



GLEICHSTELLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eines der Ziele der Europäischen Union. Mit Rechtsvorschriften, der Rechtsprechung und Änderungen der Verträge ist es nach und nach gelungen, diesem Grundsatz Nachdruck zu verleihen und ihn in der EU anzuwenden. Das Europäische Parlament hat sich seit jeher mit allem Nachdruck für den Grundsatz der Gleichstellung von Männern und Frauen starkgemacht.

RECHTSGRUNDLAGE

Seit 1957 ist der Grundsatz, dass Männer und Frauen gleiches Entgelt für gleiche Arbeit erhalten sollten, in den EU-Verträgen verankert (aktuell: Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)). Gemäß Artikel 153 AEUV kann die EU generell auf dem Gebiet der Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Bereich Beschäftigung und Arbeit tätig werden. Darüber hinaus sind innerhalb dieses Rahmens nach Artikel 157 AEUV positive Maßnahmen zur Stärkung der Rolle der Frau möglich. Ferner können gemäß Artikel 19 AEUV Rechtsvorschriften zur Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung, unter anderem aufgrund des Geschlechts, erlassen werden. Auf der Grundlage der Artikel 79 und 83 AEUV wurden Rechtsvorschriften zur Bekämpfung des Menschenhandels, insbesondere des Handels mit Frauen und Kindern, angenommen, und mit dem Programm „Gleichstellung, Rechte und Unionsbürgerschaft“ werden gemäß Artikel 168 AEUV unter anderem Maßnahmen finanziert, mit denen zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen beigetragen werden soll.

ZIELE

Die Europäische Union gründet auf einer Reihe von Werten, darunter auch der Gleichheit, und fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern (Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV)). Diese Ziele sind zudem in Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert. Darüber hinaus soll die Union nach Artikel 8 AEUV bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinwirken, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern (auch bekannt unter der Bezeichnung „Gender-Mainstreaming“). In der Erklärung Nr. 19, die der Schlussakte der Regierungskonferenz, auf der der Vertrag von Lissabon angenommen wurde, beigefügt ist, haben die Union und die Mitgliedstaaten sich verpflichtet, „jede Art der häuslichen Gewalt zu bekämpfen [...]“.



solche strafbaren Handlungen zu verhindern und zu ahnden sowie die Opfer zu unterstützen und zu schützen“.

ERFOLGE

A. Die wichtigsten Rechtsvorschriften

In diesem Zusammenhang wurden unter anderem folgende EU-Rechtsvorschriften angenommen, die meisten davon im Rahmen des ordentlichen Gesetzgebungsverfahrens:

- Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit;
- 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;
- 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;
- 2006 wurden einige ehemalige Rechtsakte aufgehoben und durch die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006^[1] zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) ersetzt. In dieser Richtlinie werden die Begriffe unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung rechtsverbindlich definiert. Weiterhin wird in der Richtlinie von den Arbeitgebern gefordert, vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen, um gegen sexuelle Belästigung vorzugehen, die Sanktionen bei Diskriminierung werden verstärkt, und es wird die Schaffung von staatlichen Stellen in den Mitgliedstaaten zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern vorgesehen. Derzeit strebt das Parlament eine Überarbeitung dieser Richtlinie an, was die Bestimmungen über den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit betrifft^[2], und es hat einen Umsetzungsbericht auf der Grundlage mehrerer vom Wissenschaftlichen Dienst des Europäischen Parlaments (EPRS) in Auftrag gegebener Studien angenommen;
- 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;

[1]Mit der Neufassung der Richtlinie wird auch die Richtlinie 76/207/EWG aufgehoben, die durch die Richtlinie 2002/73/EG geändert wurde.

[2]Vgl. Entschließung des Europäischen Parlaments vom 24. Mai 2012 mit Empfehlungen an die Kommission zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (ABl. C 264E vom 13.9.2013, S. 75).



- 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;
- Richtlinie 2011/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2002/629/JI des Rates. In dieser Richtlinie wird eine Angleichung der Sanktionen für Menschenhandel in den Mitgliedstaaten und der Unterstützungsmaßnahmen für die Opfer eingeführt. Außerdem werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, „die Einleitung von Maßnahmen [zu erwägen], mit denen die Inanspruchnahme von Diensten, die Gegenstand einer Ausbeutung sind, in dem Wissen, dass die betreffende Person Opfer [von Menschenhandel] ist, als strafbare Handlung eingestuft wird, um der Nachfrage entgegenzuwirken“; des Weiteren wird das Amt des europäischen Koordinators für die Bekämpfung des Menschenhandels eingeführt;
- Richtlinie 2011/99/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 über die Europäische Schutzanordnung mit dem Ziel, eine „Person vor einer strafbaren Handlung einer anderen Person, die ihr Leben, ihre physische oder psychische Unversehrtheit, ihre Würde, ihre persönliche Freiheit oder ihre sexuelle Unversehrtheit gefährden kann“, zu schützen, und die es einer zuständigen Behörde in einem anderen Mitgliedstaat ermöglicht, der betreffenden Person im Hoheitsgebiet dieses anderen Mitgliedstaats weiter Schutz zu gewähren; diese Richtlinie wird gestärkt durch die Verordnung (EU) Nr. 606/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Juni 2013 über die gegenseitige Anerkennung von Schutzmaßnahmen in Zivilsachen, mit der sichergestellt werden soll, dass Schutzmaßnahmen in Zivilsachen EU-weit anerkannt werden;
- Richtlinie 2012/29/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2012 über Mindeststandards für die Rechte, die Unterstützung und den Schutz von Opfern von Straftaten sowie zur Ersetzung des Rahmenbeschlusses 2001/220/JI des Rates.

B. Fortschritte bei der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH)

Der EuGH spielte eine wichtige Rolle bei der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen. Die wichtigsten Urteile waren:

- Defrenne-II-Urteil vom 8. April 1976 (Rechtssache 43/75): Der Gerichtshof erkannte die unmittelbare Geltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts von Männern und Frauen an und urteilte, dass der Grundsatz nicht nur für den Bereich der öffentlichen Behörden gilt, sondern sich auch auf alle die abhängige Erwerbstätigkeit kollektiv regelnden Tarifverträge erstreckt.
- Bilka-Urteil vom 13. Mai 1986 (Rechtssache C-170/84): Der Gerichtshof entschied, dass eine Maßnahme, die Teilzeitbeschäftigte von der betrieblichen Altersvorsorge



ausschließt, als „mittelbare Diskriminierung“ einen Verstoß gegen den ehemaligen Artikel 119 des EWG-Vertrags darstellt, wenn sie wesentlich mehr Frauen als Männer betrifft, außer wenn nachgewiesen werden konnte, dass diese Situation auf Faktoren beruhte, die objektiv gerechtfertigt waren und nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun hatten.

- Barber-Urteil vom 17. Mai 1990 (Rechtssache C-262/88): Der Gerichtshof entschied, dass alle Formen von Betriebsrenten auf den Begriff des Entgelts im Sinne des ehemaligen Artikels 119 zurückzuführen sind. Der Grundsatz der Gleichbehandlung ist daher auf sie anwendbar. Der Gerichtshof leitete daraus den Grundsatz ab, dass Arbeitnehmer männlichen Geschlechts ihre Rechte in Bezug auf Alters- und Hinterbliebenenrenten im gleichen Alter wie ihre Kolleginnen geltend machen können.
- Marschall-Urteil vom 11. November 1997 (Rechtssache C-409/95): Der Gerichtshof erklärte, dass das Gemeinschaftsrecht keiner nationalen Regelung entgegensteht, nach der in Tätigkeitsbereichen, in denen Frauen weniger vertreten sind als Männer, vorrangig weibliche Bewerber zu fördern sind („positive Diskriminierung“), sofern dieser Vorteil nicht automatisch gewährt wird und den männlichen Bewerbern in jedem Einzelfall eine objektive Prüfung ihrer Bewerbung garantiert ist.
- Test-Achats-Urteil vom 1. März 2011 (Rechtssache C-236/09): Der Gerichtshof erklärte Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie 2004/113/EG des Rates für ungültig, weil er dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zuwiderläuft. Daher müssen bei der Festlegung von Versicherungsbeiträgen und -leistungen für Männer und Frauen dieselben versicherungsmathematischen Grundsätze zugrunde gelegt werden.
- Korwin-Mikke-Urteil vom 31. Mai 2018 (Rechtssachen T-770/16 und T-352/17): Der Gerichtshof entschied, dass die Sanktionen gegen den rechtsextremen polnischen Abgeordneten [Janusz Korwin-Mikke](#), die vom Europäischen Parlament wegen einer Reihe umstrittener Äußerungen im Plenum verhängt wurden, aufzuheben sind. In seinem Urteil erklärte der Gerichtshof, dass es sich bei der freien Meinungsäußerung um ein Grundrecht handelt, das zu schützen ist, und das Europäische Parlament gemäß seiner Geschäftsordnung Abgeordnete nur dann sanktionieren darf, wenn die „Äußerungen das effektive Funktionieren des Parlaments beeinträchtigen oder eine erhebliche Gefahr für die Gesellschaft darstellen, etwa Aufrufe zur Gewalt oder zum Rassenhass“. Die Geschäftsordnung wurde in diesem Zusammenhang kürzlich geändert. Der Kodex für angemessenes Verhalten für Mitglieder des Europäischen Parlaments im Rahmen ihres Mandats wurde vom Präsidium am 2. Juli 2018 als Anlage der neuen Geschäftsordnung angenommen.

C. Jüngste Entwicklungen

Nachstehend wird eine Übersicht über die jüngsten Maßnahmen der Europäischen Union auf dem Gebiet der Gleichstellung von Männern und Frauen gegeben:



1. Der mehrjährige Finanzrahmen (MFR 2014-2020) und das Programm „Gleichstellung, Rechte und Unionsbürgerschaft“

Mit dem Programm „Gleichstellung, Rechte und Unionsbürgerschaft“ werden Projekte finanziert, mit denen die Gleichstellung der Geschlechter verwirklicht und der Gewalt gegen Frauen ein Ende gesetzt werden soll (Verordnung (EU) Nr. 1381/2013 zur Einrichtung des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ für den Zeitraum 2014 bis 2020). Für dieses Programm und das Programm „Justiz“ (Verordnung (EU) Nr. 1382/2013) wurden bis zum Jahr 2020 insgesamt 15 686 Mio. EUR bereitgestellt (MFR-Verordnung Nr. 1311/2013). Sechs Programme aus dem Finanzierungszeitraum 2007-2013 wurden konsolidiert, darunter das [Daphne-III-Programm](#) (Beschluss Nr. 779/2007/EG) und die Abschnitte „Nichtdiskriminierung und Vielfalt“ und „Gleichstellung der Geschlechter“ des [Programms für Beschäftigung und soziale Solidarität](#) (PROGRESS) (Beschluss Nr. 1672/2006/EG).

Im Anhang der Verordnung (EU) Nr. 1381/2013 ist niedergelegt, dass die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter gemeinsam mit anderen Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung im Rahmen von Gruppe 1 finanziert wird, der 57 % der Finanzmittel zugeteilt werden. Die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen fällt unter Gruppe 2, in die 43 % der gesamten Programmmittel geflossen sind.

Für 2019 wurde die Haushaltslinie 33 02 02 (Förderung von Nichtdiskriminierung und Gleichberechtigung) mit Verpflichtungsermächtigungen in Höhe von 37 262 000 EUR ausgestattet, was einer Aufstockung der Zahlungen im Vergleich zu den Jahren 2015, 2016, 2017 und 2018 entspricht und bedeutet, dass bei der Umsetzung dieses Programms Fortschritte erzielt wurden. Zusätzlich wurde der Haushaltslinie 33 02 01 (Grundrechtsschutz und Stärkung der Bürgerteilhabe) ein Betrag von 27 164 000 EUR zugewiesen, unter anderem als Beitrag zur Bekämpfung von und zum Schutz vor jeglicher Form von Gewalt gegen Frauen. Der Betrag liegt damit ebenfalls höher als im Jahr 2018.

Eine auf Ersuchen des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter („FEMM-Ausschuss“) des Europäischen Parlaments erstellte und im Jahr 2016 veröffentlichte Studie liefert einen Überblick über die in ausgewählten Mitgliedstaaten für Gleichstellungsmaßnahmen^[3] aus dem EU-Haushaltsplan ausgegebenen Mittel.

2. Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Parlament und der Rat haben im Dezember 2006 das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen mit Sitz in Vilnius (Litauen) eingerichtet, dessen Aufgabe es ist, die Gleichstellung von Männern und Frauen aktiv zu fördern, einschließlich der grundsätzlichen Berücksichtigung dieser Frage in der Politik der Union und der Mitgliedstaaten. Ferner geht das Institut gegen Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts vor und rückt Gleichstellungsthemen stärker ins Bewusstsein, indem es den EU-Organen technische Hilfestellung leistet, etwa bei der Erhebung, Auswertung und Verbreitung von Daten sowie von neuen methodischen

[3][http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU\(2016\)571393_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU(2016)571393_EN.pdf)



Instrumentarien (siehe das Online-Ressourcen- und Dokumentationszentrum von EIGE: <http://eige.europa.eu/content/rdc>).

3. Das EIGE als Vorsitz des Netzwerks der EU-Agenturen im Bereich Justiz und Inneres (JI)

Im Jahr 2018 übernahm das EIGE den Vorsitz des Netzwerks der EU-Agenturen im Bereich Justiz und Inneres (JI). Das Netzwerk wurde 2006 eingerichtet und setzt sich aus neun EU-Agenturen zusammen, die sich mit Rechts- und Sicherheitsthemen, etwa Migration, Grenzschutz und dem Vorgehen gegen Drogenhandel, organisierte Kriminalität und Menschenhandel, sowie mit den Menschenrechten, Grundrechten und der Gleichstellung der Geschlechter befassen. Im Jahr 2018 untersuchte das Netzwerk, wie sich die Digitalisierung auf die jeweiligen Tätigkeitsbereiche der Agenturen auswirkt, wobei insbesondere die unterschiedlichen Auswirkungen von Technologien auf junge Frauen und Männer berücksichtigt wurden. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen zeigen, wie die Agenturen dazu beitragen können, Risiken auszuräumen, für Sicherheit zu sorgen und die Gleichstellung in Europa zu fördern. Der Abschlussbericht des Netzwerks für das Jahr 2018 und die Ergebnisse wurden in der Sitzung des FEMM-Ausschusses im März 2019 vorgestellt und sind online abrufbar (<https://eige.europa.eu/publications/eu-justice-and-home-affairs-agencies-cooperation-2018-final-report>).

4. Die Frauen-Charta und das strategische Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016-2019

Die Kommission hat am 5. März 2010 die Frauen-Charta angenommen, um die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa und der ganzen Welt zu verbessern^[4].

Im Dezember 2015 hat die Kommission das [strategische Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016-2019](#)^[5] veröffentlicht, das als Fortführung und Verlängerung der Strategie für die Gleichstellung von Männern und Frauen (2010-2015)^[6] dienen soll.

Im Mittelpunkt des strategischen Engagements stehen die folgenden fünf Aktionsschwerpunkte:

- [Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit](#);
- [Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohn-, Einkommens- und Rentengefälles und dadurch Bekämpfung der Armut von Frauen](#);
- [Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen](#);

[4]<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0033>

[5]Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen mit dem Titel „Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016-2019“ (SWD(2015) 278).

[6]Die Reflexionen über die nachfolgende Strategie begannen im September 2014 mit einem Workshop mit dem Titel „Eine neue Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern nach 2015“, mit dem die Ausarbeitung eines Initiativberichts des FEMM-Ausschusses in die Wege geleitet wurde, was wiederum zu der Annahme der Entschließung des Parlaments vom 9. Juni 2015 zu der Strategie der EU für die Gleichstellung von Frauen und Männern nach 2015 (ABl. C 407 vom 4.11.2016, S. 2) führte. Die Beiträge zum Workshop sind auf der Website des Europäischen Parlaments abrufbar.



- [Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Gewalt sowie Schutz und Unterstützung für die Opfer;](#)
- [Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Rechte der Frau weltweit.](#)

5. Aktionsplan für die Gleichstellung für den Zeitraum 2016 bis 2020

Der Rat hat am 26. Oktober 2015 den „EU-Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter für den Zeitraum 2016-2020“^[7] angenommen, der sich auf die Gemeinsame Arbeitsunterlage der Kommission und des Europäischen Auswärtigen Dienstes (EAD) mit dem Titel „Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frau – Veränderung des Lebens von Mädchen und Frauen mithilfe der EU-Außenbeziehungen (2016-2020)“^[8] stützt. In dem neuen Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter wird betont, dass in vollem Maße verwirklicht werden muss, dass Frauen und Mädchen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten uneingeschränkt und in gleichem Maße genießen und dass die Gleichstellung der Geschlechter und die Teilhabe von Frauen und Mädchen erreicht werden.

6. Ziele für nachhaltige Entwicklung

Die Generalversammlung der Vereinten Nationen hat am 25. September 2015 die Resolution für die Entwicklungsagenda nach 2015 mit dem Titel „Unsere Welt im Wandel: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“^[9] angenommen. Die Agenda 2030 enthält 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung und 169 Sollvorgaben, die am 1. Januar 2016 in Kraft traten. Die Ziele für nachhaltige Entwicklung bauen auf den Millenniums-Entwicklungszielen auf. Im Gegensatz zu den Millenniums-Entwicklungszielen, die nur für Maßnahmen in Entwicklungsländern gedacht waren, gelten die Ziele für nachhaltige Entwicklung für alle Länder. Ziel 5 („Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen“) enthält fünf Sollvorgaben.

7. Beitritt der EU zum Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Übereinkommen von Istanbul)

Das Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Übereinkommen von Istanbul) trat 2014 in Kraft und ist das erste internationale rechtsverbindliche Instrument zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen auf internationaler Ebene. Mit ihm wird ein umfassendes Rahmenwerk rechtlicher und strategischer Maßnahmen zur Verhütung von Gewalt gegen Frauen, zur Unterstützung der Opfer und zur Bestrafung der Täter eingeführt. Das Übereinkommen wurde bis November 2017 von allen EU-Mitgliedstaaten unterzeichnet und bis zum März 2018 von 17 Mitgliedstaaten ratifiziert (von Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Italien, Malta, den Niederlanden, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Slowenien, Spanien, Schweden und Zypern). In dem Übereinkommen ist auch vorgesehen, dass ihm die EU im Umfang ihrer Zuständigkeiten beitrifft.

[7]Schlussfolgerungen des Rates zum EU-Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter für den Zeitraum 2016-2020, 26. Oktober 2015.

[8]21.9.2015, SWD(2015) 182.

[9]Resolution 70/1 der Generalversammlung der Vereinten Nationen vom 25. September 2015.



Im Oktober 2015 veröffentlichte die Kommission einen Fahrplan für einen etwaigen Beitritt der EU zum Übereinkommen von Istanbul und ließ ihm im März 2016 zwei Vorschläge für Beschlüsse des Rates folgen, von denen der eine die Unterzeichnung und der andere den Abschluss (die Ratifizierung) des Übereinkommens von Istanbul im Namen der Europäischen Union betraf.

Im Anschluss an Aussprachen im Rat wurde beschlossen, dass der Entwurf eines Beschlusses über die Unterzeichnung des Übereinkommens in zwei Beschlüsse unterteilt werden sollte, von denen der eine die justizielle Zusammenarbeit in Strafsachen und der andere Asyl und den Grundsatz der Nichtzurückweisung zum Gegenstand hatte. Nach der Annahme dieser beiden Beschlüsse im Rat im Mai 2017 unterzeichnete Věra Jourová, Mitglied der Kommission mit Zuständigkeit für Justiz, Verbraucher und Gleichstellung, am 13. Juni 2017 im Namen der Europäischen Union das Übereinkommen von Istanbul.

Die Unterzeichnung ist der erste Schritt zum Beitritt der EU zu dem Übereinkommen. Für den Beitritt ist es nun erforderlich, dass der Rat Beschlüsse über den Abschluss des Übereinkommens annimmt. Auf der Ebene des Rates wird im Rahmen der Gruppe „Grundrechte, Bürgerrechte und Freizügigkeit“ (FREMP – interinstitutionelles Dossier [2016/0063 \(NLE\)](#)) über die Legislativvorschläge beraten. Derzeit drehen sich die Aussprachen um einen Verhaltenskodex, mit dem festgelegt wird, wie die EU und die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung des Übereinkommens zusammenarbeiten werden.

Für den Abschluss des Beitritts zu dem Übereinkommen ist die Zustimmung des Europäischen Parlaments erforderlich.

ROLLE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

Das Europäische Parlament spielt nach wie vor eine sehr wichtige Rolle in der Politik zur Chancengleichheit, vor allem durch seinen Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (FEMM). Im Bereich der Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt wird das Parlament auf der Grundlage des ordentlichen Gesetzgebungsverfahrens (Mitentscheidung) tätig, zum Beispiel im Zusammenhang mit

- dem Vorschlag für eine Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen ([COM\(2012\) 614](#)) (siehe den Standpunkt des Europäischen Parlaments in erster Lesung, der Ende 2013 angenommen wurde)^[10];
- der Überarbeitung der Richtlinie 92/85/EWG (siehe oben); das Parlament setzte sich in erster Lesung^[11] für einen längeren Mutterschaftsurlaub mit vollem

[10]Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments vom 20. November 2013 zu dem 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 (ABl. C 436 vom 24.11.2016, S. 225).

[11]Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments vom 20. Oktober 2010 zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der



Lohnausgleich ein, nämlich 20 Wochen^[12]. Da zwischen dem Parlament und dem Rat keine Einigung über den Entwurf der Kommission erzielt werden konnte, hat die Kommission den Entwurf nun zurückgezogen und durch einen Fahrplan mit dem Titel „Neubeginn zur Bewältigung der Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Erwerbstätige mit Familie“^[13] ersetzt.

Außerdem trägt das Parlament durch seine Initiativberichte generell zur Entwicklung der Gleichstellungspolitik bei und lenkt die Aufmerksamkeit der anderen Organe auf spezifische Problemstellungen, etwa auf Folgendes:

- Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen durch die Annahme eines legislativen Initiativberichts, in dem die Kommission zu einer Rechtsetzungsinitiative auf der Grundlage von Artikel 84 AEUV aufgefordert wird, um das Vorgehen der Mitgliedstaaten im Bereich der Prävention von Gewalt gegen Frauen und Mädchen zu fördern und zu unterstützen. Diese Entschließung enthält eine Reihe von Empfehlungen^[14], und der FEMM-Ausschuss hat eigens eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, um diese Entschließung weiter zu verfolgen.
- Beim Internationalen Frauentag 2019 lag der Schwerpunkt auf der Macht der Frauen in der Politik. Im Hinblick auf die Rechte der Frauen ist dieses Thema von zentraler Bedeutung, denn es bestimmt, inwieweit Frauen die gemeinsame Politik unserer Gesellschaften mitsteuern und mitbestimmen können („kollektive Governance“). Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eines der Ziele der Europäischen Union. Mit Rechtsvorschriften, der Rechtsprechung und Änderungen der Verträge ist es nach und nach gelungen, diesem Grundsatz Nachdruck zu verleihen und ihn in der EU anzuwenden. Das Europäische Parlament hat sich seit jeher entschlossen für die Gleichstellung der Geschlechter eingesetzt, und mit dieser Veranstaltung wurde darauf aufmerksam gemacht, wie wichtig die Präsenz von Frauen in der Politik ist, insbesondere im Hinblick auf die anstehende Europawahl.
- Empfehlung des Europäischen Parlaments an den Rat zu den Prioritäten der EU für die 62. Tagung der Kommission der Vereinten Nationen für die Rechtsstellung der Frau, in der die Stärkung der Stellung der Frau in ländlichen Gebieten und der Zugang von Frauen zu den Medien und den Informations- und Kommunikationstechnologien sowie deren Auswirkungen und ihre Verwendung als Instrument für die Gleichstellung von Frauen gefordert werden^[15]. Eine

Richtlinie 92/85/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (ABl. C 70E vom 8.3.2012, S. 162).

[12]Eine vergleichende Analyse der Rechtsvorschriften in den Mitgliedstaaten ist im Bericht der Fachabteilung C (Bürgerrechte und konstitutionelle Angelegenheiten) des Europäischen Parlaments zum Thema „Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Elternurlaub: Daten über Dauer und Ausgleichszahlungen in der Europäischen Union“ enthalten, der 2015 veröffentlicht wurde und auf der Website des Europäischen Parlaments abrufbar ist.

[13]http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf

[14]Entschließung des Europäischen Parlaments vom 25. Februar 2014 mit Empfehlungen an die Kommission zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen (ABl. C 285 vom 29.8.2017, S. 2).

[15]Empfehlung des Europäischen Parlaments vom 1. März 2018 an den Rat zu den Prioritäten der EU für die 62. Tagung der Kommission der Vereinten Nationen für die Rechtsstellung der Frau (ABl. C 129 vom 5.4.2019, S. 58).



Delegation des FEMM-Ausschusses nahm im März 2018 an der Tagung der Kommission der Vereinten Nationen für die Rechtsstellung der Frau teil.

Das Europäische Parlament ist auch bei der Tätigkeit aller seiner Ausschüsse um die Integration der Geschlechterfrage bemüht^[16]. Zu diesem Zweck wurden zwei Netzwerke für die Integration der Geschlechterfrage gegründet, die vom FEMM-Ausschuss koordiniert werden. Im Rahmen des Netzwerks der Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden für die Integration der Geschlechterfrage kommen Mitglieder des Europäischen Parlaments zusammen, die sich für die Einführung einer geschlechtsspezifischen Dimension bei der Tätigkeit ihrer Ausschüsse einsetzen. Sie werden von einem Netzwerk von Verwaltungsräten, die für die Integration der Geschlechterfrage zuständig sind, unterstützt, und diesem Netzwerk gehören Verwaltungsräte aus allen Ausschussekretariaten an. Die Hocharangige Gruppe für die Gleichstellung der Geschlechter fördert Schulungsmaßnahmen und Sensibilisierung in Bezug auf die Integration der Geschlechterfrage für die Mitarbeiter des Europäischen Parlaments und der Fraktionen.

Martina Schonard
04/2019

[16]Entschließung des Europäischen Parlaments vom 13. März 2003 zu Gender Mainstreaming im Europäischen Parlament (ABl. C 61E vom 10.3.2004, S. 384).

