

Geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei Sorgearbeit und Entgelt in der EU

Wichtigste Erkenntnisse

- Zwischen der ungleichen Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit zu Hause und den geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt gibt es einen direkten Zusammenhang.
- Der Großteil unentgeltlicher Sorgearbeit wird von Frauen erbracht. Dadurch werden sie am Zugang zu Beschäftigung gehindert.
- In der bezahlten Betreuungs- und Sorgearbeit sind sehr viele Frauen beschäftigt, oft als Geringverdienende mit prekären Anstellungsverhältnissen und begrenzten Aufstiegschancen.
- Aufgrund des geringeren Verdienstes und unsicherer Arbeitsverträge entschließen sich im Allgemeinen mehr Frauen als Männer dazu, ihre bezahlte Stellung aufzugeben und sich stattdessen um die Familie zu kümmern.
- In den meisten Ländern mit vergleichbarem Männer- und Frauenanteil bei der unbezahlten Sorgearbeit gibt es tendenziell eine höhere Frauenbeschäftigungsquote und ein geringeres Verdienstgefälle zwischen den Geschlechtern.
- Die COVID-19-Krise in Europa hat deutlich gemacht, wie wichtig Betreuungs- und Sorgearbeit für das Funktionieren von Gesellschaft und Wirtschaft ist. Sie führt uns vor Augen, weshalb wir diese fundamentale, aber gesellschaftlich oft nicht hinreichend anerkannte Arbeit gleichmäßiger zwischen Männern und Frauen aufteilen müssen.

Unbezahlte Sorgearbeit gilt nach wie vor als „Frauenarbeit“

In der gesamten EU herrschen in der unbezahlten Betreuungs- und Sorgearbeit eklatante Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Ganz gleich, ob sie erwerbstätig sind oder nicht: Frauen schultern die Hauptlast der unbezahlten Betreuung zu Hause. Bei Betrachtung der gesamten EU-Bevölkerung zeigt sich, dass 92 % der Frauen in der EU regelmäßig (d. h. mindestens einige Tage pro Woche) unentgeltlich Sorgearbeit leisten – bei den Männern sind es 68 % ⁽¹⁾.

81 % der Frauen und 48 % der Männer übernehmen täglich Betreuungsaufgaben. Bei Müttern von Kindern unter 18 Jahren sind es 88 %, bei Vätern 64 %.

Unbezahlte Sorgearbeit auch unter erwerbstätigen Frauen sehr verbreitet

Unter Erwerbstätigen herrscht das gleiche Muster: Auch hier sind Betreuungsaufgaben ungleich verteilt. Fast alle berufstätigen Frauen in der EU (94 %) leisten mehrmals wöchentlich unentgeltlich Betreuungs- und Sorgearbeit; bei den berufstätigen Männern sind es 70 % ⁽²⁾.

Der Frauenanteil an der unbezahlten Sorgearbeit ist sehr hoch. Rechnet man den täglichen wie auch den wöchentlichen Einsatz ein, liegt der Anteil in allen Mitgliedstaaten bei über 85 %. Allerdings gibt es Abweichungen zwischen den einzelnen Ländern. Grund ist das sehr unterschiedliche Engagement von Männern: In Zypern beteiligen sich 41 % an der Sorgearbeit, in Dänemark 90 %.

Die größte Ungleichverteilung bei der täglichen Personenbetreuung ist in Griechenland, Zypern und Polen zu verzeichnen: Im Vergleich zu Männern investieren Frauen in diesen Ländern das Doppelte an Zeit. In Dänemark, Schweden und Slowenien verteilt sich diese Arbeit gleichmäßiger (Abbildung 1).

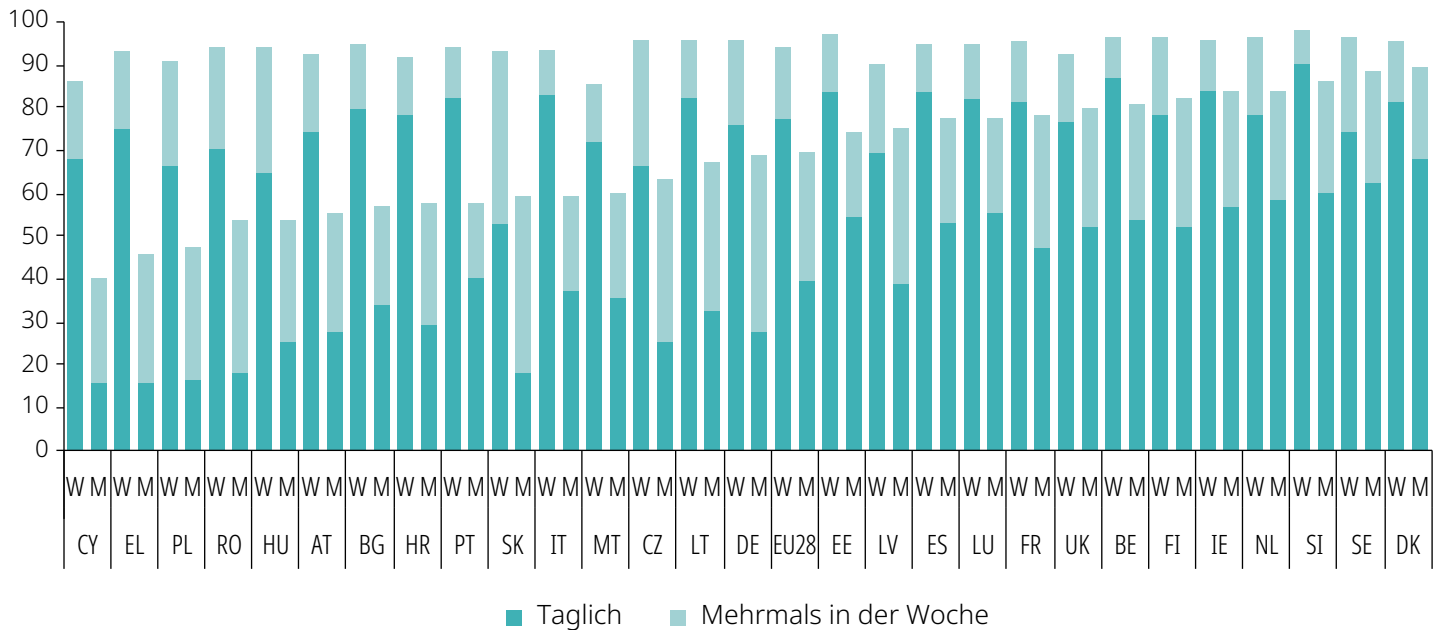


© Ocskay Mark/Shutterstock.com

⁽¹⁾ Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), *European Quality of Life Survey 2016 – Quality of life, quality of public services, and quality of society*, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg 2018 (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/fourth-european-quality-of-life-survey-overview-report#tab-01>).

⁽²⁾ Eurofound, *Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen: 2015, 2015* (<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>).

Abbildung 1. Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung an unbezahlter Sorgearbeit, nach Geschlecht (% , 15 +, EU-28, 2015)



Quelle: Auswertung des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) auf der Grundlage der Sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (2015) von Eurofound.

NB: Geringer Anteil von Männern in Griechenland, Zypern, Polen und der Slowakei.

Frauen mit Teilzeit- oder befristeter Anstellung leisten mehr unbezahlte Sorgearbeit

Der Beschäftigungsstatus hat ebenfalls Einfluss auf die Ungleichverteilung von unbezahlter Sorgearbeit und deren Vergütung. Frauen, die Teilzeit arbeiten, leisten täglich eine Stunde mehr an unbezahlter Sorgearbeit als vollzeitbeschäftigte Frauen; bei teilzeitbeschäftigten Männern verhält es sich hingegen nicht so ⁽³⁾.

Frauen und Männer, die Betreuungspflichten übernehmen, arbeiten häufiger in prekären oder informellen Beschäftigungsverhältnissen ⁽⁴⁾. Frauen mit befristeter Anstellung oder ohne formalen Arbeitsvertrag wenden doppelt so viel Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf wie Frauen mit einem festen Arbeits-

platz. Beschäftigte in atypischen Arbeitsverhältnissen sind stärker von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in diesem Bereich betroffen als solche mit fester Beschäftigung. Gering qualifizierte Frauen investieren täglich mehr Zeit für Betreuung als Frauen in hoch qualifizierten Tätigkeiten ⁽⁵⁾.

Frauen greifen oft auf Teilzeitarbeit zurück, um berufliche und familiäre Verpflichtungen unter einen Hut zu bringen. Dies wirkt sich jedoch negativ auf ihr Einkommen und ihre Rentenansprüche aus – nicht nur, weil sie dann weniger Stunden vergütet bekommen, sondern auch, weil die Stundenlöhne im Vergleich zu einem Vollzeitgehalt geringer ausfallen ⁽⁶⁾. Zudem kommt es bei Frauen eher vor, dass sie ihre berufliche Laufbahn zeitweise zurückstellen, weil sie sich um andere Menschen kümmern. In der EU geben 29 % der Frauen Betreuungspflichten als Hauptgrund für die Teilzeitbeschäftigung an; bei den Männern gilt diese Begründung nur für 6 % ⁽⁷⁾.

⁽³⁾ Eurofound, *Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen: 2015*, 2015 (<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>).

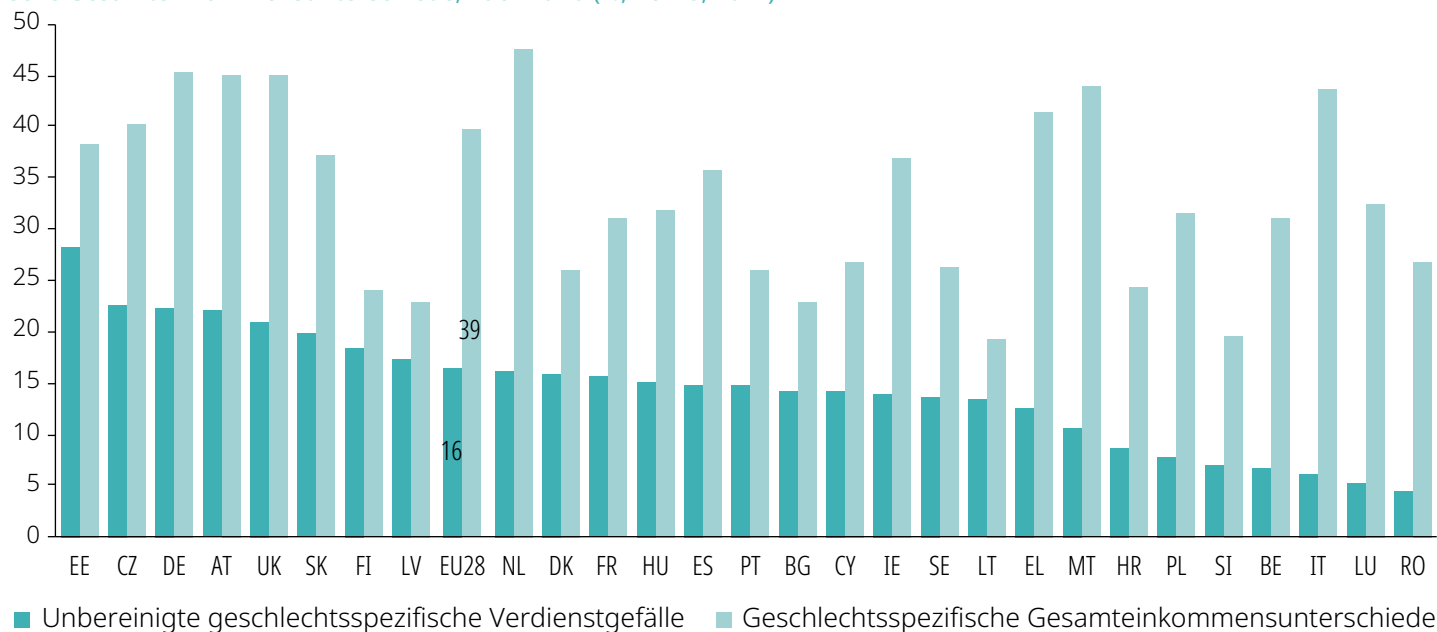
⁽⁴⁾ Internationale Arbeitsorganisation, *Care work and care jobs for the future of decent work*, Internationale Arbeitsorganisation, Genf 2018 (https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm).

⁽⁵⁾ Eurofound, *Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen: 2015*, 2015 (<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>).

⁽⁶⁾ Eurostat, *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg 2009 (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-78-09-908>).

⁽⁷⁾ Eurostat, „Why do people work part-time?“, 2019 (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190918-1>).

Abbildung 2. Unbereinigte Differenz zwischen den Bruttostundenlöhnen von Männern und Frauen und geschlechtsspezifische Gesamteinkommensunterschiede, nach Land (% , EU-28, 2014)



Quelle: Online-Datenbank von Eurostat (earn_gr_gpgr2; teqges01).

Ungleichverteilung der Sorgearbeit verringert Berufsaussichten

Die ungleiche Verteilung der Sorgearbeit zu Hause wirkt sich unmittelbar darauf aus, welche Beschäftigungschancen Frauen am Arbeitsmarkt haben. Ein eindeutiger Indikator dieser Diskrepanz ist das **unbereinigte geschlechtsspezifische Verdienstgefälle**. Damit wird der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der männlichen und der weiblichen Beschäftigten gemessen. EU-weit liegt dieser Wert derzeit bei 16 %. Ein zweiter Indikator sind die **geschlechtsspezifischen Gesamteinkommensunterschiede**; hierbei werden die Beschäftigungsquote und die Arbeitszeit berücksichtigt. Dieser Indikator zeichnet ein noch deutlicheres Bild des Missverhältnisses, zudem wird die Kluft zwischen den einzelnen Ländern verschärft: Auf EU-Ebene machen die Unterschiede fast 40 %⁽⁸⁾ aus (Abbildung 2).

Sinnvollerweise muss man die beiden Messwerte zusammen betrachten, um sich einen Gesamteindruck von den Entwicklungen in bestimmten Ländern zu verschaffen. Beispielsweise ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Rumänien (4,5 %), Italien (6,1 %) und Malta (10,6 %) gering und liegt unter dem EU-Durchschnitt. Zum einen liegt das an der niedrigen Vollzeitbeschäftigungsquote von Frauen in diesen Ländern, zum anderen daran, dass die wenigen berufstätigen Frauen dort im Allgemeinen ein hohes Bildungsniveau haben und gut verdienen. Da dieser Indikator auch die Vollzeitbeschäftigungsquoten von Frauen einbezieht, fallen die Gesamteinkommensunterschiede in diesen drei Ländern wesentlich höher aus (26,8 %, 43,7 % bzw. 43,9 %).

Geschlechtertrennung eine der Hauptursachen für geschlechtsspezifisches Lohngefälle

Das Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen resultiert aus dem Umstand, dass Frauen – bedingt durch die soziokulturellen Erwartungen, die an sie gestellt werden – überwiegend im Niedriglohnsegment beschäftigt sind. Bei der Geschlechtertrennung am Arbeitsplatz gibt es eine vertikale und eine horizontale Dimension. Die **vertikale Trennung** macht deutlich, dass Frauen vor allem im unteren Bereich einer Organisationshierarchie angesiedelt sind, Männer hingegen im oberen. Berufliche Hindernisse hindern Frauen oft daran, hoch bezahlte Positionen zu erlangen.

Im Bildungs- und Gesundheitswesen beispielsweise sind Frauen auf der Führungsebene unterrepräsentiert, obwohl sie den Großteil der Beschäftigten ausmachen. Auf EU-Ebene kommen auf je 1000 Beschäftigte im Bildungssektor 55 männliche Führungskräfte, aber lediglich 32 weibliche. In der Gesundheitsversorgung gibt es 47 männliche Führungskräfte je 1000 Beschäftigte, jedoch nur 26 weibliche⁽⁹⁾. In diesen Sektoren ist die vertikale Trennung ausgeprägter als im gesamtwirtschaftlichen Vergleich.

⁽⁸⁾ Eurostat, „Gender pay gap statistics“, in *Statistics Explained*, 2020 (<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/6776.pdf>).

⁽⁹⁾ Die Berechnungen des EIGE stützen sich auf Mikrodaten der EU-Arbeitskräfteerhebung aus dem Jahr 2018.

Die **horizontale Trennung** spiegelt die Konzentration von Männern und Frauen in bestimmten Berufen wider. Sie zeigt auf, dass sich die traditionelle Rollenverteilung im heimischen Bereich auch auf dem Arbeitsmarkt wiederfindet. So gilt Betreuung gemeinhin als Frauenarbeit. Aufgrund dieser Erwartungshaltung tendieren Frauen dazu, in „traditionell weiblichen“ Berufen zu arbeiten, wie in der Kinderbetreuung, Alten- und Krankenpflege oder als Lehrkräfte. Diese Tätigkeiten werden deutlich geringer entlohnt als solche in männerdominierten Sektoren, wie im IT-Bereich. Der Pflege- und Betreuungssektor wird von Frauen beherrscht. Von den dort EU-weit 49 Millionen Beschäftigten sind 37 Millionen (76 %) Frauen. Der Frauenanteil reicht von 72 % im Bildungswesen bis zu 89 % in der Hausarbeit; in sogenannten „reinen Frauendomänen“ (z. B. vorschulische Bildung und Erziehung, Pflege, Geburtshilfe, Sekretariatsarbeiten, Personenbetreuung, Haushaltshilfe und sonstige Hilfsarbeiten) fällt er sogar noch höher aus⁽¹⁰⁾.

Diese zweifache Geschlechtertrennung gepaart mit der hohen Teilzeitbeschäftigungsquote von Frauen führt dazu, dass Frauen zu Hause in die Betreuungsrolle gedrängt werden. Die Ungleichverteilung der Sorgearbeit von Männern und Frauen wird dadurch noch verschärft.

Geringeres geschlechtsspezifisches Lohngefälle durch ausgewogenere Aufteilung der Sorgearbeit

Eine Möglichkeit zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Einkommen besteht darin, dass Männer und Frauen die unbezahlte Betreuung gerechter aufteilen.

Inanspruchnahme externer Leistungen möglicher Ausgleich für unbezahlte Sorgearbeit zu Hause

Angesichts der ganzen Hausarbeit greife ich auf Hilfe von außen zurück. Bei meiner Familie stieß ich damit auf Unverständnis. Sie meinte: „Du arbeitest doch nur Teilzeit und bist zu Hause, wieso übernimmst du das nicht selbst?“ (Frau aus Irland)

Eine der häufigsten Methoden, mit denen Familien in der EU versuchen, das Ungleichgewicht der Betreuungslast auszubalancieren, besteht darin, die Betreuung an andere Personen und/oder professionelle Dienstleister zu übertragen. Die Ergebnisse, zu denen das EIGE im Rahmen der Diskussionen von Fokusgruppen⁽¹³⁾ gelangte, machen deutlich, dass die Inanspruchnahme externer Betreuungsleistungen die Familiendynamik positiv beeinflussen und die geschlechterspezifische Ungleichverteilung der Betreuungspflichten verringern kann. Zudem scheint es so in manchen Fällen möglich zu sein, Strei-



© Dmitry Kalinov/Shutterstock.com

Dass Frauen bei der unentgeltlichen Betreuung die Hauptlast schultern, beeinträchtigt ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt. Rund 7,7 Millionen Frauen – aber nur 450 000 Männer – sind aufgrund von Betreuungspflichten vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen⁽¹¹⁾.

18 % der erwerbstätigen Frauen haben ihre Arbeitszeit reduziert, um Betreuungspflichten wahrnehmen zu können. Bei den berufstätigen Männern liegt dieser Wert bei 3 %⁽¹²⁾.

In Ländern, in denen Männer und Frauen die Betreuung von Kindern, Enkeln, älteren Menschen oder Menschen mit Behinderungen zeitlich zu etwa gleichen Teilen übernehmen, gibt es tendenziell eine höhere Frauenbeschäftigungsquote und ein geringeres Verdienstgefälle zwischen den Geschlechtern.

tigkeiten darüber beizulegen oder zu vermeiden, wem bestimmte Betreuungsaufgaben zufallen.

Bei der Entscheidung von Familien, externe Betreuungsleistungen in Anspruch zu nehmen, spielen verschiedene Faktoren eine Rolle. Dazu gehören Kosten, Platzangebot, Qualität der Betreuung, Zugänglichkeit, Öffnungszeiten und Lage. Ein weiterer Aspekt, der vor allem Frauen davon abhält, Fremdleistungen in Anspruch zu nehmen, sind Schuldgefühle, eine traditionelle Familienaufgabe an Dritte abzugeben. Männer belastet das offenbar weniger. Sie tun sich leichter als Frauen, externe Betreuungsleistungen zu beanspruchen. Die Ergebnisse des EIGE zeigen, dass in Ländern, in denen von Frauen allgemein erwartet wird, sich um Heim und Herd zu kümmern, Kinderbetreuungsangebote kaum genutzt werden. Dies trifft auf Tschechien, Polen und die Slowakei zu.

⁽¹⁰⁾ Eurostat, „Beschäftigung nach Geschlecht, Alter und Wirtschaftszweigen (ab 2008, NACE Rev. 2) 1 000 [lfsa_egan2]“, 2020 (https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egan2&lang=de).

⁽¹¹⁾ Auswertung des EIGE von ISSP-Daten aus dem Jahr 2012.

⁽¹²⁾ Berechnungen des EIGE auf der Grundlage von Eurostat, EU-Arbeitskräfteerhebung zum Ad-hoc-Modul 2018 über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, lfsa_18cef-fed.

⁽¹³⁾ Eine Pilotenfokusgruppe tagte in Kroatien, zehn weitere Fokusgruppen kamen in Dänemark, Deutschland, Estland, Irland, Frankreich, den Niederlanden, Portugal, Rumänien, der Slowakei und Finnland zusammen.

Hausarbeit in der Regel traditionell nach Geschlecht verteilt

Oftmals geben die Paare an, die Tätigkeiten im Haushalt gleichmäßig unter sich aufzuteilen. Bei näherer Betrachtung der konkreten Aufgaben wird jedoch deutlich, dass die Geschlechterrolle bestimmend ist. In vielen Familien kümmern sich Frauen üblicherweise um die Hausarbeit und Personenbetreuung (Kinder, ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen), während Männer meistens die Gartenarbeit, Handwerkliches und Arbeiten rund ums Haus erledigen.

Mein Partner geht in seiner Vaterrolle auf und fühlt sich verantwortlich, aber obwohl wir uns die Betreuung weitgehend teilen, liegt die mentale Verantwortung, alles zu organisieren, die sogenannte „Mental Load“, komplett bei mir. (Frau aus Deutschland)

Paare berichten außerdem, dass immer noch tendenziell eher Frauen die Betreuung organisieren und hier die mentale Verantwortung tragen. Als Hauptargumente für diese Aufgabenverteilung werden weibliche Fähigkeiten und Effizienz genannt.



© wavebreakmedia/Shutterstock.com

Was kann die Politik tun?

EU-Fonds wie die Europäischen Strukturfonds und der Europäische Fonds für regionale Entwicklung können die Investitionen der Mitgliedstaaten in den Ausbau von Betreuungsangeboten und Infrastruktur fördern und so die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verbessern, Diskrepanzen bei den Beschäftigungsquoten verringern sowie Betreuungslücken schließen. Zur verbesserten Einbeziehung der Gleichstellung der Geschlechter in die EU-Fonds **hat das EIGE ein Modell entwickelt**, das aufzeigt, wie sich Maßnahmen zur Unterstützung von berufstätigen Eltern und Betreuenden in ihrer ganzen Vielfalt in der heutigen EU finanzieren lassen. Dies entspricht der EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025, die betont, dass Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch EU-Fonds gefördert werden müssen.

1. Verbesserung der Verfügbarkeit, Erschwinglichkeit und Qualität der Betreuungsangebote für Kinder, ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen durch Förderung umfangreicher Investitionen im Betreuungssektor

Dadurch würden Betreuungslücken geschlossen und neue Arbeitsplätze geschaffen, nicht nur in der Betreuung selbst, sondern auch in verwandten Sektoren, z. B. in der Herstellung medizinischer Geräte, im Reinigungsgewerbe, im Transportwesen und im Verpflegungsbereich. Die COVID-19-Pandemie hat ebenfalls gezeigt, wie wichtig Betreuungsleistungen für das Funktionieren von Gesellschaft und Wirtschaft sind und weshalb sinnvolle Investitionen im Betreuungssektor unerlässlich sind.



© Rawpixel.com/Shutterstock.com

2. Stärkung des Rechtsrahmens und Festlegung verbindlicher Maßnahmen zur Erhöhung der Entgelttransparenz

Damit sich Beschäftigte über die Lohn- und Gehaltsstrukturen eines Unternehmens informieren können, könnten die Unternehmen dazu verpflichtet werden, diese Strukturen offenzulegen. Die Europäische Kommission erarbeitet gegenwärtig einen Vorschlag für eine **Richtlinie über Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern** mit folgender Zielsetzung: verbindliche Maßnahmen für mehr Entgelttransparenz, eine größere Transparenz der Entgeltsysteme, eine bessere Vermittlung der einschlägigen Rechtsbegriffe in der Öffentlichkeit sowie eine Stärkung der Durchsetzungsmechanismen.

Weitere Initiativen, z. B. die Sensibilisierung für wichtige Rechtsbegriffe wie „Entgelt“, „gleiche Arbeit“ und „gleichwerti-

ge Arbeit“, wären ebenfalls ein Schritt in die richtige Richtung. Ebenfalls von Bedeutung sind Systeme zur geschlechtsneutralen Einstufung und Bewertung von Arbeitsplätzen, mit denen Entgelt und Bonuszahlungen ermittelt werden. Der Wert einer Arbeit sollte nach objektiven Kriterien beurteilt und verglichen werden, wie berufliche Anforderungen, Verantwortung, geleistete Tätigkeiten und Art der durchzuführenden Aufgaben. Das ist notwendig, um gegen Klischees und Vorurteile gegenüber der Arbeit von Frauen vorzugehen.

3. Bekämpfung der horizontalen und vertikalen Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt

Zur Bekämpfung der horizontalen Trennung müssen männerdominierte Bereiche (wie Naturwissenschaften, Technologie und Technik, Ingenieurwesen, Mathematik IT und Kommunikationstechnologie) für Frauen attraktiver werden. Umgekehrt gilt es, mehr Männer für den Betreuungssektor zu gewinnen. Eine Option wäre es, die Qualifikationen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten im Betreuungswesen zu standardisieren. So würde die Vielschichtigkeit dieser Berufe hervorgehoben und die Entlohnung besser auf den Wert der Arbeit abgestimmt.

Ein weiterer wichtiger Schritt besteht in der Anerkennung von Fähigkeiten, die bei der Betreuung (bezahlt wie unbezahlt) erworben wurden. Dadurch würde es für informelle Betreuungspersonen, vor allem für Frauen, leichter, auf dem Arbeitsmarkt eine andere Beschäftigung zu finden. Die EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 sieht vor, dass die Europäische Kommission die aktualisierte europäische Agenda für Kompetenzen sowie einen Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, in der auf eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in traditionell von Männern oder Frauen dominierten Berufen eingegangen wird, vorlegt ⁽¹⁴⁾.

Bei der vertikalen Trennung muss dagegen vorgegangen werden, dass in den meisten Arbeitsmarktsektoren Frauen in Entscheidungspositionen unterrepräsentiert sind. So drängt die EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 die Europäische Kommission zur Annahme des Vorschlags von 2012 für eine Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen von Unternehmen, der festlegt, dass mindestens 40 % der nicht geschäftsführenden Mitglieder des unterrepräsentierten Geschlechts in den Leitungsorganen von Unternehmen vertreten sein müssen ⁽¹⁵⁾.

Gemäß dem Auftrag der Vorsitze des Europäischen Rates erstellt das EIGE regelmäßig Berichte über unterschiedliche Bereiche der Aktionsplattform von Peking. Dieses Factsheet basiert auf dem in Kürze erscheinenden Bericht *Gender inequalities in unpaid care work and on the labour market in the EU* (Geschlechterspezifische Ungleichheiten bei unbezahlter Betreuungs- und Pflegearbeit und auf dem Arbeitsmarkt in der EU), der auf Ersuchen des deutschen Ratsvorsitzes erstellt wurde. Alle bisherigen Berichte und Veröffentlichungen des EIGE zur Aktionsplattform sind abrufbar unter: <https://eige.europa.eu/beijing-platform-for-action>.

⁽¹⁴⁾ Europäische Kommission, „Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025“, 2020 (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/qanda_20_357).

⁽¹⁵⁾ Europäisches Parlament, Anfrage zur mündlichen Beantwortung O-000123/2018 an den Rat – Artikel 128 der Geschäftsordnung – Betrifft: Vorschlag für eine Richtlinie über Frauen in Aufsichtsräten, 2018 (https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/O-8-2018-000123_DE.html).

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das Wissenszentrum der EU für Gleichstellungsfragen. Das EIGE unterstützt politische Entscheidungsträger und alle einschlägigen Organe bei ihren Bemühungen, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa zu verwirklichen, und stellt ihnen hierzu spezifische Fachkenntnisse sowie vergleichbare und zuverlässige Daten über die Geschlechtergleichstellung in Europa zur Verfügung.

© Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, 2020

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.



Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen
Gedimino pr. 16
LT-01103 Vilnius
Litauen

Kontaktdaten

<http://eige.europa.eu/> 
facebook.com/eige.europa.eu 
twitter.com/eurogender 
youtube.com/user/eurogender 
<https://www.linkedin.com/company/eige> 
eige.sec@eige.europa.eu 
 +370 52157444 
<https://eurogender.eige.europa.eu/> 



Amt für Veröffentlichungen
der Europäischen Union
doi:10.2839/893494
doi:10.2839/92237