



Rat der  
Europäischen Union

003732/EU XXVI. GP  
Eingelangt am 01/12/17

Brüssel, den 23. November 2017  
(OR. en)

14624/17  
ADD 1

SOC 740  
GENDER 38  
ANTIDISCRIM 56  
EMPL 561  
EDUC 423

### ÜBERMITTLUNGSVERMERK

---

Absender:	Generalsekretariat des Rates
Empfänger:	Ausschuss der Ständigen Vertreter / Rat
Betr.:	Geschlechtertrennung in der allgemeinen und beruflichen Bildung und auf dem Arbeitsmarkt Zusammenfassung des Berichts des EIGE

---

Die Delegationen erhalten in der Anlage die Zusammenfassung des Berichts mit dem Titel "Geschlechtertrennung in der allgemeinen und beruflichen Bildung und auf dem Arbeitsmarkt", der auf Ersuchen des estnischen Vorsitzes vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) erstellt wurde<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Bericht über die Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking, mit besonderer Bezugnahme auf die Hauptproblembereiche "B: Bildung und Ausbildung von Frauen", "L: Mädchen", "K: Frauen und Umwelt" und "F: Die Frau in der Wirtschaft".

## Zusammenfassung

Die Geschlechtertrennung ist in der gesamten EU tief in den Bildungs- und Beschäftigungssystemen verwurzelt. Sie bezeichnet die Konzentration eines Geschlechts in bestimmten Bildungs- oder Beschäftigungsbereichen (horizontale Geschlechtertrennung) oder die Konzentration eines Geschlechts auf bestimmten Karrierestufen, Verantwortungsebenen oder in bestimmten Positionen (vertikale Geschlechtertrennung). Auch wenn Frauen heute alle Berufe ausüben, die früher Männern vorbehalten waren, ist ihr Anteil in einigen Berufen immer noch gering, z. B. der Anteil von Bauarbeiterinnen, Ingenieurinnen und Frauen als IKT-Fachkräfte. Auf der anderen Seite werden eine Reihe von Berufen überwiegend von Frauen ausgeübt, nämlich in den Bereichen der vorschulischen Erziehung, der Krankenpflege, der Personenbetreuung und der Hausarbeit. Die Geschlechtertrennung schränkt Menschen in ihren Lebensentscheidungen sowie in ihren Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten ein, führt zu ungleicher Bezahlung, verstärkt Geschlechterstereotype noch weiter und begrenzt den Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen, während gleichzeitig auch die ungleichen Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern im öffentlichen und privaten Leben zementiert werden.

Die Geschlechtertrennung wirkt sich nachteilig auf die Chancen von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und auf die Gesellschaft als Ganzes aus. Der kontinuierliche Anstieg der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen in den letzten Jahrzehnten ist großteils darauf zurückzuführen, dass Frauen Stellen in traditionell weiblich dominierten Berufen angenommen haben, und nicht auf eine gleichmäßigere Verteilung von Frauen und Männern in allen Bereichen und Berufen. Aufgrund von geschlechtsspezifischen Hindernissen gelingt es in zahlreichen Branchen wie Ingenieurswesen und IKT trotz der enormen Wachstumsaussichten und des Fachkräftemangels nicht, weibliche Arbeitskräfte zu gewinnen bzw. zu binden. Auch Männer werden durch zahlreiche Hindernisse in ihrer Berufswahl eingeschränkt, wie z. B. die geringere Bezahlung in jenen Branchen, in denen vorrangig Frauen beschäftigt sind, Vorurteile über den angeblich geringeren Bedarf an Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bei Männern oder ihre Eignung, in Branchen wie Erziehung, Bildung oder Pflege zu arbeiten. Die Geschlechtertrennung ist einer der Gründe für Fachkräftemangel und Fachkräfteüberschuss und hat dadurch große, oft ungeklärte Auswirkungen auf zahlreiche politische Initiativen wie jene zur Ankurbelung des Wirtschaftswachstums und zur Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit. In einer sich rasch wandelnden und zunehmend digitalisierten Arbeitswelt, in der jedes Talent zählt, hindert dies die EU daran, ihr Innovations- und Wirtschaftspotenzial voll auszuschöpfen.

Indem sie sich der Aktionsplattform von Peking verpflichteten, haben die politischen Entscheidungsträger schon vor langer Zeit anerkannt, dass die Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt beseitigt werden muss, insbesondere durch die Förderung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen in hochqualifizierten Berufen und herausgehobenen Leitungspositionen sowie durch andere Maßnahmen wie Beratung und Arbeitsvermittlung, die die Entwicklung ihrer beruflichen Karriere am Arbeitsplatz selbst und die Aufstiegschancen im Arbeitsmarkt begünstigen, sowie durch die Förderung der Diversifizierung bei der Berufswahl sowohl von Frauen als auch von Männern; Frauen sollten ermutigt werden, für sie nicht traditionelle Berufe speziell im Bereich Wissenschaft und Technologie zu ergreifen, während Männer zur Suche nach einer Beschäftigung im sozialen Sektor ermutigt werden sollten (Vereinte Nationen, 1995). Derzeit gibt es ein breites Spektrum an Initiativen zur Überwindung der Geschlechtertrennung sowohl auf Ebene der EU als auch auf nationaler Ebene. Dazu zählen der strategische Rahmen für die allgemeine und berufliche Bildung 2020, die Strategie der Europäischen Union für Beschäftigung und intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum, das strategische Engagement der EU für die Gleichstellung der Geschlechter 2016-2019 (in dem gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer als Schlüsselbereich für vorrangige Maßnahmen genannt wird) und die neue Europäische Säule sozialer Rechte, deren Ziel eine wirksamere Gewährleistung der sozialen Rechte für faire und gut funktionierende Arbeitsmärkte ist.

Im Mittelpunkt dieses Berichts stehen jene Bereiche in der allgemeinen und beruflichen Bildung und jene Berufe, in denen es eine starke Geschlechtertrennung gibt (in denen ein Geschlecht überwiegt). Der Schwerpunkt liegt insbesondere auf den Fachbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) und auf den Fachbereichen Bildung, Gesundheit und Sozialfürsorge (education, health and welfare = EHW). Die Analyse bezieht sich auf die Bildung/Ausbildung im tertiären Bereich auf den ISCED-Stufen 5-8 (vom kurzen tertiären Bildungsgang bis hin zur Promotion oder einem gleichwertigen Bildungsabschluss) und auf die berufliche Bildung auf den ISCED-Stufen 35 und 45 (berufliche Bildung im Sekundarbereich II und im postsekundären nicht-tertiären Bereich).

Im Fachbereich MINT sind die Bildungsbereiche IKT und Ingenieurwissenschaften auf der einen Seite und das verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe auf der anderen Seite am stärksten von Männern dominiert; der Frauenanteil in den jeweiligen Bildungsjahrgängen liegt bei 17 % bzw. 19 %. In den EHW-Fachbereichen ist die Geschlechtertrennung im Bildungssektor stärker ausgeprägt als im Gesundheits- und Sozialfürsorgesektor; hier stellen Männer 19 % bzw. 21 % der jeweiligen Jahrgänge. In den letzten zehn Jahren (2004-2015) hat sich der Frauenanteil unter den Hochschulabsolventen in MINT-Fächern in der EU von 23 % auf 22 % verringert. Auch wurden keine Fortschritte bei der Steigerung des Männeranteils in den EHW-Fachbereichen erzielt; der Anteil hat sich auf EU-Ebene im selben Zeitraum (2004-2015) nicht verändert und liegt bei rund 21 %. In den sehr verschiedenartigen MINT-Fachbereichen hat sich der Frauenanteil im Bereich IKT (in 20 Mitgliedstaaten) deutlich verringert, während in den Bereichen Ingenieurwissenschaften, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe (der größten MINT-Disziplin) kaum signifikante Veränderungen beobachtet wurden. In den Bereichen Naturwissenschaften, Mathematik und Statistik wurde das ausgewogene Verhältnis zwischen Absolventinnen und Absolventen gehalten.

Die Geschlechtertrennung tritt in fast allen EU-Ländern viel stärker in der beruflichen Bildung als in der Hochschulbildung auf. Insgesamt liegt der Anteil von Frauen unter den Absolventen einer Berufsausbildung in MINT-Fächern bei nur 13 %, während ihr Anteil im Hochschulbildungsbereich in den MINT-Fächern bei 32 % liegt. In fünf Mitgliedstaaten (EE, IT, PL, PT, RO) gibt es ein ausgewogenes Verhältnis von Hochschulabsolventinnen und -absolventen in den MINT-Fächern, aber kein Mitgliedstaat hat ein ausgewogenes Verhältnis von Absolventinnen und Absolventen im Bereich der beruflichen Bildung erreicht. In den letzten zehn Jahren war ein abnehmendes Interesse an MINT-Fächern zu beobachten, insbesondere bei Frauen in der beruflichen Bildung. Im EHW-Fachbereich hat noch kein Mitgliedstaat ein ausgewogenes Verhältnis von Studentinnen und Studenten in der Hochschulbildung oder in der beruflichen Bildung erreicht; Männer stellen 16 % aller EHW-Absolventen in der beruflichen Bildung und 23 % in der Hochschulbildung. Die Daten zeigen ein gestiegenes Interesse von Frauen und Männern an Studien im EHW-Bereich auf Ebene der beruflichen Bildung.

Die Beschäftigungsaussichten von Frauen mit einem Bildungsabschluss in von Männern dominierten Bereichen sind deutlich niedriger als die der Männer. 2014 lag die Beschäftigungsquote von Hochschulabsolventinnen im MINT-Bereich bei 76 %. Damit ist die Quote um 10 Prozentpunkte niedriger als die Beschäftigungsquote von Männern mit der gleichen Qualifikation und drei Prozentpunkte niedriger als die durchschnittliche Beschäftigungsquote von Frauen mit einem Hochschulabschluss. Darüber hinaus ist die Beschäftigungsquote von Absolventinnen im MINT-Bereich zwischen 2004 und 2014 gesunken, während im Gegensatz dazu die Beschäftigungsquote von Frauen in der EU insgesamt gestiegen ist. Außerdem ist die Nichterwerbsquote von Absolventinnen eines beruflichen Bildungsganges im MINT-Bereich deutlich angestiegen. Die Beschäftigungsquote der männlichen Absolventen im EHW-Bereich liegt in der gesamten EU über der allgemeinen Beschäftigungsquote von Männern und auch über der allgemeinen Beschäftigungsquote von männlichen Hochschulabsolventen.

Das Geschlecht spielt beim Übergang von der Schule oder Ausbildung in den Beruf eine bedeutende Rolle, indem junge Männer und Frauen eher in geschlechtsspezifische anstatt in "geschlechtsuntypische" Berufe gelenkt werden. Es ist für Absolventinnen im EHW-Bereich leichter als für Absolventinnen im MINT-Bereich, einen Arbeitsplatz zu finden, der ihrem Bildungsprofil entspricht; im Falle der männlichen Absolventen ist dies genau umgekehrt. Von allen Hochschulabsolventen arbeitet nur eine von drei Frauen in MINT-Berufen, während bei den Männern jeder zweite Absolvent in diesem Bereich arbeitet. Im Bereich der beruflichen Bildung ist diese Lücke noch größer, da nur 10 % der Absolventinnen, aber 41 % der Absolventen in MINT-Berufen tätig sind. Von jenen, die den MINT-Bereich verlassen, arbeiten 21 % der Hochschulabsolventinnen als Lehrkräfte und 20 % mit einem Berufsbildungsabschluss in MINT-Fächern im Verkauf. Im EHW-Bereich sind die Chancen, einen dem Bildungsprofil angemessenen Arbeitsplatz zu finden, viel ausgewogener; rund die Hälfte aller Frauen und Männer mit verschiedenen Bildungsabschlüssen findet Arbeit im EHW-Bereich.

Die Geschlechtertrennung in Berufen im MINT- und EHW-Bereich ist nach wie vor hoch und hat sich in den letzten zehn Jahren nicht verbessert. Tatsächlich ist der Anteil von Männern in EHW-Berufen auf EU-Ebene von 30 % im Jahr 2004 auf 26 % im Jahr 2014 gesunken. Dies ist zum Teil auf den Eintritt von Männern in den Ruhestand zurückzuführen, die rund 40 % der Arbeitskräfte im Alter von 60-64 Jahren im EHW-Bereich ausmachen, während der Männeranteil in den jüngsten Jahrgängen viel niedriger ist (23 %). Der Anteil an Frauen in MINT-Berufen ist leicht gestiegen, von 13 % im Jahr 2004 auf 14 % im Jahr 2014. Bei dem Frauenanteil an den Arbeitskräften im MINT-Bereich quer durch alle Jahrgänge wurden keine Unterschiede festgestellt.

Die Geschlechtertrennung ist in den einzelnen Ländern sowie in den verschiedenen Berufen im MINT- und im EHW-Bereich unterschiedlich ausgeprägt. Somit gibt es einen großen Spielraum für Verbesserungen. Berufe im Baugewerbe und verwandte Berufe, in den Bereichen Elektrik und Elektronik, Metallbearbeitung, Maschinenbau und verwandte Berufe und IKT werden fast ausschließlich von Männern ausgeübt, während Berufe der Personenbetreuung überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Nur in einem Land (LV) besteht ein Geschlechtergleichgewicht unter den Fachkräften in Wissenschaft und Technik. Das Bedienen stationärer Anlagen und Maschinen ist in manchen Ländern eine überwiegend von Männern dominierte Tätigkeit, während in anderen Ländern ein hoher Frauenanteil in diesem Bereich zu finden ist. In einigen wenigen Ländern wurde ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unter den medizinischen und paramedizinischen Fachkräften erreicht; jedoch sind Männer in Lehrberufen in allen Mitgliedstaaten unterrepräsentiert.

Die Geschlechtertrennung wird als eine der wichtigsten Ursachen für das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen in allen Bereichen angesehen. Umgekehrt verhindert dieses Lohngefälle auch den Abbau der Geschlechtertrennung. Unterschiede in der Bezahlung in allen Bereichen können nicht nur Frauen dazu motivieren, Arbeitsplätze in von Männern dominierten Berufen anzunehmen, sondern sie können auch Männer davon abhalten, von Frauen dominierte Berufe zu ergreifen. Unter jenen, die bereits in den untersuchten Branchen arbeiten, ist das unbereinigte geschlechtsspezifische Lohngefälle im MINT-Sektor niedriger als im EHW-Sektor, obwohl es zwischen den Ländern und den Teilsektoren große Unterschiede gibt. Zum Beispiel verdienen Männer im verarbeitenden Gewerbe und im IKT-Bereich in allen Mitgliedstaaten mehr als Frauen, während Frauen in manchen Mitgliedstaaten in der Abfallwirtschaft und Sanierung oder im Baugewerbe durchschnittlich mehr als Männer verdienen.

Auf Ersuchen des estnischen Vorsitzes des Rates der EU (2017) werden in dem vorliegende Bericht die zwischen 2004 und 2015 erzielten Fortschritte bei der Bekämpfung der Geschlechtertrennung in der allgemeinen und beruflichen Bildung und auf dem Arbeitsmarkt in der EU untersucht. Die Analyse basiert auf den bestehenden und vorgeschlagenen neuen Peking-Indikatoren für die Geschlechtertrennung in der Bildung und beim Übergang von der (Aus-)Bildung zur Beschäftigung sowie für die Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt. Der Bericht stützt sich auf verschiedene Datenquellen, darunter UNESCO, OECD und Eurostat (UOE), die Europäische Arbeitskräfteerhebung (LFS), die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) und die Cedefop-Erhebung zum Thema europäische Fertigkeiten und Arbeitsplätze (ESJS).