



Rat der  
Europäischen Union

Brüssel, den 19. Juni 2015  
(OR. en)

10081/15

SOC 421  
GENDER 13  
PENS 5

**VERMERK**

---

des	Generalsekretariats des Rates
für die	Delegationen
Nr. Vordok.:	9302/15 SOC 371 GENDER 7 PENS 4
Betr.:	Gleiche Einkommenschancen für Frauen und Männer: Abbau des geschlechtsbedingten Rentengefälles – Schlussfolgerungen des Rates

---

Die Delegationen erhalten anbei die endgültige Fassung der vom Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner Tagung vom 18. Juni 2015 angenommenen Schlussfolgerungen.

---

**Gleiche Einkommenschancen für Frauen und Männer:  
Abbau des geschlechtsbedingten Rentengefälles**

**Schlussfolgerungen des Rates**

**DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –  
IN ERWÄGUNG NACHSTEHENDER GRÜNDE:**

1. Die Gleichheit von Frauen und Männern stellt einen der gemeinsamen Grundwerte dar, die in Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union, in Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union und in Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert sind. Die Gleichstellung der Geschlechter sollte bei allen Tätigkeiten der Union durchgängig berücksichtigt werden.
2. Seit der Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft ist die Achtung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch den Vertrag garantiert <sup>1</sup>.
3. Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und in Fragen der sozialen Sicherheit sowie im Bereich des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Finanzdienstleistungen, ist in den Rechtsvorschriften der Union festgeschrieben, die eine Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts in diesen Bereichen untersagen. Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern sollte auch in Bildungsfragen umgesetzt werden.
4. Der Rat hat im Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011-2020) erklärt, dass er entschlossen ist, die Bestrebungen der Union in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen, wozu auch gehört, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Bereichen Beschäftigung, Bildung und Sozialschutz abgebaut werden.

---

<sup>1</sup> Artikel 119 EGV (jetzt Artikel 157).

5. Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit zählt zu den in der Strategie der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2010-2015) aufgeführten vorrangigen Bereichen, in der ferner speziell auch auf das geschlechtsbedingte Rentengefälle als eines der zu lösenden Probleme hingewiesen wird.
6. Die Kommission und der **Ausschuss für Sozialschutz** haben im Bericht zur Angemessenheit der Renten- und Pensionshöhe festgestellt, dass die Angemessenheit der Pensions- und Rentenleistungen eine nicht unbeträchtliche geschlechtsspezifische Komponente hat.
7. Die Mitgliedstaaten sind sich der Bedeutung bewusst, die der Bewertung und Überwachung der Geschlechtergleichstellung als wesentlichem Instrument zur Verbesserung politischer Maßnahmen zukommt. Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) wurde mit der Aufgabe errichtet, unter anderem Methoden zur Verbesserung der Vergleichbarkeit und Zuverlässigkeit von Daten im Zusammenhang mit Gleichstellungsfragen zu entwickeln. Das EIGE hat einen Gleichstellungsindex als Instrument zur Messung des Niveaus der Geschlechtergleichstellung in spezifischen Bereichen und der von den Mitgliedstaaten erzielten Fortschritte bei ihren Bemühungen zur Verwirklichung einer umfassenden Geschlechtergleichstellung erarbeitet. Zu den Kernbereichen des Index zählt der Bereich "Geld", der auf die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern bei den finanziellen Mitteln und der wirtschaftlichen Lage abstellt.
8. Die Mitgliedstaaten bleiben zwar für die Gestaltung und das Funktionieren ihrer Sozialschutzsysteme zuständig, jedoch kann die Union wertvolle Beiträge zu den Tätigkeiten der Mitgliedstaaten in den relevanten Bereichen leisten.
9. Die vorliegenden Schlussfolgerungen stützen sich auf die politischen Verpflichtungen, die der Rat eingegangen ist, und die bisherigen Arbeiten verschiedener Akteure, einschließlich der in der Anlage aufgelisteten Dokumente;

**UNTER BETONUNG FOLGENDER PUNKTE:**

10. Die Förderung gleicher wirtschaftlicher Unabhängigkeit für Frauen und Männer, auch durch den Abbau des Lohngefälles, ist für die faktische Gewährleistung der Gleichstellung der Geschlechter von entscheidender Bedeutung. Zur Gewährleistung der Gleichheit von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zu finanziellen Mitteln im gesamten Lebensverlauf bedarf es eines umfassenden Bündels politischer Maßnahmen.

11. Bei dem geschlechtsbedingten Rentengefälle handelt es sich um ein sehr umfassendes und vielschichtiges Problem, das im Zusammenhang mit einer Reihe politischer Anstrengungen zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter zu betrachten ist, wozu unter anderem die Anstrengungen zur Anhebung der Beschäftigungsquote von Frauen, zur Verringerung des geschlechtsbedingten Lohngefälles, zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Segregation in Bildung und Beschäftigung, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben, zur Verbesserung der Rentenansprüche durch die Minderung der Auswirkungen von Unterbrechungen der Berufstätigkeit und zur Beachtung des Gleichstellungsaspekts im Bereich der sozialen Inklusion – unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Auswirkungen der Bevölkerungsalterung und der Migration – gehören können.
12. Das durchschnittliche geschlechtsbedingte Rentengefälle in der EU beträgt nach den von der Kommission veröffentlichten neuesten Zahlen <sup>2</sup> 38,5 %. Die jeweilige Situation in den Mitgliedstaaten ist jedoch sehr unterschiedlich und dementsprechend müssen zur Behandlung dieser komplexen Frage auch unterschiedliche Maßnahmen ergriffen werden.
13. Dem geschlechtsbedingten Rentengefälle ist bislang weniger Aufmerksamkeit als dem geschlechtsbedingten Lohngefälle (16,5 % im EU-Durchschnitt im Jahr 2012) gewidmet worden. Dennoch stellt das geschlechtsbedingte Rentengefälle eines der Hindernisse für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen im Alter dar, wenn sich Frauen auch einem höheren Armutsrisiko als Männer gegenübersehen. Es sind verschiedene Maßnahmen, darunter Forschung, Überwachung und Umsetzung von Strategien, erforderlich, die dazu beitragen können, die Ursachen des geschlechtsbedingten Rentengefälles in den Bereichen Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, Bildung, Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben, Sozialschutzsystem und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen zu verringern.
14. Die Rentenbezüge von Frauen und Männern können geschlechtsspezifische Ungleichheiten in den Jahren der Erwerbstätigkeit, am Arbeitsmarkt und bei den Betreuungsaufgaben widerspiegeln, wie auch das Ausmaß, in dem sich diese Ungleichheiten in den Rentensystemen niederschlagen. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei den drei Aspekten Erwerbsquote, Arbeitszeit und Entlohnung können sich unmittelbar auf das geschlechtsbedingte Rentengefälle auswirken. Daher sollten die Maßnahmen, die zur Verringerung des geschlechtsbedingten Rentengefälles ergriffen werden, sich auf das gesamte Berufsleben erstrecken.

---

<sup>2</sup> Bericht über die Gleichstellung von Frauen und Männern, 2014.

15. Im Rentengefälle zwischen den Geschlechtern spiegelt sich wider, dass das Berufsleben von Frauen sehr viel stärker als das von Männern nach wie vor durch Betreuungspflichten beeinflusst wird. So ist bei Frauen eine häufigere Unterbrechung der Berufstätigkeit, eine beschränktere Aussicht auf Karriere- und Verdienstentwicklung und eine größere Häufigkeit von Teilzeitarbeit als bei Männern zu verzeichnen. Daher können Frauen von Nachteilen betroffen sein, wenn beschäftigungsbezogene Beiträge den maßgeblichen Faktor für den Erwerb von Rentenansprüchen darstellen, besonders wenn es an Abhilfemaßnahmen fehlt –

**RUFT DIE MITGLIEDSTAATEN UND DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION AUF, im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten**

16. die folgenden erforderlichen Schritte zu unternehmen, um das Verständnis für das geschlechtsbedingte Rentengefälle zu vertiefen:
- a) Förderung der Erforschung *der Ursachen* für das Rentengefälle zwischen den Geschlechtern, wobei alle einschlägigen Fragen anzugehen sind, darunter der Zugang zu Arbeit und Ausbildung, die geschlechtsspezifische Segregation in der Beschäftigung, das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern, Teilzeitarbeit, neue Beschäftigungsformen, die Dauer des Erwerbslebens, die ungerechte Aufteilung der Betreuungspflichten und der Hausarbeit zwischen Frauen und Männern und Geschlechterstereotypen, sowie von Forschungen zur Untersuchung der Auswirkungen der Steuer- und Leistungssysteme auf das Einkommen von Frauen und Männern im Alter und der Rolle politischer Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben;
  - b) Förderung der Erforschung *der Auswirkungen* des geschlechtsbedingten Rentengefalles, auch auf die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen, wobei Fragen wie die Bevölkerungsalterung, die Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Hinblick auf Gesundheitszustand und Lebenserwartung, Veränderungen der Familienstrukturen und der Anstieg der Zahl von Einpersonenhaushalten zu berücksichtigen sind;
  - c) Förderung wirksamer Strategien zur Beseitigung des geschlechtsbedingten Rentengefalles;

17. sicherzustellen, dass der Abbau des geschlechtsbedingten Rentengefälles weiterhin an oberster Stelle der politischen Agenda sowohl auf Unionsebene als auch auf Ebene der Mitgliedstaaten steht, indem unter anderem
- a) ein Indikator im Rahmen des Ausschusses für Sozialschutz entwickelt wird, der zusammen mit anderen einschlägigen Indikatoren, einschließlich des geschlechtsbedingten Lohngefälles, zur regelmäßigen Messung und Überwachung des Rentengefälles zwischen Frauen und Männern verwendet werden soll, und auch indem weiterhin alle relevanten Akteure in die Überwachung des geschlechtsbedingten Rentengefälles eingebunden werden, wobei alle verfügbaren Instrumente und Ressourcen wie die offene Methode der Koordinierung genutzt und die statistischen Ämter der Mitgliedstaaten und der EU wie auch das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) in vollem Umfang herangezogen werden;
  - b) alle relevanten Akteure, einschließlich der Sozialpartner, unter Beachtung ihrer Eigenständigkeit dazu ermutigt werden, die Ursachen des geschlechtsbedingten Rentengefälles durch geeignete Maßnahmen anzugehen;
  - c) der Gleichstellungsansatz über den gesamten Lebensverlauf hinweg in allen einschlägigen Bereichen, einschließlich der Bevölkerungspolitik und der Sozialschutzsysteme sowie der Politik der Mitgliedstaaten und der EU zur Förderung von Wirtschaftswachstum und sozialer Inklusion, gestärkt wird;
18. ein umfassendes Bündel von Maßnahmen zur Bekämpfung der gesamten Palette von Ursachen für das geschlechtsbedingte Rentengefälle zu erarbeiten und durchzuführen, auch im Rahmen der Umsetzung der Strategie Europa 2020. Die politischen Maßnahmen in diesem Bereich sollten sich über den gesamten Lebensverlauf hinweg erstrecken und Präventivmaßnahmen, die auf Beschäftigungsmuster ausgerichtet sind, mit Abhilfemaßnahmen zur Gewährleistung angemessener und geschlechtsneutraler Rentenbezüge im Alter sowohl für Frauen als auch für Männer verbinden. Zu den geeigneten Maßnahmen könnte Folgendes gehören:
- a) die Anhebung der Beschäftigungsquote von Frauen, auch von älteren Frauen, indem Arbeitsplatzqualität und gleiche Entlohnung gewährleistet werden und indem die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben durch Maßnahmen wie das Anbieten flexibler Arbeitszeitregelungen sowohl für Frauen als auch für Männer und die Bereitstellung zugänglicher, bezahlbarer und hochwertiger Betreuungsdienste für Kinder (einschließlich außerschulischer Betreuung) und andere Familienangehörige gefördert wird;

- b) die Abschaffung der negativen finanziellen Anreize für beide Elternteile (und Alleinerziehende) zur Ausübung einer bezahlten Tätigkeit, auch indem eine gerechtere Aufteilung von unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern, ihre gleichberechtigtere Teilhabe am Arbeitsmarkt, und ein reibungsloserer Übergang für Frauen und Männer zwischen Teilzeitarbeit und Vollzeitarbeit sowie zwischen betreuungsbedingten Urlaubszeiten und Beschäftigungszeiten gefördert werden;
- c) die Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Segregation in der Bildung, die sich auf die Berufswahl und auf die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt auswirkt, auch durch die Förderung der Präsenz von mehr Frauen in Führungspositionen und durch einen verbesserten Zugang von Frauen zu Programmen im Bereich des lebenslangen Lernens sowie durch die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Stereotypen und die Ermutigung von Mädchen und Jungen/Frauen und Männern, sich im Einklang mit ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten frei für Ausbildungsfächer und Berufe zu entscheiden, und insbesondere durch die Förderung des Zugangs von Frauen zu Ausbildungsfächern und Berufen in den Bereichen Naturwissenschaften, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik ("MINT");

#### **ERSUCHT DIE MITGLIEDSTAATEN,**

- 19. das geschlechtsbedingte Rentengefälle bei den gegenwärtigen und künftigen Rentnerkohorten anzugehen und so für gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern zu sorgen und dazu beizutragen, dass sich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Alter bei der Armutsgefährdungsquote verringern;
- 20. der Situation abzuhelpfen, dass Frauen häufiger einer Teilzeitarbeit nachgehen und relativ niedrige Einkommenszuwächse verzeichnen, da dies mit nachteiligen Auswirkungen auf die Rentenansprüche verbunden sein kann;
- 21. potenzielle geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte in den Rentensystemen zu beseitigen, indem vor der Umsetzung von Reformen insbesondere eine geschlechterdifferenzierte Ex-ante-Folgenabschätzung rentenpolitischer Maßnahmen durchgeführt wird;
- 22. soweit erforderlich, Sozialschutzmaßnahmen zu fördern, mit denen die nachteiligen Auswirkungen betreuungsbedingter Unterbrechungen der Berufstätigkeit, von Teilzeitarbeit und geringer Einkommenszuwächse auf die Rentenansprüche abgeschwächt werden;

23. die Sensibilisierung für den Erwerb von Rentenansprüchen zu fördern, unter anderem durch Betonung der bestehenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, durch Zurverfügungstellung von Informationen für Frauen zu den Folgen ihrer Karriereentscheidungen, durch Nutzung von Instrumenten wie Rentenrechnern und durch die Bereitstellung differenzierter, aktueller Daten zu dem bestehenden geschlechtsbedingten Rentengefälle;

**ERSUCHT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION,**

24. das Problem des geschlechtsbedingten Rentengefalles in ihrer neuen Strategie für die Geschlechtergleichstellung nach 2015, in den Jahresberichten über die Gleichstellung von Frauen und Männern und innerhalb des Steuerungsrahmens für die Strategie Europa 2020, unter anderem im Jahreswachstumsbericht und im Entwurf des gemeinsamen Beschäftigungsberichts, zu berücksichtigen;
25. den Austausch bewährter Verfahrensweisen zu Maßnahmen zum Abbau des geschlechtsbedingten Rentengefalles zu fördern.

---



**Referenzdokumente:****EU-Rechtsvorschriften**

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 (ABl. L 6 vom 10.1.1979, S. 24-25)

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 (ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23)

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 (ABl. L 68 vom 18.3.2010, S. 13)

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 selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates (ABl. L 180 vom 15.7.2010, S. 1)

**Schlussfolgerungen des Rates**

Alle einschlägigen Schlussfolgerungen des Rates, einschließlich der angenommenen Schlussfolgerungen zur Überprüfung der Aktionsplattform von Peking <sup>3</sup>, und insbesondere die folgenden:

"Geschlechtergleichstellung in der EU: Künftiges Vorgehen in der Zeit nach 2015. Bilanz der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing in den letzten 20 Jahren". Schlussfolgerungen des Rates der Europäischen Union und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zur Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing durch die Mitgliedstaaten und die Organe der EU (16891/14)

Schlussfolgerungen des Rates zum Thema "Frauen und Wirtschaft: Wirtschaftliche Unabhängigkeit auf Grundlage von Teilzeitarbeit und selbständiger Erwerbstätigkeit" (11050/14)

---

<sup>3</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm)

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 Verstärkung des Engagements und der Maßnahmen zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und zur Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing (18121/10)

Schlussfolgerungen des Rates zum Abbau von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft (9671/08)

### **Ausschuss für Sozialschutz**

Bericht zur Angemessenheit der Renten- und Pensionshöhe in der Europäischen Union 2010-2050 (2012) (10488/12 ADD 1)

<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?policyArea=&type=0&country=0&year=0&advSearchKey=pensionadequacy&mode=advancedSubmit&langId=de>

### **Europäisches Parlament**

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 12. März 2013 zu den Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Rechte der Frauen (2012/2301(INI))

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 24. Mai 2012 mit Empfehlungen an die Kommission zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit (2011/2285(INI))

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 13. März 2012 zu der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union – 2011 (2011/2244(INI))

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 28. Januar 2015 zu der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union – 2013 (2014/2217(INI))

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 26. Oktober 2011 zu der Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten (2011/2067(INI))

### **Europäische Kommission**

Report on equality between women and men, 2014, Europäische Kommission, GD Justiz  
[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual\\_reports/150304\\_annual\\_report\\_2014\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150304_annual_report_2014_web_en.pdf)

Stellungnahme des Beratenden Ausschusses für Chancengleichheit von Frauen und Männern zur Verringerung des geschlechtsbedingten Rentengefälles (2014)

"Men, Women and Pensions" [Männer, Frauen und Renten] von Platon Tinios, Francesco Bettio und Gianni Betti, in Zusammenarbeit mit Thomas Georgiadis. Bericht erstellt im Auftrag und mit Finanzmitteln der Europäischen Kommission (GD Justiz und Verbraucher) 2015.

The gender gap in pensions in the EU, 2013. (Report financed by and prepared for the use of the European Commission, DG Justice.)

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530\\_pensions\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf)

Eine Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten (Weißbuch), 2012

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7341&langId=de>

The 2012 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU27 Member States (2010-2060), Joint Report prepared by the European Commission (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG)

[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2012/pdf/ee-2012-2\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-2_en.pdf)

Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010 - 2015 (Dok. 13767/10)

## **EIGE**

Gender gap in Pensions in the EU: Research note to the Latvian Presidency, 2015

<http://eige.europa.eu/content/document/gender-gap-in-pensions-in-the-eu-research-note-to-the-latvian-presidency>