

Positionspapier

Gesamtmetail-Stellungnahme zur öffentlichen Konsultation zur EU-Gleichstellungsstrategie 2026–2030

Gesamtmetail ist der Dachverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie in Berlin. Die Metall- und Elektro-Industrie ist die Schlüsselbranche Deutschlands mit rund 25.600 Betrieben und über 3,9 Millionen Beschäftigten. Die M+E-Industrie ist damit der größte industrielle Arbeitgeber Deutschlands und ein zentraler Pfeiler der europäischen Industrie. Als wirtschafts- und gesellschaftspolitischer Verband setzen wir uns mit Nachdruck für die Interessen unserer Mitglieder ein – insbesondere in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.

Die Herausforderungen des europäischen Arbeitsmarkts – darunter die sinkende Erwerbsbevölkerung, der zunehmende Fachkräftemangel und die eingeschränkte Wettbewerbsfähigkeit – erfordern eine umfassende Erschließung bisher ungenutzter Potenziale, insbesondere bei Frauen. Ihre verstärkte wirtschaftliche Teilhabe ist entscheidend für Europas Zukunft. Wir begrüßen grundsätzlich das Bestreben der Europäischen Kommission, die Gleichstellung der Geschlechter weiter voranzutreiben. Insbesondere angesichts der derzeitigen Herausforderungen muss eine moderne Gleichstellungspolitik allerdings die wirtschaftlichen Realitäten, technologischen Entwicklungen und demografischen Herausforderungen Europas ernst nehmen und gezielt auf die Beseitigung struktureller Hindernisse hinwirken, ohne neue bürokratische Belastungen zu schaffen!

Kompetenzen wahren, Effektivität stärken

Gleichzeitig wollen wir daran erinnern, dass die Zuständigkeit für zentrale gleichstellungspolitische Bereiche – wie Bildung, Sozialpolitik, Familienrecht, Steuerrecht und Organisation der Kinderbetreuung – eindeutig bei den Mitgliedstaaten liegt. Diese nationalen Kompetenzen dürfen durch EU-Initiativen nicht unterlaufen oder verwässert werden. Das **Subsidiaritätsprinzip (Artikel 5 EUV)** verlangt, dass Entscheidungen möglichst bürgernah getroffen werden, also auf nationaler oder regionaler Ebene, wenn dort eine wirksamere Umsetzung möglich ist.

Besonders problematisch sind legislative Vorhaben wie die EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz oder die Richtlinie zur Frauenquote in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen. Beide greifen tief in nationale Arbeitsmarkt- und Unternehmensstrukturen ein und erzeugen erheblichen bürokratischen Aufwand – ohne Rücksicht auf funktionierende nationale Modelle wie das deutsche Flächentarifvertragssystem. Tarifverträge sind der Garant dafür, dass Entgelte nach objektiven Kriterien und geschlechtsunabhängig festgelegt werden. Die Tarifautonomie und Sozialpartnerschaft sind in Deutschland verfassungsrechtlich geschützt und dürfen durch EU-Vorgaben nicht untergraben werden.

Eine wirksame Gleichstellungspolitik muss sich gezielt auf die tatsächlichen Ursachen struktureller Ungleichheiten konzentrieren – etwa auf das Berufswahlverhalten, Erwerbsunterbrechungen, die hohe Teilzeitquote bei Frauen sowie auf die bestehenden Defizite in der Betreuungsinfrastruktur. Diese Faktoren prägen maßgeblich die ökonomische Teilhabe und lassen sich nicht durch pauschale Quotenregelungen oder generelle Berichtspflichten kompensieren. Die EU kann hierbei eine unterstützende Rolle übernehmen

– etwa durch systematische Datenerhebung, den Austausch bewährter Verfahren und durch gezielte Fördermaßnahmen. Bereits die Europäische Strategie für Pflege und Betreuung¹ aus dem Jahr 2022 zeigt, dass die EU in Bereichen nationaler Zuständigkeit bereits Impulse gesetzt hat, ohne verbindlich in die Ausgestaltung einzugreifen: Die Strategie enthält Leitlinien und Empfehlungen, muss dabei aber die Grenzen der europäischen Zuständigkeit gemäß den Verträgen respektieren. Verbindliche Maßnahmen auf EU-Ebene sind in diesem Bereich weder erforderlich noch zielführend.

Eine unmittelbare Regulierung in Bereichen außerhalb der vertraglich festgelegten EU-Kompetenzen lehnen wir entschieden ab. Denn gerade national geprägte Ursachen – wie etwa steuerliche Fehlanreize oder kontextspezifische Ausgestaltungen sozialer Sicherungssysteme – lassen sich am wirkungsvollsten auf nationaler Ebene lösen. Familienstrukturen und kulturelle Normen variieren stark zwischen den EU-Mitgliedstaaten. Gleichzeitig bedarf es auch einer strukturellen Weiterentwicklung der Pflege- und Betreuungsinfrastruktur, um bestehende Beschäftigungshemmnisse nachhaltig abzubauen und eine gleichberechtigte Teilhabe im Erwerbsleben zu ermöglichen.

Gesamtmittel setzt sich für eine Gleichstellungspolitik ein, die rechtlich sauber, wirtschaftlich tragfähig und gesellschaftlich wirksam ist – und dabei die Kompetenzordnung der Europäischen Union respektiert. Nur so kann Gleichstellung nachhaltig und im Einklang mit demokratischen Prinzipien gestaltet werden.

Die Erklärung der acht Gleichstellungsprinzipien durch die Kommission verdient eine differenzierte Betrachtung. Die Art ihrer Formulierung sowie der prozedurale Umgang erinnern stark an die Europäische Säule sozialer Rechte, deren vermeintlich unverbindlicher Charakter dennoch mehrfach zur Rechtfertigung weitreichender Gesetzgebung im Graubereich der EU-Kompetenzen herangezogen wurde. Eine Wiederholung dieses Vorgehens darf nicht zugelassen werden. Eine klare Kompetenzabgrenzung zwischen EU, Mitgliedstaaten und Sozialpartnern muss auch im Gleichstellungskontext erhalten bleiben.

Grundursachen identifizieren statt Symptome politisch behandeln!

Darüber hinaus fordert Gesamtmittel eine stärker evidenzbasierte Ausrichtung der Gleichstellungspolitik („evidence-informed policy-making“)². Vorschläge sollten auf gründlichen Folgenabschätzungen basieren, insbesondere im Hinblick auf Wettbewerbsfähigkeit und wirtschaftliche Auswirkungen. Daten, Analysen und Fakten sind essenziell für eine differenzierte Debatte. Institutionen wie das Europäische Institut für Gleichstellung (EIGE) können hier durch engere Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern wertvolle Beiträge leisten.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist die Reduktion des sogenannten Gender Care Gaps, die sich u.a. auf Defizite in der Betreuungsinfrastruktur (primäre Zuständigkeit der Mitgliedstaaten) zurückführen lassen können. Berufstätige Frauen leisten täglich rund 90 Minuten mehr Haus- und Sorgearbeit als Männer, was ihre Erwerbstätigkeit erheblich einschränkt.³ Zudem sind sie deutlich häufiger mit der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen betraut. Hohe Betreuungskosten und mangelnde Verfügbarkeit, vor allem in strukturschwachen Regionen, sind massive Hürden für die Vollzeitberufstätigkeit von Frauen. Die EU-Pflegestrategie hat hier zwar Fortschritte erzielt, insbesondere im Bereich der Kinderbetreuung muss sich künftig jedoch stärker auch den Herausforderungen der Langzeitpflege widmen. Flexible

¹ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=PI_EESC:EESC-2022-04849-AS

² https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/evidence-informed-policy-making-new-document-foster-discussion-better-use-scientific-knowledge-policy-2022-10-26_en

³ https://coface-eu.org/wp-content/uploads/2021/12/EIGE_2021.pdf

Arbeitsmodelle – ausgehandelt durch Sozialpartner – können dazu beitragen, berufliche und private Anforderungen besser in Einklang zu bringen.

Besondere Aufmerksamkeit erfordert auch die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen. Frauen mit Migrationshintergrund und Kindern sind überdurchschnittlich häufig nicht erwerbstätig. Neben sprachlichen und infrastrukturellen Barrieren ist insbesondere die eingeschränkte rechtliche Arbeitsmarktzugänglichkeit für Familienangehörige im Rahmen der EU-Familienzusammenführungsrichtlinie ein zentrales Hindernis. Gesamtmetall spricht sich daher für eine gezielte Revision dieser Richtlinie aus, um bislang inaktive Arbeitskräftepotenziale zu mobilisieren und die Beiträge dieser Personengruppe zur sozialen Sicherung und wirtschaftlichen Teilhabe zu stärken.

Erfolgreiche Beispiele wie der deutsche „Job-Turbo“ – mit seiner engen Verzahnung von Sprachausbildung und Vermittlung in Beschäftigung – zeigen, dass ein praxisorientierter Ansatz wirken kann. Ebenso bieten innovative Modelle wie die Integration ukrainischer Lehrerinnen als Assistenzkräfte in Polen, Estland und den Niederlanden wertvolle Impulse für andere Mitgliedstaaten.

Vor diesem Hintergrund sollte die EU ihre gleichstellungspolitischen Initiativen stärker an arbeitsmarktbezogenen Realitäten und strukturellen Lösungsansätzen ausrichten. Insbesondere gilt es, sich nunmehr prioritär für die Förderung von Arbeitnehmermobilität einzusetzen! Dies kann etwa durch die erleichterte Anerkennung von Qualifikationen, den Abbau bürokratischer Hürden und die Schaffung flexibler Rahmenbedingungen für die grenzüberschreitende Beschäftigung geschehen. Solche konkreten Erleichterungen tragen unmittelbar zur wirtschaftlichen Teilhabe bei und leisten einen substanziellen Beitrag zur Gleichstellung – weit wirksamer als pauschale Quotenregelungen oder rein symbolische Strategieerklärungen.

Auch im Bereich der Bildungs- und Karriereentscheidungen ist ein Umdenken erforderlich. Trotz des wachsenden Bedarfs an Fachkräften im digitalen und technologischen Bereich sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert: Nur etwa 20 Prozent der ICT-Spezialisten und ein Drittel der MINT-Absolventen sind weiblich. Stereotype Vorstellungen über Berufe und Fähigkeiten beeinflussen diese Ungleichverteilung schon in früher Kindheit. So wollen laut Umfragen im Alter von 15 Jahren nur rund ein Prozent der Mädchen, aber zehn Prozent der Jungen in die IT gehen⁴. Um dem entgegenzuwirken, sollten EU-Initiativen stärker auf stereotypfreie Bildungsangebote, Mentoring-Programme und weibliche Vorbilder setzen. Eine datengestützte Überwachung, wie sie z. B. durch die Digital-Decade-Initiative und die EU-Monitoring-Plattform erfolgt, kann die Wirksamkeit dieser Maßnahmen sichern.

Positiv zu bewerten ist die angekündigte Förderung von Frauen und Mädchen in MINT-Fächern sowie die gezielte Entwicklung digitaler Kompetenzen. Diese Fähigkeiten, insbesondere im Bereich der Künstlichen Intelligenz, sollten frühzeitig in schulischen und beruflichen Bildungswegen verankert werden. Sie bilden das Fundament für eine zukunftsfähige und wettbewerbsfähige Wirtschaft. Ebenso ist zu begrüßen, dass die Kommission derzeit keine neuen legislativen Maßnahmen plant, sondern die Gleichstellung im Rahmen des bestehenden EU-Rechts und unter Wahrung der nationalen Zuständigkeiten umsetzen möchte. Die Konzentration auf die effektive Anwendung bereits bestehender Instrumente ist sinnvoll – dennoch bleibt offen, ob aus dem Fahrplan und den Prinzipien künftig neue gesetzgeberische Initiativen hervorgehen könnten.

⁴ https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2020-report/men-dominate-technology-development?language_content_entity=en

Unsere Forderungen an die Politik

Gleichstellung darf kein moralisches Schlagwort bleiben, sondern muss wirtschaftlich und gesellschaftlich sinnvoll gestaltet sein. Gesamtmittel setzt sich für eine praxisnahe, differenzierte und evidenzbasierte Strategie ein, die die Potenziale aller Beteiligten nutzt – für ein resilienteres, innovativeres und wettbewerbsfähigeres Europa.

Unsere Unternehmen benötigen stattdessen:

- Planungssicherheit, stabile Regeln und weniger Regulierung
- Förderung von Innovation und Produktivität
- Maßnahmen gegen Fachkräftemangel und Qualifikationslücken
- Aufnahme echter Erleichterungen bei der Arbeitnehmermobilität
- Wahrung der vertraglich festgelegten EU-Kompetenzen
- Keine neue verbindliche Gesetzgebung im Bereich Gleichstellung außerhalb der EU-Kompetenzen
- Verzicht auf pauschale Quotenregelungen und überbordende Berichtspflichten
- Förderung von evidenzbasierter und wettbewerbsorientierter Gleichstellungspolitik („evidence-informed policymaking“)
- Aufnahme konkreter Maßnahmen zur Arbeitnehmermobilität statt reiner Genderpolitik
- Keine Eingriffe in die Tarifautonomie und in das deutsche Flächentarifvertragssystem