

Positive Maßnahmen und Geschlechterquoten

Seminar zum EU-Gleichstellungsrecht
für Angehörige der Justiz
Belgrad, 28. Oktober 2025

Marija Vlajković, PhD
Universität Belgrad, Juristische Fakultät



Funded by
the European Union

Überblick:

- Das Konzept der positiven Maßnahmen im EU-Recht
- Die EU-Regelung zu positiven Maßnahmen
- Positive Maßnahmen in der Rechtsprechung des EuGH
- Beispiele für positive Maßnahmen in der EU
- Freiwillige oder obligatorische Maßnahmen/Anwendung von Quoten in den EU-Mitgliedstaaten
- Der Sonderfall der Quoten für Unternehmensvorstände: Richtlinie zur Förderung von Frauen in Führungspositionen
- Umsetzung und nächste Schritte



Kurz gesagt: Gleichstellung der Geschlechter in der EU: damals und heute

- Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht und ein Grundwert, der seit dem Vertrag von Rom von 1957 im EU-Recht verankert ist.
- Gleichstellung als „Verfassungswert“ der EU – Artikel 2 des Vertrags über die Europäische Union (+ Artikel 3 Absatz 3 und Artikel 8, 10, 19, 153 und 157 AEUV)
- Artikel 21 und 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union
- Sekundärrecht der EU
- Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025
- Präsidentin der EU-Kommission, Ursula von der Leyen: *„Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundprinzip der Europäischen Union, aber sie ist noch nicht Realität. In der Wirtschaft, in der Politik und in der Gesellschaft insgesamt können wir unser Potenzial nur dann voll ausschöpfen, wenn wir all unsere Talente und unsere Vielfalt nutzen. Es reicht nicht aus, nur die Hälfte der Bevölkerung, die Hälfte der Ideen oder die Hälfte der Energie zu nutzen.“*
- Kommissarin für Gleichstellung, Helena Dalli: *„Das Streben nach Gleichstellung erfordert keine Umverteilung von einem Bereich in einen anderen. Gleichstellung ist eine unendliche Ressource, von der es genug für alle gibt. Umgekehrt kostet Diskriminierung die Betroffenen und die Gesellschaft insgesamt viel Geld, da sie zu mangelnder persönlicher Anerkennung, fehlender Leistungsgesellschaft und einem Verlust an Talenten und Innovationen führt.“*
- Mitteilung der Kommission – Ein Fahrplan für die Rechte der Frau – 2025
- ~~Bevorstehende Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2026–2030~~



Gleichstellung erreichen....



Substantive Equality



Auf dem Weg zu substanzieller Gleichstellung

- Sandra Fredman: „Gleichstellung – muss über ein „formales Konzept, dass Gleiches gleich behandelt werden sollte“ hinausgehen
- Ein substanzielles Konzept der Gleichstellung „lässt sich nicht auf einen einzigen Grundsatz reduzieren“. Nur durch die Übernahme dieses substanziellen Ansatzes, einschließlich des Kontexts der Gleichstellung der Geschlechter, kann die EU die volle normative Kraft der Gleichstellung verwirklichen und eine wirklich diskriminierungsfreie Rechtsordnung schaffen.
- Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen: „Kombination von formaler Gleichstellung der Geschlechter mit Ergebnisgleichheit, was bedeutet, dass Gleichheit vor dem Gesetz, Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern durch Gleichheit in Bezug auf Auswirkungen, Ergebnisse oder Resultate ergänzt werden.“

Understanding Formal vs. Substantive Equality

Formal Equality	Aspect	Substantive Equality
Treats everyone the same, without considering differences.	Definition	Addresses inequalities by providing tailored support for fairness.
Equal treatment under the law, regardless of context.	Focus	Ensuring actual equality of outcomes and accounting for differences in needs.
 A law that applies equally to all, without exceptions.	Example	A policy that provides extra support to disadvantaged groups. 
To treat all individuals identically.	Goal	To achieve true equality by addressing systemic disadvantages.
Uniform application of rules.	Approach	Differential treatment to account for specific needs and contexts.
May overlook systemic barriers or specific needs.	Criticism	May require complex adjustments and resources.
In legal and policy frameworks to prevent discrimination.	Common Use	In social and economic policies to correct historical imbalances.

Positive Maßnahmen

- Positive Maßnahmen richten sich an benachteiligte soziale Gruppen und zielen darauf ab, die soziale Komponente der Diskriminierung durch Fördermaßnahmen zu beseitigen, die sich von der bloßen Ahndung diskriminierender Handlungen unterscheiden.
- Positive Maßnahmen umfassen Maßnahmen, die von Regierungen oder anderen Akteuren ergriffen werden, um: Mitgliedern „geschützter Gruppen“ (wie Frauen) zu ermöglichen oder sie zu ermutigen, aktuelle oder frühere Benachteiligungen (einschließlich Diskriminierung) zu überwinden oder zumindest zu verringern; den Bedürfnissen der geschützten Gruppe, die sich von denen anderer Gruppen unterscheiden, gerecht zu werden; oder den Angehörigen der geschützten Gruppen die Teilnahme an einer bestimmten Aktivität zu ermöglichen oder sie dazu zu ermutigen, bei der sie sonst unterrepräsentiert wären.
- Seit den 1980er Jahren setzt sich die Europäische Union für den Einsatz von „positiven Maßnahmen“ als Mechanismus zur Förderung der Gleichstellung von Frauen in der Beschäftigung ein.
- Der Unterschied zwischen Diskriminierung und Ungleichheit: Diskriminierung wird als ein Grund für Ungleichheit angesehen, aber nicht als der einzige Grund. Die Verringerung von Ungleichheit wird neben der Bekämpfung von Diskriminierung als politisches Ziel angesehen.
- Gleichstellungspolitische Maßnahmen und positive Maßnahmen im engeren Sinne – also eine bevorzugte Behandlung – wurden vom EuGH als „Maßnahmen, die spezifische Vorteile vorsehen, um dem unterrepräsentierten Geschlecht die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit zu erleichtern oder Nachteile in der beruflichen Laufbahn zu verhindern oder auszugleichen“ angesehen.
- Positive Maßnahmen unterscheiden sich von Sonderbehandlung und angemessenen Vorkehrungen.
- Positive Maßnahmen als Ausnahme vs. Positive Maßnahmen über die Ausnahme hinaus

Positive Maßnahmen

Arten und Formen

Sanfte vs. strenge Maßnahmen

Modell	Ziel	Beispiele
1. Beseitigung struktureller Benachteiligungen	Beseitigung von Hindernissen, die den Zugang und den beruflichen Aufstieg von Frauen beeinträchtigen	Berufsberatung, gleiche Ausbildungsmöglichkeiten
2. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Förderung einer gerechten Verteilung der familiären Pflichten	Flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuungsangebote, Unterstützung bei der Rückkehr ins Berufsleben
3. Ausgleich für frühere Diskriminierung	Bevorzugte Behandlung unterrepräsentierter Gruppen	Quoten, reservierte Plätze, vorrangige Beförderung

Redefining
merit

Quotas

Preferential treatment

Tie-break

Reducing disadvantages suffered by specific
groups

Training under-represented group

Advertising to under-represented group

Indirectly inclusionary measures

Monitoring and collection of statistics regarding participation of groups

Reasonable accommodation measures

Removing indirect discrimination, systemic and institutional discrimination

Preventing and remedying direct discrimination

Positive Maßnahmen vs. Diskriminierung: die Grenze



Keine automatischen, bedingungslosen Präferenzen.



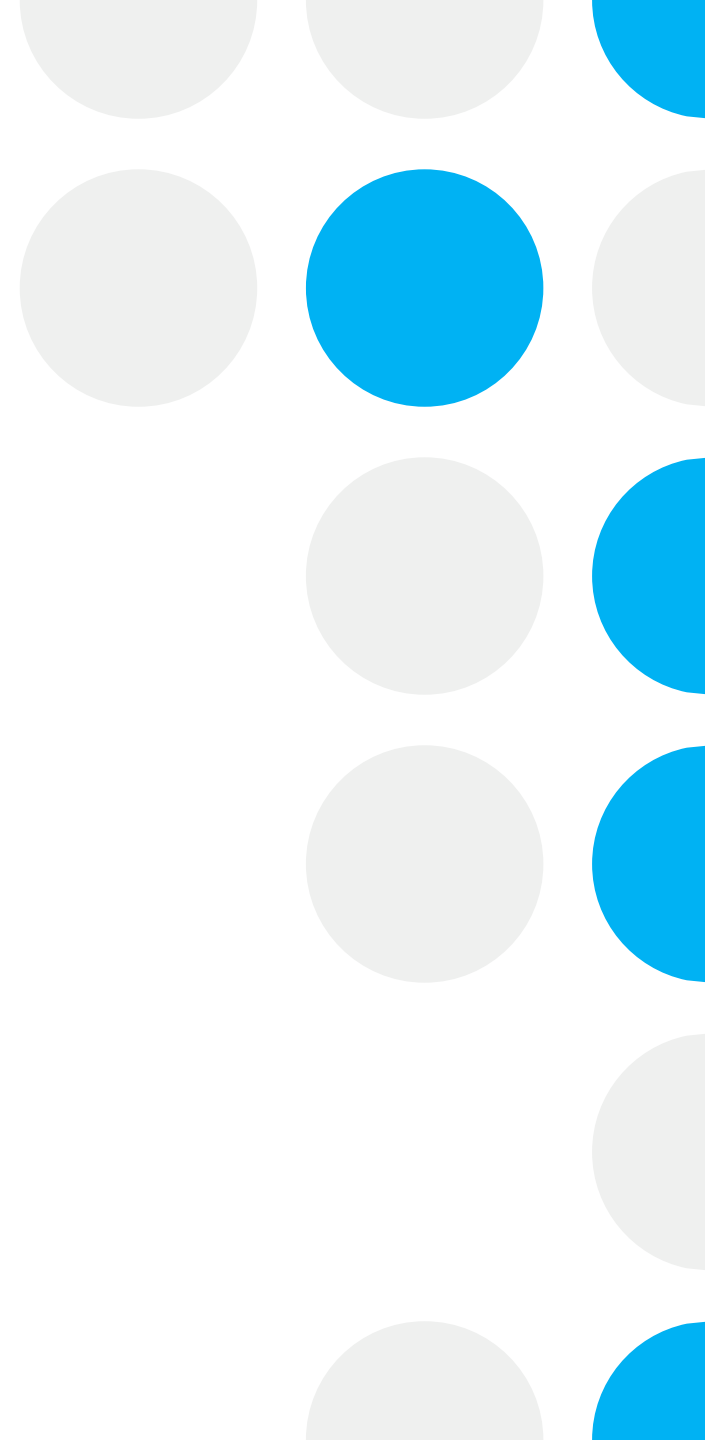
Entscheidung nur bei gleicher Qualifikation der Kandidaten.



Immer eine individuelle, objektive Bewertung und transparente, vorab festgelegte Kriterien beibehalten.



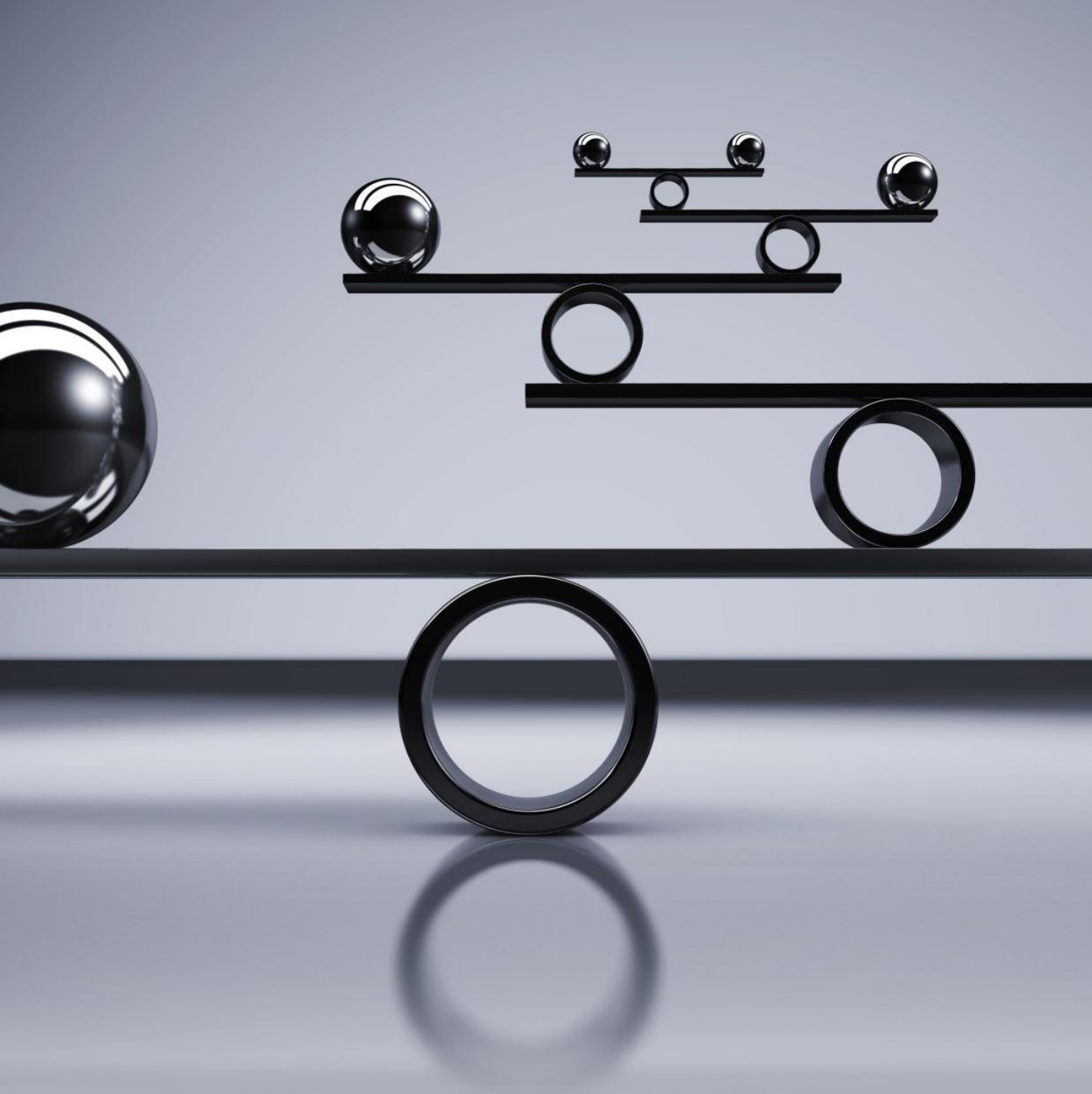
Maßnahmen sind zeitlich begrenzt, überprüfbar und verhältnismäßig.





Quoten

- Positives Instrument, das darauf abzielt, eine ausgewogene Beteiligung und Vertretung der Geschlechter zu beschleunigen, indem ein festgelegter Anteil (Prozentsatz) oder eine bestimmte Anzahl von Plätzen oder Sitzen festgelegt wird, die von Frauen und/oder Männern besetzt oder ihnen zugewiesen werden, in der Regel nach bestimmten Regeln oder Kriterien.
- Quoten können angewendet werden, um ein zuvor bestehendes Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in verschiedenen Bereichen und auf verschiedenen Ebenen zu korrigieren, darunter in politischen Versammlungen, Entscheidungspositionen im öffentlichen Leben, im politischen Leben und im Wirtschaftsleben (Unternehmensvorstände).
- **Freiwillige oder obligatorische Quoten**
- Starre Quoten – legen einen bestimmten Schwellenwert fest, der erreicht werden muss, ohne die Qualifikationen und Verdienste der betroffenen Personen zu berücksichtigen, oder legen Mindestanforderungen fest, die erfüllt werden müssen, ohne dass die besonderen Umstände eines Falles berücksichtigt werden können.
- Flexible Quoten – sehen eine Vorzugsbehandlung zugunsten einer bestimmten Kategorie vor, sofern die Qualifikationen in Bezug auf die auszuführende Tätigkeit gleichwertig sind und außergewöhnliche Umstände berücksichtigt werden können.

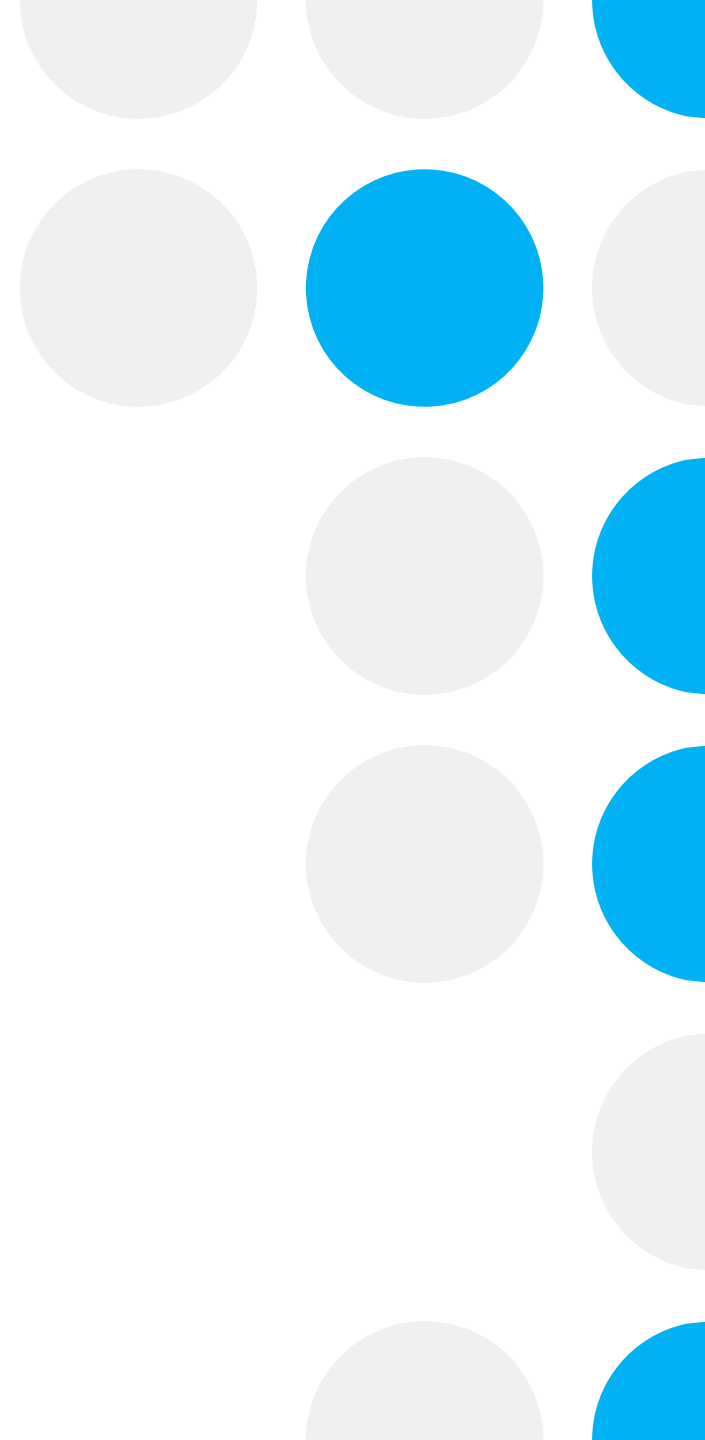


Beispiele für Maßnahmen zur positiven Diskriminierung/Quoten

- Zugang zum Arbeitsmarkt/Beschäftigung
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Zugang zu Waren und Dienstleistungen
- Ausgewogene Vertretung in Entscheidungsprozessen

Rechtsgrundlage für positive Maßnahmen – Primärrecht

- Artikel 157 AEUV: „Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.“
 - Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union: „Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.“
-



Rechtsgrundlage für positive Maßnahmen – Sekundärrecht

Ehemaliger Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen – Mehr als zwei Jahrzehnte lang die einzige bestehende EU-Rechtsvorschrift zu positiven Maßnahmen

Artikel 3 mit dem Titel „Positive Maßnahmen“ der Neufassung der Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen definierte positive Maßnahmen im EU-Recht, indem er sie direkt mit Artikel 157 Absatz 4 AEUV verknüpfte

Artikel 6 der Richtlinie 2004/113 über Waren und Dienstleistungen enthielt ebenfalls eine Bestimmung zu positiven Maßnahmen, wonach „im Hinblick auf die Gewährleistung der vollständigen Gleichstellung von Männern und Frauen in der Praxis der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran hindert, spezifische Maßnahmen beizubehalten oder zu ergreifen, um Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu verhindern oder auszugleichen

Soft Law – Initiativen für positive Maßnahmen

Empfehlung 84/635/EWG des Rates vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen (Soft Law)*

Schlussfolgerungen des Rates vom 6. Dezember 2010 zur Verstärkung des Engagements und zur Intensivierung der Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sowie zur Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking: „(d) die Beseitigung der vertikalen Segregation durch geeignete Mittel wie positive Maßnahmen oder, falls erforderlich, qualitative und quantitative Ziele oder abschreckende Maßnahmen, die darauf abzielen, das Geschlechtergleichgewicht in Entscheidungspositionen im öffentlichen und privaten Sektor zu verbessern.“

Entschlüsse des Europäischen Parlaments von 2011, 2012, 2013 und 2015, in denen positive Maßnahmen hervorgehoben werden**

In seiner Entschließung vom 8. Oktober 2015 zur Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG betonte das Parlament „die Bedeutung positiver Maßnahmen zur Förderung der Beteiligung von Frauen an politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen“ und wies darauf hin, „dass sich verbindliche Quoten als eines der besten Mittel zur Erreichung dieses Ziels erwiesen haben“ und „dass positive Maßnahmen auch erforderlich sind, um das weniger stark vertretene Geschlecht zu motivieren, bestimmte Berufe zu ergreifen, in denen eine deutliche horizontale Geschlechtertrennung besteht“.

In seiner Entschließung vom 14. März 2017 zur Anwendung der Richtlinie 2004/113/EG des Rates forderte das Parlament die Mitgliedstaaten auf, „die Bestimmungen über positive Maßnahmen, die auf einem legitimen Ziel beruhen und darauf abzielen, geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu verhindern oder auszugleichen, wie in der Richtlinie dargelegt, besser zu integrieren und zu fördern“.

Rechtsprechung des EuGH S. 1

- Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) sind positive Maßnahmen als Ausnahme vom Grundsatz der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung zu verstehen.
- Die meisten Fälle, die dem EuGH zur Vorabentscheidung über die Vereinbarkeit nationaler Vorschriften mit den EU-Rechtsvorschriften zum Diskriminierungsverbot und zum Umfang positiver Maßnahmen als Ausnahme vom Grundsatz der Nichtdiskriminierung vorgelegt wurden, beschränkten sich auf das Geschlecht
- Als solcher hat der EuGH Fälle geprüft, die die einschlägigen Bestimmungen der Richtlinie 76/207/EWG (später ersetzt durch die Neufassung der Richtlinie 2006/54/EG) zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf den Zugang zur Beschäftigung, die Berufsausbildung und den beruflichen Aufstieg sowie die Arbeitsbedingungen betrafen, und bisher hat der EuGH den Anwendungsbereich positiver Maßnahmen in erster Linie mit einer Ausnahme im Rahmen dieser beiden Richtlinien zur Bekämpfung von Diskriminierung in der Beschäftigung geprüft.



Rechtsprechung des EuGH S. 2

- **Urteil vom 17.10.1995, Rechtssache C-450/93, Kalanke (1995)** – Das Land Bremen, Deutschland, gab automatisch der Einstellung oder Beförderung weiblicher Bewerber Vorrang in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert waren und die gleichen Qualifikationen wie männliche Bewerber vorweisen konnten. Der EuGH entschied, dass nationale Vorschriften, die weiblichen Bewerbern automatisch Vorrang einräumen, über die Förderung der Chancengleichheit hinausgehen und die Ausnahme für positive Maßnahmen gemäß Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie 76/207/EWG überschreiten.
- **EuGH, Rechtssache C-409/95, Hellmut Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen (1997)** – Da die positive Maßnahme im Beamtengesetz unter bestimmten Voraussetzungen weiblichen Bewerbern Vorrang bei der Beförderung einräumte, um dem durch gesellschaftliche Einstellungen, Verhaltensweisen und Strukturen verursachten Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern im Beschäftigungsbereich entgegenzuwirken, entschied der EuGH, dass das Gesetz nicht gegen Artikel 2 Absatz 1 und (4) der Richtlinie nicht unvereinbar sei, sofern in diesen konkreten Fällen die Bewerber objektiv bewertet und alle für die Bewerber spezifischen Kriterien berücksichtigt würden. Männlichen Bewerbern würde Vorrang eingeräumt, wenn ein oder mehrere Kriterien die Waage zu ihren Gunsten ausschlagen ließen. Diese Kriterien dürfen jedoch keine Diskriminierung der weiblichen Bewerber darstellen.
- **EuGH, Rechtssache C-407/98, Katarina Abrahamsson, Leif Anderson und Elisabet Fogelqvist, 6. Juli 2000**
- **EuGH, Rechtssache C-158/97, Georg Badeck u. a., Streithelfer: Hessischer Ministerpräsident und Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen, 28. März 2000**
- **EuGH, Rechtssache C-476/99, H. Lommers und Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, 19. März 2002**

Rechtsprechung des EuGH, S. 3

- EuGH, Rechtssache C 222/14, [Konstantinos Maïstrellis gegen Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaïomaton](#), 16. Juli 2015 – *Der EuGH entschied, dass die Bestimmungen der beiden Richtlinien den genannten nationalen Bestimmungen entgegenstehen. Die nationale Gesetzgebung kann einem männlichen Beamten nicht verbieten, sein Recht auf Elternurlaub auszuüben, weil seine Frau nicht berufstätig ist. Die nationalen Bestimmungen in Bezug auf Artikel 3 der Richtlinie 2006/54 mit dem Titel „Positive Maßnahmen“ dienen nicht der Gewährleistung der Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben, sondern könnten vielmehr die traditionelle Rollenverteilung weiter aufrechterhalten, bei der Männer eine untergeordnete Rolle gegenüber der elterlichen Rolle der Frauen einnehmen. Das griechische Beamtengesetzbuch führt eine direkte Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gegenüber Beamten ein, die Elternurlaub beantragen, was im Widerspruch zur Richtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf steht.*
- EuGH, Rechtssache C 173/13, [Maurice Leone, Blandine Leone gegen Garde des Sceaux, ministre de la Justice, Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales](#), 17. Juli 2014 – *Der EuGH entschied, dass der Ausgleich von Nachteilen, die Arbeitnehmer (unabhängig von ihrem Geschlecht) aufgrund von Unterbrechungen ihrer beruflichen Laufbahn zur Kinderbetreuung erleiden können, ein legitimes sozialpolitisches Ziel ist. Die festgelegten Kriterien für die Auswahl der Personen, die Anspruch auf eine solche Entschädigung haben, sind jedoch nicht korrekt. Daher kann keine der beiden Maßnahmen als richtige Anpassung angesehen werden, um die Gleichstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in ihrem Berufsleben zu gewährleisten.**

Flexible Quoten, Verfallsklausel, Schutzklausel....

- Die Übersicht über die Rechtsprechung des EuGH zu positiven Maßnahmen zeigt eine sehr strenge Auslegung dieses Konzepts. Darüber hinaus wurde die Bedeutung positiver Maßnahmen nicht Gegenstand einer fundierten rechtlichen Argumentation. Das Hauptproblem besteht darin, dass sich der Ansatz des EuGH zu diesem Konzept stark auf unbestimmte Ausdrücke wie **„starre Ergebnisquote“, „flexible Ergebnisquote“ und „Ausnahmeregelungen“**, die eine objektive Bewertung ermöglichen“ stützt. (Ramos Martin)
- Diese Begriffe schaffen Rechtsunsicherheit hinsichtlich der Anwendung positiver Maßnahmen, da sie vom EuGH als Parameter für die Rechtmäßigkeit positiver Maßnahmen festgelegt wurden, ohne zuvor ihre vollständige Bedeutung zu definieren.
- Anstelle dieser unklaren Terminologie könnte der Gerichtshof die Notwendigkeit betonen, bei der Anwendung positiver Maßnahmen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten.
- „Obwohl der Gerichtshof wiederholt die materielle Gleichstellung als oberstes Ziel des EU-Rechts gepriesen hat, spiegelt seine Rechtsprechung traditionell ein starres und formales Gleichheitskonzept wider.“



Voraussetzungen für rechtliche positive Maßnahmen (vom EuGH festgelegte Kriterien)

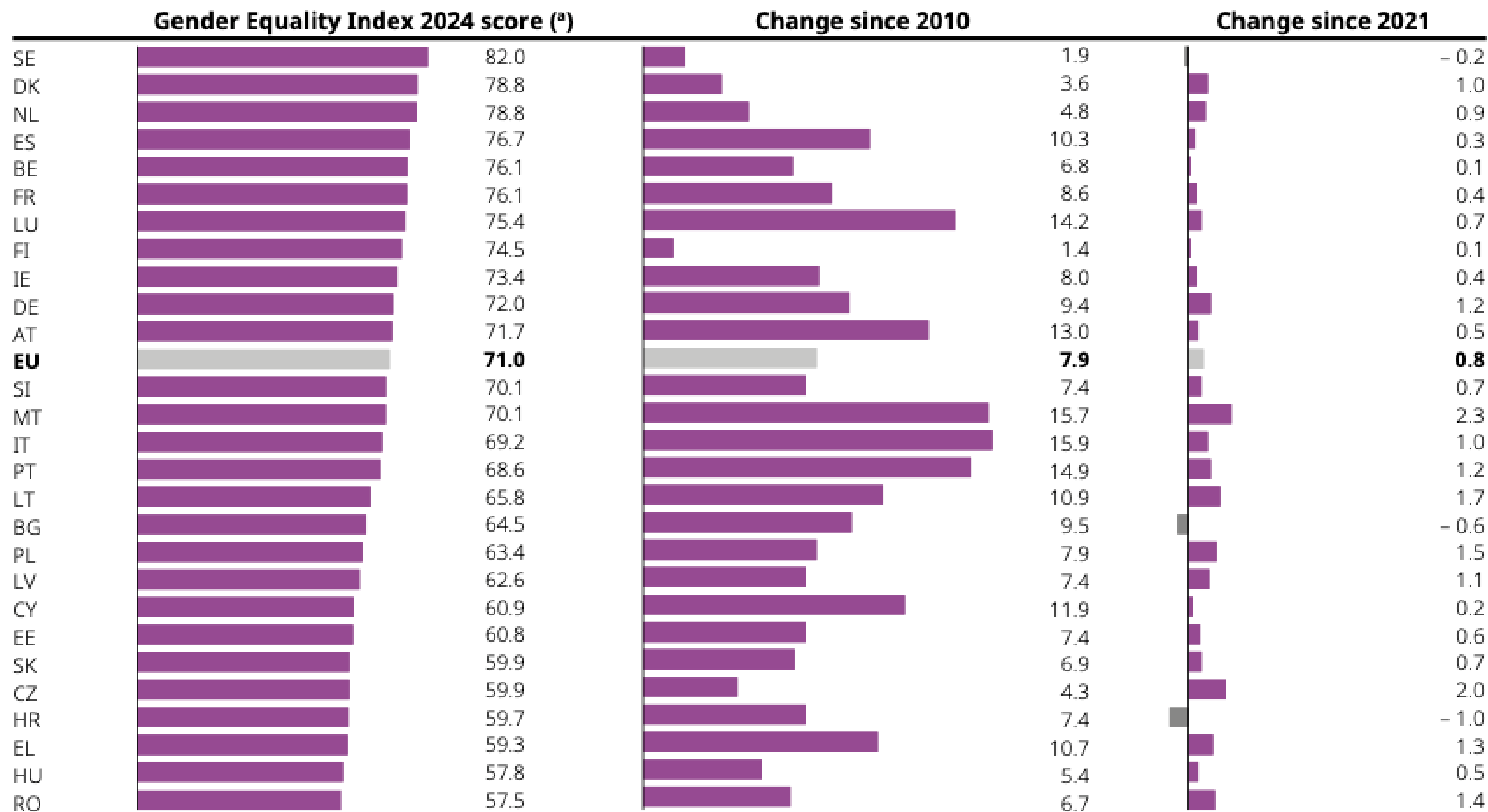
The positive action measure must then undergo a proportionality test including the three criteria of legitimacy, effectiveness and necessity. Thus, one can list the following conditions for legal positive action:

1. There must be a proven under-representation (inequality)
2. The imbalance must stem from unequal opportunities / disadvantages
3. The measure must be proportionate, that is it must be *legitimate, effective and necessary*. This implies:
 - 3.1 The imbalance must be proven
 - 3.2 The measure must aim at eliminating and correcting the causes of reduced opportunities (see *Commission v. France, Griesmar and Briheche*)
 - 3.3 The measure should pursue the stated aim (see *Marschall* para. 26)
 - 3.4 The measure should rely on objective and transparent criteria (see *Commission v. France, Abrahamsson, Kalanke, Marschall*)
 - 3.5 In recruitment and promotion as regards gender, an automatic or unconditional preference for the under-represented sex is not allowed. A saving clause is needed, giving a member of the over-represented sex the possibility to prevail based on his individual merits or personal circumstances (see *Abrahamson, Kalanke, Marschall, Badeck*)
 - 3.6 Automatic preferences may be given in the context of allocating training places and calls to interviews, where the over-represented sex are not completely excluded from the possibility of getting training or being called to interview when they have equal qualifications (see *Badeck*).
 - 3.7 The measure must be temporary, i.e. it should end when equal opportunities exist in the target area for the specific measure.



Beispiele für positive Maßnahmen in der gesamten EU

- Positive Maßnahmen im Bereich der Beschäftigung in der Gesetzgebung der Mitgliedstaaten:
 - Kategorie 1 – Positive Maßnahmen durch Arbeitgeber sind innerhalb bestimmter Grenzen zulässig, aber freiwillig, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor (Zypern, Tschechische Republik, Dänemark, Estland, Irland, Italien, Niederlande, Luxemburg, Malta, Polen, Portugal, Rumänien, Slowenien, Slowakei)
 - Kategorie 2 – Positive Maßnahmen von Arbeitgebern sind innerhalb bestimmter Grenzen im privaten Sektor zulässig, im öffentlichen Sektor jedoch innerhalb bestimmter Grenzen obligatorisch (Österreich, Belgien, Bulgarien, Deutschland, Spanien, Griechenland, Nordirland, Kroatien, Ungarn)
 - Kategorie 3 – Positive Maßnahmen sind sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor obligatorisch (Finnland, Frankreich, Schweden).
-
- Lettland (keine Bestimmungen zu positiven Maßnahmen)*

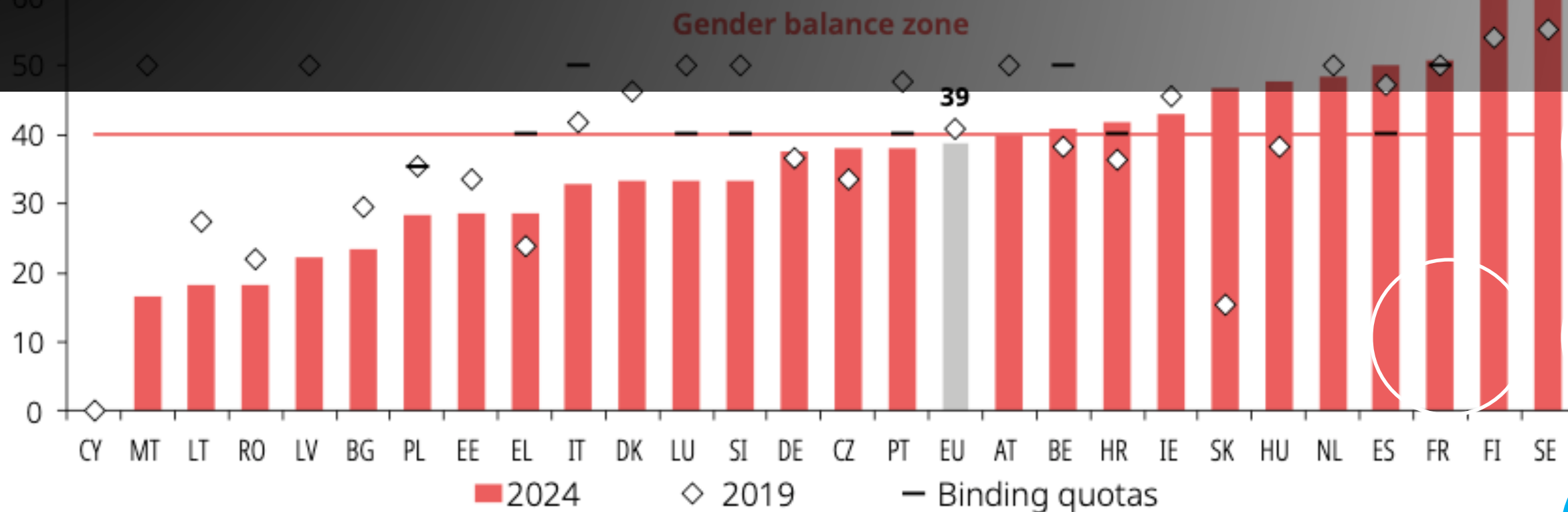


^(a) The Gender Equality Index 2024 uses 2022 data for the most part and traces progress over the short term (2021–2022) and

EIGE 2024:

- Die jüngsten Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter sind vor allem auf Erfolge im Bereich der Entscheidungsfindung zurückzuführen. Der Bereich Macht ist in 22 Mitgliedstaaten der stärkste Motor für Fortschritte. Ein Anstieg der Punktzahl in diesem Bereich um 2,3 Punkte macht 60 % des Gesamtfortschritts im Gleichstellungsindex 2024 aus.
- Malta, Tschechien und Litauen haben seit der Ausgabe 2023 die größten Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter in Entscheidungsprozessen erzielt.
- In Kroatien, Bulgarien, der Slowakei, Zypern und Estland ist der Anteil von Frauen in Entscheidungspositionen zurückgegangen.
- Portugal war das einzige Land mit einer negativen Veränderung der Punktzahl im Bereich Arbeit. In den meisten Ländern war der Anstieg der Punktzahl eher gering. Umgekehrt ist die Variabilität der nationalen Punktzahlen im Bereich Macht viel größer, was die Ungleichmäßigkeit der Fortschritte in der EU unterstreicht.
- Im Jahr 2022 erzielte Schweden die höchste Länderpunktzahl im Bereich Arbeit (85,0 Punkte), während Italien mit 65,5 Punkten die niedrigste Punktzahl aufwies.
- Fast alle Länder haben seit 2021 leichte Fortschritte erzielt, aber nur Kroatien und Lettland konnten mit 1,2 bzw. 1,1 Punkten deutliche Zuwächse verzeichnen.
- Die geschlechtsspezifische Beschäftigungslücke ist bei Paaren mit Kindern am größten
- Nach den EU-Wahlen umfasste die konstituierende Sitzung des neuen Europäischen Parlaments 278 Frauen (39 %) und 441 Männer (61 %), was zum ersten Mal seit den ersten EU-Wahlen einen leichten Rückgang gegenüber der vorherigen konstituierenden Sitzung darstellt (2019: 41 % Frauen).

Quoten und Entscheidungsfindung/Entscheidungsgewalt



NB: Binding gender balance quotas for candidates in 2024: Belgium and France, 50 %; Greece, Spain, Croatia, Luxembourg and Portugal, 40 %; Poland, 35 %; Italy, 50 % for European elections and 40 % for national elections; Slovenia, 40 % for European elections and 35 % for national elections; and Ireland, no quotas for European elections but 40 % for national elections.

Source: EIGE Gender Statistics Database.

Machtbereich (EIGE, 2024)

- Frauen sind auf den Wahllisten nach wie vor unterrepräsentiert. Im Vorfeld der französischen Wahlen im Jahr 2024 stellte Le Monde fest, dass Frauen eher auf Wahllisten vertreten sind, auf denen sie kaum oder gar keine Gewinnchancen haben (Pateman, 2024).
- Die Europäische Kommission ist die geschlechtergerechteste in der Geschichte, und ihre Präsidentin schrieb
- Geschichte als erste weibliche Präsidentin der Europäischen Kommission (EPRS, 2023).
- Die Verabschiedung der Richtlinie zur Verbesserung der Geschlechterparität in den Vorständen börsennotierter Unternehmen ist ein wichtiger Meilenstein, um die ungleiche Vertretung in der Unternehmensführung und die mangelnde Transparenz bei der Auswahl von Vorstandsmitgliedern zu beenden. Die Möglichkeiten der EU, die Geschlechterparität in Entscheidungspositionen in den Mitgliedstaaten sicherzustellen, sind jedoch begrenzt.
- Viele Kräfte behindern die politische Teilhabe von Frauen. In jüngster Zeit stellt die zunehmende Zahl von Gewalttaten gegen politisch aktive Frauen eine Herausforderung für ihre politischen und sozialen Rechte dar.

Quoten – Frauen in politischen Entscheidungsprozessen

- Bislang haben 11 Mitgliedstaaten gesetzliche Geschlechterquoten für Kandidatenlisten bei nationalen Wahlen eingeführt.
- Daten des EIGE für das Jahr 2024 deuten darauf hin, dass der Frauenanteil in den nationalen Parlamenten in Mitgliedstaaten mit Quoten etwas schneller steigt als in Mitgliedstaaten ohne Quoten. Wenn sich dieser Trend fortsetzt, könnten Mitgliedstaaten mit Quoten bis 2032 und Mitgliedstaaten ohne Quoten bis 2040 die Geschlechterparität erreichen.

Figure 1: Proportion of women in the single/lower houses of national parliaments in EU Member States with and without legislative quotas or action, Q4-2004-Q4-2024

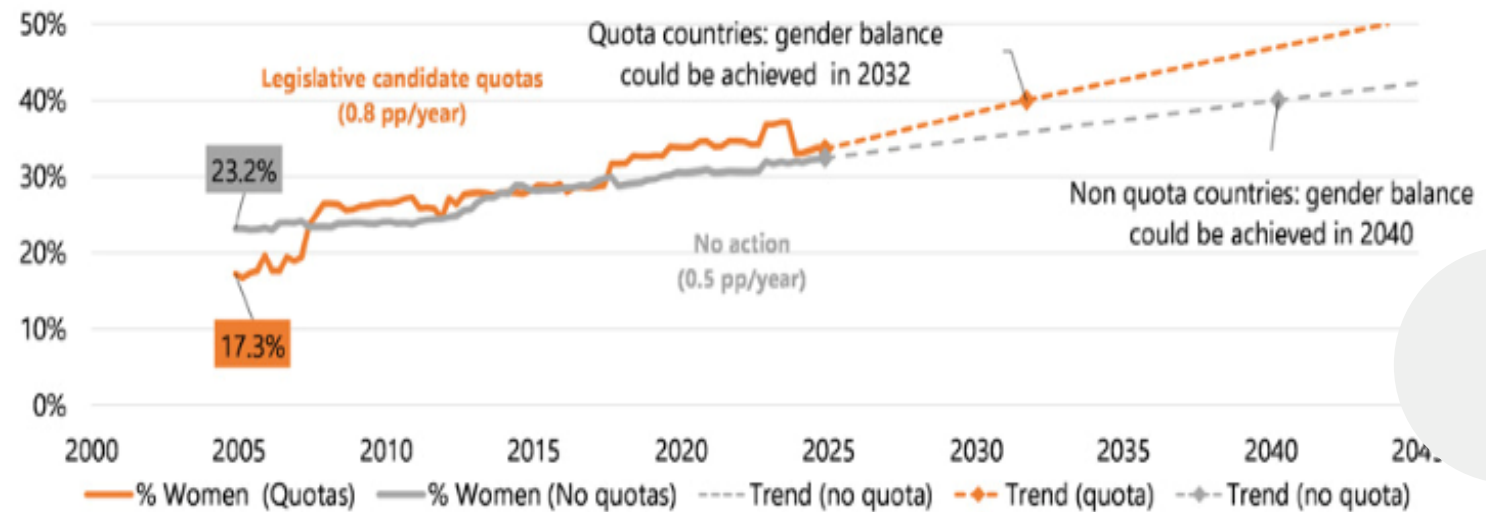


Figure 3: Share of women and men in governments (senior ministers), November 2024

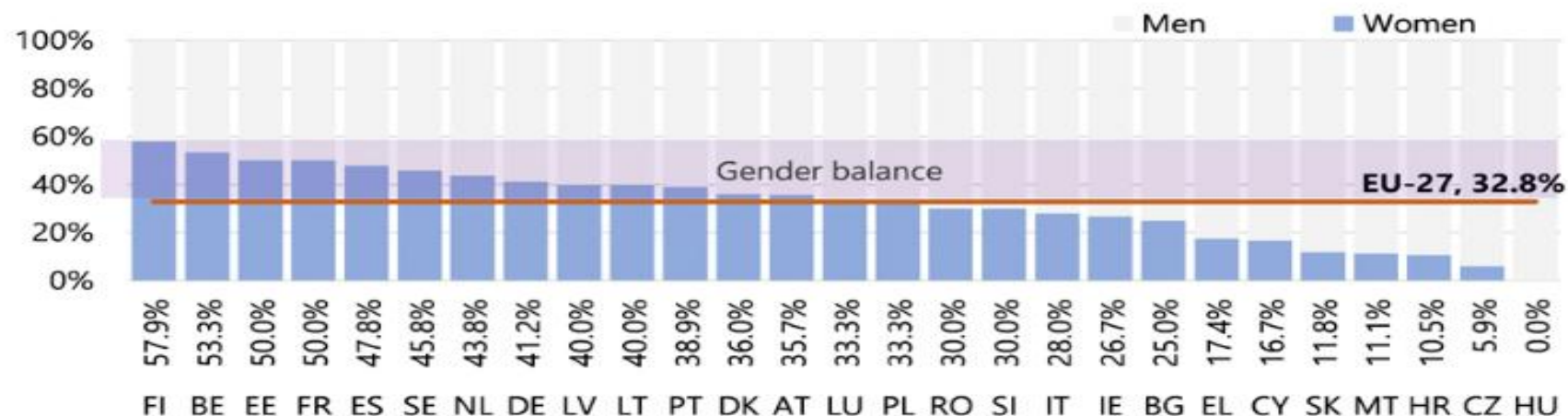


Figure 2: Percentage of women and men in single and lower houses of national parliaments in the EU, November 2024

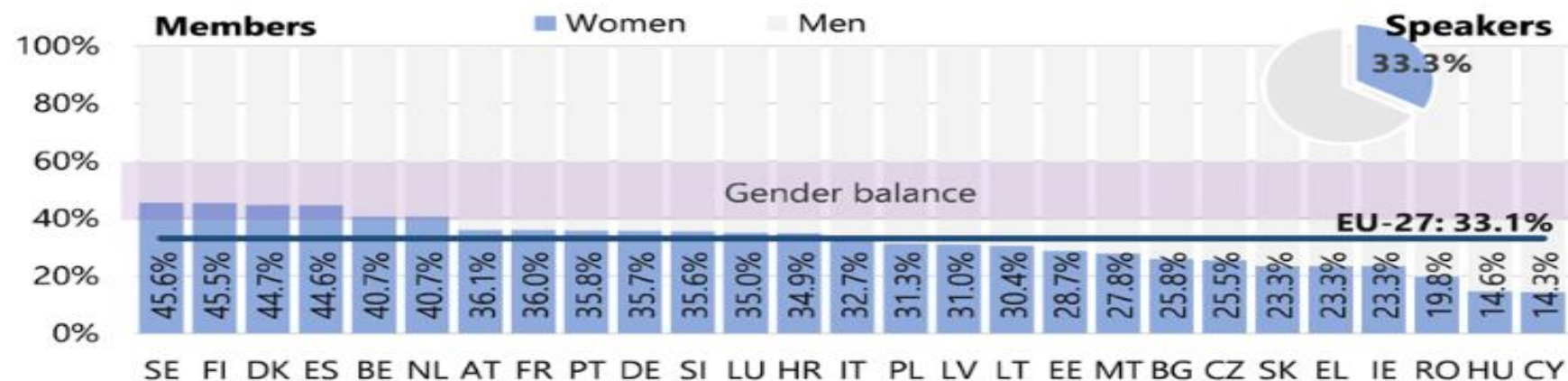
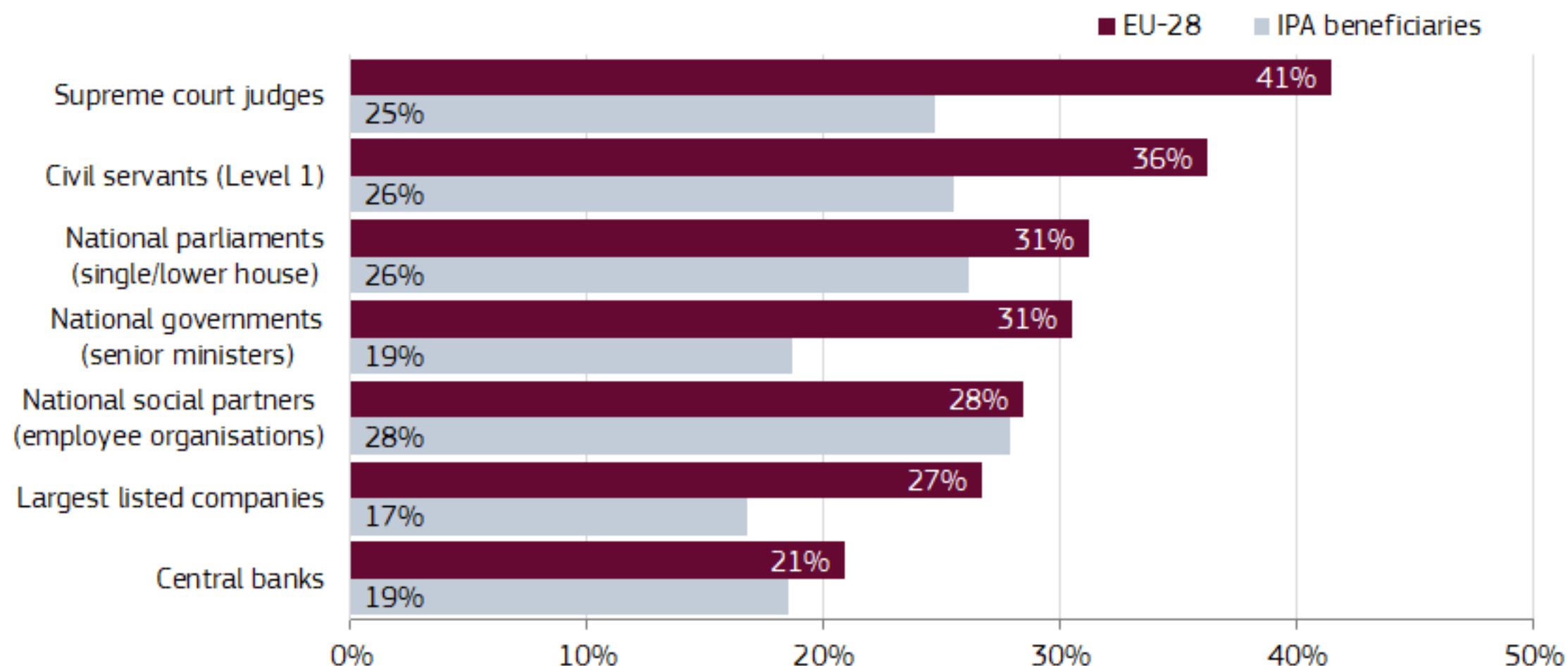
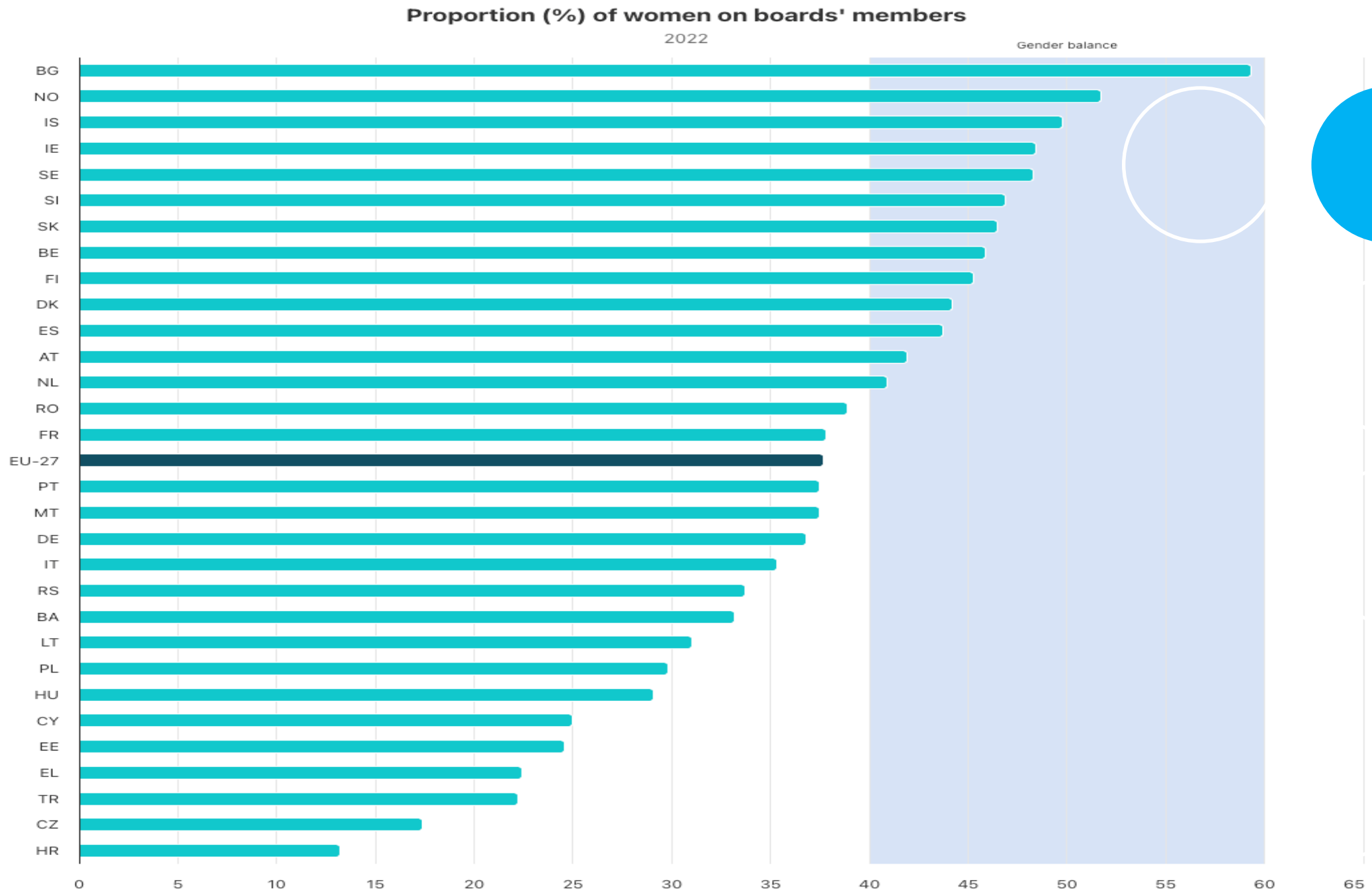


Figure: Share of women in decision-making positions, EU-28 and EU candidate countries and potential candidates (IPA beneficiaries).



Data for Supreme Court judges, civil servants (Level 1), and national social partners refer to 2018. Data for national parliaments and governments refer to May 2019 whilst largest listed companies reflects the situation in April 2019.

Weibliche Vorstands- mitglieder EU + WB



Richtlinie zur ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Unternehmensvorständen

- Am 23. November 2022 verabschiedete das Europäische Parlament die sogenannte Richtlinie zur Frauenquote in Führungsgremien, die seit 2012 anhängig war
 - Zuvor hatte das Europäische Parlament in seiner EntschlieÙung vom 6. Juli 2011 zu Frauen und Unternehmensführung die Unternehmen aufgefordert, bis 2015 einen Frauenanteil von mindestens 30 % und bis 2020 von mindestens 40 % in ihren Leitungsgremien zu erreichen. Es forderte die Kommission auf, für den Fall, dass die von den Unternehmen und Mitgliedstaaten ergriffenen Maßnahmen als unzureichend erachtet werden, bis 2012 Rechtsvorschriften vorzuschlagen, die auch Quoten enthalten. Das Europäische Parlament bekräftigte diese Forderung nach Rechtsvorschriften in seinen EntschlieÙungen vom 13. März 2012 und vom 21. Januar 2021.
 - Die Richtlinie legt für große börsennotierte Unternehmen in der EU ein Ziel von 40 % für das unterrepräsentierte Geschlecht unter den nicht geschäftsführenden Direktoren und von 33 % unter allen Direktoren fest.
 - Die Frist für die Umsetzung durch die Mitgliedstaaten war der 28. Dezember 2024, und die Unternehmen müssen die Ziele bis zum 30. Juni 2026 erreichen.
 - Der Anteil von Frauen in Unternehmensvorständen liegt in der EU im Durchschnitt bei 34 %.
 - Im Jahr 2024 waren 39,6 % der Vorstandsmitglieder der größten börsennotierten Unternehmen in Ländern mit verbindlichen Geschlechterquoten Frauen, verglichen mit 33,8 % in Ländern mit weichen Maßnahmen und nur 17 % in Ländern, die überhaupt keine Maßnahmen ergriffen haben.
-

Die Richtlinie gilt für börsennotierte Unternehmen. Diese Richtlinie gilt nicht für Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU).

Börsennotierte Unternehmen könnten erweitert werden: Art. 13 Abs. 4 – „Auf der Grundlage dieser Bewertung prüft die Kommission (...), ob eine Änderung erforderlich ist, beispielsweise durch Ausweitung des Anwendungsbereichs auf nicht börsennotierte Unternehmen, die nicht unter die Definition von KMU fallen“. Die Mitgliedstaaten können natürlich den Anwendungsbereich ihrer nationalen Rechtsvorschriften in Bezug auf KMU erweitern.

Die EU-Kommission wird die Mitteilungen der Mitgliedstaaten über ihre Umsetzungsmaßnahmen prüfen und feststellen, ob diese Maßnahmen die Bestimmungen der Richtlinie korrekt umsetzen. Die Kommission kann Vertragsverletzungsverfahren gegen Mitgliedstaaten einleiten, die die Richtlinie nicht mitteilen oder nicht korrekt umsetzen. Während der gesamten Umsetzungsphase hat die Kommission die Mitgliedstaaten unterstützt, um eine korrekte Umsetzung sicherzustellen, beispielsweise durch Workshops und bilaterale Konsultationen.

Richtlinie über Unternehmensvo rstände – Anwendung



Die gläserne Decke durchbrechen – Ziele der Richtlinie

- Die Richtlinie führt zwei alternative Ziele ein, die bis zum 30. Juni 2026 erreicht werden müssen, je nach Entscheidung der Mitgliedstaaten:
- Entweder wird durch nationale Rechtsvorschriften sichergestellt, dass Frauen mindestens 40 % der nicht-exekutiven Positionen innehaben.

Oder

- Die nationale Gesetzgebung stellt sicher, dass Frauen mindestens 33 % aller Vorstandspositionen innehaben, sowohl in leitender als auch in nicht leitender Funktion
- (die Definition von „Vorstandsmitglied“ umfasst Arbeitnehmervertreter in Mitgliedstaaten, in denen ein bestimmter Anteil der nicht geschäftsführenden Vorstandsmitglieder von den Beschäftigten und/oder Arbeitnehmerorganisationen des Unternehmens ernannt oder gewählt werden kann oder muss).

Anforderungen an MS

- Spezifische verbindliche Maßnahmen für das Auswahlverfahren von Vorstandsmitgliedern mit **transparenten** und **geschlechtsneutralen** Kriterien.
- **Präferenzregel** für den Kandidaten des unterrepräsentierten Geschlechts – bei gleich qualifizierten Kandidaten beider Geschlechter.
- **Offenlegung** der Qualifikationskriterien auf Antrag eines abgelehnten Kandidaten.
- Individuelle **Verpflichtungen** von börsennotierten Unternehmen zur Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses unter den Vorstandsmitgliedern.
- **Berichterstattung** über die Zusammensetzung der Vorstände und Hindernisse für die Erreichung des Ziels der Richtlinie, sofern zutreffend, sowie über Maßnahmen zu deren Überwindung.
- Wirksame, verhältnismäßige und abschreckende **Sanktionen** für Unternehmen, die ihren Verpflichtungen zur transparenten Auswahl und Berichterstattung nicht nachkommen. Die Sanktionen werden von den Mitgliedstaaten festgelegt und können Geldbußen und gegebenenfalls die Nichtigkeit oder Aufhebung der umstrittenen Ernennung von Verwaltungsratsmitgliedern umfassen.
- Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten außerdem, eine Liste der Unternehmen zu veröffentlichen, die die Ziele für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht haben, sowie eine oder mehrere Stellen für die Förderung, Analyse, Überwachung und Unterstützung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Vorständen zu benennen.

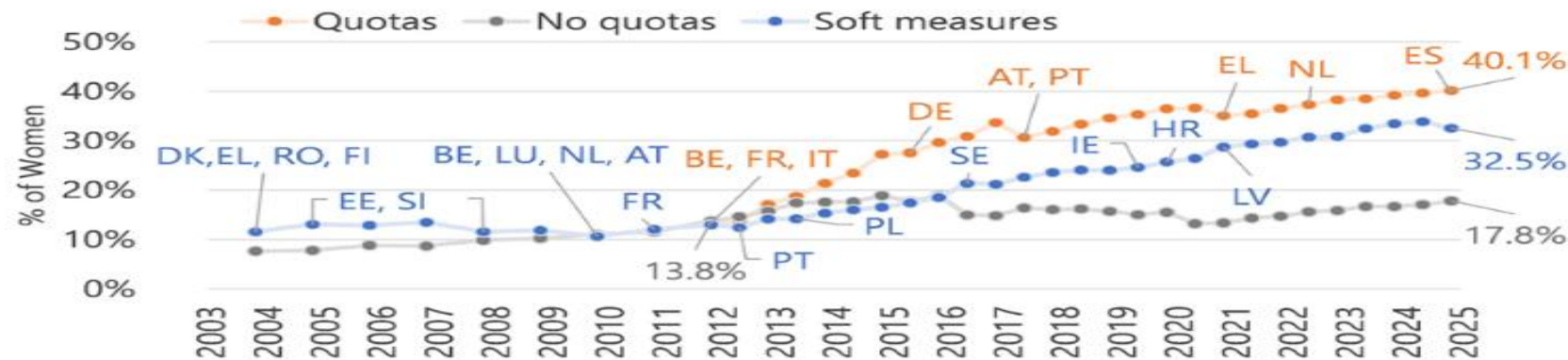
Herausforderungen

...



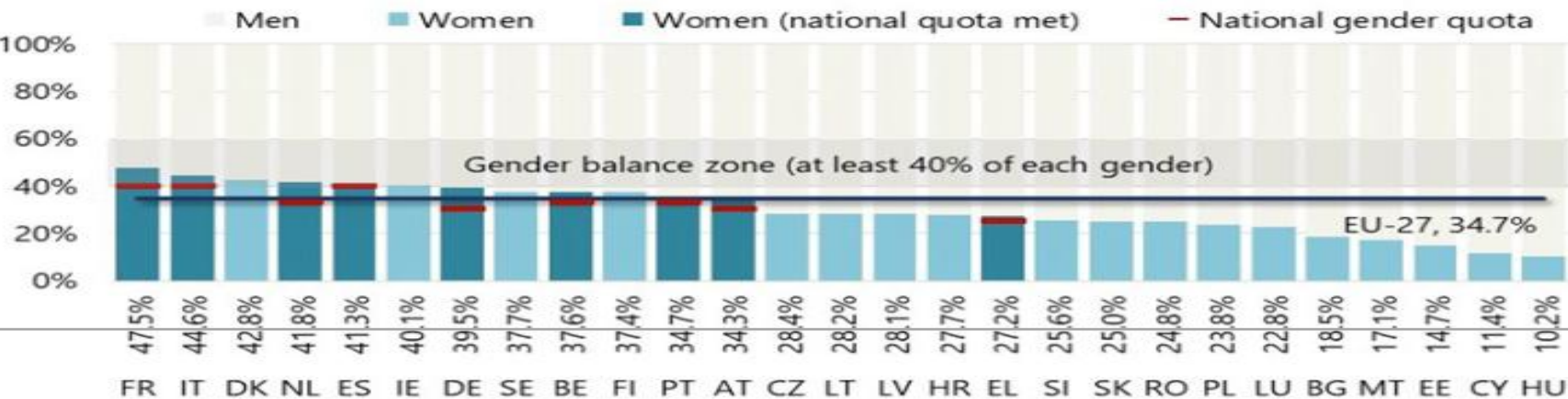
FRAUEN IN WIRTSCHAFTLICHEN ENTSCHEIDUNGSPPOSITIONEN – Im Jahr 2024 waren 34,7 % der Vorstandsmitglieder börsennotierter Unternehmen in der EU Frauen, verglichen mit 33,8 % im Jahr 2023. Von allen Mitgliedstaaten erreichten 12 das Ziel von mindestens 33 % Frauen unter allen Vorstandsmitgliedern*

Figure 6: Proportion of women on the boards of the largest listed companies in EU Member States with and without national gender quotas, 2003 to October 2024



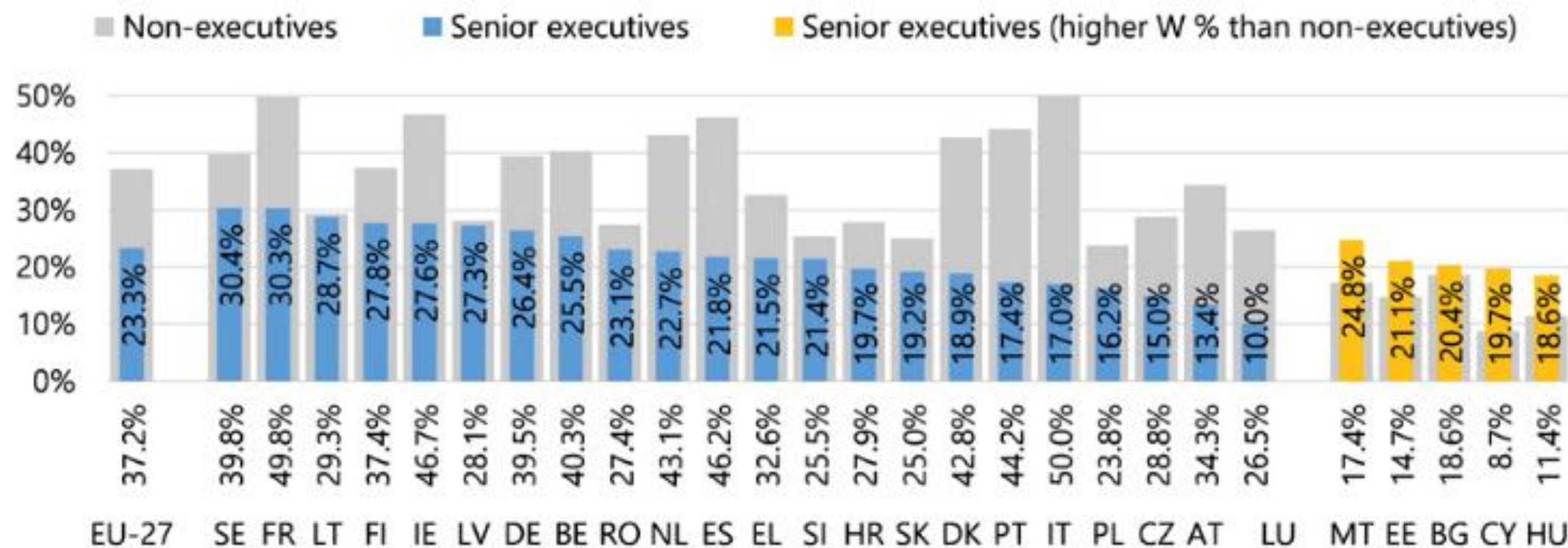
Source: EIGE's own calculations based on data from its Gender Statistics Database

Figure 5: Share of women and men on the boards of the largest listed companies in the EU, October 2024

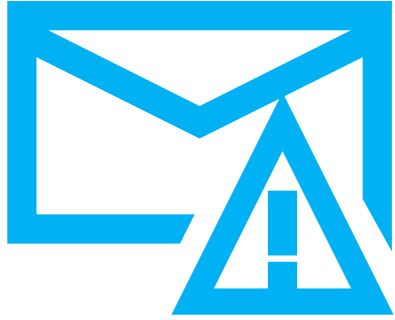


Source: EIGE, Gender Statistics

Figure 7: Share of women among executive and non-executive members of the two highest decision-making bodies of the largest listed companies in the EU-27, October 2024



Source: EIGE Gender Statistics Database



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Für weitere Informationen/Fragen:
marija.vlajkovic@ius.bg.ac.rs**
