



EUROPÄISCHES PARLAMENT

2009 – 2014

Plenarsitzungsdokument

A7-0246/2012

18.7.2012

BERICHT

über die Arbeitsbedingungen von Frauen im Dienstleistungsbereich
(2012/2046(INI))

Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

Berichterstatlerin: Iratxe García Pérez

INHALT

	Seite
ENTWURF EINER ENTSCHLIESSUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS	3
BEGRÜNDUNG.....	17
STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR BESCHÄFTIGUNG UND SOZIALE ANGELEGENHEITEN	21
ERGEBNIS DER SCHLUSSABSTIMMUNG IM AUSSCHUSS	26

ENTWURF EINER ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zu den Arbeitsbedingungen von Frauen im Dienstleistungsbereich (2012/2046(INI))

Das Europäische Parlament,

- gestützt auf Artikel 2 und 3 Absatz 3 Unterabsatz 2 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) sowie Artikel 8, Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe i und Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV),
- unter Hinweis auf Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union,
- in Kenntnis der Mitteilung der Kommission vom 18. April 2012 mit dem Titel „Einen arbeitsplatzintensiven Aufschwung gestalten“ (COM(2012)0173) und deren Begleitdokument über die Nutzung des Potenzials personenbezogener Dienstleistungen und von Dienstleistungen im Haushalt (SWD(2012)0095),
- in Kenntnis des Vorschlags der Kommission vom 6. Oktober 2011 für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über ein Programm der Europäischen Union für sozialen Wandel und soziale Innovation (COM(2011)0609),
- unter Hinweis auf den vom Europäischen Rat im März 2011 angenommenen Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011–2020)¹,
- in Kenntnis des Berichts der Kommission aus dem Jahr 2011 über den Fortschritt bei der Gleichstellung von Frauen und Männern – Jahresbericht 2010 (SEK(2011)0193),
- in Kenntnis der Mitteilung der Kommission vom 21. September 2010 mit dem Titel „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015“ (COM(2010)0491),
- in Kenntnis des Vorschlags für einen Beschluss des Rates über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten – Teil II der integrierten Leitlinien zu Europa 2020 (COM(2010)0193),
- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 8. Juni 2009 über „Flexicurity in Zeiten der Krise“,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2006/123/EG vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt²,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2006/54/EG vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in

¹ Anlage zu den Schlussfolgerungen des Rates vom 7. März 2011.

² ABl. L 376 vom 27.12.2006, S. 36.

Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung)¹,

- unter Hinweis auf die 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 Dienstleistungen²,
 - unter Hinweis auf den Bericht der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen aus dem Jahr 2008 mit dem Titel „Working in Europe: Gender differences“ (Arbeiten in Europa: Unterschiede zwischen den Geschlechtern),
 - unter Hinweis auf den Bericht der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen aus dem Jahr 2007 mit dem Titel „Working conditions in the European Union: The gender perspective“ (Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union: Die Gleichstellung der Geschlechter),
 - unter Hinweis auf das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979,
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 13. März 2012 zur „Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union – 2011“³,
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 8. März 2011 zur Frauenarmut in der Europäischen Union⁴,
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 19. Oktober 2010 zu Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen⁵,
 - gestützt auf Artikel 48 seiner Geschäftsordnung,
 - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter und der Stellungnahme des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A7-0246/2012),
- A. in der Erwägung, dass die Volkswirtschaften vieler Länder einen Tertiarisierungsprozess durchlaufen haben, was bedeutet, dass die meisten Arbeitsplätze inzwischen auf den Dienstleistungssektor entfallen und dieser den größten Anteil des BIP der betroffenen Länder und über 70 % der Wirtschaftstätigkeit in der Europäischen Union sowie einen vergleichbaren bzw. steigenden Anteil an der Gesamtbeschäftigung ausmacht, und in der Erwägung, dass die Beschäftigung im Dienstleistungssektor im Jahr 2010 durchschnittlich 70 % der Gesamtbeschäftigung ausmachte, während auf die Beschäftigung in der Industrie 25,4 % und auf jene in der Landwirtschaft 5,2 % entfielen;
- B. in der Erwägung, dass derzeit neun von zehn Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor geschaffen werden und dass Untersuchungen zeigen, dass die weitere Intensivierung des

¹ ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23.

² ABl. L 373 vom 21.12.2004, S. 37.

³ Angenommene Texte, P7_TA(2012)0069.

⁴ ABl. C 199 E vom 7.7.2012, S. 77.

⁵ ABl. C 70 E vom 8.3.2012, S. 1.

Binnenmarktes für Dienstleistungen die Erschließung eines erheblichen Beschäftigungspotenzials, und somit von Arbeitsplätzen, die die EU in diesen Krisenzeiten dringend benötigt, unterstützen könnte;

- C. in der Erwägung, dass die Beschäftigungsquote bei Frauen 62,1 % im Vergleich zu 75,1 % bei Männern beträgt, was bedeutet, dass das zentrale Ziel der Strategie Europa 2020, d. h. eine Beschäftigungsquote von 75 %, nur erreicht werden kann, wenn mehr Frauen Zugang zum Arbeitsmarkt haben;
- D. in der Erwägung, dass ein Großteil der weiblichen erwerbstätigen Bevölkerung im Dienstleistungssektor beschäftigt ist, wobei der Durchschnitt in der EU 2010 bei 83,1 % gegenüber 58,1 % der männlichen erwerbstätigen Bevölkerung lag;
- E. in der Erwägung, dass Frauen auf dem Markt der befristeten Arbeitsverhältnisse und Teilzeitarbeitsverhältnisse überproportional vertreten sind, und zwar aufgrund der noch immer in unserer Gesellschaft verbreiteten stereotypen Geschlechterrollen, durch die das Frauenbild dahingehend verzerrt wird, dass es die Hauptaufgabe der Frau sei, sich um das Wohl der Familie zu kümmern, und sie deshalb im Vergleich zu Männern als besser geeignet für befristete bzw. unregelmäßige Tätigkeiten und Teilzeitarbeitsverhältnisse oder Heimarbeit angesehen wird; in der Erwägung, dass Beschäftigungen mit flexibler Arbeitszeitregelung wie Telearbeit, Teilzeitarbeit oder Arbeit im Heimbüro immer noch als „weibliche“ Art der Arbeitszeitorganisation angesehen werden;
- F. in der Erwägung, dass im Dienstleistungssektor zahlreiche Möglichkeiten für flexible Beschäftigungsverträge, wie beispielsweise flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, bestehen, die, wenn sie frei wählbar sind, männliche und weibliche Pflegepersonen dabei unterstützen können, Arbeit und Betreuungspflichten miteinander zu vereinbaren; in der Erwägung, dass Frauen eher befristete Arbeitsverhältnisse und Teilzeitarbeitsverhältnisse eingehen, um so ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen miteinander in Einklang bringen zu können, obgleich doch im Hinblick auf den Stundenlohn ein Lohngefälle zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften klafft; in der Erwägung, dass Frauen häufiger ihre berufliche Laufbahn unterbrechen und weniger Stunden arbeiten als Männer, wodurch es zu einer Beeinträchtigung der Entwicklung ihrer beruflichen Laufbahn und ihrer Aussichten auf einen sozialen Aufstieg kommen kann, und in diesem Zusammenhang auch in einem weniger lukrativen beruflichen Werdegang resultiert;
- G. in der Erwägung, dass unsichere Arbeitsverhältnisse ein dauerhaftes Merkmal des Arbeitsmarktes der EU sind, und in der Erwägung, dass Frauen von dieser Unsicherheit in höherem Maße betroffen sind, bei der Entlohnung diskriminiert werden, in höherem Maße Teilzeitarbeit nachgehen und daher geringere Löhne erhalten als Männer, ihr Sozialschutz niedriger ist und sie in Bezug auf ihre berufliche Weiterentwicklung stärker eingeschränkt sind und geringere Chancen auf wirtschaftliche Unabhängigkeit haben, was ihren Rückzug in die Privatsphäre begünstigt und folglich bedeutet, dass sie im Hinblick auf die Verantwortungsteilung einen Rückschritt erleiden; in der Erwägung, dass Frauen einen großen Anteil der Arbeitskräfte mit illegalen Beschäftigungsverhältnissen ausmachen, die hauptsächlich in der Hausarbeit und im Pflegebereich eingesetzt werden;
- H. in der Erwägung, dass der Anteil berufstätiger Männer auf allen Ausbildungsebenen höher

ist als der von Frauen, obwohl Frauen gleich gut oder besser qualifiziert sind wie Männer, wobei ihre Kompetenzen jedoch häufig weniger Beachtung finden und sie daher langsamer Karriere machen;

- I. in der Erwägung, dass etwa 60 % der Universitätsabsolventen Frauen sind, und Frauen in Leitungs- und Entscheidungspositionen im Dienstleistungssektor trotzdem unterrepräsentiert sind;
- J. in der Erwägung, dass Frauen in Bezug auf einfache Arbeiten im Dienstleistungssektor unterrepräsentiert sind, was Qualifikationen, Lohn, Vergütung und Ansehen angeht, und sich Frauen somit in einer unsichereren Arbeitssituation befinden als Männer und schlechter entlohnt werden als Männer;
- K. in der Erwägung, dass der Beitrag von Frauen zum Erwerbspersonenpotenzial in der Regel von Arbeitgebern unterschätzt wird, da es bei Frauen durch Schwangerschaft und Kindererziehung eher zu einer Karriereunterbrechung kommt;
- L. in der Erwägung, dass es aus gesamtgesellschaftlicher Sicht als Anlage und Investition angesehen werden muss, Frauen bessere Chancen im Berufsleben zu bieten, und zwar insbesondere vor dem Hintergrund des derzeit voranschreitenden demographischen Wandels und der aktuellen Herausforderungen in Europa;
- M. in der Erwägung, dass Frauen häufiger mit Schwierigkeiten dahingehend zu kämpfen haben, das Berufs- und das Familienleben miteinander in Einklang zu bringen, da die familiären Aufgaben nicht immer gerecht aufgeteilt werden und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger hauptsächlich den Frauen zufällt und eine bessere Vereinbarkeit des Berufs- und Familienlebens daher zur Freisetzung eines erheblichen Beschäftigungspotenzials bei Frauen beitragen und die bessere Verteilung von Frauen in Bezug auf die vorhandenen Arbeitsplätze erleichtern würde, wodurch Wirtschaftswachstum, Beschäftigung und Innovationskraft gestärkt würden; in der Erwägung, dass in diesem Zusammenhang staatliche Maßnahmen, in deren Rahmen Betreuungsdienstleistungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige zur Verfügung gestellt werden, eine zentrale Rolle im Hinblick auf die Fähigkeit von Frauen und Männern spielen, die unterschiedlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes und der Pflegetätigkeiten zu bewältigen ;
- N. in der Erwägung, dass traditionelle Geschlechterrollen und –stereotypen großen Einfluss auf die Rollenaufteilung zwischen Frauen und Männern im häuslichen Umfeld, am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft allgemein haben und dazu beitragen, dass sich traditionelle Hindernisse auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter weiter verankern und Frauen in Bezug auf ihre Arbeitsplatzwahl und ihre persönliche Entwicklung eingeschränkt sind, was dazu führt, dass sie ihr volles Potenzial als Individuen und als Wirtschaftsbeteiligte nicht realisieren können;
- O. in der Erwägung, dass häusliche, eheliche, wirtschaftliche und sexuelle Gewalt gegen Frauen eine Verletzung der Menschenrechte darstellt, die alle gesellschaftlichen, kulturellen und wirtschaftlichen Bereiche betrifft;
- P. in der Erwägung, dass die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen eine unerlässliche

Voraussetzung dafür ist, dass sie ihren persönlichen und beruflichen Werdegang selbst gestalten können und über echte Entscheidungsfreiheit verfügen;

- Q. in der Erwägung, dass es beim Zugang zu und der Verwendung von neuen Technologien und dem Internet immer noch Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen gibt, was oft zu einem Qualifikationsdefizit oder sogar zu „IT-Analphabetismus“ führt und weithin als „digitale Geschlechterkluff“ bekannt ist;
- R. in der Erwägung, dass die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen für dieselbe Arbeit oder für eine gleichwertige Arbeit gerade im Dienstleistungssektor so hoch sind wie in kaum einer anderen Branche;
1. betont, dass in Bezug auf die Arbeit im Dienstleistungssektor eine tiefgreifende horizontale Segregation bzw. Geschlechtertrennung besteht; betont, dass fast die Hälfte der berufstätigen Frauen in 10 der 130 Berufe in der Internationalen Standardklassifikation der Berufe der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) beschäftigt sind: Verkäufer und Vorführer in Geschäften, Haushaltshilfen und verwandte Hilfskräfte, Reinigungspersonal und Wäscher, Pflege- und verwandte Berufe, Bürokräfte, kaufmännische Angestellte/Verwaltungsfachkräfte, Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich und im Gaststättengewerbe, Sekretärinnen und Tastaturbediener, Betriebsleiter, Finanz- und Verkaufsfachkräfte sowie wissenschaftliche Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte;
 2. ruft die Kommission auf, dieser Geschlechtertrennung mittels Kampagnen für diese Berufe zu bekämpfen;
 3. betont, wie wichtig eine Reduzierung der beruflichen Segregation ist, um die geschlechterspezifischen Lohnunterschiede zu beseitigen, die für Frauen, die frauendominierten Berufen nachgehen, oft größer sind als für Frauen, die über die gleichen Qualifikationen verfügen, aber in anderen Branchen arbeiten;
 4. weist darauf hin, dass auch eine Konzentration berufstätiger Frauen im öffentlichen Dienst besteht, wo 25 % der berufstätigen weiblichen Bevölkerung beschäftigt sind – gegenüber lediglich 17 % der berufstätigen männlichen Bevölkerung; betont, dass Frauen in diesem Sektor stärker vom Verlust der Anstellung aufgrund von Haushaltskürzungen bedroht sind; weist darauf hin, dass zur Erreichung des in der Strategie Europa 2020, der Wachstumsstrategie der EU, festgeschriebene Ziels der Beschäftigung von 75 % bei Frauen und Männern mehr Frauen auf den Arbeitsmarkt gebracht werden müssen, und zwar sowohl im Bereich des öffentlichen Diensts als auch im Privatsektor; weist darauf hin, dass es in vielen Mitgliedstaaten mehr Ärzte als Ärztinnen gibt;
 5. fordert die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass der öffentliche Sektor, der sich durch transparente und eindeutige Einstellungs- und Beförderungskriterien auszeichnet, in Bezug auf einen fairen Zugang zur Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung und insbesondere auf Führungspositionen eine exemplarische Haltung demonstriert; betont, dass im Privatsektor transparente Kriterien für die Auswahl und Einstellung von Angestellten eingeführt werden müssen;
 6. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, konkrete Maßnahmen zur Vertiefung

des Binnenmarkts für Dienstleistungen einzuleiten, um dessen beträchtliches Beschäftigungspotenzial auszubauen;

7. betont, wie wichtig die Bekämpfung von Stereotypen und der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch die Verabschiedung aktiver politischer Maßnahmen ist, mit welchen die Benachteiligungen verringert werden, denen Frauen im Dienstleistungssektor ausgesetzt sind, wo davon ausgegangen wird, dass es Berufe für Männer und Berufe für Frauen gibt, und dass letztere mit Arbeiten verbunden sind, die Frauen im Haushalt ausüben und demnach als deren Erweiterung angesehen werden (Kleidung und Textilien, Unterricht, Pflege, Reinigungsdienste usw.); fordert, dass die Ausbildungs- und Berufsberatung in der Schule eine größere Rolle spielen muss, sowie die Förderung der Gleichberechtigung von Mann und Frau unter Jugendlichen und die Bekämpfung von Stereotypen, um zu erreichen, dass junge Frauen Qualifikationen und Berufe anstreben, in denen Frauen unterrepräsentiert sind; weist darauf hin, dass der Anteil von Männern, die sich für Lehrerberufe entscheiden, beträchtlich geringer ist als der Frauenanteil und betont, dass in diesem Berufsfeld mehr Männer benötigt werden;
8. verweist darauf, dass Frauen im Dienstleistungssektor überwiegend in Berufen der Sozial-, Pflege- und Telekommunikationsbranche angestellt sind und diese Berufe ein niedrigeres Ausbildungsniveau erfordern, ein geringeres gesellschaftliches Ansehen genießen und der traditionellen Rolle der Frau in der Gesellschaft entsprechen, während im angesehenen und einträglichen Finanz- und Bankensektor Männer dominieren;
9. verweist darauf, dass Betreuungsmaßnahmen und –dienstleistungen für ältere Menschen, Angehörige und Kinder, darunter auch Bestimmungen zu Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub sowie Elternzeit, grundlegende Elemente für die Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter darstellen; stellt daher fest, dass Frauen und Männer deshalb die Wahl haben sollten, bezahlter Arbeit nachzugehen und Kinder und eine Familie zu haben, und dass dabei ihr Recht auf Beschäftigung und Chancengleichheit nicht beschnitten werden sollte;
10. weist darauf hin, dass Teilzeitarbeit (19,2 % der Gesamtbeschäftigung in der EU im Jahr 2010) weiterhin hauptsächlich unter Frauen verbreitet ist; stellt fest, dass 2010 31,9% der weiblichen Arbeitnehmer in der EU in Teilzeitbeschäftigung waren, im Vergleich zu nur 8,7% der männlichen Arbeitnehmer, woraus sich ergibt, dass 78% der Teilzeitarbeit auf Frauen entfallen; weist darauf hin, dass EU-weit 19 % der Frauen und 7 % der Männer nur geringe Teilzeit (weniger als 20 Stunden pro Woche) arbeiten, wobei hiervon lediglich 3 % der Männer zwischen 35 und 49 Jahren, jedoch 18 % der Frauen dieser Altersgruppe betroffen sind; stellt darüber hinaus fest, dass Teilzeitbeschäftigung hauptsächlich in bestimmten Sektoren zu finden ist, wobei mehr als 38 % der Teilzeitbeschäftigten sowohl geringe als auch längere Teilzeit (d. h. zwischen 20 und 34 Stunden pro Woche) im Bildungswesen, im Gesundheits- oder Sozialwesen, in anderen Dienstleistungsbereichen oder im Groß- und Einzelhandel arbeiten;
11. weist darauf hin, dass sich das Konzept der flexiblen Arbeitszeit immer weiter verbreitet, was Wochenendarbeit, unregelmäßige und unvorhersehbare Arbeitszeiten sowie eine Verlängerung des Arbeitstages umfasst, wovon angesichts der Tatsache, dass die Anforderung der Flexibilität hauptsächlich Teilzeitarbeitskräfte betrifft, größtenteils

Frauen betroffen sind, was bedeutet, dass mehr Frauen als Männer von Woche zu Woche unterschiedliche Arbeitszeiten haben, was wiederum die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und insbesondere für alleinerziehende Mütter und Frauen, die Angehörige pflegen, zusätzlich erschwert; betont, dass Arbeitsverträge beständig sein und Bestimmungen zur Arbeitszeit enthalten müssen und es auf Bitte der Angestellten und im Interesse einer besseren Vereinbarkeit des Berufs-, Familien- und Privatlebens möglich sein sollte, über die Arbeitszeiten zu verhandeln; betont, dass flexible Arbeitszeiten der Entscheidung der Arbeitnehmer unterliegen müssen und nicht vom Arbeitgeber auferlegt oder durchgesetzt werden sollten; lehnt flexible Arbeitszeiten und unsichere Arbeitsverträge ab, die die Gründung einer Familie und ein stabiles Familienleben unmöglich machen;

12. erinnert daran, dass flexible Arbeitsmodelle für viele Arbeitsplätze des Dienstleistungssektors charakteristisch sind; betont, dass sich durch flexiblere Arbeitsplatzmodelle einerseits die Chancen von Frauen zur aktiven Beteiligung im Dienstleistungssektor erhöhen und dass sie zur Vereinbarkeit des Berufs-, Familien- und Privatlebens beitragen – wenn die Teilnahmen an diesen Modellen freiwillig geschieht und sie den wirklichen Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen entsprechen und die Arbeitnehmerinnen die Kontrolle über sie haben und Klarheit in Bezug auf ihre Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle besteht –, dass Flexibilität andererseits jedoch die Löhne und Renten von Frauen beeinträchtigen und zu negativen Folgen für berufstätige Frauen führen kann, wie beispielsweise zu Tätigkeiten ohne förmlichen Vertrag sowie Tätigkeiten mit mangelndem Sozialschutz und mangelnder Arbeitsplatzsicherheit; stellt fest, dass sie auch dazu führen kann, dass Arbeitgeber nicht in ausreichendem Maße für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz sorgen;
13. weist auf die Bedeutung der „Heimarbeit“ hin, die zunehmend an Beliebtheit gewinnt; weist darauf hin, dass 90 % der Unternehmen in Deutschland und Schweden ihre Arbeitswochen neu aufteilen, d. h. Mitarbeiter auf Basis jährlicher und nicht wöchentlicher Arbeitsstunden bewerten, und es Ehepaaren somit ermöglichen, sich Arbeitsplätze zu teilen;
14. betont, wie wichtig es ist, würdige Arbeitsbedingungen zu gewährleisten – unter anderem in Bezug auf Bezahlung, Gesundheit und Sicherheitsstandards, Zugänglichkeit, Karriereaussichten, Weiterbildung, dauerhafte soziale Sicherheit und lebenslanges Lernen;
15. weist darauf hin, dass 2010 der Anteil der erwerbstätigen Frauen mit befristetem Arbeitsvertrag in der EU mit 14,5 % etwas höher lag als der Anteil der Männer, der bei 13 % lag;
16. erinnert erneut daran, dass Frauen in der Europäischen Union durchschnittlich 16,4 % weniger verdienen als Männer; weist darauf hin, dass Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit nicht das gleiche Entgelt beziehen wie Männer; weist darauf hin, dass Frauen in andern Fällen nicht die gleiche Arbeit ausüben, weil weiterhin eine vertikale und horizontale berufliche Segregation vorherrscht und Frauen in höherem Maße Teilzeitstellen bekleiden; fordert die Mitgliedstaaten, Arbeitgeber und Gewerkschaften auf, anwendbare konkrete Instrumente zur Bewertung von Arbeitsplätzen zu entwickeln, die dazu beitragen können, festzulegen, was als gleichwertige Arbeit angesehen wird, um

dadurch für Lohngleichheit bei Frauen und Männern zu sorgen, und fordert sie auf, Unternehmen aufzufordern, jährliche Überprüfungen in Bezug auf Lohngleichheit durchzuführen und die Daten zum Zwecke einer maximalen Transparenz zu veröffentlichen sowie die geschlechterspezifischen Lohnunterschiede zu mindern; weist darauf hin, dass geschlechterspezifische Lohngefälle oft auch zu einem Gefälle in Bezug auf die Altersrente führen, was dazu führen kann, dass Frauen unterhalb der Armutsgrenze leben;

17. betont deshalb, wie wichtig es ist, den Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer am selben Arbeitsplatz durchzusetzen, wie in Artikel 157 des Vertrags von Lissabon niedergelegt; erinnert an seine EntschlieÙung vom 24. Mai 2012 zum Thema „Gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“¹, und stellt erneut die darin niedergelegte Forderung, die Richtlinie 2006/54/EG bis zum 15. Februar 2013 zu überprüfen;
18. stellt besorgt fest, dass die große Mehrheit der Geringverdiener und praktisch alle Berufstätigen mit Minimallöhnen in Teilzeit arbeiten und fast 80 % dieser von Erwerbsarmut betroffenen Personen Frauen sind; weist darauf hin, dass konkrete Maßnahmen notwendig sind, um unsichere Beschäftigungsverhältnisse, von denen insbesondere Frauen betroffen sind, im Dienstleistungsbereich zu bekämpfen, und fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten daher auf, Strategien zur Bekämpfung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse zu entwickeln;
19. ist der Überzeugung, dass eine zwar weit verbreitete, jedoch diskriminierende Praxis darin besteht, Männern und Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit verschiedene berufliche Kategorien zuzuweisen, wobei z. B. bei Reinigungsdiensten Männer als Wartungstechniker und Frauen als Reinigungskräfte tätig sind, womit gerechtfertigt werden soll, dass Frauen weniger verdienen als Männer;
20. stellt fest, dass das steigende Bildungsniveau von Frauen selten mit einem Aufstieg in der Beschäftigungshierarchie oder einer Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einhergeht, sodass man von einer Überqualifikation der weiblichen Bevölkerung sprechen könnte;
21. weist darauf hin, dass Frauen aufgrund der steigenden Tendenz zur deren Teilzeitbeschäftigung und der Tatsache, dass Arbeitgeber vorrangig in Mitarbeiter mit Vollzeitverträgen investieren, deutlich begrenzten Zugang zu einem breiten Angebot an Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen haben, wodurch ihre Chancen auf eine berufliche Weiterentwicklung geschmälert werden;
22. betont, wie wichtig der Zugang zu permanenten Weiterbildungsprogrammen und lebenslangem Lernen für alle Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor ist, und insbesondere für schutzbedürftige Gruppen, um deren künftigen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und das Missverhältnis zwischen Qualifikationen und Arbeitsaufgaben, die sich ständig weiterentwickeln, zu mindern;
23. weist auf die niedrige Beteiligung von Frauen bei der Berufsausbildung im Rahmen des lebenslangen Lernens im Dienstleistungssektor hin, und ruft die Mitgliedstaaten auf, in

¹ Angenommene Texte, P7_TA(2012)0225.

dieser Angelegenheit aktiv zu werden;

24. betont, wie wichtig es ist, sowohl die Fachkenntnisse von älteren Arbeitskräften als auch von Eltern aufzufrischen, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreut haben und auf den Arbeitsmarkt zurückkehren;
25. weist darauf hin, dass 2010 nur eines von sieben Vorstandsmitgliedern der größten europäischen Unternehmen weiblich war (13,7 %) und dass nur 3,4 % der Vorstandsvorsitzenden der größten Unternehmen weiblich waren;
26. betont, wie wichtig es ist, dass der Anteil an Frauen im Forschungssektor steigt, und betont, dass Frauen eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung neuer innovativer Systeme, Produkte und Dienstleistungen im Dienstleistungssektor spielen können, und zwar insbesondere, weil 80 % der Kaufentscheidungen weltweit zwar von Frauen getroffen werden, die meisten Produkte – einschließlich 90% der technischen Produkte – jedoch von Männern entworfen werden; ist der Ansicht, dass eine verstärkte Beteiligung von Frauen an Innovationsprozessen auch neue Märkte eröffnen und die Wettbewerbsfähigkeit erhöhen würde; ist darüber hinaus der Ansicht, dass innovative Dienstleistungen eine Voraussetzung dafür sind, die Herausforderungen der Zukunft zu bewältigen, insbesondere die erhöhte Nachfrage nach Sozialdienstleistungen, die eine alternde Bevölkerung mit sich bringt, und dass mit ihnen für die Menschen bessere Möglichkeiten geschaffen werden können, in Städten, Gemeinden und ländlichen Gebieten in der gesamten Union zu leben und zu arbeiten, indem gute Kommunikationsdienstleistungen und kommerzielle Dienste zur Verfügung gestellt werden;
27. betont, dass es einen breiten Spielraum und großes Potenzial für das weibliche Unternehmertum gibt, da auch weiterhin viele Frauen eine Ausbildung im Dienstleistungssektor wählen und dadurch Erfahrung im Handel sowie Branchenkenntnisse erwerben; ist der Ansicht, dass im Produktionssektor Bedingungen vorherrschen müssen, die jenen im Dienstleistungssektor entsprechen, wenn die Stärkung von Unternehmertum und Unternehmergeist bei Frauen Wirkung zeigen soll; begrüßt in dieser Hinsicht den Vorschlag, dass Mikrofinanzierung als eigene Schiene im Rahmen des Programms für sozialen Wandel und Innovation ausgebaut wird, und betont, dass Mikrofinanzierung ein wichtiges Instrument zur Unterstützung von Unternehmerinnen und Personen darstellt, die sich in einer unsicheren Arbeitsmarktposition im Dienstleistungssektor befinden; begrüßt die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Initiative für soziales Unternehmertum“ (COM(2011)0682), weil gerade Frauen einer Beschäftigung in der Sozialwirtschaft nachgehen;
28. stellt fest, dass im Dienstleistungssektor Frauen in Führungspositionen in der Vielzahl eher im Einzelhandel oder im Hotelgewerbe tätig sind, auch wenn sie immer häufiger Positionen in weniger traditionellen Bereichen wie bei Versicherungen oder Banken innehaben, und dass in den meisten Fällen Frauen Geschäftsführerinnen kleiner Unternehmen oder von Unternehmen sind, die keine Angestellten beschäftigen; stellt außerdem fest, dass in großen Unternehmen Frauen üblicherweise nur Führungspositionen in weniger bedeutenden Unternehmensbereichen wie im Personalwesen und in der Verwaltung erreichen; fordert Unternehmen auf, regelmäßig Schulungen für

Nachwuchsmitarbeiter anzubieten und wirksame Programme zur Unterstützung von Müttern, Vätern und Eltern umzusetzen;

29. fordert, dem Phänomen der gläsernen Decke im öffentlichen Sektor ein Ende zu setzen, das Frauen daran hindert, in Positionen mit hoher Verantwortung zu gelangen; stellt fest, dass der öffentliche Sektor in diesem Bereich eine Vorreiterrolle einnehmen muss;
30. betont, dass mehr Frauen als Männer in der Schattenwirtschaft tätig sind, was teilweise darauf zurückzuführen ist, dass die Sektoren, in denen Frauen traditionell tätig sind, wie Tätigkeiten im Haushalt und in der Pflege, in höherem Maße von der Marktliberalisierung betroffen sind als andere Sektoren; stellt andererseits fest, dass die Schattenwirtschaft aufgrund der Krise gewachsen ist, auch wenn es sehr schwierig ist, ihre genauen Ausmaße zu ermitteln, da keine zuverlässigen Daten über ihre Verbreitung und ihre Auswirkungen vorliegen;
31. begrüßt das Arbeitspapier des Jahreswachstumsberichts über die Nutzung des Potenzials von personenbezogenen Dienstleistungen und Dienstleistungen im Haushalt und fordert die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner und alle anderen Interessenträger auf, der Aufforderung der Kommission zu einer Debatte über diese Frage nachzukommen;
32. fordert die Mitgliedstaaten auf, Regelungen zu entwickeln, um Arbeitnehmern, die unter prekären Beschäftigungsbedingungen in der Schattenwirtschaft beschäftigt sind, den Übergang zu regulärer Arbeit zu ermöglichen, beispielsweise durch steuerliche Vergünstigungen oder Dienstleistungsschecks; fordert die Entwicklung eines Programms zur Schulung von Arbeitnehmern im Dienstleistungssektor in Bezug auf ihre Rechte sowie zur Förderung der Organisation dieser Arbeitnehmer; fordert Initiativen, die auf Arbeitgeber und eine breitere Öffentlichkeit ausgerichtet sind, um ein Bewusstsein für die negativen Auswirkungen und Folgen unsicherer und irregulärer Beschäftigung zu schaffen, einschließlich der Auswirkungen auf Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz;
33. fordert die Kommission auf, eine unabhängige Studie zu den Auswirkungen der Liberalisierung des Sektors der häuslichen Pflege auf die Stellung und die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in Auftrag zu geben;
34. ist besorgt über die Situation von Migrantinnen, die einer irregulären Beschäftigung im Dienstleistungssektor nachgehen, insbesondere in Bezug auf jene, die in Privathaushalten beschäftigt sind, da sie größtenteils unsicheren Arbeitsverhältnissen und Tätigkeiten im Haushalt nachgehen, die nicht vertraglich geregelt sind, schlechte Arbeitsbedingungen mit sich bringen, wesentlich schlechter entlohnt werden als reguläre Arbeit und keinerlei Sozialschutz aufweisen; betont deshalb, wie wichtig es ist, angemessene Regelungen zu schaffen, um zu gewährleisten, dass Wanderarbeitnehmern grundlegende Menschenrechte gewährt werden, einschließlich des Rechts auf medizinische Versorgung, faire Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung, körperliche und seelische Unversehrtheit sowie Gleichheit vor dem Gesetz; fordert die Mitgliedstaaten auf, die derzeit geltenden nationalen Regelungen und Verfahren mit dem Ziel zu prüfen, ein größeres Augenmerk auf Einstellungsverfahren, auf den Zugang zu Informationen und den Schutz der Menschenrechte zu legen und diese Arbeitnehmer darin zu bestärken, ausbeuterische Arbeitsbedingungen zu melden, indem dafür gesorgt wird, dass sich eine derartige

Meldung nicht negativ auf ihren Aufenthaltsstatus auswirkt;

35. fordert die Mitgliedstaaten auf, das IAO-Übereinkommen Nr. 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte unverzüglich zu ratifizieren, das im Jahr 2011 von dieser dreigliedrigen Organisation mit dem Ziel angenommen wurde, angemessene Arbeitsbedingungen für Hausangestellte zu schaffen und ihnen dieselben grundlegenden Arbeitsrechte wie anderen Arbeitnehmern zu garantieren sowie mit dem Ziel, die Entwicklung eines regulären Sektors für Haushalts- und Pflegearbeiten zu fördern;
36. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Einführung gesonderter Regelungen im Bereich der persönlichen Dienstleistungen und der Haushaltsdienstleistungen in Betracht zu ziehen, um die weitverbreitete unangemeldete Arbeit – die vor allem Frauen betrifft – zu regularisieren und somit für angemessene Arbeitsbedingungen zu sorgen; fordert die Mitgliedstaaten auf, über ihre Bemühungen, unangemeldete Arbeit zu bekämpfen, in ihren nationalen Reformprogrammen, die im Rahmen der Strategie Europa 2020 vorgelegt werden, Bericht zu erstatten;
37. fordert die Mitgliedstaaten auf, politische Maßnahmen für zielgerichtete, spezifisch zugeschnittene Berufsberatungs-, Schulungs- und Ausbildungsprogramme zu verabschieden, und das Augenmerk hierbei insbesondere auf die Integration schutzbedürftiger Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt zu legen, d. h. auf Geringqualifizierte, Arbeitslose, junge und ältere Arbeitskräfte, Menschen mit Behinderung oder mit psychischen Einschränkungen und auf Minderheiten wie Migranten und Roma;
38. stellt fest, dass die Wirtschaftskrise und die sogenannten Sparmaßnahmen zu einem Rückgang der Maßnahmen zugunsten der Gleichstellung von Männern und Frauen geführt haben und ein zusätzliches Hindernis für die Anwendung des Grundsatzes der Gleichstellung der Geschlechter darstellen, und zwar in erster Linie im Hinblick auf den Verlust von Arbeitsplätzen, den Zugang zu neuen Arbeitsplätzen und die Zuspitzung der prekären Beschäftigungsbedingungen von Frauen, was in Kombination mit der Tatsache, dass sich die Beschäftigungslage für Männer üblicherweise schneller erholt als für Frauen, negative Konsequenzen für Frauen im Dienstleistungssektor sowie deren Karriere und Rentenansprüche hat; fordert die Kommission auf, Daten über die Auswirkungen der Sparmaßnahmen auf Frauen im Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung des Dienstleistungssektors zu erheben; betont, wie wichtig es ist, in höherem Maße anzuerkennen, dass zwischen sozialen und wirtschaftlichen Fragestellungen wechselseitige Abhängigkeiten bestehen, da eine erhöhte Aufmerksamkeit in Bezug auf soziale Themen eine Voraussetzung dafür ist, geschlechterspezifische Ungleichheiten abzubauen;
39. weist darauf hin, dass gemäß der Fünften Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen, die im April 2012 veröffentlicht wurde, 18 % der Arbeitnehmer angaben, ihre Berufstätigkeit und ihr Privatleben schlecht vereinbaren zu können; betont, dass es gestärkter politischer Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedarf, und fordert insbesondere die Ausweitung kostenloser und hochwertiger öffentlicher Sozialdienste und -einrichtungen zur Bereitstellung von Angeboten zur Betreuung von Kindern und anderen pflegebedürftigen Personen im ländlichen Raum und

in städtischen Gebieten, die die Vereinbarkeit von Familien- und Privatleben mit der beruflichen Aktivität ermöglichen; betont, dass die Schaffung von Betreuungseinrichtungen auch dazu beitragen wird, Frauenarmut zu mindern, indem es Frauen in diesem Rahmen ermöglicht wird, einer Beschäftigung nachzugehen;

40. betont, dass die aktive Teilnahme von Männern an Maßnahmen zur Vereinbarung des Familien- und Berufslebens, wie beispielsweise Teilzeitarbeit, eine wesentliche Rolle bei der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit spielt, da sowohl Frauen als auch Männer von familienfreundlicher Beschäftigungspolitik und einer gerechten Teilung unbezahlter Arbeit und der Pflichten im Haushalt profitieren könnten; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, geschlechterspezifische Stereotypen im Rahmen konkreter politischer Maßnahmen mit Nachdruck zu bekämpfen und Männer dazu zu ermutigen, sich die Betreuungs- und Haushaltspflichten gleichermaßen mit den Frauen zu teilen, insbesondere durch Anreize für Männer, Elternzeit und Vaterschaftsurlaub zu nehmen, was zur Stärkung ihrer Rechte als Elternteil und zur Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern sowie einer angemesseneren Aufteilung der Verantwortung für die Familie und für Hausarbeit führen wird, und darüber hinaus dazu, dass sich die Chancen von Frauen auf eine umfassende Teilhabe am Arbeitsmarkt vergrößern; fordert die Mitgliedstaaten auf, die Richtlinie 2010/18/EU des Rates¹ über den Elternurlaub korrekt anzuwenden und in diesem Rahmen gesetzliche Maßnahmen und Bildungsmaßnahmen in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter zu ergreifen;
41. fordert die Kommission und den Rat auf, einen Handlungsplan zur Erreichung der Barcelona-Ziele für den Bereich Kinderbetreuung und zur Ausarbeitung eines Zeitplans zur schrittweisen Anhebung der Ziele zu verabschieden;
42. weist darauf hin, dass es Frauen nur beschränkt möglich ist, sich den Anforderungen des modernen Arbeitsmarktes anzupassen, auf dem eine Schlüsselqualifikation des Arbeitnehmers in seiner Mobilität und in der Möglichkeit besteht, einen Arbeitsplatz außerhalb des Wohnorts anzunehmen, was Frauen, die sich verstärkt der Kinderbetreuung und der Haushaltsführung widmen, oft nicht möglich ist und dazu führt, dass sie nicht alle Chancen nutzen können, die der Arbeitsmarkt bietet;
43. fordert den Rat auf, die Annahme der Änderung der Richtlinie zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen nicht länger zu blockieren und der vom Parlament vorgeschlagenen Flexibilität zuzustimmen, damit Europa beim Schutz der Rechte von schwangeren Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen Fortschritte machen kann und sich deren Arbeitsbedingungen verbessern; betont in diesem Zusammenhang, wie wichtig es ist, Frauen wirksam vor i) Entlassung während und nach einer Schwangerschaft, ii) Lohnkürzungen während des Mutterschaftsurlaubs und iii) Herabstufung in Bezug auf Position und Entlohnung nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub zu schützen; betont, dass dafür gesorgt werden muss, dass auch atypische Unternehmensmitarbeiter, wie beispielsweise Vertreter, freiberufliche Mitarbeiter und andere Angestellte auf Zeit Rechte in einem Maß wahrnehmen können, das den Arbeitseinsatz des einzelnen Mitarbeiters vor der Schwangerschaft und der Geburt widerspiegelt und die größtmögliche Gleichbehandlung mit fest angestellten Kollegen aus dem betroffenen Bereich gewährleistet;

¹ ABl. L 68 vom 18.3.2010, S. 13.

44. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, unter Wahrung des Subsidiaritätsprinzips und in Absprache mit den Sozialpartnern Strategien zur Festlegung von Mindestnormen im Dienstleistungssektor auszuarbeiten, einschließlich regulärer Arbeitsverträge und Tarifverträge, und zu versuchen, die negativen Folgen von horizontaler und vertikaler Segregation in Angriff zu nehmen;
45. betont, dass alle Arten von Gewalt gegen Frauen im Dienstleistungssektor, insbesondere wirtschaftliche Gewalt, psychologisches Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, sexueller Missbrauch und Menschenhandel, bekämpft werden müssen;
46. betont, dass die Kommission und die Mitgliedstaaten dafür sorgen müssen, dass die Arbeitsbedingungen (die Beschwerlichkeit der Arbeit und die arbeitsbedingten Risiken sowie das Arbeitsumfeld) von Frauen im Dienstleistungssektor der IAO-Erklärung vom Juni 1998 über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie den damit einhergehenden besonderen grundlegenden Übereinkünften der IAO entsprechen;
47. fordert die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen gegen den Missbrauch persönlicher Dienstleistungen zu ergreifen, wenn diese unter Zwang ausgeübt und durch Menschenhändlernetze kontrolliert werden, wie beispielsweise bei Dienstleistungen sexueller Art, die als Massagen und Saunabesuche deklariert werden;
48. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, den Schutz von sozialen Rechten und von Beschäftigungsrechten für die Vielzahl an mobilen Arbeitnehmern im Dienstleistungssektor zu gewährleisten und alle Formen von Ausbeutung sowie die Gefahr der sozialen Ausgrenzung zu bekämpfen und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass Informationen über Arbeitnehmerrechte leicht zugänglich sind; betont, dass Mobilität freiwillig sein sollte;
49. betont, dass für die weibliche Zielgruppe Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden müssen, die dem Ziel dienen, dass sich diese Frauen die wissenschaftlichen und fachlichen Fähigkeiten aneignen, die notwendig sind, um einen Arbeitsplatz zu finden und eine erfolgreiche berufliche Laufbahn zu verfolgen;
50. stellt fest, dass, zwar die Zahl der Frauen erheblich steigt, die Computer und in geringem Maße auch das Internet nutzen, die digitale Kluft im Hinblick auf den diesbezüglichen Kenntnisstand jedoch weiterhin enorm ist und Frauen im Zugang zu Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) eingeschränkt sind, was es für Frauen schwieriger macht, einen qualifizierten Arbeitsplatz zu suchen und zu finden und letztendlich zu Ungleichheiten in Lebensgemeinschaften und Gemeinden, auf dem Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft allgemein führt; fordert daher, Frauen besser in die Nutzung neuer Technologien einzubinden, indem sie vorrangig Zugang zu kostenlosen Schulungskursen erhalten; fordert die Mitgliedstaaten und die Regionen auf, im Rahmen der durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) finanzierten Projekte kostenlose Informatikkurse einzuführen, durch die Frauen die Möglichkeit geboten wird, sich im Bereich Technologie und Computerwissenschaft neue Fachkompetenzen anzueignen, was dazu führen könnte, dass Frauen größere Chancen auf eine Beschäftigung im Dienstleistungssektor haben; fordert die Regierungen auf, politische Maßnahmen umzusetzen (wie beispielsweise Förderkampagnen und spezifische Stipendien), die darauf abzielen, dass sich mehr Frauen für Studiengänge der Informations- und Kommunikationstechnologie einschreiben;

51. fordert einen intensiven sozialen Dialog und die Einbeziehung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter bei der Festlegung der Prioritäten der EU für den Dienstleistungssektor im Hinblick auf den Schutz der sozialen Rechte und Arbeitsrechte, der Arbeitslosenunterstützung und der Vertretungsrechte;
52. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschließung dem Rat und der Kommission sowie den Regierungen der Mitgliedstaaten zu übermitteln.

BEGRÜNDUNG

In der EU entfielen 2010 69,4 % aller Arbeitsplätze auf den Dienstleistungssektor, wohingegen 25,4 % auf die Industrie und 5,2 % auf die Landwirtschaft entfielen. Ein Großteil der weiblichen erwerbstätigen Bevölkerung ist im Dienstleistungssektor beschäftigt: 83,1 % gegenüber 58,1 % der erwerbstätigen männlichen Bevölkerung.

Geschlechtertrennung bei der Arbeit oder horizontale Segregation

Fast die Hälfte der berufstätigen Frauen konzentriert sich auf 10 der 130 Berufe in der internationalen Klassifizierung der Berufe: Verkäufer und Vorführer in Geschäften, Haushaltshilfen und verwandte Hilfskräfte, Reinigungspersonal und Wäscher, Pflege- und verwandte Berufe, Bürokräfte, kaufmännische Angestellte, Verwaltungsfachkräfte, Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich und im Gaststättengewerbe, Sekretärinnen und Tastaturbediener, Betriebsleiter, Finanz- und Verkaufsfachkräfte sowie wissenschaftliche Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte. Diese horizontale Segregation ist auf **Stereotypen** zurückzuführen, die in der Gesellschaft tief verwurzelt sind und bei denen davon ausgegangen wird, dass es Berufe für Männer und Berufe für Frauen gibt. Letztere bezieht man auf Arbeiten, die Frauen im häuslichen Umfeld ausführen, und solche, die in gewisser Weise als Erweiterung desselben angesehen werden (Kleidung und Textilien, Unterricht, Pflege, Reinigungsdienste usw.). Man kann auch beobachten, dass eine Konzentration berufstätiger Frauen im öffentlichen Dienst besteht, wo 25 % aller Frauen gegenüber 17 % der Männer arbeiten.

Flexibilität

Die meisten Beschäftigten mit **flexiblen Arbeitszeiten** sind Frauen. Dies ist teilweise darauf zurückzuführen, dass weiterhin davon ausgegangen wird, dass es ihre Hauptaufgabe ist, sich um den Haushalt und das Wohl der Familie zu kümmern. Dieser Vorstellung zufolge wären Frauen eher bereit, geringere Stundenzahlen oder flexible und unregelmäßige oder unsichere Arbeitszeiten auf sich zu nehmen. In den letzten Jahren sind **flexible Arbeitszeiten** im Dienstleistungssektor immer üblicher geworden: Wochenendarbeit, unregelmäßige und unvorhersehbare sowie längere Arbeitszeiten. Diese Praxis ist eine Folge der vermehrten Zahl von Arbeitsplätzen in der Freizeitindustrie sowie der Liberalisierung der Öffnungszeiten in vielen Mitgliedsstaaten.

Derzeit ist die **Teilzeitarbeit** (19,2 % der Gesamtbeschäftigung in der EU im Jahr 2010) weiterhin hauptsächlich unter Frauen verbreitet. In der EU arbeiteten 2010 31,9 % der berufstätigen Frauen in Teilzeit, gegenüber nur 8,7 % der berufstätigen Männer. Dies bedeutet, dass 78 % der Teilzeitstellen von Frauen bekleidet werden.

Auf der anderen Seite ist die **Zeitarbeit** auch zu einer üblichen Praxis in Europa geworden. 2010 lag der Anteil der erwerbstätigen Frauen mit befristetem Arbeitsvertrag mit 14,5 % etwas über dem Anteil der Männer mit 13 %.

Gehaltsunterschiede

In der EU verdienen Frauen 17,1 % weniger als Männer, wenngleich die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen in den Mitgliedsstaaten zwischen 3,2 % und 30,9 % schwanken. Trotz zahlreicher Gesetzesinitiativen zugunsten einer Anpassung des

Entgelts besteht diese Kluft weiterhin, und es werden nur sehr langsam Fortschritte erzielt. Die unterschiedlichen Entgelte lassen sich teilweise dadurch erklären, dass Frauen nicht dieselben Positionen bekleiden wie Männer, durch den Fortbestand der horizontalen Segregation oder Geschlechtertrennung bei den verschiedenen Berufen sowie die vertikale Segregation im Zusammenhang mit dem sogenannten Glasdeckeneffekt und die verstärkte Bekleidung von Teilzeitstellen durch Frauen. Die große Mehrheit der Geringverdiener und praktisch alle Berufstätigen mit Minimallöhnen arbeiten in Teilzeit und fast 80 % dieser von Erwerbsarmut betroffenen Personen sind Frauen. Ein weiterer entscheidender Faktor ist die Beschäftigung in verschiedenen Kategorien für dieselbe Arbeit. Bei Reinigungsdiensten beispielsweise sind Männer in höheren Positionen, wie z. B. als Wartungstechniker, und Frauen in niedrigeren Positionen, z. B. als Reinigungskräfte oder ähnliches, tätig. Aus diesen Gründen ist man hinsichtlich des Arbeitsrechts dazu übergegangen, nicht mehr gleiches Entgelt für gleiche Arbeit, sondern gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit zu fordern.

Glasdecke: vertikale Segregation

Obwohl 60 % der Universitätsabsolventen Frauen sind, sind Frauen in Entscheidungspositionen in der Wirtschaft, vor allem in leitenden Funktionen, überdurchschnittlich schlecht vertreten: Nur eines von sieben Vorstandsmitgliedern in den größten europäischen Unternehmen war eine Frau (13,7 %). Dies bedeutet eine leichte Verbesserung gegenüber 11,8 % im Jahr 2010. Dennoch würde es in diesem Tempo mehr als 40 Jahre dauern, bis ein wirkliches Gleichgewicht zwischen Männern und Frauen erreicht wäre. Auf der anderen Seite ist die Zahl der Frauen, die Vorstandsvorsitzende in einem der großen Konzerne sind, sogar zurückgegangen, und zwar von 3,4 % im Januar 2010 auf 3,2 % im Jahr 2012. Die Kommission hat die börsennotierten Unternehmen im März 2011 aufgefordert, eine freiwillige Verpflichtung zu unterzeichnen, um die Zahl der Frauen in Vorständen bis 2015 auf 30 % und bis 2020 auf 40 % zu erhöhen. Jedoch haben diese Verpflichtung nach einem Jahr lediglich 24 Unternehmen unterzeichnet. Aus diesem Grund hat die Kommission eine Studie in Auftrag gegeben, um herauszufinden, welche Arten von Maßnahmen ergriffen werden müssen, um diese Situation zu verbessern. Bisher wurden die besten Resultate in den Ländern verzeichnet, die verbindliche Geschlechterquoten eingeführt haben. Wenn man die horizontale Segregation weiter untersucht, erkennt man, dass sich im Dienstleistungssektor Frauen in Führungspositionen normalerweise eher im Einzelhandel oder dem Hotel- und Gaststättengewerbe finden, auch wenn sie immer häufiger Positionen in weniger traditionellen Bereichen, wie Versicherungen oder Banken, innehaben. In den meisten Fällen sind Frauen Geschäftsführerinnen kleiner oder gemeinnütziger Unternehmen. Andererseits kann man auch beobachten, dass in den großen Unternehmen Frauen üblicherweise nur Führungspositionen in weniger bedeutenden Unternehmensbereichen wie im Personalwesen und in der Verwaltung erreichen.

Schattenwirtschaft und Krise

Das Gewicht der **Schattenwirtschaft** wirkt sich bei berufstätigen Frauen im Dienstleistungsbereich stärker aus als bei berufstätigen Männern, teilweise deshalb, weil die Branchen, in denen Frauen traditionell tätig sind, wie Haushalt, Pflegeberufe usw., durch eine stärkere Liberalisierung gekennzeichnet sind. Außerdem trägt das Bestehen besonderer Regelungen, die diskriminierend auf Frauen wirken, ebenfalls zur Verschlechterung dieser Situation bei. Andererseits wurde aufgrund der Krise ein Anstieg der Schattenwirtschaft beobachtet, auch wenn es sehr schwierig ist, dies genau zu untersuchen, da keine zuverlässigen Daten über ihre Verbreitung und ihre Auswirkungen vorliegen.

Die Europäische Kommission betont in ihrem Bericht über die Gleichstellung von Frauen und Männern 2012, dass trotz gewisser Fortschritte weiterhin Ungleichheiten bei der Beschäftigung bestehen, und äußert sich besorgt darüber, dass die Wirtschaftskrise zu einer Verschlechterung der Lage beitragen könnte, da die Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellung abgebaut oder ganz abgeschafft werden könnten. Sie weist außerdem darauf hin, dass sich die Beschäftigungslage für Männer normalerweise schneller erholt als für Frauen, was das Risiko erhöht, dass Frauen keine andere Beschäftigung finden.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Es ist sehr wichtig zu betonen, dass angemessene politische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergriffen werden müssen; insbesondere wird die ausreichende Bereitstellung von erschwinglichen Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Personen (alte oder behinderte Menschen) gefordert, die mit den flexiblen Arbeitszeiten im Dienstleistungssektor vereinbar sind.

Migrantinnen

Immer mehr Frauen wandern nicht nur aus, um ihren Familien zu folgen, sondern aus eigenem Willen. Die Migrantinnen sehen sich gezwungen, Arbeiten mit einem geringeren sozialen Ansehen und niedrigeren Gehältern anzunehmen, und die Mehrheit der Migrantinnen arbeitet unabhängig von ihrem Bildungsniveau und ihrer Berufserfahrung im Haushalt oder in der Pflege. Abgesehen von den Problemen in Bezug auf Selbstachtung und Unzufriedenheit, die diese Situation mit sich bringen kann, führt sie häufig auch zu schwerwiegenden wirtschaftlichen und sozialen Problemen, da diese Frauen gezwungen sind, diese Arbeiten ohne den Schutz durch einen Arbeitsvertrag anzunehmen, und daher auch nicht über Sozialrechte verfügen. Noch schlimmer ist jedoch, dass sich hinter persönlichen Dienstleistungen häufig Dienstleistungen sexueller Art verstecken, die häufig unter Zwang ausgeübt und durch Menschenhändlernetze kontrolliert werden.

Häufige Überqualifikation der Frauen

Das steigende Bildungsniveau von Frauen war und ist nicht immer von einem Aufstieg in der Beschäftigungshierarchie oder einer Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen begleitet, sodass man von einer bestehenden Überqualifikation bei der weiblichen Bevölkerung sprechen kann, was besonders stark bei berufstätigen Migrantinnen der Fall ist. Es kann außerdem beobachtet werden, dass der Anteil von berufstätigen Männern in allen Ausbildungsebenen höher ist als der von Frauen.

Digitale Geschlechterkluft

Unter „digitaler Geschlechterkluft“ versteht man Ungleichheiten bezüglich der Nutzung von neuen Technologien und des Internets zwischen Männern und Frauen. Auch wenn die Zahl der Frauen erheblich steigt, die Computer und das Internet nutzen, ist die digitale Kluft im Hinblick auf den Kenntnisstand weiterhin enorm, was es für Frauen schwieriger gestaltet, einen qualifizierten Arbeitsplatz zu suchen und zu finden. In allen Altersgruppen ist der Anteil der Frauen, die sich gut mit Computern und dem Internet auskennen, geringer als der von Männern, was sogar auf jüngere Frauen zutrifft. Auch der Anteil der Frauen in Informatikberufen ist geringer und nimmt weit langsamer zu als der von Männern.

Geschlechtsbezogene Gewalt

Schließlich muss noch der Kampf gegen alle Arten von geschlechtsbezogener Gewalt erwähnt werden, die häufigste Verletzung von Menschenrechten weltweit, die alle Gesellschaftsschichten, Kulturen und Volkswirtschaften sowie alle Altersgruppen betrifft. Im Dienstleistungssektor sind besonders sexuelle Belästigung und sexueller Missbrauch am Arbeitsplatz sowie Menschenhandel besorgniserregend, in dessen Netze viele Migrantinnen geraten, die in dem Glauben auswandern, einer bezahlten Arbeit nachgehen zu können, in Wirklichkeit jedoch Opfer sexueller Ausbeutung werden.

22.6.2012

STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR BESCHÄFTIGUNG UND SOZIALE ANGELEGENHEITEN

für den Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter

zu den Arbeitsbedingungen von Frauen im Dienstleistungsbereich
(2012/2046(INI))

Verfasserin der Stellungnahme: Iliana Malinova Iotova

VORSCHLÄGE

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

- A. in der Erwägung, dass der Dienstleistungssektor mehr als 70 % der Wirtschaftstätigkeit in der Europäischen Union und einen ähnlichen und steigenden Prozentsatz der allgemeinen Beschäftigung ausmacht;
- B. in der Erwägung, dass derzeit neun von zehn Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor geschaffen werden und dass Untersuchungen zeigen, dass die weitere Intensivierung des Binnenmarktes für Dienstleistungen die Erschließung eines erheblichen Beschäftigungspotenzials, und somit von Arbeitsplätzen, die die EU in diesen Krisenzeiten dringend benötigt, unterstützen kann;
- C. in der Erwägung, dass die Beschäftigungsquote bei Frauen 62,1 % im Vergleich zu 75,1 % bei Männern beträgt, was bedeutet, dass das zentrale Ziel von „Europa 2020“ zur Erreichung einer Beschäftigung von 75 % bis zum Jahr 2020 nur dann erreicht werden kann, wenn mehr Frauen Zugang zum Arbeitsmarkt haben;
- D. in der Erwägung, dass eine Politik, die eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ermöglicht, zur Freisetzung eines erheblichen Beschäftigungspotenzials bei Frauen beitragen und die bessere Verteilung von Frauen in Bezug auf die vorhandenen Arbeitsplätze erleichtern wird und somit Wirtschaftswachstum, Beschäftigung und Innovationskraft gestärkt werden; in der Erwägung, dass darüber hinaus Frauen im Dienstleistungssektor konzentriert in Branchen wie beispielsweise dem Einzelhandel und dem Hotelgewerbe tätig sind, jedoch immer noch keine Führungspositionen einnehmen;

- E. in der Erwägung, dass flexible Beschäftigungsverträge wie beispielsweise eine flexible Arbeitszeit, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, wenn sie frei wählbar sind, Krankenpfleger – sowohl Männer als auch Frauen – dabei unterstützen können, Arbeit und Betreuungspflichten miteinander zu vereinbaren, besonders unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Dienstleistungssektor viele Möglichkeiten für derartige flexible Optionen bietet;
1. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, konkrete Schritte zur Vertiefung des Binnenmarkts für Dienstleistungen einzuleiten, um dessen beträchtliches Beschäftigungspotenzial auszubauen und den Arbeitnehmern, Männern wie Frauen, die für viele Arbeitsplätze in diesem Sektor charakteristischen flexiblen Arbeitsbedingungen zu bieten, damit sie Arbeit und Privatleben vereinbaren können; betont, wie wichtig es ist, angemessene Arbeitsbedingungen unter anderem in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit, Zugänglichkeit, Karriereaussichten, Weiterbildung, dauerhafte soziale Sicherheit und lebenslanges Lernen zu gewährleisten;
 2. fordert die Mitgliedstaaten auf, Mutter- und Vaterschaft wirksam zu schützen, indem illegale Entlassungen von Schwangeren, Wöchnerinnen und Stillenden bekämpft werden;
 3. fordert die Mitgliedstaaten auf, durch zielgerichtete und angepasste Berufsberatungs-, Ausbildungs- und Praktikumsprogramme politische Maßnahmen zur Integration von gefährdeten Arbeitnehmerinnen und -nehmern in den Arbeitsmarkt, insbesondere von Geringqualifizierten, Arbeitslosen, jungen und älteren Arbeitskräften, von Menschen mit Behinderung oder mit psychischer Störung oder von Minderheiten wie Migranten und Roma, zu verabschieden;
 4. ersucht die Kommission und die Mitgliedstaaten, unter Wahrung des Subsidiaritätsprinzips und in Absprache mit den Sozialpartnern Strategien zur Festsetzung von Mindestnormen im Dienstleistungssektor auszuarbeiten, wie unter anderem reguläre Arbeitsverträge und Tarifverträge, und zu versuchen, die negativen Folgen von horizontaler und vertikaler Trennung in Angriff zu nehmen; betont deshalb, wie wichtig es ist, den Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer am selben Arbeitsplatz durchzusetzen, wie in Artikel 157 des Vertrags von Lissabon niedergelegt; verweist auf seine EntschlieÙung vom 24. Mai 2012 und wiederholt seine darin enthaltene Forderung, die Richtlinie 2006/54/EG bis spätestens 15. Februar 2012 zu überarbeiten;
 5. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Einführung gesonderter Regelungen im Bereich der persönlichen Dienstleistungen und der Haushaltsdienstleistungen in Betracht zu ziehen, um die weitverbreitete unangemeldete Arbeit – die vor allem Frauen betrifft – zu reglementieren und damit angemessene Arbeitsbedingungen zu gewährleisten; fordert die Mitgliedstaaten auf, über ihre Bemühungen, unangemeldete Arbeit zu bekämpfen, in ihren nationalen Reformprogrammen, die im Rahmen der Strategie Europa 2020 vorgelegt werden, Bericht zu erstatten;
 6. weist darauf hin, dass gemäß der Fünften Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen vom April 2012 18 % der Arbeitnehmer angaben, ihre Berufstätigkeit und ihr Privatleben schlecht vereinbaren zu können und dass EU-weit 19 % der Frauen und 7 % der Männer nur geringe Teilzeit (weniger als 20 Stunden pro Woche) arbeiten, wobei nur 3 % der Männer zwischen 35 und 49 geringe Teilzeit arbeiten im Vergleich zu

18 % der Frauen in dieser Altersgruppe; bemerkt auch, dass Teilzeitbeschäftigung meistens in bestimmten Sektoren zu finden ist, wobei mehr als 38 % der Teilzeitbeschäftigten sowohl geringe als auch längere Teilzeit (d. h. zwischen 20 und 34 Stunden pro Woche) im Bildungswesen, Gesundheits- oder Sozialwesen, anderen Dienstleistungen oder im Einzelhandel und Großhandel arbeiten; fordert deshalb die Mitgliedstaaten auf, angemessene politische Maßnahmen zu verabschieden, die es ermöglichen würden, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren, einschließlich zu Teilzeitbeschäftigung, sodass beide Elternteile ermutigt werden, aktiv an Maßnahmen zur Vereinbarung teilzunehmen und so das vorhandene Geschlechterungleichgewicht in dieser Hinsicht zu korrigieren;

7. begrüßt das Arbeitspapier des Jahreswachstumsberichts mit dem Titel „Nutzung des Arbeitspotenzials von persönlichen und haushaltsnahen Dienstleistungen“ und fordert die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner und alle anderen interessierten Parteien auf, die Einladung der Kommission zur Führung einer Diskussion über diese Frage aktiv wahrzunehmen;
8. unterstreicht die Tatsache, dass es einen breiten Spielraum für Unternehmerinnen gibt, da Frauen weiterhin eine Ausbildung im Dienstleistungssektor wählen und dadurch ihre Verkaufserfahrung und ihr Wissen über den Handel erwerben; begrüßt in dieser Hinsicht den Vorschlag, dass Mikrofinanzierung als eigene Schiene im Rahmen des Programms für sozialen Wandel und Innovation weitergeführt wird, und hebt die Wichtigkeit von Mikrofinanzierung als ein Instrument zur Unterstützung von Unternehmerinnen und Personen, die sich in einer unsicheren Arbeitsmarktposition im Dienstleistungssektor befinden, hervor; begrüßt die Mitteilung der Kommission zu der Initiative für soziales Unternehmertum, weil gerade Frauen in der Sozialwirtschaft einer Beschäftigung nachgehen;
9. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, den Schutz von sozialen Rechten und von Beschäftigungsrechten für die große Anzahl mobiler Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor zu gewährleisten und alle Formen von Ausbeutung und die Gefahr der sozialen Ausgrenzung zu bekämpfen und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass Informationen über Arbeitnehmerrechte leicht zugänglich sind; betont, dass Mobilität freiwillig sein sollte;
10. ermutigt die Mitgliedstaaten, das Übereinkommen Nr. 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte der Internationalen Arbeitsorganisation, welches im Jahr 2011 von dieser dreigliedrigen Organisation mit dem Ziel angenommen wurde, angemessene Arbeitsbedingungen für Hausangestellte und die gleichen grundlegenden Arbeitsrechte, die andere Arbeitnehmer genießen, zu garantieren, ohne Verzögerung zu ratifizieren;
11. unterstreicht die Notwendigkeit des Zugangs zu permanenten Weiterbildungsprogrammen und lebenslangem Lernen für alle Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor – mit besonderem Augenmerk auf schutzbedürftige Gruppen –, um ihre zukünftigen Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und um das Missverhältnis zwischen Qualifikationen und sich ständig weiterentwickelnden Arbeitsaufgaben zu mindern;
12. weist auf die niedrige Beteiligung von Frauen bei der Berufsausbildung im Rahmen des lebenslangen Lernens im Dienstleistungssektor hin und ruft die Mitgliedstaaten auf, in

dieser Angelegenheit aktiv zu werden;

13. betont die Notwendigkeit, sowohl die Fachkenntnisse von älteren Arbeitskräften als auch von Eltern aufzufrischen, die Kinder oder Angehörige betreut haben und auf den Arbeitsmarkt zurückkehren möchten;
14. weist darauf hin, dass Arbeitnehmerinnen von den Haushaltskürzungen in vielen Mitgliedstaaten erheblich betroffen sein könnten, und fordert die Kommission auf, Daten über die Auswirkungen der Einsparmaßnahmen auf Frauen im Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung des Dienstleistungssektors zu erheben;
15. unterstreicht die Herausforderungen, die Arbeitnehmer und insbesondere Frauen im Dienstleistungssektor bewältigen müssen, um Arbeit und Familienleben zu vereinbaren; fordert deshalb bezahlbare Kinderbetreuung, kompatible Arbeitszeiten, um eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sicherzustellen, und die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als Voraussetzung für die Erhöhung der Beschäftigung von Männern und Frauen;
16. unterstreicht die Notwendigkeit, die auf dem Arbeitsmarkt immer noch bestehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten durch aktive Maßnahmen zu bekämpfen, die dazu geeignet sind, die tatsächlichen Benachteiligungen von Frauen zu vermindern;
17. fordert einen intensiven sozialen Dialog und die Einbeziehung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter bei der Festlegung der Prioritäten der EU für den Dienstleistungssektor im Hinblick auf den Schutz der sozialen und Arbeitsrechte, Arbeitslosenunterstützung und Vertretungsrechte.

ERGEBNIS DER SCHLUSSABSTIMMUNG IM AUSSCHUSS

Datum der Annahme	21.6.2012						
Ergebnis der Schlussabstimmung	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 100px;">+:</td> <td style="text-align: right;">33</td> </tr> <tr> <td>-:</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> <tr> <td>0:</td> <td style="text-align: right;">2</td> </tr> </table>	+:	33	-:	2	0:	2
+:	33						
-:	2						
0:	2						
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	<p>Edit Bauer, Heinz K. Becker, Phil Bennion, Pervenche Berès, Vilija Blinkevičiūtė, Philippe Boulland, Alejandro Cercas, Derek Roland Clark, Minodora Cliveti, Marije Cornelissen, Andrea Cozzolino, Frédéric Daerden, Sari Essayah, Thomas Händel, Danuta Jazłowiecka, Ádám Kósa, Jean Lambert, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Nicole Sinclair, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu</p>						
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)	<p>Georges Bach, Edite Estrela, Iliana Malinova Iotova, Silvana Koch-Mehrin, Svetoslav Hristov Malinov, Anthea McIntyre, Antigoni Papadopoulou, Evelyn Regner, Csaba Sógor</p>						

ERGEBNIS DER SCHLUSSABSTIMMUNG IM AUSSCHUSS

Datum der Annahme	10.7.2012
Ergebnis der Schlussabstimmung	+ : 27 - : 3 0 : 0
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Edit Bauer, Andrea Češková, Marije Cornelissen, Edite Estrela, Iratxe García Pérez, Zita Gurmai, Mikael Gustafsson, Mary Honeyball, Livia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Silvana Koch-Mehrin, Constance Le Grip, Astrid Lulling, Siiri Oviir, Antonyia Parvanova, Raül Romeva i Rueda, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Angelika Werthmann, Marina Yannakoudakis, Inês Cristina Zuber
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter(innen)	Minodora Cliveti, Mariya Gabriel, Kent Johansson, Christa Kläß, Mojca Kleva, Kartika Tamara Liotard, Ana Miranda, Antigoni Papadopoulou