrechte-und-Demokratie-in-der-EU-Aktionsplan-2020-24_de [Zugriff am 10.06.2021]
- Europäische Kommission:** *2021 report on gender equality in the EU*. 07.03.2021, verfügbar unter https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_de [Zugriff am 17.05.2021]
- Europäische Kommission:** *Aktionsplan für digitale Bildung (Aktualisierung)*. o.D., verfügbar unter https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12453-Digital-Education-Action-Plan/public-consultation_de [Zugriff am 08.06.2021]
- Europäische Kommission:** *Bekämpfung des Menschenhandels: neue Strategie zur Unterbindung des Menschenhandels, zur Zerschlagung krimineller Geschäfte und zum Schutz und zur Stärkung der Opfer* [Pressemitteilung]. Brüssel 14.04.2021, verfügbar unter https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_21_1663 [Zugriff am 01.06.2021]
- Europäische Kommission:** *Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder in Europa mit Blick auf die Verbesserung der Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und ein nachhaltiges und integratives Wachstum (die „Barcelona-Ziele“)*. Brüssel, 08.05.2018, verfügbar unter [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM\(2018\)273&lang=de](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2018)273&lang=de) [Zugriff am 15.06.2021]
- Europäische Kommission:** *Das Programm InvestEU: Fragen und Antworten*. 18.04.2019, verfügbar unter https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/MEMO_19_2135 [Zugriff am 18.06.2021]
- Europäische Kommission:** *Data collection on trafficking in human beings in the EU*. Luxembourg, Publications Office of the European Union 2020, verfügbar unter https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/default/files/study_on_data_collection_on_trafficking_in_human_beings_in_the_eu.pdf [Zugriff am 02.06.2021]
- Europäische Kommission:** *Demografischer Wandel in Europa – Grünbuch zum Thema Altern*. verfügbar unter https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Demografischer-Wandel-in-Europa-Grunbuch-zum-Thema-Altern_de [Zugriff am 09.06.2021]

- Europäische Kommission:** *Die Kommissionsmitglieder.* verfügbar unter https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024_de [Zugriff am 17.06.2021]
- Europäische Kommission:** *Ein Europa für das digitale Zeitalter: Kommission schlägt neue Regeln für digitale Plattformen vor* [Pressemitteilung]. Brüssel 15.12.2020, verfügbar unter https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_20_2347 [Zugriff am 01.06.2021]
- Europäische Kommission:** *Erasmus+ - Ein Programmleitfaden.* 08.04.2021, verfügbar unter https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/default/files/2021-erasmusplus-programme-guide_v2_de.pdf [Zugriff am 24.06.2021]
- Europäische Kommission:** *Erster Strategieplan für Horizont Europa 2021-2024: Kommission legt Prioritäten im Bereich Forschung und Innovation für eine nachhaltige Zukunft fest* [Pressemitteilung]. Brüssel, 15.03.2021, verfügbar unter https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/IP_21_1122 [Zugriff am 06.06.2021]
- Europäische Kommission:** *Fragen und Antworten zur Annahme des langfristigen Haushaltsplans der EU für den Zeitraum 2021-2027.* Brüssel, 22.12.2020, verfügbar unter https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/QANDA_20_2465 [Zugriffsdatum 29.05.2021]
- Europäische Kommission:** *Fragen und Antworten: Umfassende Kinderrechtsstrategie und Europäische Kindergarantie.* 24.03.2021, verfügbar unter https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/qanda_21_1245 [Zugriff am 08.06.2021]
- Europäische Kommission:** *Geschlechtsspezifisches Lohn- und Gehaltsgefälle – Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern.* verfügbar unter https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12098-Geschlechtsspezifisches-Lohn-und-Gehaltsgefalle-Entgelttransparenz-zwischen-Frauen-und-Mannern/public-consultation_de [Zugriff am 16.06.2021]
- Europäische Kommission:** *Grünbuch zum Thema Altern: Förderung von Solidarität und Verantwortung zwischen den Generationen.* Brüssel, 27.01.2021, verfügbar unter https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/1_de_act_part1_v2_0.pdf [Zugriff am 08.06.2021]
- Europäische Kommission:** *Hetze & Hasskriminalität – Aufnahme in das EU-Straftatenverzeichnis.* verfügbar unter https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12872-Hetze-&-Hasskriminalitat-Aufnahme-in-das-EU-Straftatenverzeichnis_de [Zugriff am 27.05.2021]
- Europäische Kommission:** *Instrument für technische Unterstützung (TSI),* verfügbar unter https://ec.europa.eu/info/overview-funding-programmes/technical-support-instrument-tsi_de [Zugriff am 08.06.2021]
- Europäische Kommission:** *Kommission bringt Europäischen Innovationsrat auf den Weg, damit aus Ideen der Wissenschaft bahnbrechende Innovationen werden* [Pressemitteilung]. 18.03.2021, verfügbar unter https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_21_1185 [Zugriff am 17.06.2021]
- Europäische Kommission:** *Kommission schlägt Maßnahmen zur Wahrung der Kinderrechte und zum Schutz von Kindern in Not vor* [Pressemitteilung]. 24.03.2021, verfügbar unter https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_21_1226 [Zugriff am 08.06.2021]

Europäische Kommission: Lohntransparenz: Kommission schlägt Maßnahmen für gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit vor [Pressemitteilung]. 04.03.2021, verfügbar unter https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_21_881 [Zugriff am 16.06.2021]

Europäische Kommission: *Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: EU-Strategie für die Rechte von Opfern (2020-2025)*. 24.06.2020, verfügbar unter https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2_de_act_part1_v1.pdf [Zugriff am 28.05.2021]

Europäische Kommission: *Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: EU-Strategie für eine wirksamere Bekämpfung des sexuellen Missbrauchs von Kindern*. 24.07.2020, verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0607&from=DE> [Zugriff am 25.05.2021]

Europäische Kommission: *Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz*. Brüssel, 01.07.2020, verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0274&from=DE> [Zugriff am 09.06.2021]

Europäische Kommission: *Opferschutz: neue Strategie zur Stärkung der Rechte von Opfern* [Pressemitteilung]. 24.06.2020, verfügbar unter https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_20_1168 [Zugriff 28.05.2021]

Europäische Kommission: *Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz*. Brüssel 01.07.2020, verfügbar unter https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:8e89305c-bc37-11ea-811c-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_1&format=PDF [Zugriff am 15.06.2021]

Europäische Kommission: *Vorschlag für eine Richtlinie 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 Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen*. Brüssel, 04.03.2021, verfügbar über https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/com-2021-93_de_1.pdf [Zugriff am 16.06.2021]

Europäische Kommission: *Was ist Erasmus+?*. verfügbar unter https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about_de [Zugriff am 24.06.2021]

Europäischer Gerichtshof: *EuGH-Generalanwalt zum geplanten Beitritt der EU zum Übereinkommen von Istanbul* [Pressemitteilung]. 11.03.2021, verfügbar unter <https://www.juris.de/jportal/portal/t/1tkj/page/homerl.psm1?nid=jnachs-JUNA210300920&cmsuri=%2Fjuris%2Fde%2Fnachrichten%2Fzeigenachricht.jsp> [Zugriff am 25.05.2021]

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen: *Gleichstellung der Geschlechter*. verfügbar unter <https://eige.europa.eu/de/taxonomy/term/1168> [Zugriff am 27.06.2021]

Europäisches Parlament: *„Kreatives Europa“: Parlament stimmt neuem Kulturprogramm zu* [Pressemitteilung]. 19.05.2021, verfügbar unter <https://www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20210517IPR04113/kreatives-europa-parlament-stimmt-neuem-kulturprogramm-der-eu-zu> [Zugriff am 03.06.2021]

- Europäisches Parlament:** *Arbeitsdokument zu institutionellen und rechtlichen Auswirkungen der Anwendung der Instrumente des „Soft Law“.* 2007, verfügbar unter https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/JURI-DT-384581_DE.pdf?redirect [Zugriff am 17.06.2021]
- Europarat:** *Details zum Vertrag-Nr.210.* verfügbar unter <https://www.coe.it/de/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210> [Zugriff am 25.05.2021]
- haufe.de:** *Corona wirft Gleichberechtigung um Jahrzehnte zurück.* 01.04.2021, verfügbar unter https://www.haufe.de/personal/hr-management/global-gender-gap-report-ergebnisse_80_481472.html [Zugriff am 25.06.2021]
- Klein, Uta:** *Geschlechterverhältnisse, Geschlechterpolitik und Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union: Akteure – Themen – Ergebnisse.* 2., aktualisierte Auflage, Wiesbaden, Springer Fachmedien, 2013
- Lamnek, Siegfried u.a.:** *Häusliche Gewalt im gesellschaftlichen Kontext.* 3. Auflage, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Liegl, Barbara; Wladasch, Katrin:** *Positive Maßnahmen: Ein Handbuch zur praxistauglichen Umsetzung von Maßnahmen zur Bekämpfung von strukturellen Diskriminierungen und zur Herstellung von mehr Chancengleichheit.* 2009, verfügbar unter <https://bim.lbg.ac.at/files/sites/bim/PositiveMassnahmenDownload.pdf> [Zugriff am 11.06.2021]
- Möhle, Marion:** *Europäische Sozialpolitik: Eine Einführung.* 1. Auflage, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2020
- Rat der EU:** *Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der EU für Eltern und pflegende Angehörige: Rat erlässt neue Vorschriften* [Pressemitteilung]. 13.06.2019, verfügbar unter <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/> [Zugriff am 20.05.2021]
- Scherr, Albert:** *Die gesellschaftliche Funktion von Diskriminierung und Diskriminierungskritik.* In: Gero Bauer u.a. (Hrsg.): *Diskriminierung und Antidiskriminierung: Beiträge aus Wissenschaft und Praxis.* Bielefeld, transcript Verlag, 2021
- Spotlight Initiative:** *#WithHer.* verfügbar unter <https://spotlightinitiative.org/withher/withher> [Zugriff am 23.06.2021]
- Spotlight Initiative:** *Was wir tun.* verfügbar unter <https://www.spotlightinitiative.org/what-we-do> [23.06.2021]
- Statistisches Landesamt (StaLa):** *Statistisch betrachtet: Bildung in Sachsen.* Ausgabe 2019, verfügbar unter https://www.statistik.sachsen.de/download/statistisch-betrachtet/broschur_statistik-sachsen_statistisch-betrachtet_bildung.pdf [Zugriff am 20.06.2021]
- Statistisches Landesamt:** *Pflegebedürftige: Eckdaten für Sachsen, Dezember 2019.* verfügbar unter <https://www.statistik.sachsen.de/html/pflegebeduerftige.html> [Zugriff am 20.06.2021]
- Statistisches Landesamt:** *Statistischer Bericht: Ergebnisse der Sächsischen Frauenförderungsstatistik 30. Juni 2019 (L III 4 – j/19).* verfügbar unter https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/SNHHeft_derivate_00009140/statistik-sachsen_III4_frauenfoerderungstatistik.pdf [Zugriff am 20.06.2021]

Statistisches Landesamt: *Statistischer Bericht: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Freistaat Sachsen 30. Juni 2020 (A VI 5 -1/20)*

Statistisches Landesamt: *Verdienste und Arbeitszeiten im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich im Freistaat Sachsen IV: Quartal 2020 und Jahr 2020 (N I 6 – j/20)*. verfügbar unter https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/SNHeft_derivate_00009257/statistik-sachsen_nI6_verdienste-arbeitszeiten.pdf [Zugriff am 20.06.2021]

Steins, Tim: *Neue EU-Kommission: Von der Leyen baut auf Geschlechterparität*. 17.07.2019, verfügbar unter <https://www.euractiv.de/section/europakompakt/news/neue-eu-kommission-von-der-leyen-baut-auf-geschlechterparitaet/> [Zugriff am 29.06.2021]

Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland: *EU-Afrika-Strategie: Die EU setzt auf eine stärkere Partnerschaft* [Pressemitteilung]. 09.03.2020, verfügbar unter https://ec.europa.eu/germany/news/2020309-eu-afrika-strategie-die-eu-setzt-auf-eine-staerkere-partnerschaft_de [Zugriff am 13.06.2021]

Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland: *Gleichstellung zwischen Frauen und Männern: Kommission dringt auf mehr Fortschritte* [Pressemitteilung]. 05.03.2020, verfügbar unter https://ec.europa.eu/germany/news/20200305-gleichstellung_de [Zugriff am 01.06.2021]

Vertretung der Europäischen Kommission in Deutschland: *Neuer EU-Innovationsrat unterstützt Start-ups mit Beteiligungskapital* [Pressemitteilung]. 18.03.2021, verfügbar unter <https://www.europa.eu/germany/news/20210318-neuer-eu-innovationsrat-unterstuetzt-start-ups-mit-beteiligungskapital-de> [Zugriff am 17.06.2021]

Zeit Online: *Väter in Elternzeit: Sachsen ist Spitzenreiter*. 25.03.2021, verfügbar unter <https://www.zeit.de/news/2021-03/25/vaeter-in-elternzeit-sachsen-ist-spitzenreiter> [Zugriff am 20.06.2021]

Rechtsquellenverzeichnis

Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union

Fassung aufgrund des am 1.12.2009 in Kraft getretenen Vertrages von Lissabon (Konsolidierte Fassung bekanntgemacht im ABl. EG Nr. C 115 vom 9.5.2008, S. 47), zuletzt geändert durch die Akte über die Bedingungen des Beitritts der Republik Kroatien und die Anpassungen des Vertrags über die Europäische Union, des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union und des Vertrags zur Gründung der Europäischen Atomgemeinschaft (ABl. EU L 112/21 vom 24.4.2012) m.W.v. 1.7.2013

Vertrag über die Europäische Union

Fassung aufgrund des am 1.12.2009 in Kraft getretenen Vertrages von Lissabon (Konsolidierte Fassung bekanntgemacht im ABl. EG Nr. C 115 vom 9.5.2008, S. 13), zuletzt geändert durch die Akte über die Bedingungen des Beitritts der Republik Kroatien und die Anpassungen des Vertrags über die Europäische Union, des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union und des Vertrags zur Gründung der Europäischen Atomgemeinschaft (ABl. EU L 112/21 vom 24.4.2012) m.W.v. 1.7.2013

Verordnung (EU) 2021/692 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. April 2021 zur Einrichtung des Programms „Bürgerinnen und Bürger, Gleichstellung, Rechte und Werte“ und zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 1381/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates und der Verordnung (EU) Nr. 390/2014 des Rates (*ABl. L 156 vom 5.5.2021, S. 1–20*)

Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1–7)
Aktuelle konsolidierte Fassung: 26/07/2019

Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 6–8)
(außer Kraft)

Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 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 39 vom 14.2.1976, S. 40–42)
(außer Kraft)

Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. L 45 vom 19.2.1975, S. 19–20)
(außer Kraft)

Charta der Grundrechte der Europäischen Union (*ABl. C 202 vom 7.6.2016, S. 389–405*)

Eidesstattliche Versicherung

Ich versichere hiermit an Eides Statt, dass ich die vorgelegte Bachelorarbeit selbstständig verfasst, nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie alle Stellen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß aus anderen Quellen übernommen wurden, als solche kenntlich gemacht habe und die Bachelorarbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegt wurde.

Die gedruckte und digitalisierte Version der Bachelorarbeit sind identisch.

Meißen, 01.07.2021

Unterschrift