



Brüssel, den 10. September 2020  
(OR. en)

10514/20

SOC 514  
EMPL 379  
GENDER 106  
ANTIDISCRIM 95

## VERMERK

---

Absender:	Vorsitz
Empfänger:	Delegationen
Betr.:	Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles: Wertschätzung und Aufteilung bezahlter Arbeit und unbezahlter Betreuungsarbeit – Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates

---

Die Delegationen erhalten anbei einen vom Vorsitz ausgearbeiteten Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates. Die Gruppe „Sozialfragen“ wird dieses Dokument in einer virtuellen Sitzung am 18. September 2020 erörtern.

Ein vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) erstellter Bericht wird zu gegebener Zeit als Addendum zu diesem Dokument (Dok. 10514/20 ADD 1) verteilt werden.

### Verfahren

*Der Vorsitz hofft, dass innerhalb von zwei Sitzungen eine Einigung über die Schlussfolgerungen erzielt werden kann. Daher werden die Delegationen ersucht, ihre Standpunkte möglichst frühzeitig auszuarbeiten, damit in der Sitzung am 18. September eine fruchtbare Aussprache stattfinden kann. Schriftliche Bemerkungen sind **bereits vor der ersten Sitzung** willkommen und sollten an folgende E-Mail-Adressen übermittelt werden:*

[LIFE.social@consilium.europa.eu](mailto:LIFE.social@consilium.europa.eu) und [DE-Pres-Equality@brue.auswaertiges-amt.de](mailto:DE-Pres-Equality@brue.auswaertiges-amt.de).

*NB: **Schriftliche Bemerkungen** nach der ersten Sitzung sind bis **spätestens 24. September 2020** zu übermitteln.*

**Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles:  
Wertschätzung und Aufteilung bezahlter Arbeit und unbezahlter Betreuungsarbeit**

**Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates<sup>1</sup>**

**UNTER HINWEIS AUF FOLGENDES:**

- 1) Die COVID-19-Pandemie hat gezeigt, wie unverzichtbar bezahlte und unbezahlte Betreuungsarbeit sowohl für die wirtschaftliche Stabilität als auch für das anhaltende Funktionieren und Wohlergehen unserer Gesellschaften ist. Während der Pandemie hat die europäische Öffentlichkeit ihre Anerkennung für unverzichtbare Berufe, insbesondere im Betreuungssektor, zum Ausdruck gebracht. Daher ist dies ein geeigneter Moment, um die Stellung der Betreuungsarbeit – ob bezahlt oder unbezahlt –, die derzeit hauptsächlich von Frauen erbracht wird, aufzuwerten.
- 2) Während der Pandemie mussten Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen über lange Zeiträume hinweg schließen, was dazu führte, dass die Betreuungspflichten in erster Linie den Familien zufielen und die Eltern neue Vorkehrungen treffen mussten, um diese Pflichten und bezahlte Arbeit miteinander zu vereinbaren. Die Pandemie hat auch deutlich gemacht, dass unbezahlte Betreuungsarbeit einen erheblichen wirtschaftlichen Wert hat, der bisher, z. B. bei der Berechnung des Bruttoinlandsprodukts (BIP), nicht ausreichend berücksichtigt wird.

---

<sup>1</sup> Die Schlussfolgerungen wurden im Kontext der Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking, insbesondere in Bezug auf den Problembereich „F: Die Frau in der Wirtschaft“, angenommen.

- 3) Damit sowohl Frauen als auch Männer im größtmöglichen wünschenswerten Umfang bezahlter Arbeit nachgehen können, müssen sie unbezahlte Betreuungsarbeit ausgewogener aufteilen. Gleichzeitig sind die Verfügbarkeit, Zugänglichkeit und Erschwinglichkeit hochwertiger öffentlicher Infrastruktur und externer Dienste für die Betreuung von Kindern und die Pflege älterer Menschen sowie für Haushaltstätigkeiten von entscheidender Bedeutung dafür, dass Frauen und Männer mit Betreuungspflichten am Arbeitsmarkt teilhaben und damit einen Beitrag zu Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt leisten können.
- 4) Die Gleichstellung der Geschlechter und die Menschenrechte stehen im Zentrum der europäischen Werte. Die Gleichheit von Männern und Frauen ist ein grundlegendes Prinzip der Europäischen Union, 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 zwischen Frauen und Männern zu beseitigen und die Gleichstellung zu fördern.
- 5) Nach Artikel 157 AEUV müssen die Mitgliedstaaten die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherstellen. Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben können die Mitgliedstaaten nach Artikel 157 AEUV auch Maßnahmen der positiven Diskriminierung beibehalten oder beschließen. Deren Ziel ist es, spezifische Vergünstigungen zu schaffen, um dem unterrepräsentierten Geschlecht die Ausübung einer Berufstätigkeit zu erleichtern oder Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn zu verhindern oder auszugleichen.
- 6) Die Gleichstellung der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sind in den Grundsätzen 2 und 9 der europäischen Säule sozialer Rechte verankert, die vom Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission am 17. November 2017 proklamiert wurde.

- 7) Gleichstellungspolitische Maßnahmen sind Motoren für ein intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum und eine Voraussetzung dafür, dass Wohlstand, Wettbewerbsfähigkeit und Vollbeschäftigung sowie sozialer Zusammenhalt, Inklusion und Wohlergehen erreicht werden können. Der Rückgang der Erwerbsbevölkerung infolge der demografischen Entwicklung in der EU macht es indessen erforderlich, hochqualifizierte Fachkräfte, insbesondere Frauen, anzuwerben und auf dem Arbeitsmarkt zu halten.
- 8) In der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 der Europäischen Kommission heißt es hierzu: „Um das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern zu beseitigen, muss man sich mit all seinen Ursachen – einschließlich der geringeren Erwerbsbeteiligung von Frauen, unsichtbarer und unbezahlter Arbeit, häufigerer Teilzeitarbeit und Berufsunterbrechungen sowie vertikaler und horizontaler Segregation aufgrund von Geschlechterstereotypen und -diskriminierung – auseinandersetzen.“
- 9) Laut der Aktionsplattform von Peking der Vereinten Nationen<sup>2</sup> entscheiden die einzelne Frau und der einzelne Mann häufig auf der Grundlage der finanzpolitischen, währungspolitischen, handelspolitischen und anderen wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen sowie der Besteuerungssysteme und der für Löhne und Gehälter geltenden Vorschriften unter anderem darüber, wie sie ihre Zeit auf bezahlte und unbezahlte Arbeit aufteilen. Die Entwicklung dieser wirtschaftlichen Strukturen und Rahmenbedingungen hat daher einen unmittelbaren Einfluss auf den Zugang von Frauen und Männern zu wirtschaftlichen Ressourcen, auf ihre wirtschaftliche Macht und somit auf den Grad der Gleichberechtigung, der zwischen ihnen und in der Gesellschaft als Ganzes herrscht.

---

<sup>2</sup> <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm#diagnosis>.

- 10) Nach der EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige hängt „die ausgewogene Inanspruchnahme von Urlaub aus familiären Gründen durch Männer und Frauen auch von anderen geeigneten Maßnahmen [ab], wie z. B. der Bereitstellung zugänglicher und erschwinglicher Kinderbetreuung und Langzeitpflege, die unabdingbar dafür ist, dass Eltern und pflegende Angehörige eine Beschäftigung aufnehmen oder sie weiterführen bzw. erneut eine Beschäftigung aufnehmen können. Die Beseitigung wirtschaftlicher Negativanreize kann zudem Zweitverdiener, bei denen es sich zumeist um Frauen handelt, ermutigen, sich uneingeschränkt in den Arbeitsmarkt einzubringen.“
- 11) Im Jahr 2002 legte der Europäische Rat auf seiner Tagung in Barcelona die sogenannten Barcelona-Ziele fest, in denen die Mitgliedstaaten aufgefordert wurden, Hemmnisse zu beseitigen, die Frauen von einer Beteiligung am Erwerbsleben abhalten, und danach zu streben, nach Maßgabe der Nachfrage nach Kinderbetreuungseinrichtungen und im Einklang mit den einzelstaatlichen Vorgaben für das Versorgungsangebot Betreuungsplätze zur Verfügung zu stellen;

## **UNTER WÜRDIGUNG**

- 12) [des Berichts des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) mit dem Titel „Gender inequalities in care and implications on the labour market“ (Geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei der Betreuung und die Folgen für den Arbeitsmarkt), in dem Erkenntnisse über die Zusammenhänge zwischen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bei bezahlter Arbeit und unbezahlter Betreuungsarbeit dargelegt werden;]<sup>3</sup>

## **UNTER Hervorhebung** folgender Tatsachen:

- 13) Die Beschäftigung von Frauen ist in den letzten Jahrzehnten in allen EU-Mitgliedstaaten stetig gestiegen. Im Vergleich zu Männern arbeiten Frauen jedoch nach wie vor häufiger in prekären und informellen Beschäftigungsverhältnissen, in Beschäftigungsverhältnissen mit begrenzter Arbeitszeit oder unzureichender sozialer Sicherheit sowie in Kurzzeit-, Teilzeit- und schlecht bezahlten Beschäftigungsverhältnissen. Frauen setzen ihre Erwerbstätigkeit auch häufiger aus als Männer. Dies gilt insbesondere für Migrantinnen, die auf dem Arbeitsmarkt mehrfach diskriminiert werden.

---

<sup>3</sup> Siehe Dok. 10514/20 ADD 1, wird zu gegebener Zeit verteilt.

- 14) Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt lassen sich unter anderem anhand verschiedener Indikatoren messen. Das durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU beträgt derzeit 15,7 %. Infolgedessen haben Frauen nicht nur ein niedrigeres Einkommen, sondern erhalten auch in allen EU-Mitgliedstaaten niedrigere Renten – durchschnittlich 30 % weniger als Männer (geschlechtsspezifisches Rentengefälle), wobei das Ausmaß dieses Gefälles in den einzelnen Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich ist. Der geschlechtsspezifische Unterschied beim Gesamteinkommen liegt bei fast 40 %.
- 15) Die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sind vielfältig und miteinander verflochten. Frauen sind in Führungspositionen weniger stark vertreten als Männer (vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt) und vornehmlich in anderen Branchen und Berufen als Männer anzutreffen (horizontale Segregation auf dem Arbeitsmarkt). Zu den Ursachen gehören außerdem die häufigere Teilzeitbeschäftigung und häufigere Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit von Frauen sowie Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die mangelnde Transparenz der Lohnstrukturen und nicht zuletzt das traditionell niedrigere Entgelt für Berufe wie Betreuungsberufe, in denen Frauen überrepräsentiert sind. Zu den maßgeblichen tiefer liegenden Ursachen gehören hergebrachte soziale Normen, stereotype Rollenbilder, strukturelle Hindernisse, Machtstrukturen und unterschiedliche Anreize und Negativanreize sowie unterschiedliche Karrierechancen für Frauen und Männer. Die Ausgangslage wird häufig durch den institutionellen, politischen und rechtlichen Rahmen zementiert, der sich auf die Entscheidungen von Frauen und Männern auswirkt, unter anderem in Bezug auf Karrierewege, Arbeitszeiten oder die Übernahme von Verantwortung für unbezahlte Betreuungsarbeit auf Haushaltsebene.

- 16) Eine weitere vernachlässigte Ursache für die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen und ihr niedrigeres Einkommen im Vergleich zu Männern ist die ungleiche Aufteilung unbezahlter Betreuungsarbeit – einschließlich Kinderbetreuung, Erwachsenenpflege und Haushaltstätigkeiten – zwischen Frauen und Männern im gesamten Lebensverlauf.
- 17) Fast alle Frauen in der EU (92 %) betreuen regelmäßig<sup>4</sup> und 81 % täglich Angehörige. Dagegen leisten nur 68 % der Männer unbezahlte Betreuungsarbeit an mehr als einem Tag in der Woche, und nur 48 % tun dies täglich. Erwerbstätige Frauen in der EU verbringen durchschnittlich 3,9 Stunden pro Tag mit indirekter Betreuungsarbeit (Hausarbeit und Haushaltstätigkeiten) und direkter Betreuungsarbeit wie der Betreuung von Kindern oder der Pflege älterer Verwandter und Verwandter mit Behinderungen. Im Gegensatz dazu verbringen erwerbstätige Männer durchschnittlich nur 2,6 Stunden pro Tag mit derartiger Betreuungsarbeit. Der Unterschied zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern, die als Paar mit Kindern leben, ist noch größer: 5,3 Stunden bei Frauen und 2,4 Stunden bei Männern. Im Jahr 2018 arbeiteten 31 % der erwerbstätigen Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren auf Teilzeitbasis, verglichen mit nur 8 % der erwerbstätigen Männer. 29 % der Frauen mit Teilzeitbeschäftigung gaben an, sich für eine Teilzeitbeschäftigung entschieden zu haben, weil sie Kinder oder erwachsene Angehörige betreuen müssen, gegenüber nur 6 % der Männer. Die Betreuung von Kindern oder Angehörigen ist der von Frauen in der EU am häufigsten genannte Grund für Teilzeitarbeit.

---

<sup>4</sup> Als Person, die regelmäßig unbezahlte Betreuungsarbeit erbringt, gilt, wer dies an mehr als einem Tag in der Woche tut (Berichtsentwurf des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen, Seite 11).

- 18) Diese Statistiken deuten darauf hin, dass in der EU ein erhebliches „Betreuungsgefälle“ zwischen Frauen und Männern besteht.<sup>5</sup> In Ermangelung eines anerkannten EU-weiten Indikators und umfassender nationaler Daten auf der Grundlage von Zeitbudgeterhebungen sind derzeit jedoch keine EU-weiten Berechnungen und Vergleiche der Aufteilung unbezahlter Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern möglich.
- 19) Der Großteil der bezahlten Betreuungsarbeit – sowohl der direkten als auch der indirekten – wird von Frauen erbracht, die 76 % der Betreuungskräfte in der EU ausmachen (37 Millionen von 49 Millionen Beschäftigten). Die Mehrheit des Krankenpflegepersonals, der Gesundheitsfachkräfte, der Kinderbetreuungs- und Hausangestellten sowie der Lehrkräfte in der EU sind Frauen. Was die Hausarbeit (Haushaltsdienstleistungen) angeht, so ergeben die verfügbaren Zahlen kein vollständiges Bild, da nicht angemeldete Erwerbstätigkeit weit verbreitet ist. Bezahlte Betreuungsarbeit, Betreuungsberufe und Haushaltsdienstleistungen sind traditionell durch eine geringe gesellschaftliche Wertschätzung, niedrige Löhne und fehlende Karrierechancen gekennzeichnet. Infolgedessen mangelt es an qualifizierten Arbeitskräften in den Bereichen frühkindliche Bildung und individuelle Gesundheitsfürsorge. Darüber hinaus ist die nicht angemeldete Erwerbstätigkeit im Bereich Haushaltsdienstleistungen traditionell durch einen Mangel an sozialer Sicherheit gekennzeichnet.
- 20) Je mehr unbezahlte Betreuungsarbeit Frauen leisten, desto weniger Zeit können sie für bezahlte Arbeit aufwenden; je mehr bezahlte Arbeit Männer verrichten, desto weniger Zeit bleibt ihnen für unbezahlte Betreuungsarbeit. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle und das geschlechtsspezifische Betreuungsgefälle müssen daher gemeinsam analysiert werden, da sie weitgehend voneinander abhängen und sich gegenseitig verstärken.

---

<sup>5</sup> Zeitbudgeterhebungen (HETUS), die derzeit in 15 Mitgliedstaaten durchgeführt werden, bestätigen dies.



- 21) Ein geringeres geschlechtsspezifisches Lohngefälle in allen EU-Mitgliedstaaten kann nur dann als sicherer Indikator für Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter angesehen werden, wenn es mit einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen einhergeht. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle kann auch dann gering sein, wenn unbezahlte Betreuungsarbeit zumeist von Frauen erbracht und bezahlte Arbeit als Männern vorbehalten betrachtet wird. Unter solchen Umständen resultiert ein geringes geschlechtsspezifisches Lohngefälle aus weniger regulär beschäftigten Frauen und einem positiven Selektionseffekt, d. h., es gibt weniger erwerbstätige Frauen, aber diese werden gut bezahlt. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist somit nur einer von mehreren wichtigen Indikatoren für die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt – es sagt beispielsweise nichts über Frauen aus, die keiner bezahlten Arbeit nachgehen.
- 22) Um sowohl gleichen Lohn als auch die umfassende Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen, ist ein zweigleisiger Ansatz erforderlich: *erstens* die Bereitstellung öffentlicher Infrastruktur und externer Dienste, um die „Auslagerung“ von direkter Betreuungsarbeit (Kinderbetreuung und Erwachsenenpflege) und indirekter Betreuungsarbeit (Hausarbeit und Haushaltstätigkeiten) zu ermöglichen, damit Frauen und Männer die gleichen Chancen haben, eine bezahlte Arbeit aufzunehmen, und *zweitens* die partnerschaftliche Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern (aller Arten von Betreuungsarbeit).
- 23) Diese Schlussfolgerungen stützen 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;

**verfährt DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION wie folgt: Er**

**ERSUCHT die Mitgliedstaaten, im Einklang mit ihren jeweiligen Zuständigkeiten, unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten und unter Achtung der Rolle und der Autonomie der Sozialpartner**

- 24) Maßnahmen zu ergreifen, um die Chancengleichheit für die persönliche Entwicklung und die freie Wahl bei Entscheidungen in Bezug auf Betreuungsarbeit sowohl für Frauen als auch für Männer zu gewährleisten sowie eine gerechtere Aufteilung unbezahlter und bezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern zu fördern;

- 25) ein besseres Verständnis und ein erhöhtes Bewusstsein für die Aufteilung und Wertschätzung bezahlter Arbeit und unbezahlter Betreuungsarbeit und deren Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern;
- 26) für mehr Wertschätzung und soziale und wirtschaftliche Anerkennung unbezahlter Betreuungsarbeit zu sorgen;
- 27) die öffentliche Infrastruktur und die Verfügbarkeit externer Dienste zur Unterstützung von Frauen und Männern bei der partnerschaftlichen Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit unter gebührender Berücksichtigung der spezifischen Situation und der spezifischen Bedürfnisse der einzelnen Mitgliedstaaten zu verbessern;
- 28) die Externalisierung direkter und indirekter unbezahlter Betreuungsarbeit zu fördern, beispielsweise indem die Möglichkeit geprüft wird, berufstätige Eltern, Alleinerziehende oder betreuende Angehörige unter bestimmten Umständen bei der Inanspruchnahme von personenbezogenen und Haushaltsdienstleistungen finanziell zu unterstützen und gleichzeitig faire und angemessene Arbeitsbedingungen, gerechte Löhne und soziale Sicherheit für alle Beschäftigten in diesem Sektor sicherzustellen;
- 29) sich um die Verbesserung der öffentlichen Infrastruktur und externer Dienste für die direkte Betreuung zu bemühen, damit sie auf flexible Weise so konzipiert werden, dass sie für alle Haushalte oder Menschen in ländlichen wie städtischen Gebieten verfügbar, zugänglich und erschwinglich sind, auch im Hinblick auf den öffentlichen Nahverkehr; sich auch darum zu bemühen, die Qualität der Betreuung zu verbessern, indem die Beschäftigten geschult und mit den erforderlichen Qualifikationen ausgestattet werden und ein angemessenes Verhältnis von Betreuungspersonal zu betreuten Personen festgelegt wird;
- 30) die Aufwertung der Stellung und der Wertschätzung der Betreuungsberufe (Betreuung und Pflege, Gesundheit und Bildung) zu fördern;
- 31) die illegale Beschäftigung, einschließlich nicht angemeldeter indirekter Betreuungsarbeit durch irregulär beschäftigte Hausangestellte, zu bekämpfen;

- 32) die spezifischen Probleme und Gefahren, mit denen Anbieter von Hausarbeit konfrontiert sind – einschließlich Personen, die über Dienstleistungsagenturen beschäftigt sind, sowie Personen, die in Privathaushalten arbeiten –, zu untersuchen; den Arbeits- und Lebensbedingungen der vielen Migrantinnen und Frauen mit Migrationshintergrund, die in diesem Sektor arbeiten, einschließlich der mobilen Arbeitnehmerinnen, sowie ihrer spezifischen Schutzbedürftigkeit besondere Aufmerksamkeit zu widmen;
- 33) das Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO-Übereinkommen Nr. 189) zu unterzeichnen und zu ratifizieren;
- 34) einen institutionellen, politischen und rechtlichen Rahmen für die partnerschaftliche Aufteilung bezahlter Arbeit und unbezahlter Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern zu entwickeln und zu errichten, der folgende Elemente umfasst:
- a. gut ausgebaute, erschwingliche und zugängliche Kinderbetreuungseinrichtungen und -infrastrukturen sowie Einrichtungen und Infrastrukturen für kurz- und langfristige Erwachsenenpflege in städtischen wie ländlichen Gebieten,
  - b. gut ausgebaute und erschwingliche öffentliche Verkehrsdienste, die die Erreichbarkeit der Betreuungseinrichtungen und – bei Hausarbeit – des Wohnsitzes des Arbeitgebers sicherstellen,
  - c. soweit mit der Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eingeführt:
    - i. finanzielle Anreize, die die partnerschaftliche Aufteilung unbezahlter Betreuungsarbeit fördern, einschließlich nicht übertragbarer Vergütungen während des Elternurlaubs nach der Geburt oder Adoption eines Kindes,
    - ii. Möglichkeiten für Beschäftigte, ihre Arbeitszeit vorübergehend zu verkürzen oder anzupassen, um Beruf, Familie und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen, und
    - iii. flexible und angemessene Arbeitsregelungen für bedürftige Beschäftigte;
  - d. die Verringerung finanzieller Negativanreize, die die ungleiche Aufteilung unbezahlter Betreuungsarbeit und bezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern direkt oder indirekt fördern und zementieren;

**RUFT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION UND DIE MITGLIEDSTAATEN AUF, im Einklang mit ihren jeweiligen Zuständigkeiten und unter Achtung der Rolle und der Autonomie der Sozialpartner**

- 35) gezielte Maßnahmen zur Bekämpfung schädlicher Geschlechterstereotypen, die die freie Wahl von Mädchen und Jungen sowie Frauen und Männern einschränken, zu entwickeln und umzusetzen. Diese Maßnahmen könnten Folgendes umfassen:

- a) Bekämpfung schädlicher Geschlechterstereotypen in der frühkindlichen Bildung und Vorschulbildung, um sicherzustellen, dass Mädchen und Jungen ihre Berufe frei wählen können,
- b) Information aller Schülerinnen und Schüler im Rahmen der schulischen Berufsberatung über die Folgen der Berufswahl, auch im Hinblick auf das Einkommen, sowie über die geschlechtsspezifischen Gefälle bei der Beschäftigung, ihre Ursachen und die Möglichkeiten zu ihrer Beseitigung,

c) Durchführung interdisziplinärer Forschung über die Auswirkungen schädlicher Stereotype auf die Gleichstellung der Geschlechter und Begleitung der sektorübergreifenden Einbeziehung dieses Themas;

36) die Erhebung von Daten zur Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern und ihren jeweiligen Zeitbudgets sowie von Daten über die Erbringung unbezahlter Betreuungsarbeit durch Frauen und Männer und die damit verbundenen gegenseitigen Abhängigkeiten zu verbessern; sicherzustellen, dass valide Daten erhoben werden, aus denen die tatsächlichen Zeitbudgets hervorgehen; sicherzustellen, dass die Daten (im Falle nationaler Statistiken) auf EU-Ebene vergleichbar sind und (im Falle EU-weiter Statistiken) mit den auf nationaler Ebene erhobenen Daten stimmig sind; sicherzustellen, dass die Daten nach Geschlecht und Alter aufgeschlüsselt werden, dass sie die Unterschiede zwischen Müttern und Vätern sowie zwischen Frauen und Männern ohne Kinder erfassen und dass sie auch Statistiken über das Gesamtmaß der Betreuung abhängiger Angehöriger umfassen;

37) Zeitbudgeterhebungen auf der Grundlage des Standards der Harmonisierten Europäischen Zeitbudgeterhebungen (HETUS) durchzuführen, um Eurostat bei der Entwicklung und Berechnung eines Indikators zur Messung des „geschlechtsspezifischen Betreuungsgefälles“ zu unterstützen, indem die Zeit, die Frauen und Männer für unbezahlte Betreuungsarbeit und bezahlte Arbeit aufwenden, verglichen und die gegenseitigen Abhängigkeiten untersucht werden;

38) die Bemühungen zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit im Bereich der Haushaltsdienstleistungen zu verstärken und sich um die Entwicklung von Statistiken über die Zahl der in der EU tätigen Hausangestellten zu bemühen, unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Erbringung dieser Dienstleistungen häufig nicht angemeldet wird;

#### **FORDERT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION AUF,**

39) die Anstrengungen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der geschlechtsspezifischen Betreuungsgefälle unter Nutzung aller verfügbaren Maßnahmen zu verstärken und die Maßnahmen im EU-Aktionsplan 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles weiterzuverfolgen;

- 40) weitere Untersuchungen zur Betreuungswirtschaft, zum Betreuungsbedarf, zu  
Betreuungsberufen und zur Stellung bezahlter und unbezahlter Betreuungskräfte sowie zu ihren  
Arbeitsbedingungen durchzuführen, zu fördern und bekanntzumachen;
- 41) langfristige öffentliche Investitionen in hochwertige, erschwingliche und zugängliche  
Betreuungseinrichtungen und -infrastrukturen, in die Entwicklung von Betreuungskompetenzen  
und in Betreuungsdienste zu unterstützen;
- 42) die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen und in allen relevanten Aspekten  
des Europäischen Semesters durchgängig einen Gender-Mainstreaming-Ansatz zu verfolgen;

**FORDERT EUROSTAT AUF,**

- 43) einen EU-weiten Indikator zur Messung des „geschlechtsspezifischen Betreuungsgefälles“ auf  
der Grundlage der Harmonisierten Europäischen Zeitbudgeterhebungen (HETUS) unter  
Verwendung repräsentativer Daten zu entwickeln, um die von Frauen und Männern für  
unbezahlte Betreuungsarbeit und bezahlte Arbeit aufgewandte Zeit zu vergleichen und die  
gegenseitigen Abhängigkeiten zu untersuchen, mit dem Ziel, die Weiterentwicklung  
faktengestützter gleichstellungs- und familienpolitischer Maßnahmen zu unterstützen;
- 44) in Zusammenarbeit mit dem EIGE Untersuchungen zum Wert unbezahlter Betreuungsarbeit im  
Verhältnis zu bezahlter Arbeit durchzuführen und Wege zu entwickeln, um den Erfolg von  
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – etwa Urlaub aus familiären  
Gründen – statistisch zu messen, unter anderem durch die Erfassung ihrer Inanspruchnahme  
durch Frauen und Männer;

- 45) zusätzliche Indikatoren zur Messung der makroökonomischen Leistung zu entwickeln, die bezahlte und unbezahlte Betreuungsarbeit, die Betreuungswirtschaft und geschlechtsspezifische Unterschiede bei Zeitbudgets umfassen, einschließlich einer neuen NACE<sup>6</sup>-Klassifikation, die speziell auf personenbezogene und Haushaltsdienstleistungen ausgerichtet ist, um die Überwachung und Untersuchung dieses Sektors zu erleichtern;
- 46) geeignete Methoden für die Erhebung vergleichbarer Daten als Grundlage für einen faktengestützten politischen Ansatz für Intersektionalitäten vorzuschlagen, insbesondere „Geschlecht und ethnische Zugehörigkeit/Herkunft“, „Geschlecht und Alter“ und „Geschlecht und Behinderung“;

**RUFT DIE SOZIALPARTNER AUF,**

- 47) die Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen von Tarifverhandlungen umfassend zu berücksichtigen, um faire und angemessene Arbeitsbedingungen für alle Frauen und Männer sicherzustellen und das anhaltende Lohn-, Einkommens- und Rentengefälle zu verringern;
- 48) die Gehälter von Betreuungskräften auf ein Niveau anzuheben, das der sozialen Bedeutung und dem tatsächlichen wirtschaftlichen Wert der Betreuungsarbeit entspricht.

---

<sup>6</sup> NACE = Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft).

**Bezugsdokumente**

**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](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 zu 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 zum Thema „Verbesserung der Kompetenzen von Frauen und Männern auf dem EU-Arbeitsmarkt“ (Dok. 6889/17)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Verstärkte 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 zum Thema „Die 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. Dreivorsitz**

Erklärung des Dreivorsitzes zur Gleichstellung der Geschlechter, unterzeichnet von Deutschland, Portugal und Slowenien (Juli 2020)

#### **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)

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

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)

2019 Report on equality between women and men in the European Union (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](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_0.pdf)

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

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/](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)

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

## 6. Europäisches Parlament:

Entschließung vom 30. Januar 2020 zu den Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern (2019/2870(RSP))

Initiativbericht über Betreuungsangebote in der EU für eine verbesserte Gleichstellung der Geschlechter (2018/2077(INI))

## 7. Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

„Gender Inequalities in care and consequences on the labour market“ (Geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei der Betreuung und die Folgen für den Arbeitsmarkt), 2020  
(Dok. 10514/20 ADD 1)<sup>7</sup>

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

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](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/de/our-work/opinions-information-reports/opinions/impact-social-investment-employment-and-public-budgets>

## 10. Weitere Dokumente

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

---

<sup>7</sup> Wird zu gegebener Zeit verteilt.

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

Ziel für nachhaltige Entwicklung 5.4 der Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung

IAO-Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts, 1951

IAO-Übereinkommen Nr. 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011

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