II

(Vorbereitende Rechtsakte)

KOMMISSION

Entwurf einer Empfehlung des Rates zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen

KOM(84) 234 endg.

(Von der Kommission dem Rat vorgelegt am 26. April 1984)

(84/C 143/03)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft,

auf Vorschlag einer Empfehlung der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen wurden auf Gemeinschaftsebene bereits verschiedene Aktionen eingeleitet; so hat der Rat auf der Grundlage der Artikel 100 und 235 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft die Richtlinien 75/117/EWG (1), 76/207/EWG (2) und 79/7/EWG (3) über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen erlassen. Außerdem sind Arbeiten im Hinblick auf die Annahme weiterer Rechtsakte im Gange.

In Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie bei den Arbeitsbedingungen heißt es, diese Richtlinie stehe nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den in Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen beeinträchtigen, entgegen.

Die geltenden Rechtsvorschriften über die Gleichbehandlung, die zur Stärkung der Rechte des einzelnen erlassen wurden, reichen nicht aus, um alle faktischen Ungleichheiten zu beseitigen, wenn nicht die Regierungen, die Sozialpartner und sonstige beteiligte Stellen gleichzeitig tätig werden, um gegen die Benachteiligung der Frauen in der Arbeitswelt vorzugehen, die durch Einstellungen, Verhaltensmuster und Strukturen in der Gesellschaft verursacht wird.

In der Entschließung des Rates vom 12. Juli 1982 (4) zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen werden die allgemeinen Ziele des neuen Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen (1982/1985), namentlich die Ausweitung der Aktionen, um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu gewährleisten und die Chancengleichheit in der Praxis durch positive Aktionen zu fördern (Aktion B des Programms) gebilligt und der Wille zum Ausdruck gebracht, geeignete Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele zu ergreifen.

In einer Zeit der wirtschaftlichen Krise sollte die auf gemeinschaftlicher und einzelstaatlicher Ebene eingeleitete Aktion nicht nur fortgesetzt, sondern auch intensiviert werden, um die Verwirklichung der Chancengleichheit in der Praxis durch positive Aktionen zu fördern, namentlich in bezug auf das gleiche Entgelt und die Gleichbehandlung beim Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie bei Arbeitsbedingungen —

EMPFIEHLT DEN MITGLIEDSTAATEN:

A. eine Strategie für positive Maßnahmen anzunehmen, um die faktischen Ungleichheiten, mit denen die Frauen im Erwerbsleben konfrontiert werden, zu beseitigen und die Aufhebung der Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt zu fördern.

Hierzu

B. 1. sollen geeignete positive Maßnahmen eingeleitet und gefördert werden, die den einzelstaatlichen Praktiken und Vorschriften Rechnung tragen, um

(1) ABl. Nr. L 45 vom 19. 2. 1975.
(2) ABl. Nr. L 39 vom 14. 2. 1976.
(3) ABl. Nr. L 6 vom 10. 1. 1979.
(4) ABl. Nr. C 186 vom 21. 7. 1982.

a) der Benachteiligung der erwerbstätigen oder arbeitsuchenden Frauen aufgrund der vorhandenen Einstellungen, Verhaltensmuster und Strukturen, die auf einer Rollenverteilung in der Gesellschaft zwischen Männern und Frauen basieren, entgegenzuwirken oder sie auszugleichen;

b) die Beteiligung der Frauen in allen Berufen und Bereichen des Arbeitslebens, in denen sie gegenwärtig unterrepräsentiert sind und auf allen Verantwortungsebenen zu fördern.

2. Soll gewährleistet werden,

daß solche Maßnahmen ergriffen werden

a) im öffentlichen Sektor

b) von allen Stellen, die in der Berufsberatung, der Berufsbildung oder der Arbeitsvermittlung tätig sind,

daß solche Maßnahmen gefördert werden:

c) im privaten Sektor

d) innerhalb der repräsentativen Organisationen der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Selbständigen, einschließlich solcher Organisationen in der Landwirtschaft und

daß solche Maßnahmen

e) den Frauen, namentlich den jungen Frauen sowie den arbeitsuchenden Frauen und

f) der breiten Öffentlichkeit zur Kenntnis gebracht werden.

3. Soll ein Rahmen festgelegt werden, der geeignete Rechts-, Finanz- und Verwaltungsvorschriften enthält, um die Einführung und Ausweitung solcher Maßnahmen durch öffentliche und private Organisationen zu fördern und zu erleichtern. Dieser Rahmen sollte unabhängig von einer Form in Unterlagen vorgegeben werden, die der Öffentlichkeit leicht zugänglich sind; Exemplare davon sollten der Kommission übermittelt werden.

4. Sollen Schritte eingeleitet werden, damit die positiven Maßnahmen so weit wie möglich folgende spezifische Aktionen umfassen:

a) Maßnahmen, um die breite Öffentlichkeit zu informieren und das Bewußtsein über die Notwendigkeit der Förderung der Chancengleichheit für Frauen im Erwerbsleben zu stärken und die Wertschätzung der Frauen als Arbeitskräfte durch Informationskampagnen in den Medien und am Arbeitsplatz zu heben;

b) Maßnahmen, um die Art, das Ausmaß und die Ursachen der faktischen Ungleichheiten in allen Bereichen der Ausbildung und Beschäftigung, namentlich durch statistische Untersuchungen nach Geschlecht sowie eine fortlaufende Analyse und Befragung über die Hindernisse einer Gleichbehandlung in spezifischen Situationen, insbesondere was einzelne Ausbildungsprogramme und Unternehmen anbetrifft, weiter zu klären;

c) Maßnahmen, um die Berufswahlmöglichkeiten für Frauen, die eine Ausbildung oder Beschäftigung anstreben, zu erweitern, insbesondere durch eine Anpassung der Methoden und Mittel, die bei der Information und Beratung eingesetzt werden, und durch die Ernennung von speziellen Fachkräften, um eine solche Aktion namentlich in den Arbeitsämtern zu fördern;

d) Maßnahmen, um den Frauen den Erwerb geeigneter Berufsqualifikationen zu erleichtern, indem unter anderem die Organisationsstruktur und zeitliche Einteilung sowie die Ausbildungsmethoden und -mittel überarbeitet und spezifische Ausbildungs- bzw. Vorausbildungsprogramme für Frauen aufgestellt werden;

e) Maßnahmen, um die Bewerbung und Einstellung von Frauen in den Bereichen der Ausbildung und Beschäftigung, einschließlich des beruflichen Aufstiegs, in denen sie unterrepräsentiert sind, insbesondere durch eine Anpassung der Anzeigeverfahren, Befragungsmethoden, Tätigkeitsbeschreibungen und Beurteilungskriterien sowie durch die Festlegung geeigneter Einstellungsbestimmungen, beispielsweise durch die Vorgabe von Richtzielen für die Einstellung, zu fördern.

f) Maßnahmen, um die Schwierigkeiten abzubauen, mit denen erwerbstätige Eltern, die eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung ausüben, bei der Erfüllung ihrer Berufs- und Familienpflichten konfrontiert werden, insbesondere durch eine größere Flexibilität oder Verkürzung der individuellen Arbeitszeit, den Ausbau der Einrichtungen zur Kinderbetreuung und gegebenenfalls Anpassung der Schulstunden und Schulbusdienste;

g) Maßnahmen, um die Mitwirkung der Frauen an der Entscheidungsbildung, insbesondere was die Bewerbung um Ämter in den repräsentativen Verbänden der Arbeitnehmer, Arbeitgeber oder der Selbständigen anbetrifft, zu erleichtern.

5. Sollen die bestehenden gesetzlichen Gremien, die für die Chancengleichheit zuständig sind, in die Lage versetzt werden, eine umfassende Rolle bei der Förderung solcher Maßnahmen und der Verbreitung von Informationen über solche Maßnahmen innerhalb der Mitgliedstaaten und innerhalb der Gemeinschaft zu übernehmen, indem diese Gremien mit den entsprechenden Aktionsmitteln ausgestattet werden.

6. Sind die Arbeitgeber und die Gewerkschaften auf ihre fortwährende Verantwortung hinzuweisen, die positiven Maßnahmen am Arbeitsplatz im Hinblick auf eine bessere Nutzung der Humanressourcen entweder durch einzelne oder gemeinsame Initiativen zu fördern; hierzu sollen alle geeigneten Mittel eingesetzt werden, um die Einleitung positiver Maßnahmen im Rahmen von Tarifvereinbarungen zu unterstützen und Verhaltenskodizes über die Durchführung positiver Aktionsprogramme am Arbeitsplatz entsprechend dem im Anhang erläuterten Beispiel anzuregen;

7. ist für eine angemessene Überwachung der Maßnahmen zu sorgen, die von den öffentlichen Stellen auf den verschiedenen Ebenen eingeleitet werden, um positive Maßnahmen zu fördern oder einzuführen und eine regelmäßige Berichterstattung über die von einzelnen Unternehmen ergriffenen Maßnahmen zu fördern;

8. ist zu gewährleisten, daß der öffentliche Sektor in Übereinstimmung mit der Entschließung des Rates zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen in dem Bereich positiver Maßnahmen mit gutem Beispiel vorangeht;

9. ist die Möglichkeit zu prüfen, wie positive Maßnahmen im privaten Sektor im Rahmen der staatlichen Beschaffungspolitik gefördert werden können.

Er fordert die Kommission hierzu auf,

1. in Verbindung mit den Mitgliedstaaten einen systematischen Informations- und Erfahrungsaustausch über positive Maßnahmen innerhalb der Gemeinschaft zu fördern und durchzuführen;

2. dem Rat binnen drei Jahren nach der Annahme dieser Empfehlung anhand der von den Mitgliedstaaten übermittelten Informationen einen Bericht über den Stand ihrer Verwirklichung vorzulegen.

ANHANG

GRUNDRISS FÜR DIE ERSTELLUNG EINES PROGRAMMS POSITIVER MASSNAHMEN AM ARBEITSPLATZ

Der nachstehende Grundriß ist als Leitfaden für die Erstellung und Durchführung von Programmen über positive Maßnahmen in einem Unternehmen gedacht und kann auf die Tradition einzelner Unternehmen sowie die unterschiedlichen Formen der Mitwirkung der Arbeitnehmer angepaßt werden. In jeder Phase ist jedoch eine enge Beteiligung der Personalabteilung des Unternehmens erforderlich.

PHASE 1

Grundsatzentscheidung, Informationskampagne, Zuweisung der Verantwortlichkeiten

Es wird — vorzugsweise von der Unternehmensspitze — beschlossen, Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit einzuleiten.

Das Unternehmen informiert seine Belegschaft hierüber und macht diese Absicht gegebenenfalls außerhalb des Betriebs bekannt.

Die Verantwortung für die Erstellung und Durchführung des Programms positiver Aktionen wird einer einzelnen Führungskraft oder einem Lenkungsausschuß übertragen, die von einer paritätisch besetzten Koordinierungs- und Informationsgruppe sowie einem Sachverständigen mit Erfahrung in Fragen der Chancengleichheit, der Zugang zu den erforderlichen Informationen hat, unterstützt werden.

PHASE 2

Erfassung und Analyse statistischer Daten und sonstiger Informationen, Veröffentlichung der Ergebnisse

Das verantwortliche Team, das in Phase 1 näher bezeichnet wird, trägt statistische Daten über die Belegschaft, die Vertretung der Frauen auf allen Ebenen der Betriebshierarchie und über formale und informale Praktiken bei der Einstellung, über Beurteilungskriterien, Auswahltests, Ausbildung, den beruflichen Aufstieg, die Arbeitsbedingungen, die Verkürzung, Neugestaltung und Aufteilung der Arbeitszeit, freiwillige Lohnnebenleistungen, Beurteilungsmethoden und Kündigungsvorschriften zusammen.

Die so erfaßten Informationen werden zusammen mit den daraus zu ziehenden Schlußfolgerungen veröffentlicht.

PHASE 3

Festlegung der Ziele, des Zeitplans und organisatorischer Vorkehrungen

Das Unternehmen legt die spezifischen Ziele und den Zeitplan seines Aktionsprogramms fest, um die Präsenz und aktive Beteiligung der Frauen in allen Tätigkeitsbereichen und Beschäftigungen und auf allen Ebenen der Unternehmenshierarchie zu verbessern. Danach werden entsprechende Maßnahmen im einzelnen definiert und geeignete Arbeitsmethoden vereinbart. Ferner werden Schritte eingeleitet, um zu gewährleisten, daß sich alle beteiligten Parteien über die an sie gestellten Erwartungen im klaren sind.

PHASE 4

Durchführung und Erfolgskontrolle

Die so definierten Maßnahmen werden in die Praxis umgesetzt. Regelmäßig werden Informationen über das Programm veröffentlicht. Gleichzeitig wird innerhalb des Unternehmens eine Gruppe zur Überwachung und Erfolgskontrolle eingesetzt, um die erzielten Fortschritte zu bewerten, Hindernisse zu ermitteln und dem verantwortlichen Team Bericht zu erstatten. Außerdem sollte die Möglichkeit vorgesehen werden, gegebenenfalls im Laufe des Programms Anpassungen vorzunehmen.

PHASE 5

Information und externe Überwachung

Informationen darüber, wie das Programm durchgeführt wird und über die erzielten Fortschritte werden der entsprechenden einzelstaatlichen Stelle, die für die Verwirklichung der Chancengleichheit zuständig ist, mitgeteilt, um die Verbreitung von Informationen und den Erfahrungsaustausch über positive Maßnahmen innerhalb des betreffenden Mitgliedstaates und innerhalb der Gemeinschaft zu erleichtern und eine externe Überwachung zu ermöglichen.