

Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Gleichstellung der Geschlechter“

(Sondierungsstimmungnahme auf Ersuchen des tschechischen Ratsvorsitzes)

(2022/C 443/09)

Berichterstatlerin: **Milena ANGELOVA**

Ersuchen des tschechischen Ratsvorsitzes	26.1.2022
Rechtsgrundlage	Artikel 304 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union
Zuständige Fachgruppe	Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft
Annahme in der Fachgruppe	22.6.2022
Verabschiedung im Plenum	13.7.2022
Plenartagung Nr.	571
Ergebnis der Abstimmung	
(Ja-Stimmen/Nein-Stimmen/Enthaltungen)	194/13/13

1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

1.1. Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) betont, dass im Sinne einer nachhaltigen Verbesserung der Geschlechtergleichstellung eine **Kultur der altersunabhängigen Geschlechtergleichstellung** gefördert werden muss, die sich über den gesamten Lebenszyklus erstreckt und Maßnahmen vorsieht, die auf die spezifischen Merkmale und Bedürfnisse in jedem Lebensabschnitt zugeschnitten sind. Da es sich um eine Frage der Kultur handelt, kann sie nicht nur durch einzelne Strategien und Maßnahmen herbeigeführt werden. Vielmehr müssen alle gesellschaftlichen Akteure die Bedeutung dieser Frage anerkennen, sich diese zu eigen machen und sich permanent für Geschlechtergleichstellung einsetzen.

1.2. Eine solche Kultur muss ab der frühen Kindheit gefördert werden, indem Kindern in der Familie mit gutem Beispiel vorgegangen und dies in Kindertagesstätten und über die gesamte Schullaufbahn fortgesetzt wird. Der EWSA fordert die Mitgliedstaaten auf, im Rahmen ihrer Bildungspolitik geschlechtsneutralen Unterricht sowohl in Bezug auf Wissen und soziale Kompetenzen als auch in Bezug auf Lernkontexte zu fördern, die frei von Geschlechterstereotypen sind.

1.3. Um die Etablierung einer Kultur der altersunabhängigen Geschlechtergleichstellung weiter voranzubringen, muss die Geschlechtergleichstellung in allen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bereichen, einschließlich Unternehmen, öffentliche Verwaltung und Politik, gefördert werden. Der EWSA ist der Auffassung, dass eine systematische Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung in verschiedenen Kontexten notwendig ist, um Fortschritte zu erzielen.

1.4. Der EWSA empfiehlt den Mitgliedstaaten, mit Unterstützung der Kommission und des EWSA gemeinsam mit den Sozialpartnern und den einschlägigen Organisationen der Zivilgesellschaft eine breit angelegte Sensibilisierungs- und Informationskampagne zur Etablierung einer Kultur der altersunabhängigen Geschlechtergleichstellung zu lancieren. Besondere Aufmerksamkeit sollte der zentralen Rolle sowohl der traditionellen als auch der sozialen Medien als Plattformen für die Herausbildung von Grundhaltungen gewidmet werden.

1.5. Mit der Kampagne sollten die Entscheidungsträger auf den aktuellen Stand in den einzelnen Mitgliedstaaten und die dort bei der Geschlechtergleichstellung erzielten Fortschritte aufmerksam gemacht werden, und die Mitgliedstaaten sollten ermutigt werden, sich gegenseitig zu inspirieren und bewährte Verfahren auszutauschen. Auch politische Akteure, Entscheidungsträger und öffentliche Organisationen sollten mit gutem Beispiel vorgehen und die Geschlechtergleichstellung im Rahmen ihrer eigenen Tätigkeiten fördern.

1.6. Angesichts der erheblichen Auswirkungen politischer Entscheidungen auf das Leben der Bürgerinnen und Bürger kommt der Gleichstellung der Geschlechter im Hinblick auf die Teilhabe an politischen Entscheidungsprozessen auf nationaler, regionaler und kommunaler Ebene entscheidende Bedeutung zu. Zur Erhöhung des Frauenanteils unter politischen Entscheidungsträgern auf allen Ebenen bedarf es einer stärkeren Sensibilisierung der Wähler und der Parteien, die die Kandidaten aufstellen. Außerdem muss eine Kultur gefördert werden, die Frauen die aktive Teilhabe am politischen Leben ermöglicht und sie hierzu ermuntert.

1.7. Da eine verbesserte Geschlechtergleichstellung Maßnahmen in mehreren Politikbereichen erfordert, bekräftigt der EWSA seine Forderung an die politischen Entscheidungsträger auf allen Ebenen, den Grundsatz der durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung zu befolgen und den Aspekt der Gleichstellung in alle Entscheidungen, einschließlich Haushalts-, Investitions- und Finanzierungsentscheidungen, sowie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge einzubeziehen.

1.8. Angesichts der Herausforderungen aufgrund der Bevölkerungsüberalterung und des Erfordernisses, für die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte zu sorgen, ist die Inklusivität der Arbeitsmärkte wichtiger denn je. Die Beseitigung jeglicher Hindernisse und die Schaffung von Anreizen für die allgemeine Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt — unabhängig von Beruf, Aufgabe oder Alter — ist daher von entscheidender Bedeutung. So spielen flexible Arbeitsregelungen, Elternurlaube sowie die steuerliche Veranlagung und alle anderen Arten von Anreizen eine Rolle bei der Stärkung der Geschlechtergleichstellung. Neben den rechtlichen Rahmenbedingungen sollten die praktischen Modalitäten unter Nutzung der Möglichkeiten im Rahmen von Tarifverhandlungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt werden.

1.9. Da die wirtschaftliche Erholung nach der Pandemie im Einklang mit dem ökologischen und dem digitalen Wandel erfolgen muss, sind Kompetenzen in den MINT-Fächern wichtiger denn je. Im Hinblick auf die Geschlechtergleichstellung und die Verhinderung von Segregation ist es zwar wichtig, Mädchen für das Studium von MINT-Fächern zu gewinnen, es ist aber ebenso wichtig, mehr Jungen für ein Studium und eine Bewerbung für Pflege- und Ausbildungsberufe zu gewinnen. Diese Aspekte sollten in die Berufsberatung und die Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung einbezogen werden.

1.10. Der EWSA hält es für unerlässlich, die Führungsrolle von Frauen in Unternehmen, öffentlichen Organisationen und in den Organisationen der Sozialpartner zu fördern. Er fordert die Mitgliedstaaten, Unternehmensverbände und Sozialpartner auf, Schulungs- und Mentoringprogramme für weibliche Führungskräfte und Kandidatinnen für Führungspositionen in öffentlichen Organisationen oder für Aufsichtsrats- und Vorstandsposten in Unternehmen, Gewerkschaften und privaten Organisationen zu starten und privaten Organisationen aufzulegen. Ferner begrüßt er die kürzlich zwischen dem Europäischen Parlament und dem Rat erzielte politische Einigung über die Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften und fordert die EU-Organe auf, diese rasch und effizient umzusetzen.

1.11. Auch müssen alle Hindernisse für das Unternehmertum von Frauen beseitigt werden. Da der Zugang zu Finanzmitteln eine Voraussetzung für unternehmerische Initiative ist, muss der gleichberechtigte Zugang von Frauen zu privater und öffentlicher Finanzierung sichergestellt werden. Der EWSA fordert die Mitgliedstaaten ferner auf, angemessene öffentliche Investitionen in Projekte zur Förderung der Geschlechtergleichstellung — auch in die digitale und die Pflegeinfrastruktur — zu lenken.

1.12. Der EWSA fordert, dass der Geschlechtergleichstellung beim Umgang mit den ukrainischen Flüchtlingen gebührend Rechnung getragen wird. Dies gilt für die Unterstützung von Kindern beim Zugang zu Betreuung und Schulbildung, für die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt durch eine hochwertige Beschäftigung sowie für den Zugang zu Dienstleistungen im Bereich der sexuellen und reproduktiven Gesundheit.

2. Allgemeine Bemerkungen

2.1. Mit dieser Stellungnahme geht der EWSA auf das Ersuchen des tschechischen Ratsvorsitzes ein, die Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung sowie die Instrumente und Maßnahmen zu ihrer Verbesserung unter verschiedenen Gesichtspunkten zu prüfen, etwa Erholung nach der Pandemie und Beschäftigung, Stärkung der Rolle junger Menschen, Bildung und Kompetenzen, Unternehmertum und Unternehmensführung, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie Migration und Flüchtlinge, auch aufgrund des Krieges in der Ukraine. Diese Fragen waren bereits Gegenstand früherer Stellungnahmen des EWSA. Viele andere Aspekte der Geschlechtergleichstellung werden in anderen EWSA-Stellungnahmen behandelt⁽¹⁾, in denen es u. a. um Fragen im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen und Bezahlung, Pflegeinfrastruktur, Armut und Energiearmut sowie geschlechtsspezifischer Gewalt geht.

⁽¹⁾ SOC/723 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht), ABl. C 364 vom 28.10.2020, S. 77, ABl. C 240 vom 16.7.2019, S. 3, ABl. C 228 vom 5.7.2019, S. 103.

2.2. Die weit verbreitete Diskriminierung auch aufgrund des Geschlechts gehört zu den Hauptursachen dafür, dass Menschen marginalisiert werden. Der EWSA betont, dass die Gleichstellung der Geschlechter in den Werten der EU verankert ist⁽²⁾ und dass die Beseitigung von Ungleichheiten und die Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau einen ganzheitlichen und bereichsübergreifenden Ansatz erfordert. Im Sinne einer nachhaltigen Verbesserung der Geschlechtergleichstellung muss eine **Kultur der altersunabhängigen Geschlechtergleichstellung** gefördert werden, die sich über den gesamten Lebenszyklus erstreckt und Maßnahmen vorsieht, die auf die spezifischen Merkmale und Bedürfnisse in jedem Lebensabschnitt zugeschnitten sind.

2.3. Eine solche Kultur muss ab der frühen Kindheit gefördert werden, indem in den Familien mit gutem Beispiel vorangegangen und darauf geachtet wird, dass alle Familienmitglieder die gleichen Rechte und Pflichten haben, tolerantes Verhalten zur Norm machen und die Privatsphäre jedes Einzelnen respektieren. Jegliche Vorurteile in Bezug auf die Aufteilung der Tätigkeiten, Aufgaben und Arbeit in der Familie in „weiblich“ und „männlich“ sollten ebenso vermieden werden wie das Vorleben und die Vermittlung etwaiger anderer Verhaltensweisen, die der Gleichstellung zuwiderlaufen. Gleichstellung wird in der Praxis erlernt, weshalb sich beide Elternteile schon im Säuglings- und Kleinkindalter zu gleichen Teilen um ihren Nachwuchs kümmern sollten. Hierbei sollten sie sich gegenseitig unterstützen, damit beide Elternteile ihren Anspruch auf Privatsphäre, Arbeit und Erholung wahrnehmen können. Der EWSA fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, beide Elternteile nach Kräften bei der Vereinbarung von Beruf und Privatleben zu unterstützen und den Familien angemessene Wahlmöglichkeiten zu bieten. Die wirksame Umsetzung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Gewährleistung einer zugänglichen und erschwinglichen frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung sind hierbei von größter Bedeutung.

2.4. Die Integration der Kinder in die Gesellschaft beginnt, sobald sie die Kinderkrippe und danach eine Kindertagesstätte besuchen. Daher müssen diese Betreuungseinrichtungen einen besonderen pädagogischen Schwerpunkt auf die Vermittlung einer Kultur der altersunabhängigen Geschlechtergleichstellung legen. Die bloße Tatsache, dass viele dieser Einrichtungen überwiegend weibliches Personal beschäftigen, verstärkt das Stereotyp bzw. die Überzeugung, dass die Erziehung und Betreuung von Kindern Aufgabe der Frauen ist.

2.5. Der nächste wichtige Schritt besteht darin, jungen Menschen während der gesamten Schullaufbahn geschlechtsneutralen Unterricht und Lernkontexte zu bieten, die frei von Geschlechterstereotypen sind. Wie wichtig dies ist, wird in vielen Mitgliedstaaten unterschätzt. So muss z. B. das Interesse von Kindern an MINT-Fächern unbedingt auf der Grundlage der Entwicklung ihrer kognitiven Fähigkeiten und nicht auf der Grundlage ihres Geschlechts gefördert werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass ihr Talent und ihr Potenzial umfassend gefördert, entwickelt und genutzt werden, so dass sie davon auch im späteren Leben profitieren. Über den Aspekt der Wissensvermittlung hinaus ist es ebenso wichtig, dafür zu sorgen, dass Kinder und Jugendliche auf geschlechtsneutrale Weise soziale und andere notwendige Fähigkeiten erwerben sowie ihre emotionale Intelligenz entwickeln, und dass Kinder nicht zu Schubladendenken erzogen und ihnen keine Vorurteile aufgezwungen werden. Ebenfalls ist es wichtig, von Geschlechterstereotypen bezüglich der äußeren Erscheinung wegzukommen.

2.6. Die Förderung des Selbstwertgefühls und des Selbstvertrauens von Kindern und Jugendlichen ist ein wesentlicher Motor der Kultur der altersunabhängigen Geschlechtergleichstellung, die idealerweise für eine positive Perspektive sorgt, die für den Rest ihres Lebens die Grundlage für die Wahrnehmung und Verwirklichung der Gleichheit bildet.

2.7. Eine Berufsberatung, bei der die Gleichstellung der Geschlechter geachtet wird, spielt eine wichtige Rolle bei der Förderung der Gleichstellung, der Unterstützung der beruflichen Entwicklung und dem Erhalt der Beschäftigung sowie der Verhinderung von Segregation in Bezug auf Studium und Beruf. Es ist zwar wichtig, Mädchen für das Studium von MINT-Fächern zu gewinnen, doch ist es insbesondere angesichts des steigenden Pflegebedarfs der alternden Bevölkerung ebenso wichtig, mehr Jungen für eine Ausbildung und Bewerbung um einen Arbeitsplatz in einem der Bildungs- und Pflegeberufe zu gewinnen⁽³⁾.

2.8. Um die Kultur der altersunabhängigen Geschlechtergleichstellung in der gesamten Erwachsenenphase zu pflegen, muss die Gleichstellung sowohl im Familienleben als auch in allen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bereichen, einschließlich Unternehmen, öffentliche Dienste und Politik, gefördert werden. Eine solche Kultur kann nicht mit Hilfe einzelner Strategien und Maßnahmen etabliert werden. Vielmehr müssen alle gesellschaftlichen Akteure die Bedeutung dieser Frage anerkennen, sich diese zu eigen machen und sich permanent für Geschlechtergleichstellung einsetzen. Der schwedische Ansatz, wo die Regierung sich zu einer feministischen Regierung erklärt hat, ist ein Beispiel dafür, dass das Wissen und die Erfahrung von Männern und von Frauen genutzt werden, um Fortschritte in allen Bereichen der Gesellschaft zu erzielen⁽⁴⁾.

⁽²⁾ Siehe beispielsweise Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 EUV, Artikel 21 der Charta der Grundrechte, Artikel 8 AEUV.

⁽³⁾ ABL C 194 vom 12.5.2022, S. 19.

⁽⁴⁾ <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>.

2.9. Der EWSA ist der Auffassung, dass die Geschlechtergleichstellung durch die Schaffung eines geeigneten rechtlichen und politischen Rahmens systematisch in verschiedenen Kontexten gewährleistet werden muss, um Fortschritte zu erzielen. Der EWSA empfiehlt den Mitgliedstaaten, mit Unterstützung der Kommission und des EWSA sowie gemeinsam mit den Sozialpartnern und den einschlägigen Organisationen der Zivilgesellschaft eine breit angelegte Sensibilisierungs- und Informationskampagne zur Etablierung einer Kultur der altersunabhängigen Geschlechtergleichstellung zu lancieren. Besondere Aufmerksamkeit sollte der zentralen Rolle sowohl der traditionellen als auch der sozialen Medien als Plattformen für die Herausbildung von Grundhaltungen gewidmet werden, z. B. durch Werbemaßnahmen.

2.10. Mit der Kampagne sollten die Entscheidungsträger auf den aktuellen Stand in den betreffenden Mitgliedstaaten sowie auf die dortigen — bspw. am Gleichstellungsindex gemessenen — Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung aufmerksam gemacht werden. Sie sollte die Mitgliedstaaten auch dazu anzuhalten, sich gegenseitig zu inspirieren und bewährte Verfahren auszutauschen. Öffentliche Verwaltungen und Organisationen sollten mit gutem Beispiel vorangehen und die Geschlechtergleichstellung im Rahmen ihrer eigenen Tätigkeiten fördern. Als bewährtes Verfahren empfiehlt der EWSA, dass diese Akteure ebenso wie die Gewerkschaften und die Organisationen der Arbeitgeber und der Zivilgesellschaft offenlegen, inwieweit das Geschlechterverhältnis in ihren jeweiligen Verwaltungs- und Aufsichtsräten ausgewogen ist. Um eine positive Wahrnehmung der Geschlechtergleichstellung in der gesamten Gesellschaft zu erreichen, sollte sich die Kampagne insbesondere an Männer und Jungen richten und die Vorteile der Geschlechtergleichstellung überzeugend hervorheben.

2.11. Angesichts der erheblichen Auswirkungen politischer Entscheidungen auf das Leben der Bürgerinnen und Bürger kommt der Gleichstellung der Geschlechter im Hinblick auf die Teilhabe an politischen Entscheidungsprozessen auf nationaler, regionaler und kommunaler Ebene entscheidende Bedeutung zu. Zur Erhöhung des Frauenanteils unter Politikern bedarf es einer stärkeren Sensibilisierung der Wähler und der Parteien, die die Kandidaten aufstellen.

2.12. Da eine verbesserte Geschlechtergleichstellung Maßnahmen in mehreren Politikbereichen erfordert, bekräftigt der EWSA seine Forderung an die politischen Entscheidungsträger auf den zuständigen Ebenen, den Grundsatz der durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung zu befolgen und den Aspekt der Gleichstellung in alle Entscheidungen, einschließlich Haushalts-, Investitions- und Finanzierungsentscheidungen, sowie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge einzubeziehen. Die durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts muss zudem entsprechend überwacht und bewertet werden. Darüber hinaus bedarf es eines ganzheitlichen Ansatzes bezüglich Geschlechtergleichstellung mit besonderem Augenmerk auf Überschneidungen zwischen dem Faktor „Geschlecht“ mit anderen Eigenschaften wie Behinderung, ethnische Herkunft, Alleinerzieher-Status, sozioökonomischer Status, Alter oder sexuelle Ausrichtung.

2.13. Der EWSA fordert alle EU-Organe sowie die Mitgliedstaaten und die Interessenträger auf, die wertvolle Arbeit des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) aktiv zu nutzen, beispielsweise im Hinblick auf nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten und Statistiken. Der EWSA weist auch darauf hin, wie wichtig es ist, die Sozialpartner bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung aktiv einzubeziehen, da sie in vielerlei Hinsicht in unmittelbarem Zusammenhang mit den Aspekten Arbeitsmarkt und Arbeitsbedingungen steht. Tarifverhandlungen sind ein wichtiges Instrument zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt. Darüber hinaus ist es wichtig, den EWSA als aktive Plattform für die Förderung der altersunabhängigen Kultur der Geschlechtergleichstellung zu nutzen.

3. Spezifische Bemerkungen — Beschäftigung in Zeiten der wirtschaftlichen Erholung nach der Pandemie

3.1. Obwohl sowohl Frauen als auch Männer von der COVID-19-Pandemie betroffen waren, hat sie sich unterschiedlich auf sie ausgewirkt. Die Folgen der Krise könnten die in den letzten zehn Jahren erzielten Fortschritte bei der Verringerung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in den Mitgliedstaaten gefährden. Abgesehen von den Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben waren Frauen in der Pandemie stärker von Arbeitsplatzverlust oder vorübergehender Arbeitslosigkeit betroffen, da Branchen, in denen der Anteil an weiblichen Arbeitnehmern sehr hoch ist, besonders stark betroffen waren⁽⁵⁾. Bei Unternehmerinnen lag außerdem die Wahrscheinlichkeit einer Unternehmensschließung aufgrund der Pandemie viel höher als bei Männern. Das größte geschlechtsspezifische Gefälle wurde in Europa und Nordamerika verzeichnet, wo Frauen ihr Unternehmen 50 % häufiger schließen mussten als Männer⁽⁶⁾.

3.2. Unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtergleichstellung und -vielfalt besteht eine zentrale Herausforderung für die Erholung nach der Pandemie darin, sicherzustellen, dass die nationalen Aufbau- und Resilienzpläne gleichstellungsorientiert sind und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt umfassen. Mit den Maßnahmen sollten auch die richtigen Bedingungen für Unternehmertum und Geschäftstätigkeit geschaffen werden, einschließlich eines förderlichen steuerlichen Rahmens und der Beseitigung der Hindernisse für das Unternehmertum von Frauen.

⁽⁵⁾ ABl. C 220 vom 9.6.2021, S. 13.

⁽⁶⁾ *Global Entrepreneurship Monitor*.

3.3. Die Notwendigkeit, Hindernisse zu beseitigen und Anreize zu schaffen, gilt für die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt insgesamt, ungeachtet des Berufes und der beruflichen Aufgaben. Auch gilt sie für Frauen aller Altersgruppen. Einerseits ist es von entscheidender Bedeutung, junge Menschen durch die Schaffung hochwertiger Beschäftigungsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt einzubinden, andererseits muss aber auch älteren Menschen die Möglichkeit geboten werden, ihren Beitrag in angemessener Weise zu leisten⁽⁷⁾. Angesichts der Herausforderungen aufgrund der Bevölkerungsüberalterung und dem zunehmenden Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in einigen Sektoren ist die Inklusivität der Arbeitsmärkte auch aus makroökonomischer Sicht wichtiger denn je.

3.4. Der EWSA betont die Notwendigkeit einer ehrgeizigen und wirksamen Umsetzung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die praktischen Modalitäten zur Förderung und Erleichterung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern im Rahmen von Tarifverhandlungen festgelegt werden müssen, die das richtige Instrument zur Sicherstellung der jeweils besten Lösungen und Verfahren unter Berücksichtigung der Interessen von Arbeitnehmern und Unternehmen sind. Neben flexiblen Regelungen für Arbeit und bezahlten Elternurlaub spielen auch steuerliche Aspekte und sonstige Anreize, die Frauen auf dem Arbeitsmarkt halten, eine Rolle für die Stärkung der Geschlechtergleichstellung. Ein angemessen bezahlter Vaterschaftsurlaub insbesondere in den ersten Monaten nach der Geburt würde Väter ermutigen, länger Urlaub zu nehmen, und ihnen so dabei helfen, eine engere Beziehung zum Kind aufzubauen. Hierdurch könnte sich die Mutter besser erholen und gleichzeitig die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessert werden. Eine getrennte Einkommensbesteuerung von Ehegatten trägt dazu bei, beide Elternteile zu Berufstätigkeit zu ermutigen. Es muss überdies anerkannt werden, dass Maßnahmen, die die Erwerbstätigkeit ermöglichen und fördern, auch zu angemesseneren Renten beitragen.

3.5. Während die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten zehn Jahren zugenommen hat, gibt es nach wie vor eine augenfällige Geschlechtersegregation⁽⁸⁾. Nach wie vor bestehen Ungleichheiten beim Zugang zu Bildung und wirtschaftlichen Chancen für Frauen, obwohl Europa im Vergleich zu anderen Teilen der Welt die geringsten Ungleichheiten (mit einigen Unterschieden zwischen West- und Osteuropa) aufweist⁽⁹⁾. Darüber hinaus hat der EWSA unverzüglich Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles in allen Bereichen und Sektoren, insbesondere durch verbindliche Maßnahmen zur Transparenz von Löhnen und Gehältern⁽¹⁰⁾, gefordert. Er betont, dass das Lohngefälle zu einem noch weiteren Auseinanderklaffen der Pensionsschere führt, was insbesondere für Frauen ein großes Problem darstellt.

Darüber hinaus haben der kulturelle Kontext und tradierte Stereotypen Auswirkungen auf die Berufswahl von Frauen. So arbeiten beispielsweise wesentlich mehr Frauen als Männer in den Bereichen Bildung, Pflege, Gesundheit und Soziales, während Männer Branchen wie das Baugewerbe und die Schwerindustrie dominieren.

3.6. Bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung als Teil einer Agenda für inklusive und nachhaltige industrielle Entwicklung müssen die Anstrengungen nicht nur auf die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit derjenigen Wirtschaftszweige ausgerichtet sein, in denen Frauen bereits zahlenmäßig stark vertreten sind, sondern auch darauf, ihnen die Teilhabe an neuen Branchen und beruflichen Rollen zu ermöglichen. Durch die Einbeziehung von Frauen in neue Branchen und Berufe, von denen sie zuvor ausgeschlossen waren, profitieren wiederum aufstrebende Branchen, indem sie die reicheren und vielfältigeren Kompetenzen voll ausschöpfen. Das Angebot hochwertiger Beschäftigungsmöglichkeiten ist eine Voraussetzung dafür, dass sich die bestehenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in diesen neuen Sektoren nicht fortschreiben.

3.7. Auch im Bildungsbereich gibt es Geschlechtersegregation. Selbst wenn Frauen ein Hochschulstudium absolvieren und am lebenslangen Lernen teilnehmen, wählen sie meist nicht Naturwissenschaften, Technik, Ingenieurwesen oder Mathematik, sondern andere Fächer. Da die wirtschaftliche Erholung nach der Pandemie im Einklang mit dem ökologischen und dem digitalen Wandel erfolgen muss, spielen Kompetenzen in den MINT-Fächern eine immer größere Rolle. Darüber hinaus kommt neben den funktionellen Kompetenzen auch den emotionalen (d. h. persönlichen und sozialen) Kompetenzen wesentliche Bedeutung zu, bilden diese doch die Grundlage für Resilienz, psychische Belastbarkeit sowie die Fähigkeit zu Konfliktbewältigung, Zusammenarbeit und sachlicher Kommunikation. Der Schwerpunkt muss in der Zukunft unbedingt auf rationaler und emotionaler Intelligenz liegen. Auf dem Weltwirtschaftsforum 2021 wurde festgehalten, dass Kreativität, emotionale Intelligenz und komplexe Problemlösungsfähigkeiten zu den sieben wichtigsten menschlichen Kompetenzen gehören⁽¹¹⁾. Daher muss die Kultur der altersunabhängigen Geschlechtergleichstellung auch die emotionale Bildung umfassen.

(7) Zu weiteren geschlechtsspezifischen Aspekten im Zusammenhang mit dem Älterwerden siehe auch ABl. C 194 vom 12.5.2022, S. 19.

(8) EIGE.

(9) *Gender Gap Index*.

(10) ABl. C 341 vom 24.8.2021, S. 84.

(11) Dem von Frauen gegründeten Internet-Start-up-Unternehmen UP,N^oCHANGE (www.upnchange.com) ist es gelungen, auf der Grundlage von fundiertem Fachwissen aus den Bereichen Psychologie und Coaching einfach zu handhabende digitale Werkzeuge zu entwickeln, die den Menschen dabei helfen, ihre persönlichen, sozialen und kreativen Kompetenzen zu stärken. Ziel von UP „N^oCHANGE ist es, das Potenzial von Mitarbeitern und Teams mit Hilfe von digitalen Instrumenten freizusetzen, damit ihre Organisationen nachhaltig Erfolg erzielen können. Denn die richtigen Kompetenzen ermöglichen eine effiziente Zusammenarbeit, eine effiziente Zusammenarbeit ermöglicht wiederum Innovation, und Innovation schafft Wachstum für alle.

3.8. Was den digitalen Wandel betrifft, ist eine evidente Geschlechtertrennung im Bildungswesen und auf den Arbeitsmärkten in Bezug auf die Verteilung von IKT-Absolventen, IKT-Spezialisten sowie Wissenschaftlern und Ingenieuren in Hochtechnologiebranchen zu sehen.

3.9. Das Interesse von Mädchen an MINT-Fächern zu fördern, ist für ihre erfolgreiche Eingliederung in die Berufe der Zukunft von entscheidender Bedeutung. Darüber hinaus sind gezielte Maßnahmen und Entwicklungsprogramme erforderlich, um sie für MINT-Berufe zu gewinnen und dort auch zu halten. In zehn Jahren werden neun von zehn Arbeitsplätzen digitale Kompetenzen erfordern⁽¹²⁾. Die Zukunft der Arbeit wird von einer Verlagerung der Nachfrage hin zu Fachkräften aus den Bereichen Computertechnik und IKT geprägt sein. Frauen machen 65 % der Beschäftigten in Europa, aber nur 17 % der europäischen IKT-Arbeitskräfte aus. Hingegen werden die bis 2026 prognostizierten Arbeitsplatzverluste durch technologische Lösungen in 57 % der Fälle Frauen betreffen⁽¹³⁾.

3.10. Auch ist die Beteiligung von Frauen an der Entwicklung von Künstlicher Intelligenz von entscheidender Bedeutung, um zu vermeiden, dass Algorithmen auf einer verzerrten Abbildung der Realität beruhen und somit irreführende Ergebnisse liefern. Auch in diesem Bereich ist ein intersektionaler Ansatz erforderlich. Da der Zugang zu schnellem Internet und digitale Kompetenzen überdies die notwendige Grundlage für einen erfolgreichen digitalen Wandel bilden, sollten sie für alle verfügbar und erschwinglich sein, unabhängig von Geschlecht, Alter, einer eventuellen Behinderung, sozioökonomischem Hintergrund oder Wohnort.

3.11. Die Unterrepräsentation von Frauen im Technologiebereich ist auch unter dem Gesichtspunkt des ökologischen Wandels problematisch, da die Bekämpfung des Klimawandels und der Umweltprobleme die Entwicklung und Einführung vieler technischer Lösungen erfordert.

3.12. Auch wenn digitale und grüne Kompetenzen als integraler Bestandteil aller Berufe betrachtet werden müssen, haben sie dennoch das Potenzial, eher junge Menschen als ältere Arbeitnehmer anzuziehen. Andererseits besteht ein offensichtlicher Unterschied zwischen arbeitsbezogenen IKT-Kompetenzen, die Datenverwaltung und Desktop-Publishing umfassen, und den digitalen Kompetenzen, die in der Regel mit jungen Menschen assoziiert werden, etwa die Nutzung des Internets für Mitteilungen und Freizeitgestaltung.

3.13. Neben der Förderung der MINT-Kompetenzen ist es auch wichtig, Mädchen zum Studium von Fächern aus den Bereichen Wirtschaft und Management zu ermutigen, damit sie sich auf Führungspositionen vorbereiten können. Darüber hinaus ist es wichtig, sie dabei zu unterstützen, unternehmerische Fähigkeiten und Fähigkeiten im Bereich des Risikomanagements zu erwerben und ihr Selbstvertrauen zu stärken, damit sie nicht unter dem Hochstapler-Syndrom⁽¹⁴⁾ leiden bzw. um sie davon zu befreien. Betrachtet man die Art und Weise wie Frauen auf Stress reagieren, so scheinen diese in Stresssituationen eher zu Introvertiertheit als zu Extrovertiertheit zu tendieren. Die Angst von Frauen vor negativen Kommentaren anderer, die sie persönlich nehmen, führt dazu, dass sie sich gar nicht erst für exponierte Stellen interessieren, sich für nicht ausreichend qualifiziert erachten, wenn sie nicht sämtliche Anforderungen einer Stellenbeschreibung (über-) erfüllen, und keine „Quotenfrau“ sein wollen. Dies hängt häufig mit (unbewussten) Überzeugungen und Ängsten zusammen. Die Verbesserung der Fähigkeiten und Kompetenzen erfordert zwar praktische Maßnahmen auf der Ebene der Lehr- und Lernmethoden und der Berufsberatung, doch sollten diese Ziele auch mit dem allgemeinen Programm zur Sensibilisierung für eine Kultur der altersunabhängigen Geschlechtergleichstellung verknüpft werden.

3.14. Ein spezifischer Aspekt, der angegangen werden muss, ist die geschlechtsspezifische Voreingenommenheit im Gesundheitswesen, die auf mangelnde Forschung, eine auf Männer ausgerichtete Ausbildung, Fehldiagnosen und Unterbehandlung zurückzuführen ist. Die Unkenntnis der Unterschiede aufgrund des biologischen und des sozialen Geschlechts in den verschiedenen medizinischen Disziplinen führt leicht zu einer falschen Diagnose oder Medikation, weil sich die Symptome von Frauen von den Symptomen von Männern unterscheiden oder weil die Dosierung von Arzneimitteln auf klinischen Studien beruht, die hauptsächlich an Männern durchgeführt werden. Darüber hinaus mangelt es an Forschung zu spezifisch weiblichen Erkrankungen wie Endometriose und zu Wechseljahresbeschwerden. Der Mangel an nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten in der Forschung erschwert überdies das Verständnis der Mechanismen hinter Gesundheitsproblemen und behindert Versuche, eine angemessene Antwort beispielsweise auf die Frage zu finden, ob Frauen ein erhöhtes Risiko haben, an Long-COVID zu erkranken.

⁽¹²⁾ Jahrestreffen 2020 des Weltwirtschaftsforums.

⁽¹³⁾ Ebenda.

⁽¹⁴⁾ Das Hochstapler-Syndrom, bei dem Betroffene von Selbstzweifeln in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen geplagt sind, kann diese davon abhalten, sich um Führungs- oder Spitzenpositionen zu bewerben. Insbesondere Menschen mit einer stark ausgeprägten Selbstreflexion, die sich unter Stressbedingungen eher zurückziehen, finden den Umgang mit Menschen, die sehr selbstbewusst auftreten, schwierig.

3.15. Um die negativen Auswirkungen voreingenommener Heilkunde auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu vermeiden, betont der EWSA, dass bei allen europäischen Gesundheits- und Arzneimittelstrategien die geschlechts-spezifische Voreingenommenheit sowie Unterschiede aufgrund des biologischen und des sozialen Geschlechts berücksichtigt und angegangen werden müssen. Darüber hinaus muss das Recht von Frauen, eigenständige Entscheidungen über ihren Körper zu treffen, uneingeschränkt geachtet werden.

4. Spezifische Bemerkungen — Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

4.1. Die Geschlechtergleichstellung bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist für Wirtschaft und Gesellschaft von großer Bedeutung, da sie eng mit dem Wohlergehen, der Gesamtbeschäftigung und der Erwerbsbeteiligung sowie mit beruflichen Laufbahnen und Positionen im öffentlichen und privaten Sektor verknüpft ist. Dies gilt für verschiedene Aufgaben- und Verantwortungsbereiche in Unternehmen, in der Verwaltung und in der Politik.

4.2. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben stellt für Frauen eine größere Herausforderung dar als für Männer, da Frauen mehr unbezahlte Hausarbeit und Betreuungs- und Pflegeaufgaben leisten. Dem Gleichstellungsindex⁽¹⁵⁾ ⁽¹⁶⁾ zufolge ist die EU bei der zeitlichen Aufteilung der Hausarbeit und der Betreuungs- und Pflegeaufgaben seit 2010 zurückgefallen. Die erheblichen Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten spiegeln die Unterschiede der nationalen Systeme und der Familientraditionen wider.

4.3. Die Pandemie hat den Druck auf Familien im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben noch erhöht. Dies gilt insbesondere für Frauen und alleinerziehende Mütter, wobei das geschlechtsspezifische Gefälle bei der Kinderbetreuung aufgrund der Tatsache, dass beide Elternteile aus dem Home-Office gearbeitet haben, geringer geworden zu sein scheint⁽¹⁷⁾. Telearbeit kann viele Möglichkeiten bieten, zur Geschlechtergleichstellung beizutragen, und eine bessere Koordinierung kann einen Mehrwert schaffen. Der EWSA hat jedoch auch davor gewarnt, dass verhindert werden muss, dass Telearbeit die ungleiche Verteilung der häuslichen Pflichten zwischen Frauen und Männern weiter verschärft⁽¹⁸⁾. Die Pandemie hat sich auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben von Frauen in verschiedenen Positionen, etwa Unternehmerinnen, Führungskräften und abhängig Beschäftigten, ausgewirkt. Es darf nicht vergessen werden, dass Frauen in Bezug auf Rechenschaftspflicht sowie darauf, Verantwortung zu übernehmen und für andere zu sorgen, anders empfinden.

4.4. Viele Faktoren im Zusammenhang mit der Geschlechtergleichstellung hängen von der nationalen sozialen Infrastruktur ab, die eine wichtige Rolle für die Steigerung der Erwerbsbeteiligung und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben spielt. Ganz klar ist dies bei den Betreuungs- und Pflegesystemen, beim Elternurlaub, beim Schulsystem und bei den Beschäftigungsmaßnahmen der Fall.

4.5. Unter Verweis auf seine früheren Vorschläge⁽¹⁹⁾ hält es der EWSA für wichtig, dass die Mitgliedstaaten die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit Ehrgeiz sowie effizient und zeitnah umsetzen, um den Familien angemessene und gerechtere Wahlmöglichkeiten zu bieten, u. a. durch die Förderung eines besser bezahlten Elternurlaubs für beide Elternteile. Gleichzeitig muss bei der Umsetzung der Richtlinie auch dem Bedarf der Unternehmen, insbesondere der KMU, Rechnung getragen werden.

4.6. Der EWSA betont, dass die Mitgliedstaaten in eine breite Palette an Betreuungseinrichtungen investieren müssen, etwa Kinder- und Hortbetreuung, Altenpflege und Betreuung von Menschen mit Behinderungen, um die Zugänglichkeit und Erschwinglichkeit für alle zu gewährleisten. Der EWSA fordert die Mitgliedstaaten auf, gemeinsam mit den Sozialpartnern geeignete Instrumente zu entwickeln, die dafür sorgen, dass Familien einfach und wirksam Zugang zu Unterstützungs- und Betreuungsdiensten erhalten.

4.7. Darüber hinaus bedarf es auf allen Ebenen einer neuen Denkweise, um die Gleichstellung der Geschlechter im Bereich der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu verbessern. Der Abbau und das Durchbrechen von Stereotypen in Bezug auf familiäre Rollen sowie Beschäftigungspraktiken, die die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowohl für Frauen als auch für Männer fördern, sind hierfür von entscheidender Bedeutung.

5. Besondere Bemerkungen — Unternehmensführung

5.1. Während die Gleichstellung der Geschlechter und die Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz durch Rechtsvorschriften gewährleistet werden, wird die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an der Führung von Unternehmen nicht nur durch die Schaffung von Chancengleichheit, sondern auch durch die allgemeineren wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Vorteile unterstützt, die sich daraus ergeben, dass sie zur Erweiterung des Blickwinkels, zu Kreativität und zur Wettbewerbsfähigkeit beiträgt⁽²⁰⁾. Es liegt im Interesse der Unternehmen, die Hochschulbildung und Talente von

⁽¹⁵⁾ EIGE, <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report/progress-gender-equality-most-notable-company-boards>.

⁽¹⁶⁾ Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound).

⁽¹⁷⁾ Sevilla und Smith 2020.

⁽¹⁸⁾ ABl. C 220 vom 9.6.2021, S. 13.

⁽¹⁹⁾ ABl. C 129 vom 11.4.2018, S. 44.

⁽²⁰⁾ Siehe auch ABl. C 318 vom 23.12.2009, S. 15 und ABl. C 341 vom 21.11.2013, S. 6.

Frauen zu nutzen, indem sie ihre Präsenz in Leitungsgremien und in anderen Führungspositionen fördern. Dies setzt voraus, dass sowohl die Vorteile der Vielfalt als auch die negativen Auswirkungen verstanden werden, die sich für den Einzelnen und die Gesellschaft daraus ergeben, dass die Vielfalt nicht in allen Bereichen gefördert wird.

5.2. Auch wenn es noch viel Raum für Verbesserungen gibt, wurden die größten Fortschritte seit 2010 im Bereich „Macht“ des Gleichstellungsindex verzeichnet, in dem die Fortschritte bei der politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsfindung gemessen werden. Die deutlichste Verbesserung bestand in der zunehmenden Präsenz von Frauen in den Kontrollgremien der größten börsennotierten Unternehmen. Hierdurch erklärt sich der größte Teil des Anstiegs des Gesamtwerts des Index ⁽²¹⁾.

5.3. Die Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtervielfalt in den Kontroll- und Leitungsorganen von Unternehmen sind von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat unterschiedlich ⁽²²⁾, und es gibt deutliche Unterschiede in Bezug auf die derzeitige Situation und die im Laufe der Zeit erzielten Fortschritte. Einige Mitgliedstaaten haben verbindliche Quoten für große börsennotierte Unternehmen eingeführt, die zwischen 25 und 40 % liegen. ⁽²³⁾ Andererseits liegen mehrere Mitgliedstaaten über dem EU-Durchschnitt oder haben auch ohne Quoten erhebliche Fortschritte erzielt, indem sie auf Selbstregulierung gesetzt haben. In Frankreich, wo es seit 2011 einschlägige Rechtsvorschriften gibt, sind mehr als 40 % der Verwaltungsratsmitglieder Frauen, und in acht Ländern sind über ein Drittel davon weiblich. Gleichzeitig gibt es einige Mitgliedstaaten, in denen der entsprechende Anteil unter 10 % liegt. In der EU beträgt der durchschnittliche Anteil ca. 30 %.

5.4. Die Unterschiede machen sich auch auf Unternehmensebene bemerkbar. Während die führenden Unternehmen beträchtliche Fortschritte vorweisen können, sind am unteren Ende der Rangliste der Unternehmen weniger Veränderungen zu verzeichnen ⁽²⁴⁾. Es sei auch darauf hingewiesen, dass die Länder, die hinsichtlich des Anteils von Frauen, die Führungspositionen in großen Unternehmen innehaben, am besten abschneiden, anscheinend nicht mit den Ländern deckungsgleich sind, die beim Frauenanteil in den Aufsichtsräten ganz vorne liegen — und dies obwohl Vorstandsmitglieder häufig der Geschäftsführung angehören ⁽²⁵⁾.

5.5. Dementsprechend scheint es für die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten nicht eine einzige Erklärung zu geben. Dies war auch zu erwarten, da Unterschiede in den nationalen Traditionen und Kulturen eine wichtige Rolle bei der Entwicklung der Gleichstellung der Geschlechter spielen. Die Förderung einer positiven Entwicklung, der Austausch bewährter Verfahren und das Lernen aus den Erfahrungen anderer sind hierbei von größter Bedeutung.

5.6. Der EWSA bekräftigt auch seine diesbezüglichen Schlussfolgerungen und Empfehlungen ⁽²⁶⁾ und begrüßt die kürzlich zwischen dem Europäischen Parlament und dem Rat erzielte politische Einigung über die von der Kommission 2012 vorgeschlagene Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften. Der EWSA fordert die EU-Organen auf, diese zügig und effizient umzusetzen. Die Mitgliedstaaten sind am besten in der Lage, in Abstimmung mit den Sozialpartnern zu entscheiden, welche konkreten Maßnahmen sich am besten und am ehesten zur Erhöhung des Frauenanteils in den Kontroll- und Leitungsorganen von Unternehmen eignen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Entscheidung über die Zusammensetzung der Geschäftsführung von den jeweiligen Eigentümern des Unternehmens gefällt wird.

5.7. Nach Ansicht des EWSA ist es wichtig, dass die Führungsrolle von Frauen durch gemeinsame Programme für weibliche Führungskräfte und Kandidatinnen für Aufsichtsrats- und leitende Managementposten sowie durch individuelle Schulungen und Mentoring gefördert werden ⁽²⁷⁾. Er fordert Unternehmen auf, in solche Programme zu investieren, die auch aus EU-Mitteln unterstützt werden könnten. Frauen sollten nicht nur verstärkt in Führungspositionen kommen, sondern es muss nach dem Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit, den der EWSA uneingeschränkt unterstützt, auch dafür gesorgt werden, dass sie dafür die gleiche Bezahlung wie ihre männlichen Kollegen erhalten.

⁽²¹⁾ EIGE, *Statistical brief: gender balance in corporate boards 2020*.

⁽²²⁾ EIGE.

⁽²³⁾ <https://eige.europa.eu/news/countries-legislated-quotas-could-achieve-gender-balance-parliaments-2026-those-without-may-take-close-twenty-years>.

⁽²⁴⁾ *European Women on Boards* <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2021/01/EWoB-Gender-Diversity-Index-2020.pdf>.

⁽²⁵⁾ Zusammenstellung verschiedener Quellen der finnischen Handelskammer, <https://naisjohtajat.fi/wp-content/uploads/sites/28/2019/01/women-directors-and-executives-report-2018.pdf>.

⁽²⁶⁾ ABl. C 133 vom 9.5.2013, S. 68.

⁽²⁷⁾ Ein hervorragendes Beispiel sind die Schulungs- und Förderprogramme der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) — https://www.wko.at/service/Women_in_Business.html.

6. Besondere Bemerkungen — Unternehmertum

6.1. Zur Förderung des Unternehmertums muss das volle Potenzial der Kreativität und der Fähigkeiten von Frauen ausgeschöpft werden. Unternehmerinnen haben sich überdies als stark und widerstandsfähig angesichts von Krisen und Chaos erwiesen ⁽²⁸⁾.

6.2. Auch Unternehmerinnen waren stark von der Pandemie betroffen und müssen einen unverhältnismäßig hohen Anteil an Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernehmen, was durch den Mangel an Kinderbetreuungsdiensten und die Ausgangsbeschränkungen noch weiter verschärft wurde. Dennoch ist es vielen von ihnen gelungen, das neue Geschäftsumfeld zu ihrem Vorteil zu nutzen und andere — insbesondere andere Frauen — dazu zu bewegen, unternehmerisch tätig zu werden und mehr Unternehmen zu gründen. Dies zeitigt positive Auswirkungen wie die Entstehung neuer Arbeitsplätze, was wiederum für Wohlergehen sorgt.

6.3. Im weltweiten Vergleich liegt Europa beim Anteil der Unternehmerinnen am unteren Ende der Rangliste (5,7 % gegenüber einem globalen Durchschnitt von 11 %). Eine Erklärung dafür ist, dass Frauen in europäischen Ländern im Vergleich zu anderen Teilen der Welt mehr alternative Beschäftigungsmöglichkeiten haben. Dennoch wird als häufigster Grund für Unternehmensneugründungen nach wie vor die Arbeitsplatzknappheit genannt, und zwar von Frauen noch öfter als von Männern ⁽²⁹⁾.

6.4. Der Zugang zu Finanzmitteln ist eine Voraussetzung für unternehmerische Initiative, und der gleichberechtigte Zugang muss sowohl in Bezug auf private als auch auf öffentliche Finanzierung gewährleistet sein. Der EWSA fordert eine Überprüfung der Kriterien für die einschlägige Finanzierung, etwa die Aufbau- und Resilienzfähigkeit, um die Gleichstellung im Bereich des Unternehmertums und Investitionen in Projekte zur Förderung der Geschlechtergleichstellung — auch in die digitale und die Pflegeinfrastruktur — zu unterstützen.

6.5. In Europa haben Frauen als Unternehmerinnen und Selbständige mit viel höherer Wahrscheinlichkeit weniger (d. h. ein bis fünf) Beschäftigte. Bei Frauen in älteren Altersgruppen ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass sie Unternehmen führen. Frauen betrachten das Unternehmertum zwar als attraktive Option, und obwohl sie im Durchschnitt hochqualifiziert sind, sagen sie, dass sie nur über ein geringes Maß an Unternehmergeist verfügen, wenn es um das Erkennen neuer Geschäftsmöglichkeiten und die Fähigkeiten zur Unternehmensgründung geht sowie darum, sich nicht von der Gefahr des Scheiterns abschrecken zu lassen ⁽³⁰⁾.

6.6. Eine solche Selbstwahrnehmung ist wohl auf kulturelle Gründe und die Probleme dabei zurückzuführen, die Anforderungen von Arbeit und Familie miteinander in Einklang zu bringen. Folglich beschränken sich Unternehmerinnen oft auf bestimmte Branchen und schrecken vor einer Expansion ihres Unternehmens zurück. Um das Unternehmertum von Frauen zu fördern, müssen diese bei der Überwindung dieser Selbsteinschätzung und der sie einschränkenden Faktoren unterstützt werden ⁽³¹⁾. Im Einklang mit der Agenda für bessere Rechtsetzung, also der übergeordneten EU-Strategie, mit der sichergestellt werden soll, dass die Ziele der EU-Rechtsvorschriften im Allgemeinen so wirksam und effizient wie möglich erreicht werden, können weitere Anreize durch Maßnahmen zur Vereinfachung der Verwaltungsverfahren und zur Senkung der Befolgungskosten geschaffen werden, ohne das Schutzniveau der einschlägigen Rechtsvorschriften auszuhöhlen ⁽³²⁾.

7. Besondere Bemerkungen — ukrainische Flüchtlinge

7.1. Der russische Überfall auf die Ukraine löste eine beispiellose humanitäre Krise aus, unter anderem die Ankunft von Hunderttausenden schutzsuchenden Flüchtlingen — hauptsächlich Frauen und Kindern — in den EU-Mitgliedstaaten. Alle Mitgliedstaaten tun mit Unterstützung der Zivilgesellschaft alles in ihrer Macht Stehende, um die Flüchtlinge aufzunehmen, zu betreuen und in den Arbeitsmarkt zu integrieren, aber es gibt viele Herausforderungen, die besser koordinierte Lösungen erfordern ⁽³³⁾.

7.2. Da es sich bei den meisten Flüchtlingen um Frauen mit Kindern handelt, stellt der Zugang zu Sozialleistungen, Kinderkrippen und -tagesstätten sowie Schulen einen kritischen Engpass dar, der die Integration dieser Frauen in den Arbeitsmarkt verhindert. Darüber hinaus sind die Überwindung der Sprachbarrieren, die Anerkennung der Ausbildung und Qualifikationen von Flüchtlingen sowie eine rasche Umschulung und Weiterqualifizierung zentrale Faktoren für die Integration. Zur Bewältigung dieses Problems muss auch die notwendige Ausrüstung für Telearbeit, wie eine Internetanbindung und entsprechendes Zubehör, bereitgestellt werden.

⁽²⁸⁾ *Women's Entrepreneurship 2020/21: Thriving Through Crisis*, Global Entrepreneurship Research Association, London Business School, ISBN: 978-1-9160178-8-7.

⁽²⁹⁾ Ebenda.

⁽³⁰⁾ *Global Entrepreneurship Monitor*.

⁽³¹⁾ Siehe auch ABl. C 299 vom 4.10.2012, S. 24.

⁽³²⁾ *SME focus — Long-term strategy for the European industrial future*. Fachabteilung Wirtschaft, Wissenschaft und Lebensqualität, Generaldirektion Interne Politikbereiche der Union des Europäischen Parlaments. Autor: Stephanus Johannes SMIT, PE 648.776 — April 2020.

⁽³³⁾ Aufbauend auf den im ABl. C 242 vom 23.7.2015, S. 9 genannten Vorschlägen.

7.3. Der EWSA fordert die Mitgliedstaaten dazu auf, sich bei der Umsetzung der „Politischen Leitlinien zur Unterstützung der Eingliederung ukrainischer Flüchtlinge in das Bildungssystem: Überlegungen, Grundprinzipien und Verfahren“⁽³⁴⁾ besser untereinander abzustimmen. Der EWSA fordert die Kommission ferner auf, alle potenziellen Finanzierungsmöglichkeiten zu nutzen, insbesondere für Mitgliedstaaten, die eine große Zahl von Flüchtlingen aufnehmen.

7.4. Frauen, die vor einem Krieg oder Konflikten fliehen, sind einem stärkeren Risiko ausgesetzt, Opfer von sexueller Ausbeutung oder sexuellem Missbrauch zu werden. Vergewaltigung wird im Krieg häufig als Waffe eingesetzt. Für Frauen, die aus der Ukraine geflüchtet sind, sowie insbesondere für Vergewaltigungsopfer ist es von entscheidender Bedeutung, Zugang zu Diensten im Bereich der sexuellen und der reproduktiven Gesundheit zu haben, einschließlich Verhütung, „Pille danach“, sicherer Abtreibung und Traumatherapie. Frauen sollten niemals gezwungen werden, eine ungewollte Schwangerschaft fortzusetzen. Die Tatsache, dass diese Dienste in manchen Mitgliedstaaten nicht angeboten werden, darf für die Frauen kein Hinderungsgrund sein, um ein unsicheres Land zu verlassen. Sämtliche Mitgliedstaaten müssen den Zugang zu diesen Diensten für alle Flüchtlinge sicherstellen. Generell ist es notwendig, allen Flüchtlingen proaktiv Traumatherapie anzubieten. Andernfalls bildet sich der perfekte Nährboden für spätere Konflikte und negative Gefühle mit enormen Folgekosten für die Staaten! In diesem Bereich sind niedrigschwellige, hybride Unterstützungsangebote dringend erforderlich, und die Finanzierung derartiger Start-up-Unternehmen muss konsequent unterstützt werden.

7.5. Ein weiteres Problem, das angegangen werden muss, ist der Impfstatus der Flüchtlinge, insbesondere der Kinder. Da die EU über gut entwickelte Impfprogramme für Kinder verfügt, wurden viele gefährliche Krankheiten wie Poliomyelitis, Pocken, einige Arten von Hepatitis usw. ausgerottet. Damit dies so bleibt, müssen die Mitgliedstaaten ihre Gesundheitssysteme mobilisieren. Leitlinien auf EU-Ebene wären hierbei sehr hilfreich. Zusätzliche Komplikationen ergeben sich daraus, dass in vielen Mitgliedstaaten der Zugang zu Sozialleistungen, z. B. zu Kindergärten oder Schulen, eine vollständige Impfung voraussetzt.

7.6. In weiterer Folge sollte der Wiederaufbau der Ukraine als Chance zur Förderung der Geschlechtergleichstellung unter den Ukrainerinnen und Ukrainern genutzt werden, etwa durch den Wiederaufbau des Bildungswesens, der Gesundheitsversorgung und der sozialen und digitalen Infrastruktur.

Brüssel, den 13. Juli 2022

Die Präsidentin
des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
Christa SCHWENG

⁽³⁴⁾ <https://www.schooleducationgateway.eu/de/pub/resources/publications/policy-guidance-on-refugees.htm>.

ANHANG

Der folgende abgelehnte Änderungsantrag erhielt mindestens ein Viertel der abgegebenen Stimmen (Art. 43 Abs. 2 der Geschäftsordnung):

ÄNDERUNG 1**Von:**

ANGELOVA Milena

BLIJLEVENS René

KONTKANEN Mira-Maria

MINCHEVA Mariya

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

SOC/731 — Gleichstellung der Geschlechter**Ziffer 3.5**

Ändern:

Stellungnahme der Fachgruppe	Änderung
<p>Während die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten zehn Jahren zugenommen hat, gibt es nach wie vor eine augenfällige Geschlechtersegregation⁽¹⁾. Nach wie vor bestehen Ungleichheiten beim Zugang zu Bildung und wirtschaftlichen Chancen für Frauen, obwohl Europa im Vergleich zu anderen Teilen der Welt die geringsten Ungleichheiten (mit einigen Unterschieden zwischen West- und Osteuropa) aufweist⁽²⁾. Darüber hinaus hat der EWSA unverzüglich Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles in allen Bereichen und Sektoren, insbesondere durch verbindliche Maßnahmen zur Transparenz von Löhnen und Gehältern⁽³⁾, gefordert. Er betont, dass das Lohngefälle zu einem noch weiteren Auseinanderklaffen der Pensionsschere führt, was insbesondere für Frauen ein großes Problem darstellt.</p> <p>Darüber hinaus haben der kulturelle Kontext und tradierte Stereotypen Auswirkungen auf die Berufswahl von Frauen. So arbeiten beispielsweise wesentlich mehr Frauen als Männer in den Bereichen Bildung, Pflege, Gesundheit und Soziales, während Männer Branchen wie das Baugewerbe und die Schwerindustrie dominieren.</p> <p>⁽¹⁾ EIGE. ⁽²⁾ Index zur Gleichstellung der Geschlechter. ⁽³⁾ SOC/678.</p>	<p>Während die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten zehn Jahren zugenommen hat, gibt es nach wie vor eine augenfällige Geschlechtersegregation⁽¹⁾. Nach wie vor bestehen Ungleichheiten beim Zugang zu Bildung und wirtschaftlichen Chancen für Frauen, obwohl Europa im Vergleich zu anderen Teilen der Welt die geringsten Ungleichheiten (mit einigen Unterschieden zwischen West- und Osteuropa) aufweist⁽²⁾. Darüber hinaus hat der EWSA unverzüglich Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles in allen Bereichen und Sektoren, insbesondere durch die Förderung von Maßnahmen zur Transparenz von Löhnen und Gehältern⁽³⁾, gefordert. Er betont, dass das Lohngefälle zu einem noch weiteren Auseinanderklaffen der Pensionsschere führt, was insbesondere für Frauen ein großes Problem darstellt.</p> <p>Darüber hinaus haben der kulturelle Kontext und tradierte Stereotypen Auswirkungen auf die Berufswahl von Frauen. So arbeiten beispielsweise wesentlich mehr Frauen als Männer in den Bereichen Bildung, Pflege, Gesundheit und Soziales, während Männer Branchen wie das Baugewerbe und die Schwerindustrie dominieren.</p> <p>⁽¹⁾ EIGE. ⁽²⁾ Index zur Gleichstellung der Geschlechter. ⁽³⁾ SOC/678.</p>

Abstimmungsergebnis:

Ja-Stimmen: 93

Nein-Stimmen: 114

Enthaltungen: 12
