



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 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 daher 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 sich die Europäische Union und die Mitgliedstaaten 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;
- im Jahr 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 Europäische Parlament eine Überarbeitung der in dieser Richtlinie enthaltenen Bestimmungen zur gleichen Bezahlung an^[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 Business Europe, von der Europäischen Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe (UEAPME), vom Europäischen Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und vom Europäischen Gewerkschaftsbund (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 ergänzt 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 durch die 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 einem Entgelt im Sinne des ehemaligen Artikels 119 gleichzustellen sind und der Grundsatz der Gleichbehandlung daher auf sie anwendbar ist. 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 wegen einer Reihe umstrittener Äußerungen in der Plenartagung des Europäischen Parlaments 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 daher entsprechend 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. Im Mehrjährigen Finanzrahmen (MFR) 2014-2020 wird das Thema der Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Programme „Justiz“ und „Gleichstellung, Rechte und Unionsbürgerschaft“ angegangen.

Der Höchstbeitrag der EU zur Umsetzung des Programms „Justiz“ für 2020 beläuft sich auf 45 603 000 EUR und wird aus den unter folgenden Haushaltslinien eingesetzten Mitteln des Gesamthaushaltsplans der EU finanziert:

- a) Haushaltslinie 33 03 02: 8 861 000 EUR,
- b) Haushaltslinie 33 03 01: 33 743 000 EUR,
- c) Haushaltslinie 18 06 01: 2 999 000 EUR.

Der Höchstbeitrag der EU zur Umsetzung des Programms „Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft“ für 2020 beläuft sich auf 66 713 000 EUR und wird aus den unter folgenden Haushaltslinien eingesetzten Mitteln des Gesamthaushaltsplans der EU finanziert:

- a) Haushaltslinie 33 02 01: 27 960 000 EUR,
- b) Haushaltslinie 33 02 02: 38 753 000 EUR.

Eine auf Ersuchen des Ausschusses für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter (FEMM) des Europäischen Parlaments ausgearbeitete und im Herbst 2016 veröffentlichte Studie liefert einen Überblick über die in ausgewählten Mitgliedstaaten für Gleichstellungsmaßnahmen ausgegebenen EU-Mittel^[3].

2. Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Parlament und der Rat haben im Dezember 2006 das [Europäische Institut für Gleichstellungsfragen](http://eige.europa.eu/content/rdc) mit Sitz in Vilnius (Litauen) eingerichtet, dessen Aufgabe es ist, die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die grundsätzliche Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in der Politik der Union und der Mitgliedstaaten aktiv zu fördern. 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 durch die Erhebung, Auswertung und Verbreitung von Daten sowie neue methodische 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 wie Migration, Grenzschutz und dem Vorgehen gegen Drogenhandel, organisierte Kriminalität und Menschenhandel sowie mit den Menschenrechten, den Grundrechten und der Gleichstellung der Geschlechter befassen. Im Jahr 2018 untersuchte das Netzwerk, wie sich die Digitalisierung auf die jeweiligen Tätigkeitsbereiche der Agenturen auswirkt. Dabei wurden insbesondere die unterschiedlichen Auswirkungen

[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)



von Technologien auf junge Frauen und Männer berücksichtigt. Diese Untersuchungen zeigen, wie die Agenturen dazu beitragen können, Risiken zu verringern, für Sicherheit zu sorgen und die Gleichstellung in Europa zu fördern. Der Abschlussbericht des Netzwerks für das Jahr 2018 und die Ergebnisse wurden im März 2019 in der Sitzung des Ausschusses für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter vorgestellt und sind online abrufbar (<https://eige.europa.eu/publications/eu-justice-and-home-affairs-agencies-cooperation-2018-final-report>).

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

Am 5. März 2010 nahm die Kommission die Frauencharta an, um die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa und auf der ganzen Welt zu verbessern^[4].

Im Dezember 2015 veröffentlichte die Kommission das [strategische Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016-2019](#)^[5], das als Fortführung und Ausdehnung 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- und Rentengefälles und dadurch Bekämpfung der Armut von Frauen](#);
- [Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen](#);
- [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 nahm am 26. Oktober 2015 den „EU-Aktionsplan für die Gleichstellung 2016-2020“^[7] an, 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

[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]Erste Überlegungen zur nachfolgenden Strategie wurden im September 2014 im Rahmen eines Workshops mit dem Titel „Eine neue Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern nach 2015“ angestellt. Mit diesem Workshop wurde die Ausarbeitung eines Initiativberichts des Ausschusses für die Rechte der Frauen in die Wege geleitet, was wiederum zur Annahme der Entschließung des Europäischen 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.

[7]Schlussfolgerungen des Rates zum EU-Aktionsplan für die Gleichstellung 2016-2020 vom 26. Oktober 2015.

[8]21.9.2015, SWD(2015) 182.



neuen Aktionsplan für die Gleichstellung 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

Am 25. September 2015 nahm die Generalversammlung der Vereinten Nationen die Resolution für die Entwicklungsagenda nach 2015 mit dem Titel „Unsere Welt im Wandel: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“^[9] an. Die Agenda 2030 umfasst 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 Februar 2020 von 21 Mitgliedstaaten ratifiziert (von Belgien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Luxemburg, Malta, den Niederlanden, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Slowenien, Spanien, Schweden und Zypern). In dem Übereinkommen ist auch vorgesehen, dass ihm die EU im Rahmen ihrer Zuständigkeitsbereiche beitrifft.

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.

Nach der Erörterung des Themas beschloss der Rat, 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 das Thema 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

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



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. Nun muss der Rat Beschlüsse über den Abschluss des Verfahrens annehmen. Im Rat wird im Rahmen der Gruppe „Grundrechte, Bürgerrechte und Freizügigkeit“ (FREMP – interinstitutionelles Dossier [2016/0063 \(NLE\)](#)) über Legislativvorschläge in diesem Bereich beraten. Derzeit geht es in den 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 Verfahrens 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 Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter (FEMM). Für Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt setzt sich das Europäische Parlament auf der Grundlage des ordentlichen Gesetzgebungsverfahrens (Mitentscheidung) ein. Beispiele hierfür sind:

- der 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];
- die Überarbeitung der Richtlinie 92/85/EWG (siehe oben); das Parlament setzte sich in erster Lesung^[11] für einen längeren Mutterschaftsurlaub mit vollem Lohnausgleich ein, nämlich 20 Wochen^[12]. Da das Europäische Parlament und der Rat keine Einigung über den Vorschlag der Kommission erzielen konnten, hat die Kommission ihn 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.

[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 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



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:

- die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen: Das Europäische Parlament hat einen legislativen Initiativberichts angenommen^[14], in dem die Kommission aufgefordert wird, eine Rechtsetzungsinitiative auf der Grundlage von Artikel 84 AEUV vorzulegen, 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, und der Ausschuss für die Rechte der Frauen hat eigens eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, um die Entschließung weiter zu verfolgen;
- den Internationalen Frauentag 2019, dessen Schwerpunkt auf der Macht der Frauen in der Politik lag: Im Hinblick auf die Rechte der Frauen ist dieses Thema von zentraler Bedeutung, denn damit hängt zusammen, inwieweit Frauen sich an der gemeinsamen Politik unserer Gesellschaften („kollektive Governance“) beteiligen können. 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 Beteiligung von Frauen in der Politik ist, insbesondere auf europäischer Ebene;
- die 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 Empfehlung werden die Stärkung der Stellung der Frau in ländlichen Gebieten und der Zugang von Frauen zu den Medien und den Informations- und Kommunikationstechnologien gefordert sowie auf deren Auswirkungen und ihre Verwendung als Instrument für die Gleichstellung von Frauen hingewiesen^[15]. Eine Delegation des Ausschusses für die Rechte der Frauen 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 all seiner Ausschüsse um die Integration der Geschlechterfrage bemüht^[16]. Zu diesem Zweck wurden zwei Netzwerke für die Integration der Geschlechterfrage gegründet, die vom Ausschuss für die Rechte der Frauen 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. Dem Netzwerk gehören

[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).

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



Verwaltungsräte aus allen Ausschussekreteriaten an. Die Hochrangige Gruppe für die Gleichstellung der Geschlechter fördert Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen zur Integration der Geschlechterfrage für die Bediensteten des Europäischen Parlaments und der Fraktionen.

Martina Schonard
11/2020

