

**EUROPÄISCHE FRAUENPOLITIK  
INITIATIVEN UND FORDERUNGEN DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTES**

Vortrag von  
Dr. Marie Panayotopoulos MdEP

im Rahmen

einer Veranstaltung des Arbeitskreises Europa  
der Frauen Union Mittelrhein in Bonn

am 17. März 2006

## EUROPÄISCHE FRAUENPOLITIK INITIATIVEN UND FORDERUNGEN DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTES

Es gehört zu den Aufgaben der EU, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, und ihre volle Verwirklichung erfordert die Teilnahme aller – Bürgerinnen und Bürger – ihre Partizipation und ihre gleichwertige Verwertung in der Wirtschaft, in Entscheidungsprozessen und im sozialen, kulturellen und zivilen Leben.

Aus diesen Gründen ist das Prinzip in den Verträgen über die Europäische Union und ihre Politiken, Verfahren und Institutionen verankert worden. **Die Gleichstellungspolitik steht im Mittelpunkt der europäischen Beschäftigungs- und Sozialpolitik und ist eines der vorrangigsten Elemente der Strategie für Wachstum.**

Der Grundsatz der gleichen Entlohnung für Männer und Frauen wurde bereits 1957 mit dem Gründungsvertrag der Europäischen Gemeinschaft - Vertrag von Rom - eingeführt. Im Rahmen der folgenden Schritte auf dem Weg zur europäischen Integration kamen weitere vertragliche Instrumente und Bestimmungen hinzu, die die Handlungsgrundlage für ein europäisches Vorgehen festigten und erweiterten.

Einen wichtigen Durchbruch brachte der Vertrag von Amsterdam 1997, der die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu einer der grundlegenden Aufgaben der EU erklärte. Er verpflichtete die Mitgliedstaaten, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung in allen Tätigkeiten zu fördern. Er führte einen neuen Artikel ein, mit dem die EU die Befugnis erhielt, gegen alle Formen von Diskriminierung unter anderem aufgrund des Geschlechts vorzugehen.(Art.13)

Die im Jahr 2000 unterzeichnete EU-Charta der Grundrechte bekräftigte dies.

Auf die von den Verträgen geschaffene Rechtsgrundlage gestützt (d.h. die Artikel 2,3,13,137,141 EU-Vertrag)<sup>1</sup>, hat die Union seit den 70er Jahren 13 Richtlinien in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter (beim Zugang zur Arbeit, zur Berufsausbildung, zu Beförderungen und Arbeitsbedingungen – einschließlich Lohngleichheit und Sozialversicherungsleistungen-, und zum Recht auf Erziehungsurlaub) verabschiedet<sup>2</sup>.

Gegenwärtig arbeitet die EU daran, sieben bestehende Bestimmungen durch einen einzigen umfassenden Text zu ersetzen, der das Prinzip der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich von Arbeit und Beschäftigung implementiert<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Artikel 2 des EG-Vertrags sieht vor, dass die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen eine Aufgabe der Europäischen Gemeinschaft ist.

Artikel 3(2) sieht vor, dass die Gemeinschaft in allen ihren Tätigkeiten darauf hinwirken soll, Ungleichheiten zu beseitigen, und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern (dies wird auch als "gender mainstreaming" bezeichnet).

Es gibt drei Rechtsgrundlagen im EG-Vertrag für EU-Gesetzgebung in Fragen der Gleichbehandlung von Männern und Frauen:

Artikel 141(3) in Arbeits- und Beschäftigungsfragen;

Artikel 13(1) außerhalb des Arbeits- und Beschäftigungsbereichs; und

Artikel 137 in der Förderung von Beschäftigung sowie von verbesserten Lebens- und Arbeitsbedingungen.

<sup>2</sup> 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;

Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 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;

Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit;

Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der

Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit;

Richtlinie 86/613/EWG des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit - auch in der Landwirtschaft - ausüben, sowie über den Mutterschutz;

Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG);

Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub;

Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1996 zur Änderung der Richtlinie 86/378/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit;

Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ;

Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 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;

Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

<sup>3</sup> 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 (Neufassung) - KOM/2004/0279 endg.

Über den Politikrahmen hinaus, wurde die Verpflichtung, in allen EU-Tätigkeiten Ungleichheiten zu beseitigen und Gleichstellung zu fördern, in den Verträgen verankert.

Gender Mainstreaming besteht darin, die Auswirkungen der einschlägigen Politiken auf das Leben und die Stellung von Frauen und Männern zu bewerten und sie je nach Ergebnis zu erneuern oder neu auszurichten.

Geschlechterstatistiken, Indikatoren und Benchmarks sind Instrumente für Gender Mainstreaming und werden für die Überwachung der Fortschritte bei der Umsetzung der Geschlechterdimension in verschiedenen Politikbereichen benötigt.

Gender Mainstreaming wird unter anderem in den Politikbereichen Beschäftigung, soziale Eingliederung, wirtschaftliche und soziale Kohäsionspolitik, Strukturfonds, Wissenschaft, Forschung und Außenbeziehungen erfolgreich praktiziert.

Neben den Richtlinien hat die EU auch andere Rechtsvorschriften verabschiedet, etwa Beschlüsse, Entschlüsse und Empfehlungen zu Themen wie der ausgewogenen Teilnahme von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen, dem Frauenbild in den Medien, der ausgewogenen Beteiligung von Frauen und Männern am Familien- und Arbeitsleben und der Kinderbetreuung.

Die Rolle des Europäischen Parlamentes bei der Verabschiedung dieser Rechtsvorschriften für die Geschlechtergleichstellung war entscheidend.

Überdies ist dieser rechtliche Rahmen vom Europäischen Gerichtshof ergänzt und gefestigt worden. In einer Reihe richtungsweisender Fälle entsteht eine durch die europäischen Institutionen, die Mitgliedstaaten und die sozialen Akteure eine zu respektierende Rechtssprechung.

Auf diese Weise befindet sich das Gleichstellungsrecht in ständiger Entwicklung und passt sich den Bedürfnissen der Gesellschaft an.

Die Europäische Union hat im Jahre 2000 auf dem Gipfeltreffen von Lissabon ein ambitioniertes Programm beschlossen, das vorsah, Europa bis 2010 zum dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum zu entwickeln. Sie hat seither im Rahmen des sogenannten „Lissabonprozesses“ zahlreiche und wichtige Entscheidungen getroffen, um Europa diesem Ziel näher zu bringen.

Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein wichtiger Faktor für die Verwirklichung der ehrgeizigen Ziele der Lissabon-Strategie, die auf wirtschaftlichen Aufschwung, Wettbewerbfähigkeit, bessere Beschäftigungsmöglichkeiten und eine engere soziale Kohärenz abzielt. Bei der Entwicklung einer wettbewerbsfähigeren und dynamischeren Wirtschaft und Gesellschaft kommt der Beseitigung von Diskriminierungen und der Nutzung der Vorteile der Vielfalt eine wichtige Rolle zu.

In ihrer Mitteilung „Zusammenarbeit für Wachstum und Arbeitsplätze – Ein Neubeginn für die Strategie von Lissabon“<sup>4</sup> hält die Kommission Folgendes fest: „Ein wieder belebtes Wachstum ist entscheidend für den Wohlstand, kann die Vollbeschäftigung zurückbringen und bildet das Fundament für soziale Gerechtigkeit und Chancen für alle“.

Um die aus der Gesetzgebung erwachsenden Aufgaben erfüllen zu können, brauchen die Staaten eine entsprechende Verwaltungskapazität. Dieser Prozess ist viel umfassender als die Rechtsschöpfung als solche und bezieht die Zivilgesellschaft, Nichtregierungsorganisationen, Sozialpartner, Justiz und Verwaltung sowie die Öffentlichkeit selbst mit ein.

Trotz aller Bemühungen, gibt es nach wie vor erhebliche Unterschiede bei der Stellung von Frauen und Männern, ob am Arbeitsplatz oder zu Hause. Die Gleichstellung der Geschlechter ist nicht nur ein wichtiges politisches Ziel der EU, sondern auch eine Voraussetzung für die Verwirklichung ihrer wirtschaftlichen und sozialen Ziele. Die Geschlechterdimension muss in alle Politikbereiche mit einbezogen werden

In Sachen Beschäftigung, hatte die Lissabon-Strategie auf die Notwendigkeit bestanden nicht nur neue Arbeitsplätze (von 54% hin zu 60%) sondern vielmehr Qualitäts-Arbeitsplätze für die Frauen bis 2010 zu schaffen.

Der Europäische Rat, im März 2004, hat eingesehen, dass die Gleichberechtigungspolitiken sowohl Instrumente sozialer Eingliederung sind als auch wirtschaftlicher Entwicklung.

Obwohl Fortschritte betreffend den Zugang von Frauen zur Beschäftigung und Bildung festgestellt werden können, sind sie weiterhin in den

---

<sup>4</sup> KOM(2005) 24

Entscheidungsprozessen, in den Unternehmensgründungsinitiativen, in der Informationsgesellschaft und in den neuen Technologien unterrepräsentiert.

Trotz des höheren Bildungsstandes der Frauen im Verhältnis zu den Männern – gemäß Eurostat – sind die Frauen weiterhin die letzten, die eine Arbeit finden. Gemäß die Statistiken, hat sich der Beschäftigungsanteil der Frauen von 15 bis 24 Jahren nicht geändert.

Im Jahre 2004, war der Beschäftigungsanteil der Frauen in der EU (der 25 Mitgliedstaaten) 55,7% und der der Männer 70,9%<sup>5</sup>. Die Arbeitslosenquote der Frauen bleibt weiterhin größer als die der Männer. Auch bestehen noch riesige Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen für dieselbe Beschäftigung in der EU, d.h. 15% niedriger für die Frauen.

Dieser Unterschied in der Vergütung kann durch verschiedene Gründe erklärt werden, unter anderem durch „geschlossene“ Arbeitsbereiche, Unterschiede in der Bildung und Ausbildung, die Unterbrechung der Karriere der Frauen um die Kinder großzuziehen, die sozialen Vorurteile gegen Frauen im Beruf und das Verhalten am Arbeitsplatz. – Auch muss bemerkt werden, dass die Frauen weitaus mehr Teilzeitarbeiten annehmen als die Männer (30,4% Frauen in Teilzeitarbeit im Vergleich zu 6,6% bei den Männern)<sup>6</sup> und dabei weniger Lohn erhalten als eine entsprechende Vollzeitarbeit.

Maßnahmen auf der Basis spezifischer Prioritäten sind für die Europäische Union ein wichtiges Instrument zur Beseitigung von Ungleichheiten und Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie ergänzen den grundlegenden Gesetzesrahmen durch gezielte Maßnahmen zur Förderung gleicher Rechte in der Praxis.

### Gleichstellungsprogramm

Das Finanzierungsprogramm, das mit der EU-Rahmenstrategie zur Förderung der Gleichstellung für den Zeitraum 2001-2005 verknüpft war (und bis 2006 verlängert), hat insgesamt 50 Mio. EURO zur Finanzierung von Aktivitäten in fünf Bereichen zugewiesen: Wirtschaftsleben, gleichwertige Teilnahme und

---

<sup>5</sup> „Equality between women and men in the European Union“, publication of the European Commission, DG Employment and Social affairs, August 2005, p.16.

<sup>6</sup> „Equality between women and men in the European Union“, publication of the European Commission, DG Employment and Social affairs, August 2005, p.20.

Vertretung, gleicher Zugang und volle Ausübung der sozialen Rechte, ziviles Leben sowie Geschlechterrollen und Stereotypen.

Es zielt darauf ab:

- die Werte und Methoden der Geschlechtergleichstellung zu fördern und zu verbreiten.
- durch die Evaluierung einschlägiger Politiken und Praktiken, die Überwachung ihrer Umsetzung und die Bewertung ihrer Auswirkungen zu einem besseren Verständnis von Gleichstellungsfragen zu gelangen
- die Fähigkeit der Akteure zu entwickeln, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, insbesondere durch die Unterstützung des Austauschs von Informationen und bewährten Praktiken und Vernetzung auf europäischer Ebene.

Schon seit langem unterstützt die EU Organisationen, die auf europäischer Ebene daran arbeiten, die Gleichbehandlung von Männern und Frauen voranzubringen. Die Fördermittel für den Zeitraum 2004-2005 beliefen sich auf 2,2 Millionen EURO.

Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist einer der fünf Zielbereiche des neuen Programms.

#### Verschiedene Finanzierungsprogramme

*Progress:* Von 2007 bis 2013 wird ein neues Programm für Beschäftigung und soziale Eingliederung Finanzierungsaktivitäten in den Bereichen Beschäftigung, Sozialschutz und soziale Einbeziehung, Arbeitsbedingungen, Bekämpfung von Diskriminierungen und Förderung der Gleichstellung bündeln. Auch werden sozialpolitische Maßnahmen finanziert wie z.B. Studien, Sensibilisierungskampagnen, der Austausch von Informationen und bewährten Praktiken, Beobachtungs- und Bewertungsaktivitäten und Vernetzungsinitiativen. Das Programm Progress wird das Thema der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in alle Teilbereiche der EU-Aktionen mit einbeziehen. Der Haushalt für die Laufzeit von sieben Jahren erhebt sich auf ca. 50,3 Mio. EURO.

*Die Strukturfonds:* Die vier europäischen Strukturfonds (Europäischer Sozialfonds, Europäischer Fonds für regionale Entwicklung, Europäischer

Ausrichtungs- und Garantiefonds für die Landwirtschaft, Finanzinstrument für die Ausrichtung der Fischerei) zielen darauf ab, wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt in der EU herbeizuführen. Die Chancengleichheit für Frauen und Männer ist ein vorrangiges Ziel der Strukturfonds.

Der Europäische Sozialfonds (ESF) bietet Unterstützung für die Gleichstellung von Frauen und Männern im gesamten Spektrum der Arbeitsmarktaktivitäten. Es werden darüber hinaus Maßnahmen unterstützt, die darauf abzielen, Kinderbetreuungsstrategien zu entwickeln und zu fördern und die Flexibilität beim Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung zu erhöhen, und bestimmte Aktivitäten sind speziell auf Frauen ausgerichtet (z.B. Unternehmensgründungen).

Es wurde die Gründung eines „Instituts für die Menschenrechte“, das für die Sammlung von Informationen und für Initiativen für den Schutz der Menschenrechte zuständig sein wird, angekündigt.

Parallel dazu, wurde der Vorschlag, ein Institut der Geschlechter zu gründen, angenommen. Obwohl die Kommission dies unterstützt hat, erscheint die Idee eines solchen Instituts als überflüssig, da der Geschlechteraspekt meiner Meinung nach, durchaus im breiteren Institut für die Menschenrechte mit eingebracht werden kann.

### Künftige Initiativen

Im Rahmen ihrer neuen Sozialagenda wird die Europäische Union ihre Bemühungen um die Gleichbehandlung von Frauen und Männern fortsetzen<sup>7</sup>. Die Ausdehnung der Chancengleichheit auf alle Mitglieder der Gesellschaft ist ein vorrangiger Aktionsbereich für den Zeitraum 2005-2010. Dies umfasst verschiedene Probleme wie z.B. die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede, die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt, Berufsausbildung, die Teilnahme der Frauen an Entscheidungsprozessen und die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben für Frauen wie für Männer. Die Lösung dieser Probleme kann nur in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern erzielt werden.

---

<sup>7</sup> Vorschlag für einen Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle (2007) - Beitrag zu einer gerechten Gesellschaft {SEK(2005) 690} /\* KOM/2005/0225 endg. - COD 2005/0107 \*/

Der Vorschlag für einen Beschluss entspricht der Idee, dass die ehrgeizigen Ziele der Lissabon-Strategie kaum zu verwirklichen sind, wenn breite Bevölkerungsgruppen in der Europäischen Union von Arbeitsplätzen, Fortbildungsmaßnahmen und sonstigen Möglichkeiten ausgeschlossen sind. Bei der Entwicklung einer wettbewerbsfähigeren und dynamischeren Wirtschaft und Gesellschaft kommt der Beseitigung von Diskriminierungen und der Nutzung der Vorteile der Vielfalt eine wichtige Rolle zu.

In der Mitteilung der Kommission zur Sozialagenda für den Zeitraum 2005-2010 wird hervorgehoben, wie wichtig es zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts ist, Chancengleichheit für alle zu fördern. Die Mitteilung bekundet die Absicht der Kommission, eine neue Rahmenstrategie für Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle zu entwickeln.

Eine der wichtigsten in der Mitteilung angekündigten Initiativen ist der Vorschlag, 2007 zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle auszurufen. In den Reaktionen auf das Grünbuch der Kommission „Gleichstellung sowie Bekämpfung von Diskriminierungen in einer erweiterten Europäischen Union“ wird die Veranstaltung eines Europäischen Jahres als eine der sinnvollsten Maßnahmen bezeichnet. In den Beiträgen spricht man sich mehrheitlich für Sensibilisierungsmaßnahmen aus, die dazu dienen sollen, gegen diskriminierende Einstellungen und Verhaltensweisen anzugehen und die Menschen über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären. Übergreifendes Ziel des Europäischen Jahres wird es sein, den Wert einer gerechten, durch Zusammenhalt geprägten Gesellschaft herauszustellen, in der alle gleiche Chancen haben. Neben der Beseitigung der Hindernisse für eine gesellschaftliche Teilhabe gilt es, ein Klima zu schaffen, in dem die Vielfalt Europas als Quelle sozioökonomischer Stärke empfunden wird.

2007 wird ein bedeutsames Jahr für den europäischen Rechtsrahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen sein. Die einigen Mitgliedstaaten eingeräumte Zusatzfrist für die Umsetzung derjenigen Bestimmungen, die Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung oder aufgrund des Alters betreffen, läuft nämlich aus. Ab dann hat jeder ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung Anspruch auf

einheitlichen Diskriminierungsschutz in der gesamten EU. Außerdem müssen die Mitgliedstaaten bis zum 31. Dezember 2007 die Bestimmungen der Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in nationales Recht umsetzen.

Anfang März hat die Kommission in eine Mitteilung an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, einen „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“ vorgestellt<sup>8</sup>.

Dieser Fahrplan legt sechs Schwerpunkte für EU-Maßnahmen zur Gleichstellung für den Zeitraum 2006-2010 vor:

1. gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer;
2. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben;
3. ausgewogene Repräsentanz in Entscheidungsprozessen;
4. Beseitigung aller Formen geschlechterbezogener Gewalt;
5. Beseitigung von Geschlechterstereotypen;
6. Förderung der Gleichstellung in Außen- und Entwicklungspolitik.

Für jeden Bereich werden vorrangige Ziele und Aktionen festgelegt<sup>9</sup>. Die Kommission kann diese Ziele nicht allein erreichen, da viele Bereiche in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fallen. Daher steht der Fahrplan für das

---

<sup>8</sup> KOM(2006) 92 endgültig 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“ {SEK(2006) 275}

<sup>9</sup> TEIL I: AKTIONSSCHWERPUNKTE FÜR DEN BEREICH GLEICHSTELLUNG

1.1 Beschäftigungsziele der Lissabon-Strategie

1.2 Nivellierung der geschlechterspezifischen Einkommensunterschiede

1.3 Frauen als Unternehmerinnen

1.4 Gleichstellung beim Sozialschutz und in der Armutsbekämpfung

1.5 Berücksichtigung der Geschlechterdimension im Gesundheitswesen

1.6 Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung vor allem von Immigrantinnen und weiblichen Angehörigen ethnischer Minderheiten

TEIL II: Bessere Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben

2.1 Flexible Arbeitsregelungen sowohl für Frauen als auch für Männer

2.2 Ausbau der Betreuungsangebote

2.3 Bessere Vereinbarkeit sowohl für Frauen als auch für Männer

TEIL III : Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen

TEIL IV: Bekämpfung geschlechterbezogener Gewalt und geschlechterbezogenen Menschenhandels

TEIL V: Abbau von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft

5.1 Gegen Geschlechterstereotype in Bildung, Ausbildung und Kultur

5.2 Gegen Geschlechterstereotype am Arbeitsmarkt

5.3 Gegen Geschlechterstereotype in den Medien

TEIL VI: Förderung der Geschlechtergleichstellung außerhalb der EU

6.1 Durchsetzung des EU-Rechts in Beitritts-, Kandidaten- und potenziellen Kandidatenländern

6.2 Förderung der Gleichstellung in der Europäischen Nachbarschaftspolitik (ENP), der Außen- und der Entwicklungspolitik

Engagement der Kommission, die Gleichstellungsagenda voranzubringen und die Partnerschaft mit den Mitgliedstaaten und anderen AkteurInnen zu intensivieren.

Dieser Fahrplan baut auf den Erfahrungen der Rahmenstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern für den Zeitraum 2001-2005 auf. Er ist eine Kombination aus neuen Initiativen und der Stärkung bestehender erfolgreicher Tätigkeiten. Er bekräftigt den dualen Ansatz, der

1. auf Gender Mainstreaming (der Förderung der Gleichstellung in Rahmen aller Politikbereiche und Tätigkeiten) und
2. auf spezifischen Maßnahmen beruht.

Das Europäische Parlament ist dabei ein wichtiger Partner. Viele Frauen verfügen über die höchsten Bildungsabschlüsse, Frauen sind am Arbeitsmarkt stark vertreten und haben wichtige Positionen im öffentlichen Leben erreicht.

Die Europäische Kommission wird in ihren zentralen Aktionen im Rahmen des Fahrplans:

#### **I. im Bereich Gleichstellung:**

- das Gender Mainstreaming überwachen und verstärken;
- im Rahmen der Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung und der neuen gestrafften offenen Koordinierungsmethode, die in den Bereichen Pensionen, soziale Integration, Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege zum Tragen kommt – sie wird u. a. 2007 ein Handbuch zur Gleichstellung ausarbeiten, das sich an Personen richtet, die in diese Prozesse eingebunden sind, und sie wird überprüfen, wie die Sozialschutzsysteme die Gleichstellung fördern können;
- in der Gesundheitspolitik, u. a. durch eine aktualisierte Analyse der Geschlechterdimension im Gesundheitswesen;
- bei Aktivitäten auf nationaler und europäischer Ebene im Rahmen des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle (2007) und des Europäischen Jahres gegen Ausgrenzung und Armut (2010);
- indem sie gemeinsam mit den Mitgliedstaaten Gender Mainstreaming und spezifische Maßnahmen bei der Planung und Umsetzung der neuen Strukturfonds, des EFF und des ELER (2007-2013) fördert, u. a. durch Monitoring und die Bereitstellung angemessener Ressourcen für Gleichstellungsaufgaben;
- mithilfe des Rahmens für die Integration von Drittstaatsangehörigen in die Europäische Union, dem Follow-up zum Strategischen Plan zur legalen Zuwanderung, dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und dem vorgeschlagenen Europäischen Fonds für die Integration von Drittstaatsangehörigen.
- 2007 eine Mitteilung zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden vorlegen.
- 2010 einen Bericht zur Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen erstellen.
- Frauen als Unternehmerinnen und ein Unternehmensumfeld fördern, dass die Gründung und den Aufbau von von Frauen geführten Unternehmen unterstützt; Initiativen zur Gleichstellung im Rahmen der sozialen Verantwortung von Unternehmen fördern.

#### **II. im Bereich Vereinbarkeit von Beruf-, Privat- und Familienleben:**

- 2006 eine Mitteilung zur demografischen Entwicklung vorlegen, die sich mit der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben befasst.
- die Erreichung der Barcelona-Ziele für den Bereich Kinderbetreuung und den Aufbau anderer Betreuungsmöglichkeiten über die Strukturfonds und den Austausch von Good Practice unterstützen.

- Forschung zu Berufen im Gesundheits- und Sozialbereich fördern und mit internationalen Organisationen gemeinsam an einer besseren Klassifizierung dieser Berufe arbeiten.

### **III. im Bereich der Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen**

- das Gender Mainstreaming überwachen und fördern;
- in der europäischen Forschungspolitik und dem 7. Rahmenprogramm, u. a. indem sie für die Umsetzung der Aktionspläne zur Gleichstellung sorgt, geschlechterspezifische Forschung entwickelt, Gender Mainstreaming und die Partizipation von Frauen im angekündigten Europäischen Forschungsrat überwacht;
- im Rahmen des Programms Allgemeine und berufliche Bildung 2010, indem Sie Frauen – im Einklang mit dem europäischen Ziel, das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in diesem Feld zu beseitigen – beim Zugang zu wissenschaftlichen und technischen Karrieren unterstützt; durch die Erstellung eines europäischen Best Practice-Leitfadens zum Thema „IKT und die Geschlechterproblematik“ (2007);
- im Rahmen der Umsetzung des zukünftigen Programms „Bürger/innen für Europa“ dadurch, dass sie Gleichstellung im Bereich der aktiven Bürgerschaft als ein prioritäres Thema aufgreift und durch die Mobilisierung bestehender Netzwerke;
- 2007 ein EU-Netzwerk von Frauen in wirtschaftlichen und politischen Entscheidungspositionen aufbauen.
- bewusstseinsbildende Aktivitäten, den Austausch von Good Practice und Forschungsergebnissen unterstützen, u. a. mithilfe der europäischen Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, vor allem im Hinblick auf die Wahlen zum Europäischen Parlament 2009.

### **IV. im Bereich der Bekämpfung geschlechterbezogener Gewalt und des geschlechterbezogenen Menschenhandels**

- 2006 eine Mitteilung zur Einrichtung eines Systems für vergleichbare statistische Daten zu Verbrechen, Opfern und Strafjustiz veröffentlichen und die Fortschritte auf EU-Ebene überwachen.
- die Mitgliedstaaten und NGO im Kampf gegen geschlechterbezogene Gewalt – dazu zählen auch auf Gewohnheit oder Tradition beruhende fehlgeleitete Praktiken – unterstützen, indem sie entsprechende bewusstseinsbildende Kampagnen fördert, Vernetzung, Austausch von Good Practice und Forschung unterstützt und indem sie Programme für Opfer wie auch Täter/innen umsetzt und die Mitgliedstaaten ermutigt, nationale Aktionspläne auszuarbeiten.
- ein Follow-up zur Mitteilung und zum EU-Aktionsplan gegen Menschenhandel durchführen und den Einsatz aller bestehenden Instrumente, darunter der ESF, fördern, um Opfer von Gewalt und Menschenhandel wieder in die Gesellschaft zu integrieren.

### **V. im Bereich des Abbaus von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft**

- Maßnahmen gegen Geschlechterstereotype in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Kultur sowie am Arbeitsmarkt unterstützen, indem sie Gender Mainstreaming und spezifische Aktionen im Rahmen von ESF, IKT-Programmen und den EU-Programmen für Bildung Ausbildung und Kultur fördert, einschließlich der Strategie des lebenslangen Lernens und des geplanten integrierten Programms für lebenslanges Lernen.
- Kampagnen zur Bewusstseinsbildung und den Austausch von Good Practice zu nicht stereotypen Geschlechterrollen in Schulen und Unternehmen unterstützen und mit den Medien in einen Dialog zu treten, um die nicht stereotypisierende Darstellung von Frauen und Männern zu fördern.
- im Dialog mit den EU-BürgerInnen – im Rahmen des Plans der Kommission für Demokratie, Dialog und Diskussion – Bewusstsein für die Geschlechtergleichstellung schaffen.

### **VI. Förderung der Geschlechtergleichstellung ausserhalb der EU**

- die Umsetzung, Implementierung und Durchsetzung des EU-Rechts zur Gleichstellung in den Beitritts-, Kandidaten- und potenziellen Kandidatenländern ins Bewusstsein rücken und überwachen, u. a. bei der Planung der Finanzhilfe vor dem Beitritt und bei den Beitrittsverhandlungen.

- Gender Mainstreaming und spezifische Maßnahmen in der ENP, der Außen- und der Entwicklungspolitik der EU auf der Ebene des politischen Dialogs und der Planung (Strategiedokumente der Länder und Strategiedokumente zur Armutsbekämpfung) überwachen und fördern. bei der Implementierung bei den neuen Hilfe-Modalitäten (Budgetunterstützungs- und Sektorprogramme) besonders darauf achten, dass die Geschlechterperspektive berücksichtigt wird.
- 2006 eine Mitteilung mit dem Titel „Ein Ideenkonzept zum Thema Gleichstellung in der Entwicklungszusammenarbeit“ vorlegen.
- das Gender Mainstreaming in humanitären Hilfsaktionen der EG fördern, indem sie die Geschlechterdimension zu einem Bestandteil der thematischen und technischen Überprüfungen (auch für den Bereich Capacity Building) und Evaluierungen macht.
- die Gleichstellung in den Ländern des Mittelmeerraums stärken, u. a. durch die Abhaltung einer Euromed Ministerkonferenz zum Thema Gleichstellung im Jahr 2006, nach vorheriger Konsultation der Zivilgesellschaft; bei dieser Konferenz könnte ein Aktionsplan verabschiedet werden.
- zur Umsetzung der Resolution 1325 (2000) des UN-Sicherheitsrates betreffend Frauen und Frieden und Sicherheit beitragen, u. a. dadurch, dass sie 2006 Leitlinien zum Gender Mainstreaming in Lehrgängen und Trainings für Krisenmanagement ausarbeitet.
- Frauenorganisationen und –Netzwerke fördern.

Trotzdem bestehen nach wie vor Ungleichheiten, die sich noch verstärken könnten, da der globale Wettbewerb flexiblere und mobilere Arbeitskräfte verlangt. Frauen kann das stärker betreffen, da sie häufig gezwungen sind, sich zwischen Kindern und Karriere zu entscheiden, weil flexible Arbeitsregelungen und Betreuungseinrichtungen fehlen, weil Geschlechterstereotype sich hartnäckig halten und weil Männer einen deutlich geringeren Teil der familiären Verpflichtungen übernehmen.

Die Position von Frauen am Arbeitsmarkt spiegelt die von ihnen erzielten Fortschritte, einschließlich in den für die Lissabon-Strategie zentralen Feldern wie der Bildung und der Forschung, nicht wider. Diese Verschwendung von Humankapital kann sich die EU nicht leisten. Gleichzeitig gefährden niedrige Geburtenraten und eine geringere Erwerbsbevölkerung die politische und wirtschaftliche Position der EU.

Die EU ist ein wichtiger Partner, wenn es um die weltweite Förderung der Gleichstellung geht. Aus der Globalisierung einen für alle Frauen und Männer positiven Faktor zu machen und der Armut den Kampf anzusagen, sind große Herausforderungen. Kommunikationstechnologien begünstigen Verbrechen wie Menschenhandel und tragen zu ihrer Verbreitung bei.

Wenn die EU diese Herausforderungen bewältigen soll, müssen bei der Gleichstellung rascher Fortschritte erzielt werden, Gender Mainstreaming muss

in allen Politikbereichen und vor allem in den im Fahrplan festgelegten Feldern verstärkt werden.

In diese Richtung haben die Staats- und Regierungschefs Frankreichs, Schwedens, Finnlands, Dänemarks, Spaniens und Tschechien am 9. Februar 2006 einen gemeinsamen Brief an die Österreichische Ratspräsidentschaft der EU und den Präsidenten der Europäischen Kommission unterschrieben, in dem sie die Gründung eines europäischen Paktes für die Gleichstellung der Frauen und Männer vorschlagen. Die Initiative, die sich auf die Lissabon-Strategie stützt und dazu beitragen würde, schnellere Schritte in Richtung Geschlechtergleichstellung zu machen, wird während des Gipfeltreffens Ende März vorgestellt und zur Unterschrift aller Staats- und Regierungschefs eingereicht werden.

Die Frage des Fortschrittes und der Gestaltung einer Gleichstellungspolitik in der EU ist meiner Meinung nach mit der generellen Problematik des demographischen Defizits Europas eng verknüpft. Vor ungefähr einem Jahr begann mit der Veröffentlichung des grünen Buches der Europäischen Kommission der europäische Dialog zur demographischen Entwicklung der Bevölkerung Europas.

Mit dem grünen Buch als Basis und mit dem Motto „In anbetracht des demographischen Wandels, eine neue Generationensolidarität“ als zentralem Thema hat das Europäische Parlament einen Bericht vorgestellt, in welchem es den demographischen Schwund im Zusammenhang mit einem schwachen Wirtschaftswachstum der Mitgliedstaaten feststellt und einige Orientierungen vorschlägt, um die negativen Auswirkungen dieses Schwundes zu begrenzen. Dieser Zeitpunkt, den die EU zur Untersuchung der demographischen Entwicklung und zur Führung einer realistischen Lösung ausarbeitende Grundsatzdebatte ausgewählt hat, ist von großer Bedeutung.

Ein kurzer Blick auf die einschlägigen Statistiken zeigt, dass Europa heute mit einer in Friedenszeiten nie übertroffenen Demographiekrise konfrontiert ist: Im Jahre 2003 ist die Bevölkerung nur um 0,04 % angestiegen. Der Fruchtbarkeitsindex liegt unter dem für eine Erneuerung der Bevölkerung notwendigen (nämlich 2,1 Kinder), und in vielen Mitgliedstaaten unter 1,5 Kinder pro Frau. Es ist demnach keine Übertreibung, das demographische Problem als eine Zeitbombe zu bezeichnen, die in den Fundamenten des "alten

Kontinents" tickt; es wird geschätzt, dass die Bevölkerung der Union sich bis 2050 um 10 bis 15 % gesenkt haben wird, die Arbeitnehmer im Alter zwischen 55 und 64 eine Anzahl von 66 Millionen betragen werden, während es nur 48 Millionen 15- bis 24jährige geben wird.

Taucht man in diesem Problem tiefer ein, bemerkt man dass der Entschluss vieler Frauen, die Bildung einer Familie zu verdrängen oder hinauszuzögern, nicht wirklich ihrem Willen entspricht, sondern dass die Konflikte zwischen Berufs-, Privat- und Familienleben sie dazu zwingen. Darüber hinaus übersieht man leider oft auch andere Faktoren, wie die bedeutende Rolle der Männer im Familienleben, die Mobilität der Arbeitnehmer samt ihren Auswirkungen auf die Familie, sowie die Notwendigkeit, intergenerationelle Kontakte zu fördern und auszubauen.

Angesichts einer solchen Situation der heutigen europäischen Gesellschaft müssen umgehend Lösungen zum demographischen Problem gefunden werden. Erstens müssen es sich die Mitgliedstaaten zum Ziel setzen, Informations- und Sensibilisierungskampagnen zu organisieren, die zur Beseitigung von Vorurteilen beitragen sollen und eine gerechtere Verteilung der Haushalts- und Familienlasten zwischen Mann und Frau fördern sollen. Auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene muss dafür gesorgt werden, dass Flexibilität und Sicherheit die Mobilität prägen; auch müssen Bündnisse gebildet werden, um den sozialen Zusammenhalt zu erhalten.

Darüber hinaus benötigt man, unter anderem, vielseitige Aktionen für die Familie sowie eine bessere Kombinierung von Familien- und Berufsleben, mit speziellen Fördermaßnahmen für junge Paare. Das Recht der Eltern, die von ihnen gewünschte Anzahl von Kindern zu bekommen, zählt sich aus: es kommt den Interessen der gesamten Gesellschaft entgegen, da die Geburtsrate in Europa heutzutage extrem schwach ist. In dieser Hinsicht müssen die Mitgliedstaaten flexible Arbeitszeiten und flexible Arbeitsformen fördern, die sich den aufgrund des Lebensrhythmus aufkommenden Familien- und Verbraucherbedürfnissen besser anpassen lassen. Folglich setzt ein demographischer Aufschwung mutige Maßnahmen voraus, darunter auch die Schaffung einer verstärkten sozialen Infrastruktur, die ausreichende und

qualitative Dienste im Gesundheitswesen, der Kinderbetreuung und in der Pflege von Senioren und Bedürftigen anbietet.

Es ist auch notwendig, auf europäischer Ebene ein starkes soziales Geflecht zu bilden, in welchem die "Gesellschaft der Bürger" Vorrang haben soll, um sich den neuen Herausforderungen der Globalisierung anzupassen und einen "Platz der Freiheiten" zu schaffen. Darüber hinaus müssen Mitgliedstaaten und Privatsektor zusammenarbeiten, um einen Dienstleistungsrahmen zu schaffen der das Familien- und Privatleben unterstützen soll, mit besonderer Betonung auf die Beseitigung von Diskriminierungen und auf Gerechtigkeit in den Kontakten zwischen den Generationen.

Bildung, Gesundheit, Versicherungen, öffentliche Dienste u.a. sind Branchen, die ein gleichmäßiges Familienleben fördern, aber auch von diesem abhängen. Die Anerkennung des Rechtsgutes des Menschenlebens, die Solidarität, sowie die korrekte Anwendung der Prinzipien der Geschlechtergleichheit und der Chancengleichheit sind in der Lage, die Verhältnisse zwischen den Menschen zu verbessern. So können die geeigneten Bedingungen entstehen, damit das von den demographischen Studien für den Zeitraum 2005-2030 vorgesehene große Defizit auf natürliche Weise gedeckt wird.