

Donnerstag, 17. Januar 2008

9. begrüßt, dass das neu gewählte Parlament seine Unabhängigkeit demonstriert hat, indem es Kenneth Marende zum Präsidenten gewählt hat und betont die zentrale Rolle, die jenes Parlament bei der Wiederherstellung der bürgerlichen Freiheiten in Kenia spielen wird;
10. fordert konkrete Maßnahmen zur Einsetzung einer wirklich unparteiischen Wahlkommission, die in Zukunft besser in der Lage wäre, freie und faire Wahlen durchzuführen;
11. verweist auf die Erklärung von Samuel Kivuitu, Vorsitzender der ECK, der sich von den in den Medien veröffentlichten Ergebnissen der Präsidentschaftswahlen distanziert und eine unabhängige Untersuchung der Betrugsvorwürfe gefordert hat;
12. fordert neue Präsidentschaftswahlen, falls es sich als unmöglich erweist, eine glaubwürdige und faire Neuauszählung der bei den Präsidentschaftswahlen abgegebenen Stimmen durch ein unabhängiges Gremium zu organisieren;
13. bedauert, dass bei den Präsidentschaftswahlen von 2007 die Gelegenheit versäumt wurde, den Wahlprozess und den umfassenderen Demokratisierungsprozess zu konsolidieren und weiter zu entwickeln;
14. fordert die Führer der politischen Parteien auf, die Verantwortung für die Verhütung weiterer Gewalt im Land zu übernehmen, die Verpflichtung auf den Rechtsstaat unter Beweis zu stellen und die Achtung der Menschenrechte sicherzustellen;
15. ist tief besorgt über die sozialen Folgen der derzeitigen Wirtschaftskrise, ihre schädlichen Auswirkungen auf die sozioökonomische Entwicklung des Landes sowie die wirtschaftlichen Konsequenzen für die angrenzenden Länder, die zu einem großen Teil von den kenianischen Infrastrukturen abhängig sind und deren humanitäre Lage durch diese Krise untergraben wird;
16. fordert die kenianische Regierung und die Kommission auf, rasch humanitäre Hilfe für die Binnenflüchtlinge in die Wege zu leiten und alle erforderlichen humanitären Helfer bereitzustellen;
17. fordert die zuständigen Behörden auf, eine freie und unabhängige Presseberichterstattung sicherzustellen und unverzüglich wieder Live-Sendungen zuzulassen;
18. bedauert die Auszahlung der EEF-Haushaltszuschüsse für die Regierung Kibaki direkt nach den Wahlen, die als ein Zeichen politischer Voreingenommenheit missverstanden werden könnte, und fordert das Einfrieren aller weiteren Budgethilfen für die Regierung Kenias, bis eine politische Lösung der gegenwärtigen Krise gefunden worden ist;
19. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschließung dem Rat, der Kommission, den Regierungen der Mitgliedstaaten, der Regierung Kenias, den Ko-Präsidenten der Paritätischen Parlamentarischen Versammlung AKP-EU, dem Präsidenten der Kommission und dem Vorsitzenden des Exekutivrates der Afrikanischen Union zu übermitteln.

Rolle der Frauen in der Industrie

P6_TA(2008)0019

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 17. Januar 2008 zur Rolle der Frauen in der Industrie (2007/2197(INI))

(2009/C 41 E/09)

Das Europäische Parlament,

- gestützt auf Artikel 2, Artikel 3 Absatz 2 sowie Artikel 141 und 157 des EG-Vertrags,
- unter Hinweis auf die am 12. Dezember 2007 unterzeichnete Charta der Grundrechte der Europäischen Union ⁽¹⁾, insbesondere ihre Artikel 15, 23, 27, 28 und 31,

⁽¹⁾ ABl. C 303 vom 14.12.2007, S. 1.

Donnerstag, 17. Januar 2008

- unter Hinweis der Mitteilung der Kommission vom 5. Oktober 2005 „Umsetzung des Lissabon-Programms der Gemeinschaft: Ein politischer Rahmen zur Stärkung des verarbeitenden Gewerbes in der EU — Auf dem Weg zu einem stärker integrierten Konzept für die Industriepolitik“ (KOM(2005)0474),
 - unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen vom 18. Juli 2007 „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“ (KOM(2007)0424),
 - unter Hinweis auf den Bericht der Kommission über die Arbeitsbeziehungen in Europa 2006,
 - unter Hinweis auf den 2006 veröffentlichten Bericht der Kommission über die jüngsten Entwicklungen des sektoralen sozialen Dialogs auf europäischer Ebene,
 - unter Hinweis auf die Übereinkommen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation zur Gleichstellung der Geschlechter bei der Arbeit,
 - unter Hinweis auf den Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, der von den Sozialpartnern auf europäischer Ebene unterzeichnet wurde,
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 23. Mai 2007 zu dem Thema „Menschenwürdige Arbeit für alle fördern“⁽¹⁾,
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 25. September 2002 zu der Vertretung von Frauen bei den Sozialpartnern der Europäischen Union⁽²⁾,
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 3. Februar 2000 zu der Mitteilung der Kommission „Frauen und Wissenschaft — Mobilisierung der Frauen im Interesse der europäischen Forschung“⁽³⁾,
 - in Kenntnis der am 5. Juni 2007 vom Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter veranstalteten öffentlichen Anhörung zur Rolle der Frauen in der Industrie,
 - gestützt auf Artikel 45 seiner Geschäftsordnung,
 - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter sowie der Stellungnahme des Ausschusses für Industrie, Forschung und Energie (A6-0519/2007),
- A. in Anbetracht der strategischen Bedeutung der Industrie in den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Union in Bezug auf die Schaffung von Wohlstand und Arbeitsplätzen, die es zu erhalten gilt,
- B. in der Erwägung, dass die Stereotypen, die bei der Bildungs- und Berufswahl von Frauen immer noch bestehen, zur unausgewogenen Vertretung von Frauen in der Industrie beitragen,
- C. in der Erwägung, dass die Rolle der Frauen in der Industrie stets auf den Grundsätzen des gleichen Entgelts und der gleichen Berufsaussichten beruhen sollte, um die größere Präsenz von Frauen vor allem in den Industriesektoren zu fördern, die nicht zu den typisch weiblichen Tätigkeitsbereichen zählen,
- D. in der Erwägung, dass die Rolle der Frauen in der Industrie infolge einer je nach Branche schwankenden Vertretung, insbesondere einer Überrepräsentierung in einigen Sektoren (Textil und Bekleidung, Stickerei, Schuhe, Kork, Kabel, elektrisches und elektronisches Material, Lebensmittel) und einer Unterrepräsentierung in den Hochtechnologiesektoren, unterschiedlich ist, was zu einer Differenzierung der vorgefundenen Probleme führt,
- E. in der Erwägung, dass geschlechtsspezifische Hindernisse das Fortkommen von Frauen in der Industrie immer noch behindern, heute jedoch subtiler als früher sind,

⁽¹⁾ Angenommene Texte, P6_TA(2007)0206.

⁽²⁾ ABl. C 273 E vom 14.11.2003, S. 169.

⁽³⁾ ABl. C 309 vom 27.10.2000, S. 57.

Donnerstag, 17. Januar 2008

- F. in der Erwägung, dass in denjenigen Sektoren, in denen überwiegend weibliche Arbeitskräfte beschäftigt sind, niedrigere Löhne die Regel sind, was die Diskriminierung der Frauenarbeit widerspiegelt, und in der Erwägung, dass Tarifverträge die geschlechtsspezifische Dimension und die spezifischen Bedürfnisse der Frauen im Allgemeinen nicht ausreichend berücksichtigen und dass die Umsetzung der bereits bestehenden gesetzlichen Regelungen stärker forciert werden muss,
- G. in der Erwägung, dass durchschnittlich fast 14 % der in der Europäischen Union beschäftigten Frauen in der Industrie arbeiten, dass dieser Prozentsatz jedoch in einigen Ländern über 25 % liegt, dass innerhalb dieses Durchschnittswertes mehr als 21 % Teilzeitbeschäftigte sind und dass die Frauen 65 % der Teilzeitkräfte in der Industrie stellen,
- H. in der Erwägung, dass die Unternehmen verpflichtet sind, den Gleichheitsgrundsatz am Arbeitsplatz unabhängig von Unternehmensgröße und Tätigkeitsbereich zu beachten,
- I. in der Erwägung, dass Frauen mit unsicherer Arbeit, Teilzeitarbeit, Zeitarbeit und Nicht-Standard-Beschäftigung stärker diskriminiert werden, insbesondere dann, wenn sie sich für die Mutterschaft entscheiden, und dass ihre Chancen für lebenslanges Lernen sowie Aus- und Fortbildung allgemein geringer sind; in der Erwägung, dass Frauen mit unsicherer und Teilzeitarbeit häufig nicht in der Lage sind, regelmäßig in eine Rentenversicherung einzuzahlen und deshalb stärker gefährdet sind, kein ausreichendes Einkommen zu haben, von dem sie in der Zukunft leben können,
- J. in der Erwägung, dass das von der Kommission in der genannten Mitteilung vom 5. Oktober 2005 befürwortete integrierte Konzept für die Industriepolitik, obwohl es den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt in seine Ziele einbezieht, die geschlechtsspezifische Dimension dennoch nicht ausreichend berücksichtigt,
- K. in der Erwägung, dass die verarbeitende Industrie, in der sich 86 % der weiblichen Industriearbeitskräfte konzentrieren, zu 99 % aus kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) besteht, die ungefähr 50 % der gesamten Arbeitskräfte dieses Sektors beschäftigen,
- L. in der Erwägung, dass die Entwicklung der Arbeit in der Industrie derzeit stärker durch eine Auflösung der traditionellen Beschäftigungsverhältnisse als durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Karriereaussichten, insbesondere für Frauen, gekennzeichnet ist,
- M. in der Erwägung, dass eine enge Verbindung zwischen dem Mangel an Betreuungseinrichtungen für Kinder, dem unfreiwilligen Rückgriff auf Teilzeitbeschäftigung und den fehlenden Ausbildungsmöglichkeiten und beruflichen Wiedereinstieghilfen besteht, wodurch die Frauen in weniger qualifizierten Stellen ohne ausreichende Karriereaussichten zu verbleiben drohen,
- N. in Erwägung des Mangels an nach Geschlechtern aufgeschlüsselten statistischen Angaben in Bezug auf die Arbeitsteilung in den einzelnen Berufsgruppen und in Bezug auf die jeweiligen Lohnniveaus in den Industriebranchen,
- O. in der Erwägung, dass die gesundheitlichen Risiken und die Arten von Berufskrankheiten bei Frauen und Männern verschieden sein können, weshalb die vorhandenen Gegebenheiten und ihre Folgen auch unter Berücksichtigung der spezifischen Auswirkungen auf die Mutterschaft detaillierter analysiert werden müssen,
- P. in der Erwägung, dass Fortbildung und schnelleres Lernen die Produktivität von Frauen und ihren Beitrag zur Wirtschaft vergrößern,
- Q. in der Erwägung, dass nur ein Arbeitsklima, das frei von Diskriminierungen ist, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert und die Schaffung eines Umfeldes, in dem jede einzelne Person geachtet wird und ihre Ziele anerkannt werden, unverzichtbar ist,
1. unterstreicht die Rolle der Frauen in der Industrie und ermutigt zu ihrer Förderung unter Achtung der Gleichheit des Entgelts, gleicher Arbeitsbedingungen, gleicher Chancen für Karriere und berufliche Fortbildung sowie auch unter Achtung von Mutterschaft bzw. Vaterschaft als grundlegende soziale Werte;
 2. ermutigt die Mitgliedstaaten, Programme für Unternehmerinnen in der Industrie zu fördern und die Gründung von von Frauen geführten Unternehmen finanziell zu unterstützen;

Donnerstag, 17. Januar 2008

3. betont die Notwendigkeit, Frauen zu ermutigen, in der Industrie zu arbeiten, um fortwährend die nötigen Kompetenzen zu erwerben, um in ihrer Laufbahn erfolgreich zu sein;
4. macht auf die Tatsache aufmerksam, dass zahlreiche Gründe für jede Laufbahnphase bestimmend sind, die zu einem frauenfeindlichen Arbeitsklima in der Industrie führen, z. B. Einstellungspraktiken, die faktisch Hindernisse für den Zugang von Frauen schaffen, unterschiedliche Standards für Frauen und Männer, Ungleichgewichte bei der Verteilung von hoch qualifizierten Jobs und die geschlechtsspezifische Lohnkluft; ist daher der Auffassung, dass jeder dieser unterschwelligen Gründe durch spezifische politische Maßnahmen, die von der Kommission und den Mitgliedstaaten konzipiert werden, angegangen werden muss;
5. anerkennt die Notwendigkeit einer integrierten Industriepolitik, die den unverzichtbaren Motor, nämlich die Wettbewerbsfähigkeit, berücksichtigt und gleichzeitig die sozialen und wirtschaftlichen Rechte der Arbeitnehmer garantiert;
6. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Großunternehmen dazu zu drängen, ihre eigenen Gleichstellungspläne mit verbindlichem Charakter auf Verhandlungsbasis auszuarbeiten und umzusetzen, und ferner deren Ausarbeitung und ausgehandelte Umsetzung in den KMU zu fördern;
7. bekräftigt, dass die Förderung einer menschenwürdigen Arbeit fester Bestandteil der Werte der Europäischen Union ist, und fordert von den Mitgliedstaaten wirksame Maßnahmen, um die Sozialnormen zu beachten und um eine menschenwürdige Arbeit in den verschiedenen Industriebranchen zu gewährleisten und somit angemessene Einkommen für die Arbeitnehmer und insbesondere für die Frauen, das Recht auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, auf sozialen Schutz und auf Gewerkschaftsfreiheit zu garantieren und somit umfassend dazu beizutragen, jegliche Form von Diskriminierung zwischen Frauen und Männern am Arbeitsplatz auf Null zu reduzieren;
8. fordert die Mitgliedstaaten auf, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Ausbeutung von Frauen am Arbeitsplatz, die vor allem in bestimmten Branchen, z. B. in der Textilindustrie, festgestellt wird, wirksam zu bekämpfen, damit die Grundrechte der Arbeitnehmer, insbesondere die der Frauen, respektiert werden und Sozialdumping verhindert wird;
9. ist der Auffassung, dass die Rolle der Frauen in allen Industriezweigen weder losgelöst vom Stand der industriellen Entwicklung in der Europäischen Union im Allgemeinen, noch von den Herausforderungen, denen sich die Industrie der Europäischen Union stellen muss, und auch nicht getrennt von der Notwendigkeit, diese Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen, betrachtet werden kann;
10. begrüßt hingegen die Tatsache, dass nach den neuesten verfügbaren Statistiken der Anteil der Exporte in Nicht-EU-Länder am Gesamtumsatz in vielen Sektoren gleich geblieben ist, was Ausdruck der Wettbewerbsfähigkeit der Europäischen Union in diesen Sektoren ist; äußert sich dennoch besorgt über die stagnierende Binnennachfrage in vielen Mitgliedstaaten, über die steigenden Importe aus Drittländern und über das anhaltende Phänomen sektoraler Arbeitsplatzverluste in der Europäischen Union, von denen häufig Frauen betroffen sind;
11. beharrt auf der Notwendigkeit von Sofortmaßnahmen zur vollständigen und wirksamen Umsetzung der Richtlinie 75/117/EWG⁽¹⁾, um Lohndiskriminierungen zu bekämpfen, vor allem durch verstärkten Einsatz von Gewerkschaften und durch die Ausarbeitung branchenspezifischer Stufenpläne mit genauen Zielsetzungen, die es ermöglichen, die direkten und indirekten Lohndiskriminierungen zu beenden;
12. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Schutz vor sexueller Belästigung und vor Belästigung aus Gründen des Geschlechts zu gewährleisten;
13. hält es für wichtig, die Frage der Schaffung einer Methode zur Aufgabenanalyse zu vertiefen, die in der Lage ist, die Rechte im Bereich des gleichen Entgelts für Frauen und Männer zu gewährleisten;
14. hält es für wichtig, von der Initiative EQUAL im Rahmen der Aufwertung der Arbeit geförderte Projekte zu bewerten, um die Gleichstellung voranzubringen, und unterstreicht, wie wichtig es ist, Pilotprojekte zu unterstützen, die die Aufgabenanalyse vertiefen und darauf abzielen, die Rechte im Bereich des gleichen Entgelts von Frauen und Männern zu gewährleisten, und die die Menschen und die Berufe aufwerten;

⁽¹⁾ Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (ABl. L 45 vom 19.2.1975, S. 19).

Donnerstag, 17. Januar 2008

15. beharrt auf der Notwendigkeit, Anreize für Initiativen zu geben, die dazu beitragen, in den Unternehmen positive Maßnahmen und eine Personalpolitik zu entwickeln und umzusetzen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern voranbringen und die auch Praktiken zur Sensibilisierung und Ausbildung in den Vordergrund rücken, die die Förderung, die Übertragung und die Einbeziehung von in den Organisationen und in den Unternehmen erfolgreichen Verfahren ermöglichen;
16. fordert von der Kommission und den Mitgliedstaaten mehr Handeln, mehr Sensibilisierung und mehr Kontrolle der Unternehmen hinsichtlich der Einhaltung von Verhaltenskodizes und von mit der sozialen Verantwortung von Unternehmen verknüpften Kriterien in ihrer täglichen Arbeit, sowie die Gewährleistung besserer Arbeitsbedingungen, unter Berücksichtigung der Arbeitszeit, der Wahrnehmung der Rechte auf Mutterschaft und Vaterschaft — unter anderem durch eine garantierte Rückkehrmöglichkeit auf den alten Arbeitsplatz nach Mutterschafts- und Erziehungsurlaub — sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, und fordert, dass diese Rechte in einem Gesetz verankert werden; beharrt auf der Notwendigkeit, Voraussetzungen zu schaffen, die die Aufteilung der familiären Zuständigkeiten erleichtern;
17. empfiehlt, dass es mehr Wahlmöglichkeiten am Arbeitsplatz geben sollte, um damit Männern und Frauen größere Möglichkeiten für die Gestaltung sowohl ihres Familienlebens als auch ihrer beruflichen Laufbahn zu verschaffen; ist der Auffassung, dass Arbeit für Männer und Frauen viel leichter verfügbar sein sollte, um ihren sich verändernden Bedürfnissen Rechnung zu tragen;
18. fordert die Mitgliedstaaten auf, bessere, flexiblere Bedingungen für übertragbare Renten einzuführen; erinnert an seinen Standpunkt in erster Lesung zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen⁽¹⁾;
19. betont die Notwendigkeit eines verlässlichen Netzwerks für soziale Dienstleistungen und von Flexibilität bei Vorschul- und Grundschuleinrichtungen, um berufstätige Frauen während der Zeit, die sie mit der Erziehung ihrer Kinder beschäftigt sind, zu unterstützen;
20. weist nachdrücklich auf die Tatsache hin, dass längere Arbeitszeiten die Beschäftigten unter größeren Druck setzen und negative Auswirkungen auf ihre Gesundheit, ihr Wohlbefinden und ihre Lebenszufriedenheit haben;
21. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Unternehmen, die auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken und die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie begünstigen, auszuzeichnen, um zur Verbreitung bewährter Verfahren in diesem Bereich beizutragen;
22. besteht darauf zu gewährleisten, dass die im Rahmen der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben ergriffenen Maßnahmen nicht zu einer Trennung oder geschlechtsspezifischen Stereotypisierung der Männer/Frauen-Rollen führen und den Prioritäten des Fahrplans für die Gleichstellung der Geschlechter 2006-2010 entsprechen, insbesondere in Bezug auf die umfassende und gleichberechtigte Einbeziehung von Frauen in den Arbeitsmarkt und ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit, und fordert die Mitgliedstaaten auf, den umfassenden Zugang zu erschwinglichen sozialen Dienstleistungen, wie z. B. Kinderkrippen, Kindergärten, Freizeitbetreuung von Kindern und Hilfen für ältere Menschen, die sonst meistens von Frauen erbracht werden, zu gewährleisten; fordert, dass den Arbeitgebern, sofern es sich um KMU handelt, wirksame technische und nach Möglichkeit auch finanzielle Unterstützung bzw. Anreize geboten werden, diese Maßnahmenpakete in die Tat umzusetzen;
23. betont, wie wichtig Tarifverhandlungen und Tarifverträge beim Kampf gegen die Diskriminierung von Frauen, insbesondere in den Bereichen Zugang zur Beschäftigung, Löhne, Arbeitsbedingungen, beruflicher Aufstieg und Berufsbildung, sind;
24. fordert die Kommission und die Sozialpartner der jeweiligen Branchen auf, hohe Normen im Bereich Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz festzulegen, die die geschlechtsspezifische Dimension und insbesondere den Mutterschutz sowohl auf der Ebene der Forschung als auch der Kontrolle und der Präventionsmaßnahmen berücksichtigen; stellt fest, dass die Frauen in den Branchen, in denen die Eintönigkeit der durchzuführenden Handgriffe für Berufskrankheiten wie Muskel-Skelett-Erkrankungen verantwortlich ist, überrepräsentiert sind und dass diesen Krankheitsbildern besonderes Augenmerk gelten muss;
25. ermutigt die Kommission und die Mitgliedstaaten, die geschlechtsspezifische Dimension in den nationalen Studien, Umfragen und Erhebungen auszubauen;

⁽¹⁾ Angenommene Texte vom 20.6.2007, P6_TA(2007)0269.

Donnerstag, 17. Januar 2008

26. betont die Tatsache, dass die meisten Studien zu arbeitenden Armen (Working Poor) nachweisen, dass Haushalte mit einem einzigen Einkommen, insbesondere wenn Frauen dieses Einkommen verdienen, besonders von Armut betroffen sind; betont, dass die Beseitigung von Armut und sozialer Ausgrenzung eine politische Priorität für die Europäische Union bleiben muss; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, ein ehrgeiziges Ziel, um die Zahl der arbeitenden Armen in Europa zu verringern, festzulegen und zu verfolgen;
27. fordert die Kommission auf, an Frauen gerichtete berufliche Fortbildungsmaßnahmen und -programme, einschließlich der Entwicklung von EDV-Grundkenntnissen, zu fördern, um deren Präsenz in den verschiedenen Industriesektoren zu verstärken und dabei die bereits auf lokaler, nationaler oder Gemeinschaftsebene vorhandene finanzielle Unterstützung zu berücksichtigen sowie größere Anreize für Großunternehmen wie auch für KMU zur Nutzung solcher Maßnahmen und Programme zu schaffen;
28. appelliert an die Kommission, die Unterstützung der beruflichen Fortbildungsprogramme für Frauen innerhalb der KMU in der Industrie zu verstärken sowie Forschung und Innovation im Einklang mit dem Siebten Rahmenprogramm und mit den Bestimmungen der in Anhang III der Schlussfolgerungen des Vorsitzes des Europäischen Rates von Santa Maria da Feira vom 19. und 20. Juni 2000 verabschiedeten Europäischen Charta für Kleinunternehmen zu fördern;
29. fordert die Kommission auf, Bildung, Hochschulbildung und Berufsbildung zu unterstützen; betont, dass Bildung ein zentraler Weg für Frauen ist, den nach Geschlechtern segmentierten Arbeitsmarkt zu überwinden;
30. fordert eine möglichst weitreichende Verbreitung der strategischen Forschungsagenda der Europäischen Technologieplattform für die Zukunft des Textil- und Bekleidungssektors und fordert alle interessierten Beteiligten auf, innovative Technologien und Geschäftsmodelle, die eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern auf allen Ebenen gewährleisten, zu übernehmen;
31. bedauert, dass Frauen in den Organisationen der Sozialpartner nur wenig vertreten sind, und fordert diese auf, die Weiterbildung der Verhandlungsführer und der für Tarifverträge Verantwortlichen zu Fragen der Gleichstellung der Geschlechter zu intensivieren sowie die Präsenz von Frauen in ihren Entscheidungsgremien zu stärken;
32. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, eine ausgewogene Präsenz von Frauen und Männern in den Verwaltungsräten der Unternehmen, insbesondere in den Unternehmen, in denen die Mitgliedstaaten Aktionäre sind, zu fördern;
33. betont die Notwendigkeit, die Einrichtung von Frauennetzwerken innerhalb der einzelnen Unternehmen, zwischen Unternehmen derselben Industriebranche und zwischen den verschiedenen Industriebranchen zu fördern;
34. bedauert den geringen Anteil von Frauen im Hochtechnologiesektor und betont, wie wichtig funktionierende Bildungs- und Ausbildungsprogramme in den Bereichen Wissenschaft und Technologie sind, die die Qualität und die Diversifizierung von Ausbildungsangeboten für Frauen in den einzelnen Mitgliedstaaten und die Förderung wissenschaftlicher und technologischer Studiengänge bei Mädchen gewährleisten;
35. fordert die Mitgliedstaaten und die Kommission auf, Strategien zu entwickeln und umzusetzen, um Ungleichgewichte im Arbeitsumfeld und beim Karriereverlauf von Frauen, die in wissenschaftlichen und technischen Berufen arbeiten, anzugehen;
36. hält es für wichtig, die vorhandenen bewährten Verfahren bezüglich der Beteiligung von Frauen an der industriellen Forschung und an den Hochtechnologien zu verbreiten; weist in diesem Zusammenhang darauf hin, wie wichtig die Sensibilisierung der Führungskräfte von Industrieunternehmen mit geringer Frauenpräsenz für die Gleichstellungsperspektive ist, wobei sich diese Sensibilisierung in bezifferbaren Zielen niederschlagen sollte;
37. ermutigt die Mitgliedstaaten und die Kommission, in allen damit verbundenen Politikfeldern die spezifische Situation von Frauen in der Industrie, insbesondere in den von Umstrukturierungen und von Maßnahmen im Bereich des Welthandels betroffenen Sektoren, zu berücksichtigen, und zwar sowohl in Fragen der Beschäftigung als auch bei der Berufsbildung oder in Fragen der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz;

Donnerstag, 17. Januar 2008

38. betont die Notwendigkeit, Frauen, die ihre berufliche Karriere beenden mussten, umzuschulen, um ihre „Beschäftigungsfähigkeit“ zu verbessern; fordert die Mitgliedstaaten auf, die Möglichkeiten für lebenslanges Lernen zu vermehren;
39. räumt ein, dass einige Regionen durch eine hohe Konzentration von Unternehmen des Textil- und Bekleidungssektors gekennzeichnet sind, von dem die Frauenerwerbstätigkeit, insbesondere von Frauen aus den benachteiligten Regionen der Europäischen Union, in hohem Maße abhängt; fordert, dass besondere Aufmerksamkeit der Einfuhr von Erzeugnissen aus Drittländern gelten sollte;
40. hält es für unbedingt notwendig, die Entwicklung von benachteiligten Regionen, von strukturell dauerhaft benachteiligten Gebieten, der Regionen in äußerster Randlage und der von Industrieabbau oder kürzlichen industriellen Umstrukturierungen betroffenen Gebiete zu unterstützen, um den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt und die soziale Integration der Frauen in diesen Gebieten und Regionen zu verstärken;
41. ist der Auffassung, dass die Unternehmensverlagerungen Industriezweige mit einem großen Anteil weiblicher Arbeitskräfte betroffen haben, beispielsweise die Industriebranchen Textil und Bekleidung, Stickerei, Schuhe, Kabel, Keramik, elektrisches und elektronisches Material und mehrere Betriebe im Lebensmittelbereich, und dass diese Situation die Mitgliedstaaten mit einer geringeren wirtschaftlichen Entwicklung viel stärker betrifft, zu Arbeitslosigkeit führt und den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt in Frage stellt;
42. beharrt auf der Notwendigkeit, Unternehmensverlagerungen in den EU-Mitgliedstaaten zu überwachen, und die Vergabepolitik von Gemeinschaftsmitteln, um Beschäftigung und regionale Entwicklung zu gewährleisten, neu auszurichten;
43. ersucht darum, denjenigen Unternehmen keine Gemeinschaftsförderung zu gewähren, die, nachdem sie in einem Mitgliedstaat in den Genuss solcher Förderung gekommen sind, ihre Produktion in ein anderes Land verlagern, ohne die mit dem betreffenden Mitgliedstaat abgeschlossenen Verträge vollständig zu erfüllen;
44. empfiehlt der Kommission, die aktuellen Prozesse von Schließungen und Verlagerungen von Industrieunternehmen aufmerksam zu verfolgen, und fordert im Fall von Unregelmäßigkeiten die Rückzahlung der gewährten Beihilfen;
45. fordert die Mitgliedstaaten und die Kommission auf, die geschlechtsspezifische Dimension bei der Verteilung der Beihilfen des Europäischen Fonds zur Anpassung an die Globalisierung zu berücksichtigen, damit diese auch den Sektoren mit einem großen Anteil weiblicher Arbeitskräfte zugute kommen;
46. betont die Notwendigkeit, sich auf einen kontrollierten Strukturwandel in der Textilindustrie zu konzentrieren und Frauen anzuleiten und zu ermuntern, sich weiterzubilden, um ihre Beschäftigungsfähigkeit in den Wachstumsbranchen zu verbessern;
47. betont, wie wichtig Gemeinschaftsprogramme sind, die zur Schaffung von Marken, zum Schutz der Ursprungsbezeichnung der Erzeugung und zur Werbung im Ausland für Gemeinschaftserzeugnisse aus Industriebranchen, in denen überwiegend Frauen arbeiten, insbesondere auf Fach- und internationalen Messen, anregen, die Frauenarbeit fördern und ihre Beschäftigung gewährleisten;
48. ist der Ansicht, dass bei den Maßnahmen, die die Kommission insbesondere im Rahmen der Verhandlungen der Welthandelsorganisation (WTO) ergreifen muss, das Umfeld und die besonderen Merkmale jeder Branche, die Chancen und die Herausforderungen, denen sich jeder Sektor gegenüber sieht, sowie die Schwierigkeiten, auf die jeder Mitgliedstaat stößt, berücksichtigt werden müssen, insbesondere was die Frauenerwerbstätigkeit und die Rechte der Frau angeht;
49. beharrt auf der Verteidigung der Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Prozessen der Umstrukturierung von Industrieunternehmen, auf der Notwendigkeit, ihren Strukturen, vor allem den Europäischen Betriebsräten, während dieser Prozesse die Verfügbarkeit von Informationen und die Möglichkeit, entscheidend einzugreifen, umfassend zu garantieren, wozu auch das Vetorecht gehört, und auf der Notwendigkeit, Kriterien für die Entschädigungen festzulegen, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zustehen, falls das Unternehmen seinen vertraglichen Verpflichtungen nicht nachkommt;
50. hält es für wichtig, die Rückkehr von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Karenz in den Beruf zu erleichtern;
51. beauftragt seinen Präsidenten, diese EntschlieÙung dem Rat und der Kommission zu übermitteln.
-