

Frauenrechte und Gleichstellung in der EU - wie weit sind wir?

EU-Abgeordnete Elisabeth Grossmann:

Im multilateralen Vertrag von Lissabon¹, einer Art EU-Verfassung der EU-Mitgliedsstaaten, werden die Zuständigkeiten nach dem Prinzip der Subsidiarität so verankert, dass die Mitgliedsstaaten der EU sowohl im **Bildungsbereich** als auch bei der **Gleichstellung der Geschlechter** primär selbst verantwortlich sind. Die Aufgabe der EU ist es, die Mitgliedsstaaten bei der Erarbeitung und Umsetzung entsprechend zu unterstützen und zu koordinieren. Im Rahmen des EU-Gesetzgebungsprozesses werden auf Vorschlag der EU-Kommission neue Regelungen vom Europäischen Parlament gemeinsam mit dem Rat abgestimmt.²

Frauen sind keine Minderheit, sondern gemeinsam sind wir die Mehrheit!

Am 1. Januar 2023 leben 229 Millionen Frauen und 219 Millionen Männer in der EU. Das entspricht im Durchschnitt einem **Frauenanteil in der EU von 54,6%**, wobei fast in allen EU-Ländern auch tatsächlich mehr Frauen als Männer leben, außer in Malta, Schweden, Luxemburg und Slowenien. Die höchsten Unterschiede wurden in Lettland (16% mehr Frauen als Männer) und Litauen (14% mehr Frauen als Männer) verzeichnet. In Österreich leben 3% mehr Frauen als Männer.³

Der **Gender Equality Index**⁴ des Europäischen Institutes für Gender Equality (EIGE) hat sich im EU-Durchschnitt von 67,4 Punkten im Jahr 2020 auf 71,0 Punkte im Jahr 2024 verbessert. Der Index setzt sich aus den Kategorien Gesundheit, Geld, Arbeit,

¹ Vertrag von Lissabon zur Änderung des Vertrags über die Europäische Union und des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, ABl C 306 vom 17.12.2007, seit 01.12.2009 in Kraft, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A12007L%2FTXT>

² Überblick über das ordentliche Gesetzgebungsverfahren in der EU: <https://www.consilium.europa.eu/de/council-eu/decision-making/ordinary-legislative-procedure/>

³ eurostat, Demography of Europe - 2024 edition, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/demography-2024>

⁴ Europäisches Institut für Gender Equality (EIGE), Gender Equality Index, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>

Zeit, Wissen und Macht zusammen und unter folgendem Link können genauere Informationen zu den jeweiligen Untergruppen und zum status quo der Mitgliedsländer entnommen werden: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>

Österreich liegt mit einem **Gender Equality Index** von 71,7 Punkten nur knapp über dem EU-Durchschnitt, schafft es aber im Bereich Gesundheit mit 91,0 Punkten an den 5. Platz unter den EU-Mitgliedsstaaten. Besonders verbesserungsbedürftig ist in Österreich die Macht-Dimension, in der nur 57,1 Punkte erzielt werden und somit auf dem 21. Platz in der EU landet, was auf ein erhebliches Ungleichgewicht in der politischen und wirtschaftlichen Machtverteilung hinweist.

Diese Ergebnisse decken sich auch mit der Veröffentlichung des **Städtebund-AK-Gleichstellungsindex 2025**: <https://www.staedtebund.gv.at/gleichstellungsindex-2025/>

In einer durchschnittlichen österreichischen Gemeinde beträgt der Frauenanteil im Gemeinderat gerade einmal ein Viertel (26%) und nur jedes zehnte Bürgermeister:innenamt (11%) wird von einer Frau ausgeübt. Ähnlich gering ist auch die Repräsentation von Frauen in Managementpositionen in der Privatwirtschaft, der in den in österreichischen Gemeinden ansässigen Unternehmen bei durchschnittlich nur 14% liegt.

In den EU-Institutionen sind laut dem **Europäischen Rechnungshofbericht (ECA)**⁵ zwar insgesamt mehr Frauen (53%) als Männer (47%) beschäftigt, aber die Verteilung zeigt, dass Frauen auch hier zu 66% in unteren Positionen beschäftigt sind. In den Führungspositionen in der EU hat sich der Frauenanteil seit 2015 zwar deutlich verbessert, liegt im Jahr 2022 allerdings immer noch bei lediglich 39%.

Gleichstellungsstrategie 2020-2025

In der letzten Legislaturperiode des EU-Parlaments (2019-2024) wurde von der Gleichstellungskommissarin *Helena Dalli* im Rahmen der unterstützenden

⁵ European Court of Auditors (ECA), Social balance sheet as at 31 December 2024, https://www.eca.europa.eu/ContentPagesDocuments/Our_staff/Social_balance_sheet_EN.pdf

Zuständigkeit der EU die **Gleichstellungsstrategie 2020-2025**⁶ ausgearbeitet, die konkrete Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen, zur Förderung der Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungsbereich sowie zur Verbesserung der Rechte von LGBTIQ-Personen umfasst.

- **Gender Mainstreaming** muss als Querschnittsmaterie bei allen EU-Initiativen angewendet werden. Die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive ist in allen Politikbereichen und Prozessen eine wesentliche Voraussetzung, um echte Gleichstellung erreichen zu können. Besonders vor den aktuellen Herausforderungen des ökologischen, digitalen und demografischen Wandels, die jeweils einige geschlechtsspezifische Dimension mitbringen, welche nicht nur mitbedacht, sondern miteinfließen müssen, um eine gleichberechtigte Gesellschaft zu formen.
- Bei der Erstellung und Evaluierung des mehrjährigen Finanzrahmens (MFR) 2021 - 2027 kommt erstmals auch in der EU der Grundsatz des **Gender Budgeting** zur Anwendung. In Österreich kommt uns diesbezüglich eine Vorreiterinnenrolle zu, da der Grundsatz des Gender Budgetings bereits seit dem Jahr 2009 im Verfassungsrang verankert ist.⁷

Maßnahmen aus der Gleichstellungsstrategie gegen Gewalt an Frauen

- Nach langen und intensiven Verhandlungen hat die EU im Jahr 2023 die **Istanbul Konvention**⁸ unterzeichnet, um Frauen vor Gewalt zu schützen und die Rechte von Gewaltopfern zu stärken.
- Die **Richtlinie zur Bekämpfung häuslicher Gewalt**⁹ stellt EU-weit Zwangsehen, Frühehen, Genitalverstümmelungen und sexuelle Belästigungen unter

⁶ EU-Kommission, EU-Gleichstellungsstrategie 2020-2025, <https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/682425/en>

⁷ Art 13 Abs 3 und Art 51 Abs 8 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), BGBl 103/1931 idgF; internationaler Vergleich in: OECD, Gender Budgeting in OECD Countries 2023 (2023), https://www.oecd.org/en/publications/2023/07/gender-budgeting-in-oecd-countries-2023_d04134bb.html

⁸ Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt vom 11.05.2011, L 143/2023, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A2023A0602%2801%29>

⁹ EU-Richtlinie 2024/1385 vom 14.05.2024 zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1385/oj/eng>

Strafe. Für die Zukunft fordert die S&D-Fraktion mit Elisabeth Grossmann eine Aufnahme des Straftatbestandes der Vergewaltigung, dem eine einheitliche Begriffsdefinition vorausgehen muss.

Auch das Internet ist kein rechtsfreier Ort:

- Der **Digital Markets Act**¹⁰ und der **Digital Services Act**¹¹ sind als Verordnung direkt in den Mitgliedsstaaten anwendbar und in Österreich um das DSA-Begleitgesetz¹² ergänzt. Diese Rechtsakte nehmen digitale Plattformen in die Pflicht und sanktionieren sowohl illegale online Angebote im gesamten Binnenmarkt, als auch online Gewalt und online Hetze, von der besonders Frauen betroffen sind. Derzeit laufen rund zehn Erhebungen gegen große online Plattformen (beispielsweise gegen Meta, X, TikTok, ...). Eine zügige Verfahrensdurchführung ist für die Rechtssicherheit auch im online Raum unabdingbar und wird von der S&D mit Elisabeth Grossmann eingefordert.
- Wichtig ist, die Umsetzung des **AI Act**¹³ zu beobachten, da beim stufenweisen Inkrafttreten ein risikobasierter Ansatz besonders im Zusammenhang mit hochrisikobehafteten KI-Systemen (wie etwa in der Personalrekrutierung, im Finanzsektor oder in der Strafverfolgung) festlegt, dass diese Systeme nicht nur transparent und erklärbar sein müssen, sondern auch so entwickelt werden sollten, dass sie keine diskriminierenden Ergebnisse liefern. KI-Systeme, obwohl sie als „neutral“ gelten, sind stark von den Daten abhängig, mit denen sie trainiert werden und diese Daten spiegeln oft gesellschaftliche Vorurteile wider, die bei unreflektierter Weiterverwendung das Risiko der Replizierung und weiteren Verstärkung von sexistischen und diskriminierenden Narrativen bergen. Bedauerlicherweise wurde der weit gediehene Entwurf der AI-Haftungsrichtlinie von der EU-Kommission

¹⁰ EU-Verordnung 2022/1925 vom 14.09.2022 über bestreitbare und faire Märkte im digitalen Sektor und zur Änderung der Richtlinie 2019/1937 und 2020/1828 (Gesetz über digitale Märkte), <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2022/1925/oj/eng>

¹¹ EU-Verordnung 2022/2065 vom 19.10.2022 über einen Binnenmarkt für digitale Dienste und zur Änderung der Richtlinie 2000/31/EG (Gesetz über digitale Dienste), <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj/eng>

¹² DSA-Begleitgesetz (DSA-BegG) BGBl I 182/2023.

¹³ EU-Verordnung 2024/1689 vom 13.06.2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz, <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj/eng>

zurückgezogen, sodass die sehr zersplitterte Rechtslage die Geltendmachung von Haftungsansprüchen in Europa erschwert.

Equal Pay!

In der EU liegt der durchschnittliche **Gender Pay Gap** 2023 bei 12,0%. Österreich hat mit 18,3% einen der höchsten Gender Pay Gaps in der EU, auch wenn es sich im Zehnjahresvergleich seit 2013 von damals 22,3% deutlich verbessert hat.¹⁴

- Die Umsetzung der **Lohntransparenz-Richtlinie**¹⁵ gewährt ein Recht auf Information zur Lohnhöhe und ist somit ein Werkzeug, das Frauen für ein gerichtliches Vorgehen gegen systematische Diskriminierungen am Arbeitsplatz und gegen ungleiche Bezahlung nutzen können. Die Richtlinie ist bis zum Jahr 2026 in nationales Recht umzusetzen; in Österreich ist dies bis dato noch nicht erfolgt.
- Als unterstützende Maßnahme, um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu erleichtern, wurde die **work-life-balance Richtlinie**¹⁶ vorgegeben, mit dem Ziel sowohl für Arbeitgeber:innen als auch für Arbeitnehmer:innen eine größere Flexibilität zu gewährleisten und Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zu erreichen. In Österreich erfolgte die Umsetzung im Jahr 2023 in der Weise, dass von 24 Karenzmonaten zwei abgezogen werden, wenn die Eltern keine Teilung vereinbaren.
- Um EU-weit die Repräsentanz von Frauen in Aufsichtsrats- und Vorstandspositionen zu stärken, wird mit der **women on boards Richtlinie**¹⁷ ein neues Verfahren eingeführt, um bis Ende Juni 2026 einen Frauenanteil von mindestens 40% zu erreichen. Für Mitgliedstaaten, die Quoten sowohl in geschäftsführenden als auch in nicht geschäftsführenden Vorständen einführen,

¹⁴ eurostat, Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=de&category=t_labour.t_earn

¹⁵ EU-Richtlinie 2023/970 vom 10.05.2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng>

¹⁶ EU-Richtlinie 2019/1158 vom 20.06.2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/eng>

¹⁷ EU-Richtlinie 2022/2381 vom 23.11.2022 zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj/eng>

beträgt die Mindestanforderung insgesamt 33%. Die Mitgliedstaaten müssen außerdem ein Sanktionssystem für Unternehmen einrichten, die die Vorschriften nicht einhalten.

- Die EU-weite Verfügbarkeit von leistbarer und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung und Kinderbildung wurde im Jahr 2002 vom Europäischen Rat in Barcelona (**Barcelona Ziele**¹⁸) schriftlich festgehalten: 33 % der Kinder unter drei Jahren und 90 % der Kinder im Grundschulalter soll der Besuch von Kinderbetreuungseinrichtungen möglich sein. Dieses Ziel wurde inzwischen angehoben¹⁹, wonach bis 2030 45% der unter Dreijährigen und 96% der über Dreijährigen bis zur Schulpflicht in elementaren Bildungseinrichtungen Aufnahme finden sollen. Österreich hingegen hat 2023 das Ziel bei den unter Dreijährigen auf 31,9% abgeschwächt.

Was erwartet uns Frauen in der Zukunft?

Von 720 Abgeordneten im **EU-Parlament** sind in der aktuellen zehnten Legislaturperiode 38,5% Frauen. Im Vergleich dazu waren in der vorhergehenden Legislatur 40,6% der Abgeordneten Frauen, was bedeutet dass der Frauenanteil erstmals seit der ersten Direktwahl im Jahr 1979 um 2,1% wieder zurückging: <https://www.europarl.europa.eu/topics/de/article/20190226STO28804/frauen-im-europaischen-parlament-infografik>

Die neue Kommissarin für Krisenmanagement und Gleichstellung der Geschlechter *Hadja Lhabib* hat gemeinsam mit ihrer Kollegin der Vizepräsidentin der EU-Kommission und Kommissarin für Bildung, hochwertige Arbeitsplätze und soziale Rechte *Roxana Mînzatu* zeitgleich zur Tagung EUropa in der Schule den neuen „Fahrplan für Frauenrechte - Grundsatzerklärung für eine

¹⁸ EU-Kommission, Barcelona-Ziele Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder in Europa mit dem Ziel eines nachhaltigen und integrativen Wachstums, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb103a95-f680-4f6e-bd44-035fbb867e6a>

¹⁹ Rat der Europäischen Union, Pressemitteilung vom 08/12/2022, EU-Minister:innen nehmen Empfehlungen zur frühkindlichen Betreuung und zur Langzeitpflege an, <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2022/12/08/eu-ministers-adopt-recommendations-on-early-childhood-and-long-term-care/>

gleichstellungsorientierte Gesellschaft²⁰ präsentiert, der am 11/03/2025 im Plenum des Europäischen Parlaments in Strasbourg debattiert und von der Abgeordneten Elisabeth Grossmann kommentiert wurde:
<https://www.elisabethgrossmann.at/meine-themen/chancengerechtigkeit/>

Gemeinsam mit der S&D Fraktion fordert Elisabeth Grossmann die Kommission auf, sicherzustellen, dass der nächste Schritt die „**Gleichstellungsstrategie für die Zeit nach 2025**“ ist und darin konkrete Verpflichtungen und umsetzbare Vorschläge enthalten sind, die durch greifbare legislative und nicht-legislative Maßnahmen zur Erreichung dieser erklärten Grundsätze und Ziele unterstützen.

²⁰ EU-Kommission, Fahrplan für Frauenrechte, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_25_681