



*Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss*

**SOC/273**  
**"Beschäftigungsfähigkeit  
und Unternehmergeist"**

Brüssel, den 11. Juli 2007

**STELLUNGNAHME**

des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses  
zum Thema

**"Beschäftigungsfähigkeit und Unternehmergeist - die Rolle der Zivilgesellschaft,  
der Sozialpartner und der regionalen und lokalen Einrichtungen  
unter Berücksichtigung des Gender Mainstreamings"**  
(Sondierungsstellungnahme)

---

Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss erhielt am 13. Februar 2007 vom künftigen portugiesischen Ratsvorsitz ein Befassungsschreiben zum Thema:

*"Beschäftigungsfähigkeit und Unternehmergeist - die Rolle der Zivilgesellschaft, der Sozialpartner und der regionalen und lokalen Einrichtungen unter Berücksichtigung des Gender Mainstreamings"*  
(Sondierungsstellungnahme).

Die mit den Vorarbeiten beauftragte Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft nahm ihre Stellungnahme am 18. Juni 2007 an. Berichterstatter war Herr PARIZA CASTAÑOS.

Der Ausschuss verabschiedete auf seiner 437. Plenartagung am 11./12. Juli 2007 (Sitzung vom 11. Juli) mit 141 Stimmen bei 5 Stimmenthaltungen folgende Stellungnahme:

\*

\* \*

## 1. **Zusammenfassung der Vorschläge des EWSA**

- 1.1 Die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern in der Unternehmenswelt und auf dem Arbeitsmarkt ist ein ernstes Problem der gesamten europäischen Gesellschaft, d.h. der Männer ebenso wie der Frauen, Unternehmen, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, der Regierungen, Sozialpartner und der Zivilgesellschaft. Nach Ansicht des EWSA ist es an der Zeit, den Gleichstellungspolitiken einen neuen Impuls zu geben, und zwar durch aktive Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt, zur Förderung unternehmerischer Initiative und im Bereich der Organisation des gesellschaftlichen Lebens.
- 1.2 Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine grundlegende Herausforderung für die Zukunft Europas. Deshalb schlägt der Ausschuss vor, die Geschlechterdimension in der Lissabon-Agenda zu stärken und bei der Halbzeitüberarbeitung der integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung folgende Aspekte in die Sozialagenda und die nationalen Reformprogramme aufzunehmen:
  - 1.2.1 Die Mitgliedstaaten sollen den europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter zielstrebig voranbringen und in den nationalen Reformprogrammen eine nationale Gleichstellungsbeauftragte benennen.
  - 1.2.2 Neue spezifische Zielvorgaben für die Gleichstellung der Geschlechter in den Beschäftigungspolitiken unter Angabe qualitativer und quantitativer Indikatoren, da es von vorrangiger Bedeutung ist, dass mehr Frauen unternehmerische Initiative ergreifen, dass sie eine Beschäftigung haben und die Qualität ihrer Beschäftigung verbessert wird.

- 1.2.3 Genaue Zielvorgaben zum Abbau der Geschlechterstereotype (insbesondere in Schulbüchern), die die unternehmerische Initiative von Frauen einschränken.
- 1.2.4 Verbesserung der Politikgestaltung: eine angemessene Mitwirkung der Sozialpartner und zivilgesellschaftlichen Organisationen, insbesondere auf lokaler und regionaler Ebene. Die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften müssen aktiv an den nationalen Reformprogrammen mitwirken.
- 1.2.5 Größere Transparenz bei den öffentlichen und privaten Arbeitsagenturen zur Förderung der Gleichstellung und Beseitigung der Diskriminierung bei der Einstellungspolitik.
- 1.2.6 Verpflichtung der Aufsichtsbehörden im Finanzdienstleistungssektor um sicherzustellen, dass von Unternehmerinnen gestellte Kreditanträge ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geprüft werden. Notwendig sind auch staatliche Beihilfen für den Kreditzugang, insbesondere für Erstunternehmerinnen.
- 1.2.7 Klare Zielvorgaben für die Förderung des Zugangs von Frauen und Männern zu allen Berufen in der Hochschullehre und Berufsbildung bei gleichzeitiger Überwindung der kulturellen Stereotype.
- 1.2.8 Unterstützung und Förderung der Sozialpartner, insbesondere auf sektoraler, lokaler und regionaler Ebene, um im Zuge von Tarifverhandlungen und sozialem Dialog das Geschlechterungleichgewicht zu beseitigen, durch das die Frauen in Unternehmen zweitrangige Positionen besetzen.
- 1.2.9 Die Gleichstellungsprogramme und Fördermaßnahmen, welche die Sozialpartner vereinbaren und in zahlreichen Unternehmen und Branchen umsetzen, müssen ausgedehnt und von den nationalen, regionalen und lokalen Regierungen unterstützt werden, und zwar auch durch EU-Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds.
- 1.2.10 Die gemeinschaftlichen Leitlinien müssen die nationalen Ziele für Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen durch präzise Indikatoren unterstützen.
- 1.2.11 Auf lokaler und regionaler Ebene müssen spezifische Programme für den Beschäftigungszugang und für die Gründung von Unternehmen durch Frauen mit Migrationshintergrund und aus Minderheitengruppen aufgestellt werden.
- 1.2.12 Erforderlich sind außerdem spezifische Programme und Zielvorgaben für Frauen mit Behinderungen.
- 1.2.13 Die nationalen Reformprogramme für die Rentenberechnungssysteme müssen verhindern, dass zahlreiche Frauen ihre Rentenansprüche aufgrund von Teilzeitarbeit und durch z.B. familiäre Verpflichtungen bedingte Unterbrechungen ihrer beruflichen Laufbahn verlieren

bzw. eine bedeutend niedrigere Rente beziehen. Die Ehegatten von Unternehmern müssen über einen angemessenen Rechtsstatus verfügen.

- 1.2.14 Die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften sind gehalten, mit den Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zusammenzuarbeiten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.
- 1.2.15 Aufgrund der Alterung der heutigen Unternehmergegeneration werden zahlreiche Firmenübergaben - insbesondere von KMU - Frauen den Zugang zu Führungspositionen eröffnen. Es ist unabdingbar, diesem Führungswechsel mittels nationaler oder lokaler Bestimmungen, die die Firmenübernahmen durch Frauen begünstigen, den Weg zu ebnen. Auf europäischer Ebene erscheint es angezeigt, diesen Sachverhalt zu untersuchen und eine Bestandsaufnahme der flankierenden Fördermaßnahmen vorzunehmen.

## 2. **Einleitung**

- 2.1 Die künftige portugiesische EU-Präsidentschaft hat den EWSA ersucht, eine Sondierungsstellungnahme zum Thema "Beschäftigungsfähigkeit und Unternehmergeist - die Rolle der Zivilgesellschaft, der Sozialpartner und der regionalen und lokalen Einrichtungen unter Berücksichtigung des Gender Mainstreamings" zur Vorbereitung der Arbeiten im Rahmen ihrer Präsidentschaft zu erarbeiten.
- 2.2 Der EWSA begrüßt den Vorschlag des portugiesischen Ratsvorsitzes, den Konsultationsprozess für die neuen integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung 2008-2010 dadurch zu stärken, dass das Gender Mainstreaming und seine Anwendung durch die Zivilgesellschaft, die Sozialpartner, die lokalen und regionalen Einrichtungen und die Regierungen miteinbezogen wird; denn das Gender Mainstreaming, die Gleichstellung von Männern und Frauen, ist eine Herausforderung für die gesamteuropäische Gesellschaft.
- 2.3 Im Vertrag heißt es unmissverständlich, dass zu den Zielen der EU auch die Förderung des wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts, eines hohen Beschäftigungsgrades und der Gleichstellung von Männern und Frauen gehört.
- 2.4 Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist einer der Grundsätze der Europäischen Union, die im Vertrag und in der Grundrechtecharta verankert sind. Die Institutionen und Organe der EU sind verpflichtet, die Diskriminierung von Frauen zu bekämpfen und die Gleichstellung durch entsprechende Rechtsvorschriften und ordnungspolitische Maßnahmen zu fördern.
- 2.5 Die EU verfügt über einen umfassenden Besitzstand im Bereich der Gleichstellungspolitik. Im Zusammenhang mit der Beschäftigungspolitik und dem Arbeitsrecht sind zwei Richtlinien hervorzuheben: die Richtlinie 2002/73/EG zur "Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbil-

dung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen" und die Richtlinie 2004/113/EG "zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen".

- 2.6 Der EWSA hat in den letzten Jahren verschiedene Stellungnahmen verabschiedet<sup>1</sup>, die einen Beitrag leisten sollen zur Entwicklung des gemeinschaftlichen Besitzstandes, zur besseren Rechtsetzung und zur Qualität der Gleichstellungspolitik. Der Ausschuss hat die Europäische Beschäftigungsstrategie unterstützt und die erfolgreichen Anstrengungen um Lösung der nationalen und lokalen Probleme im Rahmen eines europaweit koordinierten gemeinsamen Konzeptes gewürdigt. Nach Ansicht des Ausschusses ist es erforderlich, diese Anstrengungen durch vermehrte Maßnahmen und eine bessere Koordinierung zu intensivieren.
- 2.7 Der EWSA möchte die bislang ergriffenen politischen Maßnahmen bewerten, bewährte Praktiken hervorheben und einige neue Initiativen vorschlagen, damit die Frauen in Europa unternehmerische Initiative entwickeln und auf dem Arbeitsmarkt aktiver werden. Diese Stellungnahme ist Teil der Debatten zur Bewertung und Überarbeitung der Lissabon-Agenda, und die Vorschläge können im Rahmen der Überarbeitung der integrierten Strategie für Wachstum und Beschäftigung und der künftigen nationalen Reformprogramme umgesetzt werden.

### 3. Die Lissabon-Agenda

- 3.1 Die Lissabon-Strategie plädiert für die Erreichung von Vollbeschäftigung in Europa durch Erhöhung der Qualität und Produktivität am Arbeitsplatz und Stärkung des wirtschaftlichen,

---

1

Stellungnahme des EWSA vom 13.9.2006 zu der "Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010". Berichterstatterin: Frau. ATTARD ([ABl. C 318 vom 23.12.2006](#)).

Stellungnahme des EWSA vom 14.12.2005 zu dem "Vorschlag für einen Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle (2007) - Beitrag zu einer gerechten Gesellschaft". Berichterstatterin: Frau HERCZOG ([ABl. C 65 vom 17.3.2006](#)).

Stellungnahme des EWSA vom 29.9.2005 zum Thema "Armut unter Frauen in Europa". Berichterstatterin: Frau KING ([ABl. C 24 vom 31.1.2006](#)).

Stellungnahme des EWSA vom 28.9.2005 zu dem "Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Schaffung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen". Berichterstatterin: Frau ŠTECHOVÁ ([ABl. C 24 vom 31.1.2006](#)).

Stellungnahme des EWSA vom 2.6.2004 zu der "Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Festlegung der Leitlinien für die zweite Runde der Gemeinschaftsinitiative EQUAL für die transnationale Zusammenarbeit zur Förderung neuer Methoden zur Bekämpfung aller Formen der Diskriminierung und Ungleichheit in Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt - "Freizügigkeit guter Konzepte". Berichterstatter: Herr SHARMA ([ABl. C 241 vom 28.9.2004](#)).

Stellungnahme des EWSA vom 15.12.2004 zu dem "Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen". Berichterstatter: Herr SHARMA ([ABl. C 157 vom 28.6.2005](#)).

Stellungnahme des EWSA vom 10.12.2003 zu dem "Vorschlag für einen Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Förderung von Organisationen, die auf europäischer Ebene im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern tätig sind". Berichterstatterin: Frau WAHROLIN ([ABl. C 80 vom 30.3.2004](#)).

Stellungnahme des EWSA vom 14.2.2006 zum "Anteil von Frauen in Entscheidungsgremien der wirtschaftlichen und sozialen Interessengruppen der Europäischen Union". Berichterstatter: Herr ETTY ([ABl. C 88 vom 11.4.2006](#)).

Stellungnahme des EWSA vom 3.6.2004 zu dem "Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen". Berichterstatterin: Frau CARROLL ([ABl. C 241 vom 28.9.2004](#)).

sozialen und territorialen Zusammenhalts, begleitet von einer besseren Politikgestaltung im Rahmen einer an die persönlichen Entscheidungen der Männer und Frauen angepassten Wissensgesellschaft. Erstmals wird eine quantitative Bewertungsgrundlage zur Erreichung der Gleichstellung im Wirtschaftsleben geschaffen, demzufolge die Beschäftigungsquote von Frauen im Jahr 2010 bei 60% liegen soll.

- 3.2 Der EWSA arbeitet auf Ersuchen des Europäischen Rates mit den nationalen WSR bei der Umsetzung der Lissabon-Strategie<sup>2</sup> zusammen.
- 3.3 Trotz der guten Ergebnisse hat die Erfahrung gezeigt, dass die Reformbemühungen im Rahmen der Lissabon-Strategie intensiviert werden müssen, um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der Gründung von Unternehmen und am Zugang zur Beschäftigung zu gewährleisten.
- 3.4 Gleichwohl haben Frauen in Europa nicht dieselben unternehmerischen Chancen wie Männer und auch nicht dieselben Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Diese Erblast sozialer und kultureller Stereotype aus der Vergangenheit hat zur Folge, dass die Beschäftigungsquote von Frauen insgesamt niedriger ist als die von Männern und der Arbeitsmarkt weiterhin gespalten bleibt. In der Regel gehen Frauen einer präkeren und weniger qualifizierten Beschäftigung mit niedrigen Löhnen nach und haben größere Schwierigkeiten bei der Weiterentwicklung ihrer beruflichen Qualifikationen; Unternehmerinnen wird der Zugang zu Krediten erschwert.
- 3.5 Vor diesem Hintergrund erachtet es der EWSA für notwendig, **die Gleichstellungsdimension in der Lissabon-Strategie zu stärken**, indem die gemeinschaftlichen und nationalen Ziele dahingehend nachgebessert werden, dass mehr Frauen unternehmerische Initiative ergreifen, dass sie eine Beschäftigung haben und die Qualität ihrer Beschäftigung verbessert wird. Unter Qualität wird hier eine größere berufliche Diversifizierung, Lohngleichheit, höhere Stabilität und Zugang zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg verstanden.
- 3.6 Im Anschluss an die Halbzeitüberprüfung billigte der Rat im März 2005 den "Neubeginn für die Strategie von Lissabon", dessen grundlegende Neuerung darin besteht, dass nicht mehr ausschließlich quantitative Ziele im Mittelpunkt stehen, sondern Politiken und die für die Erreichung der Zielvorgaben erforderlichen Umsetzungsmaßnahmen. Prioritäten sind u.a. die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen. Voraussetzung dafür ist, mehr Menschen an das Erwerbsleben heranzuführen und die Sozialschutzsysteme zu modernisieren, die Anpassungsfähigkeit von Erwerbstätigen und Unternehmen zu steigern, die Flexibilität und Sicherheit der Arbeitsmärkte zu erhöhen und die Investitionen in das Humankapital durch bessere Bildung und Qualifikation zu steigern<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Siehe die Schlussfolgerungen des Europäischen Rates vom 22./23. März 2005 und die verschiedenen Arbeiten, insbesondere die Schlussklärung der Sitzung der Präsidenten und Generalsekretäre der einzelstaatlichen WSR und des EWSA am 25.11.2005 in Paris. [http://eesc.europa.eu/lisbon\\_strategy/eesc\\_documents/index\\_fr.asp](http://eesc.europa.eu/lisbon_strategy/eesc_documents/index_fr.asp).

<sup>3</sup> Zusammenarbeit für Wachstum und Arbeitsplätze - Ein Neubeginn für die Strategie von Lissabon - KOM(2005) 24 endg.

- 3.7 In dieser neuen Lissabon-Agenda wird auch darauf hingewiesen, wie wichtig eine gute Politikgestaltung dank einer wirkungsvolleren politischen Arbeitsweise ist, die für alle Beteiligten, die Mitgliedstaaten, Unionsbürger, Parlamente, Sozialpartner, Zivilgesellschaft und sämtliche Gemeinschaftsinstitutionen im Interesse einer gemeinsamen Vorstellung von Fortschritt und Chancen in der Zukunft verbindlich ist. Nach Ansicht des EWSA sollte die Gestaltung der Lissabon-Agenda dadurch verbessert werden, dass die Zivilgesellschaft, die Sozialpartner und die lokalen und regionalen Einrichtungen stärker einbezogen werden.
- 3.8 Der EWSA hält es für wichtig, dass die Sozialpartner möglichst frühzeitig in die Ausarbeitung der Leitlinien einbezogen und zu den Aspekten konsultiert werden, die die Einbeziehung der Geschlechterkriterien betreffen.
- 3.9 Die integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung 2005-2008, auf deren Grundlage die nationalen Reformprogramme der Mitgliedstaaten erstellt werden, stärken das Wesensmerkmal der Geschlechtergleichstellung im Hinblick auf die Erreichung der festgelegten Prioritäten, indem spezifische Maßnahmen für die Beschäftigung von Frauen und die Gleichstellung in allen Maßnahmen kombiniert werden<sup>4</sup>.
- 3.10 Wie bereits in seiner Stellungnahme zu den integrierten Leitlinien für Beschäftigung formuliert, ist es nach Ansicht des EWSA erstaunlich, dass die Leitlinien keine spezielle integrierte Leitlinie zum Thema Gleichberechtigung von Mann und Frau enthalten, obwohl die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt einer der Hauptpunkte der Lissabon-Strategie ist<sup>5</sup>.
- 3.11 Die Bilanz des Gemeinschaftsprogramms von Lissabon und der nationalen Reformprogramme<sup>6</sup> macht deutlich, dass die Politiken der Chancengleichheit von Männern und Frauen durch Maßnahmen untermauert werden müssen, die die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit ermöglichen.
- 3.12 Im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2006/2007 wird die rasche Zunahme der Beschäftigungsquote bei Frauen begrüßt und erwartet, dass die Zielquote von Lissabon erreicht werden kann<sup>7</sup>. Gleichwohl wird darauf hingewiesen, dass es *"in den meisten Mitgliedstaaten (...) in den Durchführungsberichten keine Hinweise mehr auf spezifische Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Frauen oder zur Reduzierung geschlechterspezifischer Unterschiede (gibt), mit der Ausnahme von Maßnahmen zur Erweiterung des Zugangs zu Kinderbetreuungseinrichtungen. Einige Mitgliedstaaten (AT, BE, DK, DE, ES, IE, IT, LU, PT, UK) haben*

---

<sup>4</sup> Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005-2008) - KOM(2005) 141 endg.

<sup>5</sup> Stellungnahme des EWSA vom 31.5.2005 zu dem "Vorschlag für einen Beschluss des Rates über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten (gemäß Artikel 128 EG-Vertrag)". Berichterstatter: Herr. MALOSSE ([ABL. C 286 vom 17.11.2005](#)).

<sup>6</sup> KOM(2006) 30 endg.

<sup>7</sup> Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2006/2007 in der vom Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner Tagung vom 22. Februar 2007 angenommenen Fassung, die dem Europäischen Rat auf seiner Tagung am 8./9. März 2007 vorgelegt werden soll.

*nationale Ziele für die Zahl der Plätze in Betreuungseinrichtungen für Kinder vorgegeben, aber nur wenige berichten über Fortschritte bei der Erreichung des europäischen Ziels für die Kinderbetreuung. Insgesamt kommt man hier nur langsam voran. Aktionen, bei denen es darum geht, die Kinderbetreuung durch einen Höchstgebührensatz oder verringerte Kosten erschwinglicher zu machen, werden nur in AT, DK, FI, IE, MT und NL hervorgehoben. Auf die Vorstellung, dass die Rolle von Männern bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben erweitert werden muss, wird nicht eingegangen. SI hat eine Kampagne eingeleitet, um Männer zu größerer Aktivität im Familienleben zu veranlassen, LT hat Vätern neue Möglichkeiten eröffnet, einen bezahlten Vaterschaftsurlaub zu nehmen, und CZ, DE und EL werden die Möglichkeiten für Väter erweitern, Elternurlaub zu nehmen."*

#### **4. Der Europäische Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter und der "Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern"**

- 4.1 Der "Europäische Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter"<sup>8</sup>, der im März 2006 vom Europäischen Rat geschlossen wurde, ist ein qualitativer Fortschritt, da er sämtliche Mitgliedstaaten auf das gemeinsame Ziel verpflichtet, den Anteil der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen und die Gleichstellung von Frauen und Männern voranzutreiben.
- 4.2 Der "Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006–2010"<sup>9</sup> legt sechs Schwerpunkte für EU-Maßnahmen vor: gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer; Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben; ausgewogene Repräsentanz in Entscheidungsprozessen; Beseitigung aller Formen geschlechterbezogener Gewalt; Beseitigung von Geschlechterstereotype; Förderung der Gleichstellung in Außen- und Entwicklungspolitik.
- 4.3 Mit dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verbessern, werden in dem Fahrplan verschiedene wichtige Aktionsschwerpunkte aufgestellt, und die Kommission verpflichtet sich, die Fortschritte in diesem Bereich genau zu überwachen.
- 4.4 In seiner Stellungnahme zu dem "Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010" begrüßt der Ausschuss den politischen Willen der Kommission, die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrem Arbeitsprogramm für den Zeitraum 2006-2010 weiterhin als eine Priorität zu behandeln und betont, dass alle einschlägigen Akteure in die Umsetzung der diesbezüglichen Schwerpunkte eingebunden werden müssen<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Schlussfolgerungen der Präsidentschaft, 7775/1/06/REV 1.

<sup>9</sup> KOM(2006) 92 endg.

<sup>10</sup> Stellungnahme des EWSA vom 13.9.2006 zu der "Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010". Berichterstatterin: Frau ATTARD ([ABl. C 318 vom 23.12.2006](#)).

- 4.5 Ferner hat der EWSA auch die Gründung des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen unterstützt<sup>11</sup>.
- 4.6 Der Ausschuss ist der Ansicht, dass der Zeitpunkt gekommen ist, der Gleichstellungspolitik neue Impulse zu verleihen, sei es durch neue, aktive Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt, sei es bei Unternehmensgründungen oder der Organisation des gesellschaftlichen Lebens. In verschiedenen Mitgliedstaaten werden neue Gesetze verabschiedet, um eine echte Gleichstellung von Männern und Frauen in der Politik, in den gesellschaftlichen Organisationen und in den Unternehmen, sowohl unter den Arbeitnehmern als auch in den Führungsebenen und Verwaltungsräten zu verwirklichen. Der EWSA befürwortet generell diese Reformen, die aktive Maßnahmen auf der Grundlage eines angemessenen Rechtsrahmens umfassen, der einen wirkungsvollen Arbeitsschutz gewährleistet und ein unerlässliches Maß an Stabilität und Sicherheit bietet.
5. **Die Empfehlungen des EWSA: Die Gleichstellungsdimension in der Agenda von Lissabon verstärken**
- 5.1 Die Ungleichgewichte und Ungleichheit zwischen Männern und Frauen in der Unternehmergebiet und auf dem Arbeitsmarkt bilden in allen europäischen Gesellschaften ein schwerwiegendes Problem für Männer ebenso wie für Frauen, Unternehmen, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Regierungen, Sozialpartner und die Zivilgesellschaft. Die Gleichstellung von Mann und Frau ist eine grundlegende Herausforderung für die Zukunft Europas.
- 5.2 Der EWSA unterstützt die Entschließung des Europäischen Parlaments vom 13. März 2007 zum Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010<sup>12</sup>, vor allem Punkt 17, in dem es heißt: *"... fordert die Mitgliedstaaten auf, in die nationalen Aktionspläne für Beschäftigung und soziale Integration Maßnahmen aufzunehmen bzw. die Maßnahmen zu verstärken, durch die der gleichberechtigte Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt, gleicher Lohn für gleiche Arbeit und Unternehmertum von Frauen gefördert werden"*, und Punkt 20, wo es heißt: *"... fordert die Mitgliedstaaten auf, im Rahmen der Umsetzung der Lissabon-Strategie eine nationale Gleichstellungsbeauftragte zu benennen, deren Aufgabe es ist, an der Ausarbeitung und Überprüfung der jeweiligen nationalen Pläne sowie an der Überwachung ihrer Umsetzung teilzunehmen, um die Einbeziehung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in die in diesen Plänen festgelegten politischen Maßnahmen und Ziele zu fördern"*.

---

<sup>11</sup> Stellungnahme des EWSA vom 28.9.2005 zu dem "Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Schaffung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen". Berichterstatterin: Frau ŠTECHOVÁ ([ABl. C 24 vom 31.1.2006](#)).

<sup>12</sup> Entschließung des Europäischen Parlaments vom 13. März 2007 zum Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010 (2006/2132(INI)).  
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0063+0+DOC+XML+V0//DE>

- 5.3 Der EWSA hält es für dringend erforderlich, in die neuen nationalen Reformpläne die Verpflichtung für die Mitgliedstaaten aufzunehmen, eine nationale Gleichstellungsbeauftragte zu ernennen.
- 5.4 In den Beschäftigungsleitlinien müssen konkrete Ziele festgelegt und präzise Qualitäts- und Mengenindikatoren aufgestellt werden, um zwischen den Mitgliedstaaten die Fortschritte zugunsten einer realen Gleichstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und bei Unternehmerinitiativen vergleichen zu können.
- 5.5 Der EWSA ist der Ansicht, dass europaweit den Frauen, die in ländlichen Gebieten in der Landwirtschaft tätig sind und von ihr abhängen und nur eine geringe Ausbildung aufweisen, stärkere Aufmerksamkeit zukommen und ihre Beteiligung am Arbeitsmarkt gefördert werden muss.
- 5.6 Unter dem Vorwand der Subsidiarität versuchen einige Regierungen, die Auflagen der Gemeinschaft bezüglich der nationalen Reformpläne abzuschwächen. Der EWSA ist aber der Auffassung, dass die integrierten Beschäftigungsleitlinien insgesamt so flexibel sind, dass die Mitgliedstaaten Lösungen finden können, die ihren Erfordernissen am besten entsprechen.
- 5.7 Ferner ist der EWSA der Ansicht, dass der Gemeinschaftscharakter der Agenda von Lissabon und der integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung - bei Einhaltung des Subsidiaritätsgrundsatzes - gestärkt werden muss. In seiner Stellungnahme zum Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010 hieß es: *"Der Ausschuss erkennt an, dass zur Förderung der Frauenbeschäftigung gemeinsame Prioritäten bei der Koordinierung der Beschäftigungspolitiken erforderlich sind; die Kommission muss bei der Bewertung der nationalen Reformprogramme sicherstellen, dass geschlechtsspezifische Ungleichbehandlungen prioritär angegangen und die notwendigen Maßnahmen ergriffen werden"*<sup>13</sup>.
- 5.8 Das Management der europäischen Beschäftigungsstrategie wurde verbessert, aber der EWSA hält die Situation noch nicht für vollkommen befriedigend. Die Zusammenarbeit zwischen Kommission, Mitgliedstaaten und Sozialpartnern, den Organisationen, die auf dem Gebiet der Gleichstellung tätig sind, und den Organisationen der Zivilgesellschaft muss noch intensiviert werden, damit eine angemessene Mitwirkung auf allen Ebenen und in allen Entscheidungsphasen gewährleistet wird.
- 5.9 Der EWSA hält eine stärkere Beteiligung der Bürger an der europäischen Beschäftigungsstrategie für erforderlich. Die Mitwirkung der Sozialpartner und Organisationen der Zivilgesellschaft an diesen Maßnahmen muss erleichtert werden, damit sie auf allen Ebenen - Gemeinschaft, Staat, Regionen und Kommunen - vermittels angemessener Verfahrensweisen mitarbeiten können. Für einen Erfolg der Strategie von Lissabon ist eine Verbesserung des Mana-

---

13 Siehe Ziffer 2.3.3.1.3 der Stellungnahme des EWSA vom 13.9.2006 zu der "Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010". Berichterstatterin: Frau ATTARD ([ABl. C 318 vom 23.12.2006](#)).

gements und des Mehrwerts des aktiven Einsatzes der Sozialpartner, der Zivilgesellschaft und der lokalen und regionalen Gebietskörperschaften nötig.

- 5.10 Was die Beschäftigung angeht, ist es die lokale Ebene, auf der die Auswirkungen der Umsetzung der Politik am stärksten spürbar sind; deshalb ist dabei die Rolle der lokalen und regionalen Behörden sowie der Sozialpartner entscheidend für die Umsetzung der politischen Maßnahmen. Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt nach den Grundsätzen der Gleichheit erfordert eine gründliche und praxisnahe Kenntnis der Eigenschaften und Bedürfnisse der Frauen sowie des wirtschaftlichen und sozialen Kontextes der jeweiligen Region, weshalb es unerlässlich ist, dass die lokalen und regionalen Institutionen an der Diagnose, Konzeption, Ausführung und Bewertung der Maßnahmen beteiligt werden.
- 5.11 Zwar haben die Frauen in den vergangenen Jahren beim Zugang zu den Universitäten (59% der Personen mit Hochschulabschluss sind Frauen<sup>14</sup>) viel Terrain gewonnen, aber die Studienabschlüsse weisen immer noch starke Stereotype auf. Denn von 10 diplomierten Frauen hat nur eine ein technisches Diplom, während es bei Männern vier sind. Fast die Hälfte der diplomierten Frauen schließt mit einem Diplom in Pädagogik, Geisteswissenschaften, Kunstgeschichte und Gesundheitswesen, während es bei Männern weniger als ein Viertel ist. Der EWSA empfiehlt den Schulbehörden, generelle Förderungsmaßnahmen zu ergreifen, damit die geschlechtsbezogenen Stereotypen überwunden werden und sich Frauen und Männer für Berufe entscheiden, in denen ihr Geschlecht jeweils unterrepräsentiert ist.
- 5.12 Die Politik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie trägt zu einer Verbesserung der Lebensqualität sowohl von Frauen als auch Männern bei. Sie hilft allen, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren und dort zu bleiben und das gesamte Potenzial ihrer Arbeitskraft zu nutzen. Diese Politik muss gleichermaßen Frauen und Männern zugute kommen.
- 5.13 Der EWSA<sup>15</sup> erinnert die Mitgliedstaaten an ihre Verpflichtung gegenüber dem europäischen Pakt zugunsten der Gleichstellung von Mann und Frau und empfiehlt der Kommission, von den Mitgliedstaaten zu fordern, dass sie in die nationalen Reformpläne stärkere Verpflichtungen zugunsten der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen aufnehmen. Ferner erinnert er daran, dass es sich um eine Aufgabe der Gesellschaft insgesamt handelt, weshalb die Mitverantwortung aller Teile, auch der Unternehmen, gewährleistet werden muss.
- 5.14 Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie darf allerdings nicht mit bestimmten Maßnahmen der Familienpolitik verwechselt werden, die eine Beschäftigung behindern und mit starken Anreizen einen Ausstieg aus dem Berufsleben oder seine lange Unterbrechung mit entsprechend verringerten Chancen auf eine angemessene Wiedereingliederung begünstigen.

---

14 KOM(2007) 49 endg.

15 Arbeitsdokument der Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft zum Thema "Rolle der Sozialpartner/ Vereinbarung von Beruf, Familie und Privatleben", Berichterstatter: Herr CLEVER (CESE 468/2007).

- 5.15 Es müssen wirkungsvollere Maßnahmen zur Förderung der Wiedereingliederung von Frauen und Männern in die Arbeitswelt nach dem Mutterschaftsurlaub oder dem Ausstieg aus dem Beruf wegen der Betreuung pflegebedürftiger Personen - ohne Verlust der Qualifikationen und Einkommen - entwickelt werden. Solche Maßnahmen könnten unter anderem die Entwicklung von flexiblen Modellen der Weiterbildung in der Zeit der Abwesenheit oder die Fortsetzung der Berufstätigkeit bei verringerter Arbeitszeit sein. Diesbezüglich sei auf die Europäische Rahmenvereinbarung zur Telearbeit hingewiesen, die von den gesellschaftlichen Akteuren (EGB, UNICE/UEAPME und CEEP) erzielt wurde und in der die Telearbeit und ihr Anwendungsbereich, die Freiwilligkeit, die Beschäftigungsbedingungen, der Datenschutz, Privatsphäre, Ausrüstung, Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, die Arbeitsorganisation, die Aus- und Weiterbildung, die kollektiven Rechte sowie die Umsetzung und das Follow-up der Telearbeit definiert werden.
- 5.16 Die NRO spielen eine wichtige Rolle bei der Förderung der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen in Europa; sie entwickeln Kampagnen im Bereich der politischen Ideen und kulturellen Werte und entfalten soziale Tätigkeiten zur Verbesserung der Chancen vieler Frauen. Auch wirken viele Frauen bei diesen NRO mit, die gegenüber den lokalen und regionalen Einrichtungen unterschiedliche Frauengruppen vertreten und unterstützt werden müssen.
- 5.17 Die Frauen unter den Zuwanderern oder aus Minderheiten haben besondere Schwierigkeiten, Unternehmen zu gründen oder unter Bedingungen der Gleichstellung auf den Arbeitsmarkt zu kommen; deshalb müssen dafür in den neuen Beschäftigungsleitlinien besondere Ziele aufgestellt werden.
- 5.18 Der EWSA hat sich in verschiedenen Stellungnahmen für eine gemeinschaftliche Zuwanderungspolitik der Union ausgesprochen, sowie dafür, dass die Bekämpfung der Diskriminierungen und die Integrationspolitik zu vorrangigen Zielen der europäischen Regierungen gemacht werden. Diese Politiken müssen den Gleichstellungsaspekt mit umfassen, damit die zugewanderten Frauen oder solche aus ethnischen oder kulturellen Minderheiten unternehmerisch tätig werden oder sich in den Arbeitsmarkt unter Gleichstellungsbedingungen eingliedern können.
- 5.19 Auch Frauen mit Behinderungen haben größere Schwierigkeiten, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren und Unternehmen zu gründen. Der EWSA schlägt vor, in die neuen Leitlinien und die nationalen Reformpläne das Ziel der Eingliederung solcher Frauen in den Arbeitsmarkt mit spezifischen Indikatoren aufzunehmen.
- 5.20 Der EWSA empfiehlt den lokalen und regionalen Gebietskörperschaften, Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen mit Behinderungen aufzustellen, und den Sozialpartnern, im Rahmen der Tarifvereinbarungen und Arbeitsabläufe Gleichstellungsstrategien zu verfolgen.

5.21 Der Europäische Sozialfonds ESF hat über die Initiative EQUAL und im Rahmen der Strategie von Lissabon wertvolle neue Ansätze entwickelt, um den Unternehmergeist und die Beschäftigungsfähigkeit von Frauen mit Behinderungen zu fördern. Diese Erfahrungen könnten insbesondere von den Regierungen auf lokaler und regionaler Ebene für eine Weiterentwicklung im Rahmen der Tätigkeiten des ESF für den neuen Programmzeitraum 2007-2013 genutzt werden, um neue Initiativen für die Förderung des Zugangs dieser Gruppen von Frauen mit besonderen Schwierigkeiten zum Arbeitsmarkt zu fördern.

## 6. **Beschäftigungsfähigkeit**

6.1 Seit der Lancierung der Strategie von Lissabon wurden 6 von 8 Millionen Arbeitsplätzen, die in der EU geschaffen wurden, von Frauen besetzt. Im Jahr 2005 erreichte die Beschäftigungsquote bei Frauen 56,3% (+1,1%) gegenüber 71% bei den Männern (+0,6%). Die Beschäftigungsquote von Frauen, die älter als 55 Jahre sind, ist rascher gestiegen als bei Männern und erreichte 33,7%<sup>16</sup>.

6.2 Die Arbeitslosigkeit nimmt ab: 8,8% im Jahr 2005 insgesamt, beziehungsweise 0,9% bei Frauen und 7,9% bei Männern. Trotz der günstigen Entwicklung bei der allgemeinen Beschäftigungsquote von Frauen in Europa wird ihr Potenzial noch nicht vollständig genutzt. Zeichen dafür sind die geringeren Erwerbs- und Beschäftigungsquoten bei Frauen, die größere Arbeitslosenquote, mehr instabile Beschäftigungsverhältnisse, eine starke geschlechtsspezifische Trennung nach Wirtschaftszweigen und Berufen, ungleiche Entlohnung und Schwierigkeiten (dies sowohl bei Frauen als auch bei Männern), Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.

6.3 Auch wenn die Beschäftigungsquote von Frauen (sie soll im Jahr 2010 60% betragen) verwirklicht werden kann (wenngleich nicht in allen Ländern), darf nicht vergessen werden, dass dieser Prozentsatz sowohl Teilzeitbeschäftigungen als auch flexible Arbeit und Zeitarbeit umfasst, die größtenteils von Frauen verrichtet werden, und zwar nicht immer freiwillig, sondern häufig als Folge der ungleichen Verteilung der familiären Aufgaben zwischen Männern und Frauen.

6.4 Auf dem Arbeitsmarkt bestehen zwischen Männern und Frauen weiterhin große Unterschiede bei den Aufgaben und eine große Segmentierung, vor allem was die Beschäftigungsmodalitäten in den Wirtschaftszweigen und ausgeübten Berufen angeht. Diese Unterschiede betreffen sowohl die beschäftigten Frauen als auch diejenigen, die Arbeit suchen. Folglich müssen neue politische Maßnahmen entwickelt werden, die an den Ursachen für das Ungleichgewicht zum Nachteil der Frauen auf dem Arbeitsmarkt ansetzen.

---

<sup>16</sup> Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2006/2007, siehe: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/07/st06/st06706.de07.pdf>.

- 6.5 Auch wenn es darum geht, eine der Qualifikation angemessene Beschäftigung zu finden, haben es Frauen schwerer als Männer. Der Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschwert noch weiter den Zugang zum und den Verbleib im Arbeitsmarkt, der sich für Frauen unvergleichlich schwieriger gestaltet als für Männer.
- 6.6 Der EWSA begrüßt die Gleichstellungspläne, die die Sozialpartner in zahlreichen Unternehmen mit dem Ziel angenommen haben, die Integration von Frauen, ihren Verbleib in den Unternehmen, ihr Ausbildungsniveau und ihre berufliche Laufbahn zu verbessern und Diskriminierungen zu bekämpfen. Die Behörden, vor allem auf lokaler und regionaler Ebene, müssen diese Gleichstellungspläne unterstützen.
- 6.7 Der Europäische Soziale Dialog, für den die Sozialpartner zuständig sind, spielt bei der Entwicklung der Gleichstellungsperspektive der Strategie von Lissabon eine große Rolle. Der EWSA weist auf die Bedeutung des Aktionsrahmens zur Gleichstellung von Frauen und Männern hin, den die europäischen Sozialpartner im Jahre 2005<sup>17</sup> vereinbart haben, und der in Branchen und auf nationaler Ebene entwickelt wird.
- 6.8 Das jüngste Rahmenabkommen im Bereich Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz<sup>18</sup> ist ein Beispiel für vorbildliche Verfahren, das der EWSA unterstützen möchte. Auch einige Ausschüsse für den sektoralen Dialog sind dabei, einen geschlechterspezifischen Ansatz zu übernehmen. Der Ausschuss empfiehlt der Kommission eine aktivere Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, um diese Ziele zu erreichen.
- 6.9 Tarifverhandlungen entsprechend den einzelstaatlichen Gesetzen und Verfahrensweisen sind ein Merkmal des europäischen Sozialmodells. Die Sozialpartner der verschiedenen Bereiche verhandeln und arbeiten Abkommen aus, um die Beschäftigungssicherheit und –flexibilität durch Fortschritte auf dem Gebiet der Löhne und Gehälter, der Arbeitsorganisation und der beruflichen Ausbildungs- und Qualifizierungssysteme zu verbessern.
- 6.10 Die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen, die dazu führt, dass Frauen an zweiter Stelle stehen, muss über Tarifverhandlungen in den Unternehmen und Sektoren beseitigt werden. Der EWSA ist deshalb der Ansicht, dass Tarifverhandlungen und der soziale Dialog grundlegende Instrumente sind, um die Gleichstellungspläne in den europäischen Unternehmen auszuweiten. Für Europa, die Mitgliedstaaten, die Unternehmen wie auch die Gesellschaft insgesamt ist es notwendig, dass die Diskriminierung am Arbeitsplatz, der viele Frauen aufgrund kultureller und sozialer Stereotype ausgesetzt sind, endgültig verschwindet.
- 6.11 Das Prinzip der gleichen Entlohnung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer - Artikel 141 des EG-Vertrags, "Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen" - bedeutet, dass bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit jede Art von geschlechtsspezifischer Diskriminierung

---

17 [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2005/mar/gender\\_equality\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf) (nur auf Englisch).

18 [http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/news/news\\_de.cfm?id=226](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/news_de.cfm?id=226)

im Zusammenhang mit Lohnaspekten und -bedingungen zu beseitigen ist. Frauen verdienen jedoch pro Arbeitsstunde durchschnittlich 15% weniger als Männer (Unterschied beim mittleren Bruttostundenlohn zwischen Männern und Frauen)<sup>19</sup>. Diese Lohndiskriminierung ist in allen Branchen und vor allem den obersten Berufskategorien zu finden.

- 6.12 Der EWSA spricht sich dafür aus, die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen, die bereits Bestandteil der integrierten Leitlinien der Gemeinschaft ist, durch die Evaluierung genauer Indikatoren zu verstärken.
- 6.13 Um die Lohndiskriminierungen zu beseitigen, ist es erforderlich, dass die Sozialpartner der verschiedenen Bereiche aktiv zusammenarbeiten. So vertrat der Ausschuss in seiner Stellungnahme zum Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010 die Ansicht, *"dass die einzelstaatlichen Regierungen, die nationalen Gleichbehandlungsstellen und die Sozialpartner aller Mitgliedstaaten die eindeutige Verpflichtung haben, dafür zu sorgen, dass die von ihnen eingerichteten Arbeitsentgeltsysteme nicht zu einer Lohndiskriminierung zwischen Frauen und Männern führen"*<sup>20</sup>.
- 6.14 Die öffentlichen Arbeitsagenturen spielen für das gute Funktionieren des Arbeitsmarktes eine wesentliche Rolle. Sie müssen sich für die Förderung aktiver Maßnahmen einsetzen, die es ermöglichen, dass arbeitslose Frauen über Ausbildungs- und Orientierungsprogramme für die Beschäftigung Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten. Um die bestehenden Rechtsvorschriften angemessen anzuwenden, schlägt der EWSA vor, dass die öffentlichen und privaten Arbeitsagenturen Verhaltenskodizes ausarbeiten, um zu gewährleisten, dass die Arbeitsangebote und die Auswahlverfahren für Frauen nicht diskriminierend sind.
- 6.15 Auf transparenter gestalteten Arbeitsmärkten gibt es mehr Gleichstellung zwischen den Geschlechtern. So ist die Erwerbsquote von Frauen im öffentlichen Sektor u.a. deshalb höher, weil in den Auswahlverfahren die Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber bewertet werden und es besser gelingt, die diskriminierenden, auf Geschlechterstereotype beruhenden Vorurteile auszuschalten.
- 6.16 Frauen werden in den Rentenrechnungssystemen in vielen Fällen benachteiligt, da diese Systeme an die Berufslaufbahnen gekoppelt sind. Viele in Teilzeit arbeitende Frauen mit unterbrochenen Beschäftigungszeiten oder in prekären Arbeitsverhältnissen haben große Schwierigkeiten, eine Rente zu beziehen bzw. die Rente fällt in solchen Fällen sehr gering aus. Der EWSA schlägt der Kommission und den Mitgliedstaaten vor, diese Situationen, die die Chancengleichheit der Frauen auf dem Arbeitsmarkt beeinträchtigen, über die Methode der offenen Koordinierung für die Reformen der Rentensysteme entsprechend zu berücksichtigen und nach gerechteren Lösungen zu suchen.

---

19 KOM(2007) 49 endg.

20 Vgl. Ziffer 1.2 der Stellungnahme des EWSA vom 13.9.2006 zu der "Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010", Berichterstatterin: Frau ATTARD ([ABl. C 318 vom 23.12.2006](#)).

6.17 Die berufliche Weiterbildung ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass Männer und Frauen ihre beruflichen Aktivitäten auf zukunftsfähige Weise weiterentwickeln. Der EWSA schlägt deshalb vor, dass die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern Weiterbildungsprogramme aufstellen, die sich im Rahmen der beschäftigungspolitischen Maßnahmen und der Chancengleichheit an Unternehmerinnen und Arbeitnehmerinnen wenden.

6.18 Der EWSA möchte auf den aktiven Beitrag hinweisen, den die Sozialpartner zur Überwindung der Schwierigkeiten von Frauen in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt leisten. In Gewerkschaftsorganisationen und Arbeitgeberverbände treten viele Frauen ein, die in diesen Gremien entscheidende Anstöße zu aktiven Maßnahmen und Gleichstellungsplänen geben. Ihre Zahl ist jedoch nach wie vor niedrig, und sie müssen viele Hürden überwinden, um auf Führungsebenen zu gelangen.

## 7. **Unternehmergeist**

7.1 Der Anteil der Unternehmerinnen ist nach wie vor gering: Frauen stellen 30% der Unternehmerschaft in der EU und 37% der Selbstständigen<sup>21</sup>.

7.2 Auch bei der Gründung von Unternehmen sind Frauen aufgrund der kulturellen und sozialen Stereotype und Schranken, der Ausrichtung der Bildungs- und Ausbildungsgänge sowie der zusätzlichen Schwierigkeiten mit der für unternehmerische Vorhaben erforderlichen Finanzierung mit einer größeren Zahl von Hindernissen konfrontiert. Nach der eigentlichen Unternehmensgründung weist jedoch nichts darauf hin, dass Frauen mit der Konsolidierung ihrer Unternehmen weniger erfolgreich sind als Männer.

7.3 Der EWSA schlägt allen politischen und sozialen Akteuren vor, ihre Anstrengungen zu intensivieren, um den Unternehmergeist unter Frauen in Europa zu fördern und die alten sozialen Stereotype - nach der Devise: "Die Welt der Unternehmen ist eine Männerdomäne und die Arbeitszeiten sind mit einem Familienleben unvereinbar" - aus der Gesellschaft zu beseitigen. Diese sozialen Stereotype stellen Frauen, die einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen oder ein Unternehmen gründen wollen, vor zahlreiche kulturelle und soziale Hürden.

7.4 Im Aktionsplan für eine Europäische Agenda für unternehmerische Initiative<sup>22</sup> werden einige Maßnahmen zur Förderung des Unternehmergeists vorgeschlagen, die die EU und die politischen Entscheidungsträger aller Mitgliedstaaten ergreifen müssen. So wird in dem Plan u.a. auf die Notwendigkeit einer zielgerichteten Unterstützung für Frauen verwiesen. In den Fortschrittsberichten über die Erfüllung der wichtigsten Ziele und Maßnahmen der Europäischen

---

21 Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010. KOM(2006) 92 endg. vom 1.3.2006.  
[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2006/com2006\\_0092de01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2006/com2006_0092de01.pdf)

22 Aktionsplan: Europäische Agenda für unternehmerische Initiative.  
[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2004/com2004\\_0070de02.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2004/com2004_0070de02.pdf)

Charta für Kleinunternehmen wird auf diese Frage jedoch nicht Bezug genommen<sup>23</sup>. Der EWSA ist der Meinung, dass die Jahresberichte konkrete Informationen darüber enthalten sollten, welche Fortschritte auf europäischer Ebene und in den Mitgliedstaaten mit der Unterstützung von Unternehmerinnen erzielt worden sind, um so den Austausch von nachahmenswerten Verfahren und von Kenntnissen zu erleichtern.

- 7.5 Die unternehmerische Initiative von Frauen und Männern in Europa muss gefördert werden<sup>24</sup>. Der EWSA verabschiedete 2006 eine Stellungnahme<sup>25</sup> zu der Mitteilung der Kommission *"Umsetzung des Lissabon-Programms der Gemeinschaft: Förderung des Unternehmergeistes in Unterricht und Bildung"*. Darin ging es um die Bedeutung von Unternehmerinnen, die unternehmerischen Fähigkeiten und Fertigkeiten von Frauen sowie die Tatsache, dass unternehmerische Initiative eine Schlüsselkompetenz für Wachstum, Beschäftigung und Selbstverwirklichung ist. In der Stellungnahme wird betont, dass die Herausbildung von Unternehmergeist ein lebensbegleitender Lernprozess ist und daher Bestandteil der Lehrpläne sein muss.
- 7.6 Der EWSA empfiehlt, in die nationalen und regionalen Lehrpläne auf Sekundar- und Hochschulebene die Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln (Methoden der Unternehmensführung, Datenverarbeitungssysteme usw.) aufzunehmen, insbesondere für Schülerinnen, und Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Unternehmerinnen zu ergreifen.
- 7.7 Ziel ist es, zu erreichen, dass Frauen die gleichen Zugangschancen zur Unternehmenswelt haben wie Männer und dass alle bestehenden Diskriminierungen beseitigt werden. Die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften müssen unterstützen, dass Frauen - als Faktor der Gleichstellung und auch des wirtschaftlichen und sozialen Wachstums auf lokaler Ebene - die Freiheit zu unternehmerischer Initiative wahrnehmen können.
- 7.8 Es sollten Hilfsmaßnahmen ergriffen werden, damit Unternehmerinnen die Finanzdienstleistungen und Kredite, die sie benötigen, auch in Anspruch nehmen können. Die Banken müssen spezifische Kleinstkreditprogramme für Unternehmerinnen anbieten. Finanzeinrichtungen müssen es vermeiden, Unternehmerinnen zu diskriminieren, denn derzeit sind Frauen mit größeren Hindernissen konfrontiert als Männer, um die Finanzierung zu erhalten, die sie für die Weiterentwicklung ihrer unternehmerischen Tätigkeiten, das Wachstum ihres Unternehmens sowie die Entwicklung von Innovationsprogrammen und Ausbildungs- und Forschungsaktivitäten benötigen.

---

23 [http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise\\_policy/charter/docs/charter\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/charter/docs/charter_de.pdf)

24 Der EWSA erarbeitet derzeit eine Stellungnahme (SOC/267) zum Thema "Unternehmergeist und Lissabon-Agenda".

25 Stellungnahme des EWSA vom 16.7.2006 zu der "Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen - Umsetzung des Lissabon-Programms der Gemeinschaft: Förderung des Unternehmergeistes in Unterricht und Bildung", Berichterstatterin: Frau JERNECK ([ABl. C 309 vom 16.12.2006](#)).

- 7.9 Die Informationen über die Möglichkeiten einer Finanzierung durch die Strukturfonds müssen erweitert werden, um innovative Formeln wie die Schaffung flexibler Finanzierungsinstrumente auszuloten, die Beihilfen mit Kleinstkrediten und Garantien kombinieren.
- 7.10 Die Gemeinschaftsfonds zur Förderung des Unternehmergeists, die von den nationalen und regionalen Regierungsebenen verstärkt und verwaltet werden, müssen transparent sein, damit es den von Frauen gegründeten kleinen und mittleren Unternehmen leicht gemacht wird, diese Fonds zu nutzen. Die nationalen und regionalen Regierungsebenen müssen den Unternehmerinnen in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftsorganisationen während der gesamten Gründungsphase die entsprechenden Einrichtungen, Finanzhilfen und Fachkenntnisse zur Verfügung stellen.
- 7.11 Der EWSA möchte aus den Beispielen mit Modellcharakter den in Frankreich eingerichteten "Garantiefonds für die Gründung, Übernahme oder Weiterentwicklung von Unternehmen, die auf Initiative von Frauen gegründet wurden" herausgreifen. Dieser Fonds soll Frauen, die ein Unternehmen gründen, übernehmen oder weiterentwickeln möchten, den Zugang zur Finanzierung erleichtern und wurde eingerichtet, um Frauen bei der Überwindung der Hürden zu helfen, mit denen sie beim Zugang zu Bankkrediten konfrontiert sind. Er wird über eine private Organisation - das Institut für die Entwicklung der Sozialwirtschaft - verwaltet und von verschiedenen Einrichtungen, darunter dem Europäischen Sozialfonds, finanziert.
- 7.12 Kleinunternehmen müssen von staatlicher Seite stärker unterstützt werden, denn die meisten Unternehmerinnen vertreten die Ansicht, dass die Steuerpolitik aufgrund der Inkohärenz in den einschlägigen Rechtsvorschriften eines der größten Hemmnisse für die Entwicklung der Unternehmen darstellt.
- 7.13 Wenn Personen ihr eigenes Unternehmen gründen, können sie im Prinzip frei über ihre Zeit verfügen, und deshalb entwickeln immer mehr Frauen und Männer eine selbstständige Tätigkeit und unternehmerische Initiative. In der Praxis stoßen Unternehmerinnen jedoch auf mehr Hindernisse als ihre männlichen Pendanten, wenn es darum geht, Arbeits- und Familienleben besser zu vereinbaren.
- 7.14 In ganz Europa gibt es zahlreiche Beispiele für nachahmenswerte Verfahren, um die Rolle von Frauen in Unternehmerorganisationen auf den verschiedenen Ebenen zu fördern; es wurden auch Vereinigungen von Unternehmerinnen gegründet. Darüber hinaus entwickeln auch die Industrie- und Handelskammern<sup>26</sup> viele positive Initiativen, die der EWSA befürwortet.
- 7.15 Der EWSA unterstützt die Arbeit des Europäischen Netzes zur Förderung weiblichen Unternehmertums (WES). Dessen Hauptziel ist es, die Öffentlichkeitswirkung von Unternehmerinnen zu verstärken und mit Elementen wie dem Austausch von Informationen zu den Themen

---

<sup>26</sup> Siehe [http://www.eurochambres.eu/women\\_onboard/index.htm](http://www.eurochambres.eu/women_onboard/index.htm).

Finanzierung, Ausbildung, Netze, Beratung, Forschung und Statistik ein günstiges Umfeld zu schaffen.

- 7.16 Sozialwirtschaftliche Unternehmen - Genossenschaften, Vereine auf Gegenseitigkeit, Vereinigungen oder Stiftungen - werden aufgrund ihrer Wesensmerkmale von Frauen häufig zur Weiterentwicklung ihres Unternehmergeists genutzt, da es Frauen dort leichter haben als in anderen Arten von Unternehmen, ihre beruflichen Ziele zu erreichen.
- 7.17 Aufgrund ihrer sozialen Zielsetzung sind sozialwirtschaftliche Unternehmen der Arbeitsmarktintegration von Frauen sehr förderlich und sollten daher von den lokalen und regionalen Regierungsebenen bei ihrer großen sozialen Aufgabe unterstützt werden.
- 7.18 Die meisten der als Mitunternehmerinnen tätigen Ehefrauen arbeiten häufig in Teilzeit. Fragen im Zusammenhang mit Mutterschaftsurlaub und Kinderbetreuung sowie Scheidung oder Tod des Ehepartners sind sehr spezifische Problemstellungen, die sich von denen unterscheiden, mit denen Männer konfrontiert sind. In vielen Mitgliedstaaten gibt es denn auch keinen angemessenen Rechtsstatus.
- 7.19 Auch die aus den Sozialschutzsystemen erwachsenden Unterschiede sind von Bedeutung. So müssen konkrete Maßnahmen auf dem Gebiet des Sozialschutzes, der Ausbildung und der Unterstützung bei der Unternehmensgründung durch Frauen entwickelt werden. In Bezug auf den Sozialschutz von Unternehmerinnen und Mitunternehmerinnen bestehen in manchen Ländern verschiedene Statusmöglichkeiten, die Unternehmerinnen in Anspruch nehmen können, z.B. "mitarbeitende Ehefrau", "beschäftigte Ehefrau" und "assoziierte Ehefrau". Der EWSA schlägt der Kommission vor, eine Diskussion anzustoßen, um den Sozialschutz von Unternehmerinnen zu verbessern.

Brüssel, den 11. Juli 2007

Der Präsident  
des Europäischen Wirtschafts-  
und Sozialausschusses

Der Generalsekretär  
des Europäischen Wirtschafts-  
und Sozialausschusses

**Dimitris DIMITRIADIS**

**Patrick VENTURINI**