



**RAT DER  
EUROPÄISCHEN UNION**

**Brüssel, den 20. Juni 2014  
(OR. en)**

**11050/14**

**SOC 526  
EGC 29  
EMPL 91**

**VERMERK**

---

des	Generalsekretariats des Rates
für die	Delegationen
Nr. Vordok.:	9711/14 SOC 354 EGC 21 EMPL 71
Betr.:	Frauen und Wirtschaft: Wirtschaftliche Unabhängigkeit auf Grundlage von Teilzeitarbeit und selbständiger Erwerbstätigkeit – Schlussfolgerungen des Rates

---

Die Delegationen erhalten anbei die endgültige Fassung der vom Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner Tagung vom 19. Juni 2014 angenommenen Schlussfolgerungen.

**Frauen und Wirtschaft:**  
**Wirtschaftliche Unabhängigkeit auf Grundlage von Teilzeitarbeit und selbständiger**  
**Erwerbstätigkeit**

**Schlussfolgerungen des Rates**

**DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –**  
**IM HINBLICK AUF FOLGENDES:**

1. Gleichheit ist einer der Werte, auf die sich die Union gründet, und die Aufgabe, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, sowie das Ziel, eine solche Gleichstellung in allen Tätigkeitsbereichen der Union zu fördern, sind in den Verträgen verankert.<sup>1</sup>
2. In der Charta der Grundrechte heißt es: "Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen".
3. Der Rat hat im Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011–2020)<sup>2</sup>, der im März 2011 angenommen wurde, erneut erklärt, dass er entschlossen ist, die Bestrebungen der EU in Bezug auf die im Vertrag verankerte Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen und insbesondere die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Bereichen Beschäftigung und Sozialschutz, einschließlich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, abzubauen, damit die Ziele der Strategie Europa 2020 erreicht werden können;
4. **UNTER HINWEIS DARAUF**, dass eine Geschlechtergleichstellungspolitik für Wirtschaftswachstum, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit von wesentlicher Bedeutung ist, und dass es neuer Anstöße bedarf, um den engen Zusammenhang zwischen der Strategie der Europäischen Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2010-2015) und der Strategie Europa 2020 erneut herauszustellen, und **IN BEKRÄFTIGUNG**, dass mehr politische Orientierung geboten werden muss, indem dem Gleichstellungsaspekt in allen Politikbereichen durchgängig Rechnung getragen wird;
5. **IN ANERKENNUNG**, dass der jüngste Wirtschaftsabschwung viele Mitgliedstaaten und die Europäische Union als Ganzes vor noch nie dagewesene Herausforderungen gestellt und zu einer Kürzung staatlicher Versorgungsleistungen sowie zu einem Rückgang der Finanzausstattung und der Einnahmen in einigen Mitgliedstaaten geführt hat, und dies auch in Bereichen, die für die Erreichung der Geschlechtergleichstellung wichtig sind;

---

<sup>1</sup> Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 EUV sowie Artikel 8 AEUV.

<sup>2</sup> ABl. C 155 vom 18.12.2010, S. 10.

6. **IM HINBLICK DARAUF**, dass der Abschwung Frauen und Männer je nach Mitgliedstaat in unterschiedlicher Weise betrifft, abhängig von den nationalen Wirtschaftsstrukturen und -bedingungen – insbesondere im Bereich der Beschäftigung –, und dass Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung nachteilige Auswirkungen auf die Wohlfahrt des Einzelnen und seiner Familie, auf das Armutsrisiko und die Gefahr sozialer Ausgrenzung sowie auf die Sozialversicherungsansprüche einschließlich der Renten hat;
7. **ERFREUT ÜBER** das Aufgreifen von Themen der Geschlechtergleichstellung in den länderspezifischen Empfehlungen als Teil des Europäischen Semesters und über die Arbeit des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Sozialschutz in diesem Bereich; diese Arbeit trägt zur Erreichung der Ziele eines intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums für Europa und der wirtschaftlichen Unabhängigkeit für Frauen in Europa bei;
8. **IN KENNTNISNAHME** des Zusammenhangs, der zwischen finanziellen Zwängen in Haushalten und häuslicher Gewalt gegen Frauen besteht, so wie dies die jüngste Untersuchung der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte zeigt, und im Hinblick darauf, dass die wirtschaftliche Unabhängigkeit und die Befähigung zur Selbstbestimmung von Frauen zu den Grundvoraussetzungen gehört, um die Kontrolle über ihr Leben ausüben zu können, und zwar auch dann, wenn sie mit missbräuchlichen Beziehungen konfrontiert sind;

#### **IM HINBLICK AUF FOLGENDES:**

9. Die aktuelle hohe Arbeitslosigkeit stellt eine dringliche Aufgabe für die EU dar, auch im Zusammenhang mit der Umsetzung der Strategie Europa 2020. Die Zahlen für die 28 Mitgliedstaaten zeigen, dass Ende 2013 über 13,6 Millionen Männer und 11,6 Millionen Frauen in der EU arbeitslos waren. Dies ergibt eine durchschnittliche Arbeitslosenquote von 10,7 % bei Männern und 10,8 % bei Frauen; die Quoten sind in einigen Mitgliedstaaten jedoch höher. Hohe Arbeitslosigkeit ist schädlich für den sozialen Zusammenhalt und behindert das Wirtschaftswachstum.

10. Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt trägt wesentlich zur Erreichung des in der Strategie Europa 2020 festgelegten Beschäftigungsziels von 75 % für Männer und Frauen zwischen 20 und 64 Jahren bei. Daher ist es erforderlich, dass die Union das Problem der Arbeitslosigkeit beider Geschlechter, einschließlich der Jugendarbeitslosigkeit, der Arbeitslosigkeit älterer Menschen und der Langzeitarbeitslosigkeit, bekämpft und die Wiedereingliederung von Frauen aller Altersstufen in den Arbeitsmarkt fördert, die – häufig aus Gründen der Kindererziehung oder der Pflege von Verwandten – aus ihm ausgeschieden sind.
11. In der Union liegt der durchschnittliche Stundenlohn für Frauen immer noch ungefähr 16 % unter dem der Männer. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist ein Spiegel sowohl der Chancenungleichheit von Frauen und Männern als auch der Diskriminierung, der Frauen auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt sind, und sie schafft einen negativen Anreiz, eine Arbeit aufzunehmen. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle kann nur durch Bekämpfung der ihm zugrunde liegenden Ursachen und mit Hilfe eines umfassenden Konzepts abgebaut werden; dazu gehören Maßnahmen zur Lohntransparenz und Aufklärungsmaßnahmen wie der "Europäische Tag der Lohngleichheit".
12. Die Strategie Europa 2020 zeigt eine Reihe von Schwerpunktbereichen für Wachstum auf, wie den Gesundheits- und Sozialsektor (den sogenannten weißen Bereich) und den Wissenschafts- und Technologiesektor. Wenn man Europas Wachstumspotenzial in diesen Bereichen voll nutzen will, ist es wichtig, geschlechtsbezogene Vorurteile zu überwinden und die Segregation im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen.
13. Die Befähigung zur Selbstbestimmung von Frauen kann entweder durch abhängige Beschäftigung oder durch selbständige Erwerbstätigkeit erreicht werden. Unternehmertätigkeit und selbständige Erwerbstätigkeit können Frauen die Möglichkeit bieten, familiäre Verantwortung und wirtschaftliches Engagement miteinander zu verbinden. Die Richtlinie 2010/41/EU hat den Schutz selbständig erwerbstätiger Frauen und mitarbeitender Ehefrauen oder Partnerinnen von Selbständigen erheblich verbessert, indem – wo ein nationales Sozialschutzsystem für Selbständige besteht – das Recht auf soziale Sicherung einschließlich Mutterschaftsgeld eingeführt wurde. Die Richtlinie 2010/41/EU ermöglicht es den Mitgliedstaaten ebenfalls, positive Maßnahmen zur Erreichung einer vollständigen Gleichstellung zwischen Frauen und Männern im Arbeitsleben zu ergreifen, unter anderem durch Förderung von Unternehmensgründungen durch Frauen.

14. Die Richtlinie 97/81/EG schafft einen Rahmen für die Beseitigung von Diskriminierung gegen Teilzeitbeschäftigte und für die Verbesserung der Qualität von Teilzeitarbeit, und sie trägt zu einer flexiblen Organisation der Arbeitszeit bei, die die Bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern berücksichtigt. Teilzeitarbeit kann ein Mittel sein, Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten – insbesondere für arbeitsmarktfremde Personen –, oder auch ein Mittel, auf dem Arbeitsmarkt zu verbleiben; Teilzeitarbeit kann daher die Erwerbsbeteiligung erleichtern und als Folge das Wirtschaftswachstum fördern. Des Weiteren kann sie sowohl Frauen als auch Männern die Möglichkeit geben, ihr Wohlergehen zu steigern und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu verbessern, und sie kann zu mehr Geschlechtergleichstellung in der Gesellschaft beitragen, vor allem wenn damit eine gerechtere Aufteilung der Betreuungspflichten und der Hausarbeit einhergehen.
  
15. In ganz Europa sind die Frauen bei der Teilzeitarbeit überrepräsentiert. Teilzeitarbeit ist oft verbunden mit niedrigerem Einkommen, besonders für Beschäftigte, die wesentlich weniger als Vollzeit arbeiten. Dies erhöht das Risiko der Armut trotz Erwerbstätigkeit. Darüber hinaus kann Teilzeitbeschäftigung in Verbindung mit Unterbrechungen der Berufstätigkeit wegen Kinderbetreuung und anderer familiärer Pflichten zu einer Senkung des Lebenseinkommens im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung führen, was sich auf die Rentenversorgung für ältere Frauen auswirken kann und daher ein geschlechtsspezifisches Rentengefälle im Ruhestand zur Folge hat. Teilzeitarbeit ist zudem oft mit eingeschränkten Karrieremöglichkeiten und geringerer Fort- und Weiterbildung verbunden. Die Schaffung von Arbeitsplätzen für Frauen ist daher allein nicht ausreichend: Es ist auch notwendig, dass Frauen, ob sie nun Vollzeit oder Teilzeit arbeiten, Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen erhalten, also Arbeitsplätzen, die ein angemessenes Gehalt und Chancen auf Karriere und Fortbildung bieten und damit zur wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen beitragen. In dieser Hinsicht ist es auch notwendig, dass Frauen die Möglichkeit haben, bewusste Karriereentscheidungen zu treffen, und Chancen auf einen beruflichen Aufstieg haben.
  
16. Die Förderung der uneingeschränkten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, unter anderem indem gleiches Entgelt und gemäß den Zielvorgaben des Europäischen Rates (Barcelona, März 2002) angemessene, bezahlbare und qualitätsorientierte Kinderbetreuung gewährleistet wird, indem alle Formen von Diskriminierung und alle negativen steuerlichen Anreize, die die Erwerbstätigkeit von Frauen behindern, beseitigt werden, und indem gegebenenfalls die Bestimmungen zum Mutterschafts-, Vaterschafts-, Eltern- und Erziehungsurlaub verbessert werden, kann wesentlich zum Wirtschaftswachstum beitragen. Die Rolle der Sozialpartner sollte in diesem Zusammenhang, sofern von Belang, berücksichtigt werden.

17. Frauen in der EU sind hochqualifiziert, aber auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert. Frauen sind auch weiterhin in wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen und Führungspositionen unterrepräsentiert. Sowohl Frauen als auch Männer sollten angespornt werden, ihr volles Potenzial zu entfalten und so zum Wachstum und zur Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft beizutragen. Der Arbeitsmarkt sollte für Frauen und Männer gleichermaßen zugänglich sein.
18. Der vierte Dreiervorsitz (Irland, Litauen, Griechenland, Januar 2013 bis Juni 2014) hat auf dem von seinen Vorgängern entwickelten Arbeitsprogramm aufgebaut und fördert die Debatte und den Austausch bewährter Verfahren und Maßnahmen in den Bereichen, die in der Erklärung des Dreiervorsitzes zur Gleichstellung der Geschlechter und im Programm des Dreiervorsitzes konkret genannt werden.
19. Die Erklärung und die Aktionsplattform für Gleichheit, Entwicklung und Frieden von Beijing enthält ein Bekenntnis zu dem Ziel, "die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frau, insbesondere ihre Erwerbstätigkeit, zu fördern und die beständige und zunehmende Belastung der Frau durch Armut zu beseitigen, indem wir die strukturellen Ursachen der Armut durch eine Änderung der Wirtschaftsstrukturen ausräumen und so sicherstellen, dass alle Frauen, einschließlich der Frauen in ländlichen Gebieten, als wichtige Trägerinnen der Entwicklung gleichberechtigten Zugang zu Produktivressourcen, Chancen und öffentlichen Dienstleistungen haben".
20. Einer der in der Aktionsplattform von Beijing im Bereich F aufgezählten Problembereiche nennt konkret "Die Frau in der Wirtschaft" und umfasst sechs Ziele. Dieser Problembereich ist fünfmal vom Rat überprüft worden. In den Jahren 2000, 2008 und 2011 hat sich der Rat auf das Thema Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben konzentriert, dessen Bedeutung auch im Bericht des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) zu "Frauen und Wirtschaft: Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben als Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt" betont wurde. In den Jahren 2001 und 2010 hat sich der Rat mit dem Lohngefälle zwischen Frauen und Männern befasst. In enger Zusammenarbeit mit dem EIGE hat Griechenland, das im ersten Halbjahr 2014 den Ratsvorsitz der EU innehat, die Überprüfung der Umsetzung des ersten strategischen Ziels des Bereichs F begonnen – die "Förderung der wirtschaftlichen Rechte und der Unabhängigkeit der Frauen, namentlich ihres Zugangs zu Erwerbsmöglichkeiten, zu angemessenen Arbeitsbedingungen und zu Verfügungsgewalt über wirtschaftliche Ressourcen".

21. Die wirtschaftliche Unabhängigkeit und die Befähigung zur Selbstbestimmung von Frauen sicherzustellen, gehört zu den Grundvoraussetzungen der Gleichstellung der Geschlechter und ist auch eine Möglichkeit, um die wirtschaftliche Entwicklung voranzutreiben. Es ist daher von Bedeutung, dass die ungleiche Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit und Arbeitsstunden zwischen Frauen und Männern untersucht und angegangen wird und dass der Beitrag der unbezahlten Arbeit zugunsten der Gesellschaft und der Wirtschaft anerkannt wird.
22. Es wird anerkannt, dass die Verwirklichung des in der Strategie Europa 2020 festgelegten Kernziels einer Beschäftigungsquote von 75 % voraussetzt, dass sich die Beschäftigungsrate von Frauen deutlich erhöht. Vor diesem Hintergrund liefern die diesbezüglichen Indikatoren des Gemeinsamen Bewertungsrahmens wertvolle Informationen. Um jedoch die Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern generell genauer bewerten zu können, sollten weitere Indikatoren herangezogen werden, die Informationen zu Aspekten wie der Segregation auf dem Arbeitsmarkt und der Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten von Frauen und Männern liefern. Außerdem sollte das Potenzial der Teilzeitbeschäftigung untersucht werden, wenn es darum geht, die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen zu erhöhen und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu ermöglichen. Allerdings sollte auch geprüft werden, inwiefern die Teilzeitbeschäftigung geschlechterspezifische Unterschiede bei Entlohnung, Arbeitsbedingungen und beruflichem Aufstieg in den verschiedenen Lebensabschnitten möglicherweise verschärft.
23. Die EU hat seit 1999 siebzehn Indikatoren zur Messung der Integration von Frauen in die Wirtschaft festgelegt. Der französische Vorsitz hat dem Rat im Jahr 2000 neun Indikatoren zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben vorgeschlagen, von denen nach erneuter Prüfung 2008 – wiederum durch den französischen Vorsitz – sieben Indikatoren beibehalten wurden. Unter belgischem Vorsitz billigte der Rat 2001 neun Indikatoren zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle; nach erneuter Prüfung 2010 ebenfalls unter belgischem Vorsitz erhöhte sich diese Zahl auf zehn;

24. **UNTER WÜRDIGUNG** des Berichts des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) "Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing durch die EU-Mitgliedstaaten: Frauen und Wirtschaft"<sup>3</sup>, der auf Antrag des hellenischen Vorsitizes erstellt wurde und die Fortschritte bei der Verwirklichung der Ziele des Problembereichs F der Aktionsplattform von Beijing bewertet und entsprechende Schlussfolgerungen und politische Empfehlungen enthält. Das EIGE hat in seinem Bericht zusätzliche Indikatoren und Subindikatoren vorgeschlagen, um das erste strategische Ziele der Aktionsplattform von Beijing im Bereich F "Die Frau in der Wirtschaft", nämlich das Ziel "F.1. Förderung der wirtschaftlichen Rechte und der Unabhängigkeit der Frauen, namentlich ihres Zugangs zu Erwerbsmöglichkeiten, zu angemessenen Arbeitsbedingungen und zu Verfügungsgewalt über wirtschaftliche Ressourcen", anzugehen;
25. **UNTER KENNTNISNAHME** der in Anlage I näher spezifizierten drei Indikatoren und ihrer jeweiligen Subindikatoren, die sich speziell auf die wirtschaftlichen Rechte und die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen beziehen, auf der Grundlage der vom EIGE eigens für die künftige Überprüfung der Fortschritte entwickelten Indikatoren:
- **Indikator 18:** Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten für Frauen und Männer nach Altersgruppen (20-64, 15-24, 25-54, 55-64)
  - **Indikator 19:** Teilzeitbeschäftigungsquote als Anteil an der Gesamtbeschäftigung (in %) von Frauen und Männern nach Altersgruppen (20-64, 15-24, 25-54, 55-64)
    - A. Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtheit der Teilzeitbeschäftigten nach Altersgruppen (20-64, 15-24, 25-54, 55-64)
    - B.
      - i. Anteil an der Nichterwerbstätigkeit und Teilzeitbeschäftigung aus persönlichen und familiären Gründen für Frauen und Männer (20-64)
      - ii. Anteil der Arbeitnehmer in unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen oder in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen mit dem Wunsch, die Anzahl der Arbeitsstunden zu erhöhen für Frauen und Männer (20-64)
      - iii. Anteil der unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung an der Teilzeitbeschäftigung insgesamt (in %)

---

<sup>3</sup> 8676/14 ADD 1.



- C. Übliche Wochenarbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer (20+)
  - D. Sekor- und berufsbezogene Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer (20-64)
  - E. Übergang zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen für Frauen und Männer (20+)
- **Indikator 20:** Selbständigenquote als Anteil an der Gesamtbeschäftigung (in %) von Frauen und Männern nach Altersgruppen (20-64, 25-54, 55-64)
    - A. Anteil der selbständigen Frauen und Männer mit und ohne Angestellte (20-64)

–

**RUFT DIE MITGLIEDSTAATEN UND DIE KOMMISSION AUF, im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten**

26. Initiativen zu unterstützen, die die Bedeutung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen für das gesamtwirtschaftliche Wachstum und die Armutsminderung stärker bewusst machen, und in diesem Kontext gleichzeitig dem Zusammenhang zwischen finanziellen Problemen von Privathaushalten und Gewalt gegen Frauen Rechnung zu tragen;
27. die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Rahmen der Strategie Europa 2020 weiter zu fördern und dabei auch die Nutzung von Mitteln aus den Europäischen Struktur- und Investitionsfonds gemäß den geltenden Bestimmungen in Betracht zu ziehen sowie die Gleichstellung der Geschlechter bei der Halbzeitüberprüfung der Strategie Europa 2020 weiter zu fördern;
28. innerhalb des Steuerungsrahmens für Europa 2020 eine Säule für die Gleichstellung der Geschlechter vorzusehen, die sich auf Folgendes stützt:

- a) die Aufnahme eines speziellen Abschnitts in jeden Entwurf des Gemeinsamen Beschäftigungsberichts, der über die Anstrengungen und Fortschritte der Mitgliedstaaten zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigungsquote informiert und dessen Inhalt künftig in die Kernbotschaften zu Wachstum und Beschäftigung des Jahreswachstumsberichts einfließen muss;
  - b) eine Messung der Fortschritte der Mitgliedstaaten bei der Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter und gegebenenfalls die Förderung weiterer Fortschritte durch systematische Nutzung der Instrumente des Europäischen Semesters, einschließlich der länderspezifischen Empfehlungen, und
  - c) einen regelmäßigen Austausch mit den europäischen Sozialpartnern im Rahmen des Dreiparteiendialogs über diese Fragen;
29. die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben für Männer und Frauen zu fördern, indem sie eine gerechte Aufteilung der Betreuungsaufgaben für Familienangehörige sowie der Haushaltsaufgaben durch eine Kombination verschiedener Maßnahmen unterstützen, wie z.B
- a) die Bereitstellung zugänglicher, bezahlbarer und hochwertiger Betreuungsdienste für Kinder und andere Familienangehörige mit flexiblen Betriebszeiten;
  - b) die Einführung und/oder Weiterentwicklung des Vaterschaftsurlaubs, des nicht übertragbaren Eltern-/Pflegeurlaubs und anderer Anreize für Frauen und Männer, die Betreuungsaufgaben für Kinder und andere Familienangehörige und die Haushaltsaufgaben gerecht aufzuteilen, sowie des Familienurlaubs und anderer damit verbundener Sozialleistungen, die allen Arbeitnehmern zur Verfügung stehen müssen, ungeachtet des Beschäftigungsverhältnisses;
  - c) die Förderung einer Arbeitskultur, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben für Frauen und Männer in Organisationen begünstigt, unter anderem durch gezielte Anreize und Sensibilisierungskampagnen für Arbeitgeber, Personalleiter, die Sozialpartner und öffentliche Einrichtungen, und

- d) die Schaffung von Anreizen für flexible Arbeitszeitregelungen, gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Rolle der Sozialpartner, und Förderung qualitativ hochwertiger Teilzeitbeschäftigungen, die in Bezug auf Entlohnung, Sozialversicherung, Karriereaussichten und Weiterentwicklung der Fähigkeiten sowohl für Frauen wie auch für Männer keine Benachteiligung beinhalten, um so die geschlechterspezifischen Unterschiede bei Teilzeitstellen und der unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung zu verringern.

In dieser Hinsicht sollten die vergleichende Forschung, die Erhebung von Daten und der Austausch bewährter Verfahren bezüglich der Geschlechterdimension von flexiblen Arbeitszeitregelungen und bezüglich gleichstellungsorientierter Verwaltungs- und Arbeitsmodelle sofern zweckmäßig, auf Unionsebene gefördert werden;

- 30. die geschlechterspezifische Segregation auf allen Ebenen in den Bereichen Bildung und Beschäftigung zu verringern, da diese zu Ungleichheiten hinsichtlich der wirtschaftlichen Abhängigkeit von Frauen und Männern beiträgt (EIGE, 2013):
  - a) sofern zweckmäßig und unter Achtung der einzelstaatlichen Regelungen im Bildungswesen, Möglichkeiten zu sondieren, um Geschlechterstereotypen und Segregation im Bildungswesen anzugehen, wie beispielsweise die Entwicklung einer gleichstellungsorientierten Bildung und Berufsberatung, auch durch entsprechende Schulung, die Förderung eines personellen Geschlechtergleichgewichts sowie die Durchführung von Medienkampagnen, die Mädchen und Jungen/Frauen und Männer dazu ermutigen und in die Lage versetzen, Bildungswege und Berufe zu wählen, die mit ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten übereinstimmen;
  - b) die berufs- und sektorbezogene Segregation auf dem Arbeitsmarkt anzugehen, auch durch positive Maßnahmen, Sensibilisierungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Förderung familienfreundlicher Konzepte und der Gleichstellung der Geschlechter in Organisationen, sowie durch Prüfung der Möglichkeit, Negativanreize der Steuer- und Sozialleistungssysteme, die die Teilhabe von Frauen behindern, zu beseitigen;
- 31. durch Sensibilisierungskampagnen und gezielte Schulungs- und Finanzierungsprogramme Geschlechterstereotypen anzugehen, die die Möglichkeiten von Frauen und Männern beeinträchtigen, um insbesondere eine stärkere Einbindung von Männern in die Betreuung von Kindern und anderen Familienangehörigen zu fördern, und eine uneingeschränkte und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen zu unterstützen;

32. Initiativen zur Förderung der Unternehmertätigkeit von Frauen zu unterstützen, wie z.B. Mentoring-Programme, der Aufbau von Netzen und gezielte finanzielle Anreize für Unternehmensgründungen, und die Sichtbarkeit solcher Initiativen zu gewährleisten;
33. die geschlechterspezifische Folgenabschätzung von politischen Reformen, Datenerhebungen und Forschung zu unterstützen durch
- a) eine Verbesserung von Quantität und Qualität geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselter Daten und die Unterstützung weiterer Forschungsarbeiten zu geschlechterrelevanten Fragen, unter anderem der Frage, wie Frauen und Männer ihre jeweilige Rolle auf dem Arbeitsmarkt und die häusliche Aufgabenteilung sehen, sowie der Frage hinsichtlich ihrer Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen und der Faktoren, die die Chancen auf dem Arbeitsmarkt beeinträchtigen;
  - b) die weitere Beobachtung des Problembereichs "Die Frau in der Wirtschaft" (Bereich F) der Aktionsplattform von Beijing, indem sie die bestehenden Indikatoren 1-17 sowie die in Anlage I dargelegten neuen Indikatoren 18-20 nutzen und diese Indikatoren weiterentwickeln und verbessern;
  - c) die Förderung einer angemessenen Nutzung der vereinbarten Indikatoren, die zur Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing entwickelt wurden, insbesondere der Indikatoren zum Bereich "Die Frau in der Wirtschaft", in allen relevanten politischen Bereichen und Prozessen der Mitgliedstaaten und der EU, insbesondere im Rahmen der Strategie Europa 2020;
  - d) eine regelmäßige Überprüfung der Fortschritte in den Bereichen, die im Rahmen der Aktionsplattform von Beijing als problematisch herausgestellt wurden und für die bereits Indikatoren entwickelt wurden, und die Berücksichtigung der Ergebnisse dieser Überprüfungen im Jahresbericht der Kommission über die Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern und gegebenenfalls die Entwicklung von Indikatoren für die Problembereiche, für die es noch keine Indikatoren gibt, unter umfassender Inanspruchnahme des EIGE und von Eurostat, und

- e) eine effektive Nutzung der bestehenden vergleichbaren EU-Daten und – in Zusammenarbeit mit den statistischen Ämtern der Mitgliedstaaten und der EU auf der Grundlage bestehender Strukturen und Instrumente – die Förderung von Effizienz und gegebenenfalls die umfassende Nutzung der Arbeit des EIGE sowie gegebenenfalls der Arbeit der Untergruppe "Indikatoren" des Ausschusses für Sozialschutz und der Arbeitsgruppe "Indikatoren" des Beschäftigungsausschusses im Hinblick auf eine weitere Verbesserung der Erhebung, Analyse und Weitergabe vergleichbarer EU-Daten;

## **ERSUCHT**

34. den Ausschuss für Sozialschutz und den Beschäftigungsausschuss, ihre Arbeit fortzusetzen, damit die Fortschritte bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und Männern, zur Anhebung der Beschäftigungsquote und zur Reduzierung des Risikos von Armut und sozialer Ausgrenzung, insbesondere von Frauen, überwacht werden können.

---

**Indikator 18: Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten für Frauen und Männer nach Altersgruppen  
(20-64, 15-24, 25-54, 55-64)**

Konzept: Beschäftigung lässt sich anhand der Zahl von Personen oder Arbeitsstellen, anhand von Beschäftigung in Vollzeitäquivalenten oder anhand von geleisteten Arbeitsstunden messen. Die Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) ist eine Maßeinheit, mit der sich die Zahl der Beschäftigten so messen lässt, dass man die Werte auch dann vergleichen kann, wenn die Beschäftigten unterschiedlich viele Stunden pro Woche arbeiten. Die Maßeinheit ergibt sich aus dem Vergleich der durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden eines Angestellten mit den durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden eines Vollzeitbeschäftigten. Ein Vollzeitbeschäftigter wird daher als ein VZÄ gezählt, während ein Teilzeitbeschäftigter entsprechend den von ihm geleisteten Arbeitsstunden einen anteiligen Wert bekommt. Beispielsweise zählt ein Teilzeitbeschäftigter, der für 20 Stunden pro Woche angestellt ist, während die Vollzeitarbeit 40 Stunden beträgt, als 0,5 VZÄ.

Die Beschäftigungsquote in VZÄ ist gegenüber der Standardquote mit der Zahl der Beschäftigten vorzuziehen, da sie berücksichtigt, wie unterschiedlich die Arbeitszeit der Beschäftigten ausfällt, was insbesondere bei der Bekämpfung des Geschlechtergefälles bei den Beschäftigungsquoten eine Rolle spielt.

Der Indikator wird für die folgenden Altersgruppen nach Geschlecht berechnet: 20-64, 15-24, 25-54 und 55-64. Die Altersgruppe 20-64 wird berechnet, um einen Abgleich mit dem in der Strategie Europa 2020 festgeschriebenen Ziel zu ermöglichen.

## **Indikator 19: Teilzeitbeschäftigungsquote als Anteil an der Gesamtbeschäftigung (in %) von Frauen und Männern nach Altersgruppen (20-64, 15-24, 25-54, 55-64)**

Konzept: Dieser Indikator gibt an, welchen prozentualen Anteil an der Gesamtbeschäftigung Männer und Frauen in Teilzeitbeschäftigung ausmachen. Er wird berechnet, indem die Zahl der Teilzeitbeschäftigten durch die Gesamtzahl der Beschäftigten geteilt wird. Als Beschäftigte zählen Personen ab 15 Jahren, die in der Berichtswoche mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt, zur Gewinnerzielung oder zur Mehrung des Familieneinkommens arbeiten, oder nicht arbeiten, aber einen Arbeitsplatz haben, von dem sie vorübergehend abwesend sind, z.B. aufgrund von Krankheit, Urlaub, Streik oder Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung wird aufgrund der spontanen Antwort des Befragten getroffen. Aufgrund der Unterschiede, die es bei der Zahl der Stunden, die zur Definition einer Teilzeitarbeit laut Gesetz oder in Tarifverträgen herangezogen wird, zwischen den Mitgliedstaaten und nach Industriezweigen (sowie zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor) gibt, ist es nicht möglich, eine genauere Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung festzulegen. Der Indikator wird für die folgenden Altersgruppen nach Geschlecht berechnet: 20-64, 15-24, 25-54 und 55-64. Dieser Indikator ist wichtig, da er einen der Hauptunterschiede zwischen Frauen und Männern bei der Erwerbsbeteiligung erfasst.

### **Subindikatoren zu Indikator 19: Teilzeitbeschäftigung**

Der Indikator 19 zur Teilzeitbeschäftigung wird um fünf Subindikatoren ergänzt, die zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Teilzeitarbeit erfasst werden müssen:

- geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen Teilzeitbeschäftigten;
- geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Gründen für Teilzeitarbeit;
- sektor- und berufsbezogene Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern;
- die übliche Wochenarbeitszeit bei Teilzeitstellen;
- geschlechtsspezifische Unterschiede beim Übergang zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung.

Die Subindikatoren lauten wie folgt:

- A. Anteil der Frauen in Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtheit der Teilzeitbeschäftigten nach Altersgruppen  
(20-64, 15-24, 25-54, 55-64)
  
- B.
  - i. Anteil an der Nichterwerbstätigkeit und Teilzeitbeschäftigung aus persönlichen und familiären Gründen für Frauen und Männer (20-64)
  
  - ii. Anteil der Arbeitnehmer in unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen oder in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen mit dem Wunsch, die Anzahl der Arbeitsstunden zu erhöhen für Frauen und Männer (20-64)
  
  - iii. Anteil der unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung an der Teilzeitbeschäftigung insgesamt  
(in %)
  
- C. Übliche Wochenarbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer (20+)
  
- D. Sekor- und berufsbezogene Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer (20-64)
  
- E. Übergang zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen für Frauen und Männer (20+)



## **Indikator 20: Selbständigenquote als Anteil an der Gesamtbeschäftigung (in %) von Frauen und Männern nach Altersgruppen (20-64, 25-54, 55-64)**

Konzept: Dieser Indikator gibt an, welchen prozentualen Anteil an den Beschäftigten insgesamt Selbständige ausmachen. Selbständige sind Personen, die in ihrem eigenen Geschäft, im eigenen landwirtschaftlichen Betrieb oder in ihrer freiberuflichen Praxis arbeiten. Eine selbständige Person gilt als erwerbstätig, wenn sie eines der folgenden Kriterien erfüllt: Sie arbeitet zum Zweck der Gewinnerzielung, verbringt Zeit mit dem Betrieb eines Geschäfts oder ist damit beschäftigt, ihr eigenes Geschäft aufzubauen. Der Indikator wird für die folgenden Altersgruppen nach Geschlecht berechnet: 20-64, 25-54 und 55-64.

### **Subindikator zu Indikator 20: Selbständigkeit**

Der Indikator 20 zur Selbständigkeit wird um einen Subindikator ergänzt, der Selbständigkeit mit und ohne Angestellte misst, was einen relevanten Aspekt der Selbständigkeit darstellt, der unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung der Geschlechter erfasst werden muss.

Der Subindikator lautet wie folgt:

- A. Anteil der selbständigen Frauen und Männer mit und ohne Angestellte (20-64)

---

**Bezugsdokumente****1. EU-Rechtsvorschriften**

Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinigung über Teilzeitarbeit (ABl. L 014 vom 20.01.1998, S. 9)

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

Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) (ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23)

Verordnung (EG) Nr. 1922/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 zur Schaffung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (ABl. L 403 vom 30.12.2006, S. 9)

Verordnung (EG) Nr. 223/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. März 2009 über europäische Statistiken und zur Aufhebung der Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1101/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Übermittlung von unter die Geheimhaltungspflicht fallenden Informationen an das Statistische Amt der Europäischen Gemeinschaften, der Verordnung (EG) Nr. 322/97 des Rates über die Gemeinschaftsstatistiken und des Beschlusses 89/382/EWG, Euratom des Rates zur Einsetzung eines Ausschusses für das Statistische Programm der Europäischen Gemeinschaften (ABl. L 87 vom 31.3.2009, S. 164)

Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG (ABl. L 68 vom 18.3.2010, S. 13)

Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates (ABl. L 180 vom 15.7.2010, S. 1)

Verordnung (EU) Nr. 99/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Januar 2013 über das Europäische Statistische Programm 2013-2017 (ABl. L 39 vom 9.2.2013, S. 12)

## 2. Schlussfolgerungen des Rates

Alle einschlägigen Schlussfolgerungen des Rates, einschließlich der angenommenen Schlussfolgerungen zur Prüfung der Aktionsplattform von Peking<sup>4</sup>, und insbesondere die unten genannten.

Schlussfolgerungen des Rates zur Prüfung der Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform durch die Mitgliedstaaten der Europäischen Union und die europäischen Organe

- Verknüpfung von Berufs- und Familienleben (13481/00)

Schlussfolgerungen des Rates zur Prüfung der Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform in den Mitgliedstaaten: Lohngefälle zwischen Männern und Frauen (14485/01)

Schlussfolgerungen des Rates zur Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing durch die Mitgliedstaaten und die Organe der EU

- Indikatoren in Bezug auf Frauen und Armut (13947/07)

Schlussfolgerungen des Rates zur Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing durch die Mitgliedstaaten und die Organe der EU

- Frauen und Wirtschaft: Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben (17474/08)

Schlussfolgerungen des Rates vom 30. September 2009 zur Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing durch die Mitgliedstaaten und die Organe der EU: "Beijing +15": Überprüfung der Fortschritte (15992/09)

Schlussfolgerungen des Rates zur Verstärkung des Engagements und der Maßnahmen zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und zur Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing (18121/10)

Schlussfolgerungen des Rates vom 7. März 2011 zum Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011-2020) (ABl. C 155 vom 25.5.2011, S. 10)

Schlussfolgerungen des Rates zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben im Kontext des demografischen Wandels (10324/11)

Schlussfolgerungen des Rates zur Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing

- Frauen und Wirtschaft: Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben als Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt (17816/11)

---

<sup>4</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm)

### 3. **Europäischer Rat**

Schlussfolgerungen des Vorsitzes anlässlich der Tagung des Europäischen Rates (Madrid) vom 15./16. Dezember 1995 (400/95)<sup>5</sup>

### 4. **Kommission**

Mitteilung der Kommission: Ein verstärktes Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern: "Eine Frauen-Charta – Erklärung der Europäischen Kommission anlässlich des Internationalen Frauentags 2010 sowie des 15. Jahrestags der Verabschiedung einer Erklärung und einer Aktionsplattform auf der Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Peking und des 30. Jahrestags des Übereinkommens der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau" (7370/10).

Mitteilung der Kommission vom 3. März 2010: "Europa 2020: Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum" (KOM(2010) 2020 endg.)

Mitteilung der Kommission vom 21. September 2010: Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 (13767/10)

Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen: Bericht über die Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern im Jahr 2012 (9297/13 ADD 1)

Empfehlung der Kommission vom 7.3.2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz (C(2014) 1405 final)

### 5. **Weitere Bezugsdokumente**

Beratender Ausschuss der Europäischen Kommission für Chancengleichheit von Frauen und Männern: *Stellungnahme zur Genderperspektive bei der Reaktion auf die Wirtschafts- und Finanzkrise*, 2009. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm)

Bericht des EIGE "Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing durch die EU-Mitgliedstaaten: Frauen und Wirtschaft" (6057/14 ADD 1)

Erklärung des Dreivorsitzes (IE, LT und EL) zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Dublin, 2013. <http://www.socmin.lt/index.php?-1011907770>

Bericht des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) zur Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing in Bezug auf "Frauen und Wirtschaft: Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben als Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt" (16835/11 ADD 1)

*Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung: Bericht über die wichtigsten Ergebnisse.* Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, 2014. <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results>

---

<sup>5</sup> In diesen Schlussfolgerungen verpflichtete sich der Europäische Rat, die Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing jedes Jahr zu überprüfen.