



Brüssel, den 26. November 2020
(OR. en)

13367/20

SOC 758
EMPL 537
GENDER 145
ANTIDISCRIM 123

VERMERK

Absender: Generalsekretariat des Rates
Empfänger: Ausschuss der Ständigen Vertreter

Betr.: Schlussfolgerungen zum Thema „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles: Wertschätzung und Aufteilung bezahlter Arbeit und unbezahlter Betreuungsarbeit“
– Billigung

Die Delegationen erhalten anbei die im Betreff genannten Schlussfolgerungen des Rates in der vom Ausschuss der Ständigen Vertreter (1. Teil) am 25. November 2020 vereinbarten Fassung.

**Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles:
Wertschätzung und Aufteilung bezahlter Arbeit und unbezahlter Betreuungsarbeit
Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates¹**

UNTER HINWEIS AUF FOLGENDES:

- 1) Die Gleichstellung der Geschlechter und die Menschenrechte stehen im Zentrum der europäischen Werte. Die Gleichheit von Frauen und Männern 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.
- 2) 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.
- 3) 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.

¹ 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“, erstellt.

- 4) Gleichstellungspolitische Maßnahmen sind wichtige Faktoren 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.
- 5) 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.“
- 6) Laut der Aktionsplattform von Peking der Vereinten Nationen² 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.

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

- 7) 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.“
- 8) 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 verstärkt Betreuungsplätze zur Verfügung zu stellen.
- 9) Damit sowohl Frauen als auch Männer gleichberechtigt bezahlter Arbeit nachgehen können, müssen sie außerdem in der Lage sein, unbezahlte Betreuungsarbeit ausgewogen aufteilen zu können. Gleichzeitig sind die Verfügbarkeit, Zugänglichkeit und Erschwinglichkeit hochwertiger öffentlicher Infrastruktur und externer Dienste für die hochwertige frühkindliche Bildung, die Betreuung von Kindern und die Pflege älterer Menschen und anderer pflegebedürftiger Personen sowie für Haushaltstätigkeiten von entscheidender Bedeutung dafür, dass Frauen und Männer mit Betreuungspflichten am Arbeitsmarkt teilhaben.

- 10) 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 und im Gesundheitswesen, 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.
- 11) In der Anfangsphase der Pandemie mussten Betreuungseinrichtungen und Schulen über lange Zeiträume hinweg schließen, was dazu führte, dass die Betreuungspflichten (einschließlich der Haushaltstätigkeiten) sowie die Pflichten im Zusammenhang mit Heimunterricht in erster Linie Eltern und anderen Personen mit Betreuungspflichten, insbesondere Frauen, zufielen, was diese dazu zwang, neue Vorkehrungen zu treffen, um diese Pflichten und bezahlte Arbeit miteinander zu vereinbaren. Die Pandemie hat auch deutlich gemacht, dass unbezahlte Betreuungsarbeit einen erheblichen wirtschaftlichen Wert hat, dieser allerdings durch die fehlende Vergütung z. B. bei der Berechnung des Bruttoinlandsprodukts (BIP) nicht sichtbar ist;

UNTER KENNTNISNAHME

- 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 und der den unverhältnismäßig hohen Anteil der von Frauen verrichteten Betreuungsarbeit als eine der Hauptursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ausweist;³

³ Siehe Dokument 12953/20 ADD 1.

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 unzureichendem Zugang zu und mangelnder Absicherung durch Sozialversicherungssysteme 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 mehrfachen und sich überschneidenden Formen von Diskriminierung ausgesetzt werden.
- 14) Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt lassen sich anhand verschiedener Indikatoren messen. Das durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU beim Bruttostundenlohn beträgt derzeit 14,8 %.⁴ 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 %⁵.

⁴ Eurostat-Daten von Februar 2020 (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

⁵ Zahlen aus 2018.

- 15) Die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sind vielfältig und miteinander verflochten. Frauen sind in Entscheidungspositionen weniger stark vertreten als Männer (vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt) und vornehmlich und in höherem Maße als Männer in schlecht bezahlten Branchen und Berufen wie Pflegearbeit anzutreffen (horizontale Segregation auf dem Arbeitsmarkt). Zu den weiteren Ursachen gehören die häufigere Teilzeitbeschäftigung von Frauen, Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, die mangelnde Transparenz der Löhne und der Lohnstrukturen und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Zu den maßgeblichen tiefer liegenden Ursachen gehören soziale Normen, strukturelle Hindernisse, Machtstrukturen und unterschiedliche Anreize und Negativanreize sowie Stereotypen, die die Berufswahl beeinflussen, und unterschiedliche Karrierechancen für Frauen und Männer. In diesem Bereich sind weitere Forschungsarbeiten erforderlich. Die Ausgangslage ist an den institutionellen, politischen und rechtlichen Rahmen gekoppelt, der sich auf die Entscheidungen von Frauen und Männern auswirkt, unter anderem in Bezug auf Studienfächer, Karrierewege, Arbeitszeiten oder die Übernahme von Verantwortung für unbezahlte Betreuungsarbeit auf Haushaltsebene.
- 16) Eine weitere Ursache für die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen und ihr niedrigeres Einkommen und die Unterrepräsentation in Entscheidungspositionen im Vergleich zu Männern, die nicht ausreichend berücksichtigt wird, ist die ungleiche Aufteilung unbezahlter Betreuungsarbeit – einschließlich Kinderbetreuung, Erwachsenen- und Altenpflege und Haushaltstätigkeiten – zwischen Frauen und Männern im gesamten Lebensverlauf.

17) Fast alle Frauen in der EU (92 %) betreuen regelmäßig⁶ 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.⁷ Im Jahr 2019 arbeiteten 32 % der erwerbstätigen Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren auf Teilzeitbasis, verglichen mit nur 10 % 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.⁸ Die Betreuung von Kindern oder Angehörigen ist der von Frauen in der EU am häufigsten genannte Grund für Teilzeitarbeit.

18) Diese Statistiken deuten darauf hin, dass in der EU ein erhebliches „Betreuungsgefälle“ zwischen Frauen und Männern besteht.⁹ In Ermangelung eines anerkannten EU-weiten Indikators und umfassender nationaler Daten auf der Grundlage von Zeitbudgeterhebungen sind derzeit jedoch keine systematischen EU-weiten Berechnungen und Vergleiche der Aufteilung unbezahlter Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern möglich.

⁶ Als Person, die regelmäßig unbezahlte Betreuungsarbeit erbringt, gilt, wer dies an mehr als einem Tag in der Woche tut (Bericht des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE), Seite 18).

⁷ Datenquelle: Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen durch EIGE 2015.

⁸ EIGE-Bericht, Fußnote 20, Eurostat.

⁹ Zeitbudgeterhebungen (HETUS), die derzeit in 15 Mitgliedstaaten durchgeführt werden, bestätigen dies.

- 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) – unter ihnen Krankenpflegepersonal, Gesundheitsfachkräfte, Kinderbetreuungs- und Hausangestellte und Lehrkräfte. 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 in vielen Mitgliedstaaten an qualifizierten Arbeitskräften in den Bereichen frühkindliche Bildung und individuelle Gesundheitsfürsorge. Darüber hinaus ist die nicht angemeldete Erwerbstätigkeit im Bereich Haushaltsdienstleistungen traditionell durch einen mangelnden Zugang zu sozialer Sicherheit und Arbeitnehmerrechten gekennzeichnet.
- 20) Die Statistik zeigt: 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.
- 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 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 ausgewogene Aufteilung bezahlter Arbeit und unbezahlter Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern (aller Arten von unbezahlter Betreuungsarbeit) und *zweitens* 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 wirklich die gleichen Wahlmöglichkeiten und Chancen haben, eine bezahlte Arbeit aufzunehmen.
- 23) Bei allen Maßnahmen zur Förderung des gleichen Entgelts und der ausgewogenen Aufteilung unbezahlter Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern muss die Möglichkeit von Frauen und Männern gefördert werden, in Bezug auf ihre Karriere und die Aufteilung unbezahlter Betreuungsarbeit fundierte Entscheidungen frei von Geschlechterstereotypen zu treffen.
- 24) 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;

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

- 25) Maßnahmen zu ergreifen, um die Chancengleichheit für die persönliche und berufliche Entwicklung sowohl für Frauen als auch für Männer zu gewährleisten und eine gerechte Aufteilung bezahlter Arbeit und unbezahlter Betreuungsarbeit zwischen ihnen zu fördern und zu erleichtern;
- 26) Maßnahmen zu ergreifen, die eine ausgewogene Inanspruchnahme des Elternurlaubs von Frauen und Männern im Einklang mit der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige erleichtern;
- 27) die Öffentlichkeit dafür zu sensibilisieren und das Verständnis zu fördern, dass eine ausgewogene Aufteilung unbezahlter Betreuungsarbeit – einschließlich Hausarbeit – zwischen Frauen und Männern nötig ist, um Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu erreichen;

- 28) Maßnahmen zu ergreifen, damit die Anerkennung und Wertschätzung der unbezahlten Betreuungsarbeit sichergestellt wird, unter anderem indem das Verständnis ihrer sozialen und wirtschaftlichen Bedeutung und Auswirkungen unter Zuhilfenahme valider Daten verbessert wird;
- 29) die öffentliche Infrastruktur und die Verfügbarkeit externer Dienste zur Unterstützung von Frauen und Männern bei der ausgewogenen Aufteilung bezahlter Arbeit und unbezahlter Betreuungsarbeit zu verbessern;
- 30) 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 – im Einklang mit nationalen Arbeitsmarktmodellen – für faire und angemessene Arbeitsbedingungen, gerechte Löhne und den Zugang zur sozialen Sicherheit für alle Beschäftigten in diesem Sektor zu sorgen;
- 31) 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 Schulungs- und Qualifikationsmöglichkeiten für Beschäftigte bereitgestellt werden und ein angemessenes Verhältnis von Betreuungspersonal zu betreuten Personen festgelegt wird;

- 32) die Aufwertung der Stellung der Pflege- und Betreuungsberufe (Betreuung von Kindern, älteren Menschen und Menschen mit Behinderungen, soziale Dienste, Dienste der Gesundheitsversorgung und Bildung) zu fördern und durch Maßnahmen sicherzustellen, dass ihr Wert anerkannt wird (beispielsweise im Hinblick auf angemessene Arbeitsbedingungen und angemessene Entlohnung), wobei die Rolle und die Autonomie der Sozialpartner zu achten ist. Die Öffentlichkeit dafür zu sensibilisieren, dass Menschen in Pflege- und Betreuungsberufen einen wesentlichen Beitrag für die gesamte Gesellschaft und für die Ökonomie des Wohlergehens leisten, und eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an diesen Berufen zu fördern;
- 33) die Anstrengungen zur Bekämpfung nicht angemeldeter indirekter Betreuungsarbeit, einschließlich durch irregulär beschäftigte Hausangestellte verrichtete Arbeit, und anderer Formen illegaler Beschäftigung im Betreuungssektor zu verstärken;
- 34) den spezifischen Problemen und Gefahren, mit denen Anbieter von Hausarbeit konfrontiert sind – einschließlich Personen, die über Dienstleistungsagenturen beschäftigt sind, sowie Personen, die in Privathaushalten arbeiten und nicht angemeldete Beschäftigte –, Beachtung zu schenken; den Arbeits- und Lebensbedingungen der vielen Migrantinnen, Frauen mit Migrationshintergrund und mobilen Arbeitnehmerinnen, die in diesem Sektor arbeiten, sowie ihrer spezifischen Schutzbedürftigkeit und der Schwierigkeiten bei der Inanspruchnahme ihrer Rechte besondere Aufmerksamkeit zu widmen;
- 35) der Bedeutung des Übereinkommens Nr. 189 der IAO für menschenwürdige Arbeit und die Rechte von Hausangestellten Rechnung zu tragen;

36) einen Rahmen – einschließlich gegebenenfalls Kollektivverträge – für die ausgewogene Aufteilung bezahlter Arbeit und unbezahlter Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern weiterzuentwickeln oder zu errichten, der folgende Elemente umfasst:

- a. gut ausgebaute, erschwingliche und zugängliche Einrichtungen und Infrastrukturen für die hochwertige Betreuung von Kleinkindern und Kindern sowie 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 ausgewogene 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 Beschäftigte, einschließlich Lösungen, die durch den Einsatz neuer Technologien umgesetzt werden,
- d. die Verringerung finanzieller Negativanreize (zum Beispiel bei Besteuerung und Sozialleistungen), 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, einschließlich im Bildungsbereich, unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten und unter Achtung der Rolle und der Autonomie der Sozialpartner

37) gezielte Maßnahmen zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen, die die freie Wahl von Mädchen und Jungen sowie Frauen und Männern in Bezug auf ihr Studium und ihre Karriere einschränken, zu entwickeln und umzusetzen. Diese Maßnahmen könnten Folgendes umfassen:

- a. Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in der frühkindlichen Bildung, Vorschulbildung, Primar- und Sekundarschulbildung um sicherzustellen, dass Mädchen und Jungen ihre Studienfächer und künftigen Berufe frei wählen können, wobei die Rolle der Eltern bei der Erziehung ihrer Kinder zu achten ist;
- b. Unterrichtung und Sensibilisierung junger Menschen im Rahmen der Berufsberatung in Bezug auf alle relevanten Aspekte und Auswirkungen der Berufswahl, auch im Hinblick auf Einkommensperspektiven, sowie über die geschlechtsspezifischen Gefälle bei der Beschäftigung in allen Lebensabschnitten, ihre Ursachen und die Möglichkeiten zu ihrer Beseitigung, und die Aufklärung aller Beteiligten, insbesondere von Berufsberaterinnen und -beratern, über Geschlechterstereotypen und ihren Einfluss auf die Wahl des Studienfachs und des Berufs;
- c. Durchführung interdisziplinärer Forschung über die Natur von Geschlechterstereotypen und ihrer Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter, insbesondere bezüglich der Beschäftigung, und Begleitung der sektorübergreifenden Einbeziehung dieses Themas;

- 38) langfristige öffentliche Investitionen in hochwertige, erschwingliche und zugängliche Betreuungseinrichtungen und -infrastrukturen, in die Entwicklung von Betreuungskompetenzen und in Betreuungsdienste zu unterstützen;
- 39) die Erhebung valider Daten zu fördern, aus denen die tatsächlichen Zeitbudgets von Frauen und Männern hervorgehen; stärkere Anstrengungen zu unternehmen, um die Vergleichbarkeit der Daten (im Falle nationaler Statistiken) auf EU-Ebene und (im Falle EU-weiter Statistiken) die Stimmigkeit mit den auf nationaler Ebene erhobenen Daten sicherzustellen; die Aufschlüsselung der Daten nach Geschlecht und Alter zu fördern und versuchen sicherzustellen, 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 von Kindern sowie erwachsenen und älteren Angehörigen umfassen;
- 40) die Durchführung von Zeitbudgeterhebungen auf der Grundlage des Standards der Harmonisierten Europäischen Zeitbudgeterhebungen (HETUS) zu fördern, 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;
- 41) die Arbeiten des EIGE und von Eurostat zu nutzen, 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;
- 42) unter Nutzung der Arbeiten des EIGE und von Eurofound Untersuchungen zum Wert unbezahlter Betreuungsarbeit im Verhältnis zu bezahlter Arbeit durchzuführen und Wege zu entwickeln, um die Auswirkungen 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;

- 43) sofern angezeigt unbezahlte Betreuungsarbeit in makroökonomische Analysen und Arbeitsmarktanalysen einzubeziehen und bei der Gestaltung der Arbeits- und Beschäftigungspolitik zu berücksichtigen;
- 44) 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 NACE¹⁰-Klassifikation, die speziell auf personenbezogene und Haushaltsdienstleistungen ausgerichtet ist, um die Überwachung und Untersuchung dieses Sektors zu erleichtern;
- 45) geeignete Methoden für die Erhebung vergleichbarer Daten als Grundlage für einen faktengestützten politischen Ansatz für Intersektionalitäten zu entwickeln, insbesondere „Geschlecht und Staatsangehörigkeit/Herkunft“, „Geschlecht und Alter“ und „Geschlecht und Behinderung“;
- 46) die Bemühungen zur Bekämpfung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit im Bereich der Haushaltsdienstleistungen zu intensivieren, unter anderem durch einen stärkeren EU-weiten Dialog über die zu ergreifenden Maßnahmen und durch die Entwicklung von Statistiken über die Zahl der in der EU tätigen Hausangestellten, unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Erbringung dieser Dienstleistungen häufig nicht angemeldet wird;
- 47) den sozialen Dialog im Betreuungssektor unter Beachtung der nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten zu unterstützen;

¹⁰ NACE = Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft).

FORDERT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION AUF,

- 48) die Anstrengungen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der geschlechtsspezifischen Betreuungsgefälle – unter gebührender Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten und unter Achtung der Rolle und der Autonomie der Sozialpartner – unter Nutzung aller verfügbaren Maßnahmen zu verstärken und die Maßnahmen im EU-Aktionsplan 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles weiterzuverfolgen, und dabei gegebenenfalls auch auf rechtliche Maßnahmen zurückzugreifen;
- 49) weitere Untersuchungen zur Betreuungswirtschaft, zum Betreuungsbedarf, zu Betreuungsberufen, zur Stellung bezahlter und unbezahlter Betreuungskräfte und zu ihren Arbeitsbedingungen sowie zu ihrem Beitrag zur Ökonomie des Wohlergehens durchzuführen, zu fördern und bekanntzumachen, die sich auf regelmäßig kontrollierte, öffentlich zugängliche und nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten stützen;
- 50) die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen und in allen relevanten Aspekten des Europäischen Semesters durchgängig einen Gender-Mainstreaming-Ansatz zu verfolgen, unter anderem um das geschlechtsspezifische Lohngefälle und das geschlechtsspezifische Betreuungsgefälle zu bekämpfen;

RUFT DIE SOZIALPARTNER unter voller Achtung ihrer Autonomie dazu AUF,

- 51) die Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen von Tarifverhandlungen gebührend zu berücksichtigen, beispielsweise durch die Berücksichtigung geschlechterdifferenzierter Folgenabschätzungen und die Förderung von Lohntransparenz, um – unter gebührender Berücksichtigung der zunehmenden sozialen Bedeutung und des zunehmenden Werts der Betreuungsarbeit – faire und angemessene Arbeitsbedingungen für alle Frauen und Männer sicherzustellen und das anhaltende Lohn-, Einkommens- und Rentengefälle zu verringern.

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

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)
- Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2019 zu hochwertiger frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung (ABl. C 189 vom 5.6.2019, S. 4-14)

4. Dreiervorsitz

Erklärung des Dreiervorsitzes 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)

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)

Jahresbericht 2019 über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen
Union (nur in englischer Sprache)

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/desinst/

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. 12953/20 ADD 1.

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

Ein Gleichgewicht finden: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in der EU, 2019 (nur in englischer Sprache)

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) (nur in englischer Sprache)

<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 Peking (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)

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
