

EUROPÄISCHES PARLAMENT

2004



2009

Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

2007/2023(INI)

8.5.2007

STELLUNGNAHME

des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

zu einem moderneren Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts
(2007/2023(INI))

Verfasserin der Stellungnahme: Kartika Tamara Liotard

PA_NonLeg

VORSCHLÄGE

Der Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter ersucht den federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, folgende Vorschläge in seinen Entschließungsantrag zu übernehmen:

- A. in der Erwägung, dass Untersuchungen ergeben haben, dass in der neuen Wirtschaft soziale Ungleichheiten und insbesondere geschlechtsspezifische Ungleichheiten bestehen und eher noch zunehmen werden, und zwar hauptsächlich in den Sektoren, in denen die Gewerkschaften schwach sind und es keine Tarifverträge gibt,
- B. in der Erwägung, dass die grundlegenden Rechte im Bereich der Beschäftigung oder des Sozialschutzes für Frauen beträchtlich geschmälert werden könnten, was zu einer Situation unsicherer künftiger Beschäftigungsaussichten führen und wesentliche Entscheidungen in ihrem Privatleben, beispielsweise hinsichtlich der Familienplanung, beeinflussen könnte,
- C. in der Erwägung, dass sich Frauen auf dem Arbeitsmarkt in einer benachteiligten Position befinden und bei der Teilzeitarbeit und neuen, häufig prekären, Formen der Arbeitsorganisation, wie beispielsweise befristeten Verträgen und Leiharbeitsverträgen, unverhältnismäßig stark vertreten sind und sich vor Hindernisse gestellt sehen, wenn sie Zugang zu uneingeschränkten sozialen Rechten und Sozialleistungen sowie zu gleicher Bezahlung und gleichen Beförderungsmöglichkeiten haben wollen,
- D. unter Hinweis auf die Diskriminierungen, denen die Frauen beim Zugang zum Arbeitsmarkt ausgesetzt sind und die zu einem größeren Armutsrisiko führen, insbesondere einem Lohngefälle, das trotz einer allgemeinen und beruflichen Bildung, deren Niveau dem der Männer entspricht oder sogar darüber liegt, nach wie vor besteht,
- E. in der Erwägung, dass die Benachteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt dazu führt, dass diese durchschnittlich 15 % weniger verdienen als Männer, obwohl der Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts von Männern und Frauen in den Rechtsvorschriften der Europäischen Union von jeher verankert ist,
- F. in der Erwägung, dass die Ungleichheiten direkte und indirekte wirtschaftliche Kosten verursachen, die Gleichbehandlung dagegen Wettbewerbsvorteile schafft und ihre Verwirklichung deshalb ein wichtiger strategischer Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung ist; ferner in der Erwägung, dass es sich die Europäische Union nicht erlauben kann, auf die Energie und Leistungsfähigkeit der Frauen, die die Hälfte der Bevölkerung ausmachen, zu verzichten,
- G. in der Erwägung, dass sich die Frauen heute in einer dreifachen Bedrängnis befinden, nämlich sich stärker am Arbeitsmarkt zu beteiligen, mehr Kinder zu gebären und wachsenden Anforderungen durch Betreuungsaufgaben in ihren Familien gerecht zu werden, wobei es fast immer die Frau ist, die die notwendigen Kompromisse schließen muss, um die Arbeit mit den familiären Erfordernissen in Einklang zu bringen, und die wegen der Kombination von beruflichen und Betreuungsaufgaben mit starken Stress- und

Angstgefühlen zu kämpfen hat,

- H. in der Erwägung, dass Frauen den Arbeitsmarkt häufig für längere Zeitspannen verlassen, um Pflichten im Rahmen der Betreuung von Kindern oder Familienangehörigen zu übernehmen, und ihre Aussichten auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt begrenzt sind,
- I. in der Erwägung, dass es eine Tatsache ist, dass Hunderttausende von Frauen irreguläre Beschäftigungsbedingungen akzeptieren, weil sie keine andere Wahl haben, entweder weil sie außerhalb ihres eigenen Haushalts als Hausangestellte arbeiten oder weil sie ältere Familienangehörige versorgen müssen,
 - 1. weist darauf hin, dass die Einleitung von Maßnahmen zur Stärkung der Ansprüche und Leistungen im Bereich der sozialen Sicherheit für Teilzeitarbeitnehmer und die Arbeitnehmer in flexiblen bzw. atypischen Arbeitsverhältnissen sowie die Einleitung von Maßnahmen zur Gewährleistung der Umwandlung von unangemeldeter Arbeit in reguläre Arbeit mit Blick auf die Gleichstellung der Geschlechter von entscheidender Bedeutung sind, da es sich bei der Mehrheit der betreffenden Arbeitnehmer um Frauen handelt; fordert die Mitgliedstaaten auf, für die Achtung des Arbeitsrechts zu sorgen, insbesondere im Rahmen der neuen sozialen Realitäten und der jüngsten Entwicklungen in den Arbeitsbeziehungen;
 - 2. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, das Recht auf sozialen Schutz und auf ein Mindesteinkommen zu garantieren, um allen Bürgern unabhängig von Beschäftigungszeiten und Vertragsarten eine gesicherte Existenz zu ermöglichen, und zwar in Form eines garantierten Grundrechts;
 - 3. betont, dass für mehrfach verlängerte befristete Verträge gesetzlich vorgeschrieben werden sollte, dass sie in unbefristete Verträge umgewandelt werden müssen; fordert eine effizientere Kontrolle der Anwendung befristeter Verträge;
 - 4. betont, dass die Beschäftigungssituation in Europa weder den grundlegenden Zielen der Europäischen Union, nämlich der Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ihrer Bevölkerung, entspricht noch der Agenda von Lissabon, die auf mehr und bessere Arbeitsplätze, Vollbeschäftigung und soziale Eingliederung sowie eine Beschäftigungsquote der Frauen von 60% bis 2010 abzielt; fordert die Kommission auf, sich unverzüglich mit diesen Fragen zu befassen;
 - 5. fordert die Kommission auf, im Rahmen ihres Konsultationsprozesses die Politik des Gender Mainstreaming wirksam umzusetzen; weist darauf hin, dass die Kommission in ihrem Grünbuch „Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“ (KOM(2006)0708) den Schwerpunkt bezüglich der vorgeschlagenen Änderungen nicht auf die nach dem Geschlecht differenzierten Auswirkungen legt;
 - 6. fordert die Mitgliedstaaten und die Arbeitgeber auf, durch flexible Arbeitszeiten neue Möglichkeiten zu schaffen und Teilzeitarbeit und selbständige Beschäftigungen zu fördern, wobei der soziale Schutz und die Pensionsansprüche gewährleistet sein müssen, um den Anteil von Frauen, Jugendlichen und älteren Menschen an der

Erwerbsbevölkerung zu erhöhen;

7. betont, dass der Wettbewerbsdruck zu einer Verschärfung der wirtschaftlichen Ungleichheiten und einer verstärkten Forderung nach Arbeitsflexibilität geführt hat, was sich negativ auf die Frauen auswirkt, und zwar hinsichtlich des Lohngefälles, der Aufteilung des Arbeitsmarktes nach Berufen und Sektoren, ihrer Aussichten auf wirtschaftliche Unabhängigkeit und ihres Sozialschutzes;
8. betont, dass die Beseitigung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern den Ausgangspunkt für das Arbeitsrecht bilden muss; ist der Ansicht, dass die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in verschiedenen Beschäftigungssektoren ein Zeichen des mangelnden Respekts für die von Frauen geleistete Arbeit sind;
9. unterstreicht die Notwendigkeit, ein korrektes Bewertungssystem für die Arbeit von Frauen und Männern einzuführen, um den Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts für gleichwertige Arbeit, der in vielen Fällen nicht angewandt wird, zu verwirklichen;
10. weist darauf hin, dass das Risiko, sich auf dem Arbeitsmarkt in einer schwächeren Position zu befinden, in starkem Maße mit der Geschlechts- und der Generationszugehörigkeit zusammenhängt, weil Frauen, ältere und auch jüngere Arbeitnehmer, deren Arbeitsverträge nicht dem Standard entsprechen, geringere Chancen zur Verbesserung ihrer Position auf dem Arbeitsmarkt haben;
11. weist darauf hin, dass eine stärkere Anerkennung des Rechts auf die Vereinbarkeit von Privat-, Berufs- und Familienleben (sowohl unter dem Aspekt der Karriere als auch unter dem Aspekt der Sozialleistungen und der Rentenansprüche), eine Verbesserung des Schutzes für schwangere und stillende Frauen, eine bessere Aufteilung der familiären und häuslichen Pflichten zwischen Männern und Frauen, ein ausreichendes Angebot an flexiblen Betreuungsdiensten für Kinder und pflegebedürftige Verwandte sowie die Einführung eines vom Mutterschaftsurlaub unabhängigen Vaterschaftsurlaubs wesentliche Voraussetzungen für die Gewährleistung gleicher Rechte und Chancen für Frauen und Männer am Arbeitsplatz sind;
12. fordert die Kommission auf, bei ihren Bemühungen, durch den Prozess des Grünbuchs eine ausgewogene Kombination von Flexibilität und Sicherheit zu erreichen, die Bedürfnisse sowohl der Arbeitnehmer als auch der Unternehmen zu berücksichtigen;
13. fordert die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, Möglichkeiten für den Elternurlaub zu schaffen und die Arbeitsbedingungen flexibler zu gestalten, insbesondere durch den Einsatz neuer Technologien, um eine bessere Ausgewogenheit zwischen Berufs-, Familien- und Privatleben zu erreichen;
14. empfiehlt den Mitgliedstaaten, dem Rat und der Kommission, im Rahmen der offenen Koordinierungsmethode bewährte Verfahren im Bereich der flexiblen Arbeitszeitgestaltung auszutauschen und innovativen Arbeitszeitregelungen, die zu einer guten Ausgewogenheit zwischen Arbeits- und Familienleben führen, Rechnung zu tragen;
15. weist darauf hin, dass das moderne Arbeitsrecht die vollständige Umsetzung

gemeinschaftlicher und nationaler Rechtsvorschriften zum Verbot von Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt gewährleisten muss; weist ferner darauf hin, dass das Arbeitsrecht wirksame Mechanismen zur Sicherstellung der Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer, d.h. zum Verbot von Diskriminierung im Rahmen von Einstellungsverfahren, zur Schaffung eines Zugangs zu Beförderung und Fortbildung und zur Gewährleistung eines angemessenen Schutzes gegen Schikanen bei der Einforderung von Rechten, unterstützen muss;

16. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Einführung von Mitteln zur Verwirklichung der Gleichstellung innerhalb der Unternehmen zu fördern, um diskriminierende Umstände bei den Arbeitsbedingungen, sexuelle Belästigungen, einen sexistischen Sprachgebrauch bei der Besetzung von Stellen und der Gestaltung der Arbeitszeit zu beseitigen und eine ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen in den Verwaltungsräten zu gewährleisten;
17. fordert die Mitgliedstaaten auf, sicherzustellen, dass Frauen und Männer, auch wenn sie ihre berufliche Tätigkeit reduzieren oder unterbrechen, um sich der Kindererziehung zu widmen, lebenslang in den Genuss einer permanenten Sozialversicherung kommen, damit ihre Rentenansprüche nach dem Erwerbsleben gesichert sind; betont, dass es notwendig ist, für Arbeitnehmer die notwendige lebensbegleitende Weiterbildung sicherzustellen, um einen erfolgreichen Übergang zwischen unterschiedlichen Beschäftigungssituationen zu ermöglichen;
18. fordert die Kommission auf, das Problem der Ausbeutung von Wanderarbeitnehmern (ohne Papiere) und insbesondere weiblichen Wanderarbeitnehmern in Angriff zu nehmen und sich dabei auf Instrumente und Mechanismen zur Verhinderung und Bekämpfung der Ausbeutung von Wanderarbeitnehmern zu konzentrieren, wozu auch die Anerkennung und Durchsetzung grundlegender Menschen- und Arbeitsrechte von illegalen Einwanderern anstelle von repressiven Maßnahmen und Ausweisung gehören;
19. stellt mit großer Besorgnis fest, dass im Grünbuch zwar eingeräumt wird, dass die derzeitigen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt geschlechtsspezifische Ungleichheiten (z.B. Lohngefälle zwischen Männern und Frauen, Aufteilung des Arbeitsmarktes nach Berufen und Sektoren) bewirken die Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten in Bezug auf den Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern jedoch völlig ignoriert werden;
20. stellt ebenfalls mit großer Besorgnis fest, dass im Grünbuch zwar eingeräumt wird, dass Frauen mit einem unausgewogenen Verhältnis zwischen ihrem Berufs- und ihrem Privatleben konfrontiert sind, dass jedoch die dringende Notwendigkeit von Maßnahmen, mit denen das Berufs- und Privatleben mit den demografischen Herausforderungen in Einklang gebracht werden kann, und zwar entsprechend dem Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter und der Mitteilung der Kommission über die demografische Zukunft Europas, ignoriert wird;
21. weist darauf hin, dass die ungleiche Gesamtarbeitsbelastung von Frauen und Männern weiter zunehmen wird, wenn die Frauenerwerbstätigkeit weiter gefördert wird, ohne dass die von Frauen geleistete Betreuungs- und Hausarbeit berücksichtigt wird;

22. unterstreicht, dass es notwendig ist, die Arbeitsrechte von in einem internationalen Umfeld tätigen Arbeitnehmern innerhalb der Gemeinschaft unabhängig von dem Mitgliedstaat, in dem sie beschäftigt sind, mit Blick darauf, dass es sich bei vielen dieser Arbeitnehmer um Frauen handelt, wirksam zu garantieren;
23. weist darauf hin, dass der Begriff „Flexicurity“ als solcher irreführend ist, weil er auf eine größere Flexibilität und Sicherheit für die Arbeitnehmer hindeutet, während das Konzept in Wirklichkeit zu einer größeren Flexibilität für den Arbeitgeber und zu einer stärkeren Unsicherheit für den Arbeitnehmer führt, solange die derzeitigen Arbeitsmarktbedingungen die sozialen Rechte für alle nicht garantieren und den Arbeitnehmern keine Instrumente bieten, die ihnen ein Mitspracherecht bei der Gestaltung der Arbeitszeit und ihrer Anpassung an ihre Bedürfnisse einräumen;
24. betont, dass die Bedeutung des Begriffs „Arbeitnehmer“ in der gesamten Gemeinschaft sowie die gemeinsamen Rechte, die den Arbeitnehmern unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus zustehen, geklärt werden müssen;
25. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Weiterentwicklung des dreiseitigen Dialogs zwischen den staatlichen Behörden, den Arbeitgebern und den Gewerkschaftsorganisationen auch weiterhin zu unterstützen, damit den Besonderheiten der sozialen Realitäten und den neuen Anforderungen, die sich im Rahmen der Arbeitsbeziehungen ergeben, Rechnung getragen und ein Gleichgewicht zwischen den Verantwortlichkeiten und Interessen jeder Partei hergestellt werden kann;
26. betont, dass das Wirtschaftswachstum nicht zu Lasten der sozialen Rechte der Arbeitnehmer gehen darf, insbesondere was die Frauen und die Problemgruppen wie beispielsweise Minderheiten betrifft;
27. fordert die Kommission auf, in Abstimmung mit den Mitgliedstaaten die Auswirkungen der eingeleiteten Schritte regelmäßig zu bewerten, um die Maßnahmen treffen zu können, die erforderlich sind, um bei den Aspekten, bei denen keine merklichen Fortschritte im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern zu verzeichnen sind, Korrekturen durchführen zu können.

VERFAHREN

Titel	Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts
Verfahrensnummer	2007/2023(INI)
Federführender Ausschuss	EMPL
Stellungnahme von Datum der Bekanntgabe im Plenum	FEMM 15.2.2007
Verstärkte Zusammenarbeit – Datum der Bekanntgabe im Plenum	
Verfasser(in) der Stellungnahme Datum der Benennung	Kartika Tamara Liotard 24.1.2007
Ersetzte(r) Verfasser(in) der Stellungnahme:	
Prüfung im Ausschuss	11.4.2007 2.5.2007
Datum der Annahme	2.5.2007
Ergebnis der Schlussabstimmung	+: 12 -: 1 0: 6
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Katerina Batzeli, Edit Bauer, Ilda Figueiredo, Věra Flasarová, Anneli Jäätteenmäki, Lívia Járóka, Urszula Krupa, Pia Elda Locatelli, Astrid Lulling, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Christa Prets, Amalia Sartori, Eva-Britt Svensson, Anna Záborská
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)	Anna Hedh, Kartika Tamara Liotard, Marusya Ivanova Lyubcheva, Heide Rühle
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 178 Abs. 2)	Daciana Octavia Sârbu
Anmerkungen (Angaben nur in einer Sprache verfügbar)	...