



Brüssel, den 10. Juni 2020
(OR. en)

8764/20

SOC 406
EMPL 321
SAN 201
GENDER 94
ANTIDISCRIM 87

VERMERK

Absender:	Vorsitz
Empfänger:	Delegationen
Nr. Vordok.:	ST 8484/20
Betr.:	Auswirkungen der Langzeitpflege auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben – Schlussfolgerungen des Vorsitzes

Auf der Tagung des AStV vom 10. Juni 2020 wurde in den Beratungen kein Einvernehmen über die Schlussfolgerungen zu den Auswirkungen der Langzeitpflege auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erzielt. Aufgrund der durch die COVID-19-Pandemie verursachten außergewöhnlichen Umstände, die keine formellen Tagungen des Rates zulassen, ist es dem Rat selbst nicht möglich, den Text zu erörtern, weshalb der Vorsitz auf der Tagung des AStV abschließend feststellte, dass 26 Delegationen (einschließlich des Vorsitzes) den diesem Vermerk beigefügten Text befürwortet bzw. keine Einwände gegen ihn erhoben haben.

Auswirkungen der Langzeitpflege auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

1. **UNTER HINWEIS DARAUF**, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern ein grundlegendes Prinzip der Europäischen Union ist, das in den Verträgen verankert und in Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union festgehalten ist. In Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) ist festgelegt, dass die Union bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern;
2. **UNTER HERVORHEBUNG DESSEN**, dass das Gender-Mainstreaming langfristig eine treibende Kraft für ein intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum sowie eine Grundvoraussetzung für die Gleichstellung der Geschlechter an sich ist und eine Möglichkeit darstellt, Wohlstand, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung sowie Inklusion, sozialen Zusammenhalt und Wohlergehen zu fördern;
3. **IN BEKRÄFTIGUNG DESSEN**, dass die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsbereich und die Gewährleistung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern eines der wichtigsten Ziele der Europäischen Union ist. Da Frauen auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor unterrepräsentiert sind und unter verschiedenen Formen der Diskriminierung zu leiden haben und da sie einen unverhältnismäßig hohen Anteil an unbezahlter Betreuungs- und Hausarbeit übernehmen, soll dafür gesorgt werden, dass für sie am Arbeitsplatz die gleichen Möglichkeiten wie für Männer bestehen, um die geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt zu verringern;
4. **UNTER HINWEIS DARAUF**, dass die Gleichstellung der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in den Grundsätzen 2 und 9 der europäischen Säule sozialer Rechte verankert sind. Insbesondere gilt gemäß Grundsatz 2, dass die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen gewährleistet und gefördert werden muss und dass dies die Erwerbsbeteiligung, die Beschäftigungsbedingungen und den beruflichen Aufstieg einschließt. Ferner gilt gemäß diesem Grundsatz, dass Frauen und Männer das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit haben. In Grundsatz 3 wird das Recht jeder Person auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit für jede Person herausgestellt. Gemäß Grundsatz 9 haben Eltern und Menschen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten das Recht auf angemessene Freistellungs- und flexible Arbeitszeitregelungen sowie Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten. Zudem hat gemäß Grundsatz 18 jede Person das Recht auf bezahlbare und hochwertige Langzeitpflegedienste, insbesondere häusliche Pflege und wohnortnahe Dienstleistungen;

5. **UNTER HINWEIS AUF** die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang“, in der verbesserte Kinderbetreuung und Langzeitpflege gefordert werden, da sie Teil der Lösung sind, mit der sichergestellt werden soll, dass die Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern gleichmäßiger aufgeteilt werden und so Frauen die gleiche Erwerbsbeteiligung wie Männern ermöglicht wird;
6. **UNTER BETONUNG DESSEN**, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt insgesamt nach wie vor unterrepräsentiert sind, dass Frauen eher in Teilzeit und in den Niedriglohnsektoren arbeiten und schlechter bezahlt werden und dass sie seltener in Entscheidungspositionen arbeiten. In Verbindung mit häufigeren Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn führt dies oft zu einer geschlechtsspezifischen Diskrepanz bei der sozialen Absicherung, einschließlich der Altersversorgung, und beim Gesamteinkommen;
7. **UNTER HERVORHEBUNG DESSEN**, dass Frauen, die informelle Betreuungs- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen, negative wirtschaftliche und gesundheitliche Folgen drohen und sie in allen Lebensabschnitten einem höheren Armutsrisko ausgesetzt sind;
8. **UNTER HERVORHEBUNG DESSEN**, dass ein gleichberechtigter Zugang zum Arbeitsmarkt und die Förderung der vollständigen und gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt für die Verwirklichung der Gleichstellung unabdingbar sind. Die Europäische Union muss ihre Entschlossenheit bekräftigen, Gleichheit und Gleichbehandlung in diesem Bereich weiter voranzubringen;
9. **UNTER HINWEIS DARAUF**, dass tief verwurzelte soziale Normen und Gesellschaftsstrukturen, kulturelle Handlungsmuster und Geschlechterstereotype häufig die Erklärung für die ungleiche Aufteilung von Haushalts- und Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern sind. Im Durchschnitt verbringen Frauen im Vergleich zu Männern mehr Zeit mit der Verrichtung unbezahlter Arbeit, was im Wesentlichen daran liegt, dass sie in den Bereichen Kinderbetreuung und informelle Langzeitpflege von Angehörigen mehr Verantwortung übernehmen. Der wirtschaftliche Wert unbezahlter Betreuungs- oder Pflegeleistungen bleibt weitestgehend unsichtbar. Die Aufteilung von Haushalts- und Betreuungspflichten kann die Diskriminierung von Frauen oder Männern auf dem Arbeitsmarkt oder in der Gesellschaft nicht rechtfertigen;
10. **UNTER HINWEIS DARAUF**, dass viele Kinder, und Mädchen öfter als Jungen, bei der Pflege bzw. Betreuung abhängiger Familienangehöriger mitwirken und dass dies weitreichende Auswirkungen auf ihre Lebensqualität, ihre Ausbildung und ihre geistige Gesundheit hat;

11. **UNTER HINWEIS DARAUF**, dass die demografische Entwicklung einschließlich der raschen Bevölkerungsalterung und der höheren Lebenserwartung bedeutet, dass in Europa der Bedarf an Langzeitpflege zunehmen wird. Daher ist es besonders wichtig, das Wohlergehen, die Gesundheit und die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Achtung der Menschenrechte und der Menschenwürde älterer Menschen zu fördern;
12. **UNTER HINWEIS DARAUF**, dass gemäß dem Ziel für nachhaltige Entwicklung 5.4 der Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung unbezahlte Pflege- und Hausarbeit durch die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen und Infrastrukturen, Sozialschutzmaßnahmen und die Förderung einer ausgewogen aufgeteilten Verantwortung innerhalb des Haushalts und der Familie entsprechend den nationalen Gegebenheiten anerkannt und wertgeschätzt werden sollte;
13. **IN ANERKENNUNG DESSEN**, dass sich die Mitgliedstaaten der EU tatkräftig darum bemühen, durch formelle häusliche Langzeitpflege oder Langzeitbetreuung in der lokalen Gemeinschaft die eigenständige Lebensführung in der eigenen Wohnung zu begünstigen. Allerdings ist die Nachfrage nach formeller Langzeitpflege in vielen Mitgliedstaaten höher als das Angebot. Daher wird die Pflege häufig informell, in der Regel von Familienangehörigen oder anderen Personen aus dem sozialen Umfeld der pflegebedürftigen Person, oder von nicht ausgebildeten Pflegekräften in Form einer nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit erbracht, in beiden Fällen meist von Frauen;
14. **IN ANERKENNUNG DESSEN**, wie wichtig EU-Mittel sind, wenn es darum geht, eine eigenständige Lebensführung in der eigenen Wohnung durch formelle häusliche Pflege oder Betreuung in der lokalen Gemeinschaft zu unterstützen, und **UNTER HINWEIS DARAUF**, dass es weiterer Forschung über die Vor- und Nachteile verschiedener Langzeitpflegesysteme, insbesondere für Frauen, bedarf;
15. **UNTER FESTSTELLUNG**, dass die Arbeit im Bereich der formellen Pflege, in dem Frauen deutlich überrepräsentiert sind¹, häufig durch hohe Intensität, eine starke physische und psychische Belastung, atypische Arbeitszeiten und geringes Einkommen gekennzeichnet ist. In einigen Ländern ist der Beschäftigungsstatus vieler Pflegekräfte prekär und sie arbeiten unter schwierigen Bedingungen. Manchmal besteht im Kontext der Langzeitpflege auch – insbesondere für Frauen – ein Gewaltrisiko;

¹ Laut dem EIGE wird beispielsweise die Arbeit in der formellen häuslichen Pflege zu 82 % von Frauen erbracht.

16. **IN ANERKENNUNG** auch **DESSEN**, dass Personen, die Verantwortung für informelle Pflege übernehmen, diese Pflege aufgrund ihrer Beziehung und der spezifischen Bedürfnisse der pflegebedürftigen Person unter Umständen weiterhin leisten müssen. Es ist von entscheidender Bedeutung, informell Pflegende zu unterstützen, insbesondere weil das Angebot formeller, erschwinglicher und hochwertiger Langzeitpflege nicht der Nachfrage entspricht;
17. **UNTER BEKRÄFTIGUNG DESSEN**, dass qualifiziertem Pflegepersonal eine wichtige Rolle zukommt und dass die Bereitstellung der Langzeitpflege in vielen Mitgliedstaaten verbessert und der soziale Status des darin tätigen Personals angehoben werden müssen;
18. **UNTER BEKRÄFTIGUNG DESSEN**, dass die Verfügbarkeit, Zugänglichkeit und Bezahlbarkeit hochwertiger Betreuungsdienste die Grundvoraussetzung dafür sind, Pflegenden, und insbesondere Frauen, die Möglichkeit zu geben, ins Erwerbsleben einzutreten oder erwerbstätig zu bleiben und Berufs-, Familien- und Privatleben miteinander vereinbaren zu können. Sozial- und Gesundheitsdienste, die den Pflegebedarf abhängiger Kinder und Angehöriger abfedern, können Frauen die Teilhabe am Arbeitsmarkt, wirtschaftliche Unabhängigkeit und soziale Inklusion erleichtern sowie die ausgewogene Aufteilung der Pflichten mit Männern erleichtern. Unlängst durchgeführte Studien haben jedoch umfangreiche systemische Probleme aufgezeigt, die darauf zurückzuführen sind, dass in zahlreichen Mitgliedstaaten formelle Langzeitpflegedienste nicht ausreichend entwickelt und nicht zugänglich sind;
19. **IN ANERKENNUNG DESSEN**, dass es bei der Erbringung von Dienstleistungen und von Unterstützungsleistungen für Kinder – insbesondere für Kinder mit Behinderungen und ihre Familien – wichtig ist, das Wohl des Kindes vorrangig zu berücksichtigen, sowie der Bedeutung eines familiären Umfelds für das Wachstum und Wohlergehen von Kindern;
20. **UNTER HINWEIS DARAUF**, dass Alleinerziehende, insbesondere wenn sie Kinder mit Behinderungen haben, sehr stark auf die Verfügbarkeit formeller Betreuungs- und Pflegedienste angewiesen sind, da die täglichen Aufgaben im Bereich der informellen Pflege und Betreuung sehr oft vollständig auf den Schultern des alleinerziehenden Elternteils lasten. Frauen werden hierdurch stärker benachteiligt, da es sich bei 85 % der Alleinerziehenden in der EU um Frauen handelt;

21. **UNTER HINWEIS DARAUF**, dass in der vor Kurzem erlassenen Richtlinie zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben Pflegeurlaub für Beschäftigte, die ein Familienmitglied pflegen müssen, und ihr Recht, flexible Arbeitszeitregelungen zu beantragen, vorgesehen sind. Durch die Umsetzung dieser Richtlinie sollte es sowohl für Frauen als auch für Männer leichter werden, Arbeit und familiäre Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren;
22. **UNTER WÜRDIGUNG** des vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) erstellten Forschungsberichts mit dem Titel „Gender equality and long-term care at home“ (Geschlechtergleichstellung und häusliche Langzeitpflege)², der deutlich macht, dass aufgrund des Mangels an Langzeitbetreuungs- und -pflegeleistungen die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen gefährdet ist und dass die Notwendigkeit, solche Leistungen informell zu erbringen, sich negativ auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bei Frauen sowie auf ihr Wohlbefinden und ihre Gesundheit auswirken kann;
23. **IN KENNTNIS** des Ergebnisses der Konferenz auf hoher Ebene „Participation of women in the labour market – Benefit for society“ (Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt – Nutzen für die Gesellschaft), die am 30. und 31. Januar 2020 in Zagreb stattfand und auf der der Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsquote von Frauen und den verschiedenen Hindernissen im Mittelpunkt stand, mit denen sie konfrontiert sind, wenn sie ins Erwerbsleben eintreten oder zurückkehren, und hier insbesondere die Verfügbarkeit, Qualität und Bezahlbarkeit von häuslicher Langzeitbetreuung oder -pflege;
24. **IN ANERKENNUNG** der Strategie der Kommission für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025, die einen umfassenden Fahrplan für Maßnahmen der EU und gegebenenfalls der Mitgliedstaaten zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter durch spezifische Maßnahmen und Gender-Mainstreaming unter gebührender Berücksichtigung ihrer jeweiligen Zuständigkeiten und der besonderen nationalen Gegebenheiten enthält;
25. **UNTER HINWEIS DARAUF**, dass die COVID-19-Pandemie das Funktionieren der sozialen und wirtschaftlichen Strukturen, einschließlich des Langzeitpflegesektors, beeinträchtigt hat und dass Beschäftigte und Pflegebedürftige, sowohl Frauen als auch Männer, hiervon in hohem Maße betroffen sind;
26. dieses Dokument stützt sich auf die bisherigen Arbeiten und die politischen Zusagen, die das Europäische Parlament, der Rat, die Kommission und einschlägige Akteure in diesem Bereich abgegeben haben, einschließlich der im Anhang aufgeführten Dokumente –

² Dok. 7893/20 ADD 1.

RUFEN WIR DIE MITGLIEDSTAATEN AUF, im Einklang mit ihren Zuständigkeiten, unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten und unter Achtung der Rolle und der Autonomie der Sozialpartner

27. die Ausarbeitung umfassender Strategien für die Langzeitpflege, in denen auch den in diesem Dokument aufgeworfenen Problemstellungen Rechnung getragen wird, unter Einbeziehung aller relevanten Interessenträger in Erwägung zu ziehen;
28. unter Berücksichtigung des zu erwartenden künftigen Bedarfs und Angebots eine Bestandsaufnahme aller auf nationaler Ebene verfügbaren Langzeitpflegedienste und damit zusammenhängenden Sozialschutzmaßnahmen vorzunehmen und erforderlichenfalls bestehende Maßnahmen zu verbessern oder neue Maßnahmen einzuführen, um Dienste – einschließlich Gesundheits- und Sozialdiensten und eines angemessenen, die Langzeitpflege umfassenden sozialen Schutzes – bieten zu können, die hochwertig, angemessen, umfassend, zugänglich und bezahlbar sind;
29. die eigenständige Lebensführung weiter zu fördern, indem geeignete Wohngemeinschaften, persönliche Unterstützung und hochwertige häusliche Pflege und Betreuung in der lokalen Gemeinschaft bereitgestellt werden, und ihre Verfügbarkeit, Bezahlbarkeit und Zugänglichkeit zu verbessern, wobei zugleich anerkannt wird, dass eine unabhängige Lebensführung auch im Rahmen aller Formen der Heimbetreuung gefördert werden kann und gefördert werden sollte;
30. die relevanten Interessenträger unter Einbeziehung der Sozialpartner dafür zu sensibilisieren, dass die Zufriedenheit, das Wohlergehen und die Produktivität der Beschäftigten gesteigert und dadurch Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit auf lange Sicht verbessert werden, wenn sowohl Frauen als auch Männern familienfreundliche Arbeitszeitregelungen angeboten werden;
31. verstärkt Anstrengungen zu unternehmen, um die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt und die Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt voranzubringen, indem eine ausgewogene Aufteilung der Betreuungs-, Pflege- und Haushaltspflichten zwischen Frauen und Männern gefördert und darauf hingewirkt wird, dass Frauen und Männer gleichermaßen Eltern- und Pflegeurlaub nehmen;
32. die wirtschaftliche Stellung von Frauen und Männern zu stärken, indem der Ansatz, Arbeit lohnend zu machen, durchgängig verfolgt wird;
33. die Anerkennung des Wertes unbezahlter Arbeit und ihres Beitrags zur Gesellschaft und zum Wirtschaftswachstum zu verbessern;

34. auf den Bedarf an Arbeitskräften und Qualifikationen im Sektor der formellen Pflegedienste einzugehen, indem unter anderem die Arbeitsbedingungen – gegebenenfalls einschließlich Arbeitnehmerrechten, Gesundheit und Sicherheit, Bezahlung und Sozialschutz – verbessert werden und in die Aus- und Fortbildung von Personen investiert wird, die Langzeitpflegeleistungen, einschließlich im Bereich der häuslichen Pflege und der Betreuung in der lokalen Gemeinschaft, erbringen; zu prüfen, wie die Digitalisierung besser in die formelle Pflege integriert werden kann, indem beispielsweise die Weiterentwicklung der Zugänglichkeit und der Erbringung von Diensten, die neue Technologien nutzen, vorangetrieben wird;
35. politische Strategien festzulegen und Maßnahmen zu ergreifen, um jegliches Gewaltrisiko zu beseitigen, dem sich Empfangende und Erbringende von Langzeitpflegeleistungen, bei denen es sich oftmals um Frauen handelt, gegenübersehen;
36. Maßnahmen zu ergreifen, um die horizontale und die vertikale Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt zu verringern und deren Ursachen und Auswirkungen bekämpfen, auch durch Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Männern im Pflegesektor, insbesondere durch die Schaffung attraktiver Ausbildungs- und Laufbahnmöglichkeiten und die Sensibilisierung für diese Möglichkeiten und die gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung des Pflegesektors;
37. zu bewirken, dass vermehrt investiert wird, um die Erbringung von Pflegeleistungen zu verbessern, und für geeignete und qualifizierte Pflegekräfte und eine entsprechende Infrastruktur zu sorgen, unter anderem auch dadurch, dass finanzielle Unterstützung aus EU-Fonds angefordert wird;
38. gegebenenfalls die Rechte und Pflichten informell Pflegender anzuerkennen und Maßnahmen zu ihrer Unterstützung einzuführen;

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

39. noch stärker auf die Infragestellung und Überwindung stereotyper Annahmen hinzuarbeiten, um eine ausgewogene Aufteilung der Betreuungspflichten zwischen Männern und Frauen zu fördern, beispielsweise durch Sensibilisierungsmaßnahmen, Medienkampagnen und Bildungsmaßnahmen;
40. die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz voranzutreiben, indem unter anderem Maßnahmen getroffen werden, die es allen Beschäftigten ermöglichen, Berufs-, Familien- und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren;
41. den Austausch bewährter Verfahren auf lokaler, nationaler und Unionsebene voranzubringen und das Lernen der Mitgliedstaaten voneinander zu fördern;

42. vermehrt Anstrengungen zur Förderung des Gender-Mainstreaming in allen Politikbereichen zu unternehmen, auch in den mit der Beschäftigungs-, Gesundheits- und Sozialpolitik verbundenen Bereichen; das Gender-Mainstreaming in wichtige Debatten und Prozesse zur Gestaltung der Zukunft der Europäischen Union einzubeziehen, indem es beispielsweise in Beratungen auf hoher Ebene und politische Dokumente in verschiedenen Bereichen integriert wird und der Zusammenhang zwischen der Gleichstellung der Geschlechter, integrativem Wirtschaftswachstum und nachhaltiger Entwicklung herausgestellt wird;
43. die Erhebung relevanter Daten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Alter sowie gegebenenfalls nach Behinderung, weiterzuentwickeln und zu verbessern und dabei bestehende Datenquellen und vorhandene Expertise – einschließlich der Statistiken von Eurostat, des EIGE, von Eurofound und der Agentur für Grundrechte sowie der nationalen Statistiken – umfassend zu nutzen und auf der in diesem Kontext von internationalen Organisationen wie dem Europarat, der IAO und der WHO geleisteten Arbeit aufzubauen; darauf hinzuwirken, dass alle relevanten Statistiken umfassend zugänglich gemacht werden. Die Statistiken sollten die Messung und Überwachung des Geschehens in der formellen und informellen Betreuung und Pflege sowie des Bedarfs und des Angebots an Langzeitpflege ermöglichen;
44. Maßnahmen zu ergreifen, um die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Pflegebedürftige, einschließlich älterer Menschen, und auf Beschäftigte sowie auf die Gesellschaft und die Wirtschaft insgesamt, einschließlich des Langzeitpflegesektors, abzumildern;

ERSUCHEN WIR DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION,

45. die Mitgliedstaaten in ihren Anstrengungen zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen zu unterstützen, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und sich noch stärker für die Sensibilisierung hinsichtlich der Hindernisse und Herausforderungen einzusetzen, mit denen Frauen konfrontiert sind;
46. die Mitgliedstaaten dabei zu unterstützen, die Bereitstellung hochwertiger Langzeitpflegedienste und anderer Maßnahmen zu verbessern, um die Hindernisse auszuräumen, die einer Erwerbsbeteiligung von Frauen im Wege stehen, unter anderem durch den Austausch bewährter Verfahren und durch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Pflegesektor, damit die Arbeit, die von ausgebildeten und nicht ausgebildeten Pflegekräften erbracht wird, stärker anerkannt und wertgeschätzt wird;
47. die Sozialpartner zu der Frage anzuhören, wie Maßnahmen der Union ausgerichtet werden könnten, um die Arbeitsbedingungen für ausgebildete Pflegekräfte zu verbessern, damit das Missverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage im Bereich der hochwertigen formellen Langzeitpflege in den Mitgliedstaaten beseitigt werden kann;

ERSUCHEN WIR DEN BESCHÄFTIGUNGSAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS FÜR SOZIALSCHUTZ,

48. zur Verbesserung der Konzeption politischer Maßnahmen im Bereich der Langzeitpflege sowie zu deren Durchführung beizutragen, indem der Austausch bewährter Vorgehensweisen gefördert und das Voneinander-Lernen der Mitgliedstaaten und anderer relevanter Interessenträger wie der Sozialpartner vorangetrieben wird;
49. die Entwicklung von gemeinsamen nach Geschlecht aufgeschlüsselten Indikatoren unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten und Besonderheiten fortzusetzen, um die Fortschritte bei der Verwirklichung der gemeinsamen Ziele zu überwachen und zu bewerten, damit politische Strategien und Maßnahmen bezüglich des Zugangs zu Langzeitpflege und deren Verfügbarkeit, Qualität, Bezahlbarkeit und Nachhaltigkeit angepasst werden können, sowie die Auswirkungen dieser Fortschritte auf die geschlechtsspezifischen Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt zu überwachen und zu bewerten;

ERSUCHEN WIR DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION UND DEN AUSSCHUSS FÜR SOZIALSCHUTZ,

50. die in dem vorliegenden Dokument angesprochenen Problemstellungen im nächsten Gemeinsamen Bericht des Ausschusses für Sozialschutz und der Kommission zur Langzeitpflege (2021) aufzugreifen.
-

Referenzdokumente

1. Auf interinstitutioneller Ebene der EU

Europäische Säule sozialer Rechte,
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_de.pdf

2. EU-Rechtsvorschriften

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. 37-43)

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) (Abl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23-36)

Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (Abl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79-93)

3. Rat

Alle Schlussfolgerungen des Rates zur Gleichstellung der Geschlechter und anderen damit zusammenhängenden Themen, darunter insbesondere die Folgenden:

- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Frauen und Wirtschaft: Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben als Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt“ (Dok. 17816/11)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Hin zu integrativeren Arbeitsmärkten“ (Dok. 7017/15)
- Schlussfolgerungen des Rates zur Verbesserung der Kompetenzen von Frauen und Männern auf dem EU-Arbeitsmarkt (Dok. 6889/17)
- Schlussfolgerungen des Rates zu verstärkten Maßnahmen zur Verringerung der horizontalen Geschlechtertrennung im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt (Dok. 15468/17)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Mehr Unterstützung und Betreuung in der lokalen Gemeinschaft für eine eigenständige Lebensführung“ (Dok. 15563/17)

- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern: Schlüsselpolitiken und -maßnahmen“ (Dok. 10349/19)
- Schlussfolgerungen des Rates zur Ökonomie des Wohlergehens (Dok. 13432/19)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Gleichstellungsorientierte Volkswirtschaften in der EU: Der Weg in die Zukunft – Bilanz der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing in den letzten 25 Jahren“ (Dok. 14938/19)

4. Dreievorsitz

Erklärung des Dreievorsitzes zur Gleichstellung der Geschlechter, unterzeichnet von Rumänien, Finnland und Kroatien, 15. März 2019

Gemeinsame Erklärung zum Thema „Gleichstellung der Geschlechter als Priorität der Europäischen Union heute und in Zukunft“, vorgeschlagen vom österreichischen, estnischen und bulgarischen Dreievorsitz, Informelles Treffen der für Gleichstellungsfragen zuständigen EU-Ministerinnen und -Minister vom 12. Oktober 2018 in Wien

5. Europäische Kommission

Empfehlung 2014/124/EU der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz (ABl. L 69 vom 8.3.2014, S. 112-116)

Mitteilung der Kommission vom 26. April 2017: „Eine Initiative zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von berufstätigen Eltern und pflegenden Angehörigen“ (COM(2017) 252 final)

Aktionsplan der EU 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (COM(2017) 678 final)

Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen: Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016-2019 (Dok. 14746/15)

Bericht über den Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder in Europa mit Blick auf die Verbesserung der Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und ein nachhaltiges und integratives Wachstum (die „Barcelona-Ziele“) (COM(2018) 273 final)

Empfehlung (EU) 2018/951 der Kommission vom 22. Juni 2018 zu Standards für Gleichstellungsstellen (ABl. L 167 vom 4.7.2018, S. 28-35)

„Challenges in long-term care in Europe – A study of national policies 2018“ (Herausforderungen im Bereich der Langzeitpflege in Europa – Eine Studie nationaler Strategien 2018), Europäisches Netzwerk für Sozialpolitik

Jahresbericht 2019 über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union,

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_0.pdf

Gemeinsame europäische Leitlinien für den Übergang von institutioneller Betreuung zu Betreuung in der lokalen Gemeinschaft und Toolkit zur Verwendung der EU-Fonds für diesen Zweck,

https://ec.europa.eu/regional_policy/de/policy/themes/social-inclusion/desinstit/

Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 (Dok. 6678/20, Referenznummer der Kommission: COM(2020) 152 final)

Europäische Kommission, Beratender Ausschuss für Chancengleichheit von Frauen und Männern – *Stellungnahme zu den Herausforderungen für die Gleichstellung der Geschlechter in einer rasch alternden Gesellschaft*, Oktober 2019

Mitteilung mit dem Titel „Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang“ (COM(2020) 14 final)

6. Europäisches Parlament

Entschließung vom 14. März 2017 zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union 2014-2015 (P8_TA(2017)0073)

Initiativbericht zu Betreuungsangeboten in der EU für eine verbesserte Gleichstellung der Geschlechter (2018/2077(INI))

7. Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

„Gender equality and long-term care at home“ (Gleichstellung der Geschlechter und häusliche Langzeitpflege), 2020 (Dok. 7893/20 ADD 1)

„Gender segregation in education, training and the labour market“ (Geschlechtertrennung in der allgemeinen und beruflichen Bildung und auf dem Arbeitsmarkt), 2017 (Dok. 12709/17 ADD 2 REV 1)

„Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU“ (Armut, geschlechtsspezifische und intersektionale Ungleichheiten in der EU), 2016,

<https://eige.europa.eu/publications/poverty-gender-and-intersecting-inequalities-in-the-eu>

8. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound)

„Striking a balance: Reconciling work and life in the EU“ (Ein Gleichgewicht finden: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in der EU), 2019

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

9. Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

Auswirkungen von Sozialinvestitionen auf die Beschäftigung und die öffentlichen Haushalte (SOC 496/2013),

<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/impact-social-investment-employment-and-public-budgets>

10. Weitere Dokumente

Erklärung und Aktionsplattform von Beijing (Agenda der Vereinten Nationen für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frau)

VN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)

Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung

IAO-Bericht „Care work and care jobs for the future of decent work“ (Betreuungs- und Pflegeberufe für die Zukunft menschenwürdiger Arbeit), 2018,

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm
