

05.06.84

EG - AS - K

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Entwurf einer Empfehlung des Rates zur Förderung
positiver Maßnahmen für Frauen

KOM (84) 234 endg.; EG-Dok. 6780/84

Gemäß Artikel 2 Satz 1 des Gesetzes zu den Verträgen vom 25. März 1957 zugeleitet mit Schreiben des Chefs des Bundeskanzleramtes vom 4. Juni 1984 - 14 - 680 70 - E - So 88/84 -.

Diese Vorlage ist mit Schreiben des Herrn Präsidenten der Kommission der Europäischen Gemeinschaften vom 26. April 1984 dem Herrn Präsidenten des Rates der Europäischen Gemeinschaften übermittelt worden.

Die Anhörung des Europäischen Parlaments und des Wirtschafts- und Sozialausschusses zu der genannten Kommissionsvorlage ist vorgesehen.

Der Zeitpunkt der endgültigen Beschlußfassung durch den Rat ist noch nicht abzusehen.

Zur Information wird gleichzeitig die von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften zu ihrer Vorlage übermittelte Begründung beigelegt.

BEGRÜNDUNG

1. Einer der wichtigsten und sichtbarsten Aspekte der Gemeinschaftsaktion zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen bestand bisher darin, Rechtsvorschriften zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu erlassen. Die drei Richtlinien des Rates betreffend das gleiche Entgelt (Richtlinie 75/117) (1), den Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (Richtlinie 76/207) (2) und Fragen der sozialen Sicherheit (Richtlinie 79/7) (3) bilden den grundlegenden Rahmen, der den erwerbstätigen Männern und Frauen das Recht auf Gleichbehandlung garantiert. Wie im Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Förderung der Chancengleichheit der Frauen (4) vorgesehen, soll dieser Rahmen erweitert werden; in dieser Perspektive hat die Kommission drei weitere Richtlinien vorgeschlagen, welche die Gleichbehandlung bei den betrieblichen Versorgungssystemen im Bereich der sozialen Sicherheit (5), die selbständigen Tätigkeiten (6), den Elternurlaub und den Urlaub aus familiären Gründen (7) betreffen.
2. Rechtsvorschriften zur Verwirklichung der Gleichbehandlung reichen jedoch allein nicht aus, um die faktischen Ungleichheiten zu beseitigen, denen die Frauen im Arbeitsleben ausgesetzt sind. In der Praxis stehen der Verwirklichung der Chancengleichheit Hindernisse entgegen, die sich nicht auf eine gesetzliche Grundlage stützen, sondern im wesentlichen auf gesellschaftlichen Gegebenheiten und stereotypen oder überalterten Vorstellungen von einer Rollenteilung in der Gesellschaft zwischen Männern und Frauen beruhen. Diese Hindernisse kommen in bestimmten Verhaltensmustern und Einstellungen sowie in Gesellschaftsstrukturen zum Ausdruck, die sich nachteilig auf die Lage der erwerbstätigen Frauen auswirken. Trotz langsamer Veränderungen in den letzten Jahren konzentrieren sich die weiblichen Arbeitskräfte immer noch auf eine begrenzte Zahl von Berufen, auf untergeordnete Positionen, Teilzeitarbeit oder marginale bzw. befristete Arbeitsplätze.
3. In den letzten Jahren wurden ergänzend zu den Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung schrittweise gezielte Maßnahmen getroffen, um die faktischen Ungleichheiten zu überwinden und die Aufhebung der Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt zu fördern. Auf Gemeinschaftsebene wurden solche positive Aktionen in Artikel 2 Abs. 4 der Richtlinie 76/207/EWG vorgesehen, der lautet "Diese Richtlinie steht 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 Art. 1 Abs. 1 genannten Bereichen beeinträchtigen, entgegen."

Der Europäische Sozialfonds hat eine wichtige Rolle bei der Bereitstellung finanzieller Unterstützung von Programmen positiver Aktionen im Bereich der Berufsbildung, insbesondere seit 1978 auf der Grundlage des Ratsbeschlusses 77/804 (8), übernommen. Auch das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) hat die Analysetätigkeit, die Erfolgskontrolle und den Erfahrungsaustausch auf diesem Gebiet aktiv unterstützt.

(1) ABL. Nr. L 45 vom 19.2.1975.
 (2) ABL. Nr. L 39 vom 14.1.1976.
 (3) ABL. Nr. L 6 vom 10.1.1979.
 (4) KOM(81) 758 endg. vom 9.12.1981.
 (5) ABL. Nr. C 134 vom 21.5.1983.
 (6) ABL. Nr. KOM(84) 57 endg. vom 9.3.1984.
 (7) ABL. Nr. C 333 vom 9.12.1983.
 (8) ABL. Nr. L 337 vom 27.12.1977.

4. Programme für positive Aktionen wurden in den Mitgliedstaaten jedoch nur in sehr begrenztem Umfang - wenn auch in unterschiedlicher Form - durchgeführt und generell ohne größere Zusammenhänge entwickelt. In dem oben erwähnten Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Förderung der Chancengleichheit verwies die Kommission darauf, daß positive Maßnahmen insbesondere in einer Zeit ausgebaut werden müssen, wo wirtschaftliche Schwierigkeiten die bereits erreichten Fortschritte auf dem Wege zur Gleichbehandlung bedrohen. Teil B des Programms bezieht sich unmittelbar auf dieses Thema, und Ziel der Aktion 9 ist die "Förderung von Rahmengesetzen für positive Maßnahmen auf einzelstaatlicher Ebene."

5. In der Entschließung des Rates vom 12. Juli 1982 (1) heißt es: "Die auf gemeinschaftlicher und einzelstaatlicher Ebene eingeleitete Aktion sollte in einer Zeit der wirtschaftlichen Krise nicht nur fortgesetzt, sondern auch intensiviert werden; insbesondere wäre dabei die Verwirklichung der Chancengleichheit in der Praxis unter anderem durch positive Aktionen zu fördern."

Außerdem wird die Notwendigkeit bekräftigt, "die gemischte Beschäftigung in allen Bereichen und Berufen sowie eine ausgewogenere Vertretung der Frauen auf den verschiedenen Verantwortungsebenen sowohl auf einzelstaatlicher als auch auf gemeinschaftlicher Ebene zu fördern."

In jüngster Zeit wurde die Bedeutung positiver Aktionen in einer Mitteilung der Kommission und dem Entwurf einer Entschließung des Rates zur Frauenarbeitslosigkeit (2) sowie den Schlußfolgerungen des Ständigen Ausschusses für Beschäftigungsfragen im Anschluß an eine Aussprache über dieses Thema erneut hervorgehoben.

Das Europäische Parlament forderte die Kommission in seiner Entschließung vom 17. Januar 1984 zur Situation der Frau in Europa auf, einen Richtlinienvorschlag zu diesem Thema vorzulegen.

6. Vor der Festlegung eines Gemeinschaftsinstruments in dieser Angelegenheit - wie in Aktion 9 vorgesehen - führte die Kommission zunächst eine Untersuchung der Programme positiver Aktionen durch, die in oder von den Mitgliedstaaten sowie in einigen Drittländern, insbesondere den USA und Schweden, die in diesem Bereich besonders weitreichende Maßnahmen entwickelt haben (3), verwirklicht werden. Außerdem wurden bestimmte von den Mitgliedstaaten mitgeteilte Maßnahmen von der Kommission in ihrem Zwischenbericht über die Durchführung des Aktionsprogramms zur Förderung der Chancengleichheit (4) als Beispiele angeführt.

(1) ABL. Nr. C 186 vom 21.7.1982, S. 3 bis 5.

(2) KOM(83) 653 endg.

(3) Untersuchung der Programme positiver Aktionen als Strategien zur Eingliederung weiblicher Arbeitskräfte und anderer Minderheiten in den Arbeitsmarkt.

(4) KOM(83) 781 endg.

Trotz der insgesamt geringen Tätigkeit in diesem Bereich zeigt die große Vielfalt der in den Mitgliedstaaten getroffenen Maßnahmen deutlich, daß das Konzept positiver Aktionen zunehmend akzeptiert wird, was in einer Fülle von Initiativen auf allen Ebenen des öffentlichen und privaten Sektors zum Ausdruck kommt. Dies kann durch eine Reihe von Beispielen sinnvoll verdeutlicht werden.

7. Im öffentlichen Sektor hat ein Mitgliedstaat (Frankreich) auf nationaler Ebene neue Rechtsvorschriften zur Gleichstellung von Männern und Frauen im Beruf erlassen; diese betreffen die Durchführung und Förderung von Gleichstellungsprogrammen in einzelnen Unternehmen, die in bestimmten Fällen eine finanzielle Unterstützung erhalten können. Am häufigsten werden jedoch die von den öffentlichen Behörden geförderten positiven Maßnahmen als Ad-hoc-Initiativen im Bereich der Berufsberatung und -bildung durchgeführt, die von speziellen Ausbildungskursen für arbeitslose Frauen, wie beispielsweise in Dänemark, Frankreich und Italien, über Sonderprämien für Arbeitgeber, die Ausbildungsplätze für Frauen bereitstellen (wie in bestimmten deutschen Ländern und im britischen Maschinenbausektor) bis zu restriktiven Zulassungsbedingungen zur Ausbildung, was in Belgien der Fall war und nun auch in Frankreich angewandt wird, reichen.

Als weitere Maßnahme ist das dänische Beispiel anzuführen, Berater für Chancengleichheit in den Arbeitsämtern zu ernennen, das inzwischen auch von Belgien übernommen wurde. In Frankreich nehmen die regionalen Delegierten für die Rechte der Frauen ebenfalls eine ähnliche Rolle wahr. Einige einzelstaatliche Behörden haben sich vor allem mit den Problemen erwerbstätiger Mütter befaßt und die Einrichtungen zur Kinderbetreuung verbessert; dies gilt insbesondere für Griechenland. Die meisten Mitgliedstaaten unterstützen Informationskampagnen, um die Chancengleichheit in der Praxis zu verbessern.

8. Hinsichtlich der Beschäftigung im öffentlichen Sektor wurde ein breiter Fächer positiver Maßnahmen im Ausbildungsbereich - etwa bei der Post in Belgien, der Polizei in Luxemburg und den Streitkräften in der Bundesrepublik Deutschland - eingeleitet. Weiterreichende Maßnahmen für die öffentlichen Bediensteten werden in Belgien, Frankreich, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich vorbereitet bzw. bereits durchgeführt. Von besonderem Interesse sind die positiven Aktionsprogramme, die von einigen Kommunalbehörden im Vereinigten Königreich, insbesondere dem Greater London Council, erarbeitet wurden und die Einstellung, die Ausbildung, die Arbeitsbedingungen, die Arbeitszeit, die Überwachung und die Beschwerdeverfahren erfassen.

Außerdem haben verschiedene öffentliche Unternehmen Programme positiver Aktionen angenommen; einige konzentrieren sich im wesentlichen auf Ausbildungsmaßnahmen, um die beschäftigten Frauen anzuregen, ihre Qualifikationen zu diversifizieren (wie zum Beispiel Sabena in Belgien und Thomson und Sofinco in Frankreich), während andere umfassendere Programme einleiten, wie z.B. die Société Nationale d'Aérospatiale und bestimmte verstaatlichte Banken in Frankreich sowie die Rundfunk- und Flughafenbehörden in Irland.

9. Hinsichtlich der Beschäftigung im privaten Sektor haben zahlreiche Unternehmen in unterschiedlichen Bereichen gezielte Ausbildungsmaßnahmen für ihre weiblichen Beschäftigten getroffen (Société Générale de Banque, Banque Bruxelles Lambert, Fabrique Nationale und Assurances Générales in Belgien, Peugeot, Laboratoires Servier, Moulinex und St. Egreve in Frankreich, Audi und Veba-Kraftwerke Ruhr in Deutschland, Bornop hydraulic mills in Dänemark) (1). Einige dieser Unternehmen leiteten ergänzende Maßnahmen ein, um beispielsweise die Arbeitszeit flexibler zu gestalten, während andere die Ausbildung als Teil einer breit angelegten Aktion benutzen, die u.a. spezifische Bedingungen für die Einstellung bzw. den Aufstieg vorsah, um insbesondere die Zahl der Frauen in verantwortungsvollen Positionen zu erhöhen (Banque Bruxelles Lambert und Sofinco).

In einigen Unternehmen konzentrierte sich die Aktion ausschließlich auf die Einstellungsverfahren, indem beispielsweise Quoten angewandt wurden. So geht IBM in Frankreich bei der Einstellung von Quoten aus, um nicht nur die von Männern bzw. Frauen beherrschten Beschäftigungsbereiche zu öffnen, sondern auch um den Aufstieg der weiblichen Arbeitskräfte in qualifiziertere Positionen zu erleichtern. Außerdem wurden Ausbildungskurse neu konzipiert, um den Erfordernissen der beschäftigten Frauen zu entsprechen. Es gibt weitere Beispiele von Programmen, die zwar keine Quoten vorsehen, aber allgemeinere Bedeutung haben, da sie die verschiedenen Hindernisse, die der Gleichbehandlung entgegenstehen, ermitteln und zu überwinden versuchen; Beispiele hierfür sind Thames Television, Rank Xerox, Westminster Bank im Vereinigten Königreich, die Scalbert Dupont Bank in Frankreich, Digital Equipment in Irland und die Amro Bank in den Niederlanden.

10. Die Kommission wird im Rahmen ihres Aktionsprogramms zur Förderung der Chancengleichheit ihre Aktionsforschung zur Aufhebung der Geschlechtertrennung bei der Beschäftigung (2) weiterführen, die im Bankwesen eingeleitet wurde (3) und nun auf den Industriesektor ausgedehnt wird. Diese Tätigkeit wird jedoch im wesentlichen beispielhaften Wert haben. Die Erfahrung hat bereits gezeigt, daß bisher in den Mitgliedstaaten weder im privaten noch im öffentlichen Sektor eine systematische Entwicklung von Programmen positiver Aktionen stattgefunden hat. Wenngleich positive Maßnahmen für Frauen als ein wichtiges Instrument zur besseren Nutzung der Humanressourcen, namentlich in den einzelnen Unternehmen, anerkannt werden, wird häufig nur dann etwas getan, wenn die Initiative oder zumindest eine Anregung von außen erfolgt, beispielsweise durch Tarifvereinbarungen, Rechtsvorschriften, finanzielle Anreize oder sogar die Bereitstellung von Sachverständigen für die technische Unterstützung.
11. Positive Maßnahmen, insbesondere am Arbeitsplatz, sind in einigen Drittländern, in denen einschlägige Rechtsvorschriften gelten, sehr viel weiter und systematischer entwickelt worden. Dies gilt für die USA und Schweden, wo die rechtliche Verpflichtung und die institutionellen Instrumente zur Überwachung der Durchführung vorhanden sind.

(1) Diese Unternehmen beteiligen sich an der vom CEDEFOP koordinierten Aktion

(2) Aktion 12 des Programms

(3) Die in Punkt 9 erwähnten Beispiele für Maßnahmen im Bankgewerbe sind oft mit der Gemeinschaftstätigkeit verbunden bzw. resultieren daraus.

Einige Länder, wie zum Beispiel Kanada, deren Rechtsvorschriften lediglich die Möglichkeit zur Entwicklung positiver Maßnahmen vorsehen, verfügen dennoch über ausdrückliche Förderungsmaßnahmen und Anreize, zu denen unter anderem die Veröffentlichung eines sehr eingehenden Handbuchs für Arbeitgeber über die Entwicklung und Durchführung von Programmen positiver Aktionen zählt, in dem Fragen der statistischen Analyse, des Arbeitsklimas, der Ausbildung, der bevorzugten Einstellung und Beförderung usw. behandelt werden.

12. Inwieweit die einzelstaatlichen Behörden Einfluß auf die Entwicklung positiver Maßnahmen haben, hängt nicht nur davon ab, ob zwingende Rechtsvorschriften vorhanden sind, sondern ergibt sich auch aus ihrem politischen Engagement für positive Aktionen. Dies kann beispielsweise dadurch zum Ausdruck kommen, wie arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Förderung positiver Aktionen eingesetzt werden und wie der öffentliche Sektor in dieser Hinsicht als Beispiel und Schrittmacher herangezogen wird. Den Mitgliedstaaten stehen sehr unterschiedliche Möglichkeiten zur Förderung offen, aber diese sind immer noch weitgehend ungenutzt. Nur sehr wenige Mitgliedstaaten haben ein Vorgehen entwickelt, das als Globalstrategie für positive Maßnahmen bezeichnet werden kann. Es sind sogar Fälle festzustellen, in denen gesetzliche Hindernisse der Durchführung positiver Aktionen entgegenstehen.
Unter solchen Gegebenheiten ist eine Rahmengesetzgebung auf nationaler Ebene besonders vordringlich, damit positive Maßnahmen entwickelt werden.
13. Die Kommission bekräftigt zwar ihre Absicht, solche Rechtsvorschriften zu fördern, aber nach Beratungen mit den Sozialpartnern und dem Beratenden Ausschuß für Chancengleichheit vertritt sie die Auffassung, daß zwingende Gemeinschaftsvorschriften in dieser Phase nicht geeignet sind, um das Ziel zu erreichen. Da der autonomen Initiative der Sozialpartner in diesem Bereich große Bedeutung zukommt und die Strukturen und Traditionen in der Gemeinschaft sehr unterschiedlich sind, erscheint ein flexiblerer Rahmen und Leitlinien erforderlich, um die Entwicklung positiver Aktionen durch und innerhalb der Mitgliedstaaten (1) anzuregen und zu unterstützen.
Die Kommission schlägt daher dem Rat vor, eine Empfehlung anzunehmen, in der das zu erreichende Ziel und die Art der Maßnahmen, die von den Mitgliedstaaten zu seiner Verwirklichung getroffen werden müssen, definiert werden.
14. In Ergänzung zu Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie 76/207/EWG unterstreicht die Empfehlung, daß die Mitgliedstaaten eine klare Strategie für positive Maßnahmen annehmen müssen, die an verschiedene Kreise, einschließlich der Sozialpartner, gerichtet sind und von ihnen durchgeführt werden müssen.

Ein - gegebenenfalls gesetzlicher - Gesamtrahmen auf nationaler Ebene ist zu wünschen, um zu gewährleisten, daß alle Hindernisse beseitigt werden, die der Entwicklung positiver Maßnahmen entgegenstehen und entsprechende Rechts-, Finanz- und Verwaltungsvorschriften erlassen werden, damit positive Aktionsprogramme nachhaltiger als bisher gefördert werden können.
Die verschiedenen Aspekte der in Frage kommenden positiven Maßnahmen werden in zusammenfassender Form aufgeführt. Die Notwendigkeit einer beispielhaften Aktion im öffentlichen Sektor wird bekräftigt. Außerdem wird darauf hingewiesen, daß die Erfahrungen überwacht und Informationen über positive Maßnahmen sowohl innerhalb als auch zwischen den Mitgliedstaaten verbreitet werden müssen.

(1) Diese Fragen wurden auch auf einem Seminar erörtert, das von der griechischen Regierung und der Kommission gemeinsam im September 1983 in Athen veranstaltet wurde.

ENTWURF

Empfehlung des Rates

vom

zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen

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 des Rates 76/207/EWG 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.

(1) ABl. Nr. L 45 vom 19.2.1975.

(2) ABl. Nr. L 38 vom 14.1.1976.

(3) ABl. Nr. L 6 vom 10.1.1979.

(4) ABl. Nr. C 186 vom 21.7.1982.

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
- a) der Benachteiligung der erwerbstätigen oder arbeitssuchenden 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 arbeitssuchenden 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 EntschlieÙung 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.

26.10.84

Beschluß**des Bundesrates**

zu

Vorschlägen der Kommission der Europäischen Gemeinschaften

Der Bundesrat hat Kenntnis genommen von dem

1. Entwurf einer Empfehlung des Rates zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen
KOM(84) 234 endg.; EG-Dok. 6780/84
- Drucksache 253/84 -
2. Vorschlag für einen Beschluß des Rates über ein Programm (1985 - 1989) zur Bewirtschaftung und Lagerung radioaktiver Abfälle (Aktionsprogramm für die Forschung im Bereich der Kernspaltungsenergie)
KOM(84) 231 endg.; EG-Dok. 6907/84
- Drucksache 267/84 -
3. Vorschlag für einen Beschluß des Rates zur Erstellung eines dritten gemeinsamen Programms zur Förderung des Austauschs junger Arbeitskräfte innerhalb der Gemeinschaft
KOM(84) 265 endg.; EG-Dok. 7321/84
- Drucksache 288/84 -
4. Vorschlag einer Verordnung (EWG) des Rates zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 682/81 für den Ausbau des Systems der Gemeinschaftsanleihen zur Stützung der Zahlungsbilanzen der Mitgliedstaaten der Gemeinschaft
KOM(84) 309 endg.; EG-Dok. 7568/84
- Drucksache 306/84 -

5. Bericht der Kommission der Europäischen Gemeinschaften an den Rat über die jährliche ärztliche Untersuchung des Personals, das mit frischem Fleisch und Fleischerzeugnissen in Berührung kommt

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Änderung der Richtlinie 64/433/EWG zur Regelung gesundheitlicher Fragen beim innergemeinschaftlichen Handelsverkehr mit frischem Fleisch

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Änderung der Richtlinie 71/118/EWG zur Regelung gesundheitlicher Fragen beim Handelsverkehr mit frischem Geflügelfleisch

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Änderung der Richtlinie 77/99/EWG zur Regelung gesundheitlicher Fragen beim innergemeinschaftlichen Handelsverkehr mit Fleischerzeugnissen

KOM(84) 337 endg.; EG-Dok. 8168/84

- Drucksache 348/84 -

6. Entwurf einer Verordnung (EWG) des Rates zur Durchführung einer Stichprobenerhebung über Arbeitskräfte im Frühjahr 1985

KOM(84) 343 endg.; EG-Dok. 8131/84

- Drucksache 349/84 -

7. Vorschlag für eine Entscheidung des Rates über die Ratifizierung des Internationalen Übereinkommens von Torremolinos über die Sicherheit von Fischereifahrzeugen und über dessen Anwendung durch die Mitgliedstaaten bis zu seinem Inkrafttreten

KOM(84) 340 endg.; EG-Dok. 8171/84

- Drucksache 379/84 -

8. Vorschlag für eine siebzehnte Richtlinie des Rates zur Harmonisierung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Umsatzsteuern - Mehrwertsteuerbefreiung bei der vorübergehenden Einfuhr anderer Gegenstände als Verkehrsmittel

KOM(84) 412 endg.; EG-Dok. 8918/84

- Drucksache 420/84 -

Die Beschlüsse sind gemäß § 35 GO BR gefaßt worden.