

Jahresbericht 2001 der Europäischen Kommission über Chancengleichheit für Frauen und Männer in der EU

Catharina Herms

Inhaltsübersicht

1. **Rahmenstrategie 2001 - 2005**
2. **Schwerpunktthema 2001: Gleiches Arbeitsentgelt**
3. **Rechtliche Entwicklungen**
4. **Erweiterung**
5. **Außenbeziehungen und Entwicklungszusammenarbeit**
6. **Perspektiven für 2002**

Die Europäische Kommission hat für das Jahr 2001 ihren sechsten Jahresbericht zum Thema Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union herausgegeben.¹

Hierin bietet sie einen Überblick über die wichtigsten Entwicklungen auf europäischer und nationaler Ebene und zeigt die Perspektiven für die kommenden Jahre auf.

1. Rahmenstrategie 2001 - 2005

2001 war das erste Jahr der Umsetzung einer umfassenden Rahmenstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die alle Aspekte des Themas abdecken soll, indem die verschiedenen Gleichstellungsinitiativen und -programme aller

Kommissionsdienststellen zu einem kohärenten Ganzen zusammengefügt werden.

Die Kommission verfolgt dabei ein durchgängiges Gender Mainstreaming-Konzept, mit dessen Hilfe sichergestellt werden soll, daß sie in all ihren Politiken der Geschlechtergleichstellung Rechnung trägt und die unterschiedlichen Auswirkungen ihrer Aktivitäten für Frauen und Männer analysiert.

Im Zuge der Rahmenstrategie verabschiedete die Kommission im März 2001 ein Jahresarbeitsprogramm. Im Rahmen dieser Arbeitsprogramme soll für jedes Jahr ein Schwerpunktthema festgelegt werden; im Jahr 2001 betraf das Thema das geschlechtsspezifische Lohngefälle.

Das Arbeitsprogramm bestand aus zwei Teilen: zum einen aus bereichsübergreifenden Prioritäten, die für alle Generaldirektionen der Kommission galten, zum anderen aus bereichsspezifischen Zielen für die jeweiligen Generaldirektionen getrennt nach Zuständigkeitsbereich.

Die drei wesentlichen bereichsübergreifenden Maßnahmen im Rahmen des Arbeitsprogramms waren:

- Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Maßnahmen in bestimmten Politikfeldern;
- Geschlechtsspezifische Aufschlüsselung von Statistiken;
- Ermutigung einer größeren Anzahl von Frauen, Projektvorschläge einzureichen oder sich an der Ausarbeitung von Vorschlägen zu beteiligen.

Speziell die beiden ersten Punkte dienen der Behebung eines gravierenden Pro-

¹ Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuß und den Ausschuß der Regionen vom 28. Mai 2002, KOM (2002) 258 endgültig, www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/report2001_de.pdf, Stand: 17. Juli 2002.

blems bei der Bekämpfung der bestehenden Ungleichgewichte zwischen Männern und Frauen: gegenwärtig sind in vielen Bereichen keine aktuellen, nach Geschlechtern getrennten Daten verfügbar, so daß mangels statistischer Grundlagen teilweise nur schwerlich konkrete Verbesserungen geplant werden können.² Die für das Jahr 2001 geltenden Zahlen von Eurostat, (dem statistischen Amt der Europäischen Gemeinschaften), stammen daher aus den Jahren 1999 und 1997.³

In mehreren Politikbereichen wurden nach Ansicht der Kommission im Jahr 2001 Fortschritte erzielt, so enthält z.B. ein Richtlinienentwurf der Kommission zur Asyl- und Flüchtlingspolitik verbesserte Informationsrechte für Angehörige von Asylbewerbern und verlangt nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben über die Bewerberzahlen. Auch sollen die Bedürfnisse von Frauen besser berücksichtigt werden, was Unterbringung und medizinische Versorgung betrifft. Ebenso wurden in der Umwelt- und der Wirtschaftspolitik Maßnahmen eingeleitet, die das Problembewußtsein fördern sollen. Auch im Bereich der Entwicklungshilfe sollte die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe durch Fallstudien und Aktionsprogramme vorangetrieben werden.

Im Rahmen der 1999 angelaufenen Initiative „Frauen und Wissenschaft“ wurde im Jahr 2001 eine große Konferenz veranstaltet, deren Ziel es war, Forschungsarbeiten zu diesem Thema zu analysieren. Über die

Ergebnisse dieser Konferenz gibt der Kommissionsbericht keine Auskunft.

In ihrem jährlichen Beschäftigungspaket hat die Kommission an elf Mitgliedstaaten Empfehlungen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung gerichtet; keine Empfehlung erhielten Frankreich, Belgien, die Niederlande und Dänemark. Warum dies so ist, verschweigt der Bericht der Kommission. Außerdem schlug sie eine Präzisierung der Leitlinie zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle vor, weil in diesem Bereich kaum Fortschritte verzeichnet worden waren. Dieser Vorschlag wurde aber vom Rat abgelehnt.

Anläßlich des Frauentages am 8. März 2001 beschäftigte sich die Kommission schwerpunktmäßig mit dem Thema Frauenhandel. Besonderes Augenmerk lag auf der Verbesserung des Opferschutzes im Rahmen des Programms STOP II. Darüber hinaus erzielte der Rat politische Einigung über einen Rahmenbeschluß zur Bekämpfung des Menschenhandels, bei dem es in erster Linie um eine Angleichung der Strafrechtsvorschriften und Sanktionen geht.

Auf der Grundlage gemeinsamer Ziele für die Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung haben die Mitgliedstaaten im Juni 2001 erstmals ihre künftig alle zwei Jahre zu unterbreitenden Aktionspläne vorgelegt. Darin haben die meisten Mitgliedstaaten festgestellt, daß für Frauen, alleinerziehende Eltern und Opfer häuslicher Gewalt das Risiko, Opfer von Armut und sozialer Ausgrenzung zu werden, höher ist. Hierzu ist anzumerken, daß eine von fünf Frauen in der EU Gewalt von ihrem männlichen Partner erfährt und daß 95 % aller Gewaltakte in der Familie stattfinden. 1996 lebten 18 % aller Frauen und 16 % aller Männer in einem Haushalt mit geringem Einkommen.⁴

² Europäische Kommission (Hrsg.), Gleichstellung von Männern und Frauen – Gleichheit des Arbeitsentgelts, Magazin zum Aktionsprogramm für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005) Nr. 11/2001, S. 6.

³ vgl.: Statistik kurz gefaßt, Bevölkerung und soziale Bedingungen, Thema 3 – 5/2001: Allmähliche, aber zögerliche Annäherung der Verdienste von Frauen und Männern in der EU, www.europa.eu.int/comm/eurostat/public/datashop, Stand: 18. Juli 2002.

⁴ European Women's Lobby, Gender equality policy and legislation, Persistence of gender inequalities, Februar 2001, siehe www.womenlobby.org, Stand: 24. Juli 2002.

Die Kommission strebt ausweislich eines Beschlusses vom 19. Juni 2000 eine ausgewogenere Besetzung ihrer Ausschüsse und Sachverständigengruppen an; als Zielvorgabe wurde ein Anteil der Angehörigen jedes Geschlechts von mindestens 40 % festgelegt.

Im Jahr 2001 betrug der durchschnittliche Frauenanteil in sämtlichen Ausschüssen und Sachverständigengruppen der Kommission 28,8 %, in Führungspositionen war der Anteil jedoch wesentlich niedriger und soll in den nächsten Jahren verdoppelt werden. Bei den Ausschüssen, deren Mitglieder von der Kommission ernannt wurden, betrug der Anteil 30,5 %, in den Gremien, auf deren Zusammensetzung die Kommission keinen Einfluß hat, 28,4 %. Durchschnittlich werden die Posten in EU-Institutionen nur zu ca. 18 % von Frauen besetzt.

Großer Handlungsbedarf besteht auch nach wie vor auf nationaler Ebene: in nationalen Parlamenten betrug der Frauenanteil 1999 im Durchschnitt 21,4 %, in nationalen Regierungen 23,5 %.⁵

Der Ausschuß für Frauenrechte und Chancengleichheit des Europäischen Parlaments beklagt den geringen Anteil von Frauen im Europäischen Konvent.⁶ Von 207 Delegierten sind nur 38 Frauen, unter den vier Vertretern der Europäischen Kommission keine einzige. Von den 13 Beobachtern sind nur zwei Frauen.

Neben den gemeinschaftlichen, zentral organisierten Aktivitäten gab es auch in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten und EWR/EFTA-Ländern verschiedene Anstrengungen zur Förderung der Ge-

schlechtergleichstellung und des Gender Mainstreaming.

So hat die österreichische Bundesregierung den Dienstleistungsauftrag zu einem österreichischen Frauentechologieprojekt vergeben, dessen Hauptziel die Konzeption und Durchführung besonderer Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im technischen und speziell im IT-Bereich ist. Die britische Regierung hat in verschiedenen Programmen Information und Beratung für Unternehmen und Hochschulen in bezug auf die Gleichstellung und Präsenz von Frauen vor allem im technischen Fachbereich bereitgestellt.

2. Schwerpunktthema 2001: Gleiches Arbeitsentgelt

Obwohl die Gleichheit des Arbeitsentgelts für Frauen und Männer sowohl im EG-Vertrag als auch in der Richtlinie zum gleichen Entgelt von 1975 verankert ist, verdienen Frauen nach wie vor nur 86 % dessen, was Männer in vergleichbaren Positionen verdienen. Während im öffentlichen Sektor die Diskrepanz weniger groß ist, beträgt der Unterschied im Industrie- und Dienstleistungssektor durchschnittlich 25 %.

Frauen mit Hochschulabschluß verdienen sogar nur 32 % dessen, was gleich qualifizierte Männer verdienen.

Dieser Trend verstärkt sich mit der Höhe der hierarchischen Stufe: die 10 % Spitzenverdienerinnen unter den Frauen in der EU verdienen im Durchschnitt 35 % weniger als die 10 % Spitzenverdiener unter den Männern. Besonders augenfällig ist die Diskrepanz in Frankreich, Italien und im Vereinigten Königreich.

Auf der unteren Ende der Lohnskala verdienen die 10 % der am schlechtesten bezahlten Frauen durchschnittlich 15 % weniger als die Männer der entsprechenden Gruppe.⁷

⁵ European Women's Lobby, Gender equality policy and legislation, Persistence of gender inequalities, Februar 2001, www.womenlobby.org, Stand: 24. Juli 2002.

⁶ Committee for Women's Rights and Equal Opportunity, Gender Equality Newsletter European Parliament, 2002, S. 2.

⁷ Europäische Kommission, Gleichstellung von Männern und Frauen – Gleichheit des

Eine weitere Verschlechterung der Einkommenssituation von Frauen ergibt sich auch mit zunehmendem Alter: erhalten sie im Alter von unter 30 Jahren noch durchschnittlich mindestens 80 % dessen, was Männer verdienen, so beträgt ihr Entgelt in höheren Altersstufen nur noch etwa 70 % vom Lohn der Männer gleichen Alters. Insgesamt liegt das Durchschnittsalter der erwerbstätigen Frauen unter dem der arbeitenden Männer.

Problematisch ist, daß durch die berufliche Segregation zwischen Männern und Frauen die jeweiligen Entgelte, die in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen erzielt werden, teilweise schlecht vergleichbar sind. Auf nationaler Ebene werden daher zum Teil Berufe aus verschiedenen Sparten anhand von objektiven Maßstäben wie der Ausbildungsdauer verglichen, um das Vorliegen einer Diskriminierung zu überprüfen (s.u.).

Gleichzeitig stellt die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf die verschiedenen Branchen, Sektoren und Berufe aber auch eine Hauptursache des Lohnunterschiedes dar. Denn die klassischerweise von Frauen bekleideten Berufe genießen in der Öffentlichkeit insgesamt ein schlechteres Ansehen, so wie die von Frauen geleistete Arbeit allgemein geringer eingeschätzt wird als die der Männer.⁸

Die Gleichheit des Arbeitsentgelts wurde deswegen als erstes Schwerpunktthema im Rahmen der Rahmenstrategie 2001-2005 gewählt, weil die in Europa bestehenden Ungleichheiten in der Arbeitswelt hier am deutlichsten zu Tage treten. Angesichts der vom Europäischen Rat in Lissabon gesetz-

ten Ziele einer Anhebung der Beschäftigungsquote der Frauen von derzeit 53 % auf 60 % im Jahr 2010 und der Verbesserung der Arbeitsqualität sieht die Europäische Kommission hier einen deutlichen Handlungsbedarf.

Im Jahr 1999 wurde diese Zielvorgabe nur von sieben EU-Mitgliedern erfüllt, nämlich von Deutschland, Finnland, den Niederlanden, Österreich, Portugal, Schweden und dem Vereinigten Königreich. Die geringste Quote erreichte Spanien mit weniger als 40 %.⁹

Zur Förderung dieses Zieles hat der Rat „Beschäftigung und Sozialpolitik“ neun Indikatoren zur Erfassung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede festgelegt und die Kommission und die Mitgliedstaaten aufgefordert, die verfügbaren Statistiken zu verbessern und einschlägige Forschungsarbeit voranzutreiben.

Das Europäische Parlament hat einen Bericht zum Thema Entgeltgleichheit angenommen und darin den Kommissionsvorschlag befürwortet, nationale Zielvorgaben festzulegen.

Im Zuge der Europäischen Beschäftigungsstrategie haben einige Mitgliedstaaten der Existenz eines geschlechtsspezifischen Lohngefälles Rechnung getragen und Initiativen zu seinem Abbau angekündigt. Die Ansätze bleiben jedoch eher vage, auch läßt das Engagement der Sozialpartner zu wünschen übrig, welche die Lohnunterschiede in ihren Tarifverhandlungen bisher kaum ansprechen.

Die im Rahmen des Aktionsprogrammes 2001 unterstützten transnationalen Maßnahmen zum Schwerpunktthema „gleiches Entgelt“ betrafen Aspekte wie den Austausch der Ergebnisse bereits vorliegender Analysen und Forschungsarbeiten und den Austausch von „Good Practice“, sowie die Überprüfung der Arbeitsplatzklassifizie-

Arbeitsentgelts, Magazin zum Aktionsprogramm für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005), Nr. 11/2001, S. 8.

⁸ Europäische Kommission, Gleichstellung von Männern und Frauen – Gleichheit des Arbeitsentgelts, Magazin zum Aktionsprogramm für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005), Nr. 11/2001, S. 7.

⁹ Jahresbericht 2000 der Europäischen Kommission, Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union, S. 17.

rungs- und Entgeltsysteme, um herauszufinden, ob sie zur Entstehung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten beitragen.

Weiterhin wird angemahnt, die Frage des gleichen Entgelts in Kollektivverhandlungen durch die Sozialpartner und als Rechtsanspruch auf legislativem Wege zu regeln.

Daneben sollte die Rolle von Erziehung, Information, Ausbildung und Medien genauer beleuchtet werden.

Für die insgesamt 27 im Jahr 2001 ausgewählten Projekte wurden insgesamt 8 Mio. Euro bereitgestellt.

Das Hauptproblem bei der Durchsetzung gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit scheint jedoch zu sein, daß die Finanzierung der strukturellen Veränderungen ungeklärt ist. Beispielsweise hat die Kommission im Jahr 1996 in einem Leitfaden für Arbeitgeber und Gewerkschaften vorgeschlagen, die geschlechtsspezifischen Abgrenzungen abzuschaffen und das für Männer übliche, höhere Entgelt auch an Frauen bzw. in frauenspezifischen Branchen zu bezahlen.¹⁰ Wie die Mehrkosten hierfür ausgeglichen werden sollten, hat sie bis heute offen gelassen.

Die Schwerpunktthemen des Gleichstellungsprogramms für die kommenden Jahre betreffen folgende Prioritäten:

2002-03: Vereinbarkeit von Familie und Beruf;

2003-04: Frauen in Entscheidungsprozessen;

2004-05: Geschlechtsspezifische Stereotype.

3. Rechtliche Entwicklungen

Die Kommission schlug im Jahr 2001 eine Aktualisierung der aus dem Jahr 1976

stammenden Richtlinie 75/117/EWG zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung vor. Damit soll einer Änderung der öffentlichen Einstellung und den zahlreichen Urteilen des EuGH auf diesem Gebiet Rechnung getragen werden.

Darüber hinaus soll eine Kohärenz mit den im Jahr 2000 verabschiedeten Richtlinien herbeigeführt werden, welche unter anderem Diskriminierungen aufgrund der Rasse, der Religion, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung betreffen.

Erhofft wird von der Änderung der Richtlinie zur Gleichbehandlung im Bereich der Beschäftigung vor allem ein geschärftes Bewußtsein dafür, daß sexuelle Belästigung eine Form der geschlechtsspezifischen Diskriminierung darstellt. Dies soll durch Begriffsdefinitionen klargestellt werden.

Außerdem werden die Mitgliedstaaten verpflichtet, Gleichstellungsstellen einzurichten, deren Befugnisse durch die neu gefaßte Richtlinie festgelegt werden.

An die Adresse der Arbeitgeber richtet der Änderungsentwurf die Aufforderung, jährliche Gleichstellungspläne zu erstellen.

Über die von der Kommission geplanten Änderungen hinaus hat das Europäische Parlament in seinem Entwurf vorgeschlagen, den gerichtlichen Rechtsschutz und den Entschädigungsanspruch von Diskriminierungsopfern festzulegen und das Recht auf Mutter- und Vaterschaftsurlaub zu stärken, insbesondere das Recht, nach wahrgenommenem Elternurlaub an den Arbeitsplatz zurückzukehren.

Im übrigen fordert es die Sozialpartner auf, in Kollektivvereinbarungen Antidiskriminierungsvorschriften festzulegen.

Die Umsetzungsfrist der Richtlinie 97/80/EG über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist am 1. Januar 2001 abgelaufen. Sie sieht eine Verlagerung der Beweislast vor und stärkt die Position der klagenden Partei. Diese muß Tatsachen lediglich glaubhaft machen oder entsprechende statistische Daten präsentieren, die das Vorliegen einer Diskri-

¹⁰ Europäische Kommission, Gleichstellung von Männern und Frauen – Gleichheit des Arbeitsentgelts, Magazin zum Aktionsprogramm für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005), Nr. 11/2001, S.13.

minierung vermuten lassen. Dem Arbeitgeber obliegt dann der Gegenbeweis, daß keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

Die einzelnen Umsetzungsvorschriften der Mitgliedstaaten werden derzeit von der Kommission geprüft.

Auch durch den Europäischen Gerichtshof wurde die Gleichbehandlung von Frauen vorangetrieben.

Schon vor geraumer Zeit hatte er entschieden, daß die Weigerung, eine Frau einzustellen oder ihren Arbeitsvertrag zu verlängern, eine ungerechtfertigte unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellt, falls sie durch eine Schwangerschaft begründet ist.¹¹

Mittlerweile hat er bekräftigt, daß dies auch für befristete Arbeitsverträge gilt.¹²

Außerdem entschied der EuGH, daß eine Bestimmung des französischen Pensionsgesetzbuches, welche die Anrechnung von Erziehungszeiten auf das Pensionsalter auf Frauen beschränkt, diskriminierend und daher gemeinschaftsrechtswidrig ist.¹³ Dasselbe gilt für Zeiten, in denen der Ehegatte wegen einer Behinderung gepflegt wird.¹⁴

Auf der Ebene der Mitgliedstaaten gibt es ebenfalls positive Entwicklungen, die der Kommissionsbericht hervorhebt.

Durch einen finnischen Kollektivvertrag wurde eine sogenannte Gleichstellungszulage eingeführt, die in Niedriglohntoren das Arbeitsentgelt von Frauen aufstocken soll, die trotz Überqualifikation und der Schwere der Arbeit zu gering entlohnt werden. In Dänemark wurde das Arbeitsgesetzbuch transparenter gestaltet; Arbeitgeber mit mehr als zehn Beschäftig-

ten müssen nunmehr nach Geschlecht aufgeschlüsselte Lohnstatistiken führen. Gleichzeitig wurde in den Gesetzen über Gleichbehandlung, Geschlechtergleichstellung, Kinderbetreuung, Gleichheit des Arbeitsentgelts und Betriebsrenten der Grundsatz der Aufteilung der Beweislast verankert. Auch wurde, in Übereinstimmung mit entsprechenden gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften, eine Definition des Begriffs der mittelbaren Diskriminierung eingeführt und der Aspekt der sexuellen Belästigung abgedeckt.

Das ergänzte Gleichstellungsgesetz in Schweden verpflichtet die Arbeitgeber, jährlich einen Aktionsplan für die Gleichheit des Arbeitsentgelts zu erstellen.

In Norwegen enthält eine Überarbeitung des Gesetzes über die Gleichstellung der Geschlechter eine Verschärfung der Vorschriften, die alle öffentlichen Stellen verpflichten, die Gleichstellung in sämtlichen sozialen Lebensbereichen zu fördern. In Griechenland wurde im Wege eines nationalen Kollektivvertrages bezahlter Vaterschaftsurlaub eingeführt; in Finnland, Frankreich und im Vereinigten Königreich wurden entsprechende Gesetzentwürfe vorgelegt. Der Mutterschaftsurlaub in Griechenland, Irland und den Niederlanden wurde gesetzlich ausgeweitet.

Der Gleichstellungsgedanke hat in zunehmendem Maße auch die nationalen Gerichte erreicht. So entschied das britische Employment Appeals Tribunal, daß die Definition der „Vergleichsperson“ weiter zu fassen sei, so daß sich die Bediensteten einer Behörde sich mit denjenigen einer anderen Behörde vergleichen können, selbst wenn die zugrundeliegenden Lohn- und Gehaltstabellen unabhängig voneinander festgelegt werden. In Schweden können zukünftig sogar Krankenschwestern mit Technikern verglichen werden.

4. Erweiterung

Bei den Beitrittsverhandlungen mit den Bewerberländern stellt die Chancengleichheit einen Bestandteil des Acquis Com-

¹¹ Rechtssache Dekker, C-177/88, Rn. 12.

¹² Rechtssache Melgar, C-438/99, Rn. 47 und Rechtssache Tele Danmark, C-109/00, Rn. 31.

¹³ Rechtssache Griesmar, C-366/99, Rn. 67.

¹⁴ Rechtssache Mouflin, C-206/00, Rn. 31.

munautaire, also des von den Kandidaten zu übernehmenden Besitzstandes, dar.

Zu ihrer Gewährleistung müssen die Beitrittsländer neun Richtlinien umsetzen, unter anderem bezüglich gleichem Entgelt, Schwangerschaftsschutz, Beweislast bei Diskriminierung und sozialer Sicherheit.

Während Litauen mit sieben vollständig umgesetzten Richtlinien und Tschechien mit sechs umgesetzten Richtlinien positive Beispiele darstellen, geben andere Beitrittsstaaten der Kommission Anlaß zur Sorge. Namentlich erwähnt sie hierbei Bulgarien, Malta, Slowenien und Zypern. (Rumänien, dessen schleppende Fortschritte ebenfalls erwähnt werden, hatte allerdings nach dem Jahresbericht 2000 der Kommission bereit sechs Richtlinien vollständig und zwei teilweise umgesetzt.)

In der Türkei wurden nach dem Bericht der Kommission keine Fortschritte im Bereich der Gesetzgebung festgestellt.

Voraussetzung für die Übernahme und Umsetzung des Acquis ist die Schaffung entsprechender administrativer und institutioneller Strukturen.

Eine Vorreiterrolle wird auch hier von Litauen eingenommen.

In Rumänien wurde eine beratende interministerielle Kommission für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen eingesetzt, die einen staatlichen Aktionsplan erarbeiten soll. Fraglich ist allerdings dessen Finanzierung. In Lettland und in der Slowakei wurden Strategiepapiere zum Thema Chancengleichheit verabschiedet, hier bleibt wiederum abzuwarten, ob die hierin vorgeschlagenen Maßnahmen ausreichend finanziert werden.

Schleppend sind hingegen die Fortschritte bei der effektiven Umsetzung des Acquis in Bulgarien, Malta, Polen, der Tschechischen Republik und in Zypern.

5. Außenbeziehungen und Entwicklungszusammenarbeit

Eines der drängendsten Probleme der EU im Zusammenhang mit der Erweiterung stellt der Menschenhandel dar. Trotz der Schwierigkeiten bei der Ermittlung konkreter Zahlen geht die Kommission davon aus, daß jährlich etwa 500.000 Frauen nach Westeuropa verschleppt werden. Die Beitrittsländer fungieren hierbei als Herkunfts-, Transit- und Zielländer.

In den letzten Jahren zeichnet sich ein Anstieg der Zahl der aus Mitteleuropa (30 %) und Osteuropa (40 %, einschließlich GUS) stammenden Opfer ab. Nach Ansicht der IOM (International Organisation for Migration) stammen 300.000 der Opfer aus dem Balkan.¹⁵ Daneben befinden sich nach wie vor zahlreiche Frauen aus Afrika, Asien und Lateinamerika unter den Opfern. Da diese Geschäfte hauptsächlich von der organisierten Kriminalität geführt werden, welche besonders durch die hohen Profite und niedrigen Strafen angezogen wird, hat die Kommission im Jahr 2001 Vorschläge vorgelegt, die darauf abzielen, Menschenhandel in allen Mitgliedstaaten als Straftat zu verfolgen und hohe Strafen zu verhängen, die eine tatsächliche Abschreckungswirkung entfalten sollen. Darüber hinaus strebt sie eine verbesserte Zusammenarbeit bei der Rechtsdurchsetzung an. Das Mandat von Europol wurde auf die Bekämpfung des Menschenhandels ausgeweitet.

Eine weitere Facette stellt der Opferschutz dar.

Zunächst gilt es, die Prävention durch verbesserte Information in den Herkunftsländern zu stärken. Gleichzeitig muß in den Ländern der EU das Bewußtsein für die Problematik geschärft werden.

Ferner soll den Opfern besser geholfen werden, unter anderem durch den Euro-

¹⁵ International Organization for Migration, Trafficking in Migrants, Quarterly Bulletin Nr. 23, April 2001, Seite 5; vgl. www.iom.int/iom/publications, Stand: 26. September 2002.

päischen Sozialfonds, sowie auch durch Rehabilitationsprojekte auf nationaler Ebene.

Im Rahmen des MEDA-Programms zur Umsetzung der Europa-Mittelmeer-Partnerschaft wurde im Juli 2001 ein Euromed-Forum zur Rolle der Frau im Wirtschaftsleben auf Initiative der belgischen Ratspräsidentschaft abgehalten. Hierbei wurde beschlossen, einen Teil der zur Verfügung stehenden Mittel von 6 Mio. Euro für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen bereitzustellen. Als Schwerpunkte wurden der Arbeitsmarktzugang der Frauen und die Förderung der Rolle der Frau in der Unternehmensewelt festgelegt.

Das vom 4. bis 6. Dezember 2001 organisierte Gipfeltreffen afghanischer Frauen endete mit der Erklärung von Brüssel, in der die Teilnehmerinnen ihre Zukunftsvisionen für das Land formulierten. Auf einer parallel von Frauenrechtlerinnen veranstalteten Zusammenkunft wurde nachdrücklich gefordert, beim Wiederaufbau Afghanistans die Frauen in die Mittelvergabe einzubeziehen.

Im Bereich der Entwicklungshilfe, insbesondere der Gesundheitsfürsorge gegen HIV und im Bereich des Handels wurden die geschlechtsspezifischen Dimensionen zu einem Bestandteil der EU-Politik gemacht.

6. Perspektiven für 2002

Das Arbeitsprogramm der Kommission für das Jahr 2002 sieht eine Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Maßnahmen in Politikfeldern, in denen bisher kein Gender Mainstreaming betrieben wurde, vor. Auch sollen alle Dienststellen verstärkte Anstrengungen zur Erhebung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Statistiken unternehmen und Gender Mainstreaming-Module in die Fortbildungspläne der Mitarbeiter einbeziehen.

Ferner beabsichtigt die Kommission, im Jahr 2002 zu untersuchen, warum die

Richtlinie über Elternurlaub so wenig von Vätern genutzt wird. Außerdem will sie einen Vorschlag für eine Richtlinie über Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorlegen, mit deren Hilfe geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung auch auf anderen Gebieten als dem der Beschäftigung und der sozialen Sicherheit bekämpft werden soll.

Auf dem Gipfel von Barcelona im März 2002 hat der Europäische Rat das zwei Jahre zuvor in Lissabon festgesetzte Ziel überprüft, bis 2010 die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum mit dauerhaftem Wachstum, Vollbeschäftigung und einem starken wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt zu machen. Zur Stärkung vor allem der letzten beiden Aspekte kommt der Beseitigung der Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen nach Ansicht des Europäischen Rates eine wesentliche Bedeutung zu. Deshalb hat er die Mitgliedstaaten aufgefordert, Hemmnisse abzubauen, die Frauen vom Geschäftsleben ausschließen. Insbesondere sollen bis 2010 für mindestens 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33 % der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung stehen.

Angesichts des Schwerpunktthemas des Jahres 2002, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bleibt gerade im Bereich der Einbindung von Frauen in die Arbeitswelt noch viel zu tun.

Momentan verrichten Frauen mehr als 80 % der Hausarbeit und verwenden fast doppelt soviel Zeit auf unbezahlte Kinderbetreuung wie Männer.¹⁶

Die Europäische Union strebt eine Gesamtbeschäftigungsquote von 70 % bis zum Jahr 2010 und eine Anhebung der

¹⁶ European Women's Lobby, Gender equality policy and legislation, Persistence of gender inequalities, Februar 2001, <http://www.womenlobby.org>, Stand: 24. Juli 2002.

Frauenbeschäftigungsquote von derzeit 53 % auf 60 % an. (s.o.) Dieses Ziel bezeichnet der Kommissionsbericht selbst als ehrgeizig, angesichts der aktuell schwierigen konjunkturellen Lage und deren Folgen speziell für die Arbeitsplatzsituation von Frauen scheint es zumindest sehr idealistisch.

Im Zuge der Erweiterung kann die EU voraussichtlich von den vergleichsweise hohen Beschäftigungsquoten der Frauen in den mittel- und osteuropäischen Ländern profitieren; so liegt die Quote in Rumänien bei ca. 65 % und in Litauen bei ca. 61 % (gegenüber den traditionell niedrigeren Werten in Mittelmeerländern wie Malta mit 41 % und Zypern mit 49 %). Allerdings ist aufgrund des erwarteten Arbeitsplatzrückganges auch in klassischen „Frauen-Branchen“ mit einem Rückgang der Beschäftigungsquote der Frauen in den Bewerberländern zu rechnen.¹⁷

Die spanische Ratspräsidentschaft hat im ersten Halbjahr 2002 das Thema „Gewalt“, insbesondere häusliche Gewalt, zu einem der vorrangigen Themen ihres Vorsitzes erklärt; Maßnahmen wie die Entwicklung von Indikatoren für Gewalt und von „Good Practice“ zu ihrer Bekämpfung sollen vom dänischen Ratsvorsitz fortgesetzt werden.

Auch bei diesem Thema ist es wichtig, die Entwicklung in den Bewerberländern im Auge zu behalten, wo insbesondere in Estland, Rumänien und der Slowakei eine Zunahme der häuslichen Gewalt verzeichnet wurde.

Daneben soll der Strukturfonds in stärkerem Maß zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung beitragen; auf dem Gebiet von Justiz und Innerem wird an der Entwicklung des Konzepts für die Unterstützung der Opfer des Menschenhandels weitergearbeitet.

Insgesamt macht der Bericht der EU-Kommission deutlich, daß auf dem Gebiet des Gender Mainstreaming viele Problemfelder zwar bereits erkannt worden sind, aber daß häufig das Bewußtsein und der politische Wille fehlt, sie anzugehen. Nach wie vor wird offenbar die Gleichbehandlung von Frauen bisweilen eher als ein kosmetisches Problem gesehen, welches in Programmen und Aktionsplänen abgehandelt wird, für das aber auf europäischer wie auf nationaler Ebene noch nicht genügend Mittel bereitgestellt und kaum strukturelle Veränderungen vorgenommen werden.

¹⁷ Jahresbericht 2000 der Europäischen Kommission, Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union, Seite 30.