



EUROPÄISCHES PARLAMENT

2014 - 2019

Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

2014/2210(INI)

3.3.2015

STELLUNGNAHME

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

für den Ausschuss für Industrie, Forschung und Energie

zu Familienunternehmen in Europa
(2014/2210(INI))

Verfasserin der Stellungnahme: Daniela Aiuto

PA_NonLeg

VORSCHLÄGE

Der Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter ersucht den federführenden Ausschuss für Industrie, Forschung und Energie, folgende Vorschläge in seinen Entschließungsantrag zu übernehmen:

- A. in der Erwägung, dass die Teilnahme von Frauen an Familienunternehmen zunimmt und dass Frauen aufgrund ihres hohen Bildungsniveaus und ihrer nachgewiesenen Fähigkeiten bei der Festlegung von Strategien, der Beschlussfassung, der Unternehmensführung und der Lösung von Problemen eine wichtige Ressource darstellen;
- B. jedoch in der Erwägung, dass nur wenige Daten zur Beschäftigung von Frauen in Familienunternehmen vorliegen, da das tatsächliche Konzept der Familienunternehmen nach wie vor kaum dokumentiert ist;
- C. in der Erwägung, dass Familienunternehmen, der familiengeführte Mittelstand und entsprechende Start-up-Unternehmen eine wichtige Karrieremöglichkeit für Frauen darstellen, obwohl diese Perspektiven weithin unbekannt sind, da es an weiblichen Vorbildern mangelt, denen man nacheifern kann;
- D. in der Erwägung, dass Frauen bei ihrer Einbeziehung in Familienunternehmen beträchtlichen Schwierigkeiten gegenüberstehen und „vertikaler“ und „horizontaler“ Geschlechtertrennung ausgesetzt sind, obwohl sie über ein hohes Bildungsniveau verfügen (60 % der Universitätsabgänger sind Frauen);
- E. in der Erwägung, dass in vielen Ländern das Problem besteht, dass die Gesellschaft nicht nur im Erwerbsleben, sondern auch in anderen Bereichen von einer Kultur der Bevorzugung von Männern in Führungspositionen geprägt ist;
- F. in der Erwägung, dass die landwirtschaftlichen Familienbetriebe ein Erfolgsmodell darstellen, weil sie das Prinzip der ökosozialen Kreislaufwirtschaft anwenden und Frauen dabei als Betriebsleiterinnen landwirtschaftlicher Betriebe unternehmerisches Denken einbringen;
- G. in der Erwägung, dass der Stundenlohn von Frauen in der EU durchschnittlich um 16 % niedriger ist als der von Männern, dass Frauen kaum in Führungspositionen und hochrangigen Ämtern anzutreffen sind und dass für Frauen und Männer unterschiedliche Arbeitsbedingungen und Entlohnungsregelungen gelten, was die Verwirklichung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen, ihre vollständige Teilhabe am Arbeitsmarkt und die Vereinbarkeit ihres Berufs- und Privatlebens erschwert;
- H. in der Erwägung, dass Frauen häufig nur Hintergrundfunktionen erfüllen oder als Strohmann erhalten müssen und in Bezug auf ihre Arbeits- und Gehaltsposition keine angemessene Anerkennung erfahren, was mit schwerwiegenden Folgen für die Höhe ihrer Sozialversicherungsbeiträge, Renten und Sozialversicherungsansprüche sowie für die Anerkennung ihrer Fähigkeiten einhergeht, wie die Daten zum geschlechtsspezifischen

Lohn- und Rentengefälle belegen¹;

- I. in der Erwägung, dass Frauen in vielen Ländern Europas als Strohfrau eingesetzt werden, wenn steuerliche Gründe dafür sprechen oder wenn der männliche Unternehmer aus rechtlichen Gründen keine offizielle Rolle im Unternehmen übernehmen oder das Unternehmen nicht in seinem Namen führen kann;
- J. in der Erwägung, dass Frauen Schwierigkeiten haben, bei der Leitung von Familienunternehmen die Nachfolge anzutreten, da Söhne bevorzugt und Töchter sehr oft ausgeschlossen werden;
- K. in der Erwägung, dass Frauen, die gleichzeitig Kinder haben und ein Unternehmen führen wollen, mitunter gezwungen sind, ihre Rolle als Mutter einzuschränken oder manchmal sogar auf die Mutterschaft verzichten müssen, damit sie sich um das Unternehmen kümmern können;
- L. in der Erwägung, dass sich etwa 60 % aller europäischen Unternehmen in Familieneigentum befinden oder von Familien geführt werden;
- M. in der Erwägung, dass die Bewahrung einer kompetenten generationenübergreifenden Unternehmensführung in Familienhand eines der Hauptanliegen von Familienunternehmen ist, und in der Erwägung, dass bei der Nachfolge in Familienunternehmen aufgrund geschlechtsspezifischer Stereotype Söhne gegenüber Töchtern bevorzugt werden;
- N. in der Erwägung, dass anerkannt werden muss, dass eine funktionierende Führung von Familienunternehmen eine grundsätzliche Vorbildfunktion hat und von Bedeutung für die Nachhaltigkeit der EU-Wirtschaft sowie für eine soziale Marktwirtschaft in der EU ist;
 - 1. fordert, dass Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Erwerbsleben und vorausschauende Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts wirksamer ein- und umgesetzt werden, um die horizontale und vertikale Geschlechtertrennung und die Diskriminierung bei Gehalt und Position (Unsichtbarkeit von Frauen und Einsatz als Strohfrauen) zu beseitigen, insbesondere im Hinblick auf Management-Aufgaben, verantwortliche Positionen und Führungsrollen, und indem für Männer und Frauen gleiche Chancen, gleiche soziale Rechte und der gleichberechtigte Zugang zum Gesundheitswesen und zu Löhnen und Renten sichergestellt werden;
 - 2. betont, dass die Anerkennung der Fähigkeiten von Frauen sichergestellt werden muss, die aus Familienunternehmen kommen, um ihre berufliche Laufbahn in anderen Arten von Unternehmen zu fördern;
 - 3. fordert, dass, wie im Abschlussbericht der EU-Sachverständigengruppe zu Familienunternehmen „Overview of Family-Business-Relevant Issues“ von 2009 empfohlen, eine in allen Mitgliedstaaten gültige eindeutige Definition des Begriffs „Familienunternehmen“ angenommen wird, die als angemessene Karrieregrundlage für

¹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_de.pdf

beide Geschlechter dienen kann;

4. hebt hervor, dass bei der Unternehmensnachfolge in Familienunternehmen für Frauen die gleichen Rechte wie für Männer sichergestellt werden müssen, indem eine Kultur der Gleichstellung von Männern und Frauen gefördert wird, durch die die Rolle von Frauen als Unternehmerinnen in Familienunternehmen in Verwaltungspositionen, bei der Übernahme von Verantwortung und bei der Unternehmensführung stärker zum Tragen kommt, und indem ein Umfeld geschaffen wird, in dem Unternehmerinnen und Familienunternehmen prosperieren können und Unternehmergeist belohnt wird;
5. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, das Europäische Netzwerk für Botschafterinnen des Unternehmertums und das Europäische Mentoren-Netzwerk für Unternehmerinnen zu fördern, um ihre Popularität zu steigern;
6. weist auf die wichtige Rolle der Frauen in landwirtschaftlichen Familienbetrieben hin und fordert die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung speziell für Bäuerinnen zu fördern, damit die direkte Beteiligung von Frauen in landwirtschaftlichen Familienbetrieben weiter gestärkt wird; ersucht in diesem Zusammenhang darum, besonders Bildungsprojekte für Betriebsleiterinnen von landwirtschaftlichen Familienbetrieben für mehr weibliches, professionelles Engagement in agrarischen und regionalen Gremien zu unterstützen;
7. betont, dass in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bestmögliche Arbeitsbedingungen sichergestellt werden müssen;
8. fordert, die Rolle der Frau als Mutter und gleichzeitig Unternehmerin zu fördern, um das Recht auf Mutterschaft sicherzustellen und Frauen Zugang zu finanzieller Unterstützung zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben zu geben; fordert Maßnahmen zur Förderung von familienunterstützenden Dienstleistungen und Dienstleistungen für die häusliche Betreuung von Kindern, um Unternehmerinnen zu ermöglichen, Beruf und Familienleben miteinander zu vereinbaren;
9. betont, dass aus einer Erweiterung des Angebots an Möglichkeiten für Frauen in Familienunternehmen sowohl die Frauen als auch die Unternehmen Nutzen ziehen werden;
10. fordert, dass alle erforderlichen Maßnahmen zur Vorbeugung und Bestrafung von Missbrauch, Zwang, Erpressung und/oder Unterjochung sowie Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz ergriffen werden, und weist darauf hin, dass Ausgrenzung und Diskriminierung Formen psychischer und psychologischer Gewalt sind, die zu der physischen Gewalt hinzukommen;
11. weist die Mitgliedstaaten und die regionalen und lokalen Behörden erneut darauf hin, dass es wichtig ist, in ausreichendem Maße hochwertige und erschwingliche Dienstleistungen für die Betreuung von Minderjährigen, älteren Menschen und anderen abhängigen Personen sowie steuerliche Anreize für Unternehmen und andere Ausgleichsleistungen bereitzustellen, um so die Frauen und Männer, die als abhängig Beschäftigte, Selbständige oder Mitglieder der Geschäftsführung in Familienunternehmen arbeiten, dabei zu unterstützen, Familien- und Erwerbsleben miteinander zu vereinbaren;

12. fordert die Kommission auf, eine Studie und die Erhebung von statistischen Daten zur Beteiligung von Frauen in Familienunternehmen in Europa in Auftrag zu geben;
13. unterstreicht die große Bedeutung von voneinander unabhängigen und angemessen vergütetem Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Elternurlaub, der an den Bedürfnissen von Arbeitnehmern, Selbständigen und Unternehmern ausgerichtet ist;
14. fordert die Europäische Union und die Mitgliedstaaten auf, bei der Schaffung von Rechtsvorschriften zu Familienunternehmen und insbesondere im Zusammenhang mit der Richtlinie „Frauen in Leitungsgremien“ stets die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu berücksichtigen und die Aufnahme vorausgreifender Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe des unterrepräsentierten Geschlechts und zur Förderung des Zugangs von Frauen zu beruflichen Fortbildungsmaßnahmen zu prüfen;
15. betont, dass die Aufhebung aller Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die in Familienunternehmen arbeiten, der Wirtschaft und der Gesellschaft im Allgemeinen zugute kommen würde; weist darauf hin, dass das Ziel der Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015 darin besteht, die Erwerbsquote von Frauen auf 75 % – die in der Strategie Europa 2020 festgelegte Zielvorgabe – zu erhöhen und insbesondere die Gruppen von Frauen zu einzubinden, deren Erwerbsquote besonders niedrig ist;
16. betont, dass Förderstrukturen für geschäftsführende Eigentümerinnen von Familienunternehmen geschaffen werden müssen, um ihr Vertrauen und ihr Selbstvertrauen zu stärken;
17. weist darauf hin, dass Familienunternehmen verpflichtet sind, Frauen und Männer am Arbeitsplatz, in der Unternehmensführung und bei der Beschlussfassung gleich zu behandeln und ihnen gleiche Chancen zu gewähren, und dass sie zu diesem Zweck Maßnahmen ergreifen müssen, die jeglicher Art von Diskriminierung vorbeugen und die Gleichstellung der Geschlechter fördern;
18. betont das Erfordernis konkreter Vorschläge zur Vereinbarkeit von Familien-, Privat- und Erwerbsleben, mit denen insbesondere mit Blick auf die Betreuung von abhängigen Personen und Kindern eine ausgewogenere Aufteilung der beruflichen, familiären und sozialen Verpflichtungen zwischen Männern und Frauen gefördert wird; weist darauf hin, dass die bessere Verfügbarkeit von Kindertagesstätten und Kinderkrippen davon abhängt, dass die öffentliche Hand die erforderliche Infrastruktur schafft aber auch Unternehmen Anreize für solche Lösungen bietet; stellt fest, dass der Rückgriff auf eine flexible Arbeitszeit und Arbeitsorganisation sowie auf Teilzeitmodelle eine der Lösungen für die bessere Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben sein kann;
19. fordert den Rat auf, schnellstmöglich eine Einigung zu erzielen, damit die Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den nicht geschäftsführenden Direktoren/Aufsichtsratsmitgliedern börsennotierter Gesellschaften erlassen werden kann, sodass alle Vorstände und Aufsichtsräte von börsennotierten Unternehmen – auch von Familienunternehmen – einen Frauenanteil von mindestens 40 % aufweisen;

ERGEBNIS DER SCHLUSSABSTIMMUNG IM AUSSCHUSS

Datum der Annahme	26.2.2015
Ergebnis der Schlussabstimmung	+: 21 -: 3 0: 3
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Daniela Aiuto, Anna Maria Corazza Bildt, Viorica Dăncilă, Anna Hedh, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Elisabeth Köstinger, Vicky Maeijer, Angelika Mlinar, Krisztina Morvai, Maria Noichl, Marijana Petir, Liliana Rodrigues, Jordi Sebastià, Ernest Urteaga, Ángela Vallina, Beatrix von Storch, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter	Inés Ayala Sender, Linnéa Engström, Eleonora Forenza, Kostadinka Kuneva, Constance Le Grip, Dubravka Šuica, Marc Tarabella
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 200 Abs. 2)	Rosa D'Amato, José Inácio Faria