

STELLUNGNAHME DES DF ZUR EU-STRATEGIE FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER 2020-2025

INHALTSVERZEICHNIS

- /// Vorbemerkung
- /// Kurzfassung
- /// 1. Freiheit von Gewalt und Stereotypen
- /// 2. Entfaltung in einer geschlechtergerechten Gesellschaft
- /// 3. Gleichberechtigte Führungsverantwortung in der Gesellschaft
- /// 4. Gender Mainstreaming und eine intersektionale Perspektive in der EU-Politik
- /// 5. Finanzierung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der EU
- /// 6. Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frau weltweit
- /// Abschließende Bewertung

VORBEMERKUNG

Der Deutsche Frauenrat (DF), Mitglied der Europäischen Frauenlobby (EWL), begrüßt die neue Strategie¹ für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025, die die EU-Kommission (KOM) am 5. März 2020 der Öffentlichkeit vorgestellt hat. Deutsche Politik entsteht nicht im luftleeren Raum: Ca. 80 Prozent der Gesetze in Deutschland haben ihren Ursprung auf EU-Ebene. Endlich will die EU den gleichstellungspolitischen Motor wieder in Schwung bringen, der viele Jahre ins Stottern geraten ist: Die letzte Gleichstellungsstrategie lief bereits 2015 aus, und Sparmaßnahmen haben den Fortschritt auf dem Weg zur Gleichstellung ausgebremst. Insofern signalisiert die neue Strategie einen ambitionierten Aufbruch.

Doch dann brach Corona über uns herein. Die Krise bürdet Frauen eine überproportionale Last auf; weltweit droht eine Retraditionalisierung der Geschlechterverhältnisse. Die geschlechtsspezifische Dimension der Pandemie wird jeden Tag deutlicher. Sie vergrößert wie unter dem Brennglas die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Daher ist es umso wichtiger, an den Zielen und dem Zeitplan der Gleichstellungsstrategie festzuhalten anstatt sie hintenanzustellen. Denn die Corona-Krise wird unsere Gesellschaften nachhaltig verändern. Heute werden die Weichen dafür gestellt, ob unser Zusammenleben, unsere Wirtschaft, unsere Beziehungen mit der Welt im Sinne der Agenda 2030 für Nachhaltigkeit gerechter, sozialer, friedlicher und umweltfreundlicher werden – oder das Gegenteil. Hier ist Geschlechtergerechtigkeit von zentraler Bedeutung.

Vor diesem Hintergrund nimmt der DF als größte gleichstellungspolitische Interessenvertretung in Deutschland zu den einzelnen Themenbereichen der Gleichstellungsstrategie wie folgt Stellung:

¹ EU-KOM. Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025
https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2020/03/gender-equality-strategy-2020-2025_de.pdf

KURZFASSUNG

1. Freiheit von Gewalt und Stereotypen

Ein Leben **frei von Gewalt** ist Grundvoraussetzung für ein gleichberechtigtes, selbstbestimmtes Leben in Freiheit. Frauenpolitische Akteur*innen werden im Internet zunehmend diskriminiert und bedroht. Das ist nicht hinnehmbar. Die KOM muss sich deshalb dafür einsetzen, dass das Hilfesystem im Bereich Gewaltschutz auch für den Bereich der digitalen Gewalt zusätzliche finanzielle Unterstützung erhält und Maßnahmen sowie Richtlinien entstehen, die Straftaten vorbeugen und ahnden. Darüber hinaus spricht sich der DF eindringlich dafür aus, dass die EU ihr Vorhaben zügig umsetzt, dem Übereinkommen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt des Europarats (**Istanbul-Konvention**) beizutreten. Ebenso unterstützt der DF das Engagement der KOM, die Mitgliedstaaten zur **Ratifizierung des ILO-Übereinkommens über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt** zu bewegen.

Der DF begrüßt die geplante EU-weite Kommunikationskampagne gegen Geschlechterstereotype. Die Vermittlung von diskriminierungsfreien und partnerschaftlichen Rollenbildern ist von zentraler Bedeutung. Besonderes Augenmerk muss auf dem Abbau von Sexismus und Stereotypen liegen. Daher sollte auch die Zusammenarbeit mit Regulierungsbehörden der Werbebranche gefördert werden. Darüber hinaus fordert der DF, dass **Algorithmen und KI-Anwendungen** jegliche Diskriminierungen von Frauen in all ihrer Vielfalt nachprüfbar ausschließen.

2. Entfaltung in einer geschlechtergerechten Wirtschaft

Die aktuelle weltweite Wirtschaftskrise zeigt einmal mehr die Schiefelage unseres Wirtschaftssystems. Im Kampf gegen die **Erwerbslosigkeit** von Frauen ist es wichtig, Arbeitsplätze durch eine aktive Wirtschafts- und Strukturpolitik zu schaffen. Wirtschaftsförderung durch staatliche Zuwendung muss sich dabei an Gleichstellungs-kriterien orientieren und so Arbeitsplätze und Beschäftigungsformen von Frauen und Männern gleichermaßen sichern und berücksichtigen.

Eine übergreifende EU-Arbeitsmarktpolitik muss sich für **wirtschaftliche Unabhängigkeit, existenzsichernde Arbeit, soziale Absicherung und ausreichende Alterssicherung** von Frauen einsetzen. Damit diese leichter einer Erwerbsarbeit nachgehen können, müssen das Berufswahlspektrum junger Frauen erweitert, mehr Vollzeit-Arbeitsplätze für Frauen geschaffen, berufliche Karrieren ermöglicht und „frauentypische“ Berufszweige durch faire Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen aufgewertet werden. Zudem sollten sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ab dem ersten Euro und gesetzliche Mindestlöhne in allen EU-Mitgliedstaaten flächendeckend eingeführt werden.

Der DF begrüßt die Richtlinie zur **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**. Nun müssen die Mitgliedstaaten diese zeitnah in nationales Recht umsetzen und sollten dabei über die Mindeststandards hinauszugehen. Ziel muss die gerechte Verteilung von bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen sein. Die EU-KOM muss der „Teilzeitfalle“ für Frauen entgegen- und auf flexible Arbeitszeitgestaltung hinwirken. Dazu gehören auch lebensphasenorientierte Arbeitszeiten. Darüber hinaus fordert der DF gesetzliche, tarifliche und betriebliche (Arbeitsschutz-)Regelungen und

Standards zu mobiler Erwerbsarbeit und neuen Arbeitsformen sowie eine Diskussion über die Verkürzung der Regelarbeitszeit und geschlechtergerechte Arbeitsplatzkonzepte.

Der Vorsatz der KOM, geschlechterdiskriminierende **Steuer- und Sozialschutzsysteme** abzubauen, ist überfällig. Der DF empfiehlt ein entschlosseneres Vorgehen für eine am Individuum ausgerichtete Steuer- und Sozialpolitik und die Abschaffung der steuerlichen Zusammenveranlagung von Ehegatt*innen. Denn letztere fördern das überholte „Ernährermodell“ und verhindern die unabhängige Existenzsicherung – meist der Ehefrau – über den Lebensverlauf hinweg.

Der **digitale Wandel** führt zu großen Veränderungen in der Arbeitswelt mit unmittelbaren Auswirkungen auf die Beschäftigten. Der DF fordert die KOM auf, zum Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt auch die Auswirkungen der digitalen Transformation in den Blick zu nehmen. Zentrale Aufgabe muss es sein, allen Menschen eine gute Erwerbsarbeit zu ermöglichen, d.h. die Potenziale der Digitalisierung zu nutzen und ihre Risiken zu minimieren.

Frauen gründen seltener Unternehmen, insbesondere im technischen Bereich. Der DF begrüßt daher, dass die Frauenbeteiligung an Innovationen im Rahmen von „Horizont Europa“ gezielt gefördert werden soll. Gerade die Förderung von Frauen in Führungspositionen in Private-Equity- und Wagniskapitalfonds sowie Fonds im Rahmen des Programms „InvestEU“ müssen dabei auch in Krisenzeiten eine Priorität bleiben. Der DF fordert, unterstützende Beratungs- und Förderangebote für **Unternehmensgründer*innen** in allen Branchen sowie Anreize für **Investor*innen**, proaktiv Geschlechterfaktoren in Investitionsanalysen und Entscheidungsprozesse zu integrieren.

Bildung spielt eine wichtige Rolle bei der Überwindung der Arbeitsmarktsegregation. Das gilt besonders auch mit Blick auf die digitale Transformation. Der DF begrüßt daher den Aktionsplan für digitale Bildung und die Umsetzung der Verpflichtungserklärung der Minister*innen zu „Frauen im Digitalbereich“. Der DF fordert, dass alle Kinder gleichermaßen Zugang zu digitalem Wissen erhalten. Eine Geschlechterperspektive muss integraler Bestandteil pädagogischer Digitalisierungskonzepte sowie der Aus- und Fortbildung von Pädagog*innen werden.

Die Gleichstellungsstrategie formuliert Lösungen, wie die Armut älterer Frauen bekämpft werden kann. Weil Frauen weit unterdurchschnittlich von Betriebsrenten profitieren, wird sich die von der KOM geplante Prüfung der Anrechnung von pflegebedingten Unterbrechungen der Berufstätigkeit in Betriebsrentensystemen kaum positiv auswirken. Die **Rentenlücke** kann nur durch die **gerechte Umverteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit** zwischen Frauen und Männern geschlossen werden. Politische Anreize, wie das Elterngeld, können hier unterstützen: Männer, die das Elterngeld (allein) in Anspruch nahmen, beteiligten sich auf Dauer in größerem Umfang an der Sorgearbeit. Weil Schulen, Kinderbetreuungseinrichtungen und Pflegeangebote coronabedingt geschlossen wurden, nimmt die ungerechte Verteilung von Sorgearbeit zulasten von Frauen zu. Daher muss die KOM auf die Mitgliedstaaten einwirken und angemessene kompensatorische Maßnahmen ergreifen.

Um die geschlechtsspezifische **Entgeltlücke (Gender Pay Gap)** zu überwinden, sind entschlossene Maßnahmen notwendig. Die geplante Entgelttransparenzrichtlinie ist ein notwendiger erster Schritt. Sie muss daher als wichtige Initiative unbedingt im ursprünglich geplanten Zeitraum ausgeführt werden; bis Ende 2020 sollte die Kommission verbindliche Maßnahmen zur Entgelttransparenz vorlegen. Politische und ökonomische Maßnahmen dafür müssen umgehend in die Wege geleitet werden. Auch die Schlussfolgerungen des Rates von Juni 2019 zum Thema „Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern“ müssen dringend umgesetzt werden.

Die Gleichstellungsstrategie betont, wie wichtig öffentliche Betreuungsangebote sind. Der DF begrüßt die Überarbeitung der Barcelona-Ziele sowie das Vorhaben, mit der geplanten der Kindergarantie im Jahr 2021 auf die größten Hindernisse einzugehen, die Kinder am Zugang zu den für ihr Wohlergehen und ihre persönliche Entwicklung erforderlichen Dienstleistungen hindern. Im Bereich der öffentlichen Infrastruktur für (ambulante) Pflege ist ebenso noch viel zu tun. Pflegende Frauen müssen vielfach ihre Erwerbstätigkeit reduzieren oder ganz aufgeben. Der DF begrüßt, dass die KOM hochwertige Betreuungsdienste für Kinder und andere Angehörige mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfond Plus und weiteren Fonds fördern und erschwinglich machen will.

3. Gleichberechtigte Führungsverantwortung in der Gesellschaft

Gerade in der Corona-Krise zeigt sich, wie wichtig Vielfalt bei der **Besetzung von entscheidungsgebenden Gremien** ist. Der DF begrüßt daher, dass die KOM eine gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen in Wirtschaft und Politik verwirklichen will. Die Zusammenarbeit mit EU-weiten Projekten wie dem „European Gender Diversity Index“ sowie die Zusammenarbeit mit dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) sind wichtige Maßnahmen. Insbesondere erfreulich ist, dass die KOM die Führungspositionen-Richtlinie erneut in die Verhandlungen bringen will. Das Ziel einer paritätischen Besetzung des **Kollegiums der KOM** bis 2024 ist notwendig. Mindestens so wichtig ist aber die paritätische Besetzung des **EU-Parlaments** nach den nächsten Wahlen. Die KOM muss sich für eine paritätische Besetzung der Wahllisten nach dem Reißverschlussprinzip für Wahlen zum Europäischen Parlament einsetzen. Viele EU-Länder machen bereits vor, dass Parität in nationalen Parlamenten möglich ist. Was auf nationaler Ebene funktioniert, sollte auch auf EU-Ebene machbar sein.

4. Gender Mainstreaming und eine intersektionale Perspektive in der EU-Politik

Der DF begrüßt, dass die KOM die **Geschlechterperspektive** in „alle wichtigen Initiativen“ einbeziehen will. Dazu gehört auch, alle gleichstellungspolitischen Initiativen wie geplant durchzuführen. Sie sollten auf keinen Fall wegen einer coronabedingten Arbeitsplananpassung verschoben oder womöglich ad acta gelegt werden. Es ist zu begrüßen, dass sich die KOM auf eine **intersektionale Perspektive in der EU-Politik** verständigt hat und im Rahmen ihrer Gleichstellungspolitik alle Dimensionen von Diskriminierung berücksichtigen will. Hierbei darf es aber weder um eine Hierarchisierung von intersektionaler Diskriminierung gehen, noch um eine Viktimisierung der von (Mehrfach-)Diskriminierung Betroffenen. Ziel muss eine menschenrechtsbasierte und radikale Herstellung von ökonomischer, politischer und sozialer Gleichheit für alle sein.

5. Finanzierung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der EU

Der DF begrüßt den Anspruch der KOM, Gender Mainstreaming im Mehrjährigen Finanzrahmen (MFR) 2021-2027 auf Programmebene anzuwenden, vermisst aber das Bekenntnis, das Haushaltsverfahren in Zukunft generell geschlechtergerecht gestalten zu wollen. Dabei muss auch das Prinzip des **geschlechtergerechten Haushalts** nachprüfbar in allen Feldern angewandt und mit Indikatoren und einem Monitoring versehen werden. Solidarische Mechanismen innerhalb und zwischen den Mitgliedstaaten sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt von entscheidender Bedeutung. Dazu gehört auch eine starke **Steuerpolitik**, die auf die Umverteilung von Reichtum abzielt. Aus Sicht des DF müssen Mittel vor allem in den Ausbau der Care-Ökonomie und den öffentlichen Dienstleistungssektor fließen.

6. Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frau weltweit

Der DF begrüßt sowohl das Ziel der KOM, die Rolle der Frau als „Kernziel des Auswärtigen Handels der EU“ zu stärken als auch den Ansatz des **Gender Mainstreaming** im Haushaltsverfahren **des auswärtigen Handelns der EU**. Die Ziele des dritten Gender Aktionsplans (GAP III) sowie die Investitionsoffensive für Drittländer sind grundsätzlich wichtig und müssen zügig umgesetzt werden. Zugang zu Bildung, Schutz vor Gewalt, wirtschaftliche Ermächtigung sowie sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte von Frauen und Mädchen müssen integraler Bestandteil des Aktionsplans bleiben.

Der neue EU-Aktionsplan für Menschenrechte und Demokratie muss dazu beitragen, sämtliche Diskriminierungen auf Grundlage des Geschlechts zu beenden. Hier stellt die UN-Frauenrechtskonvention (**CEDAW**) das wichtigste und umfassendste internationale Rechtsdokument dar. Die EU muss CEDAW analog zur UN-Behindertenrechtskonvention beitreten und zügig umsetzen.

Darüber hinaus muss die Gleichstellung der Geschlechter auch zwingend in der **Handelspolitik** als der Kernkompetenz der KOM aktiv gefördert werden. Der DF fordert die KOM auf, in Handelsabkommen hart erkämpfte Errungenschaften im Arbeitsrecht oder in der Sozialgesetzgebung zu erhalten, ein hohes Schutzniveau im Verbraucher*innen- und Datenschutz sowie den universellen Zugang zu Diensten der öffentlichen Daseinsversorgung sicherzustellen.

Fazit

Der DF begrüßt die lang erwartete Gleichstellungsstrategie, die ihre Schwerpunkte auf die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, die Förderung der Rechte von Frauen, die Vorbildfunktion bei der gleichberechtigten Vertretung von Frauen in Entscheidungspositionen, die Schließung der Geschlechterlücken, den geschlechtergerechten digitalen Wandel und die Integration einer Geschlechterperspektive in alle wichtigen Politikbereiche und Finanzierungsströme der EU gelegt hat.

Die eingesetzten **institutionellen Mechanismen** zeigen, dass mit Aktionsplänen mit Geschlechterbezug, mit einer Kommissarin für Gleichstellung und einer Task-Force, mit Gender Mainstreaming in der Haushaltsführung und der Sammlung und dem Transfer von geschlechtsspezifischen Daten Gleichstellung in der EU ernsthaft vorangetrieben werden soll. Doch fehlt ein konkreter Aktionsplan mit (SMARTen) Zielen und klarer Koordination, der sicherstellt, dass sich alle Ressorts mit gleichstellungsorientierter

Gesetzesfolgenabschätzung beschäftigen und Gender Budgeting im Sinne einer geschlechtergerechten Steuerung des Haushaltes implementiert wird.

Der DF begrüßt ausdrücklich, dass die KOM die Ratifizierung der Istanbul-Konvention durch die EU vorantreiben will. Darüber hinaus begrüßt der DF, dass das wichtige Thema der Fürsorge in der Strategie Beachtung findet und nimmt dies als Ausgangspunkt, um auf einen mutigeren Rahmen eines "**Care Deal for Europe**"² hinzuarbeiten. Nicht zuletzt möchte der DF die sehr wichtige Verpflichtung unterstreichen, die in dieser Strategie festgelegt wurde, eine **Geschlechterperspektive in alle EU-Politiken und wichtigen Initiativen der KOM zu integrieren**, wie z.B. die zum Klimawandel, zur Gesundheit, zur Digitalisierung und zum EU-Haushalt durch die vollständige **Umsetzung von Gender-Mainstreaming** und Finanzierungskonditionalität. Denn die Europäische Union muss wieder treibende Kraft bei der Geschlechtergleichstellung werden - insbesondere angesichts des erstarkenden Rechtspopulismus mit seinem rückwärtsgewandten Rollenverständnis und antiquierten Frauenbild.

Der DF betont eindringlich, dass negative wirtschaftliche und soziale Folgen der **Corona-Pandemie** nur im Lichte der vorgelegten Strategie gerecht und nachhaltig bekämpft werden können! In der aktuellen Krise drohen erhebliche Rückschritte in der Gleichstellung. Denn die politischen Maßnahmen zum Umgang mit dem Virus vernachlässigen die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Mädchen und setzen auf längst überholt geglaubte Geschlechterrollen. Damit unsere Gesellschaft aus dieser Krise gerechter und sensibilisierter hervorgeht, als sie hineingeraten ist, fordert der DF tiefgreifende Veränderungen, vor allem in der Wirtschafts- und Finanzpolitik. Der DF begrüßt den hohen Frauenanteil im von der KOM-Präsidentin eingesetzten **Corona-Krisenstab**, tatsächlich fehlt aber Gleichstellungs-Kommissarin Dalli, um geschlechtergerechte Lösungen voranzutreiben. Das neue Finanzprogramm zur „**New Generation Europe**“ muss ebenso wie der **Mehrjährige Finanzrahmen** und weitere Maßnahmen zur Abmilderung der wirtschaftlichen und sozialen Krise sicherstellen, dass die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Mädchen gleichermaßen berücksichtigt werden. Beispielsweise muss der **europäische Green Deal** Gleichstellung als erklärtes strategisches Ziel in den Mittelpunkt stellen, um das Potenzial dieser Maßnahmen voll auszuschöpfen und auf ein nachhaltiges, inklusives Europa hinarbeiten. Ebenso darf nicht vom Ziel abgerückt werden, dass das nächste Rahmenprogramm für Forschung und Innovation, „**Horizont Europa**“ weiterhin Mittel für geschlechtsspezifische Forschung bereitstellt. Die EU muss ihre etablierte Vorreiterrolle nutzen, um dafür zu sorgen, dass bestehende EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf nationaler Ebene umgesetzt werden, auch durch weitere Anreize und wirksame Sanktionen gegenüber den Mitgliedstaaten.

² Dazu: EWL. Purple Pact. A Feminist Approach to the Economy
https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/purplepact_publication_web.pdf

1. FREIHEIT VON GEWALT UND STEREOTYPEN

Geschlechtsspezifische Gewalt beenden

Der DF begrüßt, dass die Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt an erster Stelle der neuen Gleichstellungsstrategie steht. Denn ein Leben frei von Gewalt ist Grundvoraussetzung für ein gleichberechtigtes, selbstbestimmtes Leben in Freiheit. Wie weit die gesellschaftliche Wirklichkeit überall von diesem Ziel entfernt ist und wie sehr das Geschlechterverhältnis häufig noch von männlicher **Gewalt** geprägt ist, zeigt sich in der Corona-Krise überdeutlich: Aus vielen Ländern werden aktuell mehr Fälle häuslicher Gewalt gemeldet. Die Politik ist gefragt, darauf schnell und unbürokratisch zu reagieren und Lösungen zu finden.

Deshalb fordert der DF:

- /// Dass das **Hilfesystem** im Bereich Gewaltschutz **zusätzliche finanzielle Unterstützung** erhält, um sein Angebot aufrechtzuerhalten und auszubauen.
- /// Dabei ist auch der Aspekt der **Gewaltprävention**, „die sich schwerpunktmäßig an Männer und Jungen richtet und dem Thema der Männlichkeit gewidmet ist, von zentraler Bedeutung“ (S.5).

Mit dem Übereinkommen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt des Europarats (Istanbul-Konvention) liegt erstmals für den europäischen Raum ein völkerrechtlich bindendes Instrument vor, um jegliche Form von Gewalt an Frauen und Mädchen umfassend zu bekämpfen. Ebenso unterstützt der DF das Engagement der KOM, die Mitgliedstaaten zur **Ratifizierung des ILO-Übereinkommens über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt** (S.5) zu bewegen, sowie alle weiteren geplanten Maßnahmen, die diesen Problembereich betreffen.

Der DF fordert:

- /// Die EU muss daher unbedingt dem **Übereinkommen von Istanbul beitreten** (S.4), um internationale Standards durchzusetzen.
- /// Das **EU-Netz zur Verhütung von geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt** (S.5) zu einem EU-weiten Monitoring im Sinne der Istanbul Konvention auszubauen. Darin könnte die **geplante EU-weite Erhebung von Daten** integriert werden (S. 6).
- /// Im Sinne eines kontinuierlichen Monitorings eine regelmäßige Datenerhebung zu etablieren.
- /// Die zügige **Ratifizierung der ILO-Übereinkommens über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (C 190)** von allen EU-Mitgliedstaaten.

Der DF begrüßt, dass die KOM einen **Rechtsakt über digitale Dienstleistungen** (S.5) auf den Weg bringen will, der klar die Pflichten von Online-Plattformen in Bezug auf Inhalte regelt, die von Nutzer*innen verbreitet werden. Die steigende Diskriminierung und Bedrohung von frauenpolitischen Akteur*innen auf diesen Plattformen ist nicht hinnehmbar.

Um effektiv gegen solche digitale Gewalt vorzugehen, fordert der DF:

- /// Eine **Klarnamenpflicht** in sozialen Netzwerken darf nicht eingeführt werden.
- /// Die Einführung eines neuen **Straftatbestands** zugunsten von Opfern digitaler Gewalt. So kann digitale Gewalt gegen Mädchen und Frauen systematisch erfasst und beobachtet werden.
- /// Ebenso muss mehr Transparenz geschaffen werden, beispielsweise durch eine **Kennzeichnungspflicht** für Bots.

- /// Außerdem sollte eine **unabhängige Prüfinstanz** geschaffen werden, die digitale Dienstleistungen bei ihren Löschaktivitäten besser kontrolliert.
- /// Darüber hinaus müssen bestehende **Beratungseinrichtungen** und deren Vernetzung zum Thema „digitale Gewalt“ gefördert werden und die Erreichbarkeit von Beratungseinrichtungen für von digitaler Gewalt Betroffene online und vor Ort verbessert werden.

Bekämpfung von Geschlechterstereotypen

Für ein gleichberechtigtes, selbstbestimmtes, diskriminierungs- und gewaltfreies Leben ist die **Überwindung von Rollenstereotypen** zentral. Hierzu müssen weibliche und männliche Rollenbilder nicht nur überdacht, sondern in allen Segmenten der Gesellschaft der EU-Mitgliedstaaten neu ausgehandelt werden. Die aktuelle Corona-Pandemie macht dieses Anliegen noch dringender. Denn es zeichnet sich ab, dass sich überwunden geglaubte Geschlechterrollen und -stereotype in der Krise verstärken. Untersuchungen zeigen, dass „politische Instabilität, Bedrohung und ein rascher Wandel Menschen dazu verleiten, bestehende Systeme und Institutionen zu verteidigen und zu rechtfertigen. Traditionelle Werte wie etwa Rollenbilder erlangen in solchen Zeiten neuen Glanz, weil sie Sinn und ein Gefühl von Stabilität stiften.“³

So muss die geplante **EU-weite Kommunikationskampagne gegen Geschlechterstereotype (S.7)** besonders die aktuelle Retraditionalisierung ins Visier nehmen. Um Geschlechterstereotype erfolgreich zu überwinden, spielt das Bildungssystem der EU-Nationalstaaten eine entscheidende Rolle. Dabei muss besonderes Augenmerk auf dem Abbau von Sexismus liegen. Hier fordert der DF:

- /// In allen Bildungs- und Erziehungseinrichtungen müssen von Beginn an diskriminierungsfreie und partnerschaftliche **Rollenbilder** vermittelt werden.
- /// Neben dem Bildungssektor müssen Geschlechterstereotype auch auf den Feldern **Jugendarbeit, Soziale Arbeit, Arbeitsmarkt** und im digitalen Raum thematisiert werden.
- /// Sexistische und stereotype **Werbung** muss europaweit bekämpft und aus dem öffentlichen Raum verbannt werden. Daher soll nicht nur der Austausch über bewährte Verfahren im Kampf gegen sexistische und stereotype Werbung in Städten und Gemeinden gefördert werden, sondern auch die Zusammenarbeit mit Regulierungsbehörden der Werbebranche auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene.

Im Themenbereich **Künstliche Intelligenz (KI)** ist aus Sicht des DF die Bedeutung von **Algorithmen** hervorzuheben. Diese Verarbeitungsvorschriften wirken per se nicht geschlechtsneutral. Der DF fordert:

- /// Algorithmen müssen **Mindeststandards** einhalten und jegliche Form von Diskriminierung nach Geschlecht ausschließen.
- /// Gleiche Anforderungen gelten auch für **Systeme der KI**, da deren spezielle Algorithmen und Regeln die Lernfähigkeit besitzen, mit Unsicherheit und unvollständigen Informationen umzugehen und neue Problemlösungsstrategien eigenständig zu entwickeln.

³ <https://www.sueddeutsche.de/wissen/psychologie-macht-corona-die-menschen-konservativer-1.4893648>

/// Aufgrund dieser Komplexität müssen bereits die Entwicklung von Algorithmen und KI aufmerksam beobachtet und **Frauenperspektiven in all ihren Entwicklungsstufen** gleichberechtigt einbezogen werden.

Der DF begrüßt den Passus im **Weißbuch der KOM zur KI** (S.7) und den Grundwerten und Grundrechten der EU, einschließlich der Nichtdiskriminierung und Gleichstellung der Geschlechter.

Der DF begrüßt, dass das **Rahmenprogramm für Forschung und Innovation „Horizont Europa“** (S.7) potentielle geschlechtsspezifische Diskriminierungen im Bereich der KI bekämpfen und zu einer faktengestützten Politik beitragen soll. Der DF fordert die KOM auf:

/// Weitergehende **Forschung** zu fördern, die Geschlechterungleichheiten und intersektionale Diskriminierung durch den Einsatz von Algorithmen und KI erkennt.

/// Daraus müssen **Richtlinien** für die geschlechtergerechte Entwicklung und Anwendung formuliert werden, die Frauen in ihrer Diversität erkennen und erreichen.

/// Außerdem muss die KOM Unternehmen verpflichten, **Algorithmen** ethisch verantwortungsvoll und **diskriminierungsfrei** zu gestalten und zu nutzen.

2. ENTFALTUNG IN EINER GESCHLECHTERGERECHTEN WIRTSCHAFT

Verringerung der geschlechtsbedingten Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt

Die aktuelle weltweite Wirtschaftskrise, die durch das Corona-Virus hervorgerufen worden ist, zeigt einmal mehr die Schiefelage unseres Wirtschaftssystems. Eine Ökonomie, die auf Märkte, Wachstum und Profit um jeden Preis orientiert ist, ist um ein Vielfaches krisenanfälliger, als eine Ökonomie, in der das Wohlergehen des Menschen und der Umwelt im Mittelpunkt steht. In einer solchen menschenfreundlichen Ökonomie ist Geschlechtergerechtigkeit eine der Grundvoraussetzungen. Frauen verlieren aktuell häufiger ihre Erwerbsarbeit und finden schwieriger in den Beruf zurück, weil sie überwiegend in Bereichen tätig sind, die von der Krise stärker betroffen sind (Tourismusbranche, Gastgewerbe, Einzelhandel). Im Kampf gegen die Erwerbslosigkeit von Frauen ist es wichtig, Arbeitsplätze durch eine **aktive Wirtschafts- und Strukturpolitik** zu schaffen. Jede Wirtschaftsförderung muss sich dabei Gleichstellungskriterien orientieren und so Arbeitsplätze sowie Beschäftigungsformen von Frauen und Männern gleichermaßen sichern und berücksichtigen. Dafür sind gleichstellungspolitische Kriterien für staatliche Zuwendungen zu verankern. Eine übergreifende EU-Arbeitsmarktpolitik muss sich für die wirtschaftliche Unabhängigkeit, existenzsichernde Arbeit, soziale Absicherung und ausreichende Alterssicherung von Frauen einsetzen und zwar unabhängig davon, ob eine Frau in einer Partnerschaft lebt oder nicht. Auch **gesetzliche Fehlanreize**, die zur Reduzierung der Erwerbstätigkeit von Frauen führen und das „Hinzuverdienermodell“ fördern, müssen abgeschafft werden. Die KOM muss Vorschläge für Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung und des Erwerbsumfangs von Frauen einbringen. Zur Verbesserung der **Erwerbsbeteiligung von Frauen** gehört aus Sicht des DF:

/// Unternehmen sollten nur dann EU-Fördermittel erhalten, wenn sie eine betriebliche Gleichstellungspolitik nachweisen können.

/// Die Erweiterung des **Berufswahlspektrums** junger Frauen, um der branchenspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken,

/// mehr **Vollzeit-Arbeitsplätze** für Frauen,

- /// die Förderung beruflicher Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen z.B. durch Teilzeitarbeitsplätze für Leitungsfunktionen,
- /// die **Aufwertung von „frauentypischen“ Berufszweigen** durch faire Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen,
- /// die EU-weite Einführung von **sozialversicherungsbeschäftigten Erwerbstätigkeiten** ab dem ersten Euro,
- /// die Einführung flächendeckender **gesetzlicher Mindestlöhne** in allen EU-Mitgliedstaaten.

Der DF begrüßt die **Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** (S.9) als Mindeststandard für Freistellung aus familiären Gründen und flexible Arbeitsregelungen für Arbeitnehmer*innen. Insbesondere Frauen, die zugunsten familiärer Sorgearbeit ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren, landen oft ungewollt in der „Teilzeitfalle“ mit langfristigen Folgen für Einkommen, Karrierechancen und Rentenansprüche. Hier fordert der DF:

- /// Die KOM muss sicherstellen, dass die Mitgliedstaaten diese Richtlinie ordnungsgemäß umsetzen und anwenden. Sie muss dringend auf die Mitgliedstaaten einwirken, über die Mindeststandards hinauszugehen. Ziel muss die **gerechte Verteilung der bezahlten Erwerbs- und unbezahlten Sorgearbeit** zwischen Männern und Frauen sein.
- /// Ebenso muss die KOM auf flexible Arbeitszeitgestaltung hinwirken und die Mitgliedstaaten auffordern, sich mit dem Thema **lebensphasenorientierte Arbeitszeiten** zu befassen. Beschäftigte sollen das Recht erhalten, Dauer und Verteilung ihrer Arbeitszeit selbst zu bestimmen, wobei Beschäftigung auch unterhalb Vollzeitniveau existenzsichernd sein muss.

Auch die **digitale Transformation**, d.h. der zunehmende Einsatz von IKT, löst diese Vereinbarkeitsproblematik nicht automatisch – im Gegenteil, wie wir aktuell am „Home Schooling“ und „Home Office“ anschaulich miterleben. Der Deutsche Frauenrat fordert daher:

- /// Gesetzliche, tarifliche und betriebliche (**Arbeitsschutz-)Regelungen und Standards** zu mobiler Erwerbsarbeit und neuen Arbeitsformen,
- /// eine Diskussion über die **Verkürzung der Regelarbeitszeit** unter Berücksichtigung der prognostizierten Produktivitätssteigerungen in Unternehmen und neu gewonnenen Zeitressourcen durch den Einsatz digitaler Mittel,
- /// die Förderung und den Ausbau geschlechtergerechter und flexibler Arbeitsplatz- und Arbeitszeitkonzepte, die Frauen wie Männer die **Vereinbarkeit von Beruf und Sorgeverantwortung** erlauben.

Das Vorhaben der KOM, **geschlechterdiskriminierende Steuer- und Sozialschutzsysteme abzubauen** (S.10), ist sinnvoll, wenn auch längst überfällig. Allein Leitlinien erarbeiten zu wollen, wie durch nationale Steuer- und Sozialleistungssysteme Negativanreize für Zweitverdienende entstehen, ist enttäuschend. Für Deutschland, und sicherlich auch für andere EU-Mitgliedstaaten, sind diese Mechanismen hinreichend analysiert und mit umfangreichem Datenmaterial belegt worden. Der DF fordert hier ein entschlosseneres Vorgehen:

- /// Die KOM muss für eine am Individuum ausgerichtete Steuer- und Sozialpolitik und gegen die steuerliche **Zusammenveranlagung von Ehegatt*innen** aussprechen, weil letztere das überholte

„Ernährermodell“ fördert und die unabhängige Existenzsicherung – meist der Ehefrau – über den Lebensverlauf hinweg verhindert.

Der **digitale Wandel** führt zu großen Veränderungen in der Arbeitswelt. Der DF fordert die KOM daher auf, beim Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt auch die Auswirkungen der digitalen Transformation in den Blick zu nehmen. Zentrale Aufgabe muss es sein, allen Menschen eine gute Erwerbsarbeit zu ermöglichen, d.h. die Potenziale der Digitalisierung zu nutzen und ihre Risiken zu minimieren. Der DF fordert:

- /// Informationen zur langfristigen **Arbeitsmarkt- und Einkommensperspektive** für eine geschlechtergerechte Berufsorientierung und Beratung zur Verfügung zu stellen.
- /// Die arbeits- und sozialrechtliche Stellung von **(Solo-)Selbstständigen** zu erforschen, ihre Beschäftigungsperspektive zu analysieren und die Auswirkungen auf den Zugang zu existenzsichernden und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen für Frauen darzustellen.
- /// Darauf hinzuwirken, dass **Auswahlkriterien und Algorithmen** der verwendeten Software in der Personalrekrutierung und -entwicklung unterschiedliche Fähigkeiten, Perspektiven und Biografien berücksichtigen und diskriminierungsfrei und nachprüfbar sind.
- /// Dass in der **Berufsberatung** die Risiken der zukünftigen Substituierbarkeit des gewählten Beschäftigungsfeldes für Frauen dargestellt werden.
- /// Dass im Rahmen betrieblicher, für die Digitalisierung relevante (betriebliche) Fort- und **Weiterbildungen** Frauen und Männer quantitativ und qualitativ gleichberechtigt gefördert werden.

Frauen arbeiten im Vergleich zu Männern seltener in **Führungspositionen** und gründen seltener Unternehmen, insbesondere im technischen Bereich. Bei **Start-up-Gründungen** ist der Frauenanteil besonders gering. Die digitale Transformation verändert Arbeitsformen. Das sollte als Treiber für eine gerechte Verteilung von Frauen und Männern in Führungspositionen genutzt werden und neue Möglichkeiten für Gründerinnen schaffen. Der DF begrüßt daher die gezielten Maßnahmen zur Förderung der **Frauenbeteiligung an Innovationen** im Rahmen von „**Horizont Europa**“, einschließlich eines **Pilotprojekts zur Förderung von Start-ups und innovativen kleinen und mittleren Unternehmen** (S.10). Der DF fordert:

- /// Die Förderung von mehr **Frauen in Führungspositionen in Private-Equity- und Wagniskapitalfonds und Fonds** im Rahmen des Programms „**InvestEU**“ (S.10) muss auch in Krisenzeiten eine Priorität bleiben, um nachhaltige Lösungen von diversen Anbieter*innen zu entwickeln.
- /// Berufliche **Aufstiegsmöglichkeiten** von Frauen und Männern müssen im Kontext der digitalen Transformation von betrieblichen Präsenzanforderungen getrennt werden.
- /// Unterstützende **Beratungs- und Förderangebote für Unternehmensgründerinnen** müssen in allen Branchen, auch im Dienstleistungsbereich, konzipiert und angeboten werden.
- /// **Anreize für Investor*innen**, proaktiv Geschlechterfaktoren in Investitionsanalysen und Entscheidungsprozesse zu integrieren, um Gründungen von Frauen im Bereich der Digitalisierung zu fördern müssen geschaffen werden.

Verwirklichung einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen und Männern in verschiedenen Wirtschaftszweigen

Die horizontale und vertikale geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes ist ein dominantes Kennzeichen unseres Wirtschaftssystems und wesentlicher Faktor für die Benachteiligung von Frauen. Ein „geschlechterrechtes Europa“ muss diese Spaltung überwinden und Gleichstellung als integralen Bestandteil von Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik begreifen.

Dem Thema Bildung kommt bei der Überwindung der Arbeitsmarktsegregation eine besondere Rolle zu. Das gilt besonders auch mit Blick auf die digitale Transformation. Der DF begrüßt daher den genannten **Aktionsplan für digitale Bildung** (S.11) und die Umsetzung der **Verpflichtungserklärung der Minister*innen** zu „**Frauen im Digitalbereich**“ sowie die Erstellung des „**Fortschrittsanzeigers für Frauen im Digitalen**“ (**Women in Digital Scoreboard**). Der DF fordert die KOM darüber hinaus auf:

- /// Allen Kindern, Jugendlichen und Heranwachsenden, insbesondere Mädchen, gleichermaßen den **Zugang zu digitalem Wissen** zu ermöglichen.
- /// Eine Geschlechterperspektive in alle **pädagogischen Digitalisierungskonzepte** zu integrieren.
- /// Das Thema Digitalisierung und Geschlecht in die **Bildung und Fortbildung im Lehramt** als auch in die Aus- und Weiterbildung von Erzieher*innen zu integrieren.
- /// Die **Curricula in allen Studiengängen** um die notwendigen Lehrinhalte zur digitalen Transformation zu ergänzen und die digitale Transformation in Hochschulen geschlechtergerecht umzusetzen.

Der DF begrüßt den Vorschlag der KOM für eine **Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung** (S.11) und fordert die KOM auf:

- /// Berufliche **Beratungsangebote** in allen zuständigen Strukturen geschlechtersensibel in Bezug auf Tätigkeiten, Berufe und Voraussetzungen im Kontext der digitalen Entwicklung auszugestalten.
- /// **Berufsbildungsangebote** im Zuge digitaler Weiterentwicklungen unvoreingenommen und geschlechtersensibel in Bezug auf Tätigkeiten, Berufe, Kompetenzen und Chancen zu gestalten.
- /// **Tätigkeitsprofile von Berufen** unter Vermeidung von Geschlechterstereotypen zu beschreiben und für duale und schulische Berufsbildungswege digitale Kompetenzen branchenunabhängig darzulegen.
- /// Die **Ausbildungsbedingungen in MINT-Berufen** daraufhin zu überprüfen, ob sie sich für Mädchen und Frauen sowie Jungen und Männer unterschiedlich darstellen, um einen diskriminierungsfreien Umgang mit weiblichen Auszubildenden sicherzustellen.

Bekämpfung des Lohn- und Rentengefälles zwischen Frauen und Männern

Die KOM stellt richtig fest, dass ältere Frauen eher armutsgefährdet sind als Männer und führt das auf die geringere Erwerbsbeteiligung und Entlohnung von Frauen zurück. Zur Bekämpfung werden in der Strategie mittelbare Lösungen formuliert, wie **Maßnahmen zur Erhöhung der Löhne und der Entgelttransparenz** (S. 12). Daneben wird für die unmittelbare **Stärkung der Rentensicherungssysteme** die Empfehlung in Aussicht gestellt, die **betrieblichen Altersversorgungssysteme** auf die Benachteiligung durch pflegebedingte Erwerbsunterbrechungen **zu prüfen** (S.13). Von Betriebsrenten profitieren Frauen weit unterdurchschnittlich. Eine Prüfung der Betriebsrentensysteme, wie von der KOM genannt, wird sich für Frauen daher kaum positiv auswirken. Die die Reduzierung der **geschlechtsspezifischen Rentenlücke** (Gender Pension Gap) muss breiter und direkter angegangen werden.

Hierzu fordert der DF:

- /// Die Mitgliedstaaten müssen die Alterssicherung von Frauen, die jetzt in Rente gehen, existenzsichernd ausgestalten und auch die zukünftigen Rentnerinnen im Blick haben. **Rentenansprüche** müssen dabei individualisiert erworben werden können. Die Absicherung über den Ehegatten (Witwenrenten) ist angesichts hoher Scheidungsraten für zukünftige Rentnerinnen ein Auslaufmodell.
- /// Die Beseitigung der Rentenlücke kann im Übrigen nur mit der Beseitigung der **geschlechtsspezifischen Sorgelücke** (Gender Care Gap) einhergehen, das heißt durch die gerechte Umverteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern.

In nahezu allen Berufsspektren bestehen deutliche Lohndifferenzen zwischen den Einkommen von Frauen und Männern. Zur Überwindung der **geschlechtsspezifischen Entgeltlücke** (Gender Pay Gap) sind entschlossene Maßnahmen sowohl von Seiten der Gesetzgebung als auch der Sozialpartner notwendig.

Der DF fordert:

- /// Ein transparentes, umfassendes Prüfverfahren zur geschlechterdifferenzierten **Entgeltanalyse** in Unternehmen ist dafür ein erster Schritt.
- /// Auch die **Umsetzung der Schlussfolgerungen des Rates** von Juni 2019 zum Thema „Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern“ (S.14/15) sind notwendige Schritte und können nicht auf die lange Bank geschoben werden.

Abbau des Gefälles bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben

Für den DF ist die partnerschaftliche Aufteilung von Sorgearbeit die Grundvoraussetzung für eine geschlechtergerechte Teilhabe in allen Bereichen der Gesellschaft und ganz besonders für die Erwerbsbeteiligung von Frauen. Die KOM bezieht sich in ihrer Strategie lediglich auf „Betreuungs- und Pflegeaufgaben“. Aus Sicht des DF muss die Gleichstellungsstrategie ihren Blick aber zwingend auch auf die Hausarbeit ausweiten: In den zitierten Daten (S.14) zur unterschiedlichen Beteiligung wird die Hausarbeit einbezogen, nicht aber in den Forderungen. Der inzwischen etablierte Indikator für die Bemessung der geschlechtsspezifischen Sorgelücke ist der **Gender Care Gap**. Im EU-Durchschnitt leisten Frauen 70 Prozent der Haus- und Sorgearbeit, d.h. 22 Stunden in der Woche, während es bei Männern nur 9 Stunden sind. Im Zuge der Corona-Pandemie und den in diesem Zusammenhang getroffenen politischen Maßnahmen wie der Schließung von Schulen sowie Kinderbetreuungs- und Pflegeangeboten zeichnet sich eine Vergrößerung dieses Missverhältnisses bereits ab. Daher fordert der DF:

- /// Die KOM muss dieses Leitbild von erwerbstätigen Erwachsenen mit Fürsorgepflichten deutlicher formulieren und zur Maßgabe machen. Des Weiteren muss die **Beteiligung von Männern an der Haus- und Sorgearbeit** stärker gefördert werden.
- /// Ebenso muss die KOM auf die Mitgliedstaaten hinwirken, angemessene **kompensatorische Maßnahmen** zu ergreifen, die eine individuelle Existenzsicherung in der Corona-Krise vor allem für Frauen garantieren.

Die Arbeitsaufteilung in Paarbeziehungen ist Mustern unterworfen, die sich im Alltag schnell dauerhaft verfestigen und zu einer Retraditionalisierung der Geschlechterrollen führen. Politische Anreize wie das Elterngeld können hier entgegenwirken. Männer, die das Elterngeld (zeitweise allein) in Anspruch nahmen, beteiligten sich auf Dauer in größerem Umfang an der Sorgearbeit. Wie oben ausgeführt hat die EU mit der

Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (WLB) einen Fortschritt gemacht. Doch greift die Umsetzung in Deutschland aus Sicht des DF auch hinsichtlich der Förderung der Beteiligung von Vätern an der Sorgearbeit zu kurz. Denn die in der Richtlinie geforderte Vaterschaftsfreistellung rund um die Geburt ist keineswegs durch die Regelungen zur Elternzeit und zum Elterngeld abgedeckt. Insofern begrüßt der DF die Aufforderung der KOM, über die in der WLB festgelegten Mindeststandards hinauszugehen. Der DF fordert daher:

- /// Eine **bezahlte Freistellung für Väter und Co-Mütter** einzuführen. Eine solche Freistellung soll mindestens zwei Wochen innerhalb der ersten 30 Tage nach der Geburt betragen und aus Steuermitteln finanziert werden.
- /// Um Pflegeaufgaben umzuverteilen, sollte eine **Entgeltersatzleistung für Pflegezeiten** analog des Elterngeldes eingeführt werden.

Die Gleichstellungsstrategie betont die Bedeutung von infrastrukturellen öffentlichen Angeboten für die Betreuung. Das Ziel einer qualitativ hochwertigen und vor allem bedarfsgerechten Angebotsstruktur ist noch nicht erreicht, was Frauen nach wie vor hindert, selbstbestimmt über den Umfang ihrer Erwerbsbeteiligung zu entscheiden. Der DF begrüßt daher die **Überarbeitung der Barcelona-Ziele** sowie das Vorhaben, mit der geplanten **Kindergarantie** (S.14) im Jahr 2021 auf die größten Hindernisse einzugehen, die Kinder am Zugang zu den für ihr Wohlergehen und ihre persönliche Entwicklung erforderlichen Dienstleistungen hindern. Im Bereich der öffentlichen Infrastruktur für (ambulante) Pflege ist ebenso noch viel zu tun. Die Nachfrage übersteigt bei Weitem das Angebot. Pflegenden Frauen müssen vielfach ihre Erwerbstätigkeit reduzieren oder ganz aufgeben. Der DF begrüßt, dass die KOM die Mitgliedstaaten auffordert, die **Betreuungsdienste** für Kinder und andere Angehörige auszubauen und kostengünstig verfügbar zu machen und diese Prozesse durch **Investitionen aus dem Europäischen Sozialfond Plus und weiteren Fonds** unterstützen wird.

Die Corona-Krise macht deutlicher denn je, dass die sogenannten systemrelevanten Berufe etwa im Pflegesektor und Gesundheitswesen unterbewertet sind – Bereiche, in denen ganz überwiegend Frauen tätig sind.

- /// Am Ende dieser Krise muss daher auch die **Aufwertung**, d.h. die faire Bezahlung dieser professionellen Tätigkeiten stehen.
- /// Politische und ökonomische Maßnahmen dafür müssen umgehend in die Wege geleitet werden. Die geplante **Entgelttransparenzrichtlinie** ist ein notwendiger erster Schritt. Sie sollte daher als wichtige Initiative unbedingt im ursprünglich geplanten Zeitraum ausgeführt werden. Bis Ende 2020 sollte die Kommission verbindliche Maßnahmen zur Entgelttransparenz vorlegen.

3. GLEICHBERECHTIGTE FÜHRUNGSVERANTWORTUNG IN DER GESELLSCHAFT

Nur wenn Frauen gleichberechtigt in Führungs- und Entscheidungspositionen teilhaben, können Politik, Wirtschaft und Gesellschaft nachhaltig modernisiert werden. Auch die digitale Transformation, Klimaschutz oder die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts werden nur gelingen, wenn Frauen sie in entscheidenden Positionen mitgestalten. Gerade in der Corona-Krise zeigt sich, wie wichtig Vielfalt bei der Besetzung von entscheidungsbekundenden Gremien ist: So fehlte bspw. den Empfehlungen zur

schrittweisen Rückkehr in die gesellschaftliche Normalität der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina von Mitte April 2020 die Perspektiven von Alleinerziehenden und Familien mit betreuungspflichtigen Kindern gänzlich. In dem 26-köpfigen Gremium waren lediglich zwei Frauen vertreten. Wissenschaftliche und politische Gremien, wie beispielsweise die **Corona-Expertengruppe der KOM** (Commission's advisory panel on COVID-19), die in Krisenzeiten über die Zukunft beraten, müssen nach verpflichtenden Diversitätskriterien besetzt sein. Zentral ist dabei eine ausgewogene Besetzung mit Frauen und Männern, wie erfreulicherweise im Corona-Krisenstab der KOM geschehen. Der DF begrüßt daher, dass sich die KOM die Verwirklichung einer gleichberechtigten Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen und Politik zum Ziel gesetzt hat. Die Zusammenarbeit mit EU-weiten Projekten wie dem „**European Gender Diversity Index**“ (Europäischer Index für die Vielfalt der Geschlechter), die Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Entwicklung und Umsetzung wirksamerer Strategien sowie die Zusammenarbeit mit dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE), sind wichtige Maßnahmen. Insbesondere ist erfreulich, dass die KOM die **Führungspositionen-Richtlinie** (S.16), die eine 40-Prozent-Quote für das unterrepräsentierte Geschlecht in Unternehmen vorsieht, erneut in die Verhandlungen bringen will. Gerade Deutschland blockierte in der Vergangenheit die Umsetzung der Richtlinie konsequent. Die Befürwortung der Führungspositionen-Richtlinie im Rat der EU durch Deutschland oder zumindest eine Enthaltung in der Abstimmung, würde in vielen Mitgliedsländern den Weg frei machen für die stärkere Teilhabe von Frauen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

Das Ziel einer **paritätischen Besetzung des Kollegiums der KOM** (S.17) bis 2024 wird vom DF begrüßt. Das Ziel, bis Ende 2024 Geschlechterparität auf allen Führungsebenen zu erreichen, muss konsequent weiterverfolgt werden. Mindestens so wichtig ist aber die paritätische Besetzung des Europäischen Parlaments nach den nächsten Wahlen. Der DF fordert daher:

- /// Dringend zu überprüfen, ob die KOM für die Umsetzung dieses zweiten Ziels nicht deutlich mehr machen muss, als nur die **Teilnahme von Frauen** als Wählerinnen und Kandidatinnen **an den Wahlen zum Europäischen Parlament 2024** in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Parlament, den nationalen Parlamenten und der Zivilgesellschaft zu fördern (S.16).
- /// Die KOM sollte sich für eine **paritätische Besetzung der Wahllisten** nach dem Reißverschlussprinzip für Wahlen zum Europäischen Parlament einsetzen. Viele EU-Länder machen bereits vor, dass Parität in nationalen Parlamenten möglich ist.

4. GENDER MAINSTREAMING UND EINE INTERSEKTIONALE PERSPEKTIVE IN DER EU-POLITIK

Die Strategie des Gender Mainstreaming (GM) wurde bereits durch den Amsterdamer Vertrag 1997 auf EU-Ebene rechtlich verbindlich festgeschrieben. Dennoch ist es begrüßenswert, dass in der Gleichstellungsstrategie noch einmal explizit formuliert wird, dass alle „zentralen Herausforderungen, vor denen die EU heute steht“ eine „geschlechtsspezifische Dimension“ haben. Dass auch weniger zentrale Herausforderungen eine solche Dimension haben, sollte selbstverständlich sein. Daher ist es nur ein erster Schritt, wenn die KOM die **Geschlechterperspektive in „alle wichtigen Initiativen“** während der laufenden Amtszeit einbeziehen will (S.18). Dazu gehört auch, alle gleichstellungspolitischen Initiativen wie geplant

durchzuführen. Sie sollten auf keinen Fall wegen einer Arbeitsplananpassung an die Corona-Krise verschoben oder wo möglich ad acta gelegt werden. Denn die Bekämpfung der Krise kann ohne Geschlechterperspektive auf die gesundheitlichen, wirtschaftlichen und sozialen Problemlagen nicht gelingen. Es ist zu begrüßen, dass sich die KOM auf eine **intersektionale Perspektive in der EU-Politik** (S.19) verständigt hat. Das heißt, dass sie im Rahmen ihrer Politik für die Gleichstellung der Geschlechter alle Dimensionen von Diskriminierungen berücksichtigen will, die aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung, sozialer Klasse u.a. oft mehrfach kumuliert erlebt werden. Der DF fordert:

- /// So muss der europäische **Green Deal** Gleichstellung als erklärtes strategisches Ziel in den Mittelpunkt stellen, um das Potenzial dieser Maßnahmen voll auszuschöpfen. Maßnahmen wie etwa die Gebäuderenovierungswelle (S.17) sind ein Anfang, aber nicht ausreichend.
- /// Auch das große Thema **Digitalisierung** (S.18) darf nicht nur auf neue digitale Kompetenzen für Mädchen und Frauen reduziert werden (Kapitel 2).

Auch im Bereich **Gesundheit** fehlen oftmals geschlechtsdifferenzierende Studien, statistische Erhebungen und valide Daten im Hinblick auf Diagnostik, Krankheitsverläufe, Therapie inklusive Medikalisierung und Nachsorge. Der DF begrüßt, dass **im EU-Aktionsplan gegen Krebs** die Geschlechtsspezifika aufgenommen wird und auch ein regelmäßiger Austausch zwischen den Mitgliedstaaten und Interessenträger*innen zu bewährten Verfahren erfolgt (S.19). Bei der **Erhebung intersektionaler Daten** darf es aber weder um eine Hierarchisierung von intersektionaler Diskriminierung gehen, noch um eine Viktimisierung der von (Mehrfach-)Diskriminierung Betroffenen. Ziel muss eine menschenrechtsbasierte und radikale Herstellung von ökonomischer, politischer und sozialer Gleichheit für alle sein.

5. FINANZIERUNG VON MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER IN DER EU

Der DF begrüßt, dass die KOM sich mit den geschlechtsspezifischen Auswirkungen ihrer Tätigkeiten und der Frage befasst, wie Mittel des EU-Haushalts im Zusammenhang mit der **Gleichstellung der Geschlechter im Mehrjährigen Finanzrahmen (MFR) 2021-2027 auf Programmebene** (S.19) nach dem Prinzip des GM vergeben werden können. Ebenso erfreulich ist, dass die vorgeschlagene Verordnung COM(2018) 375 „spezifische ‚grundlegende Voraussetzungen‘ enthält, wonach ein Mitgliedstaat über einen nationalen strategischen Rahmen für die Gleichstellung der Geschlechter verfügen muss“, um Fonds in Anspruch nehmen zu können (S.19). Ein Instrument des Gender Mainstreamings ist der **geschlechtergerechte Haushalt** (Gender Budgeting). Der DF vermisst das Bekenntnis der KOM, das Haushaltsverfahren in Zukunft generell geschlechtergerecht gestalten und steuern zu wollen. Im letzten MFR (2014-2020) gab es Absichtserklärungen, „Gleichstellungsaspekte“ bei Haushaltsverfahren einzubeziehen. Eine kürzlich durchgeführte interne Ausgabenüberprüfung der laufenden EU-Programme ergab jedoch, dass die Gleichstellung der Geschlechter nicht in gleicher Weise wie etwa der Klimawandel oder die Biodiversität im EU-Haushalt berücksichtigt worden war. Für den MFR 2021-2027 fordert der DF daher ein deutlich stärkeres Engagement für ein Gender Mainstreaming aller Politikfelder. Dabei muss auch das Prinzip des Gender Budgeting nachprüfbar in allen Feldern angewandt und mit Indikatoren und einem Monitoring versehen werden. Insbesondere in der Corona-Krise müssen konkrete Maßnahmen wie das Programm

„Bürger, Gleichstellung, Rechte und Werte“ oder der „Asyl- und Migrationsfonds“ (S.20) mit einer robusten Finanzierung ausgestattet werden. Darüber hinaus fordert der DF:

- /// Finanzmittel müssen in der Krise geschlechtergerecht investiert und geschlechtsspezifische Auswirkungen überprüft werden (Gesetzesfolgenabschätzung).
- /// Arbeitsplätze von Frauen und Männern müssen durch Investitionsmaßnahmen gleichermaßen gesichert und gefördert werden (geschlechtergerechter Haushalt).
- /// Haushaltsnahe Dienstleistungen sollen öffentlich bezuschusst werden.
- /// Gleichstellungspolitische Maßstäbe müssen als Kriterium für staatliche Zuwendungen verankert werden.
- /// Modelle einer geschlechtergerechten Refinanzierung der Krise müssen bereits während der Krisenbewältigung entwickelt werden.

Solidarische Mechanismen innerhalb und zwischen den Mitgliedstaaten sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt von entscheidender Bedeutung. Dazu gehört auch eine starke Steuerpolitik, die auf die Umverteilung von Reichtum abzielt. Vorschläge zur Ausgabe von "Corona-/Euro-Anleihen" durch die Europäische Zentralbank, die 37 Milliarden Euro in die Kohäsionspolitik fließen lassen, die die strengen Kriterien des **Europäischen Stabilitätspakts** lockern, um öffentliche Investitionen der Mitgliedstaaten zu ermöglichen, sind allesamt begrüßenswerte Maßnahmen. Der DF fordert hier:

- /// Ausbau der Care-Ökonomie und des öffentlichen Dienstleistungssektors.
- /// Die EU muss auch die **Kohäsionsfonds** im Rahmen des aktuellen MFF (2014-2020) neu ausrichten, um die Mitgliedstaaten in die Lage zu versetzen, in den sozialen Zusammenhalt zu investieren, was angesichts der Unsicherheiten und der langfristigen sozioökonomischen, gesundheitlichen und ökologischen Folgen der Pandemie von entscheidender Bedeutung ist.

6. FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER UND STÄRKUNG DER ROLLE DER FRAU WELTWEIT

Der DF begrüßt das Ziel der KOM, die **Stärkung der Rolle der Frau als „Kernziel des Auswärtigen Handels der EU“** (S.21) zu benennen. Der DF begrüßt ebenso die genannten Ziele für den **dritten Gender Aktionsplan** (GAP III, S.21) und fordert seine zügige Inkraftsetzung. Im Mittelpunkt des bisherigen Aktionsplans zur Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frau in den Außenbeziehungen (GAP II 2016-2020) steht zurecht die Beendigung der Gewalt gegen Frauen und Mädchen sowie die Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Teilhabe von Frauen, einschließlich des Zugangs zu Bildung. Der DF setzt sich mit Nachdruck für die Beendigung der weltweiten Gewalt gegen Frauen und Mädchen ein, begrüßt die **Spotlight Initiative mit den Vereinten Nationen** und nimmt an der **Kampagne #WithHer** (S.21) teil. Der DF sieht im Ansatz des Gender Mainstreaming im Haushaltsverfahren des auswärtigen Handelns der EU (S.22) eine wichtige Basis für das Erreichen der genannten Ziele. Der DF fordert:

- /// Die **Gleichstellung von Frauen und Männern tatsächlich in allen Programmen** und Projekten fester Bestandteil ist und mit einer robusten Finanzierung ausgestattet wird.

- /// **Frauen- und Menschenrechtsaktivist*innen** und deren Organisationen zu schützen. Ebenso müssen die weltweite Bekämpfung des **Menschenhandels** und der Arbeitsausbeutung von Frauen, die Beendigung weltweiter **Femizide** sowie robuste Finanzierung des UNFPA Ziele in den GAP III aufgenommen werden. Auch die Menschenrechte von Mädchen und Frauen sowie ihre politischen, bürgerlichen sowie **sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte** müssen bewahrt werden.
- /// Der neue **EU-Aktionsplan für Menschenrechte und Demokratie** (S.21) muss dazu beitragen, sämtliche Diskriminierungen auf Grundlage des Geschlechts zu beenden.
- /// Hier stellt die **UN-Frauenrechtskonvention** (CEDAW) das wichtigste und umfassendste internationale Rechtsdokument dar. Die EU muss CEDAW analog zur UN-Behindertenrechtskonvention beitreten und zügig umsetzen.
- /// Es ist zwingend notwendig, die Gleichstellung der Geschlechter auch in der **Handelspolitik**, Kernkompetenz der KOM, aktiv zu fördern. Dazu gehört auch, in Handelsabkommen hart erkämpfte Errungenschaften im Arbeitsrecht oder in der Sozialgesetzgebung zu erhalten, um ein hohes Schutzniveau im Verbraucher*innen- und Datenschutz sowie den universellen Zugang zu Diensten der öffentlichen Daseinsversorgung sicherzustellen.
- /// Der DF begrüßt die **Investitionsoffensive für Drittländer** (S.22), mit der vor allem die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen gestärkt werden sollte. Finanzmittel sollten in Bildungs- und Beratungsmaßnahmen sowie Kreditlösungen fließen, die unternehmerische Tätigkeiten von Frauen zielgerichtet und nachhaltig fördern.

ABSCHLIESSENDE BEWERTUNG

Geschlechtergleichstellung auf allen Ebenen verankern und umsetzen!

Der DF setzt sich im Zusammenspiel mit der EWL seit Jahren dafür ein, dass „das EU-Gleichstellungsrecht wieder zum Motor der Geschlechtergleichstellung in Europa“ werden muss.⁴ Mit der im März 2020 vorgelegten „Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025“ werden wichtige Ziele benannt und diese mit Programmen und Maßnahmen unterlegt. Doch sind sie, gerade in Zeiten der globalen Corona-Krise ausreichend? Das Gutachten der Sachverständigen-Kommission des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung benennt umfassende Strukturen und Instrumente, um Gleichstellung umzusetzen. Die folgende abschließende Bewertung nutzt dieses Gutachten als Raster für eine gelingende Gleichstellungspolitik:

Aktionspläne

Um tatsächlich Wirkung zu erzielen, bedarf es Aktionsplänen mit gleichstellungspolitischen Zielen, Maßnahmen und Indikatoren sowie einer Koordinierungsstruktur für deren Umsetzung.

Aktionspläne explizit für Gleichstellung

- /// Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frau in den Außenbeziehungen (GAPIII, S.21)

Sonstige Aktionspläne mit Geschlechterbezug

- /// Aktionsplan für digitale Bildung (S.11)

- /// EU-Aktionsplan gegen Krebs (S.19)
- /// EU-Agenda zur Drogenbekämpfung 2021-2025 (S.19)
- /// Aktionsplan für Integration und Inklusion und die strategischen Rahmen der EU (S.19)
- /// EU-Aktionsplan für Menschenrechte und Demokratie 2020-2024 (S.21)
- /// EU-Aktionsplan für Frauen, Frieden und Sicherheit 2019-2024 (S.21)

Bewertung und Forderungen

Der DF begrüßt das Vorhaben der KOM, dass die „in dieser Strategie vorgestellten wichtigsten Maßnahmen [...] regelmäßig aktualisiert und ergänzt“ werden und ihre Umsetzung überwacht und jährlich Fortschrittsberichte erstellt werden sollen. „Neben Beispielen für bewährte Verfahren in den Mitgliedstaaten werden die Jahresberichte auch einschlägige Daten, unter anderem von Eurostat und Eurofound, sowie Indikatoren zur Messung der Fortschritte enthalten, die auf dem jährlichen EU-Gleichstellungsindex des EIGE basieren. Das EIGE wird auch Daten und Forschungsergebnisse beisteuern, die in die faktengestützte Politikgestaltung der Organe und Mitgliedstaaten der EU einfließen.“ (S.22)

Dennoch folgt die EU-Gleichstellungsstrategie keinem eigenen Aktionsplan, der konkrete (SMART) Ziele mit Indikatoren unterlegen, terminieren und eine Struktur zur Koordinierung festlegen würde. So bleibt das Prinzip der Freiwilligkeit bestehen. Einzig für den Bereich „Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frau weltweit“ wird ein neuer Aktionsplan angekündigt. Der DF stellt dazu fest:

- /// Gleichstellung ist nicht nur in der internationalen Zusammenarbeit von Bedeutung: Die Ziele der EU-Gleichstellungsstrategie brauchen auch für die Umsetzung in den Mitgliedstaaten einen konkreten Aktionsplan, der die Erreichung der nachhaltigen Entwicklungsziele sowie der Ziele der Pekingener Aktionsplattform voranbringen. Dieser muss mit gleichstellungspolitischen Zielen, Maßnahmen und Indikatoren hinterlegt sein sowie eine Koordinierungsstruktur beinhalten.
- /// Folgend auf den dieses Jahr auslaufenden Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung der Rolle der Frau in den Außenbeziehungen (2016 – 2020 (GAP II)) muss der für 2020 angekündigte GAP III mit den nötigen Ressourcen ausgestattet werden. Ebenso ist es zwingend notwendig, die ehrgeizigen Ziele für Programme der weltweiten Zusammenarbeit mit GG1-Kennung (Programmen, die neben anderen Zielen auch der Gleichstellung dienen) mindestens bei 85 Prozent festzusetzen und Programme mit GG2-Kennung (Programmen, die sich explizit mit der Gleichstellung der Geschlechter befassen) von mindestens 5 Prozent festzuschreiben. Deutschland ist aktuell weit von diesen Zahlen entfernt: Fördermittel für bilaterale Entwicklungsprogramme (GG1) lagen 2017 bei 40 Prozent, Programme mit GG2-Kennung gerade mal bei einem Prozent.

Gesetzesfolgenabschätzung und Gleichstellung gemeinsam gestalten

Dem Gutachten des Zweiten Gleichstellungsberichts weiter folgend, bildet eine gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung die zweite wichtige Säule. Zusätzlich empfiehlt das Gutachten, Gremien für den Austausch von Gleichstellungswissen und für die geschlechtergerechte Gestaltung bestimmter Politikbereiche einzusetzen.

Gesetzesfolgenabschätzung und Gremien in der EU-Gleichstellungsstrategie

Die EU-Gleichstellungsstrategie benennt konkret, dass die KOM „die Geschlechterperspektive in alle wichtigen Initiativen der KOM während der laufenden Amtszeit einbeziehen“ wird (S.17). Dieses soll durch „die Ernennung des ersten für Gleichstellungsfragen zuständigen Kommissionsmitglied mit eigenständigem Ressort und durch die Einrichtung einer Task-Force für Gleichheitspolitik, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern aller Kommissionsdienststellen und des Europäischen Auswärtigen Dienstes zusammensetzt“ geschehen. „Die Task-Force soll die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung, einschließlich der Gleichstellung der Geschlechter, auf operativer und technischer Ebene sicherstellen“ (S.18).

Bewertung und Forderungen

Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung (Gender Impact Assessment) betreibt die KOM bereits seit 2002.⁵ Sie ist Teil eines gebündelten Gesetzesfolgenabschätzungssystems. Der DF begrüßt die Entscheidung, das Thema der Gleichstellung einem Kommissionsmitglied zu übergeben. Auch die dazugehörige Task-Force ist wichtig, um Gleichstellung in den Tätigkeitsbereichen der KOM voran zu treiben. Wie aber auch in Deutschland kann es nicht die Aufgabe allein einer Task-Force (oder eines Ressorts) bleiben, sicherzustellen, dass Legislativvorhaben geschlechtergerecht erstellt werden. Die EU-Gleichstellungsstrategie beschreibt keine Lösungen für dieses Problem. Deshalb empfiehlt der DF:

- /// Die KOM muss verbindliche Standards für diesen Prüfprozess definieren. Dazu gehört die verpflichtende Begründung, warum ein Gesetz für die Gleichstellung relevant ist oder nicht.
- /// Die jeweils thematisch zuständige Generaldirektion sollte die Gesetzesfolgenabschätzung durchführen. Dazu sollte sie fachliche Unterstützung und die Möglichkeit der Kompetenzentwicklung erhalten. Die Federführung für die sachgerechte Anwendung des Instruments der gleichstellungsorientierten Gesetzesfolgenabstimmung sollte bei der KOM liegen.

Geschlechtergerechte Haushaltspolitik

Die Dritte Säule wichtiger Instrumente zur Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele muss eine geschlechtergerechte Haushaltspolitik sein. Diese wird auf europäischer Ebene bereits teilweise bei der Umsetzung von Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds realisiert.

Geschlechtergerechter Haushalt in der EU-Gleichstellungsstrategie

Die KOM gibt an, dass ihre Vorschläge für den mehrjährigen Finanzrahmen (MFR), welcher sich aktuell unter Corona-Bedingungen in (Neu-)Verhandlung befindet, sicherstellen sollen, dass „das Thema der Gleichstellung im gesamten Finanzrahmen sowie insbesondere in verschiedenen Finanz- und Haushaltsgarantieinstrumenten der EU berücksichtigt wird“ (S.19). Ebenso „wird sich die KOM mit den geschlechtsspezifischen Auswirkungen ihrer Tätigkeiten und der Frage befassen, wie Ausgaben im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter im MFR 2021-2027 auf Programmebene

⁵ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment/european-commission>

gemessen werden können.“ Dabei verweist die KOM auf das Ergebnis der kürzlich vom Europäischen Rechnungshof eingeleiteten Prüfung zum „Gender Mainstreaming im EU-Haushalt“ (S.20).

Bewertung und Forderungen

Der DF begrüßt das Ziel der KOM, Gender Mainstreaming auch in den verschiedenen Bereichen der Haushaltspolitik einzusetzen, merkt aber dazu an:

/// Ein geschlechtergerechter Haushalt muss darüber hinaus zwingend nachprüfbar in allen Feldern angewandt und mit Indikatoren und einem Monitoring versehen werden.

Gleichstellungswissen und eine Einrichtung für den Transfer von Wissen über Gleichstellung

Für eine strukturelle Verankerung der Gleichstellungspolitik bedarf es dem Gutachten weiter folgend regelmäßiger Berechnung nicht nur der geschlechtsbezogenen Lücken wie die Entgeltlücke (Gender Pay Gap), sondern auch der geschlechtsbezogenen Lücke in den Altersbezügen (Gender Pension Gap), Gesamterwerbseinkommens im Lebensverlauf (Gender Lifetime Earnings Gap) sowie der geschlechtsbezogenen Unterschiede in der Erwerbsarbeitszeit (Gender Time Gap), der täglich verwendeten Zeit für Sorgearbeit (Gender Care Gap) und die Lücke beim Zugang und Nutzung digitaler Technologien (Digital Gender Gap).

Gleichstellungswissen in der EU-Gleichstellungsstrategie

Folgende Berechnungen und Erhebungen von geschlechtsspezifischen Daten benennt die KOM:

- /// Jährlicher EU-Gleichstellungsindex des EIGE (S.22) sowie Daten/Trendanalysen zur Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungspositionen (S.16),
- /// Fortschrittsanzeiger für „Frauen im Digitalen“ (Women in Digital Scoreboard, S.11),
- /// Nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten im Rahmen der Handelspolitik durch die KOM (S.21),
- /// Eurostat (z.B. zum Pay Gap, Geschlechtsspezifische Gewalt, S.4) und Eurofound (S.22).

Bewertung und Forderungen

Der DF begrüßt die regelmäßige Erhebung geschlechtsspezifischer Daten der von der KOM benannten Institutionen. Beispielsweise hat das EIGE Deutschland 2019 einen Gleichstellungsindex von 66.9 bestätigt. Das ist weniger als der EU-Durchschnitt (67.4).⁶ Um ein Bild der tatsächlichen Gesellschaft zu zeichnen, ist es wichtig, auch über das Geschlecht (und Familienstand) hinausgehende Daten mitaufzunehmen, um die Politikgestaltung anzupassen. Dabei gilt zu beachten:

- /// Die Aufnahme der Daten muss Bürger*innen und Verbraucher*innen schützen; transparent erhoben werden sowie auch für die zivilgesellschaftliche Interessensvertretung zugänglich sein,
- /// die Indikatoren müssen kompatibel mit dem Monitoring globaler Ziele (z.B. SDGs) sein,
- /// Faktoren wie ethnische Herkunft, Religion oder Glauben, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung, Klasse und/oder Migrationsstatus müssen in die Erhebungen mit aufgenommen werden.

Berlin, 16. Juni 2020

⁶ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>