

Brüssel, den 15. November 2024
(OR. en)

15104/24

SOC 800
GENDER 242
ECOFIN 1229

VERMERK

Absender:	Generalsekretariat des Rates
Empfänger:	Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat
Nr. Vordok.:	14937/24
Betr.:	Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und der Geschlechtergleichstellung für alle Generationen im Kontext demografischer Herausforderungen – <i>Billigung</i>

1. Der Vorsitz hat einen Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates zur „Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und der Geschlechtergleichstellung für alle Generationen im Kontext demografischer Herausforderungen“ ausgearbeitet.
2. Die Gruppe „Sozialfragen“ hat die Schlussfolgerungen in ihren Sitzungen vom 16. September sowie vom 15. und 30. Oktober 2024 geprüft.
3. Über den in der Anlage wiedergegebenen Wortlaut des Entwurfs wurde eine grundsätzliche Einigung erzielt.
4. Der Ausschuss der Ständigen Vertreter wird ersucht, den beiliegenden Entwurf von Schlussfolgerungen dem Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) zur Billigung auf seiner Tagung am 2. Dezember 2024 zu übermitteln.

Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und der Geschlechtergleichstellung für alle Generationen im Kontext demografischer Herausforderungen

IN ANERKENNUNG DES FOLGENDEN:

1. Die Gleichstellung der Geschlechter und die Menschenrechte stehen im Zentrum der europäischen Werte; die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein grundlegendes Prinzip der Europäischen Union, das in den Verträgen und in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden „die Charta“) verankert ist.
2. In Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) wird erklärt, dass die Union bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.
3. Gemäß Artikel 153 AEUV „unterstützt und ergänzt die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten“ auf den Gebieten „Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“.
4. Artikel 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) sieht vor, dass die EU soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen bekämpft und soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes fördert.
5. In Artikel 33 der Charta heißt es: „Der rechtliche, wirtschaftliche und soziale Schutz der Familie wird gewährleistet“. Gemäß der Charta ist ferner Folgendes vorgesehen: „Um Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können, hat jeder Mensch das Recht auf Schutz vor Entlassung aus einem mit der Mutterschaft zusammenhängenden Grund sowie den Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub und auf einen Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes.“

6. Die Grundsätze der Gleichstellung der Geschlechter und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben werden in den Grundsätzen 2 und 9 der europäischen Säule sozialer Rechte anerkannt, die am 17. November 2017 vom Europäischen Parlament, vom Rat und von der Kommission proklamiert wurde.
7. Die Erhöhung der Beteiligung von Frauen an bezahlter und hochwertiger Arbeit ist eine Voraussetzung für wirtschaftliche Stabilität, Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit, daher sollten Maßnahmen ergriffen werden, um – in Bezug auf die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und die Behandlung von Frauen am Arbeitsplatz – die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, insbesondere indem die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sowohl für Frauen als auch für Männer während ihres gesamten Lebens erleichtert wird.
8. Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist von entscheidender Bedeutung, um eine Beschäftigungsquote von 78 % für die Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren zu erreichen – dabei handelt es sich um ein Kernziel der EU für 2030 aus dem Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte, der von den Staats- und Regierungschefs der EU auf dem Sozialgipfel in Porto im Mai 2021 gebilligt wurde. Dies trägt zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter bei. Der Aktionsplan wurde um ein Teilziel ergänzt, wonach die geschlechtsspezifischen Beschäftigungsunterschiede bis 2030 im Vergleich zu 2019 mindestens halbiert werden sollen.
9. In der Mitteilung der Kommission über die Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025 wird betont: „Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist eine Möglichkeit, die geschlechtsbedingten Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen. Beide Elternteile müssen sich für die Betreuung der Familie verantwortlich und zuständig fühlen“. In der Strategie wird auch betont, dass Geschlechterstereotype zu den Hauptursachen für die geschlechtsspezifische Ungleichheit zählen.
10. In der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist Folgendes vorgesehen: „Die Politik im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sollte zur Förderung der Geschlechtergleichstellung beitragen, indem sie die Erwerbstätigkeit von Frauen und die gerechte Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Männern und Frauen unterstützt und indem sie die Einkommens- und Entgeltschere zwischen den Geschlechtern schließt. Eine solche Politik sollte auch demografische Veränderungen berücksichtigen, darunter die Auswirkungen der Bevölkerungsalterung.“

11. In der Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung wird hervorgehoben, wie wichtig es ist, hochwertige, erschwingliche und zugängliche Betreuungs- und Pflegedienste in der gesamten Union verfügbar zu machen und die Situation sowohl für Pflegende und Betreuungspersonen als auch Pflege- und Betreuungsbedürftige zu verbessern. Die Strategie wird durch zwei Empfehlungen des Rates ergänzt, die Empfehlung „zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung: die Barcelona-Ziele für 2030“, und die Empfehlung „über den Zugang zu erschwinglicher und hochwertiger Langzeitpflege“, in denen dazu aufgerufen wird, Maßnahmen zur Förderung zugänglicher, erschwinglicher und hochwertiger Pflege und Betreuung für Kinder und andere auf Unterstützung angewiesene Angehörige im Laufe des gesamten Lebens zu setzen. Ergänzt wird sie ferner durch Schlussfolgerungen des Rates zum Übergang der Systeme der Pflege und Betreuung im Laufe des gesamten Lebens zu ganzheitlichen, personenzentrierten Modellen der Unterstützung in der lokalen Gemeinschaft mit einer Geschlechterperspektive. In diesen Schlussfolgerungen wird auch hervorgehoben, wie wichtig es ist, ein selbstbestimmtes Leben zu erleichtern.
12. Das Ziel der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union besteht unter anderem darin, die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten, insbesondere für Personen in neuen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen, zu verbessern und gleichzeitig Spielraum für Anpassungsfähigkeit und Innovation am Arbeitsmarkt zu wahren.
13. In der Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Demografischer Wandel in Europa: Ein Instrumentarium zur Bewältigung der Herausforderungen“ heißt es: „Jede und jeder sollte dabei unterstützt werden, sich sowohl für Karriere als auch für Familie zu entscheiden. Die Entscheidung für Kinder ist eine ganz private. Solche Entscheidungen können jedoch auch von der Lebensqualität, der Verfügbarkeit von Betreuung und Wohnraum sowie von Beschäftigungsmöglichkeiten und einem angemessenen Einkommen beeinflusst werden. Bei jungen Menschen ist ein zunehmender Trend zu beobachten, die Entscheidung über eine Familiengründung aufzuschieben oder die Familiengröße zu begrenzen.“ „Die Lücke zwischen der tatsächlichen und der gewünschten Familiengröße erklärt sich u. a. dadurch, dass es schwierig ist, Arbeit und Betreuungspflichten miteinander in Einklang zu bringen; hinzu kommen anhaltende geschlechtsspezifische Ungleichheiten sowie wirtschaftliche und soziale Unsicherheit im Zusammenhang mit Beschäftigungsaussichten, Lebenshaltungskosten und Wohnen“. In der Mitteilung wird betont, dass die Gleichstellung der Geschlechter, Nichtdiskriminierung, die Achtung der Grundrechte sowie Generationengerechtigkeit und Fairness im Mittelpunkt politischer Entscheidungen stehen müssen.

14. In der Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA) mit dem Titel „Eine bedürfnisorientierte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für alle: Stärkung der Solidarität zwischen den Generationen und der Teilhabe von Frauen durch angemessen flexible Arbeitsbedingungen“ wird hervorgehoben, welche Rolle bedürfnisorientierte Lösungen im Hinblick auf flexible Arbeitsregelungen sowie erschwingliche, verfügbare, zugängliche und hochwertige Betreuungs- und Pflegedienste spielen, die für alle Seiten von Vorteil sind. In der Stellungnahme wird empfohlen, ein Instrumentarium für Pflege und Betreuung mit Indikatoren und Zielvorgaben für die Langzeitpflege zu entwickeln. Darüber hinaus wird betont, wie wichtig es ist, den Stand der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in EU-Unternehmen zu untersuchen, da „die Unterstützung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und familiären Pflichten nicht nur die Produktivität und die Mitarbeiterbindung erhöht, sondern auch die Gesamtleistung des Unternehmens stärkt“.
15. In seiner Stellungnahme zum demografischen Instrumentarium der Kommission betont der Ausschuss der Regionen, wie wichtig die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Solidarität zwischen den Generationen als zentrale Lösungen für die demografischen Herausforderungen Europas sind. Er betont, dass die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch Maßnahmen wie erschwingliche frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung und flexible Arbeitsbedingungen entscheidend dafür ist, Familien zu unterstützen und Männern und Frauen zu ermöglichen, uneingeschränkt am Erwerbsleben teilzunehmen. Auch die generationenübergreifende Zusammenarbeit wird hervorgehoben und die Aufmerksamkeit dabei auf die Förderung des aktiven Alterns und des Kompetenztransfers zwischen den Generationen gerichtet, um sicherzustellen, dass Menschen aller Altersgruppen ein erfülltes und unabhängiges Leben führen und gleichzeitig einen Beitrag zur Gesellschaft leisten können.
16. In seinen Schlussfolgerungen zum Thema „Demografische Herausforderungen — der künftige Ansatz“ betonte der Rat, dass wirksame demografische Maßnahmen zuverlässig und dauerhaft sein müssen. Investitionen in eine erschwingliche und hochwertige frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE) können zur demografischen Erneuerung beitragen, sich auf sozioökonomisch benachteiligte Kinder positiv auswirken und zu einer resilienteren künftigen Erwerbsbevölkerung beitragen, während gleichzeitig bessere soziale Ergebnisse erzielt werden.

17. Wie in dem Arbeitsdokument der Kommission mit dem Titel „The impact of demographic change – in a changing environment“ erwähnt, ist es von entscheidender Bedeutung, die Herausforderungen des demografischen Wandels anzugehen, um den Wohlstand und das Wohlergehen in der EU für die Zukunft zu sichern. Zu diesen Herausforderungen gehören die Alterung der Bevölkerung, der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und ein allgemeinerer Bevölkerungsrückgang sowie die Zunahme regionaler Ungleichheiten, einschließlich einer wachsenden Kluft zwischen Stadt und Land.“
18. In seinen Schlussfolgerungen zur Bewältigung des demografischen Wandels in Europa würdigte der Rat die Mitteilung der Kommission „Demografischer Wandel in Europa: ein Instrumentarium zur Bewältigung der Herausforderungen“, einschließlich ihrer Analyse und des Aufrufs zu einem umfassenden Ansatz bei der Bewältigung des demografischen Wandels. Er betonte ferner, „dass weitere Maßnahmen zur Bewältigung des demografischen Wandels in Europa erforderlich sind, indem kontinuierliche Anstrengungen unternommen werden, um dem demografischen Wandel und seinen Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit, das Humankapital und die Gleichstellung Rechnung zu tragen“;

IN ERWÄGUNG DES FOLGENDEN:

19. Die Union hat große Fortschritte im Bereich der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben erzielt. Insbesondere Eltern kleiner Kinder sind jedoch immer noch mit Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuungsaufgaben konfrontiert. Aufgrund anhaltender Geschlechterstereotypen und oft unzureichender Unterstützungssysteme stehen Eltern, insbesondere Mütter, oft vor großen Herausforderungen, wenn es darum geht, Elternschaft mit einer beruflichen Laufbahn in Einklang zu bringen. Wenngleich immer mehr Väter Maßnahmen wie Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub in Anspruch nehmen, leisten Frauen immer noch einen unverhältnismäßig hohen Anteil sowohl an unbezahlter als auch an Pflege-, Betreuungs- und Hausarbeit; dadurch sind sie bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt nach der Geburt eines Kindes einer Mehrfachbelastung ausgesetzt. Männer passen ihre Arbeitszeit bei einer bezahlten Beschäftigung nicht in dem Maße an Pflege- und Betreuungsaufgaben an, wie Frauen das tun. Das geschlechtsspezifische Gefälle bei Pflege- und Betreuungsaufgaben wirkt sich negativ auf die Beschäftigungsquoten und beruflichen Laufbahnen von Frauen aus und verschärft dadurch andere geschlechtsspezifische Gefälle wie das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern und das höhere Armutsrisiko von Frauen.

20. Eine Möglichkeit, höhere Beschäftigungsquoten bei Elternteilen, die die elterliche Sorge tatsächlich ausüben – dabei handelt es sich hauptsächlich um Frauen – zu erleichtern, wären Maßnahmen, durch die der Zugang zu flexiblen Arbeitsregelungen gewährleistet oder gefördert wird. Die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zielt darauf ab, die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben für Beschäftigte, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, zu erleichtern. In der genannten Richtlinie wird für Eltern und pflegende Angehörige das Recht festgelegt, flexible Arbeitsregelungen zu beantragen. Dies könnte Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeiten und Telearbeit umfassen, jedoch auch ein Reduzieren der Anzahl der Arbeitsstunden. Es muss jedoch unbedingt sichergestellt werden, dass die Anwendung solcher Regelungen sich nicht negativ auf die beruflichen Perspektiven, die Entgeltentwicklung, das Einkommen, die wirtschaftliche Selbstversorgung, die Arbeitszeiten und die Rentenansprüche der Beschäftigten auswirkt. Dies kann für Frauen besonders nachteilig sein, wenn sie häufiger von flexiblen Arbeitsregelungen Gebrauch machen als Männer. Die durch die Richtlinie geschaffenen Rechte sind von entscheidender Bedeutung dafür, eine gerechtere Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern zu erreichen und die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Nach den geltenden Vorschriften steht das Recht, flexible Arbeitsregelungen zu beantragen, jedoch nur Eltern oder pflegenden Angehörigen und nicht dem Arbeitgeber zu.
21. Flexible Arbeitsregelungen dienen zwar dazu, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern, sie können jedoch auch Geschlechterstereotypen und traditionelle Geschlechternormen verstärken, wobei Frauen häufig den Großteil der Pflege- und Betreuungsaufgaben übernehmen. In der EU arbeiten 29,1 % der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit, während dieser Anteil bei männlichen Arbeitnehmern nur 9,2 % beträgt. Zudem gibt es signifikante Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten, nicht nur in Bezug auf den Frauen- bzw. Männeranteil der Teilzeitbeschäftigten, sondern auch bei den Gründen für eine Teilzeitbeschäftigung sowie in Bezug auf die Möglichkeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihre Arbeitszeit anzupassen, wenn sie dies wünschen.

22. Da sich die Erwerbsbeteiligung, das Entgelt, die Arbeitszeit und der berufliche Aufstieg nach der Geburt eines Kindes bei Frauen und Männern nach wie vor erheblich voneinander unterscheiden, was unter anderem auf Geschlechterstereotypen und traditionelle Geschlechternormen zurückzuführen ist, sind Maßnahmen, durch die eine gleichberechtigte Aufteilung bezahlter Arbeit und unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit gefördert wird, von entscheidender Bedeutung, um Männer in Pflege- und Betreuungsaufgaben einzubinden. Durch angemessenen bezahlten Elternurlaub, der persönlich in Anspruch zu nehmen und nicht übertragbar ist, sowie durch Schutz vor Entlassung und Schutz vor Diskriminierung im Einklang mit den EU-Rechtsvorschriften können junge Eltern, insbesondere junge Mütter, beim Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit unterstützt werden. Solche Maßnahmen können zu einer ausgeglicheneren Verteilung der Belastungen, die sich aus Betreuungsaufgaben ergeben, zwischen den Elternteilen beitragen, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowohl für Frauen als auch für Männer schaffen und die Beschäftigungsquote bei Frauen erhöhen. Sie können zudem den beruflichen Aufstieg in Bezug auf das Entgelt und die Aufstiegsperspektiven in Entscheidungspositionen erleichtern und somit ein wichtiger Hebel für die Gleichstellung der Geschlechter sein.
23. Kindererziehung ist ein langfristiges Unterfangen; damit demografische Maßnahmen wirken, müssen sie daher zuverlässig und dauerhaft sein. Investitionen in erschwingliche und hochwertige frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung können zur demografischen Erneuerung beitragen und sich insbesondere auf sozioökonomisch benachteiligte Kinder ausgesprochen positiv auswirken, indem sie dazu beitragen, die künftige Erwerbsbevölkerung resilienter gegenüber demografischen Herausforderungen zu machen und über den gesamten Lebenszyklus hinweg bessere soziale Ergebnisse zu erzielen.
24. In der EU leben etwa 7,8 Millionen Eltern allein mit ihrem unterhaltsberechtigten Kind bzw. ihren unterhaltsberechtigten Kindern; 80 % davon sind alleinerziehende Mütter¹. Alleinerziehende Eltern benötigen umfassende Unterstützungssysteme, die Flexibilität bieten, unter anderem Einrichtungen am Arbeitsplatz sowie frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung, die an die Arbeitszeiten der Eltern angepasst sind, um am Arbeitsmarkt teilhaben zu können².

¹ Daten des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen auf der Grundlage von Mikrodaten aus der EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC), 2022.

Mikrodaten.
² Ebenda.

25. In der EU tragen Frauen einen erheblich größeren Teil der Belastung durch Pflege- und Betreuungsaufgaben, wobei 25 % Pflege- und Betreuungsaufgaben als einen der Gründe dafür angeben, dass sie nicht am Arbeitsmarkt teilhaben oder einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, im Vergleich zu lediglich 5,1 % bei Männern³. Aus einer Erhebung des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) geht hervor, dass etwa 56 % der Frauen mit Kindern unter 12 Jahren mindestens 5 Stunden pro Tag für Kinderbetreuung aufwenden, verglichen mit 26 % bei den Männern.⁴ Die Kosten für dieses Ungleichgewicht werden auf 242 Mrd. EUR pro Jahr geschätzt⁵. Daher ist der Zugang zu zugänglichen, erschwinglichen und hochwertigen formellen Pflege- und Betreuungsdiensten von entscheidender Bedeutung für die Verringerung der Belastung für Frauen mit kleinen Kindern durch informelle Pflege- und Betreuungsaufgaben sowie für die Förderung der Geschlechtergleichstellung, da Frauen mit kleinen Kindern, die Dienste der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE) in Anspruch nehmen, mit höherer Wahrscheinlichkeit erwerbstätig und durch zeitintensive Kinderbetreuung weniger belastet sind. Betreuungs- und Pflegetätigkeiten sind für das kollektive Wohlergehen der Gesellschaften von wesentlicher Bedeutung. Daher ist es wichtig, dass Beschäftigte im Pflege- und Betreuungssektor in der Gesellschaft geschätzt werden und genügend berufliche Perspektiven und Fortbildungsmöglichkeiten haben. Eine weitere wichtige Herausforderung ist die Gewährleistung einer angemessenen Personalausstattung. Zudem pflegen in erster Linie Frauen ältere Menschen und pflegebedürftige Erwachsene, die Langzeitunterstützung benötigen, während des gesamten Lebens; dafür müssen sie in vielen Fällen Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben vereinbaren, was eine große Herausforderung für die Gesellschaft darstellt: im Kontext der Bevölkerungsalterung ist das Arbeitsmarktpotenzial von Frauen eingeschränkt. Sowohl Frauen als auch Männer, die informelle Langzeitpflege und -unterstützung leisten, stehen vor zahlreichen Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.

³ EUROSTAT: Hauptgrund für Teilzeitbeschäftigung – Verteilung nach Geschlecht und Alter (%), 2022.

⁴ EUROPÄISCHES INSTITUT FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN: A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap, 2023, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

⁵ <https://www.eesc.europa.eu/de/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy>

26. Bei Frauen ist die Wahrscheinlichkeit von Teilzeitbeschäftigung, Elternurlaub und Abwesenheit von der Arbeit für die Pflege und Betreuung kranker Familienangehöriger höher als bei Männern, und es ist auch wahrscheinlicher, dass sie mehr unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit und unbezahlte Hausarbeit leisten als Männer. Darüber hinaus wenden Frauen mehr Zeit für Kinderbetreuung, informelle Pflege und Betreuung und für Hausarbeit auf, während Männer eher Lernbetreuung und Freizeitaktivitäten mit Kindern übernehmen. Dadurch werden Geschlechterstereotype widerspiegelt und verstärkt und verfestigt sich die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern sowohl am Arbeitsplatz als auch zu Hause. Daher sind gezielte Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Sinne einer gleichberechtigten Beteiligung von Männern in Pflege- und Betreuungsaufgaben erforderlich, um das Geschlechtergefälle zu verringern und Geschlechterstereotype zu bekämpfen.
27. Vaterschaftsurlaub und nicht übertragbarer Elternurlaub, mehr Flexibilität und hohe Einkommensersatzleistungen während dieser Elternzeiten bieten Anreize für Väter und führen dazu, dass solche Elternzeiten eher in Anspruch genommen werden. Wenn Väter Vaterschafts- und Elternurlaub zu einem frühen Zeitpunkt in Anspruch nehmen, leistet dies – auch langfristig – einen Beitrag zu einer gleichberechtigten Aufteilung von Pflege- und Betreuungsaufgaben sowie von Hausarbeit im Allgemeinen.
28. Der Begriff „Sandwich-Generation“ bezeichnet Personen, meist Frauen, die sich gleichzeitig um Kinder, auf Unterstützung angewiesene Erwachsene und alternde, pflege- oder betreuungsbedürftige Angehörige kümmern; diese Situation macht unterschiedliche Unterstützungsmaßnahmen erforderlich. Hier werden erneute Anstrengungen benötigt; unter anderem müssen bestehende Maßnahmen und Ressourcen im Sinne der Bereitstellung zugänglicher, erschwinglicher und hochwertiger formeller frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung und Langzeitpflege, die mit einer Vollzeitbeschäftigung vereinbar sind, verbessert werden. Aus Eurostat-Berichten geht hervor, dass 50 % der Frauen und 45,9 % der Männer im Alter von 16 bis 74 Jahren sowohl Kinderbetreuungs- als auch Langzeitpflegeaufgaben übernehmen. Zudem können sich informelle Pflege- und Betreuungsaufgaben – insbesondere bei Frauen, die von familiären Pflege- und Betreuungsaufgaben am stärksten belastet sind, negativ auf die physische und psychische Gesundheit und das physische und psychische Wohlbefinden auswirken⁶. Generationenübergreifende Solidarität auf freiwilliger Basis kann Geschlechtergleichstellung ergänzen und dazu beitragen, diese zu fördern, sofern Anstrengungen unternommen werden zu gewährleisten, dass informelle Pflegeaufgaben gerecht aufgeteilt und – frei von Geschlechterstereotypen – nicht in erster Linie Frauen und Mädchen aufgebürdet werden.

⁶ EUROPÄISCHES INSTITUT FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN: A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap. https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

29. Generationenübergreifende Zusammenarbeit und Solidarität können für alle Generationen von Vorteil sein. Generationenübergreifende Beziehungen können für ältere Erwachsene eine Quelle von Lebenskraft und Energie darstellen und dazu beitragen, das Risiko von Depression und Einsamkeit zu verringern. Diese Beziehungen können zudem bei älteren Erwachsenen die kognitive Stimulation unterstützen und ihnen eine Möglichkeit bieten, neue Kompetenzen zu erwerben. Andererseits kann es sein, dass informelle Pflegeaufgaben, die meist von Frauen durchgeführt werden, physisch, psychisch und finanziell zu einem hohen Preis erbracht werden, unter anderem weil die Beschäftigungschancen sinken und Rentenansprüche verloren gehen. Zudem sollte dies – wenngleich durch generationenübergreifende Zusammenarbeit wertvolle Unterstützung geleistet werden kann – auf der Basis freiwilligen Engagements und zusätzlich zu den Leistungen robuster öffentlicher Pflege- und Betreuungsdienste und Sozialschutzsysteme, die eine Geschlechterperspektive einbeziehen, erfolgen; Investitionen seitens der öffentlichen Verwaltung sind hierfür von entscheidender Bedeutung, um zu gewährleisten, dass sowohl den Bedürfnissen der jungen Generation als auch den Bedürfnissen der älteren Generation Rechnung getragen wird. Diese Grundsätze und Maßnahmen müssen auch mit wirtschaftlichen Anreizen für die Teilnahme am Arbeitsmarkt einhergehen.
30. Formale frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung sowie andere Betreuungs- und Unterstützungsdienste des Wohlfahrtsstaates sind von größter Bedeutung. Sofern möglich, haben ältere Generationen jedoch die Wahl, Eltern kleiner Kinder, und dabei insbesondere Frauen, die in den Arbeitsmarkt zurückkehren wollen, maßgeblich dabei zu unterstützen, eine Erwerbstätigkeit mit ihrem Familien- und Privatleben zu vereinbaren; Junge Erwachsene können sich auch dafür entscheiden, ihre Eltern und Großeltern im Alter zu unterstützen, wenn sie Hilfe brauchen. Ältere Mitglieder einer Familie oder Gemeinschaft haben auch die Wahl, in der Rolle eines Mentors bzw. einer Mentorin Wissen und Kompetenzen weiterzugeben und Familienbeziehungen zu bereichern oder Unterstützung zu bieten, wenn Familienbeziehungen instabil sind.
31. Da die Lebenserwartung in ganz Europa weiter steigt, wird die künftige Angemessenheit der Renten- und Sozialsysteme der Mitgliedstaaten Anpassungen erfordern, wie z. B. ein längeres Erwerbsleben sowohl für Frauen als auch für Männer.
32. Die Hilfe älterer Generationen bei der Unterstützung der besseren Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben könnte für alle Beteiligten von Vorteil sein, es ist jedoch wichtig, zu gewährleisten, dass daraus keine negativen Auswirkungen auf das Einkommen, die Arbeitsmarktsituation oder die psychische und physische Gesundheit der Mitglieder der beteiligten älteren Generationen entstehen.

33. In ganz Europa leisten zahlreiche junge Menschen, insbesondere junge Mädchen, ebenfalls einen Beitrag zur Pflege und Betreuung, bieten älteren Familienmitgliedern, die Pflege oder Betreuung benötigen, Familienmitgliedern mit Behinderung oder chronisch kranken Familienmitgliedern emotionale oder tatkräftige Unterstützung. Für junge Menschen, die Pflege- und Betreuungsaufgaben übernehmen, kann dies zu einer Stärkung ihres Selbstwerts und ihrer Selbstachtung, zur Entwicklung ihrer Fähigkeit zu Empathie und zu mehr Reife führen. Diese Interaktionen können für alle Beteiligten Vorteile bringen, Pflege- und Betreuungsaufgaben von Kindheit an können jedoch auch Risiken bergen: junge Menschen mit pflegebedürftigen Familienmitgliedern haben häufiger Schwierigkeiten im Bereich der psychischen Gesundheit und der schulischen Leistungen; zudem kann es zu schwerwiegenden Folgen mit Langzeitwirkung in Bezug auf ihr Einkommen und ihre Integration in die Gesellschaft kommen.
34. Die vorliegenden Schlussfolgerungen stützen sich auf frühere Arbeiten und die politischen Zusagen des Rates, der Kommission, des Europäischen Parlaments und maßgeblicher Interessenträger in diesem Bereich (siehe auch die im Anhang aufgeführten Dokumente);

VERFÄHRT DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION WIE FOLGT: ER

ERSUCHT DIE MITGLIEDSTAATEN, IM RAHMEN IHRER ZUSTÄNDIGKEITEN, UNTER ACHTUNG DER ROLLE UND AUTONOMIE DER SOZIALPARTNER UND UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER NATIONALEN GEGEBENHEITEN,

35. Bemühungen seitens der Arbeitgeber und der Sozialpartner zur Entwicklung, Stärkung und Umsetzung von politischen Maßnahmen, mit denen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer in all ihrer Vielfalt gewährleistet wird, von politischen Maßnahmen im Bereich der psychischen Gesundheit zur Verbesserung des Wohlbefindens der Beschäftigten sowie familienfreundlicher Maßnahmen am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung einer geschlechtersensiblen Perspektive, einschließlich stillfreundlicher Maßnahmen, und gezielter Informationen für Väter, ZU FÖRDERN, die den Bedürfnissen und Erwartungen von Eltern entsprechen und außerdem ermöglichen, den emotionalen, psychischen und physischen Bedürfnissen von Kindern gerecht zu werden;
36. erschwingliche, zugängliche und hochwertige frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung und Pflege- und Betreuungsdienste für Kinder, Menschen mit Behinderung, ältere Menschen und andere pflege- oder betreuungsbedürftige Personen, einschließlich häuslicher Pflege und Betreuung in der lokalen Gemeinschaft, die ein unabhängiges Leben unterstützen, im Einklang mit den einschlägigen Empfehlungen des Rates, ZU GEWÄHRLEISTEN;

37. Maßnahmen für die frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung ZU VERFOLGEN, die im Einklang stehen mit der Empfehlung des Rates zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung; die Barcelona-Ziele für 2030; es ist von entscheidender Bedeutung, die Maßnahmen für den Elternurlaub und die Kinderbetreuungseinrichtungen und Dienste der frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE) ZU VERBESSERN und Familien mit nur einem Elternteil unter anderem finanziell zu unterstützen;
38. die Umsetzung der Europäischen Garantie für Kinder ZU INTENSIVIEREN, insbesondere im Hinblick auf die Bereitstellung eines wirksamen und kostenlosen Zugangs zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE) für Kinder, die von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht sind;
39. Arbeitgeber für die Anwendung von Arbeitsregelungen , die an die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst sind, wie Telearbeit, und flexible Arbeitsregelungen, einschließlich einer Reduzierung der Arbeitstage pro Woche oder einer Arbeitszeitverkürzung sowie durch die Gewährung spezieller Beurlaubungen und des damit verbundenen Schutzes, ZU SENSIBILISIEREN und ZU UNTERSTÜTZEN, sowie für weitere Initiativen im Hinblick auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Personen, insbesondere für jene mit kleinen Kindern und Beschäftigte mit anderen Pflege- und Betreuungspflichten; die Bedürfnisse der Beschäftigten mit Behinderung in diesem Zusammenhang ZU BERÜCKSICHTIGEN; darüber hinaus ist es wichtig, die mangelnde Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben als Risiko für die Gesundheit am Arbeitsplatz anzuerkennen und vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen, um diesem Risiko entgegenzuwirken;
40. ERNEUT DARAUF HINZUWEISEN, dass alle Eltern, insbesondere Mütter, möglicherweise Unterstützung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben benötigen, und dass Arbeitgeber eine positive Rolle spielen können, indem sie aktiv auf die individuellen Bedürfnisse aller Eltern sowie aller anderen Personen mit Pflege- und Betreuungsaufgaben in ihrer Belegschaft eingehen;

41. die fristgerechte und korrekte Umsetzung und Anwendung der EU-Rechtsvorschriften zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige ZU GEWÄHRLEISTEN, wobei die ungleiche Verteilung unbezahlter Betreuungs- und Pflegearbeit zu Lasten der Frauen zu berücksichtigen ist;
42. MAßNAHMEN zur Verbesserung des Angebots an inklusiven, zugänglichen, flexiblen, erschwinglichen und hochwertigen Diensten der frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE) sowie an Betreuungs- und Pflegediensten für Kinder und andere pflege- oder betreuungsbedürftige Personen in allen Phasen des Lebens zur Unterstützung von Eltern mit Pflege- und Betreuungsaufgaben ZU ERGREIFEN, und gleichzeitig einen starken Fokus auf positive Auswirkungen auf Kinder und Pflege- und Betreuungsbedürftige zu gewährleisten; für die soziale und wirtschaftliche Bedeutung und den Wert der Pflege- und Betreuungsarbeit, die für das kollektive Wohlergehen von Gesellschaften von wesentlicher Bedeutung ist, ZU SENSIBILISIEREN; Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in diesem Sektor ZU VERBESSERN, um sicherzustellen, dass ein ausreichendes Angebot an Dienstleistungen zur Verfügung steht;
43. Diskriminierung und Repressalien im Falle der Schwangerschaft oder Elternschaft sowie aufgrund der Inanspruchnahme oder Beantragung von pflege- bzw. betreuungsbedingten Urlauben, beispielsweise Mutterschafts-, Vaterschafts- und verschiedene andere Arten von Eltern- oder Pflegeurlaub, sowie aufgrund der Beantragung flexibler Arbeitsregelungen, durch die Sicherstellung der Einhaltung der EU-Rechtsvorschriften, WIRKSAM ZU VERHINDERN und ZU BEKÄMPFEN;
44. Sensibilisierungsinitiativen, insbesondere in Ausbildung und Schulungen, die die Vorteile der gleichberechtigten Aufteilung von Pflege- und Betreuungs- sowie Haushaltsaufgaben zwischen Frauen und Männern auch im Hinblick auf die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen hervorheben, ZU FÖRDERN;
45. Strategien und Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsaussichten von informell Pflegenden und Betreuungspersonen, mit einem besonderen Schwerpunkt auf Frauen über 50 Jahren mit niedrigen Beschäftigungsquoten, ZU PRÜFEN; solche Maßnahmen könnten unter anderem die Bereitstellung von Schulungen, Beratung und psychologischer Unterstützung sowie die Verbesserung der Verfügbarkeit von hochwertigen Langzeitpflegediensten umfassen;

46. gegebenenfalls mit Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern die ZUSAMMENARBEIT ZU SUCHEN um Führungskräften und die Belegschaft im Hinblick auf die wirtschaftlichen und sozialen Vorteile der Mitarbeiterbindung sowie in Bezug auf die Bedeutung von Maßnahmen zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige zu sensibilisieren und zu schulen, wobei betont werden sollte, wie wichtig es ist, eine geschlechtsspezifische Perspektive einzunehmen und geschlechtsspezifische Verzerrung, auch im Hinblick auf die Bindung weiblicher Talente zu vermeiden;
47. den Einsatz von Kollektivverhandlungen und des sozialen Dialogs bei der Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, einschließlich flexibler Arbeitsregelungen, ZU FÖRDERN, um den Bedürfnissen von Eltern und pflegenden Angehörigen Rechnung zu tragen;
48. junge Menschen schon früh für Geschlechterstereotype und geschlechtsspezifische Verzerrung ZU SENSIBILISIEREN und Geschlechterstereotype und geschlechtsspezifische Verzerrung ZU BEKÄMPFEN, insbesondere in Ausbildung und Beschäftigung sowie in der Gesellschaft insgesamt, unter anderem, um die gleichberechtigte Teilhabe von Männern an der Hausarbeit, an der informellen Pflege und an der Betreuung ihrer Kinder und anderer unterhaltsberechtigter Personen – auch durch die Inanspruchnahme des Eltern-, Vaterschafts- und Pflegeurlaubs – zu fördern; in der gesamten Gesellschaft die Bedeutung des aktiven und gleichberechtigten Beitrags der Männer in dieser Hinsicht HERVORZUHEBEN; die Beteiligung von Männern und Jungen als Akteure und Begünstigte von Veränderung und bei der Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung in Bezug auf bezahlte und unbezahlte Betreuungs- und Pflegearbeit ZU UNTERSTÜTZEN; SICHERZUSTELLEN, dass Informationen über die Verfügbarkeit von und über die Vorschriften und Rechtsansprüche in Bezug auf das Elterngeld leicht zugänglich sind;
49. einen rechtbasierten Ansatz ZU FÖRDERN, um Einzelpersonen, insbesondere Frauen und Mädchen, zu unterstützen, die Kinder erziehen und gleichzeitig ältere Familienmitglieder oder Verwandte mit Behinderung oder schweren Erkrankungen betreuen; um Beruf, Familie und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen und in diesem Zusammenhang selbstbestimmte Entscheidungen treffen zu können, benötigen diese pflegenden Angehörigen besondere Unterstützung, beispielsweise Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Kurzzeitpflege, Schulungen, Gesundheits- und Schutzmaßnahmen, Beratung, Gesundheitsversorgung und psychologische Unterstützung sowie finanzielle Unterstützung;

50. die Bedürfnisse von Menschen und Familien, die sich in einer prekären Lage befinden, **BESONDERS ZU BERÜCKSICHTIGEN** und das Angebot an Anreizen **AUSZUBAUEN**, um eine bessere Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben zu ermöglichen; zusätzliche Unterstützung für Eltern mit Behinderung und Eltern von Kindern mit Behinderung oder kranken Kindern unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Bedürfnisse in Bezug auf Unterstützungsdienste, einschließlich der persönlichen Assistenz und der Gesundheitsversorgung **ANZUBIETEN**; die Situation von Familien mit nur einem Elternteil bei der Gestaltung von Maßnahmen zur Unterstützung von Eltern **ZU BERÜCKSICHTIGEN**;
51. die Solidarität zwischen den Generationen **ZU FÖRDERN**, indem Strategien und Maßnahmen ermöglicht werden, die generationenübergreifende Aktivitäten und Zusammenarbeit ermöglichen, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf gegenseitiger Unterstützung, der Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und einer unterstützenden Gemeinschaft für alle Menschen liegt; gegebenenfalls den sozialen Wert der Pflege älterer Menschen, einschließlich der Pflege durch Personen, die der pflegebedürftigen Person nahestehen, **HERVORHEBEN**;
52. lokale Behörden bei der Vernetzung junger und älterer Menschen durch Initiativen wie Mehrgenerationenräume und Freiwilligenprogramme, durch den Austausch bewährter Verfahren im Bereich familienfreundlicher und inklusiver Maßnahmen sowie durch die Förderung des Dialogs und der Solidarität zwischen den Generationen **ZU FÖRDERN**;
53. älteren Menschen die Möglichkeit **ZU BIETEN**, sich an Aktivitäten zu beteiligen, die auf ihren Erfahrungsschatz und ihr Wissen abgestimmt sind, um so ihr Potenzial zu nutzen und sie dazu zu ermutigen, eine produktive Rolle in der Gesellschaft und in ihrer unmittelbaren Gemeinschaft beizubehalten; Bemühungen zur Förderung des aktiven und gesunden Alterns zu **UNTERSTÜTZEN** und so die Grundlage für ein längeres und nachhaltigeres Erwerbsleben vor dem Hintergrund der demografischen Herausforderungen zu schaffen; einen rechtebasierten Ansatz und eine lebenslaufbezogene Perspektive in Bezug auf das Altern **ZU FÖRDERN** bei gleichzeitiger Berücksichtigung der vielfältigen Bedürfnisse und das unterschiedliche Potenzial aller Menschen in der Gesellschaft;
54. Freiwilligenprogramme für junge Menschen **ZU FÖRDERN**, deren Schwerpunkt auf der Unterstützung älterer Menschen bei alltäglichen Aufgaben liegt, wodurch eine Kultur der Fürsorge und Verantwortung begünstigt wird;

55. Gemeinschaftsinitiativen zur Sensibilisierung junger Menschen für die Vorteile der Unterstützung älterer Menschen beim Erwerb digitaler Kompetenzen ZU FÖRDERN, um so dazu beizutragen, die Kluft im digitalen Zeitalter zu schließen und die Solidarität zwischen den Generationen zum Nutzen aller zu fördern;
56. DIE MÖGLICHKEITEN AUSZUSCHÖPFEN, die sich aus dem auf EU-Ebene verfügbaren Spektrum an Finanzierungs- und technischen Unterstützungsinstrumenten ergeben, um politische und investitionspolitische Maßnahmen zu konzipieren, die erforderlich sind, um den demografischen Herausforderungen wirksam zu begegnen, einschließlich der Bereitstellung zugänglicher, erschwinglicher und hochwertiger Dienste der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE) sowie von Langzeitpflegediensten, wobei sicherzustellen ist, dass diese Maßnahmen an die spezifischen regionalen oder lokalen Bedingungen angepasst werden und die Voraussetzungen für eine aktive Beteiligung der regionalen und lokalen Gebietskörperschaften und anderer Interessenträger, auch durch Peer-Learning-Aktivitäten, geschaffen werden;

RUFT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION UND DIE MITGLIEDSTAATEN AUF, IM RAHMEN IHRER JEWEILIGEN ZUSTÄNDIGKEITEN UND UNTER ACHTUNG DER ROLLE UND AUTONOMIE DER SOZIALPARTNER,

57. die Zusammenarbeit zwischen politischen Entscheidungsträgern, regionalen und lokalen Behörden, Arbeitgebern, den Sozialpartnern und Organisationen der Zivilgesellschaft ZU ERLEICHTERN, um den Wissensaustausch über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die gleichberechtigte Aufteilung der Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern als treibende Kraft für die Gleichstellung der Geschlechter und die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen vor dem Hintergrund der demografischen Herausforderungen zu vereinfachen;
58. in der gesamten Gesellschaft und bei allen einschlägigen Interessenträgern, einschließlich Arbeitgebern und politischen Entscheidungsträgern, über die Diskriminierung aus Altersgründen, ihre Folgen für die betroffenen Personen und die Gesellschaft insgesamt sowie über die Notwendigkeit und die Möglichkeiten, dagegen vorzugehen, ZU SENSIBILISIEREN;
59. die europäischen Sozialpartner WEITERHIN ZU ERMUTIGEN und ZU UNTERSTÜTZEN, sich in ihren Ausschüssen für den branchenübergreifenden und sektoralen sozialen Dialog mit Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu befassen;

60. die VERBESSERUNG der Beschäftigungsmöglichkeiten und -anreize sowie der Arbeitsbedingungen für ältere Menschen ZU FÖRDERN, ihre Teilhabe an der Gesellschaft zu unterstützen und das Bewusstsein für ihr Potenzial und den Beitrag, den sie leisten, zu schärfen, damit sie als Bereicherung für die Gesellschaft anerkannt werden; die Rolle älterer Menschen als Mentorinnen und Mentoren, bei der Wissensweitergabe und bei ihrem Beitrag zur Aufrechterhaltung sozialer Bindungen ZU STÄRKEN; MAßNAHMEN ZUR REDUZIERUNG der Einsamkeit bei älteren Menschen ZU ERGREIFEN, und Bemühungen zur Verbesserung ihrer geistigen und körperlichen Gesundheit ZU UNTERSTÜTZEN;
61. die gleichberechtigte Aufteilung von unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit sowie häuslicher Aufgaben zwischen Frauen und Männern ZU FÖRDERN und WEITERE MAßNAHMEN, einschließlich des Austauschs bewährter Verfahren, ZU ERGREIFEN, um die Beteiligung von Vätern, Partnern und Männern, die informelle Betreuungsarbeit leisten, an der Kinderbetreuung – unter anderem durch die Inanspruchnahme des Elternurlaubs, der Vätern und Kindern gleichermaßen zugutekommt sowie deren verstärkte Beteiligung an der Langzeitpflege zu erhöhen, im Hinblick auf die gleichberechtigte Aufteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern, wodurch die Geschlechtergleichstellung gefördert und der Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt sowie ihr beruflicher Aufstieg und ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit erleichtert werden;
62. Gender Mainstreaming bei der Gestaltung, Umsetzung und Bewertung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für alle und zur Bewältigung demografischer Herausforderungen ZU FÖRDERN;

ERSUCHT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION,

63. Arbeitgeber und Beschäftigte für die auf einschlägigen EU-Rechtsvorschriften beruhenden Rechte auf Maßnahmen, die den Bedürfnissen des Einzelnen Rechnung tragen, wie beispielsweise individueller, nicht übertragbarer Elternurlaub und flexible Arbeitsregelungen, sowie für den rechtlichen Kündigungs- und Diskriminierungsschutz und für die Rechte der Beschäftigten, betreffend gleiche Arbeitsbedingungen oder eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und das Arbeitsentgelt bei der Rückkehr aus dem Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub, **ZU SENSIBILISIEREN**; zu diesem Zweck zu einer Verbesserung der Erhebung der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten, **ZU ERMUTIGEN**, um die tatsächliche Inanspruchnahme der Schutzmaßnahmen durch den Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub sowie von Maßnahmen im Zusammenhang mit flexiblen Arbeitsregelungen sowie deren Ergebnisse angemessen bewerten zu können;
64. Forschungsarbeiten **ZU FÖRDERN**, die aus einer lebenslaufbezogenen Perspektive die Bedürfnisse von Einzelpersonen in unterschiedlichen Lebenssituationen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, einschließlich der Vereinbarkeit von Familienwunsch und Erwerbsarbeit, auf der Grundlage des demografischen Instrumentariums der Kommission untersuchen;
65. den Austausch bewährter Verfahren **ZU FÖRDERN**, um die gleichberechtigte Aufteilung von Kinderbetreuung und informellen Pflege- und Betreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern zu begünstigen, sodass die soziale und finanzielle Belastung, die unverhältnismäßig stark von weiblichen Pflege- und Betreuungspersonen getragen wird, verringert und ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit gestärkt wird, einschließlich der Unterstützung Alleinerziehender (die meist alleinerziehende Mütter sind), bei der Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben und Berufstätigkeit;
66. das Engagement der Europäischen Kommission für die Förderung und den Schutz der Rechte und Interessen älterer Menschen **ZU BEKRÄFTIGEN**, wobei insbesondere den Bedürfnissen älterer Frauen und älterer Menschen mit Behinderung Rechnung getragen wird und gleichzeitig ein intersektionaler Ansatz angewendet wird, unter anderem durch die Förderung des gesunden Alterns durch Initiativen und Programme in allen relevanten Politikbereichen und unter Berücksichtigung einer Gleichstellungsperspektive und der Solidarität zwischen den Generationen;

67. WEITERHIN politische Maßnahmen auf EU-Ebene zur besseren Vereinbarkeit von Familienwunsch und Erwerbsarbeit ZU UNTERSTÜTZEN, insbesondere durch Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und des Zugangs zu hochwertiger frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE), um Gleichstellung der Geschlechter sowie Empowerment bei der jüngeren bei der älteren Generationen und positive Auswirkungen auf Kinder zu fördern, insbesondere als Mittel zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, wie im demografischen Instrumentarium der Kommission vorgesehen;
68. die durchgängige Berücksichtigung demografischer Erwägungen und einer Geschlechterperspektive bei der Ausarbeitung einschlägiger politischer Vorschläge ZU ERLEICHTERN und gegebenenfalls deren Auswirkungen auf die Bewältigung demografischer Herausforderungen, beispielsweise der Bevölkerungsalterung, des Rückgangs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und der wachsenden Kluft zwischen den Städten und dem ländlichen Raum, zu ermitteln.
-

Quellen:

Primärrecht der EU

Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, Amtsblatt der Europäischen Union, ABl. C 326 vom 26.10.2012, S. 47

Vertrag über die Europäische Union (Konsolidierte Fassung), ABl. C 326 vom 26.10.2012, S. 13

Charta der Grundrechte der Europäischen Union, Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften ABl. C 303 vom 14.12.2007, S. 1

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

Rat der Europäischen Union

Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011-2020), (7370/11)

Schlussfolgerungen des Rates zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben im Kontext des demografischen Wandels (10324/11)

Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Demografische Herausforderungen – der künftige Ansatz“ (8668/20)

Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles: Bewertung und Aufteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeit“ (2020) (13584/20)

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13584-2020-INIT/de/pdf>

Schlussfolgerungen des Rates zur Bewältigung des demografischen Wandels in Europa (16754/23)

Schlussfolgerungen des Rates zum Übergang der Systeme der Pflege und Betreuung im Laufe des gesamten Lebens zu ganzheitlichen, personenzentrierten Modellen der Unterstützung in der lokalen Gemeinschaft mit einer Geschlechterperspektive (16094/1/23 REV 1)

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-16094-2023-REV-1/de/pdf>

Empfehlung des Rates vom 8. Dezember 2022 zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung: die Barcelona-Ziele für 2030 (2022/C 484/01)

Empfehlung des Rates vom 8. Dezember 2022 über den Zugang zu erschwinglicher und hochwertiger Langzeitpflege (2022/C 476/01)

Auf interinstitutioneller Ebene der EU

Europäische Säule sozialer Rechte

Europäische Kommission

Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte, 2021:

<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/de/>

Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Demografischer Wandel in Europa: ein Instrumentarium zur Bewältigung der Herausforderungen (COM/2023/577 final), Brüssel, 11.10.2023

GD Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit: Jumping the Generation gap. How the EU promotes intergenerational solidarity (Das Generationengefälle überwinden. Wie die EU generationenübergreifende Solidarität fördert), 2009,

<https://www.europeansources.info/record/jumping-the-generation-gap-how-the-eu-promotes-intergenerational-solidarity/>

Caring for children in Europe: How childcare, parental leave and flexible working arrangements interact in Europe (Die Betreuung von Kindern in Europa: Zusammenwirken von Kinderbetreuung, Elternurlaub und flexiblen Arbeitsregelungen in Europa, 2014:

<https://www.researchgate.net/publication/345022022> Caring for children in Europe How childcare are parental leave and flexible working arrangements interact in Europe

Harnessing Talent Platform – A new boost for EU Regions (Talentschließungsplattform: Neue Impulse für die Regionen der EU), https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform_en

Wissenszentrum für Migration und Demografie: Datenportal – Langzeitpflege, <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/S3.8>

Europäische Kommission – Eurostat Active ageing and solidarity between generations – A statistical portrait of the European Union 2012 (Aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen – ein statistisches Portrait der Europäischen Union 2012), 2011, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf>

Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen: The impact of demographic change – in a changing environment (Die Auswirkungen des demografischen Wandels – in einer sich verändernden Welt). Brüssel, 17.1.2023, SWD(2023) 21 final.

Grünbuch zum Thema Altern – Förderung von Solidarität und Verantwortung zwischen den Generationen, 2021, https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf S. 4.

Europäischer Ausschuss der Regionen

Stellungnahme zum demografischen Instrumentarium der Kommission (CDR-1173-2024), <https://cor.europa.eu/en/our-work/opinions/cdr-1173-2024>

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

Europäische Strategie für Pflege und Betreuung, (SOC/741), <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy>

Eine bedürfnisorientierte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für alle: Stärkung der Solidarität zwischen den Generationen und der Teilhabe von Frauen durch angemessen flexible Arbeitsbedingungen (SOC/808)

Eurofound

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU (Ein Gleichgewicht finden: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der EU). Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, 2018, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-and-life-eu>

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU (Ein Gleichgewicht finden: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der EU). Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, 2018, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-and-life-eu>

Eurostat

Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der Gesamtbeschäftigung, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Alter (%), 2022.

Hauptgrund für Teilzeitbeschäftigung – Verteilung nach Geschlecht und Alter (%), 2022.

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen

Gender inequalities in care and consequences for the labour market (Geschlechtsspezifische Ungleichheiten und deren Folgen für den Arbeitsmarkt), <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>

EUROPÄISCHES INSTITUT FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN: A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap (Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben: Das Geschlechtergefälle verringern) 2023, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

Erhebung zum Geschlechtergefälle bei unbezahlter Pflege und bei individuellen und sozialen Aktivitäten, 2022.

Daten des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen auf der Grundlage von Mikrodaten aus der EU-Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC), 2022

Vereinte Nationen

Erklärung und Aktionsplattform von Peking

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

Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen 34/180, 18. Dezember 1979.

Übereinkommen über die Rechte des Kindes, Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen 44/25, 20. November 1989

Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (VN-BRK)

Preparations for and observance of the 30th anniversary of the International Year of the Family (Vorbereitung und Feier des 30-jährigen Jubiläums des „Internationalen Jahres der Familie“): Bericht des Generalsekretärs, 2022, <https://digitallibrary.un.org/record/3998339?v=pdf>

Intergenerational Issues Factsheet (Informationsblatt zu generationenübergreifenden Fragen), UNDESA: <https://www.un.org/development/desa/youth/intergenerational-issues-factsheet.html>

Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen, Ziel 5: <https://www.undp.org/sustainable-development-goals/gender-equality>

The growing need for long-term care. Assumptions and realities (Der wachsende Bedarf an Langzeitpflege. Annahmen und Realität). UNDESA: https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/un-ageing_briefing-paper_Long-term-care.pdf

Caregiving in an ageing world (Pflege und Betreuung in einer alternden Welt). UNDESA Policy Brief (Kurzbericht) Nr. 143, 2022, https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/publication/PB_143.pdf

Advancing intergenerational solidarity (Förderung generationenübergreifender Solidarität). Policy Brief (Kurzbericht), Nr. 8, 2010, UNECE: https://unece.org/DAM/pau/docs/age/2010/Policy-Briefs/8-Policy-brief_AIS.pdf

Intergenerational Family Relationships in Ageing Societies (Generationenübergreifende Beziehungen in der Familie in alternden Gesellschaften), 2010, UNECE: <https://unece.org/DAM/pau/docs/age/2010/Intergenerational-Relationships/ECE-WG.1-11.pdf>

Long-term care for older people. A new global gender priority (Langzeitpflege für ältere Menschen. Eine neue weltweite Priorität in Fragen der Geschlechtergleichstellung). Policy Brief (Kurzbericht) Nr. 9, UN Women: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2017/UN-Women-Policy-Brief-09-Long-term-care-for-older-people-en.pdf>

Internationale Arbeitsorganisation

Maternity protection in the context of work-life reconciliation for men and women (Mutterschutz im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Männer und Frauen, Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen, 2011, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/ro-geneva/sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_306489.pdf

IAO: Encyclopedia of Occupational Health and Safety – Employee Assistance Programmes – Work and Family Issues: A Case in Point, (Enzyklopädie für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Programme zur Unterstützung der Arbeitnehmer, Arbeits- und Familienfragen) <https://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/health-protection-a-promotion/item/151-employee-assistance-programmes>

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)

How can we do better for our families? Issues, Outcomes, Policy Objectives and Recommendations (Wie können wir unsere Familien besser unterstützen? Probleme, Ergebnisse, politische Zielsetzungen und Empfehlungen). OECD Publishing, 2011, <https://www.oecd.org/espanol/noticias/47707176.pdf>

Walking the tightrope: Background brief on parents' work-life balance across the stages of childhood (Balanceakt: Hintergrunddokument zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern in allen Phasen der Kindheit), Dezember 2016, <https://www.oecd.org/social/family/Background-brief-parents-work-life-balance-stages-childhood.pdf>

Walking the tightrope: avoiding a lockdown while containing the virus, (Balanceakt: Lockdown vermeiden und das Virus eindämmen), 30. November 2020. <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/walking-the-tightrope-avoiding-a-lockdown-while-containing-the-virus-1b912d4a/>

Health at a Glance (Gesundheit auf einen Blick), 2021, https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ae3016b9-en/1/2/1/index.html?itemId=/content/publication/ae3016b9-en&_csp_=ca413da5d44587bc56446341952c275e&itemIGO=oecd&itemContentType=book

Sonstiges

Elektronische Plattform für Erwachsenenbildung in Europa (EPALE): The Benefits of Intergenerational Relationships (Die Vorteile generationenübergreifender Beziehungen), <https://epale.ec.europa.eu/en/content/benefits-intergenerational-relationships>

Fachabteilung Wirtschaft, Wissenschaft und Lebensqualität, Generaldirektion Interne Politikbereiche, Europäische Union (HOFMAN, Joanna – NIGHTINGALE, Madeline – BRUCKMAYER, Michaela – SILVA, Annemari – PICKEN, Natalie – KUNERTOVA, Linda): After parental leave: Incentives for parents with young children to return to the labour market (Nach dem Elternurlaub: Anreize für Eltern kleiner Kinder für eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt), 2020

ROCARD, Eileen - LLENA-NOZAL, Ana: Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind (Unterstützung für informell Pflegende. Maßnahmen, die keine Pflegenden zurücklassen). OECD Health Working Papers (OECD-Arbeitsdokumente zur Gesundheit, Nr. 140, 2022), <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0f0c0d52-en.pdf?expires=1709719622&id=id&accname=guest&checksum=039AF1EB961911A1F6C6387B61A6424C>