



**Brüssel, den 14. Juni 2021
(OR. en)**

8884/21

**SOC 287
EMPL 211
GENDER 34
ANTIDISCRIM 31
SAN 303**

BERATUNGSERGEBNISSE

Absender:	Generalsekretariat des Rates
Empfänger:	Delegationen
Nr. Vordok.:	ST 8878/21
Betr.:	Schlussfolgerungen des Rates zu den sozioökonomischen Auswirkungen von COVID-19 auf die Gleichstellung der Geschlechter

Die Delegationen erhalten in der Anlage die Schlussfolgerungen des Rates zu dem eingangs genannten Thema, die der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner Tagung vom 14. Juni 2021 gebilligt hat.

Die sozioökonomischen Auswirkungen von COVID-19 auf die Gleichstellung der Geschlechter

Schlussfolgerungen des Rates

IN ANERKENNUNG DES FOLGENDEN:

1. Die Gleichstellung der Geschlechter und die Menschenrechte sind zentrale europäische Werte. Die Gleichheit von Frauen und Männern ist ein in den Verträgen und in der Grundrechtecharta verankertes grundlegendes Prinzip der Europäischen Union, das die Mitgliedstaaten dazu veranlasst hat und weiterhin verlassen soll, ihre Bemühungen um die Verhütung, die Bekämpfung und die Überwachung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zu verstärken, auch hinsichtlich der Verteilung der mit der allgemeinen sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung einhergehenden Risiken und Vorteile;

UNTER KENNTNISNAHME

2. des Forschungsberichts des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) mit dem Titel „Gender Equality and the Socio-Economic Impact of the COVID-19 crisis“ (Gleichstellung der Geschlechter und die sozioökonomische Auswirkungen der COVID-19-Krise)¹;
3. der Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA) mit dem Titel „Telearbeit und Geschlechtergleichstellung: Wie kann gewährleistet werden, dass Telearbeit die ungleiche Verteilung unbezahlter Betreuungs- und Hausarbeit zwischen Frauen und Männern nicht verschärft, sondern die Geschlechtergleichstellung fördert?“;
4. der Entschließung des Europäischen Parlaments mit dem Titel „Die geschlechtsspezifische Sichtweise in der COVID-19-Krise und der Zeit danach“;

¹ (Dok. 8878/21 ADD 1)

IN ERWÄGUNG DES FOLGENDEN:

5. Die COVID-19-Pandemie und die Maßnahmen zu ihrer Eindämmung haben schwerwiegende negative sozioökonomische Auswirkungen sowohl auf Frauen als auch auf Männer. Doch Frauen sind aufgrund der ohnehin bestehenden strukturellen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft insgesamt unverhältnismäßig stark betroffen.
6. Sexismus und tief verwurzelte Geschlechterstereotype sowie die damit verbundenen sozialen Normen und Hindernisse auf institutioneller und struktureller Ebene sind die Ursache für schwerwiegende anhaltende Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Diese Probleme werden durch die COVID-19-Krise noch verschärft; sie gefährden die bisherigen Fortschritte auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung mit negativen Folgen für die Gesellschaft insgesamt, da sie unter anderem ein nachhaltiges Wachstum hemmen. Andererseits wird durch die Krise das Bewusstsein für strukturelle Probleme geschärft, wodurch sie auch zu einer zusätzlichen Triebkraft des erforderlichen Wandels werden könnte.
7. Zwar sind Frauen und Männer auf unterschiedliche Weise negativ von der Krise betroffen, jedoch hat die anhaltende geschlechtsspezifische Ungleichheit in Form von horizontaler Segregation dazu geführt, dass Frauen in bestimmten Branchen überrepräsentiert sind, von denen viele, wie etwa der Gesundheits- und Pflegesektor sowie der Einzelhandel und das Hotel- und Gaststättengewerbe, besonders stark von der Krise betroffen waren.

8. Während der COVID-19-Pandemie standen Frauen an Arbeitsplätzen, die als systemrelevant eingestuft werden, an vorderster Front im Kampf gegen die Krankheit mit einem geschätzten Anteil von 76 % bis 95 % der Beschäftigten im Gesundheitswesen, in der häuslichen Pflege und in Pflegeeinrichtungen, in der Kinderbetreuung sowie der Lehrkräfte, Reinigungs- und Hilfskräfte und Betreuungskräfte für alte und behinderte Menschen². Ungeachtet der Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten bedeutete dies in vielen Fällen für Frauen in diesen Berufen ein höheres Ansteckungsrisiko mit COVID-19, ein höheres wahrgenommenes Stressniveau, eine größere Arbeitsbelastung, lange Arbeitszeiten und damit verbunden Schwierigkeiten, Berufs-, Familien- und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Doch nach wie vor sind viele dieser Berufe gemessen an gleichwertigen Tätigkeiten in anderen Branchen unterbezahlt und durch prekäre Beschäftigungsbedingungen gekennzeichnet. Die COVID-19-Krise hat deutlich gemacht, wie sehr die Gesellschaft und die Wirtschaft auf diese Branchen angewiesen sind, die bis dahin unterbewertet wurden. Außerdem ist festzustellen, dass die Gewalt gegen sowie die Belästigung und Stigmatisierung von Gesundheits- und Pflege- und Betreuungskräften während der Pandemie zugenommen haben³.
9. Darüber hinaus sind Frauen in besonders hart von Lockdowns betroffenen Branchen überrepräsentiert und häufig nur befristet, in Teilzeit oder unter prekären Bedingungen beschäftigt. Unter denjenigen, die am stärksten negativ betroffen sind, ist der Anteil junger Frauen, die für den Arbeitsmarkt verfügbar, aber nicht arbeitssuchend sind, stark gestiegen (um 6 Prozentpunkte gegenüber 2019⁴), und die Beschäftigungsquote von nicht in der EU geborenen Migrantinnen ist auf 50 %⁵ zurückgegangen. Vor allem Frauen mit einem niedrigeren Bildungsniveau wurden am Arbeitsmarkt zurückgelassen. Außerdem hatten Frauen in der ersten Pandemiewelle insgesamt eine stärkere Reduzierung der tatsächlichen Arbeitsstunden in ihrem Hauptberuf⁶ und häufiger einen Wechsel von der Arbeitslosigkeit in die Nichterwerbstätigkeit zu verzeichnen als Männer⁷. Die Lage ist jedoch allgemein und in Bezug auf die verfügbaren Daten in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich, und in einigen Fällen besteht immer noch Bedarf an weiteren nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten.

² <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/frontline-workers>

³ Siehe Forschungsbericht des EIGE (Dok. 8878/21 ADD 1, S. 29).

⁴ Siehe Forschungsbericht des EIGE (Dok. 8878/21 ADD 1, S. 20).

⁵ Siehe Forschungsbericht des EIGE (Dok. 8878/21 ADD 1, S. 12).

⁶ Siehe Forschungsbericht des EIGE (Dok. 8878/21 ADD 1, S. 14).

⁷ Siehe Forschungsbericht des EIGE (Dok. 8878/21 ADD 1, S. 17).

10. Die im Einzelhandel, im Beherbergungsgewerbe, in der Heimbetreuung, in der Hausarbeit und in der Bekleidungsindustrie verloren gegangenen Arbeitsplätze machten 40 % aller in der ersten Welle der COVID-19-Pandemie für Frauen verzeichneten Arbeitsplatzverluste aus⁸. In den Bereichen Hausarbeit und häusliche Pflege/Betreuung (mit einem Frauenanteil von 89 %) ging die Beschäftigung um 18 % zurück⁹. Die ersten Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie hatten erhebliche Auswirkungen auf Selbstständige und Beschäftigte mit befristeten oder Teilzeitverträgen, wobei Frauen erhebliche Arbeitsplatzverluste hinnehmen mussten: Ihr Anteil an den Arbeitsplatzverlusten von Teilzeitbeschäftigten betrug 69 % und an den Arbeitsplatzverlusten von befristet Beschäftigten 48 %, und obwohl Frauen nur einen geringen Anteil der Selbstständigen ausmachen, entfielen auf sie 34 % der Beschäftigungsverluste in dieser Gruppe.¹⁰ Zudem fiel der Beschäftigungsaufschwung im Sommer 2020 für Männer stärker aus als für Frauen¹¹.
11. Die geschlechtsspezifische digitale Kluft droht die Chancen und die individuelle Fähigkeit von Frauen, sich auf die Anforderungen des vermehrten Einsatzes von Telearbeit einzustellen, zu beeinträchtigen und zwar nicht nur in der aktuellen Krise, sondern auch in Zukunft. Im Durchschnitt haben Frauen weniger Zugang zu digitalen Technologien sowie weniger Kontakt und weniger Erfahrung damit als Männer. Dies gilt vor allem für Frauen über 54 Jahre, deren digitale Kompetenzen, insbesondere über digitale Grundkenntnisse hinaus, nach wie vor lückenhaft sind¹². Wenn Telearbeit in der künftigen Arbeitswelt weiter stattfinden soll, muss für die digitale Infrastruktur und Verbindungen für alle und für eine Verbesserung der digitalen Kompetenzen gesorgt werden, wobei besonderes Augenmerk auf Frauen zu richten ist, um jede Form von digitaler Kluft zwischen den Geschlechtern zu überwinden¹³.
12. Es gibt schwache Anzeichen dafür, dass sich mehr Frauen für männerdominierte Berufe entscheiden, etwa im Bereich IKT, der in dem Jahr bis zum zweiten Quartal 2020 erhebliche Beschäftigungszuwächse zu verzeichnen hatte. Jedoch sind Frauen in diesem Bereich nach wie vor unterrepräsentiert. So betrug der Frauenanteil am Beschäftigungszuwachs im Bereich der Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie nur 28 %¹⁴.

⁸ Siehe Forschungsbericht des EIGE (Dok. 8878/21 ADD 1, S. 23).

⁹ Siehe Forschungsbericht des EIGE (Dok. 8878/21 ADD 1, S. 21).

¹⁰ Siehe Forschungsbericht des EIGE (Dok. 8878/21 ADD 1, S. 26).

¹¹ Siehe Forschungsbericht des EIGE (Dok. 8878/21 ADD 1, S. 11, 16).

¹² Siehe Forschungsbericht des EIGE (Dok. 8878/21 ADD 1, S. 35-36).

¹³ Siehe Stellungnahme des EWSA, Nummer 1.6.

¹⁴ Siehe Forschungsbericht des EIGE (Dok. 8878/21 ADD 1, S. 23-24).

13. In vielen Mitgliedstaaten waren Frauen stärker als Männer von sinkenden Löhnen und Gehältern im ersten Halbjahr 2020 betroffen¹⁵, sodass die Gefahr besteht, dass das ohnehin schon erhebliche geschlechtsspezifische Ungleichgewicht bei den Renten und in der Lebensqualität nach dem Eintritt in den Altersruhestand weiter zunimmt¹⁶. Mehr Frauen als Männer sind im bezahlten Krankheits- oder Pflegeurlaub oder erhalten Zuschüsse zu den Lebenshaltungskosten oder der Haushaltsführung, wohingegen mehr Männer als Frauen (meist höhere) Arbeitslosenunterstützung oder Lohnzuschüsse erhalten. Während der Krise berichteten mehr Frauen, insbesondere Frauen im erwerbsfähigen Alter, von finanziellen Schwierigkeiten unterschiedlichen Ausmaßes, die von der nicht mehr möglichen Aufrechterhaltung des Lebensstandards bis zum nicht mehr möglichen Bestreiten des Lebensunterhalt reichten.
14. Die anhaltende geschlechtsspezifische Ungleichheit in Form der ungleichen Aufteilung von Haushalts-, Pflege- und Betreuungsaufgaben bedeutet, dass Frauen einen unverhältnismäßig hohen Anteil dieser unbezahlten Tätigkeiten übernehmen, die während der COVID-19-Krise noch zugenommen haben, da Betreuungsangebote reduziert, Schulen geschlossen und höhere Anforderungen durch Online-Unterricht gestellt wurden, die normale Hausarbeit zugenommen hat und weder externes Personal für Dienstleistungen im Haus noch informelle Hilfe zur Verfügung standen¹⁷. Die systemische Lohnungleichheit hat in einigen Mitgliedstaaten zudem zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Inanspruchnahme von familienbedingten Auszeiten während der Pandemie geführt, die häufiger von Frauen als von Männern genutzt wurden. Dieses Ungleichgewicht hat potenziell nachteilige Folgen für das Wohlergehen von Frauen und ihre langfristigen Aussichten auf dem Arbeitsmarkt sowie ihre berufliche Entwicklung, und es besteht die Gefahr, dass stereotype Geschlechterrollen verstärkt werden. Betreuungs- und Pflegeaufgaben fallen häufiger Frauen zu, was schon vor der Krise einer der Hauptgründe für die Nichterwerbstätigkeit von Frauen war.

¹⁵ ILO-Bericht „Global Wage Report 2020-2021.

¹⁶ Eurofound (2020), „Frauen und Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt: Macht COVID-19 die jüngsten Erfolge wieder zunichte?“, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

¹⁷ Siehe Forschungsbericht des EIGE (Dok. 8878/21 ADD 1, S. 50).

15. Während der ersten Welle der COVID-19-Pandemie haben sich Männer zwar stärker an unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit beteiligt, jedoch wendeten Frauen weiterhin mehr Zeit für die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder/Enkelkinder (12,6 Stunden pro Woche gegenüber 7,8 bei Männern) und die Betreuung und Pflege älterer Angehöriger oder Angehöriger mit einer Behinderung (4,5 Stunden pro Woche gegenüber 2,8 bei Männern) sowie für Kochen und Hausarbeit (Frauen 18,4 und Männer 12,1 Stunden pro Woche) auf¹⁸. Durch die zeitweise Schließung von Schulen und Kindergärten während der Lockdowns haben sich der Zeitaufwand und der Einsatz für die Kinderbetreuung erhöht, vor allem für erwerbstätige Frauen mit Kindern unter 12 Jahren, die nach eigenen Angaben etwa 54 Stunden pro Woche mit der Kinderbetreuung zugebracht haben, während es bei erwerbstätigen Männern 32 Stunden pro Woche waren (Sommer 2020)¹⁹. Darüber hinaus gaben mehr Frauen als Männer an, dass sich die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben insgesamt verschlechtert habe, dass es aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen schwieriger geworden sei, sich auf ihre Arbeit zu konzentrieren, dass sie das Gefühl hätten, ihrer Familie nicht genug Zeit widmen zu können, und dass sie erschöpfter seien, wenn sie sich nach der Arbeit noch im Haushalt betätigten. Mütter unterstützten ihre Kinder in stärkerem Maße beim Online-Unterricht und waren dadurch zusätzlich belastet. Unter besonderem Druck stehen Alleinerziehende, zumeist Frauen, die den Betreuungsaufwand nicht aufteilen können und im Allgemeinen über geringere finanzielle Mittel verfügen, Frauen und Männer, die in als systemrelevant eingestuften Berufen arbeiten und nicht zu Hause bleiben können, um ihre Kinder zu betreuen, sowie Telearbeitende, insbesondere mit kleinen Kindern, die in ihrer Produktivität durch mehr Multitasking und mehr Unterbrechungen, durch die zusätzliche Arbeitsbelastung und eine stärkere psychische Belastung beeinträchtigt sind²⁰.
16. In der Tat zeigen während der Pandemie erhobene Daten, dass flexible Arbeitsregelungen und Telearbeit und insbesondere Arbeit von zu Hause aus die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nur dann verbessern und zu mehr Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt beitragen können, wenn sie durch Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und familienfreundliche Maßnahmen sowie organisatorische Regelungen ergänzt werden und wenn die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsplatz geschützt sind.

¹⁸ Siehe Forschungsbericht des EIGE (Dok. 8878/21 ADD 1, S. 43).

¹⁹ Siehe Forschungsbericht des EIGE (Dok. 8878/21 ADD 1, S. 45).

²⁰ Siehe Forschungsbericht des EIGE (Dok. 8878/21 ADD 1, S. 48-49).

17. Anlass zu Besorgnis hinsichtlich der Zukunft der Gleichstellung von Frauen und Männern geben die Tendenz, Telearbeit für die bessere Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben zu nutzen (was erklären könnte, weshalb ein höherer Anteil an Frauen als Männern regelmäßig von zu Hause aus arbeitet), ebenso wie eine neue Schätzung, wonach 45 % der Frauen gegenüber 30 % der Männer Beschäftigungen ausüben, die sich in Telearbeit erledigen lassen²¹. Deshalb ist es wichtig, dass bestimmte mit Telearbeit einhergehende Risiken, die durch die COVID-19-Krise zutage getreten sind, angegangen werden; dazu gehören das Risiko, dass Telearbeit zu einer frauendominierten Alternative²² zur Arbeit im Büro wird; das Risiko einer Zunahme der unbezahlten Arbeit, die von Frauen ausgeübt wird²³, wodurch stereotype Geschlechterrollen wie die Aufteilung von Hausarbeit, Betreuung und Pflege verfestigt würden; das Risiko, dass die Arbeitsintensität zunimmt und die Grenzen zwischen bezahlter Arbeit und Privatleben verschwimmen; das Risiko, dass die Sichtbarkeit von Frauen in der Arbeitswelt abnimmt und der berufliche Aufstieg von Frauen behindert wird, und das Risiko zunehmender gegen Frauen gerichteter Online-Gewalt und -Belästigung.
18. Die derzeitige Krise bietet aber auch eine Gelegenheit, über Vorschriften und Verfahren im Bereich der Telearbeit nachzudenken, auch im Dialog mit den Sozialpartnern und anderen Interessenträgern, um flexible und gesunde Arbeitsbedingungen zu entwickeln und umzusetzen, die unter anderem die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben erleichtern.
19. Viele Faktoren, die Gewalt gegen Frauen und Mädchen auslösen oder fortbestehen lassen, wurden durch Ausgangsbeschränkungen, die Verschlechterung der sozioökonomischen Bedingungen und Arbeitsplatzverluste noch verschärft. Neue Daten in vielen Mitgliedstaaten deuten darauf hin, dass geschlechtsspezifische Gewalt, häusliche Gewalt, Gewalt in der Partnerschaft und andere Formen von Gewalt und Belästigung während der Pandemie sowohl offline als auch online zugenommen haben. Dies stellt eine schwerwiegende Verletzung der Menschenrechte und ein Hindernis für die uneingeschränkte Teilhabe von Frauen und Mädchen in allen Lebensbereichen dar. Deshalb ist ein koordiniertes Vorgehen aller relevanten Akteure zur Bekämpfung dieses Problems erforderlich, einschließlich Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung der wirtschaftlichen Ermächtigung und Unabhängigkeit von Frauen, die ihnen helfen können, Gewaltsituationen zu entkommen.

²¹ Siehe Forschungsbericht des EIGE (Dok. 8878/21 ADD 1, S. 32).

²² Siehe Forschungsbericht des EIGE (Dok. 8878/21 ADD 1, S. 48, 63) und Stellungnahme des EWSA, Nummer 1.1.

²³ Siehe Stellungnahme des EWSA, Nummer 1.1.

20. Eine stärkere Beteiligung von Männern an unbezahlter Sorge- und Hausarbeit war während der COVID-19-Krise ebenfalls zu beobachten, wenn beispielsweise Väter von zu Hause aus arbeiteten oder Männer sich an Betreuungsaufgaben beteiligten, weil ihre Frauen in als systemrelevant eingestuften Berufen beschäftigt waren. Dauerhafte Veränderungen setzen jedoch voraus, dass nach wie vor bestehende Einstellungen zu stereotypen Geschlechterrollen, Sexismus und Einkommensungleichheiten überwunden und Schritte unternommen werden, die eine gleichberechtigte Aufteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Betreuungs- und Pflegearbeit zwischen Frauen und Männern ermöglichen und erleichtern²⁴.
21. Da nicht zuletzt nach wie vor eine geschlechtsspezifische Ungleichheit in Form von vertikaler Segregation besteht, waren Frauen während der Krise in Entscheidungsprozessen und bei der Entwicklung von Aufbaumaßnahmen weiter unterrepräsentiert.
22. Obwohl in der EU Frauen die Mehrheit der Beschäftigten in Gesundheitsberufen ausmachen und bei der Bekämpfung der Pandemie an vorderster Front stehen, sind sie in Führungs- und Entscheidungsprozessen im Gesundheitswesen unterrepräsentiert²⁵. Überdies weisen weltweit nur 3,5 % der 115 ermittelten Entscheidungs- und Experten-Taskforces für COVID-19 Geschlechterparität auf, während 85,2 % mehrheitlich mit Männern besetzt sind.²⁶
23. Es besteht die Gefahr, dass Frauen von Aufbaumaßnahmen nach der Krise nicht in gleichem Maße profitieren werden, wenn diese Maßnahmen beispielsweise ausschließlich auf männerdominierte Wirtschaftszweige ausgerichtet sind und Frauen und Mädchen nicht durch entsprechende Bestimmungen einbezogen werden oder wenn sie sich nur auf Arbeitskräfte beschränken, die in der Krise ihren Arbeitsplatz verloren haben, und diejenigen außer Acht lassen, die bereits vor der Krise aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt waren.

²⁴ Siehe Forschungsbericht des EIGE (Dok. 8878/21 ADD 1, S. 43-44).

²⁵ OECD (2020), „Women at the core of the fight against Covid-19 crisis“, OECD Policy Responses to Coronavirus (Covid-19) (Die zentrale Rolle von Frauen im Kampf gegen die COVID-19-Krise, Antworten der OECD auf das Coronavirus (COVID-19)), Fassung vom 1. April 2020.

²⁶ Van Daalen, K.R., Bajnoczki, C., Chowdhury, M., et al. (2020), Symptoms of a broken system: the gender gaps in Covid-19 decisionmaking (Symptome eines gestörten Systems: geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei der Entscheidungsfindung zu COVID-19), BMJ Global Health.

24. Angesichts der bereits festgestellten und noch entstehenden Auswirkungen der COVID-19-Krise auf Frauen ist es jetzt dringend erforderlich, eine Gleichstellungsperspektive in kurzfristige Notfallmaßnahmen und langfristige Aufbaumaßnahmen zu integrieren und für eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern beim COVID-19-Krisenmanagement zu sorgen, auch um eine weitere Verschärfung bereits bestehender Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu verhindern und sicherzustellen, dass die erreichten Fortschritte nicht wieder verloren gehen.
25. Dies ist eine Voraussetzung für die Umsetzung der vom Europäischen Parlament, vom Rat und von der Kommission am 17. November 2017 proklamierten europäischen Säule sozialer Rechte, in der die Gleichstellung der Geschlechter (Grundsatz 2) und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Grundsatz 9) bekräftigt werden. Der Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte enthält eine Reihe von Initiativen zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten und zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie als vorgeschlagene Zielsetzung, das geschlechtsspezifische Gefälle bei der Beschäftigung bis 2030 mindestens zu halbieren.
26. In der neuen Europäischen Kompetenzagenda wird eine Reihe von Maßnahmen angekündigt, mit denen sichergestellt werden soll, dass Mädchen und Frauen in den IKT-Fächern in gleichem Maße vertreten sind wie Jungen und Männer und gleichermaßen an der Entwicklung unternehmerischer und digitaler Kompetenzen teilhaben.
27. In der Strategie der Europäischen Kommission für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 heißt es: „Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen wirkt sich äußerst positiv auf die Wirtschaft aus, insbesondere vor dem Hintergrund einer rückläufigen Erwerbsbevölkerung und des Fachkräftemangels. Sie ermöglicht es Frauen auch, ihr Leben selbst zu gestalten, eine Rolle im öffentlichen Leben zu spielen und wirtschaftlich unabhängig zu sein.“
28. Die vorliegenden Schlussfolgerungen stützen sich auf die bisherigen Arbeiten und die politischen Zusagen, die das Europäische Parlament, der Rat, die Kommission und maßgebliche Interessenträger in diesem Bereich, unter anderem in den im Anhang aufgeführten Dokumenten, 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,

29. sicherzustellen, dass in den nationalen Aufbau- und Resilienzplänen²⁷ die Verpflichtung zur durchgängigen Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter und der Chancengleichheit für alle im Einklang mit den Grundsätzen 2 und 3 der europäischen Säule sozialer Rechte, mit dem Ziel für nachhaltige Entwicklung der VN Nr. 5 und gegebenenfalls mit der nationalen Gleichstellungsstrategie erfüllt wird;
30. zu diesem Zweck Methoden und Instrumente zur geschlechtsspezifischen Analyse wie geschlechtsspezifische Folgenabschätzungen, hochwertige nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten und relevante qualitative und quantitative Indikatoren für die Geschlechtergleichstellung sowie intersektionale Analysen in allen Sektoren zu nutzen, wobei unnötiger Verwaltungsaufwand zu vermeiden ist;
31. die Geschlechtergleichstellung in nationalen Rechtsvorschriften und Instrumenten zur Umsetzung der europäischen Strukturfonds durchgängig zu berücksichtigen und erforderlichenfalls die Auswirkungen auf Frauen und Männer zu überwachen;

²⁷ Siehe Verordnung (EU) 2021/241 zur Einrichtung der Aufbau- und Resilienzfazilität, Artikel 18 Absatz 4 Buchstabe o.

32. die Geschlechtergleichstellung und die Chancengleichheit für alle bei der Entwicklung und Umsetzung von Aufbaumaßnahmen in allen Sektoren auf der Grundlage vorhandener Daten zu den geschlechtsspezifischen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie zu fördern und durchgängig einzubeziehen, wobei auch auf Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung zu achten ist. Einschlägige nationale Maßnahmen wären beispielsweise:
- a) Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten in schwer getroffenen Branchen wie dem Einzelhandel, dem Hotel- und Gaststättengewerbe und dem Tourismussektor, die auf die speziellen Bedürfnisse von Frauen ausgerichtet sind, darunter Frauen mit einem niedrigeren Bildungsniveau, Frauen mit reduzierten Arbeitszeiten, Frauen, die in die Nichterwerbstätigkeit wechseln, und arbeitslose Frauen, insbesondere junge arbeitslose Frauen und arbeitslose Migrantinnen, wobei besonderes Augenmerk auf Aspekte wie Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, Umschulung und Weiterbildung, aktive Arbeitsmarktpolitik und Unternehmertum zu richten ist;
 - b) Maßnahmen, die Arbeitslosen, die schon vor der COVID-19-Krise aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt waren, die gleichen Unterstützungsangebote für die Suche nach einer Beschäftigung oder Weiterbildung zusichern;
 - c) Maßnahmen zur Verbesserung des Status von systemrelevanten Arbeitskräften wie den Beschäftigten in Gesundheits- Betreuungs- und Pflegeberufen und -sektoren, die häufig gering bezahlt sind und deren fundamentale Bedeutung während der COVID-19-Krise besonders deutlich geworden ist, unter besonderer Berücksichtigung von Aspekten wie gerechter Entlohnung, Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung, Zugang zu sozialem Schutz und menschenwürdigen Arbeitsbedingungen;
 - d) Maßnahmen zur Bekämpfung von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit und zur Verbesserung der Beschäftigungssituation und der sozialen Absicherung von Hausangestellten unter besonderer Berücksichtigung der Arbeits- und Lebensbedingungen der vielen Migrantinnen, die in diesem Bereich arbeiten;
 - e) Maßnahmen zur Förderung eines besser ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei den von Frauen und Männern übernommenen krisenbezogenen Aufgaben zur Unterstützung von Betreuung und Pflege;

- f) Maßnahmen zur Verbesserung der öffentlichen Infrastruktur, Einrichtungen und Dienstleistungen für Betreuung und Pflege einschließlich externer Dienstleistungen;
 - g) Maßnahmen zur Bewältigung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie hinsichtlich geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich Gewalt in der Partnerschaft, häuslicher Gewalt und Online-Gewalt, unter anderem durch Unterstützungsangebote für Opfer;
 - h) Maßnahmen zur Förderung der Teilhabe von Frauen und Mädchen an Beschäftigungs- oder Weiterbildungsmöglichkeiten in traditionell von Männern dominierten Sektoren wie den MINT²⁸-Bereichen, einschließlich insbesondere der IKT;
33. die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben für Frauen und für Männer durch folgende Maßnahmen aktiv anzugehen:
- a) Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass für alle Arbeitskräfte, auch für Telearbeitende, die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten einschließlich eines gleichberechtigten Zugangs zu Führungs- und Entscheidungspositionen bestehen;
 - b) Maßnahmen zur Förderung der gleichberechtigten Aufteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Betreuungs- und Pflege- und Hausarbeit zwischen Frauen und Männern mit Anreizen für Männer, sich stärker an unbezahlter Betreuungs- und Pflegearbeit zu beteiligen;
 - c) Maßnahmen zur Gewährleistung einer raschen und effizienten Umsetzung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unter Berücksichtigung der durch die COVID-19-Krise ausgelösten Bedenken;
 - d) Investitionen in digitale Infrastruktur und digitale Verbindungen für alle, gegebenenfalls mit gemeinsam genutzten Räumen vor Ort, die die Telearbeit außerhalb des eigenen Zuhauses erleichtern, und Erweiterung der digitalen Kompetenzen mit besonderem Augenmerk auf Frauen, wobei sicherzustellen ist, dass die Bedürfnisse von KMU berücksichtigt werden;

²⁸ Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

- e) die Förderung einer Organisationskultur, -politik und -praxis auf Arbeitgeberseite, die dem Wohlergehen und der Produktivität zuträglich sind und die Gleichstellung von Frauen und Männern voranbringen und Geschlechterstereotype bekämpfen, unter anderem indem Schulungen für Führungskräfte gefördert und diese ermutigt werden, einen flexiblen Ansatz zu verfolgen und unter anderem den vielfältigen Arbeitsmustern und unterschiedlichen Situationen der Beschäftigten, insbesondere den Situationen von Familien, Alleinerziehenden und Frauen mit Behinderungen, Rechnung zu tragen, sowie durch die Verbesserung von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz und durch Schulungen und Kompetenzentwicklung im Zusammenhang mit Telearbeit; indem Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz gefördert werden sowie durch Schulung und Kompetenzentwicklung im Zusammenhang mit Telearbeit;
34. die Entwicklung eines integrierten Rahmens für die gleichberechtigte Aufteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Betreuungs- und Pflegearbeit zwischen Frauen und Männern zu prüfen, die eine Voraussetzung für die Erwerbsbeteiligung und den beruflichen Aufstieg von Frauen bildet; ein solcher Rahmen würde die Verfügbarkeit von erschwinglichen und hochwertiger Bildungs- und Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Personen, flexible, gesunde und angemessene Arbeitsbedingungen, Möglichkeiten für die Arbeitnehmer zur vorübergehenden Reduzierung oder Anpassung ihrer Arbeitszeit sowie den Abbau finanzieller Fehlanreize umfassen, durch die die ungleiche Aufteilung von unbezahlter Betreuungs- und Pflegearbeit und bezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern gefördert oder aufrechterhalten wird;
35. weiterhin wirksame Maßnahmen zur Bekämpfung der horizontalen Segregation in der allgemeinen und beruflichen Bildung und in Berufen aller Bildungsstufen umzusetzen und zu diesem Zweck gleichberechtigten Zugang zu allen Bildungsbereichen sowie die Diversifizierung der Ausbildungs- und Berufswege von Frauen und Männern zu fördern. Insbesondere sollte der Zugang von Mädchen und Frauen zu den Informations- und Kommunikationstechnologien gefördert und gegen jede Form von geschlechtsspezifischer digitaler Kluft vorgegangen werden, indem die digitalen Kompetenzen von Mädchen und Frauen erweitert und Mädchen ermutigt werden, sich für Studien in den MINT-Fächern und insbesondere den IKT zu entscheiden;

ERSUCHT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION UND DIE MITGLIEDSTAATEN, im Einklang mit ihren jeweiligen Zuständigkeiten, unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten und unter Achtung der Rolle und der Autonomie der Sozialpartner,

36. verstärkt konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um strukturelle Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern, einschließlich vertikaler und horizontaler Segregation, und insbesondere die geschlechtsspezifische digitale Kluft sowie das geschlechtsspezifische Verdienst- und Rentengefälle und die ungleiche Aufteilung von unbezahlten Betreuungs- und Pflegeaufgaben und Hausarbeit, auch im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben zu bekämpfen;
37. Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung aller Formen von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, wie Gewalt in der Partnerschaft, häusliche Gewalt, Online-Gewalt und -Belästigung, insbesondere durch den Schutz und die Stärkung der Stellung von Opfern und Überlebenden einzuleiten;
38. gleichstellungspolitische Maßnahmen auszubauen und die Stärkung der Stellung von Frauen und Mädchen zu einer politischen Priorität zu machen, insbesondere im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Bewältigung der COVID-19-Krise und ihrer Folgen;
39. mehr nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten, Informationen und Forschung zu den Auswirkungen von COVID-19 auf die Gleichstellung der Geschlechter bereitzustellen und zu verbreiten, die unter anderem Folgendes betreffen:
 - a) die Auswirkungen vermehrter Telearbeit auf die Geschlechtergleichstellung, auch im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben, unter Berücksichtigung der Anteile von Frauen und Männern an der Telearbeit, und die Auswirkungen der vorübergehenden Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen sowie unterschiedlicher Haushaltskonstellationen und ihrer Arbeitsaufteilung;
 - b) den Umfang der verstärkten Beteiligung von Männern an Hausarbeit und unbezahlter Betreuungs- und Pflegearbeit während der Pandemie, die Gründe dafür und die Auswirkungen;
 - c) die Auswirkungen der Krise auf Arbeitsmuster, einschließlich Arbeitszeiten, Nichterwerbstätigkeit und Arbeitsunterbrechung;
 - d) die Inanspruchnahme von Elternurlaub sowie familien- und kinderbedingten Auszeiten;

40. den Wert unbezahlter Betreuungs- und Pflegearbeit zu erforschen und gegebenenfalls unbezahlte Betreuungs- und Pflegearbeit in makroökonomische Analysen und Arbeitsmarktanalysen und in die Gestaltung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik einzubeziehen und zusätzliche Indikatoren zur Messung der makroökonomischen Leistung einschließlich bezahlter und unbezahlter Betreuungs- und Pflegearbeit, der Betreuungs- und Pflegewirtschaft und geschlechtsspezifischer Unterschiede in der Zeitverwendung zu entwickeln;
41. bewährte Verfahren zur Förderung der Geschlechtergleichstellung im Zusammenhang mit Telearbeit zusammenzutragen und zu verbreiten;
42. die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben für Frauen und für Männer durch folgende Maßnahmen aktiv anzugehen:
- a) Maßnahmen zur Förderung der gleichberechtigten Aufteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeit zwischen Frauen und Männern und zur Schaffung von Anreizen für Männer, verfügbare familienfreundliche Regelungen wie familienbedingte Auszeiten in Anspruch zu nehmen;
 - b) Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Telearbeit sowie zur Regelung sich verändernder Arbeitsmuster im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben, beispielsweise auch durch:
 - i. eine Überprüfung des Rechts- und Regelungsrahmens oder der Leitlinien, wo dies für notwendig erachtet wird, wobei sicherzustellen ist, dass KMU nicht unverhältnismäßig stark belastet werden und dass ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden; Relevant sein könnten dabei flexiblere Regelungen für die Arbeit im Büro und von zu Hause aus; zeitliche Flexibilität einschließlich maßgeschneiderter gesundheitsfördernder Arbeitszeitregelungen; der Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz, wobei auch psychosoziale Risiken und ergonomische Aspekte zu beachten sind; das Recht auf Nichterreichbarkeit; Betreuungs- und Pflegeurlaub; der Kündigungsschutz; Überwachungs- und Beobachtungsverfahren; und der Sozialschutz, insbesondere Ausgleichszahlungen beim Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt wegen eventuell notwendiger Betreuung oder Pflege;

- ii. die Verfügbarkeit hochwertiger, erschwinglicher, zugänglicher und vielfältiger häuslicher oder außerhäuslicher Betreuungs- und Pflegedienste (Auslagerung von Betreuungsaufgaben), unter anderem durch die Verbesserung einer unterstützenden Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur (z. B. Kinderbetreuungsdienste im Einklang mit den Barcelona-Zielen und Altenpflegedienste), um unterschiedlichen Bedürfnissen und Situationen gerecht zu werden und so dafür zu sorgen, dass die schwierige Vereinbarkeit von Arbeit und Betreuung bzw. Pflege mit zunehmender Telearbeit nicht noch stärker zulasten der Frauen geht. Dabei ist sicherzustellen, dass diese Dienste allen Beschäftigten, auch Telearbeitenden, zur Verfügung stehen;
43. Vorurteile in Systemen der Arbeitsbewertung wirksam zu bekämpfen und den Wert unbezahlter und bezahlter Betreuungs- und Pflegearbeit für die Nachhaltigkeit unserer Gesellschaften und Volkswirtschaften bewusst zu machen;
44. gezielte Maßnahmen zur Bekämpfung von Sexismus und Geschlechterstereotypen, die die Wahlmöglichkeiten von Mädchen und Jungen und Frauen und Männern in Bezug auf ihre Ausbildung und ihren beruflichen Werdegang einschränken, zu entwickeln und umzusetzen und interdisziplinäre und sektorübergreifende Forschung über Geschlechterstereotype und ihre Auswirkungen auf die Geschlechtergleichstellung, insbesondere hinsichtlich der Beschäftigung, zu betreiben;
45. in Zusammenarbeit mit Forschungsträgern und Forschungseinrichtungen mögliche geschlechtsspezifische Auswirkungen des COVID-19-Ausbruchs auf die Arbeitsbedingungen, die berufliche Entwicklung und den beruflichen Aufstieg von Forschern, Lehrern und Studenten mit besonderem Schwerpunkt auf Frauen zu analysieren und geeignete Maßnahmen zu treffen, wobei anzuerkennen ist, dass Nachwuchsforscherinnen mit zusätzlichen Hindernissen konfrontiert sind;
46. verstärkt durch konkrete Maßnahmen die uneingeschränkte und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt sicherzustellen und Frauen als Unternehmerinnen zu fördern und damit zwei Voraussetzungen für ein langfristiges inklusives Wirtschaftswachstum, für die Geschlechtergleichstellung und die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen zu schaffen;

47. verstärkt Maßnahmen einzuleiten, um die Rolle und die Anzahl von Frauen in Entscheidungsprozessen, einschließlich im Rahmen der Gestaltung der Reaktion auf COVID-19, zu erhöhen und eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Entscheidungsprozessen voranzubringen, um eine geschlechtergerechte Politik, Rechtsetzung und Durchführung sicherzustellen. Auf diese Weise lassen sich die Bedürfnisse, Perspektiven, Kenntnisse und Fähigkeiten von Frauen und Mädchen angemessen in politische Maßnahmen umsetzen, die zur Gleichstellung von Frauen und Männern und damit zu einer gerechten und nachhaltigen Erholung beitragen;
48. gemeinsam auf die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte einschließlich ihrer Grundsätzen 2 und 3 hinarbeiten;
49. dafür zu sorgen, dass Gender-Mainstreaming bei der gesamten Durchführung, Überwachung und Evaluierung der einschlägigen EU-Finanzierungsprogramme sowie der diesbezüglichen Berichterstattung berücksichtigt und gefördert wird;

FORDERT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION AUF,

50. eine überarbeitete Fassung der Barcelona-Ziele vorzulegen, um die Aufwärtskonvergenz bei der Bereitstellung hochwertiger frühkindlicher Bildung und Betreuung zwischen den Mitgliedstaaten zu verstärken;
51. der Geschlechtergleichstellung bei der Festlegung der Methodik für die Berichterstattung über Sozialausgaben im Rahmen der Aufbau- und Resilienzfazilität im Einklang mit den in diesem Instrument festgelegten Regeln Rechnung zu tragen, was sich auch im Überprüfungsbericht über die Umsetzung der Fazilität niederschlagen muss;
52. eine Bestandsaufnahme der Maßnahmen zur Bewältigung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Pflegebedürftige, insbesondere ältere Menschen, und auf Pflegekräfte sowie auf die Gesellschaft und die Wirtschaft im Allgemeinen, einschließlich des Langzeitpflegesektors vorzunehmen und diese zu unterstützen; die Entwicklung von Maßnahmen zur Stärkung der Aufwärtskonvergenz bei der Bereitstellung von Langzeitbetreuungs- und -pflegeleistungen zu prüfen;
53. die Lage der Frauen am Arbeitsmarkt zu berücksichtigen und einen Gender-Mainstreaming-Ansatz für alle einschlägigen Aspekte des Europäischen Semesters im Einklang mit den Beschäftigungspolitischen Leitlinien 2020, sofern relevant, zu verfolgen;
54. die Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die Gleichstellung der Geschlechter, auch mit Hilfe des EIGE, weiter zu erforschen;

ERSUCHT DEN BESCHÄFTIGUNGSAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS FÜR SOZIALSCHUTZ,

55. im Rahmen ihrer jeweiligen Mandate und im Rahmen des Aktionsplans zur europäischen Säule sozialer Rechte auch weiterhin eine Gleichstellungsperspektive in ihre Analyse der maßgeblichen Politikbereiche zu integrieren, auch wenn es um die Bewältigung der COVID-19-Pandemie und ihrer Folgen geht;

ERSUCHT DIE SOZIALPARTNER unter voller Achtung ihrer Autonomie,

56. die Gleichstellung der Geschlechter aktiv zu verfolgen, wenn es um die Bewältigung der COVID-19-Pandemie und ihrer Folgen geht, und verstärkt konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um strukturelle Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern, einschließlich vertikaler und horizontaler Segregation, und insbesondere die digitalen Kluft, das geschlechtsspezifische Verdienst- und Rentengefälles sowie die ungleiche Aufteilung von unbezahlter Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeit, auch im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben, zu bekämpfen;
57. die Ausübung von Telearbeit, insbesondere von zu Hause aus, neu zu gestalten und sich verändernde Arbeitsmuster wie die Kombination aus Arbeit im Büro und von zu Hause aus im Rahmen des sektoralen oder betrieblichen sozialen Dialogs oder bilateraler Verhandlungen mit dem Arbeitgeber im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben zu regeln;
58. über Tarifverhandlungen organisatorische Abläufe und eine Organisationskultur zu fördern, die sich gegen Sexismus und geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich häuslicher Gewalt und Gewalt am Arbeitsplatz, und gegen Geschlechterstereotype richten; sich um die Verbesserung des Wohlergehens am Arbeitsplatz und die Steigerung der Produktivität zu bemühen, unter anderem durch gleichstellungsorientierte Maßnahmen und Verhaltensweisen, durch Schulung und Kompetenzentwicklung im Zusammenhang mit Telearbeit, durch die Zusicherung, dass Telearbeit eine freiwillige Option ist, und durch die Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz;
59. alle Führungskräfte darin zu bestärken, einen flexiblen Ansatz für die Telearbeit zu verfolgen und dabei unter anderem die Vielfalt der Arbeitsmuster und des Dienstleistungsbedarfs sowie die unterschiedlichen Situationen der Arbeitnehmer und ihrer Familien einschließlich Alleinerziehenden zu berücksichtigen.

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*)

Verordnung (EU) 2021/241 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Februar 2021 zur Einrichtung der Aufbau- und Resilienzfazilität (*ABl. L 57 vom 18.2.2021, S. 17-75*)

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 „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)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Förderung des Wohlergehens am Arbeitsplatz“ (Dok. 8688/20)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles: Bewertung und Aufteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeit“ (Dok. 13584/20)

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: 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)

Mitteilung der Kommission „Aktionsplan für digitale Bildung 2021-2027 Neuaufstellung des Bildungswesens für das digitale Zeitalter“, COM(2020) 624 final

„2021 Report on gender equality in the EU“ (Jahresbericht 2021 über die Gleichstellung der Geschlechter in der EU) (Dok. 6774/21)

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/

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)

Mitteilung mit dem Titel „Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz“ (COM(2020) 274 final)

Europäische Kommission (2020), „Labour Market and Wage Developments in Europe“, Annual Review 2020 (Arbeitsmarkt- und Lohnentwicklungen in Europa, Jahresbericht 2020) (ISSN 2443/-6771)

Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte (Dok. 6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

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))

Entschließung vom 21. Januar 2021 zur geschlechtsspezifischen Sichtweise in der COVID 19-Krise und der Zeit danach (2020/2121(INI))

7. **Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)**

„Gender Equality and Socio-Economic Impact of the COVID-19“ (Geschlechtergleichstellung und die sozioökonomischen Auswirkungen von COVID 19), 2021 (Dok. 8878/21 ADD 1)

„Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work“ (Gleichstellungsindex 2020: Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit), 2020
<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

„The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU“ (Die COVID-19-Pandemie und Gewalt gegen Frauen in der Partnerschaft in der EU), 2021

„COVID-19 und Gleichstellung“

<https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

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

„Striking a balance: Reconciling work and life in the EU“ (Im Spannungsfeld: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der EU), 2019

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

„Living, working and COVID-19 dataset“ (Datensatz zu Leben, Arbeiten und COVID-19), Dublin, <http://eurofound.link/covid19data>

„COVID-19: Policy responses across Europe“ (COVID-19: Politische Reaktionen in Europa), 2020

„Living, working and COVID-19“ (Leben, Arbeiten und COVID-19), Reihe „Covid-19“, 2020 <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>

„Long-term care workforce: Employment and working conditions“ (Beschäftigte in der Langzeitpflege – Beschäftigung und Arbeitsbedingungen), 2020

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20028en.pdf.

„Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements“ (Rechtsvorschriften zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in flexiblen digitalen Arbeitsmodellen), Reihe Neue Beschäftigungsformen, 2020

„Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age“ (Telearbeit und IKT-gestützte mobile Arbeit: Flexibles Arbeiten im digitalen Zeitalter), Reihe Neue Beschäftigungsformen, 2020

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf

„Frauen und Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt: Macht COVID-19 die jüngsten Erfolge wieder zunichte?“, 2020

„Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis“ (Plattformwirtschaft: Entwicklungen in der COVID-10-Krise), 2020

<https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

„Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series“ (Wandel der Arbeitsmärkte: Trends und politische Ansätze zur Flexibilisierung, Herausforderungen und Perspektiven in der EU), 2020

9. **Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss**

"Teleworking and gender equality – conditions so that teleworking does not exacerbate the unequal distribution of unpaid care and domestic work between women and men and for it to be an engine for promoting gender equality." (Telearbeit und Geschlechtergleichstellung: Wie kann gewährleistet werden, dass Telearbeit die ungleiche Verteilung unbezahlter Betreuungs- und Hausarbeit zwischen Frauen und Männern nicht verschärft, sondern die Geschlechtergleichstellung fördert?) SOC/662-EESC-2020

10. **Vereinte Nationen**

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

ILO-Bericht „Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19“ (Globaler Lohnbericht 2020-21: Löhne und Mindestlöhne in Zeiten von COVID 19), 2020

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf

Vereinte Nationen: Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, New York, 13. Dezember 2006, United Nations Treaty Series, Band 2515, Nummer 44910, S. 3

11. Weitere Dokumente

OECD, „Women at the core of the fight against COVID-19 crisis“, OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19) (Die zentrale Rolle von Frauen im Kampf gegen die COVID-19-Krise, Politische Antworten der OECD auf das Coronavirus (COVID-19)), Fassung vom 1. April 2020

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/#biblio-d1e2093>.

Empfehlung CM/Rec(2019)1 des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Sexismus
