

Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema 'Der Zusammenhang zwischen Gleichstellung, Wirtschaftswachstum und Beschäftigungsquote' (Sondierungsstimmungnahme)

(2009/C 318/04)

Berichterstatterin: **Béatrice OUIN**

In einem Schreiben vom 18. Dezember 2008 ersuchte Cecilia MALMSTRÖM, schwedische Ministerin für europäische Angelegenheiten, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss im Hinblick auf den schwedischen EU-Ratsvorsitz um Erarbeitung einer Sondierungsstimmungnahme zu folgendem Thema:

„Der Zusammenhang zwischen Gleichstellung, Wirtschaftswachstum und Beschäftigungsquote“.

Die mit den Vorarbeiten beauftragte Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft nahm ihre Stellungnahme am 1. September 2009 an. Berichterstatterin war Béatrice OUIN.

Der Ausschuss verabschiedete auf seiner 456. Plenartagung am 30. September und 1. Oktober 2009 (Sitzung vom 1. Oktober) mit 138 gegen 6 Stimmen bei 6 Stimmenthaltungen folgende Stellungnahme:

1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

1.1 Die vom schwedischen Ratsvorsitz aufgeworfene Frage des Zusammenhangs zwischen Gleichstellung, Wachstum und Beschäftigung bietet Gelegenheit zu einer weiter gefassten Betrachtung. Die Gleichstellung der Geschlechter ist Gegenstand zahlreicher Berichte und Studien sowie Richtlinien, Gesetze, Empfehlungen und Vereinbarungen. Doch die Realität straft uns Lügen, und die Ungleichheiten bestehen fort. Sie sind das Erbe der vergangenen Jahrhunderte und werden erst seit 50 Jahren bekämpft. Die Gleichstellung der Geschlechter ist nun zwar gesetzlich verankert, doch müssen sich die Mentalitäten und Verhaltensweisen sowohl des Einzelnen als auch der Gesellschaft erst noch wandeln. In dieser Stellungnahme wird insbesondere in folgenden drei Bereichen ein Perspektivenwechsel angeregt: Zeitmanagement, Anerkennung der Qualifikationen in Berufen, die personenbezogene Dienstleistungen erbringen, und Durchmischung der Geschlechter sowohl in Bezug auf die verschiedenen Berufssparten als auch entsprechende Entscheidungspositionen.

1.2 Die Empfehlungen des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA) richten sich somit an die Mitgliedstaaten, die Kommission und die Sozialpartner, aber auch an die gesellschaftlichen Akteure insgesamt.

An die EU-Mitgliedstaaten:

1.3 Wirtschaftswachstum wird im Zuwachs des Bruttoinlandsprodukts ausgedrückt. Anhand dieses Indikators kann jedoch die Wirtschaftsleistung von Frauen nicht gebührend berücksichtigt werden. Um die Zusammenhänge zwischen Gleichstellung und Wachstum aufzuzeigen, müsste die Methode zur Berechnung von Wachstum überarbeitet werden.

1.4 Maßnahmen zur Gewährleistung der Gleichstellung sollten als Mittel zur Verwirklichung folgender Ziele angesehen werden:

- Förderung von Wachstum und Beschäftigung - und nicht als Kostenfaktor oder Zwang;
- Stärkung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen, die in der Folge mehr Güter und Dienstleistungen konsumieren;
- Investitionen in Humanressourcen unter Sicherstellung eines gleichen Zugangs zu beruflicher Bildung und lebenslangem Lernen sowie unter besserer Nutzung von Erfahrung und Vielfalt;
- Gewährleistung einer besseren Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben durch flexible Arbeitszeiten, die im Interesse von Arbeitgebern und -nehmern gewählt werden, sowie durch eine Erweiterung des Betreuungs- und Pflegeangebots, wobei die Kleinkindbetreuung nicht als finanzielle Belastung, sondern als Investition gesehen werden sollte, und Männer dazu ermuntert werden sollten, ihren Anteil an den familiären Pflichten zu übernehmen;
- Förderung des Unternehmergeistes von Frauen durch Unterstützung von Unternehmensgründungen und -übertragungen sowie Verbesserung des Zugangs zu Finanzierungsmöglichkeiten;

- Sicherstellung der Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei den kurz-, mittel- bzw. langfristigen Maßnahmen zur Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise auf der Ebene der Europäischen Union insgesamt sowie eines jeden Mitgliedstaates;
- Verringerung der Armut trotz Erwerbstätigkeit (unterbezahlte, prekarierte Arbeitnehmer und alleinverdienende Elternteile sind häufig Frauen) durch einen verbesserten Zugang zu einer Arbeit, einer sicheren Beschäftigung und einem angemessenen Gehalt.

An die Kommission:

1.5 Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss ersucht die Kommission, die Bemühungen der EU-Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Umsetzung des Fahrplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern zu überprüfen und zu bewerten und eine Plattform für den Austausch beispielhafter Vorgehensweisen und Erfahrungen einzurichten.

An die Sozialpartner:

1.6 Der Ausschuss fordert die Sozialpartner dazu auf, ihren gemeinsamen Aktionsplan für Gleichstellung umzusetzen und dabei die Frage der Geschlechterrollen, die Einbindung von Frauen in die Entscheidungsfindung, die Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die Verringerung des geschlechtsspezifischen Einkommensgefälles in den Mittelpunkt zu stellen;

1.7 zudem fordert er die Sozialpartner dazu auf, stärker für das Problem der Segregation der Berufe zu sensibilisieren und wirksamere Instrumente zu dessen Bekämpfung sowie zur Sicherstellung einer besseren Durchmischung der Geschlechter zu schaffen; sowie

1.8 personenbezogene Dienstleistungen durch eine stärkere Anerkennung der in diesem Bereich erforderlichen Fähigkeiten aufzuwerten.

An sämtliche zivilgesellschaftlichen Akteure sowie an die Verantwortungsträger in der Politik:

- Der Ausschuss fordert, Überlegungen zu flexibleren Rentenregelungen anzustellen und in diesem Zusammenhang z.B. auch die Möglichkeit zu erwägen, bereits vor Renteneintritt Arbeitszeit zu opfern, um familiären Verpflichtungen nachzukommen;

- überdies sollte das Angebot an Haushaltsdienstleistungen durch die Bereitstellung entsprechender öffentlicher Dienste und die Gründung von in diesem Bereich tätigen Unternehmen ausgeweitet werden;

- schließlich muss für einen höheren Frauenanteil in *leitenden Positionen öffentlicher Behörden* sowie in den Leitungsgremien privater und staatlicher Unternehmen gesorgt werden;

- nicht zuletzt sollten diese Fragen mit einer umfassenden Vision angegangen werden, die sowohl in unmittelbaren Maßnahmen als auch in langfristigen Handlungsachsen mündet.

2. Einleitung

2.1 Auf die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Verbesserung der Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt wurde bereits in der Lissabon-Strategie verwiesen, mit deren Hilfe Europa zu einer wettbewerbsfähigeren wissensbasierten Gesellschaft werden soll.

2.2 In ihrem Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern aus dem Jahr 2008 ⁽¹⁾ weist die Europäische Kommission auf folgende Sachverhalte hin: „Die Beschäftigung von Frauen war ausschlaggebend für das anhaltende Beschäftigungswachstum in der EU in den letzten Jahren. Zwischen 2000 und 2006 hat der Beschäftigungsstand in der EU-27 um fast 12 Millionen Personen, darunter über 7,5 Millionen Frauen, zugenommen. [...] [...] die Beschäftigungsquote [liegt] für Frauen mit Kindern bei nur 62,4 %; dem steht eine Quote von 91,4 % bei den Männern gegenüber, was einem Unterschied von 29 % entspricht. Mehr als drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen (76,5 %). Somit arbeitet jede dritte Frau Teilzeit, wohingegen dies von zehn Männern weniger als einer tut“.

2.3 In ihrem Bericht 2009 ⁽²⁾ beziffert die Kommission die Beschäftigungsquote von Frauen mit 58,3 %, wohingegen jene von Männern 72,5 % betrage; 31,2 % der Frauen arbeiteten Teilzeit, aber nur 7,7 % der Männer. Zudem weist sie darauf hin, dass Frauen in den Niedriglohnbranchen deutlich überrepräsentiert seien, und hebt die mangelnde Gleichstellung von Frauen und Männern in puncto Führungspositionen in Politik und Wirtschaft hervor.

2.4 Obschon die Gleichstellung noch nicht gewährleistet ist, ist die Situation erwerbstätiger Frauen in Europa im weltweiten Vergleich mit am besten; man muss der Europäischen Union zugestehen, dass sie diese Problematik von der Wurzel her angeht und zu diesem Zweck statistische Instrumente geschaffen, Studien und Analysen durchgeführt sowie Rechtsakte verabschiedet hat.

2.5 Trotz einiger Fortschritte und positiver Ergebnisse wird das wirtschaftliche Potenzial von Frauen bislang nicht zur Gänze ausgeschöpft. Außerdem wird sich die Wirtschafts- und Finanzkrise, die ein bislang ungekanntes Ausmaß angenommen hat, aufgrund der unterschiedlichen wirtschaftlichen, sozialen und familiären Situation von Frauen und Männern auf die beiden Geschlechter jeweils unterschiedlich auswirken.

⁽¹⁾ KOM(2008) 10 endg., S. 4.

⁽²⁾ KOM(2009) 77 endg.

2.6 Da zum Thema Gleichstellung bereits zahlreiche Untersuchungen vorliegen, viele Empfehlungen ausgesprochen wurden, die europäischen Institutionen und Sozialpartner eine Reihe von Beschlüssen gefasst haben und der Ausschuss in den letzten fünf Jahren insgesamt 14 Stellungnahmen⁽¹⁾ zu diesem Themenkreis verabschiedet hat, soll die Frage der Gleichstellung

im Rahmen der vorliegenden Stellungnahme nicht gänzlich neu aufgerollt werden. Zur Sprache gebracht werden sollen an dieser Stelle ausschließlich die Zusammenhänge mit dem Wirtschaftswachstum und der Beschäftigung sowie insbesondere die im Rahmen der Lissabon-Strategie festgelegten Ziele hinsichtlich der Anhebung der Frauenerwerbsquote⁽²⁾.

⁽¹⁾ Siehe die Stellungnahmen des EWSA:

- vom 24.3.2009 zu dem „Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG“; Berichterstatterin: Madi SHARMA (ABL. C 228 vom 22.9.2009)
- vom 13.5.2009 zu dem „Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz“; Berichterstatterin: Mária HERCZOG, CESE 882/2009, (ABL. C 277 vom 17.11.2009)
- vom 22.4.2008 zu der „Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“; Berichterstatterin: Ingrid KÖSSLER (ABL. C 211 vom 19.8.2008)
- vom 11.7.2007 zum Thema „Beschäftigungsfähigkeit und Unternehmergeist - Die Rolle der Zivilgesellschaft, der Sozialpartner und der regionalen und lokalen Einrichtungen unter Berücksichtigung des Gender Mainstreamings“; Berichterstatter: Luis Miguel Pariza Castaños (ABL. C 256 vom 27.10.2007)
- vom 11.7.2007 zum Thema „Rolle der Sozialpartner/Vereinbarung von Beruf, Familie und Privatleben“; Berichterstatter: Peter Clever (ABL. C 256 vom 27.10.2007)
- vom 12.7.2007 zum Thema „Beschäftigung für vorrangige Bevölkerungsgruppen (Lissabon-Strategie)“; Berichterstatter: Wolfgang Greif (ABL. C 256 vom 27.10.2007)
- 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: Grace Attard (ABL. C 318 vom 23.12.2006)
- vom 14.2.2006 zum Thema „Anteil von Frauen in Entscheidungsgremien der wirtschaftlichen und sozialen Interessengruppen der Europäischen Union“; Berichterstatter: Thomas Etty (ABL. C 88 vom 11.4.2006)
- 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 Mária Herczog (ABL. C 65 vom 17.3.2006)
- vom 29.9.2005 zum Thema „Armut unter Frauen in Europa“; Berichterstatterin: Brenda King (ABL. C 24 vom 31.1.2006)
- vom 28.9.2005 zu dem „Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Schaffung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen“; Berichterstatterin: Dana Štechová (ABL. C 24 vom 31.1.2006)
- 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“; Berichterstatterin: Madi SHARMA (ABL. C 157 vom 28.6.2005)
- 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: Clare Carroll (ABL. C 241 vom 28.9.2004)
- vom 25.1.2001 zu dem „Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie Nr. 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen“; Berichterstatterin: Christina WAHROLIN (ABL. C 123 vom 25.4.2001).

3. Allgemeine Bemerkungen

3.1 Geschichtlicher Kontext

3.1.1 Seit den 1960er Jahren ist die Frauenerwerbsquote kontinuierlich gestiegen. Ab den 1970er Jahren wurde mit dem massiven Anstieg der Zahl berufstätiger Frauen ein wichtiger Schritt hin zur Gewährleistung der Gleichstellung vollzogen. Sobald Frauen selbst über ihren Kinderwunsch entscheiden und ein Hochschulstudium absolvieren konnten, wollten sie ebenso wie die Männer ihre Fähigkeiten in den Dienst der Gesellschaft und nicht nur in jenen der Familie stellen und sich zudem finanzielle Unabhängigkeit sichern. Erwerbsarbeit bedeutet, über ein eigenes Einkommen zu verfügen und sozial und rentenmäßig besser abgesichert zu sein, was im Falle einer Trennung, einer Scheidung oder des Todes des Ehepartners ein wirksamer Schutz gegen Armut ist.

3.1.2 Aufgrund der Berufstätigkeit von Frauen entstanden neue Bedürfnisse, die vom Markt befriedigt werden mussten. Die von den Frauen im Haushalt geleistete Arbeit floss nicht in die Berechnung des BIP ein. Als ihre Rolle nicht mehr nur auf die häusliche Sphäre beschränkt war, wurden Arbeitsplätze für Dienstleister geschaffen, die die zuvor von ihnen erledigte Haushaltsarbeit übernahmen. In diesem Zusammenhang verweist der Ausschuss insbesondere, aber nicht ausschließlich, auf Kinderbetreuerinnen und Haushaltshilfen.

3.1.3 Die Erwerbstätigkeit von Frauen hat Bedürfnisse geschaffen, die zur wirtschaftlichen Entwicklung beigetragen haben. Als die Frau eine Erwerbstätigkeit aufnahm, schafften sich Paare diverse Haushaltsgeräte und zwei Autos an; sie kauften Fertigerichte; Kinder und Eltern aßen eine Mahlzeit auswärts; die Familien brauchten Dienstleistungen und eine Infrastruktur für die zuvor von den Hausfrauen erledigte Betreuung von Kranken, Behinderten und Älteren sowie für die Kinderbetreuung außerhalb der Schulzeiten. Mit zwei Einkommen war es den Paaren möglich, eine Wohnung zu kaufen, Kulturveranstaltungen zu besuchen, zu reisen usw. Auf diese Weise entstanden Arbeitsplätze in der Industrie (Haushaltsgeräte, Automobil- und Lebensmittelindustrie), in der Großgastronomie, im Gesundheits- und Sozialbereich, im Bereich der Nachmittagsbetreuung, der Kleinkindbetreuung und dem Bildungswesen, in der Baubranche, im Tourismus, in der Freizeitwirtschaft, im Kulturbereich, im Reiseverkehrsbereich...

3.1.4 Seit 40 Jahren ist diese Umwandlung der Haushaltsarbeit in Erwerbsarbeit ein Wachstumsmotor. Es stellt sich jedoch die Frage, ob es sich hierbei um reelles Wachstum handelt oder nur um das Ergebnis einer bestimmten Berechnungsmethode. Ökonomisch wird die Arbeit in Haushalt und Familie nicht berücksichtigt, obschon sie für das Funktionieren der Gesellschaft notwendig ist. Daher sollten die Methoden zur Berechnung des Wachstums hinterfragt werden.

⁽²⁾ Anhebung auf 60 % im Jahr 2010.

3.2 Gleichstellung und Wirtschaftswachstum – Fakten und Bemerkungen

3.2.1 Der Beitrag der Gleichstellung zur Wirtschaftsleistung darf laut einer von der EU in Auftrag gegebenen Untersuchung ⁽¹⁾ nicht ausschließlich anhand der Steigerung der Unternehmensrentabilität gemessen werden. Vielmehr handelt es sich dabei um eine produktive Investition, die zum wirtschaftlichen Fortschritt insgesamt, zu Wachstum und zur Schaffung von Arbeitsplätzen beiträgt. Zur Entwicklung beitragen kann die Gleichstellung durch, erstens, eine stärkere Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt und somit eine bessere Nutzung der Investitionen in ihre schulische und berufliche Bildung; zweitens, durch die Gewährleistung einer größeren wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen; und, drittens, durch eine stärkere Integration von Frauen in das Steuersystem als Beitrag zum Allgemeinwohl.

3.2.2 Zwar wird der wirtschaftliche Beitrag der Gleichstellung als weiter gehend angesehen als der durch eine stärkere Gleichstellung und Diversitätsmanagement erzielte Gewinn auf Unternehmensebene, doch gibt es in diesem Zusammenhang auch einige Belege für ein positives wirtschaftliches Ergebnis. Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil in den Leitungsgremien arbeiten rentabler.

3.2.3 Gleichstellungsmaßnahmen können als wirksame Investition in die Humanressourcen betrachtet werden. Auch wenn die Ziele für die wirtschaftliche Entwicklung nicht höher angesetzt werden können als das Wirtschaftswachstum. Unter Investitions Gesichtspunkten verfügen Gleichstellungsmaßnahmen über das Potenzial positiver Auswirkungen auf Einzelpersonen, Firmen, Regionen und Nationen. Ein effizienterer Einsatz von gut ausgebildeten Frauen bietet auch potenzielle wirtschaftliche Vorteile.

3.2.4 Eine stärkere wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen bietet Vorteile aufgrund ihres Beitrags als Konsumentinnen von Gütern und Dienstleistungen in der Wirtschaft sowie aufgrund der Kaufkraft der Haushalte. Der wirtschaftliche Beitrag von Frauen sollte in der Wirtschaftspolitik auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene stärker anerkannt werden.

3.3 Gegenwärtige Situation

3.3.1 Nun, da sich angesichts der wirtschaftlichen und ökologischen Krise die Frage stellt, welche Art von Wachstum erstrebenswert ist, wird von einigen das BIP als alleiniger Wachstumsindikator in Zweifel gezogen. Es sollten andere Indikatoren erwogen werden ⁽²⁾.

⁽¹⁾ Analysevermerk „The Economic Case for Gender Equality“, Mark Smith und Francesca Bettio, 2008, erstellt im Auftrag und mit Finanzmitteln der Europäischen Kommission, GD Beschäftigung.

⁽²⁾ Etwa jener, die vom Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) verwendet werden: UN-Entwicklungsindex - HDI (Human Development Index), bei dem die Länder aufgrund des Durchschnitts dreier Werte gereiht werden, nämlich des Pro-Kopf-BIP, der Lebenserwartung und des Bildungsniveaus; geschlechtsspezifischer Entwicklungsindex - GDI (Gender-related Development Index), der eine Bewertung der unterschiedlichen Situation von Männern und Frauen erlaubt, sowie Frauenbeteiligungsindex - GME (Gender Empowerment Measure), der die Beteiligung von Frauen am wirtschaftlichen und politischen Leben misst.

3.3.2 Welche Indikatoren auch immer herangezogen werden mögen - Frauen sind nicht gleichgestellt; und dies bringt gesellschaftliche Kosten mit sich. Die Staaten investieren zwar gleich viel in die Bildung von Jungen und Mädchen - 60 % der europäischen Hochschulabsolventen sind jedoch Frauen -, gewähren Frauen aber in der Folge keine entsprechende Unterstützung auf dem Arbeitsmarkt, was unlogisch ist. Gleich hohe Bildungsausgaben für beide Geschlechter sollten es Frauen ermöglichen, in vergleichbare Funktionen wie Männer zu gelangen und gleiche Entlohnung zu bekommen. Frauen müssen den gegenwärtigen Wandel nutzen, um sich die in den neuen Berufen geforderten Fähigkeiten anzueignen. Der Beitrag von Frauen, ihr hoher Ausbildungsstand und ihre Fähigkeit, künftigen Arbeitsmarkterfordernissen gerecht zu werden, bleiben unterschätzt und zu wenig anerkannt.

3.3.3 Die Bekämpfung der Ungleichstellung der Geschlechter ist nicht nur eine Frage der Ethik, sondern auch eine der besseren Nutzung der Humanressourcen. Mehr berufstätige Frauen erwirtschaften einen höheren Mehrwert und verbrauchen mehr Güter und Dienstleistungen, und es erhöhen sich die Steuereinnahmen. Gemischtgeschlechtliche Arbeitsteams bergen ein größeres Innovationspotenzial. Paaren die Erfüllung ihres Kinderwunsches zu ermöglichen, indem gewährleistet wird, dass sie als Eltern berufstätig bleiben können, heißt gleichzeitig, gegen die Bevölkerungsüberalterung vorzugehen. Will Europa in seine Humanressourcen investieren, muss es in erster Linie das Problem der Benachteiligung von Frauen angehen ⁽³⁾.

3.3.4 Die Entfaltung des Potenzials von Frauen wird insbesondere durch folgende Faktoren gehemmt:

- ungleiche Verteilung der familiären Pflichten (Betreuung von Kindern, Kranken und älteren Familienangehörigen, Arbeiten im Haushalt usw.);
- unzureichendes Angebot - in quantitativer und qualitativer Hinsicht - an staatlichen und alternativen vorschulischen Einrichtungen, die für alle erschwinglich sind;
- ausgeprägte Stereotypen;
- horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarkts;
- durch die Geschlechterrollen geprägte Schul- und Studienwahl;
- fehlende Anerkennung der in zahlreichen Berufen erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen;
- unfreiwillige Teilzeitarbeit;
- prekäre Beschäftigungsverhältnisse;
- informelle Beschäftigung;

⁽³⁾ KOM(2009) 77 endg.: „Die Mitgliedstaaten mit den höchsten Geburtenraten sind derzeit auch diejenigen, die am meisten getan haben, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, und die eine hohe Frauenerwerbsquote aufweisen“.

- Niedriglöhne;
- geschlechtsspezifisches Lohngefälle⁽¹⁾;
- Gewalt sowie sexuelle und/oder geschlechtsbedingte Belästigung
- Mangel an Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft und Politik;
- ungünstige Bedingungen für Unternehmerinnen, zu geringe Unterstützung für Unternehmensgründungen und -übertragungen sowie beschränkter Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten;
- von bestimmten Gemeinschaften propagierte Rückschritte;
- Mangel an Vorbildern;
- sie selbst: Frauen machen keine Eigenwerbung für sich, wie Männer dies tun. (Sie zögern, sich um verantwortungsvolle Positionen zu bewerben; sie haben kein Selbstbewusstsein; sie vernetzen sich weder, noch umgeben sie sich mit guten Gelegenheiten, und sind nicht willens, die Diskriminierung in Frage zu stellen.)

3.3.5 Für einen besseren Zugang sowie für den Verbleib von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu sorgen und die Einkommensschere zu schließen, ist ein probates Mittel, um für mehr Wachstum und bessere Arbeitsplätze zu sorgen, Armut vorzubeugen und die sozialen Folgekosten zu senken. Alleinerzieherinnen sind die am stärksten von Armut betroffene Gesellschaftsgruppe in Europa⁽²⁾.

3.3.6 Bei der früher üblichen Aufgabenverteilung hatte der Mann ein Einkommen, aus dem die Familien-, Sozial- und Haushaltsarbeit seiner Ehefrau mitfinanziert wurde. Verfügen Paare über zwei Einkommen, verwenden sie nicht eines davon für die Finanzierung der Arbeiten, die sonst von einer Hausfrau erledigt werden, sondern eher für Konsumausgaben.

3.3.7 Die unbezahlte Arbeit von Hausfrauen hatte keinen Preis; wird sie aber in Form von Erwerbsarbeit erledigt, sind die Verbraucher solcher Dienstleistungen nicht bereit oder nicht in der Lage, die entsprechenden Kosten zu bezahlen. Kinderbetreuerinnen, Heim- und Haushaltshilfen erhalten nur den Mindestlohn, gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach, haben mehrere Arbeitgeber (sie werden für jeweils einige Stunden pro Woche von Privatpersonen beschäftigt) und arbeiten oftmals im informellen Sektor. Haushaltsarbeit macht den Großteil des informellen Beschäftigungsbereichs in Europa aus.

⁽¹⁾ Siehe die ausgezeichnete Kampagne der Europäischen Kommission „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“, <http://ec.europa.eu/equalpay>.

⁽²⁾ KOM(2009) 77 endg.: „Diese Faktoren wirken sich ebenfalls auf das Armutsrisiko aus, insbesondere bei Alleinerziehenden, zumeist Frauen (Armutsgefährdungsquote: 32 %)“.

3.3.8 Eltern vertrauen das, was ihnen am kostbarsten ist - ihr Baby - Personen an, die deutlich unter dem Durchschnitt entlohnt werden, obwohl sie von den Betreuungspersonen ein hohes Maß an Qualifikationen erwarten. Auch wird einer Haushaltshilfe der Schlüssel zum eigenen Zuhause überlassen, ohne ihr ein Gehalt zu gewähren, das dieser Vertrauensposition entspricht. Die Anerkennung der dafür erforderlichen Qualifikationen ist schwierig durchzusetzen, da die Familien eine Aufgabe, die sie auch selbst erledigen können, als „leicht“ einstufen. Zwar ist die Betreuung der eigenen Kinder kein Beruf, die Betreuung anderer Kinder ist es aber sehr wohl (sie erfordert Kenntnisse in den Bereichen Psychologie, Ernährungslehre, Hygiene, ständige Konzentration, Zuhören, Aufmerksamkeit, Wachsamkeit usw.). Die erforderlichen Fähigkeiten, die oft als „Frauen angeboren“ und somit als wertlos für den „beruflichen“ Bereich angesehen werden, werden eher informell innerhalb der Familie als im Rahmen der Lehrpläne vermittelt;

4. Besondere Bemerkungen

4.1 Durch Maßnahmen zur Gewährleistung der Gleichstellung kann auch in Zukunft zu mehr Wachstum und Arbeitsplätzen beigetragen werden, weil

- durch die Anhebung der Frauenerwerbsquote eine zusätzliche Nachfrage nach Dienstleistungen entsteht;
- durch höhere Löhne für Frauen die Kaufkraft steigt und zusätzlicher Konsum und Steuereinnahmen geschaffen werden;
- eine häufigere Besetzung von politischen und Entscheidungsfindungspositionen mit Frauen positive Auswirkungen auf die Leistung von Unternehmen und Institutionen hat;
- mehr Unternehmerinnen durch Innovation und die Schaffung von Arbeitsplätzen einen Mehrwert und Finanzbeiträge zur Wirtschaft leisten.

4.2 Da der Ausschuss nicht bereits ausführlich in anderen EU-Dokumenten Dargelegtes wiederholen will, beschränkt er sich hier darauf, einige Aspekte zu beleuchten, die bislang weniger eingehend untersucht wurden.

4.2.1 Bekämpfung der Segregation der Berufe

4.2.1.1 Heutzutage stellt die Segregation der Berufe das größte Hindernis für die Gleichstellung dar. Nach wie vor gibt es männliche und weibliche Berufe. In den so genannten weiblichen Branchen sind die Löhne häufig niedriger, und unfreiwillige Teilzeitarbeit sowie prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind weiter verbreitet.

4.2.1.2 Solange ein Beruf nur von jeweils einem der beiden Geschlechter ausgeübt wird, wird er mit Stereotypen behaftet sein. Es ist heutzutage zur Genüge erwiesen, dass Frauen und Männer in der Lage sind, jedweden Beruf auszuüben. Berufe, die lange Zeit von Männern dominiert wurden (wie z.B. Lehrer, Richter oder Allgemeinmediziner), sind nun zur Frauendomäne geworden. Warum ist es im beruflichen Bereich so schwierig, eine Durchmischung der Geschlechter zu gewährleisten? Um die

Segregation der Berufe aufzubrechen und die Durchmischung zu fördern, bedarf es eines umfangreicheren Wissens über deren Ursachen. Zusätzlich könnte auf diese Weise dem Arbeitskräftemangel vorgebeugt werden, unter dem einige Berufssparten leiden.

4.2.1.3 Die der mangelnden Durchmischung im Bereich der Berufe und Funktionen zu Grunde liegenden Motive sind unbewusst und auf Vorurteilen gegründet. Sie werden bereits in der Ausbildungsphase geprägt, in der Mädchen und Jungen unterschiedliche Berufswünsche hegen. Eltern und Lehrkräfte müssen stärker für die Konsequenzen der Berufswahl junger Menschen sensibilisiert werden. Den Vertretern der Arbeitgeber und -nehmer, die im Rahmen der Lohnverhandlungen die Gehaltschemata für die einzelnen Berufssparten festlegen, kommt eine entscheidende Rolle zu - sie müssen sich des Werts der im Haushalts- und Familienbereich erworbenen Fähigkeiten bewusst sein. Auch in den Führungsebenen ist eine ungleiche Verteilung der Posten zwischen Frauen und Männern festzustellen. In Großunternehmen und in der öffentlichen Verwaltung müssen Maßnahmen ergriffen werden, um für eine bessere Durchmischung der Geschlechter zu sorgen.

4.2.2 Höhere Qualifikationen und Professionalisierung personenbezogener Dienstleistungen

4.2.2.1 Personenbezogene Dienstleistungen müssen zu echten Berufen mit einer anerkannten Qualifikation, einem Aus- und Weiterbildungsangebot, entsprechenden Abschlüssen sowie Karrieremöglichkeiten gemacht werden. Damit es sich dabei nicht mehr nur um eine individuelle Beziehung zwischen Privatpersonen und einer Haushaltshilfe handelt, müssen private Unternehmen und öffentliche Stellen geschaffen werden, die personenbezogene Dienstleistungen anbieten. Familien sollten nicht mehr Arbeitgeber, sondern Kunden bzw. Verbraucher sein, die einige Stunden Hilfe im Haushalt, Betreuung von älteren Menschen bzw. Kindern oder auch Nachhilfeunterricht kaufen bzw. in Anspruch nehmen... Es sollte allgemein ein System eingeführt werden, das in einigen EU-Ländern bereits besteht und bei dem das Unternehmen bzw. die öffentliche Einrichtung, die als Arbeitgeber fungieren, für die Sicherheit von Besitz und Personen verantwortlich ist und die Qualifikation der im Haushalt tätigen Arbeitnehmer überprüfen muss. Diese haben in diesem Fall nur einen einzigen Arbeitgeber und werden auch für die Wegzeit zwischen den einzelnen Haushalten entlohnt; zudem haben sie Zugang zu beruflicher Bildung und sämtlichen Sozialleistungen. Es bedarf eines europäischen Referenzrahmens für Arbeitsplätze im Bereich Haushaltsdienstleistungen, der sowohl der psychologischen Dimension dieser Berufe (Vertrauen, Einfühlungsvermögen, Aufmerksamkeit, Zuhören, Wachsamkeit...) als auch den dafür notwendigen Kenntnissen (Ernährungslehre, gesundheitliche und ökologische Auswirkungen der verwendeten Produkte...) und nicht nur den materiellen und technischen Aspekten der Haushaltsarbeit Rechnung trägt.

4.2.2.2 Durch die Anerkennung von Qualifikationen werden personenbezogene Dienstleistungen, die sich die meisten Familien schon heute nicht leisten können, noch teurer. Zuschüsse der öffentlichen Hand und von Unternehmen - soweit dies in Vereinbarungen auf Unternehmensebene vorgesehen ist - könnten einen besseren Zugang zu solchen Dienstleistungen für alle ermöglichen.

4.2.2.3 Durch die Professionalisierung personenbezogener Dienstleistungen gepaart mit einer besseren Entlohnung kann sichergestellt werden, dass sowohl Frauen als auch Männer in dieser Berufssparte tätig sind. Gelänge es, Berufe in den Bereichen Haushaltshilfe, Kinderbetreuung oder Heimhilfe für Männer attraktiv zu machen, wäre dies ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichstellung.

4.2.3 Gerechtere Verteilung der familiären Pflichten

4.2.3.1 Väter verwenden weniger Zeit als Mütter auf familiäre Pflichten oder Haushaltstätigkeiten. Die Väter dafür zu sensibilisieren, welche wichtige Rolle sie für ihre Kinder spielen und Männer dazu zu ermuntern, ihre Verantwortung gegenüber ihren alten Eltern oder kranken Familienmitgliedern zu übernehmen, ist eine der Grundvoraussetzung für die Gewährleistung der Gleichstellung.

4.2.4 Betreuung von Kleinkindern

4.2.4.1 Der Ausbau des Betreuungsangebots für Kleinkinder darf nicht als Kostenfaktor angesehen werden, sondern muss als Investition gelten. Laut Gösta ESPING-ANDERSEN ⁽¹⁾ zahlen arbeitende Mütter die erhaltenen Finanzleistungen auf lange Sicht aufgrund ihres höheren Lebenseinkommens und der darauf entrichteten Steuern zurück. Auf diese Weise kann die ursprünglich von der öffentlichen Hand gewährte finanzielle Unterstützung ausgeglichen und ein positiver Effekt für das betreute Kind erzielt werden. Zudem lässt sich durch Investitionen in diesem Bereich auch der Alterung der europäischen Bevölkerung entgegenwirken.

4.2.5 Erweiterung des Dienstleistungsangebots

Voraussetzung für die Gleichstellung ist auch die Bereitstellung von Dienstleistungen, die Frauen von Haushaltsarbeit und familiären Pflichten befreien, damit sie einer sicheren und qualifizierten Vollzeitbeschäftigung nachgehen können. Durch die Erweiterung des Angebots an solchen Dienstleistungen (Kleinkinder- und Nachmittagsbetreuung, Begleitung von älteren und behinderten Menschen, Haushaltsarbeit, Bügeln usw.) werden zudem Arbeitsplätze geschaffen.

4.2.5.1 Die Erweiterung dieses Dienstleistungsangebots setzt eine geteilte Finanzierung (Staat, Unternehmen, Kunden) ⁽²⁾ voraus. In neueren Tarifverträgen werden personenbezogene Dienstleistungen als Alternative zu einer Lohnerhöhung angeboten. Dienstleistungen anzubieten, die eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben ermöglichen, ist Teil der sozialen Verantwortung von Unternehmen.

⁽¹⁾ „Trois leçons sur L'Etat-Providence“, 2008, Paris, Le Seuil.

⁽²⁾ Mit dem durchaus interessanten französischen Modell des „Dienstleistungsschecks“ und der steuerlichen Absetzbarkeit, das eine teilweise Finanzierung von Haushaltsdienstleistungen ermöglicht, konnten gute Ergebnisse bei der Bekämpfung der informellen Beschäftigung in diesem Bereich erzielt werden. Das Modell, das auf einem Übereinkommen zwischen den Banken, dem Staat und den Sozialversicherungsträgern beruht, bei dem die Banken spezielle Scheckhefte zur Bezahlung der Dienstleistungen ausgeben, zielt darauf ab, die Zahl der informellen Beschäftigungsverhältnisse zu senken und den als Arbeitgeber fungierenden Privatpersonen die Erledigung der damit einhergehenden arbeits- und steuerrechtlichen Schritte zu erleichtern.

4.2.6 Schaffung eines „Zeitkredit-Systems“

4.2.6.1 Die Bereitstellung von Dienstleistungen alleine reicht nicht aus, um die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu gewährleisten. Der Erziehung und Bildung von Kindern muss in einem bestimmten Lebensabschnitt Zeit gewidmet werden. Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis kann den Familienversorgern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ermöglichen; dies darf nicht zu einer Prekarisierung der beruflichen und - wenn sie alleinerziehend sind - familiären Situation von Frauen sowie dazu führen, dass sich die Väter nicht im Familienleben engagieren. Es müssen sich beide Elternteile um ihre Kinder kümmern können.

4.2.6.2 Auch anderen Familienmitgliedern - jenen, die am Ende ihres Lebens stehen, die krank oder alt sind - muss Zeit gewidmet werden. Im Zuge der allgemeinen Bemühungen zur Reform der Rentensysteme ist es Zeit, von der Dreiteilung des Lebens in Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Ruhestand abzugehen. Jeder muss sich sein Leben lang bilden können und über einen ausreichenden, in Jahren zu bemessenden „Zeitkredit“ für Aktivitäten im Rahmen von Familie, Gemeinwesen, Verbänden, Politik und staatsbürgerlichem Engagement verfügen. Es sollte möglich sein, sich für ein späteres Renteneintrittsalter zu entscheiden, wenn man es vorzieht, bereits während seiner Erwerbstätigkeit arbeitsfreie (und - ähnlich wie im Ruhestand - entlohnte) Zeit in Anspruch zu nehmen.

4.2.7 Mehr Frauen in Leitungsfunktionen

4.2.7.1 Frauen sind in allen Arten von Leitungsfunktionen - in politischen Ämtern, in der Leitungsebene der öffentlichen Verwaltung und in der Führungsebene von Unternehmen - unterrepräsentiert, und das, obwohl Unternehmen mit einer Geschäftsleitung mit einem höheren Frauenanteil wirtschaftlich gesehen weitaus bessere Ergebnisse erzielen. Frauen gründen weniger häufig Unternehmen, und sie leiten auch seltener Unternehmen. Männer wiederum sind im familiären Bereich unterdurchschnittlich präsent, und sie nehmen auch seltener ihren Elternurlaub in Anspruch.

4.2.7.2 Frauen, die sich in einer Männerdomäne durchgesetzt haben, könnten andere Frauen, die eine ähnliche Karriere anstreben, anleiten (Tutorinnen-System). Möglicherweise bedarf es verpflichtender Regelungen: Große staatliche Einrichtungen und private Großunternehmen sollten Maßnahmen zur Gewährleistung eines hohen Frauenanteils in ihren Führungsriege ergreifen.

4.2.8 Unterstützung von Unternehmerinnen

Aufgrund ihrer geringen Kenntnisse der Geschäftswelt, der Unternehmensformen und der Branchen sowie ihres geringeren Informationsstandes und fehlender Kontakte bzw. Netzwerke, wegen der herrschenden Vorurteile, des geringen Angebots und der mangelnden Flexibilität im Bereich der Kinderbetreuung, der Nichtvereinbarkeit von Geschäftstätigkeit und familiären Pflichten sowie der unterschiedlichen Herangehensweise von Frauen und Männern an das Unternehmertum haben Frauen, die die Gründung oder Leitung eines Unternehmens in der EU erwägen, viel größere Schwierigkeiten damit, ein Unternehmen zu gründen und dieses dauerhaft und mit Erfolg zu führen. Im EU-Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern wurden jene Maßnahmen aufgezeigt, die es zu ergreifen gilt, um den Unternehmergeist von Frauen zu fördern, sie bei der Unternehmensgründung bzw. bei der Übernahme eines bestehenden Unternehmens zu unterstützen, ihnen entsprechende Unternehmensschulungen anzubieten und ihnen den Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten zu erleichtern.

4.2.9 Die Rolle der Sozialpartner

Ausgehend von der Tatsache, dass die Ursachen für die nach wie vor existierende Ungleichstellung auf dem Arbeitsmarkt komplex sind und sich wechselseitig bedingen, haben die europäischen Sozialpartner im Rahmen ihres ersten gemeinsamen Arbeitsprogramms im Jahr 2005 einen gemeinsamen Aktionsplan für die Gleichstellung mit folgenden vier Schwerpunkte angenommen: Veränderung der Geschlechterrollen, stärkere Einbindung von Frauen in die Entscheidungsfindung, Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Verringerung des geschlechtsspezifischen Einkommensgefälles.

Brüssel, den 1. Oktober 2009

Der Präsident
des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
Mario SEPI
