



Brüssel, den 20. Februar 2017
(OR. en)

6268/17

SOC 90
GENDER 6
EMPL 60
EDUC 45
ANTIDISCRIM 9

VERMERK

Absender:	Vorsitz
Empfänger:	Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat
Nr. Vordok.:	5746/17 REV 2 SOC 56 GENDER 4 EMPL 42 EDUC 26 ANTIDISCRIM 6
Betr.:	Verbesserung der Kompetenzen von Frauen und Männern auf dem EU-Arbeitsmarkt – Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates

1. Der Vorsitz hat auf Grundlage eines Forschungsberichts des EIGE¹ einen Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates zur Verbesserung der Kompetenzen von Frauen und Männern auf dem EU-Arbeitsmarkt ausgearbeitet.
2. Die Gruppe "Sozialfragen" hat Einvernehmen über die beiliegende Fassung der Schlussfolgerungen erzielt.
3. Der Ausschuss wird ersucht, den Entwurf der Schlussfolgerungen zu billigen und ihn dem Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) zur Annahme zu unterbreiten.

¹ Siehe Dok. 6268/17 ADD 1.

Verbesserung der Kompetenzen von Frauen und Männern auf dem EU-Arbeitsmarkt
Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

UNTER HINWEIS AUF FOLGENDE ASPEKTE:

1. In der Erklärung des Dreieuvorsitzes zur Gleichstellung der Geschlechter, die von den Niederlanden, der Slowakei und Malta am 7. Dezember 2015 unterzeichnet wurde, ist festgehalten, dass es für die erfolgreiche Nutzung des Humankapitals von entscheidender Bedeutung ist, dass es Frauen und Männern ermöglicht wird, ihre Fähigkeiten und Qualifikationen in vollem Umfang auszuschöpfen.
2. Diese Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein in den Verträgen verankertes Grundprinzip der Europäischen Union und zählt zu den Zielen und Aufgaben der Union. Darüber hinaus hat die Union insbesondere die Aufgabe, dafür Sorge zu tragen, dass der Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen ihres Handelns durchgängig berücksichtigt wird.
3. Die Gleichheit von Frauen und Männern ist ferner in Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union festgeschrieben.
4. Ziel der Strategie Europa 2020 ist es, die Voraussetzungen für eine Modernisierung der Arbeitsmärkte zu schaffen, das Beschäftigungsniveau bei Frauen und Männern in der Altersgruppe 20-64 Jahren auf 75 % anzuheben, die Zahl der Frauen und Männer, die von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffen oder bedroht sind, um mindestens 20 Millionen zu senken und die Nachhaltigkeit nationaler sozialer Modelle zu gewährleisten. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen Frauen und Männern insbesondere befähigt werden, neue Kompetenzen zu erwerben, damit sie sich an neue Gegebenheiten anpassen und gegebenenfalls beruflich neu orientieren können.
5. Das Paket zu Sozialinvestitionen bietet den Mitgliedstaaten Orientierung für eine effizientere und wirksamere Sozialpolitik zur Bewältigung der Wirtschaftskrise und der demografischen Veränderungen. Darüber hinaus werden die Mitgliedstaaten dazu aufgerufen, in Menschen zu investieren.

6. Die in dem Arbeitsprogramm der Kommission für 2017 angekündigte europäische Säule sozialer Rechte hat das Potenzial, unter anderem durch die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern gut funktionierende und faire Arbeitsmärkte zu begünstigen.
7. Der Europäische Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011-2020) beinhaltet die nachdrückliche Forderung nach Maßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede und zur Bekämpfung der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt. Eine dieser Maßnahmen dient der "Beseitigung geschlechtsspezifischer Stereotypen und Förderung der Geschlechtergleichstellung auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie im Erwerbsleben, um der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken".
8. Bei dem strategischen Engagement der Kommission für die Gleichstellung der Geschlechter (2016-2019) liegt der Schwerpunkt auf verschiedenen prioritären Bereichen; dazu zählen die "Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern" und die "Verringerung des Einkommens- und Rentengefälles und dadurch Bekämpfung der Armut von Frauen". Zur Verfolgung dieser Ziele bedarf es weiterer Maßnahmen, um das Gleichgewicht der Geschlechter und die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und Berufen zu verbessern, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und bei allen Arten der Bildung und Ausbildung zu fördern, auch in Bezug auf geschlechtsspezifische Entscheidungen bei Studienrichtung und Berufslaufbahn. Damit geht auch eine Sensibilisierung für die sozialen und wirtschaftlichen Folgen von Ungleichheit im Berufsleben, einschließlich des geschlechtsbedingten Rentengefälles, einher.
9. Mit der neuen europäischen Agenda für Kompetenzen soll sichergestellt werden, dass die Menschen während ihres gesamten Berufslebens über die richtigen Kompetenzen verfügen, und dies nicht nur, damit sich ihre Chancen auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt sowie auf den Verbleib und das Vorankommen auf dem Arbeitsmarkt verbessern, sondern auch damit sie ihr Potenzial als selbstbewusste, aktive Bürgerinnen und Bürger ausschöpfen können.
10. Der Rat hat vor kurzem eine Empfehlung für Weiterbildungspfade: Neue Chancen für Erwachsene angenommen, die darauf abzielt, dass Erwachsene mit einem niedrigen Kompetenzniveau ein Mindestniveau an Lese-, Schreib-, Rechen- und digitalen Kompetenzen erwerben und höhere Qualifikationsstufen erreichen.

11. Die Vereinten Nationen zielen mit ihrer Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung darauf ab, Geschlechtergleichstellung zu erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung zu befähigen und damit alle Formen der Diskriminierung zu beenden. Zu den einschlägigen Zielen zählen die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Disparitäten in der Bildung, das Erreichen produktiver Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle Frauen und Männer, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit sowie der Schutz der Arbeitsrechte für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen²;

UNTER BERÜCKSICHTIGUNG

12. des Forschungsberichts³ mit dem Titel "Upscaling skills of women and men in precarious employment in the EU" (Verbesserung der Kompetenzen von Frauen und Männern in prekären Beschäftigungsverhältnissen), der vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) auf Ersuchen des maltesischen Vorsitzes ausgearbeitet wurde. Darin wird untersucht, welches Potenzial für die Verbesserung der Kompetenzen von Frauen und Männern in der EU unter besonderer Berücksichtigung der Gleichstellungsperspektive besteht, und es werden die verschiedenen Erfahrungen geringqualifizierter Frauen und Männer in Bezug auf ihre Beschäftigungsfähigkeit, ihre Lage auf dem Arbeitsmarkt und ihren Zugang zu beruflicher Weiterbildung analysiert. Ferner werden in dem Bericht aus einer multidimensionalen Perspektive die Erfahrungen geringqualifizierter Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen beschrieben und die Faktoren aufgeführt, die einem Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Beschäftigung und Verbesserung der Kompetenzen im Wege stehen;

² Der Ausdruck "prekäre Beschäftigungsverhältnisse" in diesen Schlussfolgerungen bezeichnet eine Beschäftigung mit 1) sehr niedriger Bezahlung, 2) ungewollten, sehr kurzen Arbeitszeiten und 3) geringer Arbeitsplatzsicherheit. (Siehe Forschungsbericht des EIGE.) Dies berührt nicht die Bedeutung des Begriffs "prekäre Beschäftigungsverhältnisse", wenn er in einem anderen Zusammenhang verwendet wird, und greift nicht einer etwaigen künftigen Definition vor, die auf EU- oder internationaler Ebene vereinbart werden könnte.

³ Dok. 6268/17 ADD 1.

IN ANERKENNUNG FOLGENDER GEGEBENHEITEN:

13. Obwohl Frauen immer höher qualifiziert sind und heutzutage in Europa Männer in Bezug auf Bildungsabschlüsse übertreffen⁴, wird die bezahlte Arbeit von Frauen weiterhin niedriger entlohnt. Überdies werden Frauen für eine vergleichbare Arbeit immer noch schlechter bezahlt als Männer. Die Unterbewertung der Arbeit von Frauen ist eine der Ursachen für das Einkommensgefälle zwischen Frauen und Männern und trägt auch zum geschlechtsbedingten Rentengefälle bei. Diese Probleme haben ihren Ursprung in Geschlechterstereotypen, die dazu beitragen, dass Betreuungsaufgaben und Hausarbeit nach wie vor ungleich auf die Geschlechter verteilt sind, sowie in einer geschlechtsspezifischen Segregation in allgemeiner und beruflicher Ausbildung sowie auf dem Arbeitsmarkt.
14. Generell laufen Frauen während ihres gesamten Lebens ein höheres Prekaritätsrisiko, beispielsweise in Form von sehr niedrig bezahlter Arbeit, ungewollter Teilzeitarbeit oder geringer Arbeitsplatzsicherheit. Der größte geschlechtsspezifische Unterschied besteht bei der Bezahlung – während jede fünfte Frauen einen Niedriglohn erhält, ist es bei den Männern lediglich jeder Zehnte. Bei jungen Frauen und Männern, Menschen kurz vor dem Renteneintritt und schutzbedürftigen Männern und Frauen, wie beispielsweise Personen mit Migrationshintergrund, oder marginalisierten Gruppen, einschließlich der Roma, ist das Risiko eines prekären Arbeitsverhältnisses höher.⁵
15. Ausschlaggebend für eine De-facto-Gleichstellung der Geschlechter und eine faire Globalisierung, für eine Verringerung der Armut sowie für eine gerechte, inklusive und nachhaltige Entwicklung sind unter anderem produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle, wie von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) beschrieben.
16. Wenn mit dem Eintritt in den Arbeitsmarkt oder der Aufnahme einer Beschäftigung zusätzliche Kosten, wie Fahrtkosten oder Kosten für die Betreuung von Kindern und anderen unterhaltsberechtigten Personen, einhergehen, könnte dies Menschen außerhalb des Arbeitsmarktes entmutigen, insbesondere jene mit geringem Qualifikationsniveau.

⁴ Im Jahr 2014 verfügten 42,3 % aller Frauen von 30 bis 34 Jahren über einen Abschluss im Tertiärbereich oder höher, im Vergleich zu 33,6 % aller Männer in diesem Alter. (EU-Arbeitskräfteerhebung 2015).

⁵ Eurostat-Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen des EIGE auf der Grundlage von Mikrodaten aus dem Jahr 2014.

17. Wegen struktureller Ungleichheiten und hartnäckiger Geschlechterstereotypen stehen geringqualifizierte Frauen zusätzlichen Herausforderungen und zusätzlicher Diskriminierung gegenüber. Die Hälfte der geringqualifizierten Frauen in der Altersgruppe 16-64 Jahre⁶ in der EU-28 sind nicht auf dem Arbeitsmarkt (inaktiv); bei den Männern beträgt dieser Wert 27 %⁷.
18. Fast jede zweite geringqualifizierte Frau (45 %) geht einer prekären Beschäftigung nach, wohingegen dies nur bei jedem vierten Mann (26 %) der Fall ist⁸.
19. Zwar ist in jüngster Zeit das Bildungsniveau von Frauen gestiegen und die Wahrscheinlichkeit eines niedrigen Qualifikationsniveaus⁹ ist unter jungen Männern höher als unter den jungen Frauen (2015 hatten 20 % der Männer und 15 % der Frauen in der Altersgruppe 20-24 Jahren einen niedrigen Bildungsabschluss), bei der älteren Generation sind jedoch 35 % der Frauen und 29 % der Männer (Altersgruppe 55-64 Jahren) geringqualifiziert.¹⁰
20. Auch ältere Frauen, insbesondere jene kurz vor dem Ruhestand, sind als Folge der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten während ihres gesamten Lebens¹¹ einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass Hausarbeit und Betreuungsaufgaben hauptsächlich von Frauen übernommen werden, die daher häufiger als Männer ihre berufliche Laufbahn unterbrechen und einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

⁶ Ohne Studierende.

⁷ Eurostat-Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen des EIGE auf der Grundlage von Mikrodaten aus dem Jahr 2014.

⁸ Eurostat-Arbeitskräfteerhebung, Berechnungen des EIGE auf der Grundlage von Mikrodaten aus dem Jahr 2014.

⁹ Gemäß der Internationalen Standardklassifikation für das Bildungswesen (ISCED): Wer nur vorschulische Bildung, Primarstufe und Sekundarstufe I durchlaufen hat (ISCED 0-2), gilt als geringqualifiziert.

¹⁰ Eurostat, Arbeitskräfteerhebung (edat_lfse_03).

¹¹ *Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men* (Warum ältere Frauen stärker armutsgefährdet sind als ältere Männer), Evidence in Focus, Europäische Kommission (2015). EIGE-Bericht: *Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States* (Armut, geschlechtsspezifische und intersektionale Ungleichheiten in der EU: Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing in den EU-Mitgliedstaaten) (Dok. 14295/16 ADD 1).

21. Einem beträchtlichen Teil der geringqualifizierten Frauen und Männer im erwerbsfähigen Alter¹² – seien sie in einem Arbeitsverhältnis oder nicht – mangelt es an den grundlegenden Kompetenzen, um an einer beruflichen Ausbildung oder Fortbildung teilzunehmen. Darüber hinaus gibt es für geringqualifizierte Frauen und Männer, insbesondere für jene in prekären Arbeitsverhältnissen, weniger Fortbildungsmöglichkeiten¹³.
22. Nur etwa ein Drittel der geringqualifizierten Frauen (36 %) und Männer (33 %) in prekären Beschäftigungsverhältnissen haben in den letzten 12 Monaten (2015) an einer Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen und nur in einigen wenigen Fällen wurde diese Aus- oder Weiterbildung von ihren Arbeitgebern angeboten.¹⁴
23. Bei Frauen und Männern, die nicht in der EU geboren wurden, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ihre Grundkompetenzen ein niedriges Niveau aufweisen, und mehr als ein Drittel von ihnen (36 %) hat ein niedriges Bildungsniveau¹⁵. Insbesondere Frauen sind stärker von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht. Darüber hinaus nehmen sie nur begrenzt am Arbeitsmarkt teil¹⁶, und das niedrige Qualifikationsniveau kann diesen Nachteil noch verstärken. Ein Grund dafür ist, dass die Regelung für die Anerkennung außerhalb der EU erlangter Qualifikationen noch weiter entwickelt werden muss

–

FORDERT unter gebührender Beachtung der weitreichenden Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten in den betreffenden Bereichen, des Subsidiaritätsprinzips sowie der Rolle der Sozialpartner und der Zivilgesellschaft DIE MITGLIEDSTAATEN AUF,

¹² 24 % der Bevölkerung (23 % der Männer und 24 % der Frauen) im Alter zwischen 25 und 64 Jahren haben ein niedriges Bildungsniveau.

¹³ Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, Berechnungen des EIGE auf der Grundlage von Mikrodaten aus dem Jahr 2015.

¹⁴ Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen, Berechnungen des EIGE auf der Grundlage von Mikrodaten aus dem Jahr 2015.

¹⁵ Eurostat, Arbeitskräfteerhebung (edat_lfse_9912).

¹⁶ 14295/16 ADD 1.

24. der Beseitigung von Hindernissen für die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern bei der Umsetzung der Strategie Europa 2020 Vorrang einzuräumen und dabei besonders die Bedeutung von Kompetenzen im Blick zu behalten, damit das Kernziel, die Beschäftigungsquote bei Frauen und Männern im Alter zwischen 20 und 64 Jahren auf 75 % anzuheben, erreicht wird;
25. ihre Bemühungen um eine durchgängige Einbeziehung des Gleichstellungsaspekts in ihre nationalen Qualifizierungs- und Arbeitsmarktstrategien zu verstärken und hierzu gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen in ihren nationalen Aktionsplänen und/oder im Rahmen des Europäischen Semesters im Einklang mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien vorzusehen und dabei den speziellen Nachteilen, denen Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im Laufe ihres Lebens ausgesetzt sind, besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Die Berichterstattung auf europäischer Ebene sollte innerhalb der bestehenden Rahmen erfolgen. Gleichstellungsorientierte Maßnahmen sollten so konzipiert sein, dass folgende Ziele erreicht werden:
- a) Beseitigung prekärer Arbeitsbedingungen wie Niedriglöhne, ungewollte Teilzeitarbeit und geringe Arbeitsplatzsicherheit,
 - b) Förderung der Chancengleichheit und der gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und Männern,
 - c) Bekämpfung und Verhinderung von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts auf dem Arbeitsmarkt, vor allem was den Zugang und die Arbeitsbedingungen anbelangt, wobei bestimmte Gruppen von Frauen, insbesondere Frauen in einer prekären Lage wie Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt, bei ihren Bemühungen um gute Arbeitsplätze möglicherweise mit zusätzlichen Schwierigkeiten zu kämpfen haben oder Gefahr laufen, mehrfach diskriminiert zu werden,
 - d) Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleichwertiger Arbeit und Bekämpfung der Ursachen des Lohn-, Einkommens- und Rentengefälles zwischen Frauen und Männern,

- e) gegebenenfalls Verringerung der Fehlanreize, die Erwerbstätigkeit verhindern, durch Senkung der Kosten, die mit der Aufnahme einer Beschäftigung oder dem Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt verbunden sind, unter gebührender Beachtung möglicher steuerlicher Fehlanreize¹⁷, wobei wohlgemerkt solche Fehlanreize bei Frauen stärker ins Gewicht fallen und ihre Verringerung dazu beitragen kann, das Gefälle zwischen Frauen und Männern bei der Erwerbsbeteiligung zu verringern,
- f) Förderung hochwertiger Arbeitsplätze und Vermittlung der Kompetenzen, die Frauen und Männer für diese Arbeitsplätze – etwa im Bereich der digitalen Technologien – benötigen,
- g) Bekämpfung der horizontalen Aufteilung der Berufsfelder nach Geschlecht und Förderung von Maßnahmen, die dafür sorgen sollen, dass die Sektoren, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, wie Haushalt, Gesundheitswesen, soziale Dienste und der Pflegesektor, mehr Anerkennung und größeres Renommee erhalten, sowie Erwägung von Maßnahmen, die die Bezahlung in diesem Sektoren verbessern, wobei die nationalen Gegebenheiten und die Rolle der Sozialpartner zu beachten sind,
- h) Förderung eines ausgewogenen Zugangs von Frauen und Männern zu den Lehrberufen, auch damit die Lernenden über weibliche und männliche Vorbilder verfügen,
- i) Bereitstellung angemessener und gezielter Schulungen und anderer Formen der Unterstützung für geringqualifizierte nicht erwerbstätige Frauen und Männer und für Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsverhältnissen, wobei ihnen auch der Zugang zu Weiterbildungspfaden¹⁸ eröffnet werden sollte, um ihre Vermittelbarkeit zu erhöhen und ihre Beschäftigungsaussichten zu verbessern und um zu verhindern, dass sie zu Langzeitarbeitslosen werden und Gefahr laufen, auf Dauer vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu bleiben,
- j) Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs aller Menschen, auch von Frauen und Männern mit Betreuungspflichten, zu guter allgemeiner und beruflicher Bildung (einschließlich Lehrlingsausbildung) und zu lebenslangem Lernen und Beseitigung der Hindernisse für eine Beteiligung sowie Ausbau von Bildungsmaßnahmen, wobei den Umständen und Bedürfnissen von geringqualifizierten Frauen und Männern Rechnung zu tragen ist,

¹⁷ Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen – Bericht über die Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union 2015, S. 6.

¹⁸ Empfehlung für Weiterbildungspfade: Neue Chancen für Erwachsene, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=OJ:C:2016:484:TOC>.

- k) Bekämpfung von Altersstereotypen und -diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt in allen Lebensabschnitten,
 - l) Bekämpfung der Diskriminierung und Ausbeutung von außerhalb der EU geborenen Frauen und Männern und Verbesserung ihrer Chancen in Bezug auf Beschäftigung, Bildung und lebenslanges Lernen und auf diese Weise Förderung ihrer Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt;
26. geschlechtsspezifische Diskriminierung, Segregation und Stereotypen in der allgemeinen und beruflichen Bildung und bei der beruflichen Orientierung zu bekämpfen, die Geschlechtergleichstellung an allgemeinbildenden Schulen, Fach- und Hochschulen zu fördern, Mädchen und Jungen bzw. Frauen und Männer aller gesellschaftlichen Schichten zu ermutigen, sich nicht auf Grundlage von Geschlechterstereotypen, sondern entsprechend ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten für Ausbildungsfächer und Berufe zu entscheiden, und insbesondere den Zugang von Frauen und Mädchen zu Ausbildungsfächern und Berufen unter anderem in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik ("MINT") zu fördern, Männer und Jungen zu ermutigen, Berufe in Bereichen wie Sozialdienste, Kinderbetreuung und Langzeitpflege zu erlernen und auszuüben;
27. weiter die Schulabbrecherquote unter dem Gesichtspunkt des Geschlechts zu untersuchen und sich der unterschiedlichen Probleme anzunehmen, die dem Bildungserfolg im Wege stehen, insbesondere bei Mädchen und Jungen aus prekären Verhältnissen oder benachteiligten Gruppen, im Einklang mit der neuen europäischen Kompetenzagenda junge Frauen und Männer, insbesondere solche mit einem geringen Bildungsniveau, zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und Lehrlingsausbildungen zu ermutigen, damit sie neben Berufserfahrung weitere Kompetenzen und Qualifikationen erwerben;
28. das Beschäftigungsgefälle zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern, die sich dem Rentenalter nähern, zu verringern, indem sie einen sektorübergreifenden Ansatz, verfolgen und dabei besonders beachten, dass langzeitarbeitslose Frauen und Männer Unterstützung benötigen¹⁹, indem sie für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, etwa bei der beruflichen Laufbahn und beim beruflichen Aufstieg und bei Gehältern und Beförderungen, sorgen und indem sie Unterstützungsdienste für Frauen und Männer mit Betreuungspflichten anbieten;

¹⁹ Empfehlung des Rates vom 15. Februar 2016 zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt (2016/C 67/01).

29. gleichstellungsorientierte gezielte Beratungsdienste für geringqualifizierte nicht erwerbstätige Frauen und Männer einzurichten und zugänglich zu machen, die erforderlichenfalls auch angemessene Hilfen bieten, damit die betreffenden Personen ihre Kompetenzen wirklich nutzen können, wobei sie unter anderem über die Möglichkeit, ein Unternehmen oder eine Kooperative zu gründen, informiert und diesbezüglich beraten werden sollten;
30. mit dem Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit von Frauen und Männern, auch von geringqualifizierten und von außerhalb der EU geborenen Frauen und Männern, zu verbessern, Schritte zu unternehmen, um die Anerkennung von Qualifikationen und von informellen und formalen Kompetenzen zu erleichtern und die Validierung nichtformalen und informellen Lernens zu fördern;²⁰
31. Elternurlaub einschließlich Vaterschaftsurlaub vorzusehen und die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben zu fördern, indem sie gute, erschwingliche und zugängliche Betreuungsdienste (auch Einrichtungen für die frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung und für die Betreuung sonstiger abhängiger Personen) zur Unterstützung von Personen mit Betreuungspflichten bereitstellen, damit diese wieder erwerbstätig werden bzw. erwerbstätig bleiben, sich einen guten Arbeitsplatz suchen und Schulungsmaßnahmen und Angebote des lebenslangen Lernens nutzen können, wobei überdies die gerechte Aufteilung von Betreuungspflichten und Aufgaben im Haushalt zwischen Frauen und Männern gefördert werden sollte. Insbesondere sollten sämtliche Maßnahmen, die zur Verwirklichung der Ziele von Barcelona in Bezug auf Kinderbetreuungseinrichtungen erforderlich sind, ergriffen werden, im Einklang mit den in der Strategie Europa 2020 bestätigten Zusagen;
32. gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse vorzugehen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, indem sie die geltenden Rechtsvorschriften durchsetzen, Unternehmen bei der Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu unterstützen, Unternehmen, durch Anreize, beispielsweise durch Zertifizierungssysteme oder finanzielle Maßnahmen, dazu zu bewegen, flexible Arbeitsmodelle und familienfreundliche Maßnahmen am Arbeitsplatz einzuführen, wobei die Möglichkeiten des "Smart Working"²¹ voll ausgeschöpft werden sollten, dafür zu sorgen, dass sowohl Frauen als auch Männer diese Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben wahrnehmen, Chancengleichheit in Bezug auf die Weiterbildung herzustellen und die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsverhältnissen, die von diesen Maßnahmen Gebrauch machen, sicherzustellen;

²⁰ Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (2012/C 398/01).

²¹ "Smart Working"-Regelungen im Rahmen der Möglichkeiten, die die modernen Technologien bieten (z.B. Telearbeit und flexible Arbeitszeiten).

33. Unternehmen in allen Branchen zu ermutigen und durch Anreize dazu zu bewegen, mehr Schulungen am Arbeitsplatz und Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten für Frauen und Männer anzubieten, und zwar auch bei Tätigkeiten, für die es weniger Fortbildungsangebote gibt;
34. den Dialog mit den Sozialpartnern, Frauenverbänden und zivilgesellschaftlichen Organisationen entsprechend deren jeweiligen Aufgaben und Zuständigkeiten in den Mitgliedstaaten zu fördern, um bei der Bekämpfung von Lohndiskriminierung und prekären Arbeitsbedingungen – auch durch verstärkte Weiterqualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in prekären Beschäftigungsverhältnissen – enger mit ihnen zusammenzuarbeiten, die Akteure dazu anzuhalten, sich die Umstände und Bedürfnisse von Frauen und Männern in prekären Beschäftigungsverhältnissen bewusst zu machen und diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere bei der Festlegung und Anerkennung von Qualifikationen, zu unterstützen sowie Informationen über die Vorteile der Weiterqualifizierung und des lebenslangen Lernens für geringqualifizierte Frauen und Männer und für die Arbeitgeber zu verbreiten;
35. zu prüfen, ob sie Maßnahmen ergreifen können, die sicherstellen, dass öffentliche Aufträge nicht zu prekären Beschäftigungsverhältnissen für Frauen und Männer führen und dass sie die Erwerbsbeteiligung von Frauen fördern;

FORDERT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION AUF,

36. die Mitgliedstaaten bei ihren Bemühungen um eine durchgängige Einbeziehung des Gleichstellungsaspekts in ihre Arbeitsmarktpolitik zu unterstützen, und zwar auch im Rahmen der Umsetzung der Strategie Europa 2020 (insbesondere im Wege des Europäischen Semesters) und der neuen europäischen Kompetenzagenda sowie im Rahmen der europäischen Struktur- und Investitionsfonds und der europäischen Säule sozialer Rechte, die die Kommission in ihrem Arbeitsprogramm für 2017 angekündigt hat;
37. dafür zu sorgen, dass bei Strategien und Maßnahmen für die Weiterqualifizierung der Gleichstellungsaspekt berücksichtigt wird, insbesondere bei Arbeiten betreffend Digitalisierung, Wissenschaft, Forschung und Entwicklung und in den Bereichen lebenslanges Lernen und Arbeitsmarkt;

38. Programme und Strategien zu fördern, bei denen die unterschiedlichen Umstände und Bedürfnisse von Frauen und Männern, insbesondere von Eltern und Personen mit Betreuungspflichten in prekären Beschäftigungsverhältnissen, berücksichtigt werden, um den Zugang zu familienfreundlichen Maßnahmen, flexiblen und "intelligenten" Arbeitsmodellen für Frauen und Männer und zu leicht erreichbaren, erschwinglichen und guten formalen Diensten für die Betreuung von Kindern und anderen abhängigen Personen (auch zu Einrichtungen für die frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung) zu verbessern, Väter zu ermutigen, Vaterschafts- und Elternurlaub in Anspruch zu nehmen, und Arbeitgeber dazu anzuhalten, sie darin zu bestärken, damit Frauen stärker am Arbeitsmarkt teilnehmen können. Die Kommission sollte diese Aspekte berücksichtigen, wenn sie die Initiative zur Bewältigung der Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Erwerbstätige mit Familie, die sie in ihrem Arbeitsprogramm für 2017 angekündigt hat, in Angriff nimmt;
39. Initiativen zur Aufklärung über Gleichstellungsfragen und die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie über die Vorteile lebenslangen Lernens und über die bestehenden Dienste für die Beratung und Unterstützung geringqualifizierter Personen, die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern möchten, auch im Rahmen der Umsetzung der neuen europäischen Kompetenzagenda zu finanzieren und zu unterstützen.
-

Referenzdokumente**1. EU-Rechtsvorschriften:**

- 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)
- Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16)
- 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 (ABl. L 373 vom 21.12.2004, S. 37)
- Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) (ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23)
- Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit
- Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG (Text von Bedeutung für den EWR), ABl. L 68 vom 18.3.2010, S. 13–20
- Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates (ABl. L 180 vom 15.7.2010, S. 1)

2. Rat:

Alle einschlägigen Dokumente, insbesondere

- Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit – Anhang:
Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit
- Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge
- Schlussfolgerungen des Rates zur Prüfung der Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform in den Mitgliedstaaten: Lohngefälle zwischen Männern und Frauen (Dok. 14485/01)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Abbau von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft (9671/08)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema "Familienfreundliche wissenschaftliche Laufbahnen: Wege zu einem integrierten Modell" (Dok. 9026/1/08)
- Schlussfolgerungen des Rates zur Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing durch die Mitgliedstaaten und die Organe der EU - Frauen und Wirtschaft: Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben (Dok. 17474/08)
- Schlussfolgerungen des Rates zur Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing durch die Mitgliedstaaten und die Organe der EU – "Beijing + 15": Überprüfung der Fortschritte (Dok. 15992/09)
- Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG (Text von Bedeutung für den EWR)
- Schlussfolgerungen des Rates zur Verstärkung des Engagements und der Maßnahmen zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und zur Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing (Dok. 18121/10)
- Schlussfolgerungen des Rates zur Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing - Frauen und Wirtschaft: Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben als Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt (Dok. 17816/11)

- Schlussfolgerungen des Rates zum Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011-2020) (ABl. C 155 vom 25.5.2011, S. 10)
- Schlussfolgerungen des Rates zur frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung: der bestmögliche Start für alle unsere Kinder in die Welt von morgen (ABl. C 175 vom 15.6.2011, S. 8)
- Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (2012/C 398/01)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema "Sozialinvestitionen für Wachstum und sozialen Zusammenhalt" (Dok. 11487/13)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema "Frauen und Wirtschaft: Wirtschaftliche Unabhängigkeit auf Grundlage von Teilzeitarbeit und selbstständiger Erwerbstätigkeit" (Dok. 11050/14)
- Schlussfolgerungen zur Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing durch die Mitgliedstaaten und die Organe der EU: "Geschlechtergleichstellung in der EU: Künftiges Vorgehen in der Zeit nach 2015. Bilanz der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing in den letzten 20 Jahren" (Dok. 16891/14)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema "Hin zu integrativeren Arbeitsmärkten" (Dok. 7017/15)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema "Gleiche Einkommenschancen für Frauen und Männer: Abbau des geschlechtsbedingten Rentengefälles (Dok. 10081/15)
- Beschluss (EU) 2015/1848 des Rates über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten für 2015 (ABl. L 268 vom 15.10.2015, S. 28-32)
- Schlussfolgerungen des Rates vom 26. Oktober 2015 zum Aktionsplan für die Gleichstellung 2016-2020 (Dok. 13201/15)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema: "Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung: Ein integrierter Ansatz" (Dok. 9273/16)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema "Frauen und Armut" (Dok. 15409/16).
- Empfehlung des Rates vom 15. Februar 2016 zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser in den Arbeitsmarkt (2016/C 67/01)
- Empfehlung des Rates für Weiterbildungspfade: Neue Chancen für Erwachsene (ABl. C 484 vom 24.12.2016, S. 1)

3. Europäische Kommission:

- Mitteilung der Kommission "Europa 2020: Strategie der Europäischen Union für Beschäftigung und intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum" (KOM(2010) 2020 endg.)
- Mitteilung der Kommission vom 21. September 2010: Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 (COM(2010) 491 endg.)
- Mitteilung mit dem Titel "Europäische Plattform gegen Armut und soziale Ausgrenzung: Ein europäischer Rahmen für den sozialen und territorialen Zusammenhalt" (KOM(2010) 758 endg.)
- Mitteilung der Europäischen Kommission: Frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung:
der bestmögliche Start für alle unsere Kinder in die Welt von morgen (KOM(2011) 66 endg.)
- Mitteilung der Kommission "Sozialinvestitionen für Wachstum und sozialen Zusammenhalt – einschließlich Durchführung des Europäischen Sozialfonds 2014-2020" (COM (2013) 83 final)
- Empfehlung der Kommission zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz (C (2014) 1405 final)
- Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen mit dem Titel "Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019" (SWD(2015) 278 final)
- Fahrplan "Neubeginn zur Bewältigung der Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Erwerbstätige mit Familie" (August 2015):
http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
- *Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men* (Warum ältere Frauen stärker armutsgefährdet sind als ältere Männer) (14. Oktober 2015), Evidence in Focus.
- Mitteilung der Kommission mit dem Titel "Eine neue europäische Agenda für Kompetenzen: Humankapital, Beschäftigungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit gemeinsam stärken" (COM(2016) 381 final)
- Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen: "Bericht über die Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union 2015" (SWD(2016) 54 final)
- Mitteilung der Kommission mit dem Titel "Aktionsplan für die Integration von Drittstaatsangehörigen" (COM (2016) 377 final)
- Education and Training Monitor, 2016 ("Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung", 2016)
http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf

4. Europäisches Parlament:

- Entschließung vom 19. Oktober 2010 zu Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen (2010/2018(INI))
- Entschließung vom 20. Oktober 2010 zu der Bedeutung des Mindesteinkommens für die Bekämpfung der Armut und die Förderung einer integrativen Gesellschaft in Europa (2010/2039(INI), ABl. C 70E vom 8.3.2012)
- Entschließung vom 8. März 2011 zur Frauenarmut in der Europäischen Union (2010/2162(INI))
- Entschließung vom 15. November 2011 zu der Europäischen Plattform zur Bekämpfung der Armut und der sozialen Ausgrenzung (2011/2052(INI))
- Bericht vom 8. April 2016 über die Gleichstellung der Geschlechter und Stärkung von Frauen im digitalen Zeitalter (2015/2007(INI))
- Entschließung vom 26. Mai 2016 zu dem Thema "Armut: eine geschlechtsspezifische Perspektive" (2015/2228(INI))

5. Weitere Dokumente:

- Erklärung des Dreiervorsitzes (Niederlande, Slowakei und Malta) zur Gleichstellung der Geschlechter, Brüssel, 7. Dezember 2015
<https://english.eu2016.nl/documents/publications/2016/01/05/declaration-on-gender-equality>
- Forschungsbericht des EIGE mit dem Titel "Upscaling skills of women and men in precarious employment in the EU" (Verbesserung der Kompetenzen von Frauen und Männern in prekären Beschäftigungsverhältnissen in der EU) (Dok. 6268/17 ADD 1)
- Bericht des EIGE mit dem Titel "Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States" (Armut, geschlechtsspezifische und intersektionale Ungleichheiten in der EU: Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing in den EU-Mitgliedstaaten) (Dok. 14295/16 ADD 1)
- Generalversammlung der Vereinten Nationen (2015): "Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung"
<http://www.un.org/depts/german/gv-70/a70-11.pdf>
- Internationale Arbeitsorganisation (2016). IAO-Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung 2016-17
http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351305/lang--en/index.htm

- Bericht der OECD mit dem Titel "Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non – Cognitive Skills to Promote Lifetime Success (Förderung und Messung von Kompetenzen: Verbesserung kognitiver und nicht-kognitiver Fähigkeiten zur Förderung lebenslangen Erfolgs)
<https://www.oecd.org/edu/cei/Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf>
 - Bericht der OECD mit dem Titel "Die fehlenden Unternehmer 2015 – Politiken für selbstständige Erwerbstätigkeit und Unternehmertum"
<http://www.oecd.org/industry/die-fehlenden-unternehmer-2015-9789264249943-de.htm>
 - OECD (2016): "Skills Matter. Further Results from the Survey of Adult Skills" (Kompetenzen sind wichtig – Weitere Ergebnisse der Erhebung zu den Kompetenzen Erwachsener)
<http://www.oecd.org/skills/skills-matter-9789264258051-en.htm>
 - Weltgesundheitsorganisation, Weltbericht über Altern und Gesundheit (2015)
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186468/20/WHO_FWC_ALC_15.01_ger.pdf
 - Eurydice-Bericht (2010) "Geschlechterunterschiede bei Bildungsergebnissen: Derzeitige Situation und aktuelle Maßnahmen in Europa"
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120DE.pdf
 - Vierte Weltfrauenkonferenz, Aktionsplattform von Beijing, 1995
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
 - Eurostat, Arbeitskräfteerhebung.
 - Eurofound, Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen.
-