



Rat der  
Europäischen Union

004966/EU XXVI. GP  
Eingelangt am 08/12/17

Brüssel, den 7. Dezember 2017  
(OR. en)

15468/17

SOC 791  
GENDER 42  
ANTIDISCRIM 61  
EMPL 605  
EDUC 445

## BERATUNGSERGEBNISSE

---

Absender: Generalsekretariat des Rates

vom 7. Dezember 2017

Empfänger: Delegationen

---

Nr. Vordok.: 14624/17

---

Betr.: Verstärkte Maßnahmen zur Verringerung der horizontalen  
Geschlechtertrennung im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt  
– Schlussfolgerungen des Rates

---

Die Delegationen erhalten in der Anlage die Schlussfolgerungen des Rates zum Thema "Verstärkte Maßnahmen zur Verringerung der horizontalen Geschlechtertrennung im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt", die der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner 3569. Tagung vom 7. Dezember 2017 angenommen hat.

**Verstärkte Maßnahmen zur Verringerung der horizontalen Geschlechtertrennung im  
Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt  
Schlussfolgerungen des Rates<sup>1</sup>**

**DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –**

**UNTER BETONUNG DER TATSACHE,**

1. dass die Gleichstellung von Frauen und Männern ein in den Verträgen und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankertes Grundprinzip der Europäischen Union ist und zu den Zielen und Aufgaben der Union zählt, und die Union insbesondere dafür Sorge zu tragen hat, dass der Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen ihres Handelns durchgängig berücksichtigt wird;

**UNTER HINWEIS AUF**

2. die Erklärung von Rom vom 25. März 2017, in der sich die führenden Vertreter von 27 Mitgliedstaaten und des Europäischen Rates, des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission verpflichtet haben, auf ein soziales Europa hinzuarbeiten, d. h. auf eine Union, die unter anderem die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Rechte und die Chancengleichheit aller fördert,
3. die Interinstitutionelle Proklamation zur europäischen Säule sozialer Rechte, in der eine Agenda für leistungsfähigere Volkswirtschaften und gerechtere und widerstandsfähigere Gesellschaften entworfen wird, wobei die Geschlechtergleichstellung unter den 20 zentralen Grundsätzen und Rechten genannt wird, die für faire und gut funktionierende Arbeitsmärkte und Sozialsysteme unerlässlich sind, und betont wird, dass die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen gewährleistet und gefördert werden muss,
4. die Strategie Europa 2020 zur Förderung eines intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums, in der miteinander zusammenhängende Kernziele formuliert werden, darunter das Ziel, die Beschäftigungsquote bei Frauen und Männern auf 75 % anzuheben,

---

<sup>1</sup> Diese Schlussfolgerungen wurden im Rahmen der Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking, insbesondere in Bezug auf die Hauptproblembereiche "B: Bildung und Ausbildung von Frauen", "L: Mädchen", "K: Frauen und Umwelt" und "F: Die Frau in der Wirtschaft" angenommen.

5. das Dokument der Kommission "Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter (2016-2019)", in dem mehrere Schlüsselbereiche für Maßnahmen ermittelt werden, darunter gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, und in dem Folgendes festgestellt wird: "Frauen haben häufiger einen Hochschulabschluss, sind aber nach wie vor in Studienbereichen überrepräsentiert, die mit traditionell weiblichen Rollen verknüpft sind, (z. B. in pflege- und betreuungsbezogenen Bereichen) und in den Bereichen Wissenschaft, Mathematik, IT und Technik sowie in verwandten Berufen unterrepräsentiert.",
6. die neue europäische Agenda für Kompetenzen, mit der sichergestellt werden soll, dass die Menschen während ihres gesamten Berufslebens über die richtigen Kompetenzen verfügen, und dies nicht nur, damit sich ihre Chancen auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt sowie auf den Verbleib und das Vorankommen auf dem Arbeitsmarkt verbessern, sondern auch damit sie ihr Potenzial als selbstbewusste, aktive Bürgerinnen und Bürger ausschöpfen können,
7. die Mitteilung der Kommission zum Aktionsplan der EU 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles,
8. die Erklärung und Aktionsplattform von Peking der Vereinten Nationen und die zwölf Hauptproblembereiche, die darin genannt werden,
9. die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen, die einen Katalog mit 17 universellen, integrierten und transformativen Zielen umfasst, bei denen systematisch die durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts sichergestellt werden soll, und die auch das konkrete Ziel der Gleichstellung der Geschlechter enthält<sup>2</sup>;

## IN WÜRDIGUNG

10. des Berichts über die Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking in den EU-Mitgliedstaaten mit dem Titel "Gender segregation in education, training and the labour market"<sup>3</sup>, den das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) auf Ersuchen des estnischen Ratsvorsitzes erstellt hat und in dem die Geschlechtertrennung in der Hochschulbildung, der beruflichen Aus- und Weiterbildung und auf dem Arbeitsmarkt, einschließlich des Zusammenhangs zwischen der Geschlechtertrennung einerseits und dem Lohngefälle zwischen Männern und Frauen andererseits, analysiert wird;

---

<sup>2</sup> Ziel für Nachhaltige Entwicklung 5: Geschlechtergleichheit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen.

<sup>3</sup> Dok. 14624/17 ADD 2. Dok. 15648/17 ADD 1 enthält eine Zusammenfassung.

## **UNTER HINWEIS DARAUF,**

11. dass mit dem Begriff der Geschlechtertrennung die Konzentration eines Geschlechts in bestimmten Bildungs- oder Beschäftigungsbereichen (horizontale Geschlechtertrennung) oder die Konzentration eines Geschlechts auf verschiedenen Karrierestufen, Verantwortungsebenen oder in bestimmten Positionen (vertikale Geschlechtertrennung) bezeichnet wird. Im Mittelpunkt der vorliegenden Schlussfolgerungen des Rates steht die horizontale Geschlechtertrennung,
12. dass sich die vorliegenden Schlussfolgerungen auf vorangehende Arbeiten und politische Verpflichtungen stützen, die der Rat, das Europäische Parlament, die Kommission und andere einschlägige Interessenträger in diesem Bereich eingegangen sind, unter anderem auf die in Anlage II aufgeführten Dokumente;

## **UNTER HERVORHEBUNG FOLGENDER TATSACHEN:**

13. Die horizontale Geschlechtertrennung schränkt nach wie vor die Lebensoptionen sowie die Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen und Männern ein. Dies führt zu Ungleichbehandlung im Hinblick auf die Bezahlung, die Renten, das Lebenseinkommen, die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld, verstärkt Geschlechterstereotype und begrenzt den Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen, während gleichzeitig auch die ungleichen Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern im öffentlichen und privaten Leben zementiert werden. Überdies ist Geschlechtertrennung einer der Gründe für das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage, führt zu einer Vergeudung von Humankapital, Ressourcen und Investitionen, mindert die Wirksamkeit politischer Instrumente und wirkt Bemühungen zur Anpassung an Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt entgegen und verhindert somit, dass die EU ihr Innovations- und Wirtschaftspotenzial voll ausschöpft.
14. Würden die Anstrengungen zur Beseitigung der horizontalen Geschlechtertrennung im Wege der Bekämpfung des Geschlechtergefälles im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt intensiviert, so könnten sich neue Chancen für den Einzelnen, die Wirtschaft und die Gesellschaft eröffnen. Nach Angaben des EIGE ließe sich durch den Abbau des Geschlechtergefälles in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) bis 2050 das Pro-Kopf-BIP der EU um 2,2 bis 3 % und die Zahl der Arbeitsplätze in der Union um 850 000 bis 1 200 000 steigern. Beispielsweise würde im IKT-Sektor, der besonders rasch wächst und in dem die Geschlechtertrennung auch besonders ausgeprägt ist, eine gleich hohe Beteiligung von Frauen zu einem jährlichen Zuwachs von etwa 9 Mrd. EUR beim BIP der EU führen.

15. Eine frühzeitige Berufswahl führt zu einer starken Geschlechtertrennung bei den beruflichen Laufbahnen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass es besonders Jugendlichen schwer fällt, sich für einen für ihr Geschlecht untypischen Beruf zu entscheiden.
16. EU-weit erzielen Frauen bessere Bildungsergebnisse als Männer; dennoch sind Frauen nach wie vor überproportional in vielen Sektoren und Berufen vertreten, die unterbewertet und mit einem niedrigen sozioökonomischen Status und schlechter Bezahlung verbunden sind. Auch in Positionen mit Entscheidungsbefugnis auf allen Ebenen sind sie weiter unterrepräsentiert, sogar in den Sektoren und Berufen, in denen sie in der Überzahl sind.
17. Bei Jungen ist die Gefahr eines Schulabbruchs höher als bei Mädchen. Ein Schulabbruch hat oft negative Auswirkungen auf die künftigen Chancen auf dem Arbeitsmarkt, umso mehr als bei Arbeitsplätzen mit niedrigen Kompetenzanforderungen die Gefahr größer ist, dass sie durch Automatisierung abgeschafft werden. Die Ausprägung der Geschlechtertrennung in Berufen, die von ungelernten Arbeitskräften ausgeübt werden können und die geringere Qualifikationen erfordern, kann die Suche nach einer alternativen Beschäftigung erschweren.
18. Obwohl zu den Herausforderungen, die sich für eine technologiegestützte Gesellschaft und eine alternde Bevölkerung stellen, unter anderem eine steigende Nachfrage nach Arbeitskräften und ein Arbeitskräftemangel in den MINT-Bereichen und in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sozialfürsorge (education, health and welfare = EHW) zählen, gibt es auf diesen Gebieten sowohl in der allgemeinen und beruflichen Bildung als auch auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor eine starke Geschlechtertrennung.
19. Die Entstehung, die Verbreitung und das Fortbestehen der Geschlechtertrennung in der allgemeinen und beruflichen Bildung und auf dem Arbeitsmarkt sind auf eine Reihe von strukturellen, organisatorischen und individuellen Faktoren zurückzuführen. Geschlechterstereotype und ein Mangel an gesellschaftlicher Akzeptanz von nicht den Geschlechternormen entsprechendem Verhalten wirken sich auf allen Ebenen negativ aus.
20. Unterschiede in Bezug auf die Arbeitsorganisation in Sektoren mit Geschlechtertrennung, einschließlich Unterschieden bei der Arbeitszeit, haben großen Einfluss auf die Ausbildungs- und Berufswahl und die diesbezüglichen Entscheidungen von Frauen und Männern. Diese Entscheidungen können ferner durch das Arbeitsumfeld beeinflusst werden, beispielsweise indem Mobbing und Sexismus am Arbeitsplatz insbesondere Frauen von der Teilnahme an bestimmten Sektoren abhalten.

21. Derzeit ist die Teilhabe der Frauen am Arbeitsmarkt EU-weit geringer als die der Männer, wobei das Beschäftigungsgefälle zwischen den Geschlechtern aktuell bei 11,6 Prozentpunkten liegt und über 18 Prozentpunkte in Vollzeitäquivalenten erreicht. Die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen sowie ihre Laufbahntscheidungen und -chancen werden stark von der ungleichen Verteilung der Haushalts- und Betreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern beeinflusst. Diese Probleme können verringert werden durch gut durchdachte und adäquate politische Strategien zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, einschließlich der Bereitstellung von guten, zugänglichen und erschwinglichen formellen Diensten für die Betreuung von Kindern und anderen Angehörigen, flexiblen Arbeitsregelungen und Anreizen für Männer, mehr Haushalts- und Betreuungsaufgaben zu übernehmen.
22. Das Lohngefälle (derzeit rund 16,3 % in der EU) und das damit einhergehende Rentengefälle (derzeit rund 37,6 %) zwischen Männern und Frauen ist Folge ihrer unterschiedlichen Teilhabe am Arbeitsmarkt einschließlich der horizontalen Geschlechtertrennung. Die dadurch entstehenden Einkommenseinbußen werden kontinuierlich angesammelt und führen zu einem Gefälle zwischen Männern und Frauen beim Lebenseinkommen.
23. Fähigkeiten, die gemäß den Stereotypen als natürlich für Frauen gelten, werden oft nicht wahrgenommen, weshalb sie unterbewertet werden. Es ist wichtig anzuerkennen, dass die Arbeit, die von Frauen in Bereichen wie Betreuung und Bildung verrichtet wird, tatsächlich Arbeit ist, dass sie Fähigkeiten verlangt, die im Wege der formalen Bildung erworben werden, und dass sie einen wirtschaftlichen Wert besitzt. Die Unterbewertung von traditionell frauendominierten Berufen spiegelt sich in der Unterbezahlung wider, einer Form von Ungleichheit, die wiederum dazu führt, dass Männer weniger motiviert sind, solche Berufe zu ergreifen oder weiter auszuüben.
24. Ungeachtet der Anstrengungen auf europäischer Ebene und auf Ebene der Mitgliedstaaten gibt es immer noch zu wenig Fortschritte bei den Verpflichtungen, die im Rahmen der Aktionsplattform von Peking eingegangen worden sind, und es bedarf klarer Indikatoren speziell für die Frage der Geschlechtertrennung.
25. In seinem Bericht über Geschlechtertrennung in der allgemeinen und beruflichen Bildung und auf dem Arbeitsmarkt schlägt das EIGE ein neues Bündel von Indikatoren für die Überwachung der Geschlechtertrennung in der allgemeinen und beruflichen Bildung und auf dem Arbeitsmarkt vor, das auf den bestehenden Indikatoren basiert und zwei neue Indikatoren umfasst, bei denen es vor allem um den Anteil der Mädchen und Jungen, die später wissenschaftliche Berufe ergreifen wollen, sowie den Anteil der Frauen und Männer, die in den MINT- und EHW-Bereichen beschäftigt sind, geht –

26. begrüßt den Vorschlag, die Indikatoren für die Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking – wie in Anlage I dargelegt – zu überarbeiten, was die Geschlechtertrennung in der allgemeinen und beruflichen Bildung und auf dem Arbeitsmarkt anbelangt, einschließlich der Einführung von zwei neuen Indikatoren;

**RUFT DIE MITGLIEDSTAATEN AUF**, im Einklang mit ihren jeweiligen Zuständigkeiten, unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten und unter Achtung der Rolle und Autonomie der Sozialpartner,

27. umfassende, integrierte, langfristige, mehrdimensionale und gleichstellungsorientierte politische Strategien zur Bekämpfung der Geschlechtertrennung in der allgemeinen und beruflichen Bildung und auf dem Arbeitsmarkt zu entwickeln und umzusetzen und dabei allgemeine mit gezielten Maßnahmen zu kombinieren und beim gesamten Spektrum wichtiger Faktoren anzusetzen, um einen Strukturwandel herbeizuführen und die Unterschiede zwischen Männern und Frauen beim Verlauf der Lebensabschnitte zu verringern. Mit diesem Strategiebündel sollte der Notwendigkeit Rechnung getragen werden, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, Geschlechtertrennung und -stereotype zu bekämpfen und die Geschlechtergleichstellung auf allen Ebenen der Bildung und bei der Berufsberatung in allen Lebensabschnitten zu fördern. Ferner sollten damit Probleme wie die Arbeitsumgebung, einschließlich geschlechtsspezifischer Hetze und sexueller Belästigung, Arbeitsregelungen, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern in Angriff genommen werden, um Frauen und Männer für Berufe und Sektoren, die für ihr Geschlecht untypisch sind, zu gewinnen und sie zu binden;
28. um die horizontale Geschlechtertrennung zu verringern und Mädchen und Jungen bzw. Frauen und Männer aller gesellschaftlichen Schichten zu befähigen und zu ermutigen, sich entsprechend ihren Interessen und Fähigkeiten für Ausbildungsfächer und Berufe zu entscheiden, und zwar auch für Bereiche, die für ihr Geschlecht untypisch sind, und Arbeitsmöglichkeiten in allen Sektoren gleichberechtigt wahrzunehmen, unter anderem die folgenden entsprechenden Maßnahmen zu ergreifen:
- a) Sensibilisierung von Schülern, Studierenden, Eltern, Lehrkräften, Beratern und Beraterinnen sowie anderen Personen, die an der Bildung auf allen Ebenen, der Berufsberatung, der Einstellung und aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen mitwirken, mit besonderem Schwerpunkt auf den geschlechtsspezifischen Ungleichheiten, den zugrunde liegenden Ursachen dafür und den verschiedenen Erscheinungsformen, einschließlich Geschlechtertrennung, den Verknüpfungen zwischen Geschlecht und sonstigen Aspekten der Identität, und auf möglichen Maßnahmen, die in diesem Bereich ergriffen werden können,

- b) Beseitigung von Geschlechterstereotypen und anderen geschlechtsspezifischen Vorurteilen bei Lehrinhalten und -methoden und Bereitstellung von Lehrmitteln und sonstigen Instrumenten zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen und zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen auf allen Ebenen der Bildung,
- c) Steigerung der Attraktivität der MINT- und der EHW-Fächer für Studierende beiderlei Geschlechts, auch indem gegebenenfalls beim Unterricht in MINT-Fächern Verbindungen zu wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Herausforderungen oder Kunst und Design und beim Unterricht in EHW-Fächern Verbindungen zu traditionell von Männern dominierten Bereichen wie MINT hergestellt werden, wobei der Digitalisierung und dem steten Wandel der Arbeitswelt Rechnung zu tragen ist,
- d) Aufklärung von Mädchen und Jungen bzw. Frauen und Männern über bestehende und künftige Arbeitsmöglichkeiten in den MINT- und EHW-Sektoren,
- e) Aufbau engerer Verbindungen zwischen Schule und Arbeitsplatz, damit Mädchen und Jungen bei der Berufswahl besser informiert sind, wobei Arbeitgeber und sonstige Interessenträger ermuntert werden sollten, eine wichtigere Rolle zu übernehmen, wenn es darum geht, negativen und falschen Vorstellungen von Laufbahnen in MINT- oder EHW-Bereichen insbesondere dadurch entgegenzuwirken, dass genaue Informationen über diese Bereiche verbreitet, positive Leitbilder beiderlei Geschlechts gefördert und Studierenden Möglichkeiten zum Erwerb von Berufserfahrungen geboten werden,
- f) Heranführung von Mädchen wie Jungen an IKT- und betreuungsbezogene Fähigkeiten von klein an, wobei insbesondere mehr Mädchen ermuntert werden sollten, Interesse und Talent auf digitalem Gebiet zu entwickeln und auszubauen, und mehr Jungen in betreuungsbezogenen Bereichen,
- g) Ergreifen von Maßnahmen zur Bewältigung des Problems des vorzeitigen Schulabbruchs, das insbesondere Jungen und Männer betrifft, und

- h) Schaffung oder Finanzierung von besonderen Anreizen und Unterstützungsstrukturen, die mehr Frauen dazu ermutigen, Berufe in MINT-Bereichen zu ergreifen und weiter auszuüben, bzw. mehr Männer Berufe in EHW-Bereichen, einschließlich Anreize und Strukturen, die Arbeitgebern helfen, das Problem der unbewussten Voreingenommenheit bei Einstellungen und Beförderungen zu beheben, ein stärker gleichstellungsorientiertes und angenehmes Betriebsklima zu fördern, konkrete Karrieremöglichkeiten aufzuzeigen und Mentorenprogramme anzubieten,
- i) Förderung des lebenslangen Lernens, damit Männer und Frauen aller Altersgruppen die Möglichkeit haben, ihre Berufslaufbahn zu wechseln;

29. Maßnahmen zur gezielten Bekämpfung der mit der Geschlechtertrennung zusammenhängenden Ursachen des Lohn- und Rentengefälles zwischen Frauen und Männern zu ergreifen und unter anderem

- a) die Lohntransparenz zu erhöhen,
- b) Instrumente zur Bewertung von Arbeitsplätzen zu entwickeln und bereitzustellen, mit denen sich auf objektive und nicht diskriminierende Weise leichter feststellen lässt, welche Arbeiten gleichwertig sind, und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer für das Konzept der gleichwertigen Arbeit zu sensibilisieren,
- c) verstärkt darauf hinzuwirken, dass den Fähigkeiten von Frauen und Männern der gleiche Wert beigemessen wird, auch indem sie für eine bessere Anerkennung sämtlicher Fähigkeiten, einschließlich jener, die traditionell Frauen zugeschrieben werden, und der Leistung von Frauen am Arbeitsplatz sowie ihres Beitrags zur Wirtschaft eintreten,
- d) bezahlte Pflege- und Betreuungstätigkeiten neu zu bewerten und die Tarifstrukturen und die Entlohnung bei allen frauendominierten Arbeitsplätzen und Berufen zu überprüfen, um die mit dem Lohngefälle zusammenhängenden Geschlechterstereotype zu bekämpfen und die Bezahlung in den EHW-Sektoren zu verbessern, und
- e) Rechtsvorschriften zur Wahrung der Rechte von Frauen und Männern auf gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit um- und durchzusetzen;

**RUFT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION UND DIE MITGLIEDSTAATEN AUF**, im Einklang mit ihren jeweiligen Zuständigkeiten und unter Achtung der Rolle und Autonomie der Sozialpartner,

30. noch mehr Anstrengungen zu unternehmen, um den Gleichstellungsaspekt – einschließlich Finanzierung – bei Qualifizierungs- und Arbeitsmarktstrategien und -maßnahmen auf nationaler Ebene und Unionsebene durchgängig zu berücksichtigen, mit besonderem Schwerpunkt auf Initiativen, die die Verbesserung vorhandener und den Erwerb neuer Kompetenzen sowie die Digitalisierung, Wissenschaft, Forschung und Entwicklung betreffen, damit sowohl Frauen als auch Männer mit Kompetenzen und Qualifikationen ausgestattet werden, die auf die Struktur und den Bedarf des gegenwärtigen und künftigen Arbeitsmarkts zugeschnitten sind und die sie benötigen, um Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen zu erhalten;
31. Schritte zu unternehmen, um die Beseitigung der Geschlechtertrennung bei der Planung und Umsetzung von Strategien auf nationaler und Unionsebene, die ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum anregen, die Schaffung neuer Arbeitsplätze fördern und dem Arbeitskräftemangel und den Folgen der Automatisierung entgegenwirken sollen, systematisch voranzutreiben, damit Frauen und Männer gleichermaßen von allen Beschäftigungsmöglichkeiten profitieren;
32. arbeitsmarkt- und bildungspolitische Strategien während ihrer Umsetzung fortlaufend unter dem Gleichstellungsaspekt zu überwachen und Schritte zu ergreifen, um dafür zu sorgen, dass ein Anstieg der Beschäftigungsquote von Frauen nicht zu einer verstärkten horizontalen Geschlechtertrennung oder einer Verstärkung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles führt;
33. sich verstärkt zu bemühen, ausreichende Finanzmittel für neue Strategien und für die Verstärkung vorhandener Strategien zum Abbau der horizontalen Geschlechtertrennung und ihrer Ursachen und Auswirkungen auf nationaler Ebene und Unionsebene bereitzustellen, und dabei einen langfristigen strategischen Ansatz zu verfolgen und die EU-Mittel und -Programme einschließlich der europäischen Struktur- und Investitionsfonds und Erasmus+ effizient zu nutzen;
34. dafür zu sorgen, dass Strategien für den Bereich der beruflichen Bildung einschließlich der Lehrlingsausbildungssysteme und -programme Maßnahmen vorsehen, die der Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt entgegenwirken, und dass die Bildungsfonds und -initiativen der EU und der Mitgliedstaaten auch genutzt werden, um Frauen und Männer zu ermuntern, Arbeitsplätze in Berufssparten anzunehmen bzw. zu Sparten zu wechseln, in denen das jeweils andere Geschlecht überrepräsentiert ist;

35. im Rahmen der Strategie für einen digitalen Binnenmarkt Schritte zu unternehmen, um das Gefälle zwischen Frauen und Männern im IKT-Sektor zu verringern; Arbeitgeber, insbesondere die Unternehmen, die sich der Koalition für digitale Kompetenzen und Arbeitsplätze angeschlossen haben, dazu anzuhalten, besonders darauf zu achten, dass Frauen und Männer gleiche Aufstiegschancen erhalten und dass die Geschlechtergleichstellung in ihren Organisationen gefördert wird;
36. für eine leichtere Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben für Frauen und Männer zu sorgen, indem entsprechende durchdachte Maßnahmen eingeführt werden und sichergestellt wird, dass diese weitestgehend in allen Sektoren und Berufen zur Verfügung stehen, und zwar auch für Eltern und Personen mit Betreuungspflichten, die neuen Formen der Arbeit nachgehen, insbesondere durch
- a) Einleitung wirksamer Maßnahmen, die eine gerechte Aufteilung der Haushalts- und Betreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern fördern und unterstützen und insbesondere Männern Anreize bieten, Urlaub aus familiären Gründen zu nehmen,
  - b) Verstärkung der Bemühungen, die darauf gerichtet sind, hochwertige, erschwingliche und zugängliche Dienste für die Betreuung von Kindern und anderen Angehörigen bereitzustellen,
  - c) Unterstützung der Arbeitgeber sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor, wenn es darum geht, Maßnahmen einzuführen, die gewährleisten, dass sich Berufs-, Familien- und Privatleben besser miteinander vereinbaren lassen, auch mit Hilfe von Anreizen für die Einführung flexibler Arbeitsregelungen und familienfreundlicher Maßnahmen am Arbeitsplatz, bei denen die Möglichkeiten des "Smart Working"<sup>4</sup> voll ausgeschöpft werden, und
  - d) gezielte Investitionen in die digitale Arbeitswelt, damit alle Menschen Berufs- und Privatleben besser miteinander vereinbaren können;
37. regelmäßig die in Anlage I beschriebenen Indikatoren zu überprüfen, um die Fortschritte systematisch zu überwachen, wobei die Arbeiten des EIGE und von Eurostat in vollem Umfang genutzt werden sollten; die Ergebnisse zu prüfen und gegebenenfalls weitere Maßnahmen sowohl auf Ebene der Mitgliedstaaten als auch auf Unionsebene zu ergreifen;

---

<sup>4</sup> "Smart Working"-Regelungen im Rahmen der Möglichkeiten, die die modernen Technologien bieten (z. B. Telearbeit und flexible Arbeitszeiten).

38. die Gleichstellungsdimension des Europäischen Semesters weiter zu verfolgen, unter anderem im Einklang mit den in der Interinstitutionellen Proklamation zur europäischen Säule sozialer Rechte dargelegten Grundsätzen und entsprechend den Maßnahmen, die die Kommission in ihrer Mitteilung "Eine Initiative zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von berufstätigen Eltern und pflegenden Angehörigen" beschrieben hat;

**FORDERT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION AUF,**

39. die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner und die anderen einschlägigen Interessenträger und Akteure zu ermuntern, sich noch stärker um eine Verringerung der horizontalen Geschlechtertrennung zu bemühen, indem sie auch hervorheben, dass dies erhebliche wirtschaftliche Vorteile bringt und im Hinblick auf die Zukunft der Arbeit von entscheidender Bedeutung ist;
40. Initiativen für die Einrichtung von Programmen zu unterstützen, die der Überwindung der Geschlechtertrennung in bestimmten Bereichen dienen, im Einklang mit den Feststellungen im Bericht des EIGE "Gender segregation in education, training and the labour market", wonach Frauen insbesondere in den MINT-Fächern und Männer in den EHW-Fächern schwach vertreten sind; diese Programme zu erproben und Folgenabschätzungen vorzunehmen, um die Planung einer faktengestützten Politik in den Mitgliedstaaten und auf EU-Ebene zu erleichtern;
41. die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten voranzubringen, damit diese leichter voneinander lernen und gute und vielversprechende Verfahren untereinander austauschen und auf diese Weise ihre Fähigkeiten verbessern und ein vernetztes Arbeiten anregen;
42. im Rahmen des dreigliedrigen Dialogs einen regelmäßigen Meinungsaustausch mit den europäischen Sozialpartnern über diese Fragen zu führen;
43. Zielrichtung und Einsatz innovationsbezogener Investitionen und Finanzmittel stärker unter dem Gleichstellungsaspekt zu überwachen, um zu verhindern, dass sich Stereotype weiter verfestigen, und um den Abbau der Geschlechtertrennung zu fördern;
44. die im EU Aktionsplan 2017-2019 angekündigten Maßnahmen zur Verringerung des Lohngefälles zwischen den Geschlechtern umzusetzen und weiter einschlägige Daten über das bestehende Lohngefälle zwischen Frauen und Männern und seine Auswirkungen auf Einkommen und Renten zu erheben und bereitzustellen.

**Indikatoren für die Geschlechtertrennung in der allgemeinen und beruflichen Bildung und auf dem Arbeitsmarkt<sup>5</sup>**

**Hauptproblembereich B: Bildung und Ausbildung von Frauen**

**Indikator 1:** Anteil der Absolventinnen und der Absolventen in den Fachbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik (MINT) und in den Fachbereichen Bildung, Gesundheit oder Sozialfürsorge (education, health and welfare = EHW), die über einen Hochschulabschluss (ISCED-Stufen 5-8) bzw. über eine Berufsausbildung (ISCED-Stufen 3-4) verfügen.<sup>6</sup>

**Hauptproblembereich L: Mädchen**

**Indikator 2:** 15-jährige Mädchen und Jungen: Leistung in Mathematik und Naturwissenschaften.<sup>7</sup>

**Indikator 3:** Anteil aller sowie der in den Naturwissenschaften zur Spitzengruppe zählenden Schülerinnen und Schüler im Alter von 15 Jahren, die sich vorstellen können, mit 30 einen naturwissenschaftlichen Beruf auszuüben.<sup>8</sup>

**Hauptproblembereich K: Frauen und Umwelt**

**Indikator 4:** Anteil der Frauen und Männer mit einem Hochschulabschluss (ISCED-Stufen 5 und 6) in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern an allen Hochschulabsolventinnen und -absolventen.<sup>9</sup>

**Hauptproblembereich F: Die Frau in der Wirtschaft:**

**Indikator 5:** Geschlechtertrennung: durchschnittlicher Bruttostundenlohn von Frauen und Männern in den fünf Wirtschaftszweigen (und fünf Berufsgruppen) mit dem höchsten Frauenanteil und dem höchsten Männeranteil; Lohngefälle bei den Führungspositionen.<sup>10</sup>

**Indikator 6:** Anteil der Frauen und Anteil der Männer mit einem Arbeitsplatz im MINT- und im EHW-Bereich.<sup>11</sup>

---

<sup>5</sup> Weitere Einzelheiten siehe EIGE-Bericht, Dok. 14624/17 ADD 2.

<sup>6</sup> Mit diesem Indikator werden die beiden derzeitigen Indikatoren für den Bereich B sowie ein Indikator – Anteil der weiblichen Hochschulstudierenden – für den Bereich L zusammengefasst und geändert.

<sup>7</sup> Bestehender Indikator.

<sup>8</sup> Neuer Indikator

<sup>9</sup> Bestehender Indikator.

<sup>10</sup> Bestehender Indikator.

<sup>11</sup> Neuer Indikator.

**Referenzdokumente****1. EU-Rechtsvorschriften:**

- Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16)
- 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)
- 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 selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates (ABl. L 180 vom 15.7.2010, S. 1)

**2. Rat:**

Alle Schlussfolgerungen des Rates zur Überprüfung der Aktionsplattform von Peking<sup>12</sup> und alle anderen Schlussfolgerungen des Rates zur Geschlechtergleichstellung, darunter insbesondere die Folgenden:

- Schlussfolgerungen des Rates vom 9. Juni 2008 zum Abbau von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft (Dok. 9671/08)
- Schlussfolgerungen des Rates vom 30. Mai 2008 "Familienfreundliche wissenschaftliche Laufbahnen: Wege zu einem integrierten Modell" (Dok. 9026/1/08 REV 1)
- Schlussfolgerungen des Rates zur Verstärkung des Engagements und der Maßnahmen zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und zur Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing (Dok. 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 vom 7. März 2011 zur Europäischen Plattform zur Bekämpfung der Armut und der sozialen Ausgrenzung (Dok. 6917/11)
- Schlussfolgerungen des Rates vom 18. Juni 2015 "Gleiche Einkommenschancen für Frauen und Männer: Abbau des geschlechtsbedingten Rentengefälles" (Dok. 10081/15)
- Schlussfolgerungen des Rates vom 20. Juni 2013 "Sozialinvestitionen für Wachstum und sozialen Zusammenhalt" (Dok. 11487/13)

---

<sup>12</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)

- Schlussfolgerungen des Rates vom 9. März 2015 "Hin zu integrativeren Arbeitsmärkten" (Dok. 7017/15)
- Schlussfolgerungen des Rates vom 26. Oktober 2015 zum Aktionsplan für die Gleichstellung 2016-2020 (Dok. 13201/15)
- Schlussfolgerungen des Rates vom 15. Juni 2017 "Auf dem Weg zu Strategien für einträgliche Arbeit" (Dok. 9647/17)
- Schlussfolgerungen des Rates "Verbesserung der Kompetenzen von Frauen und Männern auf dem EU-Arbeitsmarkt" (Dok. 6889/17)

### 3. Europäische Kommission:

- Mitteilung der Kommission vom 3. März 2010: "Europa 2020: Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum (KOM(2010) 2020 endg.).
- "The Role of Men in Gender Equality -- European Strategies & Insights"  
[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/130424\\_final\\_report\\_role\\_of\\_men\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf)
- Empfehlung der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz (ABl. L 69 vom 8.3.2014, S. 112)
- Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen mit dem Titel "Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019" (SWD(2015) 278 final)
- Opinion of the Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men on how to overcome occupational segregation  
[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions\\_advisory\\_committee/151125\\_opinion\\_occ\\_segregation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf)
- Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen: "Bericht über die Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union 2017" (SWD(2017) 108 final)
- Mitteilung der Kommission vom 26. April 2017: "Eine Initiative zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von berufstätigen Eltern und pflegenden Angehörigen" (COM(2017)252 final)
- Mitteilung der Kommission zum Aktionsplan der EU 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (COM(2017) 678 final)
- Koalition für digitale Kompetenzen und Arbeitsplätze  
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>

### 4. Europäisches Parlament:

- Entschließung des Europäischen Parlaments vom 12. März 2013 zum Abbau von Geschlechterstereotypen in der EU (P7\_TA(2013)0074)
- Entschließung des Europäischen Parlaments vom 28. April 2016 zur Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung von Frauen im digitalen Zeitalter (P8\_TA(2016)0204)

## 5. EIGE

- Bericht des EIGE "Gender segregation in education, training and the labour market" (Dok. 14624/17 ADD 2)
- Themenpapier des EIGE "Economic benefits of gender equality in the EU. How gender equality in STEM education leads to economic growth"  
<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-eu-how-gender-equality-stem-education-leads-economic-growth>

## 6. Weitere Dokumente:

- Interinstitutionelle Proklamation zur europäischen Säule sozialer Rechte, unterzeichnet vom Europäischen Parlament, vom Rat und von der Kommission  
[https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_de.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_de.pdf)
- Pariser Erklärung zur Förderung von Politischer Bildung und der gemeinsamen Werte von Freiheit, Toleranz und Nichtdiskriminierung  
[http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_de.pdf)

