

# Das Geschlechtergefälle in Führungspositionen und in sonstigen Positionen im öffentlichen Dienst der EU<sup>1</sup>

## ABRISS

Diese Studie wurde auf Ersuchen des FEMM-Ausschusses von der Fachabteilung für Bürgerrechte und konstitutionelle Angelegenheiten des Europäischen Parlaments in Auftrag gegeben. Mit ihr wird das aktuelle Geschlechtergefälle im öffentlichen Dienst, in der öffentlichen Verwaltung und im öffentlichen Raum der EU und der Mitgliedstaaten analysiert und ermittelt, mit welchen vielversprechenden politischen Maßnahmen es sich verringern lässt.

Im Gleichstellungsindex der Vereinten Nationen fanden sich unter jenen zehn Ländern, die 2020 bei der Gleichstellung der Geschlechter weltweit führend waren, auch fünf Mitgliedstaaten der EU.<sup>2</sup> Gleichzeitig dauert es in Europa nach Angaben des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) noch mindestens 60 Jahre, bis Frauen und Männer einander wirklich gleichgestellt sind.<sup>3</sup> Bei der Gleichstellung der Geschlechter handelt es sich um ein Grundrecht und einen der Grundwerte in der EU. Sie zu erreichen, heißt auch, intelligente Maßnahmen zu ergreifen und umzusetzen, mit denen Frauen die gleichen Chancen erhalten wie Männer, sodass sie ihr Potenzial voll entfalten und am öffentlichen Dienst, an der öffentlichen Verwaltung und am öffentlichen Leben teilhaben und einen entsprechenden Beitrag leisten können. Frauen auf allen Ebenen des öffentlichen Diensts zu beschäftigen, entspricht nicht nur den Werten der EU, sondern würde auch das Wirtschaftswachstum und die Wettbewerbsfähigkeit Europas in einer rasant alternden Gesellschaft stärken.<sup>4</sup>

Aus diesem Grund haben die demokratischen Institutionen der EU in den letzten Jahrzehnten ihren Einsatz für die Gleichstellung der Geschlechter verstärkt. Legislativmaßnahmen in diesem Bereich sind um Strategien und Aktionspläne ergänzt worden, darunter auch die vor Kurzem beschlossene **EU-Strategie für die**

<sup>1</sup> Volltext der Studie in englischer Sprache abrufbar unter:

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/689276/IPOL\\_STU\(2021\)689276\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/689276/IPOL_STU(2021)689276_EN.pdf)

<sup>2</sup> Vollständiger Datensatz abrufbar unter: <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii#:~:text=The%20GII%20is%20an%20inequality%20index.&text=Thus%20the%20higher%20the%20GII,major%20area%20of%20human%20development.>

<sup>3</sup> <https://eige.europa.eu/news/gender-equality-index-2020-can-we-wait-60-more-years>

<sup>4</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>



**Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025.** Trotz alledem werden Frauen in der EU nach wie vor Opfer von Stereotypen und geschlechtsspezifischer Gewalt. Analytiker und Wissenschaftler haben hinreichend belegt, dass **diskriminierende Praktiken und Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen** bei dem Zugang zum Arbeitsmarkt, den Arbeitsbedingungen (einschließlich der Entlohnung), den Entscheidungsbefugnissen, der wirtschaftlichen Unabhängigkeit und der Aufgabenteilung (im Haushalt, bei der Kinderbetreuung und bei der Pflege sonstiger Angehöriger) allgegenwärtig sind.<sup>5</sup>

Mit dem vorliegenden Artikel sollen Belege zusammengefasst und erbracht und auf diese Weise ergebnisorientierte Maßnahmen unterfüttert werden. Dazu wird mit dem Artikel Folgendes vorgelegt:

- ein analytisches Lagebild der Anzahl der weiblichen Beschäftigten in den Organen und Einrichtungen der EU und der Mitgliedstaaten und weiterführende Informationen über die Verantwortungs- bzw. die Führungsebene, auf der diese Frauen tätig sind (Kapitel 1),
- eine vorläufige Bestandsaufnahme der Faktoren, die dem Eintritt von Frauen in den öffentlichen Dienst, die öffentliche Verwaltung und den öffentlichen Raum der Mitgliedstaaten der EU sowie ihrem Fortkommen in diesen Bereichen entgegenstehen (Kapitel 1),
- ein Überblick über die internationalen und europäischen Rechtsrahmen für die Bekämpfung von Diskriminierung und die Gleichstellung der Geschlechter (Kapitel 2),
- Ermittlung und Beschreibung der legislativen und politischen Maßnahmen in den Mitgliedstaaten, mit denen der Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern angewandt wird und der Eintritt von Frauen in den öffentlichen Dienst und die öffentliche Verwaltung sowie ihr Fortkommen in diesen Bereichen erleichtert werden (Kapitel 3),
- ein Überblick über künftige Herausforderungen für die Agenda der EU für die Gleichstellung der Geschlechter, darunter auch diejenigen, die die weitere Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben während der COVID-19-Pandemie, die Digitalisierung der Arbeit und neuere Entwicklungen im Bereich Künstliche Intelligenz betreffen (Kapitel 4),
- nützliche Empfehlungen an politische Entscheidungsträger in der EU und in den Mitgliedstaaten (Kapitel 4).

Um sachliche und ausgewogene Informationen bereitzustellen, die um Erkenntnisse aus Fachkreisen ergänzt werden, wurden im Rahmen des vorliegenden Forschungsvorhabens nach Möglichkeit Sekundärforschung und teilstrukturierte Fragebögen und Befragungen von 30 im öffentlichen Dienst der Mitgliedstaaten und der EU beschäftigten Personen verbunden. Die wichtigsten Erkenntnisse sind im Folgenden zusammengefasst:

- Trotz der jüngsten Bemühungen **sind in den Organen und Einrichtungen der EU und in den Mitgliedstaaten auf Führungs- und Leitungsebene weniger Frauen als Männer beschäftigt.** Daraus lässt sich zwar nicht schließen, dass die besonderen Bedürfnisse von Frauen bei der Politikgestaltung außer Acht gelassen werden oder unberücksichtigt bleiben, jedoch werfen die Daten dringliche Fragen auf: I. Was sind die Gründe dafür, dass in den demokratischen Institutionen der EU und der Mitgliedstaaten auf Leitungs- und Führungsebene deutlich weniger Frauen als Männer anzutreffen sind? II. Inwiefern kann eine indirekte Vertretung wirksam sein? III. Welche Nachteile ergeben sich daraus, dass das Potenzial von Frauen in Führungspositionen nicht voll ausgeschöpft wird?
- **Haushaltsführung, Kinderbetreuung und Pflege sind zwischen Männern und Frauen in der EU ungleich verteilt.** Auf Unionsebene wurde darauf unter anderem bereits mit der vor Kurzem

---

<sup>5</sup> Für einen Überblick über den Stand der Gleichstellung der Geschlechter in der EU siehe den Bericht der Kommission von 2019 über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU ([https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2019\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf)).

Das Weltwirtschaftsforum hat im Dezember 2020 einen Bericht über die von Frauen geleistete unbezahlte Arbeit veröffentlicht, der unter folgendem Link abrufbar ist: <https://www.weforum.org/agenda/2020/12/covid-women-workload-domestic-caring/>.

erlassenen Richtlinie der EU zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, in den Mitgliedstaaten mit angemessenen Maßnahmen für Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub und Elternzeit sowie mit weiteren Instrumente für die Langzeitpflege reagiert. Die meisten Maßnahmen begünstigen jedoch nach wie vor eine Verteilung der Sorgearbeit zulasten der Frauen. Dies wirft die Frage auf, wie durch sozialpolitische Maßnahmen die Gleichstellung der Geschlechter und die Chancengleichheit gefördert werden und wie bei diesen Maßnahmen eine geschlechtsneutrale Perspektive berücksichtigt wird.

- Das **Personalmanagement** der Mitgliedstaaten muss – insbesondere im Hinblick auf die Einstellung und Beförderung – weiter verbessert werden, um **gerechtere und objektive Verfahren** zu gewährleisten.

**Haftungsausschluss und Urheberrechtsschutz:** Die hier vertretenen Auffassungen geben die Meinung der Verfasser wieder und entsprechen nicht unbedingt dem Standpunkt des Europäischen Parlaments. Nachdruck und Übersetzung – außer zu kommerziellen Zwecken – mit Quellenangabe sind gestattet, sofern das Europäische Parlament vorab unterrichtet und ihm ein Exemplar übermittelt wird. © Europäische Union, 2021.

Externe Verfasser:

Clara COTRONEO, Europäisches Institut für öffentliche Verwaltung

Olivia BROWN, Europäisches Institut für öffentliche Verwaltung

Iwona KARWOT, Europäisches Institut für öffentliche Verwaltung

In Zusammenarbeit mit:

Lukas ADOMAVICIUS, Europäisches Institut für öffentliche Verwaltung

Elena VELASCO, Europäisches Institut für öffentliche Verwaltung

Für Forschung zuständige Verwaltungsrätin: Martina SCHONARD

Editionsassistenz: Ginka TSONEVA

Kontakt: [poldep-citizens@europarl.europa.eu](mailto:poldep-citizens@europarl.europa.eu)

Dieses Dokument ist auch online über folgende Website abrufbar: <https://www.europarl.europa.eu/committees/de/supporting-analyses/sa-highlights>

PE 689.276

IP/C/FEMM/IC/2021-006

Druck  
PDF

ISBN 978-92-846-8171-6 | 10.2861/051649 | QA-02-21-726-DE-C  
ISBN 978-92-846-8172-3 | 10.2861/091273 | QA-02-21-726-DE-N