

P7_TA-PROV(2011)0330

Frauen und Unternehmensleitung

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 6. Juli 2011 zu Frauen in wirtschaftlichen Führungspositionen (2010/2115(INI))

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf die Vierte Weltfrauenkonferenz, die im September 1995 in Peking stattfand, die Erklärung und die Aktionsplattform von Peking und die entsprechenden Abschlussdokumente, die anlässlich der nachfolgenden Sondertagungen der Vereinten Nationen Peking+5, Peking+10 und Peking+15 über weitere Maßnahmen und Initiativen zur Umsetzung der Erklärung und der Aktionsplattform von Peking am 9. Juni 2000, am 11. März 2005 und am 12. März 2010 angenommen wurden,
- unter Hinweis auf das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau von 1979 (CEDAW),
- unter Hinweis auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte aus dem Jahre 1948,
- unter Hinweis auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, insbesondere die Artikel 1, 2, 3, 4, 5, 21 und 23,
- gestützt auf Artikel 2 des Vertrags über die Europäische Union, in dem die gemeinsamen Werte der Mitgliedstaaten wie Pluralismus, Nichtdiskriminierung, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität und die Gleichstellung von Frauen und Männern betont werden,
- gestützt auf Artikel 19 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, in dem auf die Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts Bezug genommen wird,
- in Kenntnis des Berichts der Kommission „Gleichstellung von Frauen und Männern – 2011“,
- in Kenntnis der Mitteilung der Kommission vom 27. Oktober 2010, „Auf dem Weg zu einer Binnenmarktakte – für eine in hohem Maße wettbewerbsfähige soziale Marktwirtschaft – 50 Vorschläge, um gemeinsam besser zu arbeiten, zu unternehmen und Handel zu treiben“ (KOM(2010)0608),
- in Kenntnis der Mitteilung der Kommission vom 21. September 2010 „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015“ (KOM(2010)0491),
- in Kenntnis des Grünbuchs der Kommission vom 6. Juni 2010 zu Corporate Governance in Finanzinstituten und Vergütungspolitik (KOM(2010)0284),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 5. März 2010 „Ein verstärktes Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern - eine Frauen-Charta“ (KOM(2010)0078),
- unter Hinweis auf den vom Europäischen Rat im März 2006 angenommenen Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter und den vom Europäischen Rat am 7. März 2011 angenommenen neuen Europäischen Pakt für die Gleichstellung der

Geschlechter,

- in Kenntnis der Empfehlung 1996/694/EG des Rates über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen,
 - unter Hinweis auf das Jahrestreffen des Weltwirtschaftsforums vom 26. bis 29. Januar 2011 in Davos und das Programm „Women Leaders and Gender Parity“,
 - unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 11. Mai 2011 zu Corporate Governance in Finanzinstituten¹,
 - unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 8. März 2011 zu der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union – 2010²,
 - unter Hinweis auf seine EntschlieÙungen vom 15. Juni 1995 zur Vierten Weltfrauenkonferenz in Peking: „Gleichstellung, Entwicklung und Frieden“³, vom 10. März 2005 zu FolgemaÙnahmen zur Vierten Weltfrauenkonferenz - Aktionsplattform (Peking +10)⁴ und vom 25. Februar 2010 zu Peking +15 – UN-Plattform für MaÙnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter⁵,
 - gestützt auf Artikel 48 seiner Geschäftsordnung,
 - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (A7-0210/2011),
- A. in der Erwägung, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern ein im Vertrag über die Europäische Union verankertes Grundprinzip der Europäischen Union ist und zu ihren Zielen und Aufgaben gehört und dass die Union es sich zur besonderen Aufgabe gemacht hat, den Gleichstellungsaspekt bei all ihren Tätigkeiten durchgängig zu berücksichtigen,
- B. in der Erwägung, dass es eines der vorrangigen Ziele der Union sein sollte, kompetenten und qualifizierten Frauen den Zugang zu Positionen zu ermöglichen, die heutzutage schwer für sie zu erreichen sind, indem die fortbestehenden Hindernisse und Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, die Frauen am beruflichen Aufstieg hindern, beseitigt werden,
- C. in der Erwägung, dass durch die Gleichstellung der Geschlechter bei der Beschäftigung Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Allgemeinen und in Bezug auf ihren Aufstieg in Führungspositionen auf allen Ebenen im Interesse der sozialen Gerechtigkeit und der umfassenden Nutzung der Kompetenzen von Frauen zur Stärkung der Wirtschaft unterschiedslos gefördert werden und die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen ebenso gewährleistet werden müssen wie die von Männern,
- D. in der Erwägung, dass 2008 59,5 % der in der EU vergebenen Hochschulabschlüsse an Frauen gingen, dass in Wirtschafts-, Management- und Jurastudiengängen mehr Frauen als Männer vertreten sind, dass aber der Frauenanteil in den höchsten Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen im Jahr 2009 bei

¹ Angenommene Texte, P7_TA(2011)0223.

² Angenommene Texte P7_TA(2011)0085.

³ ABl. C 166 vom 3.7.1995, S. 92.

⁴ ABl. C 320E vom 15.12.2005, S. 247.

⁵ ABl. C 348E vom 21.12.2010, S. 11.

lediglich 10,9 % lag,

- E. in der Erwägung, dass die Hindernisse für die Vertretung von Frauen auch auf geschlechtsspezifische Diskriminierung und stereotype Verhaltensweisen zurückgeführt werden können, die in den Unternehmen oftmals fortbestehen und die Durchführung von Mentoringmaßnahmen für potenzielle weibliche Führungskräfte einschränken,
- F. in der Erwägung, dass nach Studien der Kommission und des privaten Sektors ein Zusammenhang zwischen den verbesserten wirtschaftlichen und finanziellen Ergebnissen von Unternehmen und der Präsenz von Frauen in den Entscheidungsgremien dieser Unternehmen besteht; in der Erwägung, dass dies eindeutig zeigt, dass eine signifikante Vertretung von Frauen in Führungspositionen nachweislich zur Steigerung der Leistung und der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit beiträgt,
- G. in der Erwägung, dass es daher von ausschlaggebender Bedeutung ist, Methoden wie Fallstudien und Austausch bewährter Verfahren auf diesem Gebiet sowie aktive Förderungsmaßnahmen zu entwickeln, um das Arbeitskräftepotenzial von Frauen auf allen Unternehmensebenen optimal zu nutzen,
- H. in der Erwägung, dass unter Berücksichtigung der Unterschiede zwischen den Ländern und den verschiedenen einschlägigen Sektoren derzeit lediglich 10 % der Vorstands-/Aufsichtsratsmitglieder und lediglich 3 % der Vorstands-/Aufsichtsratsvorsitzenden der größten börsennotierten Unternehmen der Europäischen Union Frauen sind; in der Erwägung, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU insgesamt immer noch bei 17,5 % liegt und dies auch für Führungspositionen gilt,
- I. in der Erwägung, dass die Zahl der Frauen in den Führungsgremien der Unternehmen derzeit nur um einen halben Prozentpunkt pro Jahr wächst; in der Erwägung, dass es in diesem langsamen Tempo weitere fünfzig Jahre dauern wird, bis in den Führungsgremien der Unternehmen der Anteil beider Geschlechter mindestens 40 % beträgt,
- J. in der Erwägung, dass die Industrie- und Handelskammern sowie die Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen von einem ausgewogenen Verhältnis von Frauen und Männern weit entfernt sind und die geringe Vertretung von Frauen in den Führungsgremien der Unternehmen widerspiegeln; in der Erwägung, dass die Industrie- und Handelskammern sowie die Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen jedoch zur Verbreitung und zum Austausch bewährter Verfahren in diesem Bereich beitragen können,
- K. in der Erwägung, dass es den politischen Entscheidungsträgern in der EU und in den Mitgliedstaaten sowie den Unternehmen obliegt, die Hindernisse für den Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt im Allgemeinen und zu den Führungsgremien im Besonderen auszuräumen und Frauen gleiche Chancen für den Aufstieg in Führungspositionen zu bieten, um die effiziente Nutzung aller vorhandenen Ressourcen zu gewährleisten, den Fluss weiblicher Kompetenzen und Fähigkeiten zu optimieren und das Humanpotenzial der Europäischen Union besser zu nutzen sowie die Wertgrundlage der EU zu fördern, in der Gleichstellung ein Grundprinzip ist,
- L. in der Erwägung, dass die offensiven, auf eine größere Vertretung von Frauen gerichteten Initiativen und Maßnahmen des Privatsektors – zum Beispiel für eine bessere Betreuung der Laufbahnentwicklung von Frauen im Rahmen des Personalmanagements in den Unternehmen oder für die Schaffung von Netzwerken außerhalb der Unternehmen zur Förderung der Teilhabe und des Vorankommens von Frauen sowie des regelmäßigen

Austauschs bewährter Verfahren – sich als nützlich und förderungswürdig, wenn auch noch nicht ausreichend erwiesen haben, um in den Unternehmen eine Kehrtwende einzuleiten, und dass Frauen in Unternehmensleitungen nach wie vor unterrepräsentiert sind,

- M. in der Erwägung, dass die Kommission angekündigt hat, Legislativvorschläge vorzulegen, um sicherzustellen, dass börsennotierte Unternehmen wirksame Maßnahmen ergreifen, um eine gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern in den Führungsgremien der Unternehmen zu gewährleisten, falls dieses Ziel innerhalb der nächsten 12 Monate durch die Selbstregulierung nicht zu realisieren ist,
1. begrüßt die von der Kommission am 1. März 2011 angekündigten Maßnahmen, insbesondere die Absicht der Kommission, im Jahr 2012 eine europäische Regelung vorzuschlagen, wenn es den Unternehmen nicht gelingt, den Frauenanteil in ihren Entscheidungsgremien durch freiwillige Maßnahmen bis 2015 auf 30 % und bis 2020 auf 40 % anzuheben;
 2. fordert die Unternehmen eindringlich auf, den Frauenanteil in den Führungsgremien auf die kritische Schwelle von 30 % bis 2015 und auf 40 % bis 2020 zu erhöhen;
 3. stellt fest, dass in Norwegen bei der Erhöhung der Vertretung von Frauen deutliche Fortschritte zu verzeichnen sind, seit im Jahr 2003 ein Gesetz verabschiedet wurde, nach dem in den Vorständen/Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten beide Geschlechter zu mindestens 40 % vertreten sein müssen und dass wirksame Sanktionen bei Verstößen vorsieht;
 4. weist nachdrücklich darauf hin, dass die Unternehmen verpflichtet sind, Frauen und Männern am Arbeitsplatz gleiche Behandlung und gleiche Chancen einzuräumen, und dass sie zu diesem Zweck Maßnahmen zur Vermeidung jeder Art von Diskriminierung treffen müssen;
 5. begrüßt die Initiativen von Mitgliedstaaten wie Frankreich, den Niederlanden und Spanien, in denen verbindliche Frauenquoten für die Führungsgremien von Unternehmen festgelegt wurden, und verfolgt die Debatten über die Vertretung von Frauen in den anderen Mitgliedstaaten wie Belgien, Deutschland und Italien; stellt fest, dass nur die Bekundung des politischen Willens die Annahme verbindlicher Maßnahmen beschleunigt, die auf eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den Führungsgremien der Unternehmen abzielen;
 6. begrüßt den Corporate Governance Kodex in Finnland, nach dem Vertreter beider Geschlechter in den Entscheidungsgremien von Unternehmen sitzen müssen und eine Nichteinhaltung öffentlich erklärt werden muss; stellt fest, dass der Kodex zu einem Frauenanteil in den Entscheidungsgremien finnischer Unternehmen von inzwischen 25% geführt hat und der Anteil der börsennotierten Unternehmen mit Frauen im Aufsichtsrat oder Vorstand seit der Ankündigung der Einführung des Kodex von 51% auf etwa 70% gestiegen ist;
 7. betont, dass sich die Besetzung von Stellen in Führungsgremien der Unternehmen auf die erforderlichen Fähigkeiten, Qualifikationen und die Erfahrung stützen muss und dass die Grundsätze der Transparenz, der Objektivität, der Integration, der Wirksamkeit, der Nichtdiskriminierung und der Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellungspolitik von Unternehmen eingehalten werden müssen;

8. hält es für notwendig, wirksame Vorschriften zur Verhinderung der Ämterhäufung in Aufsichtsräten/Vorständen in Betracht zu ziehen, um Positionen für Frauen freizuhalten, aber auch aus Sorge um die Wirksamkeit und Unabhängigkeit der Mitglieder der Führungsgremien mittelgroßer und großer Unternehmen;
9. betont, dass börsennotierte öffentliche Unternehmen bei der Herstellung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in ihren Vorständen/Aufsichtsräten und Führungspositionen auf allen Ebenen eine Vorreiterrolle spielen sollten;
10. fordert die Mitgliedstaaten und die Kommission auf, neue Maßnahmen zu ergreifen, die eine größere Beteiligung von Frauen an der Führung von Unternehmen ermöglichen, und hierzu insbesondere:
 - a. einen nicht auf die Festlegung von Quoten für Frauen in Führungspositionen beschränkten Dialog mit den Führungsgremien großer Unternehmen und den Sozialpartnern über Mittel und Wege zur Erhöhung des Frauenanteils in Unternehmen einzuleiten, der jährlich stattfinden könnte;
 - b. Initiativen zu unterstützen mit dem Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter in den Einstellungsausschüssen und in anderen Bereichen wie etwa in Bezug auf Lohnunterschiede, die berufliche Einstufung sowie die Ausbildung und Laufbahnentwicklung zu bewerten und zu fördern;
 - c. die soziale Verantwortung der europäischen Unternehmen mit der Verpflichtung zu fördern, zu gewährleisten, dass Frauen Führungsverantwortung übertragen und für familien- und frauenfreundliche Dienstleistungen gesorgt wird;
 - d. Maßnahmen im kulturellen Bereich zu unterstützen, um das Interesse junger Frauen an einem Wissenschafts- oder Technikstudium zu steigern, wie dies vom Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen angestrebt wird;
 - e. spezifische Maßnahmen und Vereinbarungen für die Bereitstellung von qualitativ hochwertigen erschwinglichen Diensten zu treffen, beispielsweise Betreuung von Kindern und von älteren und pflegebedürftigen Menschen, steuerliche Anreize für Unternehmen und sonstige Ausgleichsmaßnahmen, die in Unternehmen tätige Frauen und Männer dabei unterstützen, Familien- und Berufsleben miteinander zu vereinbaren;
 - f. die individuellen Fähigkeiten der Frauen im Unternehmen zu entwickeln, um sie durch spezifische Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und sonstige Coachingmaßnahmen wie geeignete Mentoring- und Networkingprogramme wirksam auf die Ausübung von Führungsaufgaben auf allen Ebenen vorzubereiten;
 - g. die Weiterbildung zu Fragen der Gleichstellung der Geschlechter und der Nichtdiskriminierung auszubauen;
 - h. genaue und quantifizierbare Verpflichtungen der Unternehmen zu fördern;
 - i. alle beteiligten Akteure aufzufordern, Initiativen zu entwickeln, die die Wahrnehmung und Selbstwahrnehmung von Frauen am Arbeitsplatz verändern, um mehr Frauen die Möglichkeit zu geben, nicht nur im funktionellen, sondern auch im operativen Bereich der Geschäftstätigkeit Führungsverantwortung zu übernehmen; vertritt die Auffassung, dass diese Initiativen darauf abzielen müssen,

Mädchen und junge Frauen zu ermutigen, mit Unterstützung von Lehrern, Familienmitgliedern und verschiedenen Vorbildern ein breiteres berufliches Spektrum in Betracht zu ziehen, und Frauen in Führungspositionen in den europäischen Medien positiv darzustellen;

- j. Wege zur Erhöhung der Vertretung von Frauen aus besonders unterrepräsentierten Gruppen wie Einwanderern oder Angehörigen ethnischer Minderheiten aufzuzeigen;
11. weist nachdrücklich auf die Problematik des Lohngefälles in den Unternehmen und insbesondere auf die Lohnunterschiede zwischen Frauen in Führungspositionen und ihren männlichen Kollegen hin; fordert die Mitgliedstaaten und die Kommission auf, Maßnahmen zu ergreifen, um diese fortbestehenden Lohnungleichheiten, die mit traditionellen stereotypen Vorstellungen verknüpft sind, die die berufliche Fortentwicklung beeinträchtigen und dazu beitragen, dass Frauen in den Führungsgremien der Unternehmen nur schwach vertreten sind, zu bekämpfen;
 12. ist der Auffassung, dass insbesondere die gesetzlich zur Veröffentlichung einer vollständigen Gewinn- und Verlustrechnung verpflichteten Unternehmen innerhalb eines angemessenen Zeitraums eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in ihren Vorständen/Aufsichtsräten herstellen sollten;
 13. fordert die Unternehmen auf, Kodexe für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung als ein Mittel anzunehmen und umzusetzen, um die Gleichstellung der Geschlechter in den Führungsgremien der Unternehmen zu fördern, Organisationen über Gruppendruck von innen zu beeinflussen und das „Comply or explain“-Prinzip einzuführen, das die Unternehmen zwingt, zu erklären, warum nicht mindestens eine Frau in ihrem Führungsgremium vertreten ist;
 14. vertritt die Auffassung, dass die Mitgliedstaaten und die Kommission Initiativen ergreifen sollten, um eine gerechtere Aufteilung der Pflege und Betreuung in der Familie und der Pflichten nicht nur innerhalb der Familie, sondern auch zwischen der Familie und der Gesellschaft zu erreichen und das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern bei gleicher Arbeit zu reduzieren; ist der Ansicht, dass folgende konkrete Maßnahmen ergriffen werden sollten:
 - a. Verbesserung des Zugangs zu Kinderbetreuungseinrichtungen, die erschwinglich, rechenschaftspflichtig und schnell zu erreichen sein müssen;
 - b. Einführung flexibler Arbeitsverfahren, um die organisatorische Kapazität zu verbessern und den Beitrag von Frauen bestmöglich zu erhöhen; diese Arbeitsverfahren müssen von allen Mitarbeitern kooperativ unterstützt werden; daher ist Führungsstärke gefragt, um kulturell bedingte Verhaltensweisen und traditionelle Grundsätze für gutes Unternehmertum in Frage zu stellen sowie neue Denkmuster in Bezug auf die Rolle von Frauen und Männern in der Gesellschaft, eine nachhaltige Personalplanung, soziales Kapital und die Verantwortung gegenüber der Gemeinschaft einzuführen;
 15. fordert die Führungskräfte der Unternehmen auf, ihre Mitarbeiter für die Entwicklung der beruflichen Laufbahnen von Frauen und Männern zu sensibilisieren und sich in Programmen zur Überwachung und Unterstützung der beruflichen Entwicklung weiblicher Führungskräfte in ihren Unternehmen persönlich zu engagieren;

16. ruft die Kommission auf,

- a. schnellstmöglich eine vollständige Bestandsaufnahme der Präsenz von Frauen in allen Arten von Unternehmen in der Europäischen Union und zu den verpflichtenden und nicht verpflichtenden Maßnahmen vorzulegen, die von der Wirtschaft sowie in jüngster Zeit von den Mitgliedstaaten zu ihrer Steigerung getroffen wurden;
- b. am Ende dieser Untersuchung und für den Fall, dass die Maßnahmen, die die Unternehmen und die Mitgliedstaaten von sich aus getroffen haben, nicht ausreichen, bis 2012 legislative Maßnahmen einschließlich Quoten zur Steigerung der Vertretung von Frauen in den Führungsgremien von Unternehmen auf 30 % bis 2015 und auf 40 % bis 2020 vorzuschlagen und dabei den Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten sowie ihren wirtschaftlichen, strukturellen (Unternehmensgröße), rechtlichen und regionalen Besonderheiten Rechnung zu tragen;

17. fordert die Kommission auf, einen Fahrplan vorzulegen, in dem spezifische, messbare und erreichbare Zielvorgaben für die Verwirklichung einer ausgewogenen Vertretung in Unternehmen jeglicher Größe festgelegt sind, und fordert die Kommission auf, einen Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen zu entwickeln;

18. fordert die Kommission auf, eine Website zu bewährten Verfahren in diesem Bereich zur Verbreitung und zum Austausch bewährter Verfahren einzurichten; betont, wie wichtig es ist, eine Kommunikationsstrategie zu konzipieren, um die Öffentlichkeit und die Sozialpartner wirksam über die Bedeutung dieser Maßnahmen zu informieren; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten daher auf, gezielte Informationskampagnen auf den Weg zu bringen;

19. beauftragt seinen Präsidenten, diese EntschlieÙung dem Rat, der Kommission sowie den Regierungen der Mitgliedstaaten zu übermitteln.

