



Europäische Gleichstellungspolitik

Eine Expertise erstellt von Petra Ahrens für die
Bundestagsfraktion DIE LINKE.

DIE LINKE.
I M B U N D E S T A G

Inhalt

Inhalt	1
Vorbemerkung	3
1. Übersicht supranationale GleichstellungsakteurInnen in der EU	5
1.1. AkteurInnen innerhalb des interinstitutionellen Dreiecks	5
1.2. Weitere AkteurInnen auf EU-Ebene	7
2. Stand der gleichstellungspolitischen Gesetzgebung in der EU	9
2.1. Rechtliche Grundlagen	9
2.2. Bestandsaufnahme gleichstellungspolitischer Richtlinien	10
3. Hintergründe und Geschichte EU Gleichstellungspolitik	15
3.1. Aktionsprogramme und Rahmenstrategien	16
3.2. Europäische Beschäftigungsstrategie	17
3.3. Europäische Strukturfonds	19
3.3.1. Gemeinschaftsinitiativen	20
4. Aktuelle Gleichstellungspolitik	22
4.1. Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010	22
4.1.1. Aktionsschwerpunkt 1: Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer	25
4.1.2. Aktionsschwerpunkt 2: Bessere Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben	31
4.1.3. Aktionsschwerpunkt 3: Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen	32
4.1.4. Aktionsschwerpunkt 4: Bekämpfung geschlechterbezogener Gewalt und geschlechterbezogenen Menschenhandels	34
4.1.5. Aktionsschwerpunkt 5: Abbau von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft	35
4.1.6. Aktionsschwerpunkt 6: Förderung der Geschlechtergleichstellung außerhalb der EU	37
4.1.7. Politische Entscheidungsstrukturen	38
4.2. Gemeinschaftsinitiative PROGRESS	41
5. Fazit	44
Bibliographie	45
Übersicht zentraler Internetseiten	51
Abkürzungsverzeichnis	52

DIE LINKE.

I M B U N D E S T A G

Fraktion DIE LINKE. im Deutschen Bundestag
Platz der Republik 1, 11011 Berlin
Telefon: 030/22 75 1170, Fax: 030/22 75 6128
E-Mail: fraktion@linksfraktion.de
V.i.S.d.P. Ulrich Maurer, MdB
Parlamentarischer Geschäftsführer

**Mehr Informationen zu unseren parlamentarischen
Initiativen finden Sie unter: www.linksfraktion.de**

Vorbemerkung

In der vorliegenden Expertise wird die Gleichstellungspolitik der Europäischen Union¹ aus unterschiedlichen, eng verbundenen Perspektiven dargestellt. Zuerst wird eine Bestandsaufnahme historischer und aktueller Entwicklungen erstellt, in der insbesondere Fragen zu Akteuren und Akteurinnen (Kapitel 1), zur existierenden Rechtsetzung (Kapitel 2) und Programmen sowie besonders relevanten Politikfeldern (Kapitel 3) berücksichtigt werden. In einem zweiten Schritt wird eine Bestandsaufnahme zur aktuellen Gleichstellungspolitik der Europäischen Union angefertigt (Kapitel 4), wobei der Fokus auf dem „Fahrplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“ und der Gemeinschaftsinitiative PROGRESS liegt.

Berlin 2007

¹ In der Expertise wird einheitlich der Begriff Europäische Union verwendet, auch wenn einige Entwicklungen zeitlich noch in der Europäischen Gemeinschaft stattfanden.

1. Übersicht supranationale GleichstellungsakteurInnen in der EU²

Zentral für die Gestaltung europäischer Gleichstellungspolitik sind die politischen Akteure und Akteurinnen auf supranationaler Ebene sowie verschiedene (supra)nationale Nicht-Regierungs-Organisationen und (wissenschaftliche) Netzwerke. Im Folgenden werden in einem ersten Teil die AkteurInnen verschiedener Funktionen und Hierarchieebenen des so genannten „interinstitutionellen Dreiecks“ erläutert, das aus Europäischer Kommission, dem Rat der Europäischen Union und dem Europäischen Parlament besteht. Das zweite Unterkapitel stellt weitere Akteure und Akteurinnen vor, die Gleichstellungspolitik in der EU mitgestalten.

1.1. AkteurInnen innerhalb des interinstitutionellen Dreiecks

Europäische Kommission

Die hierarchische Spitze zur Gestaltung der europäischen Gleichstellungspolitik innerhalb der Kommission bildet die Hochrangige Kommissionsgruppe Grundrechte, Bekämpfung der Diskriminierung und Chancengleichheit, die unter diesem Namen 2005 von Kommissionspräsident Manuel Barroso einberufen wurde und 3-4 Mal jährlich tagt (Europäische Kommission 2006a). Diese ist eine Fortführung bzw. Erweiterung der seit 1995 existierenden bisherigen Kommissionsgruppe „Chancengleichheit“. Als Mandat ist die Politikformulierung und kohärente Umsetzung in den drei benannten Bereichen sowie die Gleichstellungsförderung analog Amsterdamer Vertrag Artikel 3,2³ benannt. Den Vorsitz hat der Kommissionspräsident selbst, offiziell weitere ständige Mitglieder sind die KommissarInnen der Generaldirektionen ‚Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit‘, ‚Justiz, Freiheit und Sicherheit‘, ‚Kommunikation‘, ‚Administration‘, ‚Informationsgesellschaft‘, ‚Bildung und Kultur‘, ‚Erweiterung‘, ‚Entwicklung‘, ‚Außenbeziehungen‘ und ‚Betrugsbekämpfung‘. Bei den regelmäßigen Treffen nehmen auch andere GeneraldirektorInnen und/oder Kabinettsmitglieder teil, zusätzlich gibt es am 8. März, dem internationalen Frauentag, immer eine gemeinsame Sitzung mit Mitgliedern des Europäischen Parlaments, des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses, des Ausschusses der Regionen, der Ratspräsidentschaft sowie der Europäischen Frauenlobby. Die Kommissionsgruppe ist seit jeher hinsichtlich ihrer Wirksamkeit umstritten: sie selbst bezeichnet sich als Motor von Gender

Mainstreaming und Gleichstellungspolitik und wird als hoch angesiedeltes Symbol eines tatsächlichen Engagements wahrgenommen, doch existiert auch selbst innerhalb der Generaldirektionen die Einschätzung, dass sie ineffektiv ist und es an einem systematischen Arbeitsprogramm fehle (Schmidt 2005).

Die Hauptzuständigkeit für die Gleichstellungspolitik der EU liegt in zwei Referaten bei der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit⁴ EMPL, unter der Direktion G, Querschnittsthemen und internationale Fragen⁷. Zum einen gibt es dort das Referat Chancengleichheit für Frauen und Männer: Strategie und Programm, welches die politischen Inhalte wie den aktuellen „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“ und die Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming verantwortet sowie zahlreiche koordinierende Aufgaben für die verschiedenen beteiligten Institutionen der Gleichstellungspolitik übernimmt. Als zweites ist seit kurzem das Referat Gleichbehandlung von Frauen und Männern: Rechtsfragen eingerichtet worden, das ausschließlich mit der Überwachung der Rechtsimplementierung in den Mitgliedsstaaten betraut ist und ggf. neue Richtlinienvorschläge entwickeln soll.

Innerhalb der gesamten Kommission unterstützt seit 1996 eine so genannte Inter-Service-Gruppe Gleichstellung diese Generaldirektion (den Vorsitz in der Gruppe hat die o.g. Generaldirektion) wie auch die Hochrangige Kommissarsgruppe bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming. Mitglieder sind die Verantwortlichen für Gleichstellung und/oder Gender Mainstreaming der anderen Generaldirektionen, wobei sich an der jeweiligen Hierarchieebene und der Anwesenheitshäufigkeit der Teilnehmenden die tatsächliche Relevanz des Themas innerhalb der „Herkunfts-Generaldirektion“ ablesen lässt (Schmidt 2005, Fuhrmann 2005). Dennoch bewirkte diese Gruppe offensichtlich in einigen für lange Zeit gleichstellungspolitisch resistenten Generaldirektionen wie Gesundheit und Verbraucherschutz und Außenbeziehungen (vgl. Fuhrmann 2005) erste Erfolge, die sich auch in der Beteiligung an den Aktionsschwerpunkten des ‚Fahrplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010‘ niederschlugen (vgl. Kapitel 4.1).

² Eine Übersicht über die jeweiligen Internetadressen ist im Anhang enthalten.

³ Artikel 3,2 lautet: „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten [hier: alle Politikfelder der EU; Anm. d.Verf.] wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern“. Dieser Artikel wird weithin als Umschreibung der Strategie Gender Mainstreaming aufgefasst.

⁴ Diese Generaldirektion organisierte als Erste im Rahmen der verwaltungsinternen Gender Mainstreaming-Umsetzung auch die Beschäftigten der „C-Grade“ (vorrangig Sachbearbeitende und Sekretariatsbeschäftigte), um deren gleichstellungspolitische Interessen und Bedürfnisse zu berücksichtigen (Schmidt 2005).

Für die kommissionsinterne Gleichstellungsförderung (z.B. zu Vereinbarkeitsfragen, Frauen in Führungspositionen) und die Erstellung der damit zusammenhängenden Aktionsprogramme ist die Generaldirektion Personal und Verwaltung ADMIN zuständig, die vom Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten unterstützt wird. Zudem erhält ADMIN Empfehlungen zur Förderung der Chancengleichheit durch den seit 1978 hier ebenfalls angesiedelten Paritätischen Ausschuss für Chancengleichheit (COPEC)⁵.

Rat der Europäischen Union

Im Rat der Europäischen Union sind die zuständigen Fachminister und -ministerinnen aller Mitgliedstaaten vertreten, wobei neun verschiedene Formationen existieren, an denen – je nach Thema – ein oder mehrere Minister bzw. Ministerinnen teilnehmen.

Gleichstellungspolitik, insbesondere die bisherigen Richtlinien (vgl. Kapitel 2), Aktionsprogramme (vgl. Kapitel 3) und die Berichte zur Gleichstellung in der Europäischen Union, werden vorrangig in der Ratsformation Beschäftigung, Sozialpolitik, Verbraucher und Gesundheit verhandelt, obwohl bedingt durch den aktuellen „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“ auch Teilaspekte in den anderen Ratsformationen thematisiert werden müssen (vgl. Kapitel 4.1). Zentral ist auch der seit 1989 zusammen tretende informelle Rat der GleichstellungsministerInnen, der – mangels entsprechender Ministerien in einigen Mitgliedstaaten – keine formellen Ratssitzungen abhält. Die Eröffnung des „Jahres der Chancengleichheit für alle“ während der deutschen Ratspräsidentschaft am 30. Januar 2007 wird bei der Kommission als erster offizieller Gleichstellungsgipfel der EU überhaupt geführt.

Zusätzlich zu diesen Ratsformationen existieren innerhalb des Ausschusswesens verschiedene Arbeitsgruppen, in denen Gleichstellungsfragen behandelt werden. Allerdings gibt es keinen Ausschuss, der das Thema exklusiv behandelt (vgl. Anhang).

Interinstitutionell: Europäische Kommission und Rat der Europäischen Union

Im Laufe der Zeit sind in der Zusammenarbeit zwischen Kommission und Rat verschiedene Gremien und Expertisegruppen institutionalisiert worden, die entweder zu Gleichstellung, Gender Mainstreaming oder explizit gleichstellungspolitisch relevanten Themen eingesetzt wurden.

1981 wurde der mindestens zweimal jährlich tagende Beratende Ausschuss für die Chancengleichheit von

Frauen und Männern eingesetzt, der der Kommission dabei assistiert, Gemeinschaftsinitiativen zu formulieren und zu implementieren sowie den Austausch zwischen den Mitgliedsstaaten und auch anderen Akteuren zu verbessern. Gebildet wird der Ausschuss mit dreijähriger Amtszeit aus je zwei für Gleichstellung Verantwortlichen der nationalen Verwaltung oder anderer nationaler (Gleichstellungs-) Vertretungen (wobei sowohl Mitgliedstaat als auch Kommission je eine(n) benennen), und je fünf Personen, die Arbeitgebende oder Arbeitnehmende vertreten. Zusätzlich nehmen zwei Vertreterinnen der Europäischen Frauenlobby (vgl. Kapitel 1.2) beobachtend teil. Der Ausschuss veröffentlicht in unregelmäßigen Abständen Stellungnahmen zu aktuellen gleichstellungspolitischen Themen.

Im Jahr 1999 wurde die so genannte Helsinki Gruppe Frauen und Wissenschaft⁶ etabliert, in der neben Angestellten der öffentlichen Verwaltung aus den 27 Mitgliedsstaaten auch Island, Israel, Norwegen, die Schweiz und die Türkei vertreten sind. Ziel ist es, die Mitwirkung und Gleichbehandlung von Frauen in der Wissenschaft zu fördern. Bei den jährlich zweimal stattfindenden Treffen geht es insbesondere um Meinungs- und Erfahrungsaustausch, sowie darum, durch die Ernennung nationaler Statistikbeauftragter, der Kommission zu helfen, Statistiken, welche die Geschlechterdimension unberücksichtigt lassen, zusammenzutragen und zusammenzustellen und neue geschlechtssensible Indikatoren zu erstellen.

Die Informelle High Level-Gruppe Gender Mainstreaming wurde 2001 auf Basis einer Eigenverpflichtung der Kommission im Rahmen des 5. Aktionsprogramms (vgl. Kapitel 3.1) und mit Unterstützung der GleichstellungsministerInnen institutionalisiert. Vertreten sind hochrangige nationale GM-Verantwortliche⁷ und die Kommission, die bei den zweimal jährlich stattfindenden Treffen auch den Vorsitz in enger Kooperation mit der jeweiligen Ratspräsidentschaft innehat. Aufgabe der Gruppe ist es, für die jeweilige Ratspräsidentschaft zentrale gleichstellungspolitische Themenfelder zu identifizieren und das Follow-Up der Pekinger Aktionsplattform inklusive der Indikatorenentwicklung zu planen. Seit 2003 assistiert die Gruppe außerdem bei der Erstellung des jährlichen Berichts zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

Ähnlich geformt ist die seit 2004 agierende Informelle High Level-Gruppe Gender Mainstreaming in den Strukturfonds⁸, deren Aufgabe allerdings im Best-Practice- und Erfahrungsaustausch sowie in der Unterstützung der Fondsverwaltenden Stellen in den Mitgliedsstaaten liegt.

⁵ Ein „Paritätischer Ausschuss für Chancengleichheit“ (COPEC) existiert für die Verwaltungsbeschäftigten in allen zentralen europäischen Institutionen: dem Rat der Europäischen Union, dem Europäischen Parlament, dem Europäischen Gerichtshof, dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und dem Ausschuss der Regionen. Ca. zweimal jährlich treffen sich diese Gruppen unter der Bezeichnung INTERCOPEC zum inhaltlichen Austausch

⁶ Deutschland wird aktuell durch Christina Hadulla-Kuhlmann (BMBF) und Barbara Hartung (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur) vertreten.

⁷ Deutschland wird momentan durch Waltraud Dahs (BMFSFJ) vertreten.

⁸ Ursprünglich endet der Auftrag dieser Gruppe mit Ende 2006, doch ist zu erwarten, dass sie in ähnlicher Form weitergeführt wird.

Mehrere thematische Expertisegruppen mit VertreterInnen der nationalen Verwaltung existieren momentan zusätzlich: seit 1999 die Expertisegruppe Gleichstellung in der Entwicklungskooperation, seit 2000 das Europäische Netzwerk zur Förderung von Existenzgründerinnen WES⁹ und seit 2006 die Expertisegruppe Demographischer Wandel¹⁰.

Europäisches Parlament

Der seit 1984 institutionalisierte Ausschuss für die Rechte der Frau und Gleichstellung der Geschlechter FEMM ist neben den Referaten der GD EMPL seit Jahren der größte Aktivposten für Gleichstellungspolitik¹¹. Zahlreiche Initiativen und Stellungnahmen erweitern regelmäßig das gleichstellungspolitische Spektrum sowohl im Parlament als auch mittelbar in der Kommission. Aufgaben des Ausschusses sind u.a. die Förderung von Frauenrechten innerhalb und außerhalb der EU, allgemeine Chancengleichheitspolitik, Diskriminierungsbekämpfung aufgrund des Geschlechts, Umsetzung von Gender Mainstreaming und Informationspolitik in Bezug auf Frauen.

Für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Arbeit des Parlaments ist 2004 die siebenköpfige High Level-Gruppe Geschlechtergleichstellung¹² gegründet worden, der neben den inhaltlichen Fragen auch die interne Umsetzung in der Personalverwaltung obliegt, und die dabei – außer durch den FEMM-Ausschuss – durch das Referat „Gleichstellung der Frau“ der für Personalfragen zuständigen Generaldirektion des Parlaments und dem COPEC unterstützt wird.

1.2. Weitere AkteurInnen auf EU-Ebene

Neben weiteren (politischen) EU-Institutionen tragen in der Gleichstellungspolitik insbesondere gleichstellungs- und frauenpolitische Lobbygruppen sowie Netzwerke aus Wissenschaft und anderen Bereichen zur Ausdifferenzierung der Ansatzpunkte bei.

EU-Institutionen

Für lange Zeit war der Europäische Gerichtshof EuGH ein zentraler gleichstellungspolitischer Akteur, der über die Durchsetzung des Gemeinschaftsrechts vorrangig mittels Vorabentscheidungsverfahren oder Vertragsverletzungsverfahren wacht (Klein 2006). Prägnant ist seine Auslegung zum Lohngleichheitsartikel 141 (vgl. Kapitel 2), bei dem der EuGH die Unterscheidung zwischen direkter, bzw. unmittelbarer und

indirekter, bzw. mittelbarer Diskriminierung entwickelt und durchgesetzt hat¹³. Zahlreiche Urteile haben zur Sicherung gleichstellungspolitischer Anliegen wie zum Beispiel spezifischer Frauenfördermaßnahmen beigetragen.

Eher zu vernachlässigen bezüglich gleichstellungspolitischer Aktivitäten sind sowohl der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss EWSA sowie der Ausschuss der Regionen AdR. Bisher sind sie lediglich im klassischen Beteiligungsverfahren durch Stellungnahmen für verschiedene Vorhaben aufgetreten.

Gleichstellungs- und frauenpolitische Lobbygruppen¹⁴

Das 1985 gegründete Netzwerk 'Women in Development Europe' WIDE überprüft und beeinflusst europäische und internationale Wirtschafts- und Entwicklungspolitik aus feministischer Perspektive. Mitglieder sind sowohl Nicht-Regierungsorganisationen als auch Forschungsinstitute, die neben den internationalen Handelsbeziehungen sich auch mit der Umsetzung der Peking Aktionsplattform auseinandersetzen.

Die am stärksten institutionalisierte Lobbygruppe auf EU-Ebene ist die 1990 gegründete Europäische Frauenlobby EWL, die interessanterweise größtenteils direkt durch die EU finanziert wird, sprich im EU-Haushalt direkt verankert ist. Zudem ist sie an mehreren Expertisegruppen als Beobachterin rechtlich vorgeschrieben und wird sowohl von der Kommission als auch vom Parlament für Stellungnahmen und Vorschläge zu unterschiedlichsten Politikthemen herangezogen. Trotz der finanziellen Abhängigkeit kann die EWL in ihrer politischen Positionierung als durchaus unabhängig eingestuft werden.

In letzter Zeit häufiger involviert waren beispielsweise die 1994 gegründete Women Against Violence Europe WAVE, die auch das Europäische Informationszentrum gegen Gewalt betreuen, und die 2000 entstandene Europäische Rechtsanwältinnen Assoziation EWLA, die ihre Expertise einsetzen wollen, um bestehende Rechtssetzung aus Gender-Perspektive zu überprüfen, diese z.B. mit Klagen vor dem EuGH durchzusetzen und Richtlinienentwürfe vorzuschlagen.

(Wissenschaftliche) Netzwerke

Um fachliche Unterstützung für ihre politische Arbeit zu erhalten, hat die Kommission für verschiedene Politikbereiche Expertisegruppen einberufen, die teilweise rein wissenschaftlich oder ergänzend durch Nicht-Regierungsorganisationen besetzt sind.

⁹ Deutschland ist durch das BMWi mit Anette Rueckert und Eveline von Gässler vertreten.

¹⁰ Diese ist nicht ausschließlich für Gleichstellungsfragen eingesetzt, sondern soll das Thema mit behandeln.

¹¹ Nach der letzten Neuwahl des Parlaments liegt der Vorsitz bei der als konservativ eingeschätzten slowakischen Christdemokratin Anna Záborská. Seitdem wird allgemein eingeschätzt, dass dadurch Einigkeit bei Beschlüssen schwerer zu erzielen ist und damit das bisherige Engagement schwächer ausfallen wird.

¹² Die High-Level-Gruppe ist aktuell überwiegend deutsch besetzt: neben Sylvia-Yvonne Kaufmann (DIE LINKE) gehören auch Dagmar Roth-Behrendt (SPD) und Norbert Friedrich (CDU)

¹³ Vgl. dazu ausführlicher Klein 2006 und Epiney/Abt 2003.

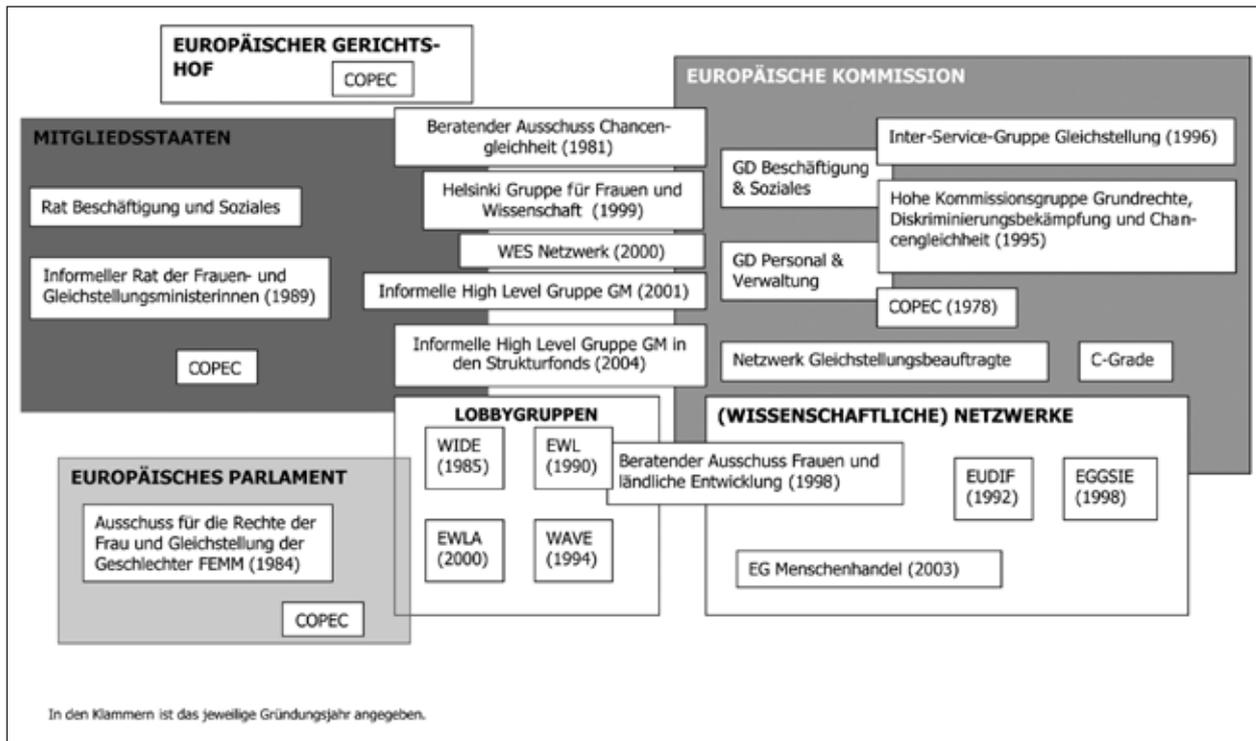
¹⁴ Da es eine Vielzahl von gleichstellungs- und frauenpolitischen Lobbygruppen gibt, ist die folgende Aufstellung nur eine kleine Auswahl derer, die bereits auf EU-Ebene bzw. bei der Kommission zitiert werden. Weitere Organisation vgl. ausführlicher: Klein, Uta (2006): Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union. Akteure – Themen – Ergebnisse. Wiesbaden.

Für den Bereich Beschäftigung und Sozialpolitik ist die Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment EGGSI¹⁵ mit Beginn der Europäischen Beschäftigungsstrategie eingesetzt worden, die die Nationalen Aktionspläne aus Gender-Perspektive evaluiert, den Stellenwert von Gender Mainstreaming darin bewertet und geschlechtsspezifische Indikatoren entwickelt. Jedes Land ist mit einer Expertin oder einem Experten vertreten.

Im 1998 eingerichteten Beratenden Ausschuss Frauen und Ländliche Entwicklung sind vorrangig sozioökonomische Organisationen (VerbraucherInnen, LandwirtInnen, Arbeitnehmendenvertretung) sowie die Europäische Frauenlobby vertreten, die ca. zweimal jährlich mit der Kommission zusammentreffen, um Gender-Aspekte dieses Bereichs zu diskutieren.

Seit 2003 tritt die zwanzigköpfige Expertisegruppe Menschenhandel zusammen, die regelmäßig von der Kommission zu diesem Thema konsultiert wird.

Übersicht gleichstellungspolitische Akteure und Akteurinnen auf Ebene der Europäischen Union



¹⁵ Deutsche Expertin ist Prof. Dr. Friederike Maier, Fachhochschule für Wirtschaft Berlin.

2. Stand der gleichstellungspolitischen Gesetzgebung in der EU

Bei der EU kann trotz einer vergleichsweise langen Tradition gemeinschaftlichen Gleichstellungsrechts – allerdings lange Zeit begrenzt auf Erwerbsarbeit – immer noch nicht von einem „gefestigten“ Rechtsgebiet gesprochen werden. Vielmehr wird dieses rückgreifend auf bereits existierende Konzepte stetig neu interpretiert und weiterentwickelt. Weit fortgeschritten ist vor allem die Diskriminierungsvermeidung bzw. ein geschlechtsbezogenes Benachteiligungsverbot. Die Verpflichtung tatsächliche Ungleichheiten aktiv zu beseitigen blieb auf dem Hintergrund des Subsidiaritätsgedankens weitestgehend vernachlässigt¹⁶.

2.1. Rechtliche Grundlagen

Die rechtlichen Grundlagen für die gleichstellungspolitische Gesetzgebung der EU sind in verschiedenen Artikeln des EG-Vertrages festgelegt, wobei mit dem Amsterdamer Vertrag von 1999 deutliche Verbesserungen eingeführt wurden. Artikel 2 benennt zu den Aufgaben der Gemeinschaft: „(...), durch die Errichtung eines Gemeinsamen Marktes und einer Wirtschafts- und Währungsunion (...) in der ganzen Gemeinschaft (...) Gleichstellung von Männern und Frauen (...) zu fördern“ (Läufer 2004, S. 54). Hier zeigt sich die für die EU typische Rückkopplung von Chancengleichheit an die Durchsetzung des Gemeinsamen Marktes, da Chancengleichheit in diesem Artikel nicht als separates Ziel, sondern als Ergebnis des Gemeinsamen Marktes und der Wirtschafts- und Währungsunion erzielt werden soll. Zudem lassen sich aus diesem Artikel weder EU-Kompetenzen zum Erlass von Sekundärrecht, noch Vorgaben für auszugestaltendes nationales Recht oder Rechte einzelner Personen ableiten (Epiney/Abt 2003).

In Artikel 3, Absatz 2 ist die als Gender Mainstreaming¹⁷ umschreibend interpretierte Formulierung verankert: „Bei allen in diesen Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern“ (Läufer 2004, S. 55). Gleichstellung als Querschnittsaufgabe ist damit an einer sehr prominenten Stelle verankert, bezieht sich aber wiederum nur auf die EU-Organe (Kommission etc.) und ihre Politik, und es bleibt umstritten, ob sich daraus angesichts des Subsidiaritätsprinzips auch unmittelbar Verpflichtungen für nationale Politik ableiten lassen. Neben diesen beiden grundlegenden Artikeln, die erst mit dem Amsterdamer Vertrag 1999

in Kraft getreten sind, gibt es drei weitere Artikel im EG-Vertrag als Grundlage für die EU-Gleichstellungsgesetzgebung.

Mit dem ebenfalls im Amsterdamer Vertrag neu aufgenommenen Artikel 13, Absatz 1 wurde der EU die Möglichkeit eingeräumt, außerhalb des Arbeits- und Beschäftigungsbereichs tätig zu werden, „(...) um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts (...) zu bekämpfen“ (Läufer 2004, S. 57). Allerdings unterliegt die Verabschiedung von „Vorkehrungen“ hier der Einstimmigkeit im Rat, was bei mittlerweile 27 Mitgliedsstaaten neben den bereits verabschiedeten (vgl. Kapitel 2.1) vorerst keine weiteren Richtlinien erwarten lässt. Dieser Artikel greift ferner nur für Politikbereiche, in denen die EU auch sonst Recht setzen darf, womit beispielsweise das Erb- und Familienrecht automatisch ausgeklammert ist (Epiney/Abt 2003).

Mit Artikel 137¹⁸ besteht die Grundlage der Förderung von Beschäftigung sowie von verbesserten Lebens- und Arbeitsbedingungen, wobei in Absatz 1 die Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz festgeschrieben wurde.

Artikel 141 schließlich benennt in den Absätzen 1 und 2 den Grundsatz des gleichen Entgelts¹⁹ für gleiche oder gleichwertige Arbeit, und bildete damit lange Zeit die einzige Grundlage für gleichstellungspolitische Aktivitäten²⁰. Der Amsterdamer Vertrag legte im neuen Absatz 3 für Arbeits- und Beschäftigungsfragen das Mitentscheidungsverfahren zwischen Rat und Parlament fest, wobei sich dabei in Absatz 3 auf „(...) Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen (...)“ (Läufer 2004, S. 110) bezogen wird. Außerdem wurde er in Absatz 4 explizit um die Zulassung so genannter positiver Maßnahmen erweitert. Trotzdem ist der Geltungsbereich weiterhin auf Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse begrenzt, was angesichts der strukturellen Verschiedenheit der Lebensbedingungen von Männern und Frauen die Wirkung automatisch begrenzt.

¹⁶ Vgl. ausführlicher zur Gesamterörterung des gemeinschaftlichen Gleichstellungsrechts, den daraus sich ergebenden Vorgaben und deren konzeptionellen Grundlagen Epiney/Abt, 2003.

¹⁷ Vgl. ausführlicher zur Analyse der Gender Mainstreaming-Umsetzung auf EU-Ebene Fuhrmann 2005, Schmidt 2005, Sauer/Kreisky 2005, Behning/Sauer 2001.

¹⁸ Auf Basis dieses Artikels können nur Mindestvorschriften erlassen werden.

¹⁹ Der Grundsatz gleichen Entgelts wurde mit EWG-Gründung 1957 aufgenommen, weil Frankreich zu dem Zeitpunkt bereits Lohngleichheit gesetzlich vorschrieb und Wettbewerbsnachteile insbesondere gegenüber Deutschland befürchtete, wenn dortige geringere Frauenlöhne die Lohnkosten für Arbeitgebenden senken würden (Epiney/Abt 2003).

²⁰ Bis zum Amsterdamer Vertrag wurde für Richtlinien auf die damaligen Artikel 308 und 94 EG-Vertrag zurückgegriffen (Epiney/Abt 2003).

Eine Besonderheit von Artikel 141 Absatz 1 und 2 ist, dass diese unmittelbar anwendbar sind und sowohl für öffentliche wie auch private Beschäftigungsverhältnisse gelten. D.h. alle Arbeitnehmenden (ausgeschlossen sind Selbständige) können sich vor nationalen Gerichten direkt darauf berufen und auch andere Personen können dieses in Anspruch nehmen, sofern der Klagegrund sich aus Beschäftigungsverhältnissen ableitet wie z.B. bei der Hinterbliebenenrente (Epiney/Abt 2003). Als Entgelt gilt laut Europäischem Gerichtshof (EuGH) nicht nur der eigentliche (Brutto-) Lohn, sondern alle daran geknüpften gegenwärtigen oder künftigen Leistungen, die auf Grund des Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden, wie Zulagen oder mittelbare betriebliche Sozialversicherungsleistungen. Zentral ist zudem der Terminus „gleichwertige“ Arbeit, der erst durch die Rechtsprechung des EuGH ausgelegt wurde.

Der EuGH war lange Zeit einer der wesentlichen Motore europäischer Gleichstellungspolitik. Zum einen durch das so genannte Vorabentscheidungsverfahren, bei dem nationale Gerichte den EuGH anrufen müssen, wenn in einer Klage z.B. zu Entgeltgleichheit angeführt wird, dass das nationale Recht unvereinbar mit dem Gemeinschaftsrecht sei (Klein 2006). Die zweite Variante ist das Vertragsverletzungsverfahren, bei dem z.B. bei einer Nicht-Umsetzung einer Richtlinie oder einem Verstoß gegen Gemeinschaftsrecht die Kommission nach einer Abmahnung und einer entsprechenden Frist vor dem EuGH Klage gegenüber dem Mitgliedsstaat erheben kann.

Aus den vertraglichen Artikeln sind nicht nur die Richtlinien (vgl. Kapitel 2.1) hervorgegangen, sondern auch verschiedene Empfehlungen und Entschlüsse, die sich mit Einzelaspekten der Gleichstellungsproblematik befassen. Sie sind nicht rechtlich verpflichtend für die Mitgliedsstaaten, werden aber für gewöhnlich als offizieller politischer Appell aufgefasst, denn es zu beachten gilt. Zudem lassen sich an diesen auch frühzeitig politische Neuausrichtungen der EU-Politik ablesen, die über Richtlinien noch nicht durchsetzbar sind.

Exkurs: Die EU-Verfassung

Im EU-Verfassungsentwurf sind hinsichtlich Gleichstellung ähnliche Bestimmungen wie im EG-Vertrag enthalten (vgl. Artikel III-116, III-118, III-124, III-209, III-210, III-214) wobei auch Verweise auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung in den Werten der EU (vgl. Artikel I-2 und I-3) und in der Charta der Grundrechte (vgl. Artikel II-81, II-83) existieren.

Dennoch muss konstatiert werden, dass die Verfassung damit bestenfalls den Status Quo erhält und nicht über bisherige Regelungen hinausgeht, bzw. Geschlecht nie alleine, sondern lediglich immer als nebengeordnet zu anderen Diskriminierungsverboten genannt wird. Zudem wären selbst diese bisherigen Regelungen nicht in diesem Umfang enthalten, wenn es nicht zahlreiche Proteste

von Frauenorganisationen gegeben hätte (Klein 2006). Ausgeblieben ist trotzdem, Gleichstellung als eigenständigen Politikbereich festzulegen oder gleiche Teilhaberechte von Männern und Frauen an politischen Entscheidungen zu verankern.

2.2 Bestandsaufnahme gleichstellungspolitischer Richtlinien

Momentan liegen basierend auf den Artikeln 13 und 141 und mittels unterschiedlicher Beschlussverfahren insgesamt sechs Richtlinien vor, wobei im letzten Jahr durch die Richtlinie 2006/54/EG sieben vorherige Richtlinien geändert und zusammengeführt wurden (vgl. Übersicht).

Übersicht über EU-Richtlinien zur Gleichstellungspolitik

Basierend auf Artikel 13

- Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen („Richtlinie Güter und Dienstleistungen“)

Basierend auf Artikel 141

- Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit
- Richtlinie 86/613/EWG des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit - auch in der Landwirtschaft - ausüben, sowie über den Mutterschutz
- Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen

Zusammenführung und Änderung folgender alter Richtlinien

- Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen („Entgeltrichtlinie“)
- Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die

Arbeitsbedingungen
(„Gleichbehandlungsrichtlinie“)

- Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit
- Richtlinie 96/97/EG des Rates vom 20. Dezember 1996 zur Änderung der Richtlinie 86/378/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit („Nach-Barber-Richtlinie“)
- Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts²¹ („Beweislastrichtlinie“)
- Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen („Antidiskriminierungsrichtlinie Geschlecht“)

Basierend auf Sozialem Dialog

- Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub²² („Elternurlaubsrichtlinie“)

Basierend auf anderen Artikeln und Vorgaben

- Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)

Basierend auf Artikel 13 sind mittlerweile drei verschiedene Antidiskriminierungs-Richtlinien²³ verabschiedet worden, wobei in der „Richtlinie Güter und Dienstleistungen“ 2004/113/EG, die so genannte

²¹ Ausgedehnt auf Großbritannien am 13. Juli 1998 durch Richtlinie 98/52/EG, nachdem die 1997 neue Regierung Blair die Sozialcharta von 1989 unterzeichnet hatte.

²² Ausgedehnt auf Großbritannien am 15. Dezember 1997 durch Richtlinie 97/75/EG, nachdem die 1997 neue Regierung Blair die Sozialcharta von 1989 unterzeichnet hatte.

²³ Die beiden anderen sind die Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

Unisex-Richtlinie, die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von Frauen und Männern im Bereich des Privatrechts, d.h. beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen wie zum Beispiel Wohnungsvermietung, Bankwesen und Versicherung festgelegt sind. Umsetzungsfrist ist Dezember 2007. In mehr oder minder allen Mitgliedstaaten stieß die Richtlinie (ebenso wie die anderen beiden Antidiskriminierungs-Richtlinien) auf erhebliche Widerstände, die dazu führten, dass Differenzierungen nach Geschlecht bei Tarifen und Leistungen von Privatversicherungen weiterhin zulässig sind, wenn sie versicherungsmathematisch begründet werden können (Berghahn/Wersig 2005).

Richtlinien zu Artikel 141

Die „Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit“ zielt auf Gleichbehandlung Erwerbstätiger und Arbeitssuchender (inkl. Selbständige und im Ruhestand befindliche oder arbeitsunfähige Arbeitnehmende) in den gesetzlichen Sozialversicherungssystemen²⁴ hinsichtlich der Risiken Krankheit, Invalidität, Alter, Arbeitsunfall und Berufskrankheit und Arbeitslosigkeit. Dabei werden insbesondere der Systemzugang, die Beitragspflicht und berechnete Beiträge und Leistungen fokussiert. Abgesichert ist damit laut EuGH auch mittelbare Betroffenheit wie in dem Fall, dass jemand aus der Erwerbstätigkeit – auch geringfügiger – austritt um Angehörige zu pflegen (Epiney/Abt 2003). Der Geltungsbereich schließt Hinterbliebenenrenten, Familienleistungen, unbezahlt mithelfende Angehörige sowie den Mutterschutz aus, gilt aber für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte gleichermaßen (Ostner/Lewis 1998). Die Ausklammerung von Personen, die keine Erwerbstätigkeit ausüben oder suchen sowie das nicht abgesicherte Risiko des Ausstiegs zwecks Kinderbetreuung sind aus gleichstellungspolitischer Perspektive als problematisch einzustufen, da hier angesichts der immer noch existierenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung überproportional Frauen betroffen sind. Wirkung entfaltete die Richtlinie häufig für die Rentensysteme²⁵: so wurden beispielsweise durch eine EuGH-Entscheidung die so genannten „Ehefrauenzulagen“ gestrichen, die deutsche Arbeitgeber ihren verheirateten Arbeitnehmern, nicht aber ihren verheirateten Arbeitnehmerinnen zahlten (Ostner/Lewis 1998).

Die „Richtlinie 86/613/EWG des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, sowie über den Mutterschutz“ gilt für alle Bereiche die mit der Gleichbehandlungsrichtlinie

²⁴ Hier wird deutlich abgegrenzt zu den nicht einbezogenen Sozialhilfesystemen, die bei „einfacher“ Bedürftigkeit greifen, während mit der Richtlinie lediglich Risikoabsicherung bestimmt wird (Epiney/Abt 2003).

²⁵ Ausführlicher zu weiteren Auswirkungen vgl. Epiney/Abt 2003:183ff).

(damals Richtlinie 76/207/EWG, bzw. neu Richtlinie 2002/73/EG) und mit der Richtlinie zur sozialen Sicherheit (Richtlinie 79/7/EWG) nicht erfasst wurden. Sie wurde im Zuge des ersten Aktionsprogramms zur Chancengleichheit entwickelt, welches mit Aktion 5 die Gleichbehandlung selbstständig erwerbstätiger Frauen fördern sollte. Mit der Richtlinie wurde auch im Bereich der Selbstständigkeit unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung, insbesondere hinsichtlich des Familienstandes, verboten. Mit ihr sollen die Gründung, Ausrüstung oder Erweiterung eines Unternehmens bzw. die Aufnahme oder Ausweitung jeder sonstigen Tätigkeitsform der selbständigen Erwerbstätigen und auch die finanziellen Fazilitäten für Frauen gefördert werden. Dass die Richtlinie bis heute tatsächlicher Durchsetzung harret, zeigt jedes Jahr wieder der Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern²⁶, laut dem genau die aufgezählten Punkte für Frauen schwieriger zu erreichen sind als für Männer. Einen Fortschritt bedeutete die Richtlinie allerdings für die mithelfenden Angehörigen, die bisher in den meisten Mitgliedsstaaten nicht in die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme integriert waren. Allerdings sollte die soziale Absicherung auf freiwilliger Basis erfolgen, was hinsichtlich innerfamiliärer Machtverhältnisse zu Schwierigkeiten führen kann. In Bezug auf die familiäre Absicherung konnte es zum Beispiel in der Landwirtschaft zu einem Interessenskonflikt zwischen dem Betriebsinhaber – meistens der Mann – und der mithelfenden Angehörigen – meistens die Frau – kommen, wenn der Mann die freiwillige Versicherung aus persönlichen oder finanziellen Gründen ablehnte.

Mit der „Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen“ sind die bereits existierenden Richtlinien in einer einzigen Fassung zusammengeführt und systematisiert worden. Da sich dadurch die Inhalte der einzelnen Richtlinien lediglich aufsummieren, werden die Besonderheiten der einzelnen weiter unten erläutert. Umsetzungsfrist ist der 14.8.2008 (vgl. Artikel 33, Absatz 1), erste Anwendungsberichte der Mitgliedsstaaten müssen bis 15.2.2011 (vgl. Artikel 31) vorliegen und die Kommission überprüft die Anwendung der Richtlinie ggf. mit Änderungsvorschlägen bis 15.2.2013 (vgl. Artikel 32).

Wichtig bei der Erstellung der Neufassung war, dass diese unter das Mitentscheidungsverfahren fiel, sprich, das Europäischen Parlaments beteiligt war, was bei den früheren Fassungen der zusammengefassten Richtlinien nicht möglich war (Ausnahme ist die Richtlinie 2002/73/EG). Diese Richtlinie ist außerdem ein gutes Beispiel dafür, wie die EU mit bereitgestellter Expertise umgeht, denn in der finalen Fassung findet sich ein Großteil der Verbesserungsvorschläge der EWLA wieder (EWLA 2005). Zudem sind – zumindest in der engli-

schon Fassung – geschlechtsneutrale bzw. doppelte Bezeichnungen wie z.B. his/her durchgängig enthalten. In der Richtlinie ist eine zeitliche Frist von maximal acht Jahren vorgesehen (vgl. Artikel 31, Absatz 3), in der die Mitgliedsstaaten gegenüber der Kommission berichtspflichtig sind, um Ungleichbehandlungen auf Grund des Geschlechts beim Zugang zu beruflichen Tätigkeiten und zur Berufsbildung, also Ausnahmen im Berufsleben, mit denen nur Männer bzw. nur Frauen für einen Beruf zugelassen sind, weiterhin zu rechtfertigen.

Obwohl die „Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen“ die allererste überhaupt war, kann bis heute angesichts stagnierender Lohnabstände zwischen Männern und Frauen (Europäische Kommission 2007) nicht von einem Umsetzungserfolg gesprochen werden. Mittels der Richtlinie sollten diskriminierende Rechts- und Verwaltungsvorschriften beseitigt, und die Lohngleichheit von Frauen in Tarifverträgen abgesichert werden. In Artikel 1 der Richtlinie wurde der Begriff des gleichen Entgelts außerdem auf „gleichwertige Arbeit“ erweitert, da das in Artikel 119 nicht ausdrücklich genannt wurde (Schunter-Kleemann 1994). Die Richtlinie findet laut EuGH unmittelbare Anwendung auf alle Fälle offener und direkter Diskriminierung und gilt für alle Entgeltbestandteile und -bedingungen, wobei die Egalisierung nur durch Anhebung der niedrigeren Entgelte erfolgen darf (Schunter-Kleemann 1994). Die Mitgliedsstaaten sind außerdem laut Artikel 2 verpflichtet zu gewährleisten, dass diskriminierte Arbeitnehmende ihre Rechte gerichtlich geltend machen können und vor etwaigen Vergeltungsmaßnahmen des Arbeitgebers geschützt sind (Ostner/Lewis 1998; Bergmann 1999).

Mit der Auslegung des Artikels 141 und der Richtlinie 75/117/EWG bezog sich der EuGH immer sowohl auf direkte wie auch indirekte Diskriminierung und entwickelte im Laufe der Zeit Definitionen von direkter bzw. unmittelbarer und indirekter bzw. mittelbarer Diskriminierung sowie zum Begriff der „gleichwertigen“ Arbeit. Unter direkter Diskriminierung versteht der EuGH die Ungleichbehandlung von Personen, die sich in derselben Situation befinden. Indirekte oder auch mittelbare Diskriminierung bezieht sich auf Praktiken, die sich für Männer und Frauen unterschiedlich auswirken. Sie kann an der Beantwortung zweier Fragen erkannt werden: Ist der Anteil der Angehörigen eines Geschlechts, das von einer Maßnahme nachteilig betroffen ist, erheblich größer als der Anteil des anderen Geschlechts? Wenn ja, ist die diskriminierende Maßnahme ein angemessenes Mittel, um einen betrieblichen Zweck zu erfüllen? (Ostner/Lewis 1998). Diese Überprüfung führte zu der Rechtsprechung, „dass allen Beschäftigten eines Bereichs alle Lohnbestandteile zustünden, unabhängig von der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden“ (Ostner/Lewis 1998). Dadurch stellte der EuGH Teilzeitarbeit den „Normalarbeitsverhältnissen“ wenigstens in punkto Entgelt gleich, doch die Frage nach dem „betrieblichen Zweck“ der Diskriminierung hält noch genügend Hintertürchen offen, mit der spezielle nationalstaatliche Regelungen geschützt werden können .

²⁶ Vgl. dazu beispielhaft die beiden letzten Berichte zur Gleichstellung von Frauen und Männern aus den Jahren 2006 und 2007.

Hier ist der unterschiedliche Charakter von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung zu beachten: Während unmittelbare Diskriminierung für den Einzelfall vergleichbar ist, basiert mittelbare Diskriminierung auf kollektiven Vergleichen, da sie auf Praktiken beruht, die Frauen als Gruppe und nicht als Einzelpersonen betreffen (Weiss 1998). Dennoch hat die Rechtsprechung auf Grund indirekter/mittelbarer Diskriminierung dem EuGH Probleme bereitet, da die Rechtsprechung immer nur die erwerbstätige Bevölkerung betreffen darf, nicht aber den damit verknüpften familiären Bereich unmittelbar einbeziehen kann, da dieser nationalstaatlicher Zuständigkeit unterliegt (Ostner/Lewis 1998). Familie gilt noch heute beim EuGH als privater Bereich in dem Entscheidungen unabhängig von gesellschaftlichen Zwängen gefällt werden. „(...) zwar [liegt (die Verf.)] die Familie nicht immer jenseits gerichtlicher Entscheidungsfindung, sie wird aber schlicht als nicht marktrelevantes Anhängsel eines Teilnehmers am Arbeitsmarkt betrachtet“ (Ostner/Lewis 1998: 214).

Die ein Jahr später verabschiedete „Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen“ wurde unter dem Namen „Gleichbehandlungsrichtlinie“ bekannt (Epiney/Abt 2003). Mit ihr wurde sowohl die mittelbare als auch unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, insbesondere hinsichtlich des Ehe- und Familienstandes, in den aufgezählten Bereichen verboten. Alle Rechts- und Verwaltungspraktiken, die diesem Prinzip nicht entsprachen, wurden für europarechtswidrig erklärt, unabhängig davon, ob sie in Tarifverträgen oder in individuellen Verträgen oder sonstigen Verordnungen auftraten (Bergmann 1999). Aber auch hier gab es wieder die Möglichkeit für Ausnahmeregelungen, falls das Geschlecht für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit eine unabdingbare Voraussetzung darstelle. Das diese Regelung auch zur Verschlechterung, von Teresa Rees als „level down“ bezeichneten Vorgang (Rees 1998: 55), der sozialen Situation von Frauen führen kann oder zumindest zwiespältig gesehen werden muss, zeigt beispielhaft die Rechtsprechung des EuGH zur Nachtarbeit. Die oftmals ungleiche Verantwortung von Frauen und Männern bei der Familienarbeit galt dem EuGH nicht als akzeptable Begründung für das Verbot von Nachtarbeit für Frauen in Frankreich. „Nachtarbeit sei für Männer und Frauen gleichermaßen schädlich, und eine Ungleichbehandlung laufe auf eine nicht zu rechtfertigende Wettbewerbsverzerrung hinaus“ hieß es in der Urteilsbegründung (Ostner/Lewis 1998: 208). Wenn nun Frauen wegen der ihnen zugewiesenen Familienrolle nicht flexibel genug sein können, um standardisierte Schichtarbeit zu leisten, können damit Benachteiligungen entstehen.

Mit der „Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002“ wurde die eben genannte Richtlinie 76/207/EWG nach über zweijähriger Verhandlung zwischen Rat und

Parlament geändert und wird allgemein als „Antidiskriminierungsrichtlinie Geschlecht“ bezeichnet (Bergahn/Wersig 2005). In dieser Richtlinie werden die Begriffe unmittelbare und mittelbare Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung zum ersten Mal in einer Richtlinie rechtsverbindlich definiert. Zudem wird mittels der Richtlinie von den privaten wie öffentlichen Arbeitgebern gefordert, vorbeugende Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigung zu ergreifen. Für Diskriminierung wurden die Sanktionen verstärkt und die Schaffung von staatlichen Stellen in den Mitgliedstaaten zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern vorgesehen. Zentral ist außerdem die deutliche Erweiterung im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie, mit der festgelegt wird, dass durch Mutter-, bzw. Elternschaft kein beruflicher Nachteil erwachsen darf (Klein 2006). Umsetzungsfrist war hier der 5.10.2005, wobei diese entweder durch die Verwaltung der Mitgliedsstaaten oder aber durch die Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgebende) gewährleistet werden konnte.

Die „Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)“ wurde erst nach jahrelanger Blockierung im Rat verabschiedet. Um sie überhaupt durchsetzen zu können, wurde ein „Schleichweg“ gefunden, indem ein Umweg über die Arbeitsbedingungen, speziell „Krankheit“ genommen wurde, anstatt die Richtlinie unter dem Dach der Gleichstellung einzubringen (Ostner/Lewis 1998). Das ermöglichte auch die Abstimmung mit qualifizierter Mehrheit, da Gesundheitsschutz im Gegensatz zu Beschäftigungspolitik zum damaligen Zeitpunkt nicht unter das Einstimmigkeitsprinzip fiel. Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass der Rat Schwangerschaft und Stillen als Krankheit ansah und deshalb eine Richtlinie akzeptierte. Wurde sie – wie vorher – unter Gleichstellung vorgeschlagen, wehrte sich der Rat vorrangig, weil kein „ähnlich gelagerter Vergleichsfall“ möglich war. Direkt ausgegrenzt mit den inhaltlichen Regelungen der Richtlinie sind alle nicht erwerbstätigen Frauen, mithelfende Angehörige und Selbstständige. Außerdem fallen auch alle kurzzeitig und geringfügig Beschäftigten aus dem Anwendungsbereich, da die Regelungen nur für mindestens 12 Monate sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen gelten (Schunter-Kleemann 1999). Dennoch bedeutete diese Richtlinie in einigen Mitgliedsländern – speziell Portugal, Irland und Großbritannien – einen erheblichen Fortschritt, da hier die nationalen Regelungen weit hinter den europäischen Verpflichtungen zurücklagen (Ostner/Lewis 1998).

Die „Richtlinie 86/378/EWG des Rates vom 24. Juli 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit“ gilt wie die Richtlinie 79/7/EWG bei Krankheit, Invalidität, Alter, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie

Arbeitslosigkeit, nicht aber für Hinterbliebenenrenten oder Familienleistungen (Ostner/Lewis 1998). Das die betrieblichen Systeme erst sieben Jahre später auf EU-Ebene verrechtlicht wurde, lässt sich teilweise dadurch erklären, dass die Wirtschaftsverbände kein Interesse daran hatten, ihre betrieblichen Sicherungssysteme umzugestalten und deshalb massiven Einfluss auf die Regierungen ausübten, um einen Beschluss zu verhindern. Laut Artikel 4 ist jede direkte oder indirekte Diskriminierung auf Grund des Geschlechts verboten, und zwar für den Anwendungsbereich der entsprechenden sozialen Sicherungssysteme, den Zugang zu ihnen und die Berechnung von Leistungen, wobei der Mutterschutz auch hier ausgeklammert blieb. In der Folge der Umsetzung kam es zum so genannten Barber-Gerichtsverfahren, bei dem der Kläger unterschiedliche Eintrittsalter von Frauen und Männern bei Betriebsrenten vor den EuGH brachte²⁷ (vgl. ausführlich Ostner/Lewis 1998). Der Fall Barber führte schließlich zu einer Änderung der Richtlinie zur Gleichbehandlung in den betrieblichen Sicherungssystemen hin zur Richtlinie 96/97/EG („Nach-Barber-Richtlinie“). Mit ihr wurde festgelegt, dass Betriebsrenten nicht als Entgelt gelten, wenn sie auf Beschäftigungszeiten vor dem 17.05.1991 zurückzuführen sind. Klagen werden für diesbezügliche Fälle nur angenommen, wenn sie vor dem genannten Datum eingereicht wurden. Mit dieser Regelung sollten rückwirkende Klagen vermieden werden, die den Unternehmen erhebliche finanzielle Kosten verursacht hätten (Ostner/Lewis 1998).

Für von Diskriminierung betroffene Frauen war die „Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“ ein wesentlicher Fortschritt hinsichtlich der Förderung von Chancengleichheit. Mit dieser Richtlinie änderte sich die Verfahrenslage beim EuGH bei Entscheidungen in Fällen geschlechtsspezifischer Diskriminierung. Mussten bisher die Kläger oder Klägerinnen nachweisen, dass sie diskriminiert wurden, obliegt es jetzt dem bzw. der Beklagten, nachzuweisen, dass eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmenden den Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt. In dieser Richtlinie wurde auch erstmals mittelbare Diskriminierung definiert, die demnach dann vorliegt, (...) wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und sind durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt“ .

²⁷ Im vorliegenden Fall erhielt der Kläger nach seiner Entlassung im Alter von 52 Jahren eine Abfindung, während Frauen, bei denen das gesetzliche Rentenalter niedriger lag, automatisch einen Rentenanspruch hatten. Da Betriebsrenten laut Artikel 119 Entgeltbestandteile sind, hätte der Kläger aber ebenfalls Anspruch auf sie gehabt. Das Urteil führte dazu, dass zum Beispiel das Rentenalter von Frauen in Großbritannien angehoben wurde, Frauen also länger für ihre Rente arbeiten mussten.

Weitere Richtlinien

Die „Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub“ existierte in verschiedenster Form schon seit 1983 in der Europäischen Union, sie wurde nur nie vom Rat verabschiedet. Gegner der Elternurlaubsrichtlinie waren vor allem die Arbeitgeberverbände, Großbritannien und Deutschland, erstere beide aus wirtschaftlichen, letzteres aus politischen Gründen. Die Arbeitgeber und Großbritannien fürchteten finanzielle Einbußen durch ausfallende arbeitende Eltern, Deutschland verabschiedete Mitte der achtziger Jahre ein Erziehungsurlaub-Gesetz, welches einseitig das sogenannte Drei-Phasen-Modell begünstigte (Schunter-Kleemann 1999). Gänzlich entgegengesetzt war der ursprüngliche Kommissionsentwurf, der als Beitrag zur gerechteren familiären Arbeitsteilung und zur flexibleren Gestaltung der Erwerbstätigkeit, insbesondere der Arbeitszeit, gedacht war (Klein 2006). Väter und Mütter sollten gleichermaßen die gesetzlich abgesicherte und nicht an die/den Partner(in) übertragbare Möglichkeit bekommen, ihre Kinder für drei Monate zu betreuen. Auch diese Richtlinie wurde nicht basierend auf den vertraglichen Artikeln verabschiedet, sondern gestützt auf das Sozialprotokoll und dem damit verbundenen Sozialen Dialog vom Rat übernommen und verabschiedet²⁸. Bei der von den Sozialpartnern geschlossenen Rahmenvereinbarung ging es nun vorrangig um die neoliberale Forderung nach flexiblen Arbeitszeiten und -bedingungen orientiert an den Bedürfnissen der Arbeitgebenden sowie um effizientes Humankapitalmanagement, und nicht wirklich um Chancengleichheit. So gilt die Vereinbarung wieder nur für bereits Erwerbstätige, und auch dann nur, wenn sie eine bestimmte Zeit beschäftigt sind. Befristet beschäftigte Personen, zu denen überwiegend Frauen gehören, können also eventuell gar keinen Anspruch auf Elternurlaub erwerben. Außerdem bleibt es den Mitgliedsstaaten und den Sozialpartnern überlassen, „(...) ob der Elternurlaub auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis, in Teilen oder in Form von „Kreditstunden“ gewährt wird“. Die Interessen der Eltern sind eher nachgeordnet, zumal das Unternehmen „(...) aus berechtigten betrieblichen Gründen die Gewährung des Elternurlaubs verschieben darf (...)“, wenn zum Beispiel das betroffene Elternteil „(...) eine bestimmte Funktion von strategischer Bedeutung innehat (...)“. Väter in Führungspositionen werden also vermutlich ihren Elternurlaub seltener durchsetzen können als Mütter im unteren Hierarchiebereich. Immerhin konnten sich die Sozialpartner darauf einigen, dass der Elternurlaub individuell und nicht übertragbar sei, also nicht ein Elternteil – zum Beispiel die Mutter – den gesamten Elternurlaub beanspruchen könne. Väter haben also ihren ganz eigenen, unabhängigen Anspruch, den sie bis zum achten Lebensjahr des Kindes beanspruchen können. Außerdem ist es den Mitgliedsstaaten erlaubt, günstigere Regelungen anzuwenden oder festzulegen, nicht aber das allgemeine Schutzniveau zu verringern.

²⁸ Damals allerdings, ohne dass Großbritannien beteiligt war, da es das Sozialprotokoll nicht akzeptierte.

3. Hintergründe und Geschichte EU Gleichstellungspolitik

Gleichstellungspolitik kann für die EU in verschiedene Phasen eingeteilt werden (Ahrens 2001), wobei in der ersten Phase von 1957 bis 1973 bis auf den vertraglich verankerten Artikel 119 keinerlei gleichstellungspolitische Aktivitäten zu verzeichnen waren. Das immense Wirtschaftswachstum, welches zu diesem Zeitpunkt begann, führte oberflächlich gesehen zur „Vollbeschäftigung“, da die große Differenz zwischen Frauen- und Männererwerbsquote nicht einbezogen wurde.

Mit der zweiten Phase zwischen 1973 und 1983 rückten dann die Durchsetzung des Artikel 141 (bzw. 119) sowie erste Aspekte zum Abbau struktureller Geschlechterungleichheiten auf dem Erwerbsarbeitsmarkt in den Fokus (Klein 2006). Während dieser Zeit wurden die fünf ersten Richtlinien (vgl. Kapitel 2.1) verabschiedet sowie das erste Aktionsprogramm zur Chancengleichheit initiiert (Ostner/Lewis 1998). Obgleich in dieser Zeit wirtschaftliche Rezession eintrat, begünstigte die zunehmende Mehrheit sozialdemokratischer und -liberaler Regierungen das Engagement bei allgemeinen Beschäftigungsproblemen wie wachsender Arbeitslosigkeit, Gesundheitsschutz und auch Gleichbehandlung (Ostner/Lewis 1998). Hier wirkte noch der „Geist von Den Haag“, dem Gipfel von 1969 nach, und das damit verbundene Engagement Willy Brandts für eine soziale Komponente der Gemeinschaft (Dinan 1994; Tsoukalis 1997). Die Gewerkschaften konnten wachsende Löhne sowie bessere soziale und gesetzliche Absicherungen durchsetzen (Tsoukalis 1997), was wiederum bis in den Bereich der Gleichstellungspolitik hinein wirkte.

In der anschließenden dritten Phase von 1983 bis ungefähr 1991 verkehrte sich diese sozialpolitische Dynamik fast in das Gegenteil. Die überwiegend konservativen Regierungen – und dabei speziell Großbritannien – blockierten sämtliche Richtlinienentwürfe zur Gleichstellung (Schunter-Kleemann 1994). Somit gab es nur drei unverbindliche Empfehlungen und sechs Entschlüsse des Rates oder Absprachen innerhalb des Sozialen Dialoges der Sozialpartner auf kleinstem gemeinsamen Nenner (Ostner/Lewis 1998). Der Beitritt Griechenlands, Spaniens und Portugals fügte der Gemeinschaft außerdem Länder hinzu, in denen die soziale Dimension zu dem Zeitpunkt nicht weit entwickelt war, und die durch den neu eingerichteten Europäischen Strukturfonds gestützt werden mussten (Tsoukalis 1997). Einzig durchsetzbar war in dieser Zeit die Komplettierung des Gemeinsamen Marktes, und zwar durch neoliberale, angebotsorientierte, deregulierende Wirtschaftspolitik, mit der aber die Souveränität der Mitgliedsstaaten unangetastet blieb (Tsoukalis 1997). Höhepunkt dieser Politik war die Verabschiedung der Einheitlichen Europäischen Akte im Jahr 1986 basierend auf dem Weißbuch „Vollendung des Gemeinsamen Marktes“ der Europäischen Kommission (Tsoukalis 1997).

Erst Ende der achtziger Jahre gab es in der Sozialpolitik einen Aufschwung durch die engagierte französische Ratspräsidentschaft, die auch die von der Kommission vorgeschlagene Sozialcharta auf dem Straßburger Gipfel 1989 durchsetzen konnte – allerdings ohne Beteiligung Großbritanniens (Dinan 1994).

Die folgende vierte Phase von 1992 bis ca. 1996 ließ einen Fortschritt in der Gleichstellungspolitik anfangs kaum erkennen. Der Impuls durch die 1989 unterzeichnete Sozialcharta veranlasste die Kommission, dem Rat zahlreiche Richtlinienvorschläge basierend auf den zugesicherten sozialen Rechten zu machen. Durchsetzbar waren sie dennoch nur, wenn sie entweder etwas mit Gesundheitsschutz oder Sicherheit am Arbeitsplatz zu tun hatten oder auf unverbindliche Empfehlungen oder Entschlüsse abgeändert wurden (Dinan 1994). Der 1992 unterzeichnete Vertrag von Maastricht barg für die Gleichstellungspolitik keine Erneuerungen, sondern unterstützte durch die beschlossene Wirtschafts- und Währungsunion (WWU) und das vertraglich gesicherte Subsidiaritätsprinzip weiterhin eine neoliberale, deregulierende Wirtschaftspolitik (Tsoukalis 1994), ebenso wie das 1993 von der Kommission vorgelegte Weißbuch „Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum, Beschäftigung“ (Schunter-Kleemann 1999). Im Dritten Aktionsprogramm zur Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern (1991-1995) wurde erstmals Gleichstellungspolitik auf Themen wie gleichberechtigte Teilhabe an politischen, wirtschaftlichen und sozialen Entscheidungsprozessen ausgedehnt (Klein 2006). Auch mit dem Beitritt Finnlands, Schwedens und Österreichs 1995 sowie mit der Abwahl konservativer Regierungen und der Einführung des qualifizierten Mehrheitsentscheids für Beschäftigungspolitik wurde die europäische Gleichstellungspolitik wieder dynamischer.

Seit Mitte der 90er lässt sich – maßgeblich initiiert durch die 4. Weltfrauenkonferenz in Beijing 1995 und der dort verabschiedeten Aktionsplattform – mit der Verankerung der Strategie Gender Mainstreaming im Amsterdamer Vertrag die vorerst letzte Phase der europäischen Gleichstellungspolitik erkennen. EU-Gleichstellungspolitik wird damit zum ersten Mal vertraglich nicht mehr auf das Politikfeld Erwerbsarbeit begrenzt, sondern als Querschnittsaufgabe für alle Politikfelder und alle Ebenen definiert (Ahrens 2001, Fuhrmann 2005). Wegweisend kann für diese Phase der Inhalt der Entschlüsse „Ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern am Berufs- und Familienleben“, die im Jahr 2000 verabschiedet wurde, gesehen werden. Diese befasst sich nicht mehr mit Frauen als Gruppe, sondern mit den gesellschaftlichen Strukturen, die umgebaut werden müssen, um Männern und Frauen Wahlmöglichkeiten bezüglich Beruf und Familie offen zu lassen. Hier heißt es: „Der Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern verlangt notwendigerweise die Beseitigung der Benachteiligung“.

gungen, die Frauen in Bezug auf die Bedingungen für den Zugang zum und die Teilhabe am Arbeitsmarkt und Männer in Bezug auf die Bedingungen für die Teilhabe am Familienleben trifft und die sich aus dieser gesellschaftlichen Tradition ergibt, bei der noch immer die unbezahlte Arbeit im Rahmen der Sorge um die Familie als Hauptaufgabe der Frauen und die Erwerbsarbeit in Form von Teilnahme am Wirtschaftsleben als Hauptaufgabe der Männer gilt“ (Amtsblatt EG (2000/C 218/02): S. C218/5, 31.7.2000). Hier geht es nicht mehr darum, Frauen an eine männliche Norm anzugleichen, sondern „sowohl männliche als auch weibliche Arbeitnehmer, die Rechte im Rahmen der Vaterschaft, der Mutterschaft oder der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben wahrnehmen, zu schützen“ (Amtsblatt EG (2000/C 218/02): S. C218/5, 31.7.2000).

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist in den einzelnen Politikfeldern und Generaldirektionen der Kommission unterschiedlich weit vorangeschritten, wird aber immer als „Doppelstrategie“ gesehen, bei der Gender Mainstreaming und spezifische Maßnahmen der Gleichstellungsförderung wie z.B. Frauenförderung als zwei einander ergänzende Strategien der Gleichstellungspolitik gesehen werden²⁹.

3.1. Aktionsprogramme und Rahmenstrategien

Die Europäische Union hat seit 1982 fünf Aktionsprogramme zur Chancengleichheit durchgeführt. Der „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“ ist nunmehr die Vorlage für die Zusammenführung verschiedener Programme, ein gesondertes Aktionsprogramm existiert nicht mehr (vgl. Kapitel 4.1). Inhaltlich gesehen gab es unterschiedliche Schwerpunktsetzungen und unterschiedliche Sichten zum Geschlechterverhältnis, die im Folgenden kurz erläutert werden. Ziel aller Programme war es, die Schwerpunkte der gemeinschaftlichen Chancengleichheitspolitik für die Zukunft zu setzen und die rechtlichen Grundlagen der Europäischen Union durch gezielte und konkrete Aktionen mit finanziellen und personellen Eigenmitteln der EU zu unterstützen (Bergmann 1999).

Die ersten beiden Aktionsprogramme fokussierten ausschließlich erwerbstätige Frauen, wobei die Schwerpunkte unterschiedlich gelagert waren. Das erste Aktionsprogramm von 1982 bis 1985 zielte darauf, die bereits verabschiedeten Richtlinien hinsichtlich ihrer Durchführung zu überwachen, die Individualrechte von Frauen mittels positiver Aktionen zu fördern und einen Netzwerkaufbau für transnatio-

nales Lernen zu initiieren (Rees 1998). Auch hier ist zu kritisieren, dass die Beschränkung auf die Situation des Arbeitsmarktes automatisch nicht erwerbstätige Frauen ausschloß und den gesellschaftlichen Zusammenhang von bezahlter und unbezahlter Arbeit vernachlässigte. Im zweiten Aktionsprogramm von 1986 bis 1990 rückte die Organisation von Programmen in den Mittelpunkt an Stelle der Überwachung der Richtlinienumsetzung (Bergmann 1999). Das geschah deshalb, weil im Laufe des ersten Aktionsprogramms deutlich geworden war, dass die bloße Überwachung und Förderung der europäischen Rechtsvorschriften nicht ausreichend war, um Chancengleichheit herzustellen. Die Positiven Aktionen des ersten Programms wurden deshalb fortgesetzt und stärker ausgebaut, besonders für spezifisch benachteiligte Gruppen von Frauen (Bergmann 1999). Mit diesem Aktionsprogramm wurde das IRIS-Netzwerk für die Qualifizierung von Frauen, den Informationsaustausch, Seminarangebote, themenspezifische Publikationen und eine Datenbasis gegründet (Rees 1998). Durch die gewandelte Schwerpunktsetzung unterscheidet sich das zweite Aktionsprogramm vom ersten dadurch, dass der arbeitsmarktexterne Faktor Familie sowie der Bereich Neuer Technologien mit aufgegriffen wurde. Problematisch bleibt, dass das Programm ebenfalls auf erwerbstätige Frauen beschränkt blieb und Familie als spezifisches Frauenproblem wahrgenommen wurde, ohne die Rolle von Vätern oder strukturellen Zwängen zu reflektieren (Ahrens 2001).

Innerhalb des dritten und vierten Aktionsprogramms lag der Blick allgemein auf Frauen und Chancengleichheit, mit jeweils weitergehenden Maßnahmen als bei den ersten beiden Aktionsprogrammen. Das dritte Aktionsprogramm von 1991 bis 1995 verstärkte Maßnahmen für eine verbesserte Berufsausbildung, bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und eine erleichterte Eingliederung in den Arbeitsmarkt (Bergmann 1999). Erstmals wurde die bisher separierte Frauenförderpolitik hinterfragt und Gleichstellungspolitik als notwendiger integraler Bestandteil der gesamten Wirtschafts- und Strukturpolitik gesehen sowie Ziele hinsichtlich gleicher Teilhabe am wirtschaftlichen und sozialen Leben gesetzt (Rees 1998). Diese Schwerpunkte spiegeln die Ausrichtung der Einheitlichen Europäischen Akte (EEA) von 1986 und der Sozialcharta von 1992 wider, die Qualifikationen von Frauen als Ressource zu sehen, die wirtschaftlich genutzt werden sollte. Innerhalb des Programms wurden mehr Richtlinien zur Umsetzung erlassen, Monitoring-Mechanismen eingerichtet und das spezifische, transnationale Frauenförderprogramm „New Opportunities for Women“ NOW bei den Europäischen Strukturfonds eingerichtet (Rees 1998). Damit zeigte sich weiterhin die Wahrnehmung von Frauen als benachteiligter Problemgruppe, ohne gesellschaftliche Strukturen in Frage zu stellen, die Benachteiligungen von Frauen erst möglich machen. Ebenso konzentrierten sich die Projekte auf eine beschränkte Zahl von Berufen. Das trug dazu bei, dass die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes nicht abgebaut, sondern reproduziert

²⁹ Zur bisherigen Umsetzung von GM in der Politik der EU sowie innerhalb der Kommissionsverwaltung existieren zahlreiche Veröffentlichungen, deren Ergebnisse nicht im Rahmen dieses Werkvertrages behandelt werden. Vergleiche beispielhaft dazu ausführlicher Schmidt 2005, Fuhrmann 2005, Rubery et. al 2004, Rees 1998, Mazey 2001, Ahrens 2001, Pollack/Hafner-Burton 2000.

wurde. Zwiespältig war zudem die bereichsweise inhaltliche Programmfestlegung auf die Zielgruppe „Berufsrückkehrerin“, mit der die bestehenden Geschlechterverhältnisse nicht in Frage gestellt, sondern sogar unterstützt wurden. Aus Perspektive dänischer Vertreterinnen bedeutete dies, dass „(..) der ökonomische und soziale Aufwand für ‚Wiedereinsteigerinnen‘ höher als der für die Durchführung von Maßnahmen zum Verbleiben der Mütter mit kleineren Kindern auf dem Arbeitsmarkt“ sei (Schunter-Kleemann 1999: 150). Andererseits wurde andererseits dadurch der bisher ignorierte Bereich unbezahlter Arbeit in das Förderkalkül einbezogen.

Im vierten Aktionsprogramm von 1996 bis 2000 bemühte sich die EU dann, Gender Mainstreaming zur Grundlage zu machen, und die einzelnen Maßnahmen darauf auszurichten. Das sollte außerdem dazu beitragen, bisherige Frauenförderpolitiken, die trotz weitergehender Bemühungen häufig separiert von anderen EU-Maßnahmen blieben, gezielter auszurichten (van Doorne-Huiskes 1997). Ziel war es, durch breit angelegte, transnationale Maßnahmen die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vertretung von Frauen in Führungspositionen und Integration von Gender Mainstreaming in die Strukturfonds zu fördern, sowie die Umsetzung dessen in den Mitgliedsstaaten zu überprüfen. Seit diesem Aktionsprogramm sind die Mitgliedsstaaten verpflichtet, ihre Aktivitäten der Kommission jährlich mitzuteilen, die dann wiederum als Jahresberichte zur Chancengleichheit erscheinen. Damit zeigen sich auch schon einige der inhärenten Stolpersteine, die die Wirksamkeit des Aktionsprogramms behindern. Wie schon beim dritten Aktionsprogramm wurde versucht, einige spezifische Frauenförderprogramme mit Hinweis auf Gender Mainstreaming zu streichen. Zudem hing es durch den Bezug auf das Subsidiaritätsprinzip immer vom Engagement der einzelnen Mitgliedsstaaten ab, wie durchsetzungsfähig und wirkungsvoll die einzelnen Programme sind. Die finanziellen Ressourcen für die NOW-Initiative, die in die allgemeine EMPLOYMENT-Gemeinschaftsinitiative integriert wurde, wurden ausgeweitet, betragen aber immer noch nur ca. 2 Prozent der gesamten Mittel für die Strukturfonds (Schunter-Kleemann 1999).

Mit dem fünften Aktionsprogramm von 2001 bis 2005, gab es eine inhaltliche Erweiterung auf strukturelle Fragen und Bewusstseinsbildende Maßnahmen, sowie umfangreiche organisatorische Änderungen, die eine bessere Umsetzung von Gender Mainstreaming erreichen sollten (Ahrens 2001). Anstatt singular zu agieren wurde das neue Programm in eine neue „Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern“ integriert. Ziel der Rahmenstrategie war es „(..) sämtliche Initiativen und Programme unter einem Dach zu koordinieren und sich dabei auf klar definierte Bewertungskriterien, auf Monitoring-Instrumente, auf Festlegung von Benchmarks, auf Gleichstellungsprüfungen und auf Evaluierung zu stützen“ (Europäische Kommission 2000a: 4). Der Arbeitsmarkt wurde nicht mehr isoliert

gesehen, sondern es gab die drei umfassenderen Themenbereiche Förderung der Geschlechtergleichstellung im Wirtschaftsleben, Förderung eines gleichen Zugangs zu sozialen Rechten sowie eines gleichen Genusses derselben und Förderung der Veränderung von Geschlechterrollen und Stereotypen (Europäische Kommission 2000a). Hinzu kamen die Ziele Förderung einer gleichen Beteiligung und Vertretung und die Förderung der Geschlechtergleichstellung in Bezug auf die Rechte als Bürgerinnen und Bürger (Europäische Kommission 2000a). Hier zeigt sich ein grundlegender Wandel in der Herangehensweise, denn neben Frauenfördernden Maßnahmen zielen die Programmpunkte auf eine Veränderung der gesellschaftlichen Strukturen und des Bewusstseins ab.

An das fünfte Aktionsprogramm schließt schließlich der aktuelle „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“ an, der im Kapitel zur aktuellen Gleichstellungspolitik behandelt wird (vgl. Kapitel 4.1).

3.2. Europäische Beschäftigungsstrategie

Die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) wurde mit dem Vertrag von Amsterdam unter dem Titel VIII „Beschäftigung“ vertraglich verankert und wird in der EU-Sprache auch häufig als „Luxemburger Prozess“ oder „Lissabon-Strategie“ bezeichnet³⁰. Bis 2003 gab es die vier thematischen Säulen Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit und Chancengleichheit mit insgesamt 18 Leitlinien, wobei quer verlaufend dazu Gender Mainstreaming in den Mitgliedsstaaten beachtet werden sollte (Europäische Kommission 1998). 2003 gab es eine erste Neufassung der Ziele unter den Oberbegriffen Vollbeschäftigung, Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität sowie Zusammenhalt und integrativer Arbeitsmarkt, d.h. die separate Säule Chancengleichheit wurde gestrichen, bzw. überführt in lediglich eine einzelne Leitlinie „Gleichstellung der Geschlechter“ und sollte in den anderen neun Leitlinien jeweils mitbeachtet werden (Europäische Kommission 2003a). Seit 2005 gibt es wiederum eine erneuerte EBS, bei der deren acht Leitlinien nun in Verbindung mit den makroökonomischen und mikroökonomischen Leitlinien dargestellt werden und die Aufgaben in den Themen Herbeiführung eines kräftigeren und nachhaltigen Wachstums und Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen liegen, die drei 2003 benannten Ziele aber beibehalten werden (Europäischer Rat 2005). Die neuesten Entwicklungen hinsichtlich Gleichstellungspolitik werden weiter unten im vierten Kapitel im Rahmen des „Fahrplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“ weiter ausgeführt (vgl. Kapitel 4.1)

³⁰ Vergleiche beispielhaft zur Funktionsweise der Europäischen Beschäftigungsstrategie Marcus Göbel, 2002: Von der Konvergenzstrategie zur offenen Methode der Koordinierung. EG-Verfahren zur Annäherung der Ziele und Politiken im Bereich des sozialen Schutzes. Baden-Baden.

Im Jahr 2000 wurden in Lissabon als quantitative Ziele der EBS eine durchschnittliche, allgemeine Beschäftigungsquote bis 2010 von über 70 Prozent und die Erreichung von 60 Prozent bei der Frauenbeschäftigungsquote festgelegt (Europäische Kommission 2001a), wobei diese ein Jahr darauf noch differenziert wurden in 67 Prozent, bzw. 57 Prozent bis zum Jahr 2005³¹. Zusätzlich besagte die „Gleichstellungs-Leitlinie“, dass „(...) die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten, bei den Arbeitslosenquoten und beim Arbeitsentgelt bis 2010 in erheblichem Maße (...)“ abzubauen sind (Europäische Kommission 2004a, S. 25). In den Zielquoten bis 2010, die bezogen auf Gleichstellung ohnehin die einzigen quantifizierten sind, ist bereits ein Widerspruch zwischen Gleichstellungszielen und qualitativen Beschäftigungszielen (Arbeitsplatzqualität, integrativer Arbeitsmarkt) angelegt. Wie Petra Beckmann aufzeigt, bedeuten die Quoten im Endeffekt, dass bei 60-Prozent-Frauenbeschäftigungsquote die Männerbeschäftigungsquote bei 80 Prozent liegen müsste, um insgesamt 70 Prozent zu erhalten. Betrachtet man die Ausgangsquoten von 1997 in Deutschland, so müsste dafür die Männerbeschäftigungsquote im gleichem Maße steigen wie die der Frauen, wodurch die geschlechtsspezifischen Differenzen von 20 Prozent im Jahr 1997 weiter erhalten blieben (Beckmann 2005). Angesichts der tatsächlichen Beschäftigungsentwicklung bei Frauen in Deutschland, die in den vergangenen Jahren durch Ausweitung des Dienstleistungssektors und von Teilzeitarbeit stetig zunahm, sei hingegen – so Beckmann – bei gleich bleibender Entwicklung mit einer Frauenbeschäftigungsquote von rund 63 Prozent zu rechnen (Beckmann 2005, S. 42). Insofern ist die Zielquote von 60 Prozent Frauenbeschäftigungsquote bis 2010 schlichtweg zu niedrig veranschlagt und nicht gerade ein ambitioniertes Ziel, im Gegenteil, positive beschäftigungspolitische Entwicklungen werden weder widerspiegelt noch in irgendeiner Form forciert.

Neben diesen rein statistischen Fragen bleibt zudem weiterhin die Frage zu den Beschäftigungsformen bestehen, denn die 60-Prozent-Quote sagt darüber nichts aus, da es sich um reines Köpfe-Zählen handelt. Werden hingegen Vollzeitäquivalente als Indikator hinzugezogen, zeigt sich, dass in den meisten Mitgliedsstaaten die Zielquote bei den Frauen nicht annähernd erfüllt werden kann (Ahrens 2001). Bei der Männerbeschäftigungsquote fällt die Umrechnung in Vollzeitäquivalente kaum ins Gewicht, wodurch die realen geschlechtsspezifischen Differenzen erheblich größer als durch die Kommission dargestellt sind (Maier 2002). Durch das von der EU gewählte statistische Maß (erwerbstätig ist, wer eine Stunde pro

Woche entgeltlich arbeitet oder z.B. wegen Elternzeit freigestellt ist) wird somit der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung systematisch weit überschätzt (Beckmann 2005.)

Die Kommission hat diese Problematik und die weiter bestehenden geschlechtsspezifischen Differenzen hinsichtlich Löhnen, Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit durchaus wahrgenommen, und bei der ersten Revision 2003 vorgeschlagen, als weiteres qualitativ-quantitatives Ziel den Abbau der Differenz bei Arbeitslosigkeit und die Halbierung der Lohndifferenz bis 2010 festzuschreiben, was beides vom Rat abgelehnt wurde (Rubery 2003).

Insgesamt sind die beschäftigungspolitischen Leitlinien seit jeher durchweg neoliberal geprägt, wobei das für Chancengleichheit zu relativieren ist. Dennoch zeigte sich schon in den ersten Jahren, dass zum einen im Pfeiler Chancengleichheit vergleichsweise wenige Leitlinien verabschiedet wurden und zum anderen Hinweise auf geschlechtsspezifische Unterschiede und daraus resultierende Maßnahmen in den anderen Pfeilern fast gänzlich fehlten (Ahrens 2001). Bei den vorgestellten Maßnahmen fiel zudem auf, dass sie vorrangig an hoch qualifizierte Frauen gerichtet waren, nicht aber die Situation gering qualifizierter mit beachtet (Ahrens 2001). Insgesamt lässt sich für die ersten Jahre der Eindruck nicht verwehren, dass Gender Mainstreaming oder geschlechtsspezifische Differenzen nur angesprochen wurden, wenn es entweder keine sonstigen Probleme auf dem jeweiligen nationalen Arbeitsmarkt gab oder aber die Unterschiede besonders extrem waren (Ahrens 2001). Gender Mainstreaming wirkte dadurch meistens eher wie das berühmte „Sahnehäubchen“ oder ein „Paralleluniversum“ (Meseke 2002: 95) und nicht wie eine ernst genommene politische Aufgabe. Eine Evaluation der nationalstaatlichen Aktionspläne aus Gender-Perspektive kann zumindest für die Zeit bis 2004 eher verneint werden, was aber auf die Evaluation der EBS generell zutrifft (Rubery 2003). So lautet auch die Selbsterkenntnis der EU bezüglich Gender Mainstreaming und Chancengleichheit im Jahr 2000: „There remains however substantial work to be done in this regard in many countries and too many measures are still presented as gender neutral“ (Europäische Kommission 2000b: 71). Dies lag nicht zuletzt auch daran, dass vielfach kein politischer Wille und keine entsprechende Gender-Expertise vorhanden war und zudem teilweise die Regierungsmehrheiten inklusive der gleichstellungspolitischen Prioritäten sich änderten (Rubery 2003).

Als Ergebnis der EBS zeigten sich hinsichtlich Gleichstellung im Zeitverlauf dennoch einige Verbesserungen bei spezifischen Punkten. So haben sich die Zugangsmöglichkeiten auf den Arbeitsmarkt für Frauen, die auf Grund ihrer bisherigen Tätigkeiten keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hatten, durch Öffnung der Teilnahmekriterien an z.B. weiterbildenden Maßnahmen verbessert (Rubery 2003). Ein ebenso verbesserter Bereich sind weitestgehend individualisierte

³¹ Als relevant in diesem Zusammenhag werden auch immer die beim Ratsgipfel 2002 in Barcelona benannten Ziele für den Ausbau der Kinderbetreuungsangebote auf mindestens 90 Prozent für Kinder zwischen drei Jahren und Schuleintritt sowie 33 Prozent für Kinder unter drei Jahren gesehen.

Steuersysteme in den meisten Mitgliedsstaaten, auch wenn das nicht zutreffend für Deutschland ist angesichts des beibehaltenen Ehegattensplittings. Zudem sind in zahlreichen nationalstaatlichen Programmen spezifische Quoten für Frauen festgelegt worden, was insbesondere für Existenzgründungen zutrifft (Rubery 2003).

3.3. Europäische Strukturfonds

In der Europäischen Union gibt es vier verschiedene Strukturfonds, in denen die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern seit 1993 eine verbindliche Vorgabe ist, die in EU-Verordnungen und Dokumenten wie dem Arbeitspapier 3 und dem Technischen Papier 3 festgelegt wurde. Seit 1960 gibt es den Europäischen Sozialfonds (ESF), seit 1962 den Europäischen Ausrichtungs- und Garantiefonds (EAGFL), den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) seit 1975³² und von 1993 an den Kohäsionsfonds. Der EAGFL war dazu gedacht, die regionale Entwicklung in ländlichen Regionen zu unterstützen, wurde aber in der Realität dazu genutzt, Umverteilungen zu Gunsten von landwirtschaftlichen (Groß-)Betrieben innerhalb der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) durchzuführen (Tsoukalis 1997). Nur der ESF ist speziell dazu angelegt, personenbezogene Projekte im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt, der Bildung und der Ausbildung zu fördern, alle anderen zielen auf (Wirtschafts-)Strukturen und Investitionen. Ohne direkt Personenbezug – was meistens beim EAGFL und EFRE der Fall ist – werden gleichstellungspolitische Wirkungen häufig nicht erkannt, da sie nicht mittelbar sondern nur unmittelbar sind (Pimminger 2003). Wirtschaftsinvestitionen wird im Rahmen der Regionalentwicklung quasi automatisch „Geschlechtsneutralität“ zugeschrieben, und betont, dass es hierbei nicht um Frauen ginge (Meseke/Armstroff 2001).

Projekte im Rahmen des ESF und des EFRE werden über eine so genannte Regel- oder Basisfinanzierung des Mitgliedsstaates und Zahlungen europäischer Strukturfondsgelder finanziert. Die Kommission bezeichnet diese Finanzierungsform als Kofinanzierung³³. Zusätzlich zu den kofinanzierten Projekten innerhalb der Mitgliedsstaaten gab es bis Ende 2006 vier spezielle, durch die EU abgewickelte und mit 10,44 Milliarden € (ca. 5,35% der Mittel aus den Strukturfonds) geförderte Gemeinschaftsprogramme namens INTERREG, LEADER, URBAN und EQUAL³⁴. Im Rahmen dieser Gemeinschaftsprogramme wurden in den Mitgliedsstaaten ebenfalls Projekte umgesetzt.

³² Der EFRE wurde nach dem Beitritt Großbritanniens, Irlands und Dänemarks eingerichtet, da Großbritannien nach einer Kompensation für die Einzahlungen in die GAP suchte, von der Großbritannien unterproportional profitierte (Tsoukalis 1997).

³³ In dieser Expertise wird der Begriff im Sprachgebrauch der Europäischen Kommission verwendet. Wird in Deutschland im Rahmen der Strukturfonds von Kofinanzierung gesprochen, so ist die föderale Aufteilung gemeint.

³⁴ INTERREG und URBAN werden durch den EFRE finanziert, LEADER durch den EAGFL und EQUAL durch des ESF.

Die früheren sieben Ziele³⁵ der Strukturfonds wurden 1999 für den darauf folgenden Programmzeitraum von 2000 bis 2006 durch die Agenda 2000 auf drei zusammengefasst (Europäische Kommission 2001b):

- Ziel 1: Entwicklung und strukturelle Anpassung der Regionen mit Entwicklungsrückstand (Pro-Kopf-BIP unter 75 Prozent des EU-Durchschnitts; äußerste Randlage; frühere Ziel 6 Regionen; Finanzmittel 135,9 Mrd. €).
- Ziel 2: Wirtschaftliche und soziale Umstellung der Gebiete mit Strukturproblemen (frühere Ziel 2 und 5b Regionen; Finanzmittel 22,5 Mrd. €).
- Ziel 3: Anpassung und Modernisierung der Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungspolitiken und -systeme (alle Maßnahmen zur Entwicklung der Humanressourcen außerhalb der unter Ziel 1 fallenden Regionen; frühere Ziele 3 und 4; verbunden mit Europäischer Beschäftigungsstrategie; Finanzmittel 24,05 Mrd. €).

Diese Reform sollte mittels einer geringeren Zahl strukturpolitischer Ziele und Gemeinschaftsinitiativen effizienter gestaltet werden, womit auch die Mittel konzentriert, die Umsetzung vereinfacht und dezentralisiert werden sollte. Aus den Zielen, der Finanzierung und der geplanten Organisation ergeben sich mehrere Problempunkte, die eine Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen fraglich machten. Wie schon in den vorangegangenen Förderzeiträumen hatten Wirtschaftsförderungsmaßnahmen gegenüber Arbeitsmarktpolitik Vorrang, und dabei besonders Projekte in so genannten Schlüsselsektoren wie Verkehr, Energie und Telekommunikation. Bei Wirtschaftsförderungsmaßnahmen sind Gelder nicht personengebunden, was dazu führt, dass nur selten die Gender-Relevanz der Maßnahmen (an)erkannt wird (Pimminger 2003). Konzentrieren sich dann die Gelder auch noch in Sektoren, in denen Frauen tendenziell stark unterrepräsentiert sind, kann davon ausgegangen werden, dass Frauen nicht in gleichem Maße wie Männer von den europäischen strukturpolitischen Maßnahmen profitieren können (Schunter-Kleemann 1999). Jedenfalls so lange, wie nicht auch die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes explizit mit den Maßnahmen reduziert werden soll. Alle bisherigen Erkenntnisse zeigen auch, dass die Implementierung von Gender Mainstreaming gerade im EFRE vergleichsweise am Anfang steht (Advisory Committee 2003; Puxi/Dolze 2004). Verglichen mit dem Querschnittsthema Nachhaltigkeit und Umwelt haben Gleichstellung als Ziel und Gender Mainstreaming

³⁵ Die sieben Ziele waren: 1) Hilfe für strukturschwache Regionen; 2) Umstrukturierung der Regionen mit rückläufiger industrieller Entwicklung; 3) Bekämpfung Langzeitarbeitslosigkeit und Jugendarbeitslosigkeit, Förderung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt; 4) Anpassung Arbeitskräfte an industriellen und Produktionssystemwandel; 5a) Anpassung Agrarstrukturen und Fischerei, 5b) Förderung Entwicklung des ländlichen Raums; 6) Förderung Entwicklung von Regionen mit extrem niedriger Bevölkerungsdichte (Tsoukalis: 202).

ming als Strategie insgesamt weniger Aufmerksamkeit erhalten und wurden bestenfalls an die Programmplanung und -umsetzung „angehängt“. Im Vordergrund standen dabei lediglich „Frauenanteile“ (Fitzgerald 2002, ÖROK 2004).

Auch nach der Reform durch die Agenda 2000 ging der Großteil der Mittel, nämlich rund 160 Milliarden € von Ziel 1 und Ziel 2, in die Wirtschaftsförderung unterentwickelter Regionen. Kritisch ist hierbei zu sehen, dass vorwiegend industrielle und landwirtschaftliche Umstrukturierungen abgedeckt werden sollten, also Bereiche, in denen Frauen ohnehin unterproportional vertreten sind. Mit der Konzentration der Finanzmittel und dem Rückbezug auf das Subsidiaritätsprinzip schwinden zudem die Einflussmöglichkeiten kleinerer, frauenfördernder Organisationen, da diese seltener in der Lage sind die nationale Finanzierung und Transnationalität zu gewährleisten.

Abgesehen von den spezifischen Programmen wurde und wird mit dem ESF ein umfangreiches Angebot an arbeitsmarktpolitischen Projekten kofinanziert. Bis Mitte der siebziger Jahre war das Hauptziel die Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit. Von da an bis Mitte der Achtziger verlagerte sich der Schwerpunkt auf strukturelle Arbeitslosigkeit, während bis 1993 Ausbildung und Bildung im Vordergrund standen. Seitdem geht es um die Verbindung von Bildung, Ausbildung und Wirtschaft (Rees 1998). Durch diese Ausrichtung waren lange Zeit größtenteils Männer Nutznießer der Programme. Als die Jugendarbeitslosigkeit bekämpft wurde, geschah das vorwiegend aus der Angst heraus, dass junge, unbeschäftigte Männer kriminell und gewalttätig³⁶ werden könnten. Aus diesem Grund betrug der Frauenanteil auch nur knapp 30 Prozent (Rees 1998). Auch bei der strukturellen Arbeitslosigkeit gab es diesen Gender-Bias, da in dem Zeitraum zum Beispiel die Frauenerwerbsquote erheblich niedriger war als aktuell. Frauen waren somit in geringerem Ausmaß von struktureller Arbeitslosigkeit betroffen, da sie entweder gar nicht am Arbeitsmarkt teilnahmen oder aber in Bereichen, die von den industriellen Umstrukturierungen nicht so sehr betroffen waren. Hier spielte das kulturelle Selbstverständnis eine wichtige Rolle, denn durch die Projekte sollte der „Familienernährer“ gestützt werden. Dies führte dazu, dass Frauen bis Mitte der achtziger Jahre deutlich unterrepräsentiert und die Projektangebote stark geschlechterstereotyp geprägt waren (Rees 1998). Ein weiteres Problem beim ESF war bisher das mangelnde, geschlechtsspezifische Datenmaterial, durch das ein Gender-Monitoring unmöglich wurde und zudem auch nicht eingeplant wurde. Wie sich die Projekte geschlechtsspezifisch und speziell für Frauen ausgewirkt haben ist in keiner Weise überprüfbar gewesen (Rees 1998). Eurostat schätzte den Anteil frauenfördernder Projekte auf ungefähr 42 Prozent, wobei

unklar ist, wie es zu dieser Berechnung kam (Rees 1998). Die ESF-Maßnahmen reproduzierten in den genannten Phasen nur die bestehende Situation und die geschlechtsspezifische Segregation. Die Projekte waren nie geschlechtsneutral, unabhängig davon, ob der Frauenanteil im Laufe der Zeit zugenommen hat. Hinzu kommt, dass Frauen überproportional an gering qualifizierenden und unterproportional an höher qualifizierenden Maßnahmen teilgenommen haben, wodurch geschlechtsspezifische Ungleichgewichte eher noch verstärkt wurden (Rees 1998).

3.3.1. Gemeinschaftsinitiativen

Entscheidend für den Arbeitsmarkt ist - wie erwähnt - der ESF, mit dem die Europäische Beschäftigungsstrategie verbunden ist und gefördert werden soll. Schon 1976 wurde vom Ministerrat beschlossen, dass spezielle Programme offeriert werden müssen, um Humanressourcen besser zu entwickeln. Zentrale, offizielle Ziele waren die Angleichung der Bildungs- und Ausbildungssysteme, die gegenseitige Anerkennung von Abschlüssen, Mobilitätsförderung von LehrerInnen, WissenschaftlerInnen und Studierenden sowie Chancengleichheit beim Zugang zur Ausbildung (Rees 1998). Innerhalb des ESF gibt es daher laufend Programme - so genannte Gemeinschaftsinitiativen - die vorrangig durch die EU-Ebene finanziert sind, also teilweise nicht der üblichen Kofinanzierung über die Mitgliedsstaaten unterliegen. Die EU-Programme waren allerdings finanziell nicht besonders umfangreich ausgestattet und daher eher auf spezifische Gruppen (s.u.) ausgerichtet worden. Im Folgenden werden einige der längerfristigen gleichstellungspolitisch relevanten Gemeinschaftsinitiativen vorgestellt. Zu den frühen, von der Europäischen Union initiierten Programmen, zählen u.a. ERASMUS (1987-1995, Austauschprogramm für Studierende), IRIS (1988-1995, Netzwerk zur Frauenausbildung), TEMPUS (1990-1994, Förderung Aus- und Weiterbildung in Mittel- und Osteuropa zur Stabilisierung des Reformprozesses mittels Austauschprogramm) sowie PETRA (1988-1994, Verhinderung von Jugendarbeitslosigkeit mittels Austauschprogrammen, Netzwerken und Beratungszentren) (Ahrens 2001).

In den Ratsbeschlüssen zu allen Programmen³⁷ wurde Chancengleichheit von Männern und Frauen als Leitziel genannt. Allerdings gab es signifikante Unterschiede bezüglich der inhaltlichen Aussagen zu Chancengleichheit: einige Programme sollten Chancengleichheit nur fördern, ERASMUS und TEMPUS sollten sie absichern (Rees 1998). Bis 1991 existierten keine Monitoring-Systeme, um die Programme zu evaluieren, und die mit dem Vertrag von Maastricht installierten Mechanismen beinhalteten zwar Kriterien für Chancengleichheit, die aber eher nach einem Laissez-Faire-Prinzip gehandhabt wurden, so dass

³⁶ Besonders in Nordirland war das ein Motivationsgrund bei den angebotenen Projekten.

³⁷ Einzige Ausnahme bildete LINGUA (1990-1994), mit dem die Fremdsprachenkompetenz, speziell auch Wirtschaftssprachenkompetenz gefördert wurde.

teilweise nicht einmal geschlechterdifferenzierte Programmdateien vorlagen (Rees 1998).

Im Anschluss daran wurden ab 1994 als Folgeprogramme aufgelegt: SOKRATES (Förderung „Lebenslanges Lernen“ bei Ausbildung, gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen, Mobilitätsförderung, Netzbildung), LEONARDO DA VINCI (Förderung „Lebenslanges Lernen“ bei Aus- und Berufsbildung, transnationale Projekte), ADAPT (1994-1999; Förderung Anpassung der Arbeitskräfte an industriellen Wandel, Schwerpunkt auf gering entwickelten Regionen) und EMPLOYMENT (1994-1999; Förderung Humanressourcenentwicklung, Schwerpunkt auf gering entwickelten Regionen, u.a. mit Sub-Programm NOW³⁸ zur Förderung Chancengleichheit für Frauen).

SOKRATES und LEONARDO wurden als europäische Aus- und Weiterbildungsstrategie ergänzend zur Mitgliedsstaatspolitik angelegt. Sie korrelieren mit dem Weißbuch „Lehren und Lernen: Auf dem Weg zur lernenden Gesellschaft“ von 1996. Vorteilhaft für Chancengleichheit schien es zu sein, dass die Projektanträge direkt an die Kommission gestellt und nicht über die Mitgliedsstaaten beantragt wurden (Rees 1998). Bei den Programmen lag die neoliberale Forderung nach Humanressourcenentwicklung und flexiblen Arbeitskräften zugrunde, trotzdem ist in den Programmplanungen der Wille zur Förderung von Chancengleichheit erkennbar. Es geht nicht mehr um „Nicht-Diskriminierung“ sondern darum, unterschiedliche Ausgangspositionen und auch geschlechtsspezifische Strukturen zu erkennen und mit einzuplanen (Rees 1998).

Bei der EMPLOYMENT-Initiative sollte mit dem Sub-Programm NOW die Gründung von kleinen Unternehmen durch Frauen, deren berufliche Wiedereingliederung, sowie der Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, gefördert werden. NOW war in der Zeit von 1995 bis 1999 mit einer europäischen Finanzierung von 900 Millionen ECU das bisher umfangreichste, frauenspezifische Förderprogramm. Trotz dieses allgemein als sehr positiv einzuschätzenden Programms, dass Frauenfördermaßnahmen mit strukturellen Unterstützungsmechanismen verband, bleibt zu vermerken, dass sich die Förderung auf typische Frauenberufe konzentrierte, wodurch die bestehende geschlechtsspezifische Segregation nicht angetastet wurde (Schunter-Kleemann 1999).

Die europäische Gemeinschaftsinitiative EQUAL³⁹ innerhalb des ESF war dazu da, Diskriminierung und Ungleichheit innerhalb der mit der Europäischen Beschäftigungsstrategie verbundenen vier Pfeiler Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit und Chancengleichheit zu bekämp-

fen. Rund 3.300 Modellprojekte in 27 Programmen sollten in so genannten Entwicklungspartnerschaften durch Projektverbände aus z.B. Zielgruppenvertretungen, Sozialpartnern, Wissenschaft, Unternehmen und arbeitsmarktpolitischen Institutionen. Gender Mainstreaming wurde als integraler, nichtoptionaler Bestandteil aller Themenbereiche von EQUAL vorgegeben (Europäische Kommission 2004c). Zusätzlich wurde als eigenständiger Themenbereich Chancengleichheit von Frauen und Männern installiert, um der europäischen Doppelstrategie aus GM und spezifischen Maßnahmen zu entsprechen. Damit sollte EQUAL die Integration einer geschlechtsspezifischen Perspektive in alle nationalen Politiken und Maßnahmen beschleunigen (Europäische Kommission 2000a).

Da die einzelnen Mitgliedsstaaten bei dieser Gemeinschaftsinitiative in erster Linie die Verantwortung für die Entwicklung und Verwaltung der Strukturfondsprogramme und für die Integration der Geschlechtergleichstellung in allen Ebenen trugen, wurde die EU-Anforderung sehr unterschiedlich umgesetzt. Zahlreiche Ergebnisse und realisierbare Vorschläge zur Umsetzung von GM im ESF als Doppelstrategie auch durch transnationale Vergleiche der Ad hoc-Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming in den Strukturfonds zusammengetragen worden. Daraus entstanden ist ein sehr ausführlicher, praxisorientierter Leitfaden für die Programm- und Projektebene zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im EQUAL (vgl. ausführlich dazu Europäische Kommission 2004c).

Trotz expliziter Verpflichtung gab es dennoch vielfach Schwierigkeiten in der Umsetzung, die sich allerdings vorrangig auf die Neuheit der Strategie zurückführen lassen. Als wenig hilfreich oder sogar kontraproduktiv war die von der EU-Kommission vorgegebene „Dreier-Bewertungskategorie“⁴⁰ einzuschätzen (ICON-INSTITUTE/COMPASS/PIW 2006). Die Grundsätze und Anforderungen, um in den Genuss von finanzieller Förderung zu kommen waren zudem gleichstellungspolitisch fragwürdig, da gerade die diskriminierten Zielgruppen oft nicht gut organisiert sind oder sich nicht zu artikulieren wissen. So fehlt es meist an administrativen Wissen und finanziellen Ressourcen, um überhaupt einen Antrag stellen zu können. Um also überhaupt für Förderungen in Frage zu kommen, mussten kleinere Initiativen mit Dachorganisationen zusammenarbeiten, was wiederum ihre eigenen spezifischen Interessen behindern konnte.

³⁸ NOW steht für „New Opportunities for Women“.

³⁹ Detaillierte Informationen und Evaluationen zur Umsetzung in Deutschland finden sich unter <http://www.evaluation-equal.de> sowie unter <http://www.equal.de>.

⁴⁰ Projekte und Maßnahmen sollten entweder als 1) hauptsächlich auf Chancengleichheit ausgerichtet, 2) auch auf Chancengleichheit ausgerichtet oder 3) gleichstellungsneutral eingestuft werden.

4. Aktuelle Gleichstellungspolitik

Ausgehend von den Hintergründen und der Geschichte der EU-Gleichstellungspolitik sind die aktuellen Entwicklungen zu sehen, die vor allem am „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“ (vgl. Kapitel 4.1) und der neu angelaufenen Gemeinschaftsinitiative PROGRESS (vgl. Kapitel 4.2) abzulesen sind. Zudem bedarf es einer Abschätzung zu weiteren Gleichstellungsrichtlinien (vgl. Anhang) und zu den nicht bearbeiteten Politikfeldern (vgl. Anhang). Vorab ist zu bemerken, dass insbesondere Frauenorganisationen vermehrt die Einschätzung äußern, dass Geschlechtergleichstellungspolitik seit der letzten EU-Erweiterung deutlich an Durchsetzungsfähigkeit und Dynamik verloren habe (NRO-Frauenforum e.V./WOMNET 2003).

4.1. Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010

Der „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“ wurde endgültig am 1. März 2006 beschlossen, also bemerkenswerter Weise erst während die Umsetzung schon begonnen haben sollte. Mit dem „Fahrplan“ hat die Kommission ihre gleichstellungspolitischen Felder und teilweise Zielvorstellungen formuliert, die tatsächliche Umsetzung liegt aber in weiten Teilen auf Grund des Subsidiaritätsprinzips bei den Mitgliedsstaaten. Dies wird dadurch verstärkt, dass Ziele sich auf Politikbereiche wie Familien-, Gesundheits-, und Sozialpolitik erstrecken, in denen die Europäische Gemeinschaft keine vertraglich abgesicherten Zuständigkeiten hat, sondern diese nur mittelbar über Beschäftigungspolitik ableiten kann. Neben den Institutionen der EU und der Mitgliedsstaaten sollen auch weitere AkteureInnen wie die Sozialpartner, Nicht-Regierungs-Organisationen und Bildungseinrichtungen bei der Umsetzung hinzugezogen werden.

Europäische Gleichstellungspolitik soll laut „Fahrplan“ als dualer Ansatz aus Gender Mainstreaming und spezifischen Maßnahmen umgesetzt werden, wobei erstaunlich erscheint, dass beim Bezug auf die rechtlichen Grundlagen von Gleichstellungspolitik kein Bezug zur europäischen Antidiskriminierungspolitik⁴¹ hergestellt wird (Europäische Kommission 2006a, S. 7).

Als Begründung für den „Fahrplan“ werden neben den rechtlichen Grundlagen der EU, Bezüge zur Globalisierung hergestellt, wobei problematisiert wird, dass

Ansprüche wie Flexibilität und Mobilität für Frauen – angesichts der immer noch ihnen zugewiesenen Familienpflichten und der immer noch geringen Anteile von Männern bei diesen – stärkere Belastungen hervorbringen. Gleichzeitig verbindet die EU damit die Frage nach der (trotz Bildungszuwächsen) schlechteren Arbeitsmarktpositionierung von Frauen, dem demographischen Wandel und der weltweiten Förderung von Gleichstellung. Ausgeklammert wird bei dieser Problemskizze allerdings, dass gerade die EU durch ihre Marktliberalisierende (Globalisierungs-) Politik Druck auf nationale Sozialsysteme erzeugt, die sich wiederum häufig in eine Verlagerung öffentlicher Aufgaben in private, unbezahlte Arbeit – und damit überwiegend in die Verantwortung von Frauen – übersetzt. Warum zudem Gleichstellung nicht als Element europäischer Demokratieförderung in der Außenpolitik benannt wird, sondern stattdessen auf mögliche positive Effekte von Globalisierungsprozessen verwiesen wird, ist sonderbar.

Die zur Umsetzung notwendige Finanzierung ist nicht ohne weiteres ersichtlich, da für den Fahrplan selbst kein gesondertes Budget bereitgestellt wird. Das ist ein fundamentaler Unterschied zu den vorangegangenen Rahmenstrategien für Gleichstellung, die immer von einem daraus abgeleiteten Aktionsprogramm begleitet wurden, dessen Finanzierung von vorneherein festgelegt war (Vgl. Kapitel 3.1). Innerhalb der verschiedenen Aktionsschwerpunkte und den darin benannten Aktionen wird Bezug auf verschiedene andere Gemeinschaftsprogramme wie PROGRESS, DAPHNE oder auch auf die Strukturfonds genommen, von denen anteilige Finanzierungen vorgesehen sind. Während bei PROGRESS und DAPHNE die Höhe der veranschlagten Mittel abschätzbar ist, kann weder bei den Strukturfonds noch z.B. bei laufenden Aktionsprogrammen wie dem „Aktionsprogramm der Gemeinschaft im Bereich der öffentlichen Gesundheit 2003-2008) die genaue Höhe der vorgesehenen Mittel für Gleichstellung beziffert werden. Hier ist selten erkennbar, welche genaue Summe für Gleichstellungspolitik investiert wird. Wie viel die EU nun tatsächlich in ihre Gleichstellungspolitik investiert bleibt somit komplett undurchsichtig. Sofern möglich werden bei der folgenden Analyse finanzielle Aspekte dargelegt oder – falls in den jeweiligen Beschlüssen enthalten – die Gesamtmittel angegeben.

Im „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“ weisen die aufgeführten Themen zum einen auf eine Verstärkung von verschiedenen gleichstellungspolitischen Themen auf transnationaler, europäischer Ebene hin. Zum anderen ist aber auch deutlich erkennbar, dass der „Fahrplan“ im Wesentlichen auf einer Zusammenstellung jüngst verabschiedeter Beschlüsse beruht, und mehr oder minder keinerlei Neuerungen beinhaltet, sondern lediglich einen bis dato erreichten Status Quo und die

⁴¹ Allerdings wurde eine entsprechende Rahmenstrategie beschlossen. Vgl. Europäische Kommission 2005b: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle – eine Rahmenstrategie. Brüssel, KOM(2005) 224 endgültig.

bisherigen Aktionsprogramme fortschreibt. Wie bisher sind keinerlei (effektive) Sanktionsmechanismen, quantitative oder gar qualitative Ziele oder Fristen für die einzelnen Aktionsschwerpunkte festgeschrieben worden, was ein deutlicher Hinweis auf die relative Unverbindlichkeit des „Fahrplans“ ist.

Was genau im Fahrplan neu ist, und was auf alten Beschlüssen beruht, ist nicht auf den ersten Blick ersichtlich, da nicht immer die entsprechenden Verweise auf die damit zusammenhängenden Dokumente und schon gar nicht auf die ausführenden Generaldirektionen enthalten sind. Für die Rekonstruktion der für den „Fahrplan“ relevanten Beschlüsse und die Zuständigkeiten nach Generaldirektionen wurde für diese Expertise an Hand der Schlüsselbegriffe auf den Webseiten der einzelnen Generaldirektionen und im so genannten PreLex⁴² detailliert recherchiert. Die unten bei den einzelnen Aktionsschwerpunkten aufgeführten Übersichten lassen erkennen, welche Ziele und Maßnahmen bereits beschlossen oder vorgesehen waren, als der Fahrplan verabschiedet wurde⁴³.

Folgende Aktionsschwerpunkte sind verabschiedet worden

1. Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer:
 - a) Erreichung der Beschäftigungsziele der Lissabon-Strategie,
 - b) Nivellierung der geschlechterspezifischen Unterschiede,
 - c) Frauen als Unternehmerinnen
 - d) Gleichstellung beim Sozialschutz und in der Armutsbekämpfung,
 - e) Berücksichtigung der Geschlechterdimension im Gesundheitswesen,
 - f) Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung vor allem von Immigrantinnen und weiblichen Angehörigen ethnischer Minderheiten.
2. Bessere Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben:
 - a) Flexible Arbeitsregelungen sowohl für Frauen als auch für Männer,
 - b) Ausbau der Betreuungsangebote,
 - c) Bessere Vereinbarkeit sowohl für Frauen als auch für Männer.
3. Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern am Entscheidungsprozess:
 - a) Frauen in der Politik,
 - b) Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen,
 - c) Frauen in Wissenschaft und Technik.

4. Bekämpfung geschlechterbezogener Gewalt und geschlechterbezogenen Menschenhandels:

- a) Geschlechterbezogene Gewalt,
- b) Menschenhandel.

5. Abbau von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft:

- a) gegen Geschlechterstereotype in Bildung, Ausbildung und Kultur,
- b) gegen Geschlechterstereotype am Arbeitsmarkt,
- c) gegen Geschlechterstereotype in den Medien.

6. Förderung der Geschlechtergleichstellung außerhalb der EU:

- a) Durchsetzung des EU-Rechts in Beitritts-, Kandidaten- und potenziellen Kandidatenländern,
- b) Förderung der Gleichstellung in der Europäischen Nachbarschaftspolitik (ENP), der Außen- und Entwicklungspolitik.

Parallel zur Laufzeit des „Fahrplans“ findet in diesem Jahr (2007) das „Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle“ statt, bei dem auch gleichstellungspolitische Aspekte einen Schwerpunkt, aber eben nicht den einzigen darstellen.

Exkurs: Europäisches Jahr der Chancengleichheit für alle

Die Europäische Kommission teilte im Juni 2005 mit, dass 2007 das „Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle“ sein wird, und damit ein Herzstück der Rahmenstrategie⁴⁴ zur Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle sei. Der Fokus des Jahres liegt ganz klar auf der vor allem rechtlichen Durchsetzung bzw. Unterstützung von Nichtdiskriminierung. Damit wird auch ein wesentlicher Teil der Gleichstellungspolitik der EU abgedeckt, gleichzeitig aber an verschiedenen Stellen seitens der Kommission deutlich gemacht, dass sich Gleichstellungspolitik nicht in Antidiskriminierungspolitik erschöpfe und daher weitergehende Maßnahmen notwendig würden. Hier wurde die Begründung für den „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“ schon vorweggenommen. Erstaunlich, um nicht zu sagen blamabel, erscheint hingegen, dass die Kommission nach eigener Aussage es verpasste, die auf EU-Ebene immer notwendige ex ante-Evaluation zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“ rechtzeitig einzuplanen, und erst damit begann, als bereits ein erster Vorschlag zur Durchführung vorlag.

⁴² Der Prelex ist die Webseite der EU, auf der der jeweilige Werdegang von institutionellen Verfahren und daraus hervorgehenden Dokumenten nachvollzogen werden kann: <http://ec.europa.eu/prelex/apcnet.cfm?CL=de>.

⁴³ Nicht für alle Aktionen sind Dokumente bereits vorhanden oder überhaupt zwingend geplant. Die Übersichten erheben somit keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

⁴⁴ Vgl. Europäische Kommission 2005b: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle – eine Rahmenstrategie. Brüssel, KOM(2005) 224 endgültig.

Das „Jahr der Chancengleichheit“ fällt zusammen mit dem zehnjährigen Jubiläum des „Europäischen Jahres gegen Rassismus“, dass laut der ex ante-Evaluation der Kommission einen wesentlichen Beitrag zur Aufnahme von Artikel 13 in den EU-Vertrag und der daraus hervorgegangenen Richtlinien geleistet habe (vgl. Kapitel 2). Ob das „Jahr der Chancengleichheit“ eine ähnliche weit reichende Wirkung entfalten kann, bleibt abzuwarten.

Das „Jahr der Chancengleichheit“ fällt außerdem zusammen mit den endgültig ablaufenden Umsetzungsfristen für die o.g. Anti-Diskriminierungsrichtlinien, die in allen Mitgliedsstaaten nur zögerlich umgesetzt wurden.

Vier zentrale Themen und damit verbundene Aufgaben strukturieren das „Jahr der Chancengleichheit“

- Rechte: Sensibilisierung für Gleichbehandlungs- und Nichtdiskriminierungsrechte und für Mehrfachdiskriminierung, wobei insbesondere Bewusstseinsbildung bei diskriminierten Bevölkerungsgruppen fokussiert wird.
- Gesellschaftliche Präsenz: Anregung öffentlicher Debatten zur ausgewogenen Teilhabe von Frauen und Männern aber auch von diskriminierten Bevölkerungsgruppen, die zu konkreteren Aktionen zur Einbindung führen sollen.
- Anerkennung: Vielfalt und Gleichheit fördern und würdigen durch Hervorhebung des positiven Beitrags von Vielfalt für die Gesellschaft.
- Respekt: Förderung gesellschaftlichen Zusammenhalts durch Sensibilisierung für die Wichtigkeit des Abbaus von Klischees, Vorurteilen und Gewalt zwischen gesellschaftlichen Gruppen, insbesondere zwischen jungen Menschen.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht sind die angedachten Aufgaben insofern interessant, als gemeinhin bekannt ist, dass insbesondere Frauen häufig unzureichende Rechtskenntnisse haben, was dazu führt, dass sie diese dann auch seltener durchzusetzen versuchen. Die Sensibilisierungsidee ist daher durchaus ein wichtiger Schritt, um langfristig Gleichstellung zu fördern. Eine Evaluation, ob dieser Anspruch erfüllt werden kann ist offensichtlich nicht vorgesehen, sondern lediglich zwei Eurobarometer-Umfragen, wobei bisher nicht ausdifferenziert wurde, was genau diese messen sollen, sowie eine externe Bewertung, die Ergebnisse darstellen soll. Mit einem abschließenden Bericht ist laut Beschluss bis spätestens 31. Dezember 2008 zu rechnen.

Ein ambivalentes Bild zeichnet Artikel 4 des entsprechenden Beschlusses zum „Jahr der Chancengleichheit“, der mit Gender Mainstreaming titulierte ist. Dieser sagt nicht – wie bisher meist üblich – aus, dass GM in allen Maßnahmen beachtet wird,

sondern formuliert, dass der Art wie Frauen und Männer weitere Diskriminierungsmerkmale (Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung) erleben, Rechnung getragen wird. Positiv ist, dass damit Mehrfachdiskriminierung explizit einbezogen werden soll, unklar bleibt aber, worauf damit abgezielt wird und ob die Umsetzung von GM in allen Bereichen beachtet werden soll.

Ambivalent ist auch die beständige Betonung europäischer Vielfalt als zukünftiger Wirtschaftsfaktor in sämtlichen Beschlüssen und Broschüren zum „Jahr der Chancengleichheit“, die die typische, neoliberale Engführung gesellschaftlicher Fragen auf wirtschaftliche Verwertung widerspiegelt.

Der Finanzrahmen umfasst rund 15 Millionen €, wobei davon 13,6 Millionen € das tatsächlich bereitgestellte Budget für die geplanten Maßnahmen sind, während der Rest sonstige anfallende Verwaltungsausgaben wie Personal- und Nebenkosten, Dienstreisen, Ausschusssitzungen etc sind.

Die ex ante-Evaluation weist darauf hin, dass bisher die Europäischen Jahre (1997 Jahr gegen Rassismus, 2003 Jahr der Menschen mit Behinderungen) immer effektiv dazu beigetragen haben, das jeweilige Thema auf die Top-Agenda der EU zu setzen. Welche Themen aus dem „Jahr der Chancengleichheit“ sich letztlich halten können, ist zu diesem Zeitpunkt schwer einzuschätzen, aber – bedingt durch Schwerpunkte der jeweiligen Ratspräsidentschaft – etwas absehbar. Das heißt, dass Gleichstellungsthemen, die sich mit Vereinbarkeitsproblematik und/oder Lohndifferenz befassen einen zukünftigen Schwerpunkt in der EU-Politik erhalten bzw. beibehalten könnten.

Eine dem „Jahr der Chancengleichheit“ zuzuschreibende Entwicklung ist der erste offizielle vom 30./31. Januar 2007 stattgefundenen „Gleichstellungsgipfel“, mit dem das Jahr eröffnet wurde.

Die folgende Analyse orientiert sich am „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“ und ist daher analog der Zweiteilung in sechs Aktionsschwerpunkte und politische Entscheidungsstrukturen aufgebaut. Unterteilt sind die Aktionsschwerpunkte jeweils in eine unterschiedliche Anzahl von Unterkapiteln, in denen die wahrgenommenen und zu bearbeitenden gleichstellungspolitischen Probleme sehr knapp beschrieben werden (s.o.). Daraus abgeleitet werden verschiedene Aktionen mit teilweise konkreten Maßnahmen oder Zielen benannt. Exemplarisch werden einige der aus den Unterkapiteln abgeleiteten Aktionen im Folgenden an Hand der zugrunde liegenden Beschlüsse (sofern vorhanden) z.B. zu Aktionsprogrammen oder Fonds-Verordnungen inhaltlich erläutert und analysiert. Dies geschieht unter der Annahme, dass eine erfolgreiche Gleichstellungsförderung und/oder Umsetzung von Gender Mainstreaming und/oder spezifische Maß-

nahmen als notwendige Bedingung zur tatsächlichen Beachtung eine Verankerung in den jeweiligen rechtlichen Grundlagen wie Mitteilungen, Beschlüssen u.ä. benötigt. Geschieht dieses nicht, ist davon auszugehen, dass der Erfolg hinsichtlich Gleichstellungsförderung eher mäßig bleiben wird, da ein nachgelagertes integrieren aller Erfahrung nach viel ineffektiver und vor allem unverbindlicher bleibt. In kurzen Übersichten werden zusätzlich alle zentralen Aktionen mit den jeweils zuständigen Generaldirektionen und den – sofern vorhanden – relevanten Dokumenten dargestellt.

Als weiterer Maßstab für die Neuartigkeit und vor allem die tatsächliche Reichweite des „Fahrplans“ werden die vor und während der Verabschiedung geäußerten Vorschläge des EP-Ausschusses für die Rechte der Frau und Gleichstellung der Geschlechter (FEMM) und der Europäischen Frauenlobby herangezogen. Der FEMM-Ausschuss verabschiedete im Februar 2007 seinen Bericht⁴⁵ zum Fahrplan, und die Europäische Frauenlobby legte im November 2005 eine umfassende eigene Version für einen „Fahrplan“ („Roadmap 2006-2010 für die Gleichstellung von Frauen und Männern“) vor, der direkt an die EU gerichtet und als Vorbild für die offizielle Mitteilung der Europäischen Kommission gedacht war (Europäische Frauenlobby 2005).

4.1.1. Aktionsschwerpunkt 1: Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer

Thematisch fokussiert dieser Aktionsschwerpunkt sechs verschiedene Bereiche, die alle vorrangig den Arbeitsmarkt betreffen, doch zusätzlich teilweise damit zusammenhängende Politikbereiche aufgreifen. Im Mittelpunkt stehen ganz klar die Lissabon-Strategie als erster Bereich mit dem Titel „Beschäftigungsziele der Lissabon-Strategie“, bei dem auch die Strukturfonds und Richtlinien einbezogen werden sollen, sowie tangierte Maßnahmen wie der zweite Bereich „Nivellierung der geschlechterspezifischen Einkommensunterschiede“ und der dritte Bereich „Frauen als Unternehmerinnen“. Bezogen wird sich dabei insbesondere auf indirekte Diskriminierungstatbestände und strukturelle Ungleichheiten, die mehrdimensionale Ansätze erforderten (Europäische Kommission 2006a, S. 2).

Die drei anderen Bereiche weisen neben der Verknüpfung mit dem Arbeitsmarkt noch stärker in andere Politikbereiche hinein: so der vierte Bereich „Gleichstellung beim Sozialschutz und in der Armutsbekämpfung“, der fünfte zu „Berücksichtigung der Geschlechterdimension im Gesundheitswesen“ und als sechstes „Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung vor allem

von Immigrantinnen und weiblichen Angehörigen ethnischer Minderheiten“.

Nicht enthalten sind in den geplanten Aktionen die Forderung des FEMM-Ausschusses nach einer Differenzierung des Lissabon-Ziels von 60% Frauen-Beschäftigungsquote an Hand der verschiedenen Wirtschaftszweige oder Empfehlungen an die Mitgliedsstaaten für Maßnahmen, die ein „garantiertes Mindesteinkommen“ insbesondere für allein erziehende Mütter sichern.

Ebenso zeigen die Ausführungen zur ersten Aktion (GM in integrierten Leitlinien, s.u.), dass die Vorschläge der Europäischen Frauenlobby zur Entwicklung einer gleichstellungspolitisch orientierten makroökonomischen Politik nicht realisiert wurden. Dazu gehöre z.B. ein Instrument zur Berichterstattung an den Frühjahrsrat hinsichtlich geschlechtsspezifischer Analysen der Finanz- und Handelspolitik, verstärkte Investitionen in den öffentlichen Sektor und Regeln für Gleichstellung innerhalb der WTO und anderer internationaler Finanzinstitutionen (Europäische Frauenlobby 2005). Weitere Punkte wie z.B. Strategien zur paritätischen Besetzung von Firmenaufsichtsräten in Zusammenarbeit mit Sozialpartnern, Individualisierung der Steuer- und Vergünstigungssysteme und Zugang von MigrantInnen zu den Sozialversicherungssystemen mit Schwerpunkt Renten wurden ebenfalls nicht in den „Fahrplan“ aufgenommen.

⁴⁵ Europäisches Parlament 2007: Bericht über einen Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010 (2006/2132(INI)). Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter. Berichterstatte: Amalia Sartori, A6-0033/2007, 8.2.2007.

Übersicht Aktionsschwerpunkt 1

Aktion	GD	Dokument(e), Links etc.
GM in Integrierten Leitlinien für <ul style="list-style-type: none"> • Wachstum und • Beschäftigung 	ECFIN EMPL	Mitteilung für die Frühjahrstagung des Euro-päischen Rates. Zusammenarbeit für Wachstum und Beschäftigung. Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005-2008). Brüssel.
GM in OKM Pensionen, soziale Integration	EMPL	Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament und den Wirtschafts- und Sozialausschuss. Unterstützung nationaler Strategien für zukunftssichere Renten durch eine integrierte Vorgehensweise. Brüssel KOM(2001) 362 endgültig. Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Zusammenarbeiten, zusammen mehr erreichen: ein neuer Rahmen für die offene Koordinierung der Sozialschutzpolitik und der Eingliederungspolitik in der Europäischen Union. Brüssel, KOM(2005) 706 endgültig.
GM in OKM Gesundheitsversorgung, Langzeitpflege	EMPL/ SANCO	Beschluss Nr.1786/2002/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft im Bereich der öffentlichen Gesundheit (2003-2008). Veröffentlicht am 9.10.2002. Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Modernisierung des Sozialschutzes für die Entwicklung einer hochwertigen, zugänglichen und zukunftsfähigen Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege: Unterstützung der einzelstaatlichen Strategien durch die „offene Koordinierungsmethode“. Brüssel, KOM 2004 (304) endgültig. Beschluss Nr.1926/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18.Dezember 2006 über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft im Bereich Verbraucherpolitik (2007-2013). Veröffentlicht am 31.12.2006.
2007 Handbuch für Personen in o.g. 4 OKM - Bereichen	EMPL	- liegt noch nicht vor -
Überprüfung Sozialschutzsysteme hinsichtlich Gleichstellungsförderung	EMPL	- Zeitpunkt unbekannt -
GM in Gesundheitspolitik durch aktualisierte Analyse Geschlechterdimension im Gesundheitswesen	SANCO	- liegt noch nicht vor, bzw. vgl. GM in OKM Gesundheitsversorgung -
GM im Rahmen Europäischen Jahres der Chancengleichheit 2007	EMPL	Beschluss Nr. 771/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2006 zur Einführung des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle (2007) – Beitrag zu einer gerechten Gesellschaft. Veröffentlicht 31.5.2006.
GM im Rahmen Europäischen Jahres gegen Ausgrenzung und Armut 2010	EMPL	- liegt noch nicht vor -
GM in Strukturfonds (ESF, EFRE, Kohäsionsfonds) 2007-2013 insbesondere durch Monitoring und Ressourcenbereitstellung	REGIO/ EMPL	Mitteilung der Kommission. Die Kohäsionspolitik im Dienste von Wachstum und Beschäftigung. Strategische Leitlinien der Gemeinschaft für den Zeitraum 2007-2013. Brüssel, KOM(2005) 299. Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 11.Juli 2006 mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Kohäsionsfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1260/1999. Veröffentlicht am 31.7.2006. Verordnung (EG) Nr. 1080/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1783/1999. Veröffentlicht am 31.7.2006.

Aktion	GD	Dokument(e), Links etc.
GM in EFF – Monitoring/ Ressourcen	FISH	Verordnung (EG) Nr.1198/2006 des Rates vom 27.Juli 2006 über den Europäischen Fischereifonds.
GM in ELER – Monitoring/ Ressourcen	REGIO/ AGRI	Verordnung (EG) Nr. 1698/2005 des Rates vom 20. September 2005 über die Förderung der Entwicklung des ländlichen Raums durch den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER). Veröffentlicht am 21.10.2005.
GM im Rahmen Integrati- on Drittstaatsangehörige, Followup legale Zuwande- rung, ESF und Fonds für die Integration von Drittstaatsangehörigen	JLS/ EMPL	Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Eine gemeinsame Integrationsagenda – Ein Rahmen für die Integration von Drittstaatsangehörigen in die Europäische Union. Brüssel, KOM(2005) 389 endgültig. Mitteilung der Kommission. Strategischer Plan zur legalen Zuwanderung. Brüssel, KOM(2005) 669 endgültig.
2007 Mitteilung zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden	EMPL	- liegt noch nicht vor -
2010 Bericht zur Umset- zung RL Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gü- tern und Dienstleistungen	EMPL	- liegt noch nicht vor -
Frauen als Unterneh- merinnen und Umfeld, dass Frauengründungen unterstützt	ENTR	Beschluss Nr. 1639/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 2006 zur Einrichtung eines Rahmenprogramms für Wettbewerbsfähigkeit und Innovation (2007-2013). Website: http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/women.htm
Initiativen zur Gleich- stellung im Rahmen der sozialen Verantwortung von Unternehmen	ENTR	- Zeitpunkt unbekannt - Website: http://ec.europa.eu/enterprise/csr/index_de.htm

GM in den Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung

Die Integrierten Leitlinien für die Lissabon-Strategie (vgl. Kapitel 3.2) existieren in dieser Form seit März 2005 und sind in makroökonomische, mikroökonomische und beschäftigungspolitische Leitlinien gegliedert, wobei die „Integration“ vorrangig in Verweisen von Leitlinien untereinander besteht. Dennoch sind es eher zwei Teile, was schon an den verschiedenen Einleitungen erkennbar bleibt. Der frühere vierte Pfeiler „Chancengleichheit von Männern und Frauen“, der ausschließlich Gleichstellung gewidmet war (vgl. Kapitel 3.2), ist weggefallen und spezifische Leitlinien hinsichtlich Gleichstellung existieren nicht mehr.

In der Einleitung zu den makro- und mikroökonomischen Leitlinien (S.9) wird der Anspruch formuliert, Gender Mainstreaming bei allen Leitlinien (1-16) berücksichtigen zu wollen, ohne allerdings zu definieren, welches gleichstellungspolitische Ziel konkret damit verfolgt wird. Bei der allgemeinen Beschreibung der Wirtschaftslage (S.9-10), wird unter dem Aspekt Arbeitslosigkeit auch dezidiert auf die Lissabonner Zielvorgabe von 60 % für Frauen Bezug genommen, und behauptet, dass die bisherige Frauenbeschäftigungsquote sicher zukünftig stärker steigen würde. In Leitlinie 2 (S. 12-13) wird auf der Folie des demo-

graphischen Wandels nochmals dezidiert auf eine Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote rekurriert. Von diesem Aspekt abgesehen werden in keiner der anderen wirtschaftspolitischen Leitlinien (1, 3-16) geschlechtsspezifische Unterschiede oder gleichstellungspolitische Fragen angesprochen, obwohl es durchaus inhaltliche Anknüpfungspunkte gibt. Wird zum Beispiel von Wissen und Innovation (Leitlinien 7-9) mit Investitionen in FuE oder der Förderung von IKT und Informationsgesellschaft gesprochen, hätte erwartet werden können, dass Themen wie geschlechtsspezifische Berufswahl (angesichts Fachkräftemangels) oder der immer noch bestehende digital divide zwischen Männern und Frauen unterschiedlicher Altersgruppen und Bildungsschichten thematisiert würde.

In den beschäftigungspolitischen Leitlinien (Leitlinien 17-24, S. 28 ff) sind deutlich mehr Bezüge zu gleichstellungspolitischen Fragen hergestellt worden. Abgezielt wird laut Leitlinie 17 auf, erstens, Vollbeschäftigung durch Verringerung der Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit, zweitens, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und der Arbeitsproduktivität, und drittens, Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts. Entscheidend für den Fortschritt seien die Faktoren Chancengleichheit und Diskrimi-

nierungsbekämpfung, weshalb Gender Mainstreaming und Gleichstellungsförderung bei allen Maßnahmen berücksichtigt werden sollte (S. 31), um letztlich auch die Lissabonner Zielvorgaben zu erreichen.

Leitlinie 18 – Förderung lebenszyklusorientierter Ansatz in der Beschäftigungspolitik – benennt gleich mehrfach verschiedene gleichstellungspolitisch relevante Aspekte und Ziele. So sollen mehr Maßnahmen für eine erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Beseitigung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Entgelt ergriffen, sowie eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben durch zugängliche und erschwingliche Betreuungseinrichtungen für Kinder und sonstige betreuungsbedürftige Personen bereitgestellt werden.

Während verschiedene Aspekte der restlichen Leitlinien deutliche Anknüpfungspunkte für weitergehende gleichstellungspolitische Ziele bieten (z.B. Leitlinie 19: Überprüfung Steuersysteme, Leitlinie 23: Förderung lebenslanges Lernen) werden in den Leitlinien 21 und 24 wiederholt Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesichts sich wandelnder individueller Präferenzen der Arbeitskräfte und deren familiären Bedingungen gefordert, und in Leitlinie 22 eine Vermeidung geschlechtsspezifischen Lohngefälles innerhalb der Tarifverhandlungssysteme verlangt.

Schließlich werden bei den Zielvorgaben und Benchmarks auch die Barcelona-Ziele zu Kinderbetreuung aufgeführt. Hier wäre es aus gleichstellungspolitischer Sicht sicherlich zielführend gewesen, wenn die anderen Vorgaben z.B. zur Reduktion von Langzeitarbeitslosigkeit, zur Höhe der Schulabrechenquote oder zur Quote lebenslangen Lernens bei Erwachsenen zwischen 25-64 Jahren, geschlechtsspezifisch differenziert worden wären, um sicherzustellen, dass vorhandene Unterschiede nicht noch vergrößert werden.

GM in der OKM bei Pensionen, sozialer Integration, Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege

Mit der Kommissions-Mitteilung zur Koordinierung der Sozialschutzpolitik und der Eingliederungspolitik von 2005 (s.o.) sollen die drei Politikthemen⁴⁶ im Rahmen der Offenen Koordinierungsmethode (OKM⁴⁷) gestrafft und zeitlich parallel zur Lissabon-Strategie geführt werden. Zwei Ziele aus der Lissabon-Strategie gelten dabei als wegweisend: Armutsbeseitigung voranbringen und die Tragfähigkeit der Alterssicherungssysteme sicherstellen. Finanziert werden mögliche Maßnahmen

⁴⁶ Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege werden als eine gemeinsame Politik gesehen.

⁴⁷ Die offene Koordinierungsmethode sieht vor, dass sich die Mitgliedstaaten unter Subsidiaritätsberücksichtigung auf ein bestimmtes Maß gemeinsamer Politikentwicklung verständigen. Der Fokus liegt auf dem Austausch und der Koordination. Üblicherweise werden gemeinsame Zielvorgaben auf hoher politischer Ebene festgelegt, Nationale Aktionspläne (NAP) oder Nationale Strategieberichte (NSB) ausgearbeitet, Gemeinsamen Berichte von Kommission und Rat zur Bewertung veröffentlicht und gemeinsame Indikatoren festgelegt.

gegebenenfalls über PROGRESS. Die Mitteilung listet eine hohe Anzahl notwendig erachteter Schritte auf, die sich von allgemeinen Zielen wie der Förderung sozialen Zusammenhalts und von Chancengleichheit für alle bis zu Zielen für die verschiedenen Teilbereiche erstreckt (Europäische Kommission 2005c, S. 6f).

Die genannten Ziele wie z.B. einen angemessenen Lebensstandard nach der Verrentung zu bewahren, Bekämpfung von Armut, eine erschwingliche und qualitativ hochwertige Langzeitpflege oder Zugang zu angemessener Gesundheitsversorgung sind alle hochgradig geschlechtsspezifisch geprägt, werden aber in der Mitteilung der Kommission seltsam geschlechtsneutral präsentiert. Das ist umso erstaunlicher, als die Europäische Kommission bereits 2001 in ihrer damaligen Mitteilung zu zukunftssicheren Renten zahlreiche Hinweise auf gleichstellungspolitische Aspekte und 2003 in ihrem Bericht zu angemessenen und nachhaltigen Renten ein sehr ausführliches Kapitel zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern veröffentlichte, in denen genau die in der vorliegenden Mitteilung vermissten Gender-Aspekte enthalten sind (Europäische Kommission 2001, Europäische Kommission 2003b).

Gleichstellung als politische Aufgabe oder die Umsetzung von Gender Mainstreaming werden in der Mitteilung hingegen mit fast keinem Wort erwähnt. Lediglich unter dem Teilziel 2.2.1f (Beseitigung von Armut und sozialer Ausgrenzung entscheidend voranbringen), wird GM als Aufgabe für öffentliche Politik angehängt (Europäische Kommission 2005c, S. 6). Wie auf diesem Weg das im „Fahrplan“ formulierte Ziel, GM zu verstärken und zu überwachen, erreicht werden soll, bleibt somit unklar. Zwar wird bei den Aussagen zu Indikatoren (Europäische Kommission 2005c, S. 10) darauf hingewiesen, dass die Indikatoren und das Monitoring die Auswirkungen auf Frauen und Männer sichtbar machen sollen, doch was der zugrunde gelegte Maßstab ist, bleibt unerwähnt. Lediglich die Auswirkungen zu erfassen leistet häufig weder einen Beitrag zur durchgängigen Berücksichtigung von Gender-Aspekten noch zur Förderung von Gleichstellung. So bleibt offen, was passiert, wenn das Monitoring ergeben würde, dass die OKM in diesen Bereichen zur einer Verschärfung von Geschlechterdisparitäten beiträgt, anstatt sie zu verringern.

GM in den Strukturfonds

Für den Zeitraum 2007-2013 wurden 2006 für die Europäischen Strukturfonds, zu denen der Kohäsionsfonds⁴⁸, der Europäische Sozialfonds (ESF) und der Europäische Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) zählen, ein Paket von fünf Verordnungen erlassen. In der Allgemeinen Verordnung sind die gemeinsamen Grundsätze, Regeln und Standards für die Strukturfonds festgelegt. Artikel 11 verlangt, dass Einrichtungen

⁴⁸ Da Deutschland keine Mittel aus dem Kohäsionsfonds erhält, wird dieser hier nicht gesondert überprüft.

gen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in die Partnerschaft zur Verwirklichung des Programms einzubeziehen sind.

In Artikel 16 der Allgemeinen Verordnung wird unter dem Titel „Gleichstellung von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung“ die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsziel vorgegeben. Im Anhang IV werden bei der Auflistung vorrangiger Themen als Ausgabenkategorien für Artikel 9, Absatz 3 (Grundsätze der Intervention) als Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung in Nr. 69 und 73 z.B. die Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung, der Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt, bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben und Abbau geschlechtsspezifischer Segregation bei den Fächern angegeben (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2006, L 210a/77).

In ihrer Mitteilung zur Zukunft der Kohäsionspolitik aus dem Jahr 2005 hatte die Kommission bereits im Kapitel zu den übergreifenden Leitlinien einen entsprechenden Absatz formuliert: „Die Mitgliedstaaten und Regionen sollten das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Phasen der Ausarbeitung und Durchführung der Programme und Projekte verfolgen. Dies kann durch spezielle Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung geschehen, ebenso wie durch sorgfältige Prüfung, wie sich andere Projekte und die Verwaltung der Fonds auf Männer und Frauen auswirken.“ (Europäische Kommission 2005h, S. 14).

Diese allgemeine Aufforderung bleibt weitestgehend der einzige Bezug zu Gleichstellungsförderung, abgesehen von zwei kurzen Verweisen auf Frauen als mögliche spezifische Zielgruppe innerhalb der zweiten Leitlinie „Förderung von Wissen und Innovation für Wachstum“ (Europäische Kommission 2005h, S. 24,26). Lediglich unter der dritten Leitlinie „Mehr und bessere Arbeitsplätze“ wird unter dem Aspekt, mehr Menschen an das Erwerbsleben heranzuführen, vorgeschlagen, die Frauenerwerbstätigkeit zu steigern, berufliche Geschlechtersegregation abzubauen, unterschiedliche Bezahlung und Stereotype zu beseitigen, ein familienfreundliches Arbeitsumfeld zu schaffen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, Zugang zu Betreuungseinrichtungen für Kinder und Pflegebedürftige zu vereinfachen und auch Gender Mainstreaming umzusetzen.

Dass diese recht eingeschränkten Vorgaben der Mitteilung und der Allgemeinen Verordnung zu grundsätzlich unterschiedlicher Berücksichtigung von Gleichstellungsförderung führen, zeigt der Vergleich zwischen dem EFRE und dem ESF.

So ist in der gesamten Verordnung zum EFRE keinerlei eigenständiger Artikel zu Gleichstellung oder zu Frauenförderung enthalten – weder in der Begründung, noch bei den Zielen oder Durchführungsbestimmungen. Ein einziger kleiner Nebensatz findet sich in Artikel 6 (Europäische territoriale Zusammenarbeit),

bei dem unter Absatz 1 zum Thema „Entwicklung von grenzübergreifenden wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Tätigkeiten“ als zusätzliche Möglichkeit jenseits der bereits aufgeführten sechs Prioritäten ein Beitrag zur Gleichstellung von Männern und Frauen als „Kann-Funktion“ benannt wird (Europäische Kommission

Die Verordnung zum ESF, die zeitgleich beschlossen und veröffentlicht wurde, entfaltet eine Vielzahl von Verpflichtungen zur Gleichstellungsförderung. Neben ersten verstreuten Verweisen in Begründung, Punkt 7, dass der ESF nationalstaatliche Politik unterstützt, sofern sie mit den Leitlinien und Empfehlungen u.a. zur Förderung der Nichtdiskriminierung und Gleichstellung übereinstimmt, und Punkt 9 bzw. 10, dass Beschäftigungsmöglichkeiten sowohl für Frauen als auch für Männer verbessert werden sollen, wurde mit Punkt 18 eine konkretere Zielsetzung festgeschrieben.

Hier heißt es: „Die Mitgliedsstaaten und die Kommission müssen dafür sorgen, dass die Umsetzung der Schwerpunkte, die vom ESF im Rahmen der Ziele der Konvergenz und der Regionalen Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung finanziert werden, zur Förderung der Chancengleichheit und zur Beseitigung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern beitragen. Ein Konzept der durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts sollte mit gezielten Maßnahmen kombiniert werden, die dazu beitragen, dass mehr Frauen dauerhaft erwerbstätig sind und beruflich aufsteigen.“ (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2006, L 210c/13).

In keiner anderen Verordnung wurde dieses Ziel bisher als „Muß“-Verpflichtung eingeschrieben, sondern vielmehr als „Kann“ oder „Sollte“. Diese Zielsetzung wird in den darauf folgenden Artikeln der Verordnung immer wieder aufgegriffen und teilweise für einzelne Aufgaben präzisiert.

Beispielhaft seien hier die Artikel 3,1(b)iii genannt mit der Formulierung zu möglichen geförderten Aktionen im Bereich Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmenden: „durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung, gezielte Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung, zur Erhöhung der dauerhaften Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und zur Verbesserung ihres beruflichen Fortkommens und Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt, unter anderem indem die direkten und indirekten Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles angegangen werden“ (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2006, L 210c/14). Aktionen, mit denen besserer Zugang zu Kinderbetreuung und Betreuungsangeboten für abhängige Personen bzw. Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Wiedereinstiegsmöglichkeiten gefördert werden sollen, sind sowohl in Artikel 3,1(b)ii als auch in Artikel 3,1(c)i benannt. Zudem formuliert Artikel 3,2(a)ii zu verbesserten Investitionen in Humankapital, die „Förderung einer verstärkten Teilnahme an

der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens, einschließlich Maßnahmen (...), zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation bei den Fächern (...)“ (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2006, L 210c/15).

Davon abgesehen wird in Artikel 4,5 artikuliert, dass bei Evaluierungen der im Zusammenhang mit dem ESF durchgeführten Aktionen, u.a. die Nichtdiskriminierung und die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Mitgliedsstaaten beurteilt werden muss, was in Artikel 10,a hinsichtlich der jährlichen Durchführungsberichte zu der Aufgabe führt, ggf. eine Darstellung zur durchgängigen Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts sowie geschlechtsspezifischer Aktionen aufzunehmen.

Artikel 6 „Gleichstellung von Frauen und Männern und Chancengleichheit“ ist zentral, der Gleichstellungsaspekte nicht nur auf eine durchgängige inhaltliche Umsetzung bezieht, sondern auch organisatorisch verlangt: „Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die operationellen Programme eine Beschreibung enthalten, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Chancengleichheit bei der Ausarbeitung, der Durchführung, der Begleitung und der Evaluierung der operationellen Programme gefördert wird. Die Mitgliedstaaten setzen sich, soweit dies angebracht ist, für eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern bei der Verwaltung und bei der Durchführung der operationellen Programme auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene ein.“ (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2006, L 210c/16).

GM in EFF und ELER

Der Europäische Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) und der Europäische Fischereifonds (EFF) werden von zwei unterschiedlichen Generaldirektionen betreut, sind aber vom Aufbau her ähnlich organisiert, weshalb es sich anbietet die Beiden direkt zu vergleichen. Das Budget des EFF beträgt für die neue Laufzeit 2007-2013 insgesamt 3,849 Milliarden €, das Budget für ELER ist in der Verordnung nicht festgelegt, sondern gestaltet sich in Abhängigkeit der Mittelzuweisung im Rahmen der anderen Strukturfonds.

Festzustellen ist vorab, dass – verglichen mit dem letzten Fondszeitraum - bei beiden neuen Verordnungen rein zahlenmäßig mehr Hinweise auf Gleichstellungsaufgaben enthalten sind. Dennoch zeigen sich deutliche und vor allem qualitative Unterschiede zwischen der Verankerung gleichstellungspolitischer Aspekte in den Verordnungen zu EFF und ELER. In der Begründung für den neuen ELER-Förderzeitraum ist als siebter Grund formuliert, dass bei Aktionen zugunsten ländlicher Entwicklung darauf geachtet werde, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Nichtdiskriminierung zu fördern (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft L 277). Im EFF wird hingegen in Punkt 10 auf Gleichstellungsfördernde Institutionen sowie mit Punkt 13 direkter Bezug auf die rechtlichen Grundlagen des

Artikel 2 und 3 des Amsterdamer Vertrags genommen (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft L 223). Dadurch wird deutlich, dass es nicht eine Selbstverpflichtung innerhalb des Fonds, sondern eine zu beachtende Vorgabe zu Gleichstellung gibt.

Diese unterschiedliche Beachtung setzt sich fort. In der EFF-Verordnung sind Verweise zu Gleichstellung durchgängig vorhanden: bei den Zielen (Artikel 4g: Gleichstellung fördern), bei den Fördergrundsätzen hinsichtlich Partnerschaften (Artikel 8,2: Beteiligung geeigneter Stellen unter Berücksichtigung Gleichstellungsförderung) und als übergreifender Artikel 11 „Gleichstellung von Männern und Frauen“ (Gewährleistung Gleichstellungsförderung durch Mitgliedsstaaten und Kommission in allen Phasen und Gewährleistung spezifischer Maßnahmen), bei den Hinweisen zu Nationalen Strategieplänen (Artikel 15g: Verbesserung der Stellung und Rolle von Frauen) und auch bei den Leitlinien für das operationelle Programm (Artikel 19l: Förderung Geschlechterparität im Fischereisektor durch Abbau Arbeitsmarktsegregation).

Beim ELER finden sich Bezüge ebenfalls bei den Fördergrundsätzen zu Partnerschaften (Artikel 6,1c: auch Einbezug Gleichstellungseinrichtungen; 6,2: Beteiligung geeigneter Stellen unter Berücksichtigung Gleichstellungsförderung) und als übergreifender Artikel 8 „Gleichstellung von Frauen und Männern“ (Gleichstellungsförderung und Sicherstellung Nichtdiskriminierung). Verpflichtungen innerhalb der Ziele oder zu den Nationalen Strategieplänen fehlen, womit anzunehmen ist, dass eine durchgängige Beachtung von Gleichstellungsförderung eher fragwürdig wird. Das schlägt sich bereits in den dazugehörigen Leitlinien nieder, in denen der Begriff Gleichstellung nicht ein einziges Mal genannt wird und nur fünf Hinweise insgesamt auf die spezifische Situation von Frauen gegeben werden (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2006, L 55).

GM im Rahmen Integration Drittstaatsangehörige

Die Mitteilung der Kommission behandelt Fragen der legalen Zuwanderung und Integration von Drittstaatsangehörigen und führt bisherige Erkenntnisse und Integrationserfahrungen der alten und neuen Mitgliedsstaaten zusammen, wobei auf dem Haager Programm (2005-10) aufgebaut wird, dass bei der abschließenden Tagung des Rates am 4./5. November 2004 in Brüssel angenommen wurde.

Als Schwerpunkte für Integration werden neben Arbeitsmarktmaßnahmen auch Maßnahmen, die den Schwerpunkt auf Gender-Aspekte und die Nutzung des Potenzials zugewanderter Frauen legen benannt. Daran anknüpfend wird Bezug genommen auf die Förderung von Grundrechten, Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit und deren rechtliche Fundierung mit den Antidiskriminierungsrichtlinien sowie das aktuelle Europäische Jahr der Chancengleichheit und das für 2008 geplante Europäische Jahr des interkulturellen Dialogs.

Finanziert werden die Integrationsmaßnahmen größtenteils über das INTI-Programm, dessen Budget 2006 knapp vier Millionen € betrug. Im Rahmen dieses Programms hat die zuständige Generaldirektion 2004 bereits ein Handbuch mit dem Titel „Handbook on integration for policymakers and practitioners“ herausgegeben, bei dem als Auswahlkriterium auch der Beitrag zu Gleichstellung angeführt wird und verschiedene Gender-Aspekte zu unterschiedlichen Bereichen erläutert werden.

Hinsichtlich Gleichstellung finden sich in der Mitteilung bei den dann aufgeführten Prinzipien für Maßnahmen vereinzelt Hinweise auf mögliche Maßnahmen für Frauen, doch von einer durchgängigen Beachtung von Gleichstellungsfragen, also der Umsetzung von GM bei der Integration, kann hier ebenfalls nicht ausgegangen werden.

Frauen als Unternehmerinnen

Ende 2006 wurde mit einem Finanzrahmen von rund 3,6 Milliarden € die Einrichtung eines Rahmenprogramms für Wettbewerbsfähigkeit und Innovation (2007-2013) beschlossen, mit dem laut Begründung Nr. 5 speziell die Bedürfnisse von KMU und von speziellen Zielgruppen, unter die insbesondere Unternehmerinnen gefasst werden, unterstützt werden sollen. Dieses Rahmenprogramm soll die Strukturfonds ergänzen und mit den spezifischen Programmen „Programm für unternehmerische Initiative und Innovation“, „Programm zur Unterstützung der IKT-Politik“ und „Programm Intelligente Energie – Europa“ durchgeführt werden.

Laut Begründung Nr. 13 sollte der Chancengleichheit für Männer und Frauen in allen vom Rahmenprogramm erfassten Programmen und Tätigkeiten Rechnung getragen werden. Ebenso solle laut Begründung 18 bei der Bewertung und Überwachung so weit möglich eine durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts (gender mainstreaming) bei den Tätigkeiten des Programms geprüft werden. Das sind beides relativ „weiche“ Formulierungen hinsichtlich Gleichstellung. So ist an keiner Stelle davon die Rede Gleichstellung zu fördern, sondern es geht lediglich um den Einbezug von Chancengleichheit. Die Beachtung von GM solle „so weit möglich“ und eben nicht grundsätzlich bei der Bewertung und Überwachung geprüft werden. Wenn eine Verpflichtung zu GM nicht enthalten ist, so ist nicht zu erwarten, dass GM überall quasi von alleine berücksichtigt wird.

Das kann bereits an den Zielen und Durchführungsvorschriften der jährlichen Arbeitsprogramme abgelesen werden, in denen die Verweise (Artikel 6,2; Artikel 8,1) auf Gleichstellung bzw. Chancengleichheit ebenso unverbindlich bleiben wie in der Begründung, bzw. sie in den Zielen gar nicht vorhanden sind. Schaut man sich schließlich die Bestimmungen zu den spezifischen Programmen an, so wird die Marginalisierung von Gender-Aspekten überdeutlich, denn es erscheint lediglich ein einziges Mal im Programm „unternehmerische Initiative und Innovation“ in Artikel 15a zu möglichen Aktionen ein Verweis auf Frauen als möglicher Zielgruppe.

4.1.2 Aktionsschwerpunkt 2: Bessere Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben

Als zentrale Themen werden hier „Flexible Arbeitsregelungen sowohl für Frauen als auch für Männer“, „Ausbau der Betreuungsangebote“ und „Bessere Vereinbarkeit sowohl für Frauen als auch für Männer“ aufgeführt, bei denen der Hintergrund immer die potenzielle Arbeitsmarktteilnahme darstellt. Die Wahrnehmung von Kinderbetreuung als bildungspolitisches Element (in Anlehnung an PISA) und Fragen der unterschiedlichen Zugänglichkeit bedingt durch begrenzte finanzielle Mittel bei Arbeitslosen, Alleinerziehenden oder Geringverdienenden werden nicht speziell genannt.

Vorschläge der Europäischen Frauenlobby wie z.B. eine Entwicklung der Offenen Koordinierungsmethode im Bereich Kinderbetreuungsangebote, entsprechende neue Richtlinien zur Sicherung erschwinglicher und zugänglicher Betreuungsangebote oder die Überarbeitung bestehender Richtlinien (Richtlinie 79/7 und 96/34) zum Schutz familiärer Pflichten in Sozialversicherungssystemen oder des Elternurlaubs wurden hier nicht aufgegriffen (Europäische Frauenlobby 2005). Auch die Forderungen des FEMM-Ausschusses des Europäischen Parlaments nach spezifischen Maßnahmen zur sozialen Absicherung allein erziehender Mütter sind nicht aufgenommen worden (Europäisches Parlament 2007).

Übersicht Aktionsschwerpunkt 2

2006 Mitteilung zur demografischen Entwicklung inkl. Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben	EMPL	Mitteilung der Kommission. Die demografische Zukunft Europas – Von der Herausforderung zur Chance. Brüssel, KOM(2006) 571 endgültig.
Erreichung Barcelona-Ziele im Bereich Kinderbetreuung über Strukturfonds und den Austausch von Best-Practice unterstützen	EMPL REGIO	- vgl. Aktionsschwerpunkt 1: GM in Strukturfonds -
Forschung zu Berufen im Gesundheits- und Sozialbereich fördern und mit internationalen Organisationen an besserer Klassifikation der Berufe arbeiten	RTD/ EMPL	- liegt noch nicht vor bzw. wird vermutlich in Aktionsschwerpunkt 1 umgesetzt -

Mitteilung zur demografischen Entwicklung

Ziel der Mitteilung ist es, darzulegen wie mit der Lissabon-Strategie (vgl. Aktionsschwerpunkt 1) der demografische Wandel in der EU bewältigt werden soll. Verschiedene Elemente hinsichtlich des demografischen Wandels werden skizziert (Europäische Kommission 2006d):

- die durchschnittliche Kinderzahl pro Frau ist anhaltend niedrig
- während die „Babyboomer“-Generation ins Rentenalter kommt, sinkt die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter
- die Lebenserwartung steigt kontinuierlich
- Nettoimmigration bleibt anhaltend hoch und Fragen von Familienzusammenführung nehmen zu.

In der darauf folgenden Analyse geht es letztlich nur darum, welche Folgen das für den Arbeitsmarkt der EU hat und wie dem begegnet werden kann indem beispielsweise regionale Disparitäten, die Probleme bei der Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen verursachen, berücksichtigt werden. Die Tatsache, dass die regionalen Ursachen durchaus auch geschlechtsspezifisch geprägt sind, wird dabei übersehen.

Ähnliches gilt für die Erläuterungen zur zunehmenden Alterung der Bevölkerung, die sich nicht nur an Hand immer noch durchschnittlich höheren Lebenserwartung von Frauen, aber auch an Hand einer unterschiedlichen Lebenserwartung von geringer und höher Gebildeten vollzieht, die zu zunehmenden Disparitäten führt. Was das für den gesamten Bereich der Pflegedienstleistungen, der zudem zu einem Großteil von Frauen privat und unbezahlt erbracht wird, bedeutet, wird nur marginal behandelt. Das ist erstaunlich, da sich daraus nicht zuletzt ergeben wird, wie und in welchem Ausmaß Frauen überhaupt am (bezahlten) Arbeitsmarkt teilnehmen können.

Betrachtet man parallel die Analyse zur so genannten Nettoimmigration, ist erkennbar, dass diese grundsätzlich als notwendig und positiver Faktor zur Stabilisierung der Rentensysteme bezeichnet werden, aber die unterschiedliche Lage von Immigranten und Immigrantinnen trotz der Punkte der Mitteilung zur gemeinsamen Integrationsagenda⁴⁹ übergangen werden (vgl. Kapitel 4.2.1). Hier wird klar, dass die Kommission zwar Fragen der Vereinbarkeit zur Bearbeitung des demografischen Wandels heranzieht, aber insgesamt die geschlechtsspezifischen Aspekte grob vernachlässigt.

In der Mitteilung formuliert die Kommission fünf politische Grundausrichtungen. So soll die Geburtenrate durch Beseitigung von Ungleichheiten für Familien begünstigt werden z.B. hinsichtlich Kinderbetreuungsangeboten, Wohnungssuche, flexible Arbeitszeitregelungen für Eltern oder auch dem Abbau von Kinderarmut. Abgezielt wird dabei vor allem auf die Rolle der Sozialpartner und die Arbeit der Regierungssachverständigenengruppe, dem Demografieforum.

Als zweites wird auf die Stärkung der Lissabon-Strategie und die Anhebung der Beschäftigungsquote insbesondere bei (älteren) Frauen verwiesen, wobei Zusammenhänge zum Programm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ (vgl. Kapitel 4.2.3) und zu Gesundheitsfragen (vgl. Kapitel 4.2.1) hergestellt werden. Daran anknüpfend wird als drittes die Steigerung der Arbeitsproduktivität und als viertes die Aufnahme und Integration von MigrantInnen formuliert. Abschließend werden zudem Haushaltskonsolidierung und Rentenreformen als erforderliches Element benannt, um den demografischen Wandel zu bewältigen.

4.1.3 Aktionsschwerpunkt 3: Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen ist eingeteilt in die Themen „Frauen in der Politik“, „Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen“ und „Frauen in Wissenschaft und Technik“, wobei der Schwerpunkt europäischer Maßnahmen deutlich im letzten gelegt wird. Die beiden ersten Punkte sind im Wesentlichen eine Fortführung der bereits seit mehreren Jahren existierenden Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungspositionen und der Aufbau eines weiteren EU-Netzwerks.

Verbindliche Ziele zur gleichberechtigten Teilhabe insbesondere in den Führungspositionen der Kommission⁵⁰, des Parlaments, des EWSA oder des Ausschusses der Regionen – ein Punkt, den die Europäische Frauenlobby in ihrem Vorschlag formulierte – sind wiederum im Fahrplan nicht enthalten (Europäische Frauenlobby 2005). Auch wird im „Fahrplan“ nichts dazu geäußert, wie eine gleichberechtigte Teilhabe bisher unterrepräsentierter Frauen wie z.B. behinderte Frauen, Migrantinnen oder Frauen ethnischer Minderheiten gefördert werden könne.

⁴⁹ Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Eine gemeinsame Integrationsagenda – Ein Rahmen für die Integration von Drittstaatsangehörigen in die Europäische Union. Brüssel, KOM(2005) 389 endgültig.

⁵⁰ Hier muss differenziert zwischen einerseits den über die Mitgliedsstaaten vorgeschlagenen Kommissaren bzw. Kommissarinnen und andererseits den Beschäftigten der Kommission. Für letztere gibt es gezielte Pläne für gleichberechtigte Teilhabe auf allen Ebenen (vgl. Kapitel 4.1.7).

Übersicht Aktionsschwerpunkt 3

GM in europäischer Forschungspolitik und im 7. FRP über: <ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung Aktionspläne zur Gleichstellung • Entwicklung geschlechterspezifische Forschung • GM und Frauenpartizipation im angekündigten Europäischen Forschungsrat 	RTD	Beschluss Nr. 1982/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 über das Siebte Rahmenprogramm der Europäischen Gemeinschaft für Forschung, technologische Entwicklung und Demonstration (2007 bis 2013). Veröffentlicht am 30.12.2006. Website Europäischer Forschungsrat: http://erc.europa.eu/index.cfm
GM im Programm Allgemeine und berufliche Bildung 2010 über Förderung Frauen bei Unterrepräsentation bzw. Zugang zu wissenschaftlichen und technischen Karrieren	EAC	„Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ – Die Dringlichkeit von Reformen für den Erfolg der Lissabon-Strategie. Gemeinsamer Zwischenbericht des Rates und der Kommission über die Maßnahmen im Rahmen des detaillierten Arbeitsprogramms zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa. Brüssel, KOM(2003) 685 endg.
GM durch Best-Practice-Leitfaden „IKT und die Geschlechterproblematik“ 2007	INFSO	- liegt noch nicht vor -
GM im Programm „Bürger/innen für Europa“ durch Fokus auf Gleichstellung als prioritäres Thema von Bürgerschaft und durch Mobilisierung bestehender Netzwerke	EAC	Beschluss Nr. 1904/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über das Programm „Europa für Bürgerinnen und Bürger“ zur Förderung einer aktiven europäischen Bürgerschaft (2007-2013). Veröffentlicht am 27.12.2006.
2007 Aufbau EU-Netzwerk von Frauen in wirtschaftlichen und politischen Entscheidungspositionen	EMPL	- Stand unbekannt -
Bewusstseinsbildende Maßnahmen, Austausch Good Practice und Forschungsergebnisse über Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen	EMPL	Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen. Eine Frage des Gleichgewichts. Brüssel, 2005. Website: http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_de.htm

GM in europäischer Forschungspolitik und im 7. Forschungsrahmenprogramm

Im Dezember 2006 wurde das siebte europäische Forschungsrahmenprogramm mit einem Budget von rund 50,5 Milliarden € beschlossen, mit dem Ziel, die Rolle von Forschung als Element der Wettbewerbsfähigkeit der EU weiter zu stärken. Wie auch schon im sechsten Forschungsrahmenprogramm ist eine der Prioritäten die Förderung von Frauen und von Gleichstellung in der Forschung⁵¹. Das Gewicht, was diesem Thema zugewiesen wird, lässt sich bereits daran erkennen, dass die Generaldirektion Forschung als eine der wenigen Generaldirektionen überhaupt ein gleichstellungspolitisches Referat mit der Bezeichnung „Women in Science“ eingerichtet hat, und in diesem Bereich auch eine Expertisegruppe, die „Helsinki-Gruppe“ arbeitet (Vgl. Kapitel 1).

Der Europäische Forschungsrat wurde 2007 eingerichtet und soll als transnationale Agentur die Forschungsförderung innerhalb der EU unterstützen. Momentan kann noch keine Aussage zur gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen bei den

Beschäftigten getroffen werden, da die Stellen erst im Laufe des Jahres 2007 besetzt werden sollen. Wird der wissenschaftliche Beirat bestehend aus 22 Mitgliedern betrachtet, finden sich gerade Mal fünf Frauen.

GM im Programm „Bürger/innen für Europa“

Das mit 215 Millionen € ausgestattete Programm streckt sich – wie die meisten aktuellen Programme – auf die Laufzeit 2007-2013. Ziel ist es, mehr Nähe zwischen der EU und den Bürgern und Bürgerinnen durch Förderung aktiver Bürgerschaft, europäischer Identität und Toleranz untereinander für Vielfalt herzustellen. Die Aktionen umfassen die Teilbereiche „Aktive Bürger für Europa“, „Aktive Zivilgesellschaft in Europa“, „Gemeinsam für Europa“ und „Aktive europäische Erinnerung“. Obwohl dieses Programm ausdrücklich im „Fahrplan“ mit der Aufgabe genannt wird, Gleichstellung im Bereich aktiver Bürgerschaft als prioritäres Thema aufzugreifen, findet sich im gesamten Beschluss nicht ein einziger Hinweis darauf. Es gibt keinerlei Verweise auf beispielsweise gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern, auf Einbezug gleichstellungspolitischer Organisationen der Zivilgesellschaft oder zur Förderung von Forschungseinrichtungen, die sich mit Gleichstellung als öffentlicher Politik beschäftigen (zu förderbaren Aktionen vgl. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2006, L 378/38).

⁵¹ Vgl. ausführlicher zu Gleichstellung und/oder Frauen in der EU-Forschung die website <http://ec.europa.eu/research/science-society/index.cfm?fuseaction=public.topic&id=27>.

Zielführender erscheint der von der Generaldirektion Bildung und Kultur herausgegebene Programmleitfaden, in dem unter dem Aspekt „Gleichberechtigter Zugang zum Programm“ Näheres zu Gleichstellung spezifiziert wird (Europäische Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur 2006, S. 33f). So sollen Projektträger auf Chancengleichheit für alle und insbesondere auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen und auch von älteren BürgerInnen achten. Als zusätzlicher Punkt wird das Ziel „Geschlechtergleichgewicht“ benannt, bei dem nicht nur global, sondern je Maßnahme gleichberechtigte Teilhabe gesichert werden sollte, in dem beispielsweise spezifische Maßnahmen für das unterrepräsentierte Geschlecht ergriffen werden (Europäische Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur 2006, S. 34).

4.1.4. Aktionsschwerpunkt 4: Bekämpfung geschlechterbezogener Gewalt und geschlechterbezogenen Menschenhandels

Die Themen „Geschlechterbezogene Gewalt“ und „Menschenhandel“ sind die beiden hier genannten Unterkapitel, durch die quasi eine Innen- und eine Außenperspektive auf Gewaltdelikte eingenommen wird. Aufgegriffen werden Themen wie Genitalverstümmelung, Früh- oder Zwangsehen, so genannte „Ehrenmorde“, sexuelle Ausbeutung von Frauen und Kindern, wobei die Maßnahmen vorrangig Bildungselemente und Integration über den Arbeitsmarkt fokussieren.

Schaut man sich das Arbeitsprogramm der deutschen Bundesregierung für ihre Ratspräsidentschaft an, so fällt auf, dass zwar das Thema Menschenhandel unter dem Kapitel „Raum der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts“ als Problem benannt wird, aber keinerlei Bezüge zu geschlechterbezogenen Dimension aufgenommen wird (Die Bundesregierung 2006, S. 17 ff). Sich mit Menschenhandel zu beschäftigen, wird hier lediglich als notwendige Bekämpfung organisierter Kriminalität und illegaler Migration verstanden. Die Frage nach den Opfern wird ausgeblendet.

Übersicht Aktionsschwerpunkt 4

2006 Mitteilung zur Einrichtung System vergleichbarer statistischer Daten zu Verbrechen, Opfern und Strafjustiz	JLS	Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat und den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss. Entwicklung einer umfassenden und kohärenten EU-Strategie zur Messung von Kriminalität und Strafverfolgung EU-Aktionsplan 2006-2010. Brüssel, KOM(2006) 437 endgültig.
Unterstützung Mitgliedsstaaten und NGO durch bewusstseinsbildende Kampagnen, Vernetzung, Austausch Good Practice und Forschung; Programme für Opfer und Täter/innen	JLS	Geänderter Vorschlag für einen Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates zur Auflegung des Programms „Bekämpfung von Gewalt (DAPHNE)“ für den Zeitraum 2007-2013 als Teil des Rahmenprogramms „Grundrechte und Justiz“. Brüssel, KOM (2006) 230 endgültig.
Follow-Up zur Mitteilung und EU-Aktionsplan gegen Menschenhandel, über ESF Integration von Opfern von Gewalt und Menschenhandel in die Gesellschaft	JLS/ EMPL	Richtlinie 2004/81/EG des Rates vom 29. April 2004 über die Erteilung von Aufenthaltstiteln für Drittstaatsangehörige, die Opfer des Menschenhandels sind oder denen Beihilfe zur illegalen Einwanderung geleistet wurde und die mit den zuständigen Behörden kooperieren. Veröffentlicht am 6.8.2004. Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat. Bekämpfung des Menschenhandels – ein integriertes Vorgehen und Vorschläge für einen Aktionsplan. Brüssel, KOM(2005) 514 endgültig.

Mitteilung zur Einrichtung System vergleichbarer statistischer Daten zu Verbrechen, Opfern und Strafjustiz

Die 2006 von der Kommission herausgegebene Mitteilung zieht für 2006-2010 einen Rahmen für ein europäisch koordiniertes Datensystem zu Verbrechen, Opfern und Strafjustiz, mit dem nationalstaatlicher Austausch vereinfacht und letztlich die statistischen Systeme in diesem Bereich harmonisiert werden sollen. Dafür wird eine Expertisegruppe eingesetzt, die verschiedene Themenbereiche in Zusammenarbeit mit den nationalstaatlichen Verwaltungen bzw. Statistikämtern, mit der Kommission und mit anderen Agenturen oder Organisationen bearbeiten soll.

Innerhalb der Planung wird zu keinem Zeitpunkt auf die Notwendigkeit geschlechterdifferenzierter Daten hingewiesen. Hier bleibt abzuwarten, ob insbesondere die zuerst geplanten Arbeiten zur Bestandsaufnahme vorhandener Daten dieses mit berücksichtigen.

Bei der Aufstellung spezifischer Indikatoren wiederum sind klare Bezüge benannt. So wird bei der „Messung des Menschenhandels“ (Nr. 7) auf den EU-Aktionsplan gegen Menschenhandel (s.u.) und den „Fahrplan“ verwiesen. Dafür soll u.U. eine zusätzliche Expertisegruppe eingesetzt werden und als Ergebnis sollen Leitlinien entstehen.

Als weitere spezifische Indikatoren sollen die „Messung der Gewalt gegen Frauen“ (Nr. 12) und die „Messung häuslicher Gewalt“ (Nr. 13) im Zeitrahmen bis 2008 entwickelt werden. Beim zuerst genannten wird wieder der „Fahrplan“ als Bezugspunkt benannt, aber auch die Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen soll zur Bedarfsermittlung herangezogen werden. Die Messung häuslicher Gewalt soll mit dem vorhergehenden Indikator abgeglichen werden, wobei hier alle Arten häuslicher Gewalt einbezogen werden.

Follow-Up zur Mitteilung und EU-Aktionsplan gegen Menschenhandel⁵²

Im Jahr 2005 hat die Kommission mit ihrer Mitteilung ein integriertes Vorgehen und Vorschläge für einen Aktionsplan zur Bekämpfung des Menschenhandels herausgegeben (Europäische Kommission 2005j). Neben der Bekämpfung des Menschenhandels stellt der Zeugen- und Opferschutz den zweiten Schwerpunkt dar. In der Einleitung wird formuliert, dass Politikbereiche wie Beschäftigung, Außenbeziehungen, Entwicklungszusammenarbeit, Gleichstellung der Geschlechter, Nichtdiskriminierung und Freiheit, Sicherheit und Recht koordiniert werden müssen, um erfolgreich sein zu können (Europäische Kommission 2005j, S. 3).

Daran anknüpfend werden vier Themenkomplexe aufgerufen:

- Schutz der Menschenrechte
- Organisierte Kriminalität
- Illegale Migration
- Spezifische Gruppen, insbesondere Frauen und Kinder

Während in den ersten drei Punkten geschlechtsspezifische Aspekte nicht erscheinen, widmet sich der letzte in differenzierter Weise dem Thema. Daraus werden verschiedene Maßnahmen abgeleitet, wie die Entwicklung geschlechtsspezifischer Präventionsstrategien gegen sexuelle und wirtschaftliche Ausbeutung, spezielle Projekte im Rahmen von DAPHNE II⁵³ und verschiedene Maßnahmen gegen Kinderhandel.

Übergreifend zu den Themenkomplexen sollen verlässliche Daten zusammengestellt werden, wobei hier ein direkter Zusammenhang zur oben erläuterten

Mitteilung zur Einrichtung eines Systems vergleichbarer statistischer Daten zu Verbrechen, Opfern und Strafjustiz besteht. Hinsichtlich des EU-Aktionsplans gegen Menschenhandel wird aber im Gegensatz zur Mitteilung dezidiert nach geschlechtsspezifischen Daten gefragt.

4.1.5 Aktionsschwerpunkt 5: Abbau von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft

Die hier geplanten Aktionen beziehen sich auf die Themen „Gegen Geschlechterstereotype in Bildung, Ausbildung und Kultur“, „Gegen Geschlechterstereotype am Arbeitsmarkt“ und „Gegen Geschlechterstereotype in den Medien“. Für die ersten beiden Bereiche sollen bestehende Programme im ESF, in den IKT-Programmen und den Programmen für Bildung, Ausbildung und Kultur eingesetzt werden, also Maßnahmen, die schon teilweise mit den Aktionsschwerpunkten 1 und 3 abgedeckt werden (vgl. Kapitel 4.2.1 und 4.2.3). Zusätzlich sollen entsprechende Kampagnen in Schulen und Unternehmen zur Erreichung der Ziele beitragen und ein Dialog mit Medien, aber auch mit EU-BürgerInnen begonnen werden.

Die Europäische Frauenlobby hatte als konkreten Schritt eine Richtlinie zu „Frauen und Bildung“ vorgeschlagen, mit der Gleichstellung als Querschnittsthema für Curricula, Lehrmaterialien und Didaktik festgelegt werden sollte. Auch für den Bereich „Gegen Geschlechterstereotype in den Medien“ empfahl sie eine Direktive, mit der Gender-Trainings in der Medienausbildung, gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Entscheidungsfindungsebenen sowie einer Balance zwischen Pressefreiheit und dem Recht auf Gleichstellung umrissen werden könne (Europäische Frauenlobby 2005).

⁵² Bezugspunkt ist hier der EU-Aktionsplan gegen Menschenhandel, ein Follow-Up zur Mitteilung liegt noch nicht vor.

⁵³ Das Programm DAPHNE II (2004-2008) zielt auf Bekämpfung von Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Frauen und hat für die Laufzeit ein Gesamtvolumen von 50 Millionen €.

Übersicht Aktionsschwerpunkt 5

Maßnahmen gegen Geschlechterstereotype in, Bildung, Ausbildung, Kultur, Arbeitsmarkt über GM und spezifische Aktionen <ul style="list-style-type: none"> • ESF • IKT-Programme • EU-Programme Bildung, Ausbildung, Kultur inkl. Strategie lebenslanges Lernen und den damit integrierten Programmen 	EMPL INFSO EAC	Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. „i2010 – Eine europäische Informationsgesellschaft für Wachstum und Beschäftigung“. Brüssel, KOM(2005) 229 endgültig. Beschluss Nr. 1720/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. November 2006 über ein Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens. Veröffentlicht am 24.11.2006.
Kampagnen zu Bewusstseinsbildung und Austausch Good Practice zu nicht stereotypen Geschlechterrollen in Schulen und Unternehmen	EAC	- Zeitpunkt unbekannt -
Dialog mit Medien über nicht stereotype Darstellungen	INFSO / KOMM	- Zeitpunkt unbekannt -
Bewusstsein für Gleichstellung über Dialog mit EU-BürgerInnen im Rahmen des Plans D „Demokratie, Dialog und Diskussion“	KOMM/ SG	Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Der Beitrag der Kommission in der Zeit der Reflexion und danach: Plan D für Demokratie, Dialog und Diskussion. Brüssel, KOM(2005) 494 endgültig.

Maßnahmen gegen Geschlechterstereotype in Bildung, Ausbildung, Kultur, Arbeitsmarkt über GM und spezifische Aktionen

Beispielhaft für diesen Politikbereich werden im Folgenden Programmbestandteile im Bereich Lebenslanges Lernen und Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) erläutert. Diese Programme, wie auch noch weitere, gehören unter das Dach des allgemeinen Programms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“, das aber im „Fahrplan“ unter Aktionsschwerpunkt 3 gesondert behandelt wird.

Das „Aktionsprogramm im Bereich Lebenslanges Lernen“ wurde im November 2006 beschlossen und hat für die Laufzeit von 2007-2013 ein Gesamtbudget von rund 6,97 Milliarden €, mit dem vier Einzelprogramme (Comenius, Erasmus, Leonardo da Vinci, Grundtvig), ein Querschnittsprogramm und das Programm Jean Monnet gefördert werden. Zentrale Themen sind Sprachförderung und transnationale Mobilität.

Hinsichtlich Gleichstellung sind zwei Punkte im Beschluss enthalten, deren Reichweite zur Absicherung tatsächlicher Beachtung von Gender-Aspekten eher unsicher erscheint. Nr. 33 der angeführten Gründe für das Programm verweist auf Artikel 3,2 des Amsterdamer Vertrages mit der Verpflichtung Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. Artikel 12 mit dem Titel „Bereichsübergreifende Fragen“ nennt in Absatz c als Aufgabe die Förderung von Gleichstellung von Männern und Frauen und die Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und anderer Merkmale.

In keinem der Artikel zu den Einzelprogrammen sind Aussagen oder Vorgaben zu geschlechtsspezifischen

Unterschieden in der Bildung und/oder Ausbildung und deren Beachtung in der Umsetzung enthalten. Dies hätte sich aber durchaus angeboten, wenn z.B. im Programm Comenius die Förderung der Verbesserung der pädagogischen Konzepte (Artikel 17,2f) oder im Programm Leonardo da Vinci auf die Unterstützung qualitativer Verbesserungen und Innovation in Bezug auf Systeme, Einrichtungen und Verfahren der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Artikel 25,1b) abgezielt wird.

Inhaltlich leitend für IKT-Programme ist die Mitteilung der Kommission von 2005 mit dem Titel „i2010 – Eine europäische Informationsgesellschaft für Wachstum und Beschäftigung“ (Europäische Kommission 2005I), in der das Gesamtkonzept einer integrativen Informationsgesellschaft entwickelt wird. Es werden inhaltliche Bezüge zu verschiedenen Förderprogrammen hergestellt, wie z.B. zum 7. Forschungsrahmenprogramm, den Strukturfonds, dem ELER oder dem „Aktionsprogramm im Bereich Lebenslanges Lernen“. Trotz der immer noch anhaltenden geschlechtsspezifischen Unterschiede im Bereich IKT – sei es nun hinsichtlich der Nutzung von IKT oder hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Segregation im IKT-Arbeitsmarkt – sind in der gesamten Mitteilung keinerlei Verweise oder gar Zielformulierungen enthalten. Einzig die ab 2008 geplante europäische Initiative für digitale Integration mit der Bezeichnung „eInclusion“ verweist darauf, dass hier auf Fragen wie Chancengleichheit, IKT-Kompetenzen und regionale Unterschiede eingegangen werden soll.

Plan D „Demokratie, Dialog und Diskussion“

Mit „Plan D“ (Budget 9 Millionen €) möchte die Kommission – auch angesichts der gescheiterten Verfassungsreferenden in Frankreich und den Niederlanden

– eine Bestandsaufnahme der Bedürfnisse und Erwartungen der Bürger und Bürgerinnen initiieren. Ein inhaltlicher Zusammenhang mit dem Programm „Bürger/innen für Europa“ (vgl. Kapitel 4.2.3) ist nicht von der Hand zu weisen. Diese Ähnlichkeit zeigt sich leider auch in der Beachtung von Gleichstellungsaspekten, die in der gesamten Mitteilung nicht vorhanden sind. Lediglich in einer Klammer werden Frauen als mögliche Zielgruppe genannt (Europäische Kommission 2005k, S. 15), doch ein systematischer Einbezug in organisatorischer oder inhaltlicher Hinsicht ist nicht vorhanden. Ob damit das im „Fahrplan“ formulierte Ziel, bei Bürgern und Bürgerinnen Bewusstsein für Geschlechtergleichstellung zu schaffen, erfüllt werden kann, erscheint somit höchst fragwürdig.

4.1.6 Aktionsschwerpunkt 6: Förderung der Geschlechtergleichstellung außerhalb der EU

Mit diesem Aktionsschwerpunkt werden Politikbereiche der so genannten zweiten Säule der EU (Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik) in den Unterkapiteln „Durchsetzung des EU-Rechts in Beitritts-, Kandidaten-

und potenziellen Kandidatenländern“ und „Förderung der Gleichstellung in der Europäischen Nachbarschaftspolitik (ENP), der Außen- und Entwicklungspolitik“ angesprochen. Gerade der erste Punkt erscheint sinnvoll, nachdem dass bei der vorletzten Erweiterung um 10 neue Mitgliedsstaaten grob vernachlässigt worden ist (NRO Frauenforum e.V.; WOMNET (Hrsg.) 2003).

Andererseits ist mit dem zweiten Punkt Entwicklungspolitik angesprochen – einer der Politikbereiche, in denen Gender-Aspekte schon seit langem einen relativ hohen Stellenwert einnehmen. Das zeigt sich auch bei den Internetseiten der Generaldirektion für Entwicklung und dem angegliederten Amt für Zusammenarbeit EuropAid. Dieses hat eine umfangreiche „Werkzeugkiste“ (Toolkit) für den Einbezug von Gleichstellung in die Entwicklungspolitik der EU zusammengestellt, in der ein Handbuch für den durchgängigen Einbezug von Gender-Aspekten, kurze Checklisten, ein Glossar und eine Übersicht zu weiteren Organisationen, die Gleichstellung in der Entwicklungszusammenarbeit fördern enthalten sind.

Übersicht Aktionsschwerpunkt 6

Überwachung Umsetzung, Implementierung und Durchsetzung EU-Recht in Beitritts-Kandidaten- und potenziellen Kandidatenländern u.a. bei Planung Finanzhilfen vor Beitritt und während Beitrittsverhandlungen	ELARG	Communication from the Commission to the European Parliament and the Council. Enlargement Strategy and Main Challenges 2006 – 2007. Including annexed special report on the EU's capacity to integrate new members. Brüssel, COM(2006) 649.
GM und spezifische Maßnahmen in der ENP und der Außenpolitik im politischen Dialog und der Planung (Strategiedokumente Länder/Armutsbekämpfung), Beachtung Geschlechterperspektive bei Implementierung neuer Hilfe-Modalitäten (Budgetunterstützungs- und Sektorprogramme)	RELEX	Regulation (EC) No 1638/2006 of the European Parliament and of the Council of 24 October 2006 laying down general provisions establishing a European Neighbourhood and Partnership Instrument. Veröffentlicht am 9.11.2006.
GM und spezifische Maßnahmen in der Entwicklungspolitik im politischen Dialog und der Planung (Strategiedokumente Länder und Strategiedokumente Armutsbekämpfung), Beachtung Geschlechterperspektive bei Implementierung neuer Hilfe-Modalitäten (Budgetunterstützungs- und Sektorprogramme)	DEV ECHO	Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament. Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe für die Entwicklungszusammenarbeit der Gemeinschaft. Ein Aktionsprogramm. Brüssel, KOM(2001) 295 endgültig. Verordnung (EG) Nr. 806/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Entwicklungszusammenarbeit. 2003/0176 (COD) Website: Toolkit on mainstreaming Gender Equality in Community Development Cooperation http://ec.europa.eu/europeaid/projects/gender/toolkit_en.htm http://ec.europa.eu/europeaid/projects/gender/index_en.htm
2006 Mitteilung „Ideenkonzept zum Thema Gleichstellung in der Entwicklungszusammenarbeit“	DEV -	Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat. Gleichstellung und Teilhabe – die Rolle der Frauen in der Entwicklungszusammenarbeit. Veröffentlicht am 7.3.2007.
GM in humanitären Hilfsaktionen der EG fördern indem Geschlechterdimension zu einem Bestandteil der thematischen und technischen Überprüfungen (inkl. Capacity Building) und Evaluierungen macht	ECHO	Website: Toolkit on mainstreaming Gender Equality in Community Development Cooperation http://ec.europa.eu/europeaid/projects/gender/toolkit_en.htm

Gleichstellung in Ländern des Mittelmeers fördern durch Euromed-Ministerkonferenz 2006 inkl. Konsultation Zivilgesellschaft mit Verabschiedung Aktionsplan	RELEX	Euromed Partnership. Acting for Gender Equality. 2006.
Pekinger Aktionsplattform und internationale Konventionen durch Programme, Capacity Building und Datenerfassungskapazität in Entwicklungsländern unterstützen	DEV	- Stand unbekannt -
Umsetzung Resolution 1325(2000) UN-Sicherheitsrat durch Ausarbeitung Leitlinien zu GM in Lehrgängen und Trainings für Krisenmanagement 2006	RELEX	Rat der EU: Check list to ensure gender mainstreaming and implementation of UNSCR 1325 in the planning and conduct of ESDP Operations. 27.7.2006.
Frauenorganisationen und -netzwerke fördern	RELEX /DEV	- Zeitpunkt unbekannt -

GM und spezifische Maßnahmen in der ENP und der Außenpolitik

Seit Ende 2006 gilt für die für den Zeitraum von 2007-2013 mit 11,181 Milliarden € ausgestattete Europäische Nachbarschaftspolitik (als Instrument der EU-Außenpolitik) ein neuer Beschluss, der gleichwohl die bisherige Politik fortführt.

Direkte Verweise oder Vorgaben hinsichtlich einer durchgängigen Berücksichtigung von Gender-Aspekten und Förderung von Gleichstellung existieren nicht als einzelne Artikel, und sind in der einleitenden Begründung gar nicht enthalten. In Artikel 1 wird allgemein auf die Respektierung von Menschenrechten Bezug genommen und formuliert, dass die EU diese Werte fördern will. Hinsichtlich möglicher Maßnahmen werden dann in Artikel 2,2i und 2,2k u.a. die Förderung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung bzw. die Förderung von Frauenrechten als Menschenrechten benannt.

Euromed-Ministerkonferenz 2006

Die so genannte EUROMED-Ministerkonferenz wurde im Jahr 1995 in Barcelona (daher auch Barcelona-Prozess genannt) zwischen der EU und den 12 Mittelmeer-Anrainerstaaten offiziell begründet. Ziel ist es, bilaterale und multilaterale Beziehungen zwischen den einzelnen Staaten zu stärken und die regionale Zusammenarbeit zwischen EU-Mitgliedstaaten und dem Mittelmeerraum zu verbessern. Seit 1998 hat die Zusammenarbeit auch eine parlamentarische Komponente durch ein jährlich tagendes Parlamentsforum. Seit 2005 gibt es in diesem Forum auch ein Frauenrechtskomitee (Europäische Kommission 2006 e).

10 Jahre nach Beginn des Prozesses wird Gleichstellung als wichtiges Thema für eine erfolgreiche Politik angesehen, und wurde im neuen 5-Jahres-Arbeitsprogramm von November 2005 als eine der Hauptprioritäten benannt. Um diese Priorität umzusetzen wurde im Juni 2006 in Rabat bei der EUROMED-Ministerkonferenz ein Entwurf für einen entsprechenden Aktionsplan im Zeitrahmen 2007-2011 vorbereitet, der dann im November 2006 in Istanbul als „Ministerial Conclusions on Strengthening the Role of Women in Society“ verabschiedet wurde.

Der Aktionsplan zielt auf drei Prioritäten

- Politische und zivile Rechte von Frauen
- Soziale und wirtschaftliche Rechte von Frauen
- Frauenrechte in der kulturellen Sphäre und in den Medien

Unter den ersten Punkt fallen u.a. die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, die Beteiligung von Frauen an der Konfliktvermeidung und Friedenssicherung, die Förderung von Frauenrechtsorganisationen und die institutionelle Absicherung von Antidiskriminierung. Beim zweiten Punkt sollen Arbeitsmarktrestriktionen abgebaut, Zugang zu Gesundheitsversorgung und familienfreundlichen Unterstützungsmechanismen gesichert, Gender Budgeting umgesetzt, Frauen als Unternehmerinnen gefördert und die Bildungschancen von Mädchen und Frauen verbessert werden. Zum dritten Punkt schließlich sollen Sensibilisierungskampagnen bzw. Kampagnen, die Stereotype hinterfragen initiiert und gegen stereotypisierende Darstellungen von Männern und Frauen vorgegangen werden. Interessant erscheint an der Liste, dass zahlreiche Punkte selbst in der EU unverändert als Ziele formuliert werden, bzw. nicht Mal ernsthaft verwirklicht werden, was z.B. für Gender Budgeting zutrifft.

Zukünftiges Ziel ist es – unabhängig von aus dem Aktionsplan hervorgehenden Aktionen – Frauenrechte als Menschenrechte auch in allen anderen Programmen und Projekten zu verankern. Finanziert werden sollen die Vorhaben des Aktionsplans daher aus den ohnehin für EUROMED eingeplanten Geldern von bilateralen Abkommen, dem Europäischen Nachbarschafts- und Partnerschaftsinstrument (ENPI) und der Euro-Mittelmeer Investitions- und Partnerschaftsfazilität (FEMIP).

4.1.7 Politische Entscheidungsstrukturen

Neben den sechs inhaltlichen Aktionsschwerpunkten hat die Kommission in einem zweiten Teil ihre Zielvorstellungen und Vorhaben hinsichtlich der institutionellen Strukturen dargelegt, wobei sie sich insbesondere Top-Down-Fragen und der Umsetzung von Gleichstellung innerhalb der Kommissionsverwaltung widmet. Zwei weitere Schwerpunkte sind die Vernetzung der nationalstaatlichen Gleichstellungsinstitutionen wie

den Ministerien, Parlamenten, Sozialpartnern und der Zivilgesellschaft, und die Einrichtung des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen. Erhoffte Fortschritte im Bereich Gleichstellung sollen mit den bisher auch schon existierenden Elementen wie dem jährlichen Gleichstellungsbericht, Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen den verschiedenen institutionellen Ebenen, Weiterentwicklung von Indikatoren und Berichtspflichten überwacht werden.

Die Europäische Frauenlobby hat eine ganze Reihe von sinnvollen und machbar erscheinende zusätzlichen institutionellen Verfahren und Instrumenten vorgeschlagen, die von neuen Schritten bis hin zur

Weiterentwicklung von bestehenden institutionellen Strukturen verschiedenes abdecken (Europäische Frauenlobby 2005). So wird z.B. die Definition eines konkreten Mandats für die Hocharrangige Kommissarsgruppe (vgl. Kapitel 1.1), die Umwandlung des bestehenden Referats für Gleichstellung in ein Direktorat und eine bessere Ressourcenausstattung für den Beratenden Ausschuss Chancengleichheit anempfohlen. Als neue Schritte werden die Einrichtung eines Fraueninformationsdienstes innerhalb der Generaldirektion für Kommunikation, die Beachtung gendersensibler Sprache bei Übersetzungen sämtlicher Dokumente und die Institutionalisierung einer Stelle zur Überwachung von GM in den jeweiligen Generaldirektionen befürwortet.

Übersicht Politische Entscheidungsstrukturen

2007 Einrichtung EIG	EMPL	Verordnung (EG) Nr. 1922/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 zur Errichtung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen. Veröffentlicht am 30.12.2006.
Gleichstellung in der Personalentwicklung der Kommission	ADMIN	Mitteilung an die Kommission vom 2. Mai 2007. Ziele für die Einstellung und Ernennung von Frauen in Führungspositionen und auf andere Planstellen der Funktionsgruppe AD in der Kommission für das Jahr 2007 (Mitteilung von Vizepräsident S. Kallas). Brüssel, SEK(2007) 507/4 und /5.
2007 Mitteilung zur Erreichung der Ziele für Ausschüsse und Expertengruppen	EMPL	- liegt noch nicht vor -
Schulungen GM für Personal	ADMIN	-
2006 EU-Netzwerk Gleichbehandlungsstellen aufbauen gemäß RL 2002/73	EMPL	- Stand unbekannt -
Zusammenarbeit NGO stärken insbesondere Dialog Frauenorganisationen und andere Organisationen der Zivilgesellschaft	EMPL	- Zeitpunkt unbekannt -
Zusammenarbeit Sozialpartner im Bereich Gleichstellung branchenübergreifend und sektoral	EMPL	- Zeitpunkt unbekannt -
Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen (GFA) und GB unterstützen durch: <ul style="list-style-type: none"> • Einbeziehung Gender-Perspektive in FA für Maßnahmen und Rechtsvorschriften der Gemeinschaft • Umsetzung GB in Strukturfonds auf EU-Ebene prüfen • GB lokal, regional und national durch Austausch good practice fördern 	EMPL/ REGIO EMPL	Impact Assessment Guidelines. Brüssel, SEC(2005) 791
Richtlinien, die 2005 nicht überarbeitet wurden überprüfen, ggf. aktualisieren, modernisieren, überarbeiten	EMPL	Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen.
Umsetzung & Durchsetzung EU-Recht überwachen	EMPL	
Information über Gleichbehandlungsrechte mit „Europa für Sie“ und Wegweiserdienst	KOMM	Europa für Sie. Allgemeine Leitfäden. Chancengleichheit. 2005.

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIG)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIG), dessen Verordnungsvorschlag öffentlichkeitswirksam zum internationalen Frauentag 2005 herausgegeben wurde, wird im Fahrplan als eine Aktion aufgeführt, obwohl es nicht für diesen initiiert wurde, sondern ein langwieriger Prozess seit 1995 hinter der Einrichtung liegt (Ahrens/Lewalter 2006). Tatsächlicher Arbeitsbeginn am zukünftigen Sitz Wilna/Litauen wird aller Voraussicht nach erst im Frühjahr 2008 sein, da der Streit zwischen Rat (insbesondere Deutschland), Kommission und Parlament um Umfang und Aufgabe des Verwaltungsrates die endgültige Verabschiedung wesentlich verzögerte.

Die zentralen Aufgaben des EIG sind

- Objektive, zuverlässige und vergleichbare Informationen zur Geschlechtergleichstellung zusammentragen, erfassen, analysieren und bewerten; inklusive der Ergebnisse von Forschungsarbeiten und bewährte Verfahren, die dem Institut von Mitgliedsstaaten, Gemeinschaftsinstitutionen, Forschungszentren, nationalen Gleichstellungsstellen, Nichtregierungsorganisationen, Drittländern und internationalen Organisationen übermittelt werden; die oben genannten Einrichtungen auf nicht erforschte Bereiche aufmerksam machen und Initiativen vorschlagen, um die Lücken zu schließen.
- Zusammenarbeit mit EUROSTAT und allen einschlägigen Einrichtungen, um Methoden zu entwickeln, die die Vergleichbarkeit, Objektivität und Zuverlässigkeit von Daten auf europäischer Ebene verbessern durch die Entwicklung von Kriterien, die die Datenkonsistenz optimieren, sodass Einrichtungen bei der Datenerhebung geschlechtsspezifische Themen berücksichtigen.
- Ein Instrumentarium entwickeln, analysieren, bewerten und verbreiten, das das Gender Mainstreaming in allen Politikbereichen der Gemeinschaft und in den entsprechenden nationalen Maßnahmen unterstützen soll sowie seine Anwendung fördern und seine Wirksamkeit bewerten und Gender Mainstreaming in allen Institutionen und Gremien der Gemeinschaft unterstützen.
- Einrichtung und Koordinierung eines europäischen Netzwerks zur Geschlechtergleichstellung wie in Artikel 4a benannt, unter Einbeziehung der Forschungszentren, Einrichtungen und Organisationen und Sachverständigen, die sich mit Geschlechtergleichstellung und Gender Mainstreaming beschäftigen, um die Forschung zu unterstützen und anzuregen, die Nutzung verfügbarer Ressourcen zu optimieren und den Austausch und die Verbreitung von Informationen zu fördern.

Weitere Aufgaben bestehen u. a. in der Erstellung eines jährlichen Tätigkeitsberichts sowie dem Aufbau eines öffentlich zugänglichen Dokumentationszentrums. Ausgestattet wird das EIG für eine erste Lauf-

zeit von 2007-13 mit einem Gesamtetat von 52,5 Millionen € über die Gemeinschaftsinitiative PROGRESS (vgl. Kapitel 4.2). Diese Entscheidung ist durchaus problembehaftet, da dadurch quasi automatisch der Etat für andere gleichstellungspolitische Maßnahmen eingeschränkt wird (CEWS-Newsletter 2005).

Auch die Aufgaben sind ambivalent: wenn das EIG auf eine bloße Sammelstelle für Daten reduziert wird, kann es seine Funktion - innovative Impulse für Gleichstellung zu geben - nicht erfüllen. Wichtig ist hierbei auch, dass die Zusammenarbeit mit Statistikinstitutionen wie z.B. EUROSTAT im Änderungsvorschlag nun festgeschrieben ist. Im Sinne von GM muss es die Aufgabe von bestehenden Mainstream-Akteuren wie EUROSTAT sein, die Datenerhebung gendergerecht zu gestalten. Sinnvoller wäre es, wenn das EIG hier Akteure unterstützen würde, Standards für Daten, die Gender beinhalten, zu setzen, anstatt deren Aufgaben zu übernehmen. Die Zukunft wird zeigen, wie kooperativ sich diese Institutionen verhalten, die ihrerseits keine Verpflichtung zur Zusammenarbeit haben.

Die Frage ist somit auch, ob das EIG seiner Innovationsfunktion nachkommen kann, wenn es auf eine eher technische Unterstützung zugeschnitten ist und nicht unabhängig von den bisherigen politischen Prioritäten neue Wege der Gleichstellungspolitik denken und bereiten kann.

Gleichstellung in der Personalentwicklung der Kommission

Seit mittlerweile 1995 legt die Kommission jährlich ein Programm für die Umsetzung von Gleichstellung in der eigenen Personalentwicklung vor, in dem konkrete quantitative Ziele für den Frauenanteil definiert werden. Dies geschieht sowohl differenziert nach unterschiedlichen Führungsebenen als auch nach Generaldirektionen, wobei Vergleiche im Zeitverlauf als auch im Verhältnis potenzieller Bewerberinnen, tatsächlicher Bewerberinnen und vorhandenen frei gewordenen Stellen vollzogen werden (Europäische Kommission 2007f).

Die Ergebnisse sind eher durchwachsen und spiegeln die Situation in den meisten Mitgliedsstaaten wider: zu wenig Frauen in den höchsten Führungspositionen da mangels ausreichender Beförderung in mittleren und unteren Führungsebenen das Rekrutierungspotenzial nicht ausreichend vorhanden ist. Dennoch werden Frauen, verglichen mit ihrem Anteil an Bewerbungen insgesamt in der Kommission überproportional häufig befördert wie z.B. bei den Stellen für EUR 15 mit einem Bewerbungsanteil von 14,9 Prozent und einer Beförderung von 21,9 Prozent (Europäische Kommission 2007f, S. 3 im Anhang).

Fehlend in der Darstellung sind Begründungen dafür, warum es in manchen Generaldirektionen gelingt, problemlos die Ziele zu erfüllen, während in anderen Generaldirektionen, die rein statistisch gesehen das gleiche Potenzial für mehr Frauen in Führungspositi-

onen hätten, diese verfehlen. Allerdings muss zugestanden werden, dass viele Stellen in der Kommission über nationalstaatliche Verwaltungen (zeitweise) besetzt werden, und somit der Einfluss der Kommission auf manche Stellen gering ist.

Auffällig beim Gleichstellungsplan der Kommission ist, dass ausschließlich der Anteil von Frauen in Führungspositionen als Maßstab genommen wird und gelegentlich noch damit zusammenhängende Fragen wie die der Diskriminierungsfreiheit in Auswahlverfahren (Europäische Kommission 2007f, S. 9f). Ausgeklammert sind aber sämtliche Fragen der Arbeitsbedingungen, der Vereinbarkeit oder von Gleichstellungsfragen in unteren Beschäftigungsebenen wie z.B. dem Reinigungs- oder Fahrdienst oder den Sekretariaten.

Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen (GFA) und GB unterstützen

Im Jahr 2003 hat die Europäische Kommission begonnen, ein integriertes Verfahren zur Folgenabschätzung (FA) hinsichtlich wirtschaftlicher, sozialer und umweltbezogener Folgen einzuführen, das sowohl für die Rechtsetzung als auch politische Programme (Weißbücher, Aktionspläne etc.) eingesetzt werden soll. Für die Umsetzung hat die Kommission 2005 die „Impact Assessment Guidelines“ veröffentlicht, wobei Gleichstellungsauswirkungen nur unter dem Punkt Soziale Auswirkungen behandelt werden. Der bisherige „Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen“ ist nicht in vollem Umfang integriert, sondern könne ergänzend herangezogen werden, um ausführlicher geschlechtsspezifische Auswirkungen beurteilen zu können.

Ähnlich gering ist die bisherige Unterstützung von Gender Budgeting, wo außer Bemühungsverkündungen bisher keinerlei ernsthafte Umsetzungsbemühungen innerhalb der Kommission zu verzeichnen sind.

4.2. Gemeinschaftsinitiative PROGRESS

Das Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität PROGRESS wurde am 24. Oktober 2006 im Mitentscheidungsverfahren nach Artikel 251 vom Europäischen Rat und Europäischem Parlament beschlossen. Wie alle Gemeinschaftsinitiativen (vgl. Kapitel 3.3.1) wird auch PROGRESS von der Kommission verwaltet und konzentriert sich auf Tätigkeiten, die eine starke europäische Dimension beinhalten, wodurch das Subsidiaritätsprinzip gewahrt wird. Dennoch lässt sich nicht leugnen, dass PROGRESS insgesamt auf eine stärkere, supranationale Zusammenarbeit, Verquickung wenn nicht sogar Vereinheitlichung der nationalstaatlichen Beschäftigungs- und Sozialpolitik abzielt, wodurch sich langfristig nationalstaatliche Handlungsspielräume verändern werden. Unterstützt wird die Kommission bei der Umsetzung von einem Ausschuss aus Vertretern und Vertreterinnen der Mitgliedsstaaten, die beispielsweise die Jahresarbeitspläne genehmigen.

Die Laufzeit ist vom 1. Januar 2007 bis 31. Dezember 2013, wobei PROGRESS vorhergehende Gemeinschaftsinitiativen zusammenfasst und in weiten Teilen inhaltlich fortführt:

- Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung von Diskriminierungen (2001-2006)
- Aktionsprogramm der Gemeinschaft betreffend die Gemeinschaftsstrategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005)
- Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Förderung der Zusammenarbeit der Mitgliedsstaaten bei der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung (2002-2006)
- Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Förderung von Organisationen, die auf europäischer Ebene für die Gleichstellung von Männern und Frauen tätig sind (2004-2006)
- Anreizmaßnahmen zur Beschäftigungsförderung (AzB) (2002-2006)

Durch die Zusammenführung der bisherigen Programme sollen die Ziele der Europäischen Union in den Bereichen Beschäftigung und Soziales insbesondere hinsichtlich der Vorgaben zur Lissabon-Strategie weiterhin finanziell unterstützt werden. Laut den Allgemeinen Leitlinien sind grundlegende Elemente der Durchführung Konsolidierung (Nutzung der Erfahrung aus früheren Gemeinschaftsprogrammen), Fokussierung zentraler Herausforderungen, Abstimmung zwischen Ressourcen und Prioritäten sowie Komplementarität mit anderen EU-Instrumenten (z.B. dem Europäischen Sozialfonds).

Die allgemeinen Ziele decken laut Artikel 2 (1) einen Spielraum ab von Analysen, Entwicklung statistischer Instrumente und Methoden, Durchsetzung Gemeinschaftsrecht, Förderung Netarbeit und wechselseitiges Lernen, Best-Practice-Austausch, Sensibilisierung Beteiligter und der Öffentlichkeit bis hin zur Förderung von Basisnetzwerken. In Artikel 2(2) ist festgeschrieben, dass Gender Mainstreaming in allen Programmteilen und -tätigkeiten gefördert wird. Artikel 9(1) benennt für die Umsetzung der allgemeinen Ziele als mögliche Maßnahmen u.a.:

- analytische Aktivitäten wie die Entwicklung und Verbreitung von Daten, Statistiken, Indikatoren, die Durchführung von Studien, Analysen, Untersuchungen, Evaluierungen und Folgenabschätzungen sowie Ausarbeitung und Veröffentlichung von Leitfäden, Berichten und Schulungsmaterial.
- Aktivitäten für wechselseitiges Lernen, Sensibilisierung und Verbreitung wie Best-Practice-Austausch, Konferenzen/Seminare auch innerhalb des Ratsvorsitzes, Medienkampagnen und Öffentlichkeitsarbeit.

⁵⁶ Vgl. dazu Europäische Kommission: Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität (PROGRESS). Allgemeine Leitlinien für die Durchführung des Gemeinschaftsprogramms für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS (2007-2013). Brüssel, 21.12.2006, PROGRESS/003/2006.

- Unterstützung der Hauptakteure durch Betriebskostenübernahmen bei Basisnetzwerken, Organisation von Arbeitsgruppen nationaler Beamter und Finanzierung von Fachseminaren für Fachleute, Beamte/Beamtinnen in Schlüsselpositionen, Finanzierung Expertisenetzwerke und Beobachtungsstellen, Personalaustausch zwischen nationalen Behörden u.ä.

Ausgeschlossen ist die Finanzierung der Vorbereitung und Durchführung Europäischer Jahre.

PROGRESS ist eingeteilt in fünf so genannte Politikbereiche, die unterschiedliche Aufgaben unterstützen und unterschiedliche Mittelzuweisungen haben sollen:

- Beschäftigung: Durchführung europäische Beschäftigungsstrategie, 23% der Mittel
- Sozialschutz und soziale Integration: Anwendung der offenen Koordinierungsmethode in diesem Bereich, 30% der Mittel
- Arbeitsbedingungen: Verbesserung Arbeitsumwelt und Arbeitsbedingungen, einschließlich Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Vereinbarkeitsfragen, 10% der Mittel
- Nichtdiskriminierung und Vielfalt: wirksame Anwendung des Nicht-Diskriminierungsgrundsatzes und Förderung in Gemeinschaftsstrategien, 23% der Mittel
- Gleichstellung von Frauen und Männern: wirksame Umsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes und Förderung von Gender Mainstreaming in allen Gemeinschaftsstrategien, 12% der Mittel

Werden der Beschluss zum Gemeinschaftsprogramm PROGRESS und der erste, gerade vorliegende Jahresarbeitsplan 2007⁵⁷ verglichen, so zeigen sich hinsichtlich Gender Mainstreaming und gleichstellungspolitischer Ziele bereits Differenzen, die sich nicht zuletzt auch in der Haushaltsplanung offenbaren. Sollen laut Beschluss im Gesamtschnitt 12 % der Programmmittel auf Gleichstellung entfallen, sind für 2007 nur 9,24 Prozent und somit fast drei Prozent weniger als vorgesehen. Auch bei den Politikbereichen Beschäftigung sowie Sozialschutz und soziale Integration sind weniger Mittel als ursprünglich geplant zugeteilt, allerdings in sehr viel geringeren Abweichungen als bei Gleichstellung. Die Politikbereiche Arbeitsbedingungen sowie Nichtdiskriminierung und Vielfalt hingegen beziehen rund 3 Prozent (bzw. zwei Prozent) mehr als veranschlagt. Zukünftig bleibt abzuwarten, ob diese Disparitäten beibehalten oder ausgeglichen werden. Es ist anzunehmen, dass – je größer die Abweichung

nach oben oder unten ist – diese sich verstetigt, da laut Arbeitsplan 2007 rund 85 Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen sowie Ausschreibungen veröffentlicht werden sollen und damit bereits ein Großteil der Mittel langfristig gebunden wird.

Der Jahresarbeitsplan 2007 definiert vier allgemeine Ziele und pro Politikbereich eine unterschiedliche Anzahl konkreter operativer Ziele, wobei laut Einleitung nicht nur die beschäftigungs- und sozialpolitischen EU-Prioritäten (z.B. Vollbeschäftigung, Bewältigung Strukturwandel, solidarische Gesellschaft) verfolgt, sondern – vermutlich unter dem Eindruck der gescheiterten Verfassungsreferenden in Frankreich und den Niederlanden – das Vertrauen der Bürger und Bürgerinnen in die EU und insbesondere in ihre Rechtsetzung gestärkt werden soll.

Vorrang liegt bei den allgemeinen Zielen darauf, Grundlagen für die Durchführung von PROGRESS zu schaffen. Dafür sollen die Erfahrungen der bisherigen Gemeinschaftsprogramme zusammengeführt und konsolidiert werden, ressortübergreifende Arbeit gefördert, eine Kommunikationsstrategie entwickelt und ein ergebnisorientiertes Management eingeführt werden.

Bei der Zusammenführung bisheriger Erfahrungen wäre zu hinterfragen, inwieweit unterschiedliche Erfahrungsgehalte mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming und gleichstellungspolitischen Zielsetzungen beachtet werden. Es sollen entsprechende Umsetzungsstrukturen wie Beobachtungsstellen, die laut Beschluss vorgesehenen Fachgremien (Beschäftigungsausschuss etc.) und nationale Expertennetze installiert werden. Wie bei den nationalen Expertisenetzen Gender-Kompetenz und gleiche Repräsentation von Männern und Frauen abgesichert wird, ist nicht erläutert. Ähnliches gilt für die laut Jahresarbeitsplan 2007 vorgesehenen Studien, Analysen und zu entwickelnden statistischen Instrumente, die schließlich zukünftig die Basis für die weitere Planung politischer Konzepte im Rahmen der offenen Koordinierungsmethode legen sollen. Wird hier nicht Gender Mainstreaming und gendersensible Forschung abgesichert, bleibt zu erwarten, dass u.U. die zukünftige Planung von PROGRESS an wesentlichen beschäftigungspolitischen Fragen (z.B. die Integration von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, Abbau von geschlechtsspezifischer Segregation) vorbeigeht und somit ineffektiv bleibt. Positiv zu erwähnen ist, dass zu den zu schaffenden Durchführungsgrundlagen auch die finanzielle Unterstützung wichtiger EU-weit operierender Netze der Zivilgesellschaft gehört, wobei hier neben denen zu sozialer Integration, Nichtdiskriminierung und Behinderung auch die zu Gleichstellung von Frauen und Männern explizit benannt sind.

Letzteres soll quer zu allen Politikbereichen im Sinne ressortübergreifender Arbeit durch eine einmalige Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen umgesetzt werden, die exklusiv auf EU-Netzwerke zu Behinderung, Nichtdiskriminierung und Gleichstellung von Frauen und Männern ausgeschrieben wird.

⁵⁷ Vgl. Europäische Kommission: Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS. Jah-resarbeitsplan 2007. Brüssel, 14.03.2007, PROGRESS/2006/004-rev.

Abzuwarten bleibt welche Maßnahmen bei PROGRESS ergriffen werden, um beim geplanten System zur Messung und Evaluation der Effizienz und Leistung von PROGRESS Gender-Aspekte zu integrieren. Geplant ist laut des bisher vorgeschlagenen Rahmens für die Begleitung und Bewertung⁵⁸ das Hinzuziehen eines/ einer externen Sachverständigen, von dem/der zu hoffen bleibt, dass entsprechende Gender-Kompetenz vorhanden ist.

Für die fünf Politikbereiche von PROGRESS sind im Jahresarbeitsplan 2007 konkrete operative Ziele benannt worden. Kennzeichnend für alle Ziele bei den Politikbereichen ist, dass die Perspektive stark auf den Arbeitsmarkt fokussiert bleibt, und vorgelagerte strukturelle Hindernisse für Gleichstellung (z.B. geschlechtsspezifische Berufswahl) nicht in die Überlegungen einbezieht.

Hinsichtlich des Politikbereichs Gleichstellung ist in erster Linie zu konstatieren, dass hier Ziele benannt werden, die im Sinne von Gender Mainstreaming eigentlich größtenteils in den anderen Politikbereichen zu platzieren wären, bzw. dort ebenfalls aufgegriffen werden müssten.

Es soll GM in den beschäftigungspolitischen Leitlinien und der offenen Koordinierungsmethode im Bereich des Sozialschutzes und der sozialen Integration umgesetzt werden, um gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern zu erreichen. Zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben sollen Verbesserungen durch Erfahrungsaustausch erzielt werden. Zwar sind diese Themen im „Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010“ als Maßnahmen unter den ersten beiden Aktionsschwerpunkten genannt (vgl. Kapitel 4.2), doch ist nicht einsichtig, warum diese nicht in den entsprechenden anderen Politikbereichen von PROGRESS integriert werden. So wäre GM in den beschäftigungspolitischen Leitlinien im Politikbereich Beschäftigung, GM innerhalb der offenen Koordinierungsmethode im Bereich des Sozialschutzes und der sozialen Integration und die Vereinbarkeitsfragen unter dem Politikbereich Arbeitsbedingungen sicherlich besser aufgehoben, wenn Gleichstellungsfragen tatsächlich in allen Politikbereichen integriert werden sollen.

Lediglich die geplante Sensibilisierungskampagne und der Mediendialog um Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft zu beseitigen sowie die Rechtsdurchsetzung, die verstärkte geschlechterspezifische Folgenabschätzung und Gender Budgeting können als genuine Maßnahme zu Gleichstellung eingeordnet werden, die nicht in den anderen vier Politikbereichen abgedeckt wird.

⁵⁸ Vgl. Europäische Kommission: Aktionsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS. Durchführungsausschuss für das Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS (2007-2013) Vorschlag eines Rahmens für die Begleitung und Bewertung des Programms PROGRESS. Brüssel, Sitzung vom 15.03.2007, PROGRESS/002/2007.

Auffallend ist, dass – obwohl bei den allgemeinen Zielen angeführt – die Beteiligung von entsprechenden EU-Netzwerken und/oder der Zivilgesellschaft mit keinem Wort erwähnt wird bei den geplanten Aktionen. Bemerkenswert ist im Übrigen, dass im Jahresarbeitsplan nicht einmal andeutungsweise darauf aufmerksam gemacht wird, dass überdies das Europäische Gender Institut (EGI) zukünftig aus PROGRESS-Mitteln finanziert wird und damit einen nicht unerheblichen Teil der Mittel binden wird (Ahrens/Lewalter 2006). Das EGI wiederum ist nicht Teil der Aktionsschwerpunkte (vgl. Kapitel 4.2), sondern der laut „Fahrplan“ geplanten politischen Entscheidungsstrukturen.

Die sonstigen Inhalte in den übrigen vier Politikbereichen Beschäftigung, Sozialschutz und soziale Integration, Arbeitsbedingungen sowie Nichtdiskriminierung und Vielfalt bieten genügend Maßnahmen, in denen Gender-Aspekte eine Rolle spielen (z.B. soziale Verantwortung von Unternehmen, betriebliche Altersvorsorge, Gesundheitsschutz, Definition Diskriminierung). Momentan bleibt abzuwarten, ob die im Beschluss angekündigte Umsetzung von GM realisiert wird⁵⁹. Dass dem nicht so sein wird, lassen bereits Ausführungen zum Politikbereich Arbeitsbedingungen vermuten. Hier wird im Jahresarbeitsplan unter dem Aspekt Bewältigung des Strukturwandels von neu zu ermittelnden Arbeitsplatzprofilen innerhalb der wichtigsten Wirtschaftszweige gesprochen. Gemeint sind hauptsächlich IKT und Maschinenbau, also klassische Beschäftigungsfelder von Männern, womit die Notwendigkeit neuer Arbeitsplatzprofile z.B. im wachsenden Wirtschaftszweig Pflege, in dem vorrangig Frauen beschäftigt sind, stark vernachlässigt wird.

Anstatt also Gleichstellungsfragen sowohl zu integrieren (Gender Mainstreaming) als auch spezifische Maßnahmen zu entwickeln, wie es die Doppelstrategie der EU vorsieht, werden bei PROGRESS diese abermals aus den relevanten Politikbereichen (z.B. Beschäftigung, Arbeitsbedingungen) ausgelagert und in dem Bereich Gleichstellung zusammengefasst. Dieses bedeutet in letzter Konsequenz, dass die Haushaltsmittel für Gleichstellungspolitik quasi automatisch reduziert bleiben, da Ziele, die auch in den anderen Politikbereichen ihre Berechtigung hätten, Mittel im fünften Politikbereich binden. Würden sie entsprechend GM aus den anderen Politikbereichen finanziert werden, wäre der finanzielle für gleichstellungspolitische Maßnahmen deutlich größer.

⁵⁹ Laut Protokoll zur ersten Sitzung des Durchführungsausschusses vom 12.12.2006 wurde von Schweden, Frankreich, Belgien und auch Deutschland diese Frage zum Jahresarbeitsplan angemerkt. Vgl. Europäische Kommission: Aktionsprogramm der Gemeinschaft für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS. Ausschuss für die Durchführung des Gemeinschaftsprogramms für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS (2007-2013). Protokoll der ersten Sitzung des Programmausschusses vom 12. Dezember 2006. Brüssel 21. Dezember 2006, PROGRESS/007/2006, S. 4.

5. Fazit

Gleichstellungspolitik ist auf der makropolitischen Ebene der Europäischen Union mittlerweile ein fest verankertes Politikfeld, das durch eine zunehmende Institutionalisierung gekennzeichnet ist. Ausgehend von wenigen Artikeln in den Römischen Verträgen wurde seit Mitte der 70er Jahre ein differenziertes Regelwerk entwickelt, mit dem auch in den Mitgliedsstaaten wichtige Impulse hinsichtlich Gleichstellung von Frauen und Männern gesetzt wurden.

Seit dem Amsterdamer Vertrag hat zum einen die Zahl der Politikfelder zugenommen, in denen Gleichstellung mittels der Strategie Gender Mainstreaming umgesetzt werden soll. Zum anderen sind eine wachsende Anzahl von AkteurInnen aus nationalstaatlicher wie auch öffentlicher Verwaltung der EU, Zivilgesellschaft und Wissenschaft an der Politikformulierung beteiligt. Im Gegensatz zur Bundesrepublik, in der aktuell institutionelle Strukturen für Gleichstellungspolitik massiv reduziert werden, sind auf europäischer Ebene in den letzten Jahren in verschiedenen Generaldirektionen und interinstitutionell die fachspezifischen Gruppen ausgebaut worden. Ebenso subsumiert die EU die Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer noch unter Gleichstellung und nicht umgekehrt.

Die Analyse des aktuellen „Fahrplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2006–2010“ zeigt, dass neben Vereinbarkeit eben auch zahlreiche andere

Themen von zentraler Bedeutung sind. Verbunden mit der Vielzahl benannter Aktionsfelder ist im Rahmen der neuen Beteiligungsformen für den Deutschen Bundestag nun mit einer zunehmenden Anzahl von Dokumenten zu rechnen, die weit über das Politikfeld Arbeit und Beschäftigung hinausreichen, deren tatsächliche Relevanz für bundesdeutsche Politik aber nur sehr schwer abzuschätzen ist.

Der Fahrplan zeigt neben der Verstärkung von Gleichstellungspolitik aber auch, dass seit dem vorangegangenen gleichstellungspolitischen Aktionsprogramm die Dynamik abzunehmen scheint, bzw. an vielen Stellen Gleichstellungspolitik ein Lippenbekenntnis bleibt, der nachhaltigen Umsetzung aber noch harrt. Das insofern der „Fahrplan“ ein zahnloser Tiger bleiben mag, liegt nicht zuletzt daran, dass – mit Blick auf das Subsidiaritätsprinzip – die EU weiterhin darauf verzichtet ernsthaft Sanktionsmechanismen einzurichten.

Welchen Einfluss beispielsweise die vollzogene Osterweiterung auf europäische Gleichstellungspolitik hat, kann an dieser Stelle nicht eindeutig bestimmt werden. Auch eine zunehmende Konzentration auf Antidiskriminierungspolitik ist deutlich bemerkbar, was zu Lasten bisheriger Gleichstellungspolitik zu gehen scheint. Ob die EU langfristig eine substantielle Gleichstellungspolitik und parallel zur ausgeweiteten Antidiskriminierungspolitik umsetzen kann, bleibt abzuwarten.

Bibliographie

Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (2003): Opinion on the Gender Dimension in the Structural Funds. O.O.

Ahrens, Petra, 2001: Gender Mainstreaming in der Beschäftigungspolitik der Europäischen Union – Im Spannungsfeld feministischer Theorien und politischer Praxis. Erhältlich unter: www.diplom.de. ISBN 3-8324-6112-4.

Ahrens, Petra/Lewalter, Sandra 2006: Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen – Was lange währt wird endlich gut? In: *femina politica* 2/2006, S. 124-127.

Allmendinger, Jutta/Hinz, Thea 1999: Geschlechtersegregation im Erwerbsbereich. In: Glatzer/Ostner (Hrsg.): *Deutschland im Wandel: sozialstrukturelle Analysen*. Opladen, S. 191-205.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2000, L 218: Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Minister für Beschäftigung und Sozialpolitik vom 29. Juni 2000 über eine ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern am Berufs- und Familienleben. Veröffentlicht am 31.01.2000.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2002, L 271: Beschluss Nr. 1786/2002/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft im Bereich der öffentlichen Gesundheit (2003-2008). Veröffentlicht am 9.10.2002.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2004, L 261: Richtlinie 2004/81/EG des Rates vom 29. April 2004 über die Erteilung von Aufenthaltstiteln für Drittstaatsangehörige, die Opfer des Menschenhandels sind oder denen Beihilfe zur illegalen Einwanderung geleistet wurde und die mit den zuständigen Behörden kooperieren. Veröffentlicht am 6.8.2004.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2005, L 277: Verordnung (EG) Nr. 1698/2005 des Rates vom 20. September 2005 über die Förderung der Entwicklung des ländlichen Raums durch den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER). Veröffentlicht am 21.10.2005.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2006, L 55: Beschluss des Rates vom 20. Februar 2006 über strategische Leitlinien der Gemeinschaft für die Entwicklung des ländlichen Raums (Programmplanungszeitraum 2007–2013) (2006/144/EG). Veröffentlicht am 25.2.2006.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2006, L 146: Beschluss Nr. 771/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2006

zur Einführung des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle (2007) – Beitrag zu einer gerechten Gesellschaft. Veröffentlicht am 31.5.2006.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2006, L 204: Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung). Veröffentlicht am 26.7.2006.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2006, L 210a: Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 11. Juli 2006 mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Kohäsionsfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1260/1999. Veröffentlicht am 31.7.2006.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2006, L 210b: Verordnung (EG) Nr. 1080/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1783/1999. Veröffentlicht am 31.7.2006.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2006, L 210c: Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1784/1999. Veröffentlicht am 31.7.2006.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2006, L 223: Verordnung (EG) Nr. 1198/2006 des Rates vom 27. Juli 2006 über den Europäischen Fischereifonds. Veröffentlicht am 15.8.2006.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2006, L 310a: Beschluss Nr. 1639/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 2006 zur Einrichtung eines Rahmenprogramms für Wettbewerbsfähigkeit und Innovation (2007-2013). Veröffentlicht am 9.11.2006.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2006, L 310b: Regulation (EC) No 1638/2006 of the European Parliament and of the Council of 24 October 2006 laying down general provisions establishing a European Neighbourhood and Partnership Instrument. Veröffentlicht am 9.11.2006.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2006, L 327: Beschluss Nr. 1720/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. November 2006 über ein Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens. Veröffentlicht am 24.11.2006.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2006, L 378: Beschluss Nr. 1904/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über das Programm „Europa für Bürgerinnen und Bürger“ zur Förderung einer aktiven europäischen Bürgerschaft (2007-2013). Veröffentlicht am 27.12.2006.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2006, L 403: Verordnung (EG) Nr. 1922/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 zur Errichtung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen. Veröffentlicht am 30.12.2006.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2006, L 404: Beschluss Nr. 1926/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft im Bereich Verbraucherpolitik (2007-2013). Veröffentlicht am 31.12.2006.

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft 2006, L 412: Beschluss Nr. 1982/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 über das Siebte Rahmenprogramm der Europäischen Gemeinschaft für Forschung, technologische Entwicklung und Demonstration (2007 bis 2013). Veröffentlicht am 30.12.2006.

Beckmann, Petra, 2005: Mit den EU-Beschäftigungszielen zu mehr Chancengleichheit? In: Widerspruch-Beiträge zu sozialistischer Politik: Europa sozial, Nr. 48, 25. Jg./1. Halbjahr 2005, S. 39-50.

Behning, Ute/Pascual, Amparo Serrano (Hrsg.) 2001: Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy. Brüssel.

Behning, Ute/Sauer, Birgit (Hrsg.) 2005: Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen. Frankfurt a.M. (Campus).

Berghahn, Sabine/Wersig, Maria 2005: Einflüsse des Europäischen Rechts auf die Geschlechterverhältnisse und andere Diskriminierungsgründe, in genderpolitikonline, Berlin. Abgerufen unter http://web.fu-berlin.de/gpo/pdf/tagungen/eurorecht_geschl_bergh_wers.pdf, 02.04.2007.

Bergmann, Karin 1999: Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der europäischen Arbeitswelt. Opladen.

Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates über ein Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS. Straßburg, 24.10.2006, PE-CONS 3652/06.

Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (Hrsg.) 2002: Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt/New York (Campus).

CEWS-Newsletter: EU-Frauenorganisationen protestieren gegen Strukturfondsplanung 2007-2013. CEWS-Newsletter Nr. 37, 13.09.2005, S. 6.

Die Bundesregierung 2006: „Europa gelingt gemeinsam“ Präsidentschaftsprogramm. 1. Januar - 30. Juni 2007. Berlin.

Dinan, Desmond 1994: Ever Closer Union? An Introduction to the European Community. London.

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 19.01.2006: Zukunft der Strategie von Lissabon im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter. Entschließung des Europäischen Parlaments zur Zukunft der Strategie von Lissabon im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter. EP-Dokument P6_TA(2006)0029.

Epiney, Astrid/Abt, Marianne Freiermuth, 2003: Das Recht auf Gleichstellung von Mann und Frau in der EU. Nomos-Verlag, Baden-Baden.

Europäische Frauenlobby 2005: Roadmap 2006-2010 für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Der Europäischen Gemeinschaft vorgelegt von der Europäischen Frauenlobby. November 2005. Zugriff 14.02.2007: <http://www.g-i-s-a.de/res.php?id=501>.

Europäische Gemeinschaften 2007: PROGRESS. Das EU-Programm für Beschäftigung und soziale Solidarität 2007-2013. Luxemburg, 2007.

Europäische Gemeinschaft 2004: Verordnung (EG) Nr. 806/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Entwicklungszusammenarbeit. 2003/0176 (COD)

Europäische Kommission 1998: Leitfaden zur Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen. Brüssel.

Europäische Kommission 2000a: Mitteilung der Kommission an die Mitgliedsstaaten zur Festlegung der Leitlinien für die Gemeinschaftsinitiative EQUAL über die transnationale Zusammenarbeit bei der Förderung neuer Methoden zur Bekämpfung von Diskriminierungen und Ungleichheiten jeglicher Art im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt. Brüssel.

Europäische Kommission 2000b: Joint Employment Report 2000. Luxemburg.

Europäische Kommission 2001a: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament und den Wirtschafts- und Sozialausschuss. Unterstützung nationaler Strategien für zukunftssichere Renten durch eine integrierte Vorgehensweise. Brüssel KOM(2001) 362 endgültig.

Europäische Kommission 2001: Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament. Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe für die Entwicklungszusammenarbeit der Gemeinschaft. Ein Aktionsprogramm. Brüssel, KOM(2001) 295 endgültig.

Europäische Kommission 2003a: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den

Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Die Zukunft der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) „Eine Strategie für Vollbeschäftigung und bessere Arbeitsplätze für alle“. Luxemburg, KOM (2003) 6 endgültig.

Europäische Kommission 2003b: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen Entwurf zum Gemeinsamen Bericht der Kommission und des Rates über angemessene und nachhaltige Renten. Brüssel.

Europäische Kommission 2004a: Mehr und bessere Arbeitsplätze für alle – Die Europäische Beschäftigungsstrategie. Luxemburg

Europäische Kommission 2004b: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Modernisierung des Sozialschutzes für die Entwicklung einer hochwertigen, zugänglichen und zukunftsfähigen Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege: Unterstützung der einzelstaatlichen Strategien durch die „offene Koordinierungsmethode“. Brüssel, KOM 2004 (304) endgültig.

Europäische Kommission 2004c: EQUAL-Leitfaden zu Gender Mainstreaming. Brüssel.

Europäische Kommission 2005a: Mitteilung für die Frühjahrstagung des Europäischen Rates. Zusammenarbeit für Wachstum und Beschäftigung. Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005-2008). Brüssel.

Europäische Kommission 2005b: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit für alle – eine Rahmenstrategie. Brüssel, KOM(2005) 224 endgültig.

Europäische Kommission 2005c: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Zusammenarbeiten, zusammen mehr erreichen: ein neuer Rahmen für die offene Koordinierung der Sozialschutzpolitik und der Eingliederungspolitik in der Europäischen Union. Brüssel, KOM(2005) 706 endgültig.

Europäische Kommission 2005d: Mitteilung der Kommission. Die Kohäsionspolitik im Dienste von Wachstum und Beschäftigung. Strategische Leitlinien der Gemeinschaft für den Zeitraum 2007-2013. Brüssel, KOM(2005) 299.

Europäische Kommission 2005e: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Eine gemeinsame

Integrationsagenda – Ein Rahmen für die Integration von Drittstaatsangehörigen in die Europäische Union. Brüssel, KOM(2005) 389 endgültig.

Europäische Kommission 2005f: Mitteilung der Kommission. Strategischer Plan zur legalen Zuwanderung. Brüssel, KOM(2005) 669 endgültig.

Europäische Kommission 2005g: Europa für Sie. Allgemeine Leitfäden. Chancengleichheit. Brüssel.

Europäische Kommission 2005h: Mitteilung der Kommission. Die Kohäsionspolitik im Dienste von Wachstum und Beschäftigung. Strategische Leitlinien der Gemeinschaft für den Zeitraum 2007-2013. Brüssel, KOM(2005) 299.

Europäische Kommission 2005i: Impact Assessment Guidelines. Brüssel, SEC(2005) 791.

Europäische Kommission 2005j: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat. Bekämpfung des Menschenhandels – ein integriertes Vorgehen und Vorschläge für einen Aktionsplan. Brüssel, KOM(2005) 514 endgültig.

Europäische Kommission 2005k: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Der Beitrag der Kommission in der Zeit der Reflexion und danach: Plan D für Demokratie, Dialog und Diskussion. Brüssel, KOM(2005) 494 endgültig.

Europäische Kommission 2005l: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. „i2010 – Eine europäische Informationsgesellschaft für Wachstum und Beschäftigung“. Brüssel, KOM(2005) 229 endgültig.

Europäische Kommission 2006a: Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010. Luxemburg.

Europäische Kommission 2006b: Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität (PROGRESS). Allgemeine Leitlinien für die Durchführung des Gemeinschaftsprogramms für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS (2007-2013). Brüssel, 21.12.2006, PROGRESS/003/2006.

Europäische Kommission 2006c: Aktionsprogramm der Gemeinschaft für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS. Ausschuss für die Durchführung des Gemeinschaftsprogramms für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS (2007-2013). Protokoll der ersten Sitzung des Programmausschusses vom 12. Dezember 2006. Brüssel 21. Dezember 2006, PROGRESS/007/2006.

Europäische Kommission 2006d: Mitteilung der Kommission. Die demografische Zukunft Europas – Von

der Herausforderung zur Chance. Brüssel, KOM(2006) 571 endgültig.

Europäische Kommission 2006e: Euromed Partnership. Acting for Gender Equality. Luxemburg, Brüssel.

Europäische Kommission 2006f: Communication from the Commission to the European Parliament and the Council. Enlargement Strategy and Main Challenges 2006 – 2007. Including annexed special report on the EU's capacity to integrate new members. Brüssel, COM (2006) 649.

Europäische Kommission 2006g: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat und den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss. Entwicklung einer umfassenden und kohärenten EU-Strategie zur Messung von Kriminalität und Strafverfolgung EU-Aktionsplan 2006–2010. Brüssel, KOM(2006) 437 endgültig.

Europäische Kommission 2006h: Geänderter Vorschlag für einen Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates zur Auflegung des Programms „Bekämpfung von Gewalt (DAPHNE)“ für den Zeitraum 2007-2013 als Teil des Rahmenprogramms „Grundrechte und Justiz“. Brüssel, KOM (2006) 230 endgültig.

Europäische Kommission 2007a: The Gender Pay Gap. Origins and policy responses. Brüssel.

Europäische Kommission 2007b: Aktionsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS. Durchführungsausschuss für das Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS (2007-2013) Vorschlag eines Rahmens für die Begleitung und Bewertung des Programms PROGRESS. Brüssel, Sitzung vom 15.03.2007, PROGRESS/002/2007.

Europäische Kommission 2007c: Community Action Programme in the Sphere of Employment and Social Solidarity – PROGRESS. Committee for the implementation of the Community Programme for Employment and Social Solidarity - PROGRESS - 2007-2013. "PROGRESS Communication and networking activities". Brüssel, Sitzung vom 15.03.2007, PROGRESS/003/2007.

Europäische Kommission 2007d: Gemeinschaftsprogramm für Beschäftigung und soziale Solidarität – PROGRESS. Jahresarbeitsplan 2007. Brüssel, 14.03.2007, PROGRESS/2006/004-rev.

Europäische Kommission 2007e: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat. Gleichstellung und Teilhabe – die Rolle der Frauen in der Entwicklungszusammenarbeit. Veröffentlicht am 7.3.2007.

Europäische Kommission 2007f: Mitteilung an die Kommission vom 2. Mai 2007. Ziele für die Einstellung

und Ernennung von Frauen in Führungspositionen und auf andere Planstellen der Funktionsgruppe AD in der Kommission für das Jahr 2007 (Mitteilung von Vizepräsident S. Kallas). Brüssel, SEK(2007) 507/4 und /5.

Europäische Kommission, Generaldirektion für Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten 1998: Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union. Jahresbericht 1997. Luxemburg.

Europäische Kommission, Generaldirektion für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten 2001a: Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union. Jahresbericht 2000. Luxemburg.

Europäische Kommission, Generaldirektion für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten 2000: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Für eine Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005). Luxemburg.

Europäische Kommission, Generaldirektion für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten 2005: Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen. Eine Frage des Gleichgewichts. Brüssel.

Europäische Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur 2006: Europäische Kommission. Programm „Europa für Bürgerinnen und Bürger“ 2007-2013. Vorläufiger Programmleitfaden. Brüssel.

Europäische Kommission, Generaldirektion für Regionalpolitik 2001b: Der Europäische Fonds für regionale Entwicklung. Vorrangige Ziele und Gemeinschaftsinitiativen im Rahmen der Strukturfonds 2000-2006. Luxemburg.

Europäische Kommission, Generaldirektion für Freiheit, Sicherheit und Recht 2004: Handbook on integration for policy-makers and practitioners. Brüssel.

Europäischer Rat 2004: "Allgemeine und berufliche Bildung 2010" – Die Dringlichkeit von Reformen für den Erfolg der Lissabon-Strategie. Gemeinsamer Zwischenbericht des Rates und der Kommission über die Maßnahmen im Rahmen des detaillierten Arbeitsprogramms zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa. Brüssel, KOM(2003) 685 endg.

Europäischer Rat 2005: Entscheidung des Rates vom 12. Juli 2005 über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedsstaaten (2005/660/EG). Veröffentlicht im Amtsblatt der Europäischen Union. L205/21.

Europäischer Rat 2006: Check list to ensure gender mainstreaming and implementation of UNSCR 1325

in the planning and conduct of ESDP Operations.
Veröffentlicht am 27.7.2006.

Europäisches Parlament 2007: Bericht über einen Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010 (2006/2132(INI)). Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter. Bericht-erstatte: Amalia Sartori, A6-0033/2007, 8.2.2007.

European Women Lawyers Association (EWLA) 2005: Comments on the proposal for a recast Directive on Gender Equality, 9.3.2005. Unter <http://www.ewla.org/>, 02.04.2007.

European Women Lawyers Association (EWLA) 2007: Statement on 2007 - European Year of Equal Opportunities for All and the Period of Reflection on the Future of Europe. Unter <http://www.ewla.org/>, 02.04.2007.

Fitzgerald, Ronda (2002): Making Mainstreaming work. European Policies Research Centre. Glasgow.

Frauenakademie München (FAM) 2005: Bericht Frauenpolitische Studienreise nach Brüssel „Was bringt Europa ihren Bürgerinnen?“, 20.-24. Juni 2005. Erhältlich unter: <http://www.frauenakademie.de/dokument/studienreise05/studienreise.htm>, 12.04.06.

Fuhrmann, Nora 2005: Geschlechterpolitik im Prozess der europäischen Integration. Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften).

Göbel, Marcus, 2002: Von der Konvergenzstrategie zur offenen Methode der Koordinierung. EG-Verfahren zur Annäherung der Ziele und Politiken im Bereich des sozialen Schutzes. Baden-Baden.

Hoskyns, Catherine 1996: Integrating Gender. Women, Law and Politics in the European Union. London, New York (Verso).

ICON-Institute/Compass/PIW 2006: Evaluierung der GI EQUAL für den Zeitraum 2002-2008. Abschlussbericht der EQUAL-Programmevaluation zur ersten Förderrunde der GI EQUAL 2002-2005. Schwerpunktthema Gender Mainstreaming. Berlin, Bremen, Köln, Teltow. Unter <http://www.evaluation-equal.de/>. Letzter Zugriff 25.5.2007.

Journal of European Public Policy. Special Issue 2000: Women, Power and Public Policy in Europe. Volume 7, Number 3 2000.

Jünemann, Annette; Klement, Carmen (Hrsg.) 2005: Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union. The Policy of Gender equality in the European Union. Baden-Baden (Nomos-Verlag).

Klein, Uta, 2006: Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union. Akteure - Themen - Ergebnisse. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Krais, Beate; Maruani, Margaret (Hrsg.) 2001: Frau- enarbeit Männerarbeit. Neue Muster der Ungleichheit auf dem europäischen Arbeitsmarkt. Frankfurt a.M.

Kreisky, Eva; Lang, Sabine; Sauer, Birgit (Hrsg.) 2001: EU. Geschlecht. Staat. Wien (WUV Universitätsverlag).

Läufer, Thomas, 2004: Vertrag von Nizza. Die EU der 25. Bonn, Bundeszentrale für politische Bildung.

Leibfried, Stefan/Pierson, Paul (Hrsg.) 1998: Standort Europa. Europäische Sozialpolitik. Frankfurt a.M. (Suhrkamp).

Liebert, Ulrike (Hrsg.) 2003: Gendering Europeanisation. Brüssel (P.I.E.- Peter Lang).

Maier, Friederike, 2002: Gleichstellungspolitische Fortschritte durch Europäische Beschäftigungsstrategie und Gender Mainstreaming?. In: Maier, Friederike/Fiedler, Angela (Hrsg.) 2002: Gender Matters. Feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Berlin, S. 61-87.

Mazey, Sonia 2001: Gender Mainstreaming in the EU. Principles and Practice. London (Kogan Page Limited).

Meseke, Henriette, 2002: Beim Geld hört die Gleichstellung auf! Die Strukturpolitik der Europäischen Union. In Allroggen, Ulrike/Berger, Tanja/Erbe, Birgit (Hg.) 2002: Was bringt Europa den Frauen? Feministische Beiträge zu Chancen und Defiziten der Europäischen Union. Hamburg.

Meseke, Henriette/ Armstropp, Thorsten (2001): Machbarkeitsstudie Gender Mainstreaming in der Strukturfondsförderung des Landes Brandenburg. Ein koordiniertes und integriertes Konzept zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern mit Hilfe der Strukturfonds. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen Brandenburg (Hg.) Potsdam/ Bremen.

Meuser, Michael/Neusüß, Claudia (Hrsg.) 2004: Gender Mainstreaming. Konzepte - Handlungsfelder - Instrumente. Bonn (Bundeszentrale für politische Bildung).

NRO Frauenforum e.V.; WOMNET (Hrsg.) 2003: Rechte erweitern? Die EU-Reform und der Erweiterungsprozess aus Geschlechterperspektive. Dokumentation der Tagung des NRO-Frauenforums und der Frauennetzwerkstelle WOMNET, in Kooperation mit der Heinrich-Böll-Stiftung und der Europäischen Akademie Berlin, 11./12. Dezember 2003. Berlin.

ÖROK - Österreichische Raumordnungskonferenz (2004): EU-Regionalpolitik und Gender Mainstreaming in Österreich - Anwendung und Entwicklungsansätze im Rahmen der regionalen Zielprogramme, Wien 2004. Kurzfassung. Wien.

Ostner, Ilona/Lewis, Jane, 1998: Geschlechterpo-

litik zwischen europäischer und nationalstaatlicher Regelung. In: Leibfried, Stefan/Pierson, Paul (Hrsg.): Standort Europa. Europäische Sozialpolitik. Frankfurt am Main, S.196-239.

Pimminger, Irene (2003): Vortrag „Anforderungen an die Gender Mainstreaming Umsetzung in regionalpolitischen Programmen“ im Rahmen der Tagung „Chancengleichheit von Frauen und Männern in den europäischen Strukturfonds – vom Feigenblatt zum Qualitätskriterium.“ GISA. Magdeburg. Sachsen-Anhalt. 25. und 26. September 2003.

Pollack, Mark A./ Hafner-Burton, Emilie 2000: Mainstreaming Gender in the European Union. Cambridge.

Puxi, Marco/ Dolze, Liane (2004): Machbarkeitsstudie zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes im EFRE des Freistaates Sachsen. Abschlussbericht, Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik. Dresden.

Rees, Teresa 1998: Mainstreaming Equality in the European Union. London.

Roemheld, Regine (Hg.) 2002: Wie geht es Ihnen Madame Europe? Gendering in Politik und Verfassung in der Europäischen Union. Herbolzheim.

Rossilli, Mariagrazia (Hrsg.) 2000: Gender Policies in the European Union. New York, Washington, Boston u.a. (Peter Lang Verlag).

Rubery, Jill, 2003: Gender Mainstreaming and the open method of coordination: is the open method too open for gender equality policy? Manchester School of Management, unpublished paper.

Rubery, Jill/Smith, Mark/Fagan, Collette u.a. (Hrsg.) 2004: Gender Mainstreaming and the European Employment Strategy and Social Inclusion Process. Manchester.

Sabathil, Gerhard/Dietz, Wolfgang A./Joos, Klemens/ Kessler, Bernd, 2006: Das Räderwerk der Europäischen Kommission. Economica Verlag, Heidelberg/ München/u.a., 4. Auflage.

Schiek, Dagmar (Hrsg.) 2007: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Ein Kommentar aus europäischer Perspektive. Regensburg.

Schmidt, Verena 2005: Gender Mainstreaming – an Innovation in Europe? The Institutionalisation of Gender Mainstreaming in the European Commission. Opladen (VS Verlag).

Schunter-Kleemann, Susanne 1994: Das Demokratiedefizit der Europäischen Union und die Frauenpolitik. In: Biester, E. (Hrsg.) 1994: Das unsichtbare Geschlecht der Europa: der europäische Einigungsprozess aus feministischer Sicht. Frankfurt a.M. New York, S. 20-38.

Schunter-Kleemann, Susanne 1999: Europäische Geschlechterpolitik – tauglich für das 3. Jahrtausend. In: Stols-Willig/Veil (Hrsg.): Es rettet uns kein höh'eres Wesen. Hamburg, S. 138-167.

Tsoukalis, Loukas 1997: The New European Economy Revisited. Oxford.

Van Doorne-Huiskes, Anneke 1997: Equal Opportunities in the European Union: Theorie and Practice. Dijkstra, Geske/Plantenga, Janneke (Hrsg.) 1997: Gender and Economics. London New York, S. 139-152.

Verloo, Mieke 2005: Reflections on the transformative potential of Gender Mainstreaming in Europe. In: Lüdke, Dorothea; Runge, Anita; Koreuber, Mechthild (Hrsg.): Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis. Wiesbaden (VS Verlag), S. 117-130.

Weiss, Doris 1998: Atypische Beschäftigung in Europa: Zur Diskrepanz von Marktrealität und Gesetzgebung der Europäischen Union. In: Weiss, Doris (Hrsg.): Flexibles Europa: die Auswirkungen von Deregulierung und Flexibilisierung europäischer Arbeitsmärkte auf die Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen. Frankfurt am Main, S. 25-60.

Woodward, Alison E. 2001: Gender Mainstreaming in European Policy: Innovation or Deception? Discussion Paper FS I 01 - 103, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin.

Übersicht zentraler Internetseiten

Europäische Kommission

Hauptseite http://ec.europa.eu/employment_social/index_de.html

Gleichstellung von Frauen und Männern

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/index_de.html

Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS)

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/index_de.htm

Europäischer Sozialfonds

http://ec.europa.eu/employment_social/esf2000/index_de.html

Progress

http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_de.html

Europäische Beobachtungsstelle zur Demographie und sozialen Situation (SSO)

http://ec.europa.eu/employment_social/social_situation/sso_en.htm

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

<http://www.eurofound.europa.eu/>

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

<http://osha.europa.eu/OSHA/>

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (früher European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC))

<http://eumc.europa.eu/eumc/index.php>

Lobbygruppen

Netzwerk "Women in Development Europe" WIDE

<http://www.eurosur.org/wide/home.htm>

Europäisches Netzwerk zur Förderung von Existenzgründerinnen WES

<http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm>

Europäische Frauenlobby EWL

<http://www.womenlobby.org/>

Women Against Violence Europe WAVE

<http://www.wave-network.org/start.asp>

European Women Lawyers' Association EWLA

<http://www.ewla.org/>

Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE)

<http://www.mbs.ac.uk/research/european-employment/projects/gender-social-inclusion/index.htm>

Abkürzungsverzeichnis

ADMIN (GD)	Personal und Verwaltung	EMPL (GD)	Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit
AdR	Ausschuss der Regionen	EMPL	Ausschuss Beschäftigung und soziale Angelegenheiten im Europäischen Parlament
AGRI (GD)	Landwirtschaft und ländliche Entwicklung	ENP	Europäische Nachbarschaftspolitik
AGRI	Ausschuss Landwirtschaft und ländliche Entwicklung im Europäischen Parlament	ENTR (GD)	Unternehmen und Industrie
BUDG (GD)	Haushalt	ENV (GD)	Umwelt
CEEP	Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft	EP	Europäisches Parlament
COMP (GD)	Wettbewerb	ESF	Europäischer Sozialfonds
COPEC	Paritätischer Ausschuss für Chancengleichheit Coreper Ausschuss der ständigen VertreterInnen	EU	Europäische Union
DEV (GD)	Entwicklung	EUDIF	Europäisches Frauen- Informationszentrum
EAC (GD)	Bildung und Kultur	EuGH	Europäischer Gerichtshof
EAGFL	Europäischer Ausrichtungs- und Garantiefonds für die Landwirtschaft	EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EBS	Europäische Beschäftigungsstrategie	EWL	Europäische Frauenlobby
ECFIN (GD)	Wirtschaft und Finanzen	EWLA	European Women Lawyers' Association
ECHO	Humanitäre Hilfe	EWSA	Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss
ECOFIN-Rat	Europäischer Rat der Wirtschafts- und Finanzministerien	FEMM	Ausschuss für die Rechte der Frau und Gleichstellung der Geschlechter im Europäischen Parlament
EEA	Einheitliche Europäische Akte	FIAF	Finanzinstrument für die Ausrichtung der Fischerei
EFF	Europäischer Fischereifonds	FISH (GD)	Fischerei und maritime Angelegenheiten
EFRE	Europäischer Fonds für regionale Entwicklung	GAP	Gemeinsame Agrarpolitik
EG	Europäische Gemeinschaft	GASP	Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund	GD	Generaldirektion der Europäischen Kommission
EGGSIE	European Expert Group on Gender, Employment and Social Inclusion	GM	Gender Mainstreaming
EGKS	Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl	IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
ELARG (GD)	Erweiterung	ILO	Internationale Organisation für Arbeit
ELER	Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums	INFSO (GD)	Informationsgesellschaft und Medien

ITRE	Ausschuss Industrie, Forschung und Energie im Europäischen Parlament	RTD (GD)	Forschung
JLS (GD)	Justiz, Freiheit und Sicherheit	SANCO (GD)	Gesundheit und Verbraucherschutz
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen	SG	Generalsekretariat der Kommission
KOMM (GD)	Kommunikation	TAXUD (GD)	Steuern und Zollunion
LIBE	Ausschuss Bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres im Europäischen Parlament	TRADE (GD)	Handel
MARKT (GD)	Binnenmarkt und Dienstleistungen	TREN (GD)	Verkehr und Energie
NGO/NRO	Nichtregierungsorganisation	UNICE	Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas (neuer Name seit Januar 2007: BUSINESSEUROPE)
OKM	Offene Koordinierungsmethode	WAVE	Women Against Violence Europe
REGI	Ausschuss Regionale Entwicklung im Europäischen Parlament	WES	Europäisches Netzwerk zur Förderung von Existenzgründerinnen
REGIO (GD)	Regionalpolitik	WIDE	Netzwerk 'Women in Development Europe'
RELEX (GD)	Außenbeziehungen	WWU	Wirtschafts- und Währungsunion
RL	Richtlinie		

