098758/EU XXVIII. GP
Eingelangt am 19/10/26

Rat der
Europäischen Union

Brüssel, den 19. Oktober 2026
(OR. en)

14603/26

SOC 669
ANTIDISCRIM 96

BERATUNGSERGEBNISSE

Absender:	Generalsekretariat des Rates
Empfänger:	Delegationen
Nr. Vordok.:	14386/26
Betr.:	Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Gleichstellung als Triebkraft für Wirtschaftswachstum und Wettbewerbsfähigkeit in der EU“

Die Delegationen erhalten als Anlage die Schlussfolgerungen des Rates zum eingangs genannten Thema, die der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner Tagung vom 19. Oktober 2026 gebilligt hat.[1]

[1] An dem Text wurden geringfügige redaktionelle Korrekturen vorgenommen.

www.parlament.gv.at

ANLAGE

Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Gleichstellung als Triebkraft für Wirtschaftswachstum und Wettbewerbsfähigkeit in der EU“

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

UNTER HINWEIS AUF FOLGENDES:

1. Gleichheit und Nichtdiskriminierung sind Grundwerte der Europäischen Union, die in den Verträgen der Europäischen Union sowie der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert sind.

2. Im Rahmen ihres erklärten Ziels, eine Union der Gleichheit zu schaffen, hat die Kommission Strategien ausgearbeitet, die darauf abzielen, Diskriminierung zu bekämpfen, Hindernisse für die Teilhabe zu beseitigen sowie Gleichstellung und Inklusion zu fördern. Die EU hat auch einen umfassenden Rahmen von Rechtsakten zur Förderung der Gleichstellung und zum Verbot der Diskriminierung angenommen.

3. In der Europäischen Säule sozialer Rechte und dem dazugehörigen Aktionsplan werden die Grundsätze der Chancengleichheit, der Gleichstellung der Geschlechter, der Vorbeugung von Armut und sozialer Ausgrenzung, der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und der hochwertigen und bezahlbaren frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE) als Eckpfeiler der Wettbewerbsfähigkeit und eines nachhaltigen und inklusiven Wachstumsmodells genannt. In der Mitteilung der Kommission über die Europäische Säule sozialer Rechte vom 22. Juli 2026 werden Ungleichheiten, Gerechtigkeit und Chancengleichheit als vorrangige Bereiche für weitere Maßnahmen genannt, und es wird betont, dass anhaltende Ungleichheiten strukturelle Hindernisse für den Zusammenhalt sowie die Resilienz, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit der Union darstellen.

www.parlament.gv.at

4. In der Strategie der Kommission zur Bekämpfung der Armut und der verstärkten Europäischen Garantie für Kinder wird betont, dass die Kosten der Untätigkeit bei der Armutsbekämpfung beträchtlich und vielschichtig sind. Durch Armut werden der soziale Zusammenhalt, das Wohlergehen von Kindern und die Chancengleichheit untergraben und die Demokratie geschwächt, und das wirtschaftliche Potenzial Europas bleibt ungenutzt. Ferner trägt sie zur intergenerationellen Übertragung von Benachteiligungen bei. Vorurteile und Stigmatisierung können bestimmte Gruppen von Anfang an und während ihres gesamten Lebens benachteiligen. Für Frauen, Kinder und vulnerable Gruppen besteht eher die Gefahr von Armut oder sozialer Ausgrenzung als für andere.

5. In der Strategie für eine verstärkte Anwendung der Grundrechtecharta in der Europäischen Union 2020-2030 wird das Engagement bekräftigt, dafür zu sorgen, dass die Organe der Union und die Mitgliedstaaten die Charta voll ausschöpfen.

6. Im Kompass für eine wettbewerbsfähige EU, in der Mitteilung über die Union der Kompetenzen und im Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze (der den Weg für einen künftigen Rechtsakt für hochwertige Arbeitsplätze ebnet) der Kommission wird betont, dass die Wettbewerbsstärke Europas seine Bürgerinnen und Bürger sind. Im Rahmen des Kompasses für Wettbewerbsfähigkeit wird darauf hingewiesen, dass es von entscheidender Bedeutung ist, Voraussetzungen zu schaffen, unter denen alle gleiche Erfolgsaussichten haben. Darin wird festgestellt, dass es zahlreiche und unterschiedliche Hindernisse für den Zugang zum Arbeitsmarkt und den Verbleib auf dem Arbeitsmarkt gibt, mit denen Frauen, junge Menschen und ältere Bürgerinnen und Bürger, die erwerbstätig bleiben möchten, sowie Menschen mit Behinderungen und andere unterrepräsentierte Gruppen konfrontiert sind.

www.parlament.gv.at

7. Im auf hoher Ebene erstellten unabhängigen Bericht über die Zukunft des Binnenmarkts von Enrico Letta sowie im Bericht über die Wettbewerbsfähigkeit Europas von Mario Draghi wird betont, dass Europas soziale Grundlagen, sein Qualifikationsfundament und seine Einbeziehung aller Talente die Wirtschaftskraft Europas zunehmend prägen. Im Draghi-Bericht wird unterstrichen, dass sich die Bemühungen der EU um die Verbesserung ihres Wettbewerbsvorteils von europäischen Werten geleitet werden müssen, die durch ihr Handeln weiter gestärkt werden sollten. Unter Hinweis darauf, dass die anhaltende Diskriminierung bestimmter Gruppen – sei es aufgrund des Geschlechts, einer Behinderung, der ethnischen Zugehörigkeit oder anderer Faktoren – deren uneingeschränkte Teilhabe am Binnenmarkt behindert und das Versprechen aushöhlt, dass es Chancen für alle gibt, werden im Letta-Bericht gezielte Maßnahmen, eine Erneuerung der Mittel und eine sehr genaue Überwachung gefordert, um systemische Hindernisse abzubauen. In dem vom Rat, der Europäischen Kommission und dem Europäischen Parlament unterzeichneten Fahrplan „Ein Europa, ein Markt“ wird aufgezeigt, wie bei der Stärkung der europäischen Wettbewerbsfähigkeit entscheidende Fortschritte erzielt werden können;

IN ANERKENNUNG DES FOLGENDEN:

8. Die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit, der Nachhaltigkeit und der Produktivität ist für die wirtschaftlichen Aussichten der Europäischen Union von entscheidender Bedeutung.

9. Die Ergebnisse des Berichts zur Beschäftigung und zur sozialen Lage in Europa 2025[2] zeigen, dass etwa 51 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter, darunter rund 32 Millionen Frauen, nach wie vor nicht auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind.

10. Diskriminierung und Ungleichheiten, einschließlich geschlechtsspezifischer Ungleichheiten, stellen nach wie vor strukturelle Hindernisse für eine uneingeschränkte, gleichberechtigte und sinnvolle Teilhabe am Arbeitsmarkt dar. Die Nutzung des Potenzials der gesamten Bevölkerung – unter anderem indem sichergestellt wird, dass alle die gleichen Chancen haben, uneingeschränkt am wirtschaftlichen, politischen, kulturellen und sozialen Leben teilzuhaben – wird zum Aufbau einer wettbewerbsfähigeren, stärker von Inklusion und Zusammenhalt geprägten Gesellschaft beitragen und damit die demokratische Resilienz stärken.

---

[2] Employment and Social Developments in Europe 2025 – Employment, Social Affairs and Inclusion (Bericht zur Beschäftigung und zur sozialen Lage in Europa 2025) – Beschäftigung, Soziales und Integration).

www.parlament.gv.at

Gleichstellung als Schlüsselfaktor für die Wettbewerbsfähigkeit

11. Nichtdiskriminierung und Gleichstellung, einschließlich der Gleichstellung der Geschlechter, sind nicht nur für die Verwirklichung und den Schutz aller Menschenrechte und aller Grundfreiheiten von entscheidender Bedeutung, sondern auch als wesentliche wirtschaftliche Schlüsselfaktoren, die unmittelbar zu einer höheren Erwerbsbeteiligung, Produktivität und Innovation beitragen. Wenn Menschen in Bezug auf Beschäftigung, die Übernahme von Führungspositionen, Unternehmertum oder Kompetenzentwicklung auf Hindernisse stoßen, nutzen die Volkswirtschaften das verfügbare Humankapital nicht in vollem Umfang. Indem die Europäische Union eine vielfältige Erwerbsbevölkerung fördert und sicherstellt, dass alle die gleichen Chancen haben, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und ihr Potenzial auszuschöpfen, wird sie ihre Werte zu einem Wettbewerbsvorteil machen.

12. In der Charta der Grundrechte, insbesondere in Artikel 21, heißt es: „Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, sind verboten.“ Darüber hinaus hat der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) diese Diskriminierungsgründe in seiner Rechtsprechung ausgelegt. Das Vorliegen einer Diskriminierung sowie die verschiedenen Gründe, die zu Diskriminierung führen können, einschließlich der Merkmale, die diese Gründe aufweisen, wurden vom Rat häufig festgestellt. Auch die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte, das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen, der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss, der Europäische Ausschuss der Regionen und Eurofound haben das Vorliegen von Diskriminierung in der EU aus diesen Gründen, einschließlich Diskriminierung aus Gründen der Geschlechtsidentität, festgestellt oder dokumentiert.

www.parlament.gv.at

13. Die OECD[3] hat aufgezeigt, dass durch Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Rasse, der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung und der Geschlechtsidentität erhebliche persönliche, soziale und wirtschaftliche Kosten verursacht und die Chancengleichheit behindert werden, unter anderem durch

a) die Schwächung des wirtschaftlichen Potenzials und des sozialen Zusammenhalts, die sich negativ auf Beschäftigung, Einkommen, Bildungsniveau, politische Teilhabe und Bürgerbeteiligung sowie Gesundheit[4] auswirkt, und

b) die Entstehung von Problemen für die Regierungsarbeit aufgrund höherer öffentlicher Ausgaben, einschließlich für die Erbringung von Dienstleistungen wie der Gesundheitsversorgung, der Langzeitpflege und der sozialen Absicherung, sowie aufgrund entgangener Einnahmen, die auf die Multiplikatorwirkung, die niedrigere Löhne auf den Verbrauch und die Steuereinnahmen haben, zurückzuführen sind.

14. Umgekehrt stärkt die Förderung der Gleichstellung den sozialen Zusammenhalt und bringt gleichzeitig wirtschaftliche Vorteile mit sich.[5] So zeigen beispielsweise Daten der OECD, dass eine Verbesserung der Einkommensgleichheit das langfristige BIP-Wachstum ankurbelt.[6]

15. Im Bestreben, einen evidenzbasierten Ansatz zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit zu entwickeln, können die Gestaltung und Umsetzung politischer Maßnahmen, die gleiche Chancen für alle bieten, durch die wirksame Nutzung aller verfügbaren Daten und die Verbesserung der Erhebung, Verarbeitung, Aufschlüsselung und Analyse von Daten im Zusammenhang mit Gleichstellung und Nichtdiskriminierung, unter anderem durch die Berücksichtigung intersektionaler Diskriminierung und durch die Verbesserung des Zugangs zu Verwaltungsdaten, verbessert werden. Arbeitsmarktdaten und Kompetenzprognosen können ebenfalls wichtige Erkenntnisse liefern.

---

3 OECD, Combatting Discrimination in the European Union (Bekämpfung von Diskriminierungen in der Europäischen Union), 2025.

4 OECD, Combatting Discrimination in the European Union (Bekämpfung von Diskriminierungen in der Europäischen Union), 2025.

5 Wissenschaftlicher Dienst des Europäischen Parlaments (2023), Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non Europe (2022-2032) (Steigerung des europäischen Mehrwerts in Zeiten globaler Herausforderungen – Erfassung der Kosten des Verzichts auf EU-politisches Handeln (2022-2032)), EPRS_STU(2023)734690_EN.pdf.

6 OECD (2015), In It Together: Why less inequality benefits all (Gemeinsam in einem Boot: Warum alle von weniger Ungleichheit profitieren), OECD Publishing.

www.parlament.gv.at

16.[7] Anhaltende Ungleichheiten sowohl beim Zugang zu Bildung als auch bei den Lernergebnissen auf allen Ebenen bergen die Gefahr, dass Benachteiligungen über Generationen hinweg verfestigt werden, der soziale Zusammenhalt geschwächt und das langfristige wirtschaftliche Potenzial Europas geschmälert werden, indem die Möglichkeiten des Einzelnen, uneingeschränkt, gleichberechtigt und sinnvoll an der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt teilzuhaben, eingeschränkt werden. Gezielte nationale Bildungspolitik und angemessene soziale Transferleistungen sind für die Bekämpfung dieser Ungleichheiten von entscheidender Bedeutung.

17. Im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter:

a) Obwohl in den letzten zehn Jahren gewisse Fortschritte erzielt wurden, sind die Entlohnung und die Beschäftigungsquote von Frauen im Vergleich zu Männern nach wie vor niedriger, und Frauen sind in Führungs- und Entscheidungspositionen, auch in der Politik, nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Die Nutzung des Potenzials aller Frauen als Arbeitnehmerinnen, Unternehmerinnen und Führungskräfte ist für das Wirtschaftswachstum der EU unerlässlich. Die Gleichstellung der Geschlechter in den Führungspositionen von Unternehmen geht mit einer besseren Leistung der Unternehmen einher.[8] Sie kann sich ferner positiv auf die Resilienz der Volkswirtschaften gegenüber strukturellen Veränderungen wie beispielsweise dem grünen und dem digitalen Wandel auswirken.[9]

b) Erhebliche Verbesserungen bei der Gleichstellung der Geschlechter könnten bis zu 10,5 Millionen Arbeitsplätze schaffen und die Beschäftigungsquote in der EU bis zum Jahr 2050 auf 80 % erhöhen.[10] Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter erfüllt nicht nur die zwingende Notwendigkeit, die Gleichstellung der Geschlechter als ein Grundrecht zu fördern, sondern ist auch eine Voraussetzung für nachhaltiges Wachstum, demokratische Resilienz und langfristige Wettbewerbsfähigkeit. In der Tat handelt es sich um eine renditestarke Investition, die das Potenzial hat, das Pro-Kopf-BIP der EU um bis zu 9,6 % zu steigern, was einem Betrag in der Höhe von 3,15 Billionen Euro bis zum Jahr 2050 entspricht.

---

7 Siehe Entschließung des Rates über den zweiten Zyklus des strategischen Rahmens für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Blick auf den Europäischen Bildungsraum (2026-2030).

8 Siehe S&P Global (2019), Although Still Underrepresented, Women in C-suite are Driving Profitability (Obwohl Frauen auf der Führungsebene von Unternehmen nach wie vor unterrepräsentiert sind, tragen sie maßgeblich zur deren Wirtschaftlichkeit bei).

9 Europäische Kommission (2022), The Macro Economic Benefits of Gender Equality (Die makroökonomischen Vorteile der Gleichstellung der Geschlechter), Anne Kingma und Anneleen Vandeplas, Economic Brief 071, März 2022.

10 Siehe die Website des EIGE mit dem Titel: Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality (Wirtschaftliche Vorteile der Gleichstellung der Geschlechter in der Europäischen Union | Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen).

www.parlament.gv.at

c) Um die anhaltenden geschlechtsspezifischen Diskrepanzen und Ungleichheiten anzugehen, nahm die Europäische Kommission 2025 den Fahrplan für die Frauenrechte sowie die dazugehörige Erklärung der Grundsätze für eine geschlechtergerechte Gesellschaft an, die von allen Mitgliedstaaten gebilligt wurden. In der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2026-2030 der Kommission werden Maßnahmen zur Umsetzung der acht Grundsätze des Fahrplans dargelegt.

d) Die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen bei Beschäftigung[11], Arbeitszeiten[12], Entlohnung[13] und bei den Renten[14], die das Angehen struktureller Schlüsselfaktoren wie der ungleichen Verteilung unbezahlter Pflege, Betreuung und Unterstützung, von Geschlechterstereotypen, beruflicher Segregation und geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen erfordert, ist für den Aufbau einer gerechteren Wirtschaft, die Gewährleistung lebenslanger wirtschaftlicher Unabhängigkeit und Eigenständigkeit von Frauen, den Schutz von Gruppen, die während ihres gesamten Lebens stärker von Armut bedroht sind, und für die Beseitigung der Armut von entscheidender Bedeutung. So ist beispielsweise das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle bei Gruppen wie Müttern (insbesondere alleinerziehenden Müttern), Frauen, die ältere Angehörige pflegen und betreuen, Frauen mit einer zweifachen Pflege- und Betreuungspflicht, älteren Frauen, Migrantinnen, Frauen, die ethnischer oder rassischer Diskriminierung ausgesetzt sind (einschließlich Roma[15]-Frauen), Frauen mit Behinderungen und Frauen in ländlichen Gebieten und Gebieten in äußerster Randlage besonders ausgeprägt. Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn im Zusammenhang mit Pflege- und Betreuungsaufgaben sowie Teilzeitarbeit wirken sich auf das Rentengefälle aus. Dieses Gefälle führt dazu, dass ältere Frauen niedrigere Renten haben und stärker von Armut bedroht sind als Männer.

---

11 Die Beschäftigungsquote der Männer im erwerbsfähigen Alter in der EU lag im Jahr 2024 um 10,0 Prozentpunkte über jener der Frauen. Siehe die Eurostat-Website mit dem Titel Gender statistics – Statistics Explained – Eurostat (Statistiken zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle – Statistik erklärt – Eurostat).

12 OECD, Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential (Gleichstellung der Geschlechter und Wirtschaftswachstum: Bisherige Fortschritte und künftiges Potenzial), OECD Social, Employment and Migration Working Papers Nr. 304, 2024.

13 Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in der EU liegt im Durchschnitt bei 11,1 %. Siehe die Eurostat-Website mit dem Titel Gender pay gap statistics – Statistics Explained – Eurostat (Statistiken zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle – Statistik erklärt – Eurostat) (2024).

14 Das geschlechtsspezifische Rentengefälle liegt im Durchschnitt bei 24,5 %. Siehe die Eurostat-Website mit dem Titel Women's pension 25% lower than men's in 2024 – News articles – Eurostat (Frauenrente im Jahr 2024 um 25 % niedriger als Männerrente – Nachrichtenartikel – Eurostat).

15 In Anerkennung der Vielfalt, die es unter den Roma gibt, wird der Begriff „Roma" als Oberbegriff verwendet und bezeichnet eine Reihe verschiedener Gruppen mit Romani-Hintergrund, wie etwa Roma, Sinti, Kalé, Gypsies, Romanichels und Bojash/Rudari. Er umfasst auch Gruppen wie Aschkali, Ägypter, östliche Gruppen (einschließlich Dom, Lom, Rom und Abdal) sowie Fahrende, einschließlich „ethnic Travellers", Jenische oder Personen, die unter dem Verwaltungsbegriff „Gens du voyage" geführt werden, sowie Menschen, die sich als „Gypsies", „Tsiganes" oder „Tziganes" bezeichnen, ohne dass diesen Gruppen damit ihre besonderen Merkmale abgesprochen werden sollen.

www.parlament.gv.at

e) Zu den bestehenden Maßnahmen zur Verringerung geschlechtsspezifischer Unterschiede gehören Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, wie sie in der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ((EU) 2019/1158), der Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften ((EU) 2022/2381) und den Rechtsvorschriften und Strategien zu gleichem Entgelt und gleichen Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entgelttransparenz-Richtlinie ((EU) 2023/970), dargelegt sind, sowie Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung aller Formen geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen, die nach wie vor ein großes Hindernis für die uneingeschränkte, gleichberechtigte und sinnvolle Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt darstellt; zu den bestehenden Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt gehören die in der Richtlinie (EU) 2024/1385 zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt festgelegten Maßnahmen.

f) In einer Analyse von Eurofound wird ferner hervorgehoben, dass Instrumente zur Lohntransparenz als strategisches Mittel zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit dienen können, indem sie die Anwerbung und Bindung von Talenten verbessern, die Leistung der Beschäftigten steigern und die Einführung neuer Technologien sowie die Personalentwicklung erleichtern.[16]

[16] Siehe die Website von Eurofound mit dem Titel: Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness | Eurofound (Bestandsaufnahme: Weitere Erfahrungen mit der Umsetzung und Wirksamkeit geschlechtsspezifischer Entgelttransparenz | Eurofound).

www.parlament.gv.at

g) Eurofound hat aufgezeigt, dass angemessene Arbeitszeitregelungen und eine unterstützende soziale Infrastruktur eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und eine umfassendere Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglichen, wobei die Vorteile nicht nur den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sondern darüber hinaus auch den Unternehmen und der Gesellschaft insgesamt zugutekommen.[17] Wie in der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter der Kommission hervorgehoben wird, fällt es vielen Frauen schwer, ihr Berufs- und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen, da sie nach wie vor einen im Vergleich zu Männern unverhältnismäßig hohen Anteil an unbezahlter Pflege- Betreuungs- und Hausarbeit leisten. In diesem Zusammenhang erfordert die Schaffung der Voraussetzungen für Chancengleichheit beim Zugang zum Arbeitsmarkt, auch für alle Pflege- und Betreuungspersonen, dass die unterschiedlichen Lebenserfahrungen im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Mutterschaft, Vaterschaft und Elternschaft sowie mit der Pflege und Betreuung älterer Menschen und anderer abhängiger Personen berücksichtigt werden.

h) Frauen leisten während ihres gesamten Lebens einen unverhältnismäßig hohen Anteil an unbezahlter Pflege-, Betreuungs- und Hausarbeit, was einen der Hauptgründe für eine Teilzeitbeschäftigung oder Nichterwerbstätigkeit von Frauen darstellt. Außerdem sind Frauen in Pflege- und Betreuungsberufen überrepräsentiert.[18] Die Nachfrage nach Pflege und Betreuung innerhalb der EU dürfte aufgrund von Faktoren wie dem demografischen Wandel und dem Druck auf den Arbeitsmarkt steigen.[19] Da Pflege- und Betreuungsdienste einen unverzichtbarer Bestandteil der sozialen Infrastruktur darstellen, sind Investitionen in diesen Sektor von entscheidender Bedeutung, um sowohl die Wettbewerbsfähigkeit als auch die Gleichstellung der Geschlechter sicherzustellen.

---

17 Eurofound (2026), European Working Conditions Survey 2024: Overview report (Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2024: Überblicksbericht), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

18 Eurofound, Advancing towards a care society: addressing the gender care gap (Fortschritte in Richtung Pflege- und Betreuungsgesellschaft: Überwindung des geschlechtsspezifischen Gefälles bei Pflege- und Betreuungsaufgaben), April 2025.

19 Eurofound (2025), Unpaid care in the EU (Unbezahlte Pflege und Betreuung in der EU), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

www.parlament.gv.at

i) Durch die Verfügbarkeit erschwinglicher, zugänglicher und hochwertiger FBBE sowie hochwertiger Dienste im Bereich der Langzeitpflege und -unterstützung werden nicht nur bessere Ergebnisse für Kinder und andere pflege- und betreuungsbedürftige Personen erzielt, sie wirkt sich auch äußerst positiv auf die Beschäftigungssituation von Eltern sowie pflegenden und betreuenden Angehörigen, insbesondere Frauen, aus. Pflegeurlaubsregelungen und andere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben, einschließlich Maßnahmen zur Förderung der gleichberechtigten Aufteilung unbezahlter Pflege-, Betreuungs- und Unterstützungsarbeit zwischen Frauen und Männern, sind ebenfalls von entscheidender Bedeutung, da sie zum sozialen Zusammenhalt, zur nachhaltigen demografischen Entwicklung, zur Resilienz des Arbeitsmarktes und zur langfristigen Wettbewerbsfähigkeit der Europäischen Union beitragen.

j) Das geschlechtsspezifische Investitionsgefälle[20], das auf strukturelle, verhaltensbedingte und institutionelle Hindernisse zurückzuführen ist, wirkt sich negativ auf die Chancen von Frauen auf unternehmerische Selbstständigkeit und auf die Einnahme von Führungspositionen aus und hemmt das Innovationspotenzial Europas. Wissenschaftliche Untersuchungen haben gezeigt, dass von Frauen geführte Start-up-Unternehmen wirtschaftlich erfolgreicher und resilienter sind und dass ein höherer Anteil an von Frauen geführten Start-up-Unternehmen der Innovation förderlich wäre.[21] Derzeit wird das Risikokapital jedoch äußerst ungleich verteilt: pro 100 investierten Euro gehen weniger als 3 Euro an von Frauen geführte Teams. Die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Investitionsgefälles erfordert den Abbau geschlechtsspezifischer Verzerrungseffekte bei finanziellen Entscheidungsprozessen und die Verbesserung des Zugangs von Frauen zu Unternehmensnetzwerken und Investoren.

---

[20] Europäische Kommission, „The Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds“ (Das geschlechtsspezifische Investitionsgefälle, das sowohl von Frauen geführte Unternehmen als auch von Frauen geführte Investmentfonds betrifft), Oktober 2025.

[21] Europäische Investitionsbank, „Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense” (Unterstützung für Unternehmerinnen. Studie: Warum es sinnvoll ist, Unternehmerinnen in Europa zu unterstützen). https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs.

www.parlament.gv.at

k) Die rasche Entwicklung im Bereich der digitalen Technologie und der KI hat weitreichende Auswirkungen auf die Zukunft der Arbeit. Sie birgt ein positives Potenzial und kann aktiv genutzt werden, um die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen voranzubringen und systemische Lücken zu schließen. Um dieses Potenzial auszuschöpfen, muss auch die Beteiligung von Frauen an der Entwicklung und dem Einsatz von KI gefördert werden, damit sie diese Technologie aktiv mitgestalten und zur Innovation und Wettbewerbsfähigkeit der Union beitragen können. Es ist jedoch wichtig, dass Instrumente wie KI-gestütztes Personalbeschaffungsmanagement und Personalmanagement vertrauenswürdig sind und auf eine geschlechtergerechte und auf den Menschen ausgerichtete Weise konzipiert, eingesetzt und überwacht werden. Dies würde einen Ansatz der Sicherheit durch Technikgestaltung („Safety-by-Design"-Ansatz), eine wirksame menschliche Aufsicht, eine Menschenrechtsperspektive, Gender Mainstreaming, eine regelmäßige Beurteilung der Verzerrungseffekte, die Entwicklung diskriminierungsfreier KI-Systeme und die gesteuerte Nutzung hochwertiger und repräsentativer Daten umfassen. Ohne angemessene Schutzmaßnahmen können die digitale Technologie und KI-Instrumente der Gleichstellung abträglich sein und Vorurteile sowie Diskriminierung aus verschiedenen Gründen verstärken, bestehende Geschlechterstereotypen, geschlechtsspezifische Ungleichheiten und die digitale Kluft perpetuieren sowie geschlechtsspezifische und andere sich überschneidende Verzerrungseffekte verstärken. Es ist wichtig, dass die Nutzer nicht nur über technische Kompetenzen verfügen, sondern auch in der Bekämpfung von Diskriminierung geschult sind. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass der digitale Wandel geschlechtergerecht gestaltet wird; nur so kann Europa verhindern, dass sich bestehende Ungleichheiten in aufstrebenden Wirtschaftszweigen wiederholen, und den Talentpool erweitern, der für eine innovationsgesteuerte Wettbewerbsfähigkeit erforderlich ist.

l) Wie der Rat in seinen Schlussfolgerungen zur „Prävention und Bekämpfung von Cybergewalt gegen Mädchen" festgestellt hat, ist der Schutz von Frauen und Mädchen im Internet, auch vor KI-gestützter Gewalt, wichtig. Cybergewalt gegen Frauen und Mädchen bringt erhebliche soziale, politische und wirtschaftliche Folgen mit sich, die die Demokratie und die Wettbewerbsfähigkeit bedrohen.

www.parlament.gv.at

m) Angesichts der anhaltenden horizontalen und vertikalen beruflichen Segregation auf dem EU-Arbeitsmarkt dürften technologische Veränderungen zudem unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer haben. So kann beispielsweise die durch die Digitalisierung ermöglichte Zunahme der Fernarbeit Frauen zwar mehr Flexibilität bieten, aber auch Geschlechterstereotypen und ungleiche Verteilungsmuster bei der Pflege-, Betreuungs- und Hausarbeit verfestigen. Ohne gezielte Maßnahmen zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen und zur Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs zu Bildung in MINT[22]-Fächern und zu Arbeitsplätzen im MINT-Bereich sowie zu Digital- und KI-Kompetenzen – unterstützt durch Bildungsangebote und Möglichkeiten für Umschulung und Weiterbildung während des gesamten Lebens sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Bindung und des beruflichen Aufstiegs von Frauen in MINT-Fächern – besteht die Gefahr, dass sich die sektoralen Ungleichheiten und die digitale Kluft zwischen den Geschlechtern weiter vertiefen. Nach Angaben des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) würde die Beseitigung des Geschlechtergefälles in den MINT-Fächern zu einem Anstieg des BIP um 820 Milliarden Euro beitragen und bis zum Jahr 2050 bis zu 1 200 000 Arbeitsplätze schaffen.[23] Ferner ist es von wesentlicher Bedeutung, einen gleichberechtigten Zugang zu HEAL[24]-Fächern zu gewährleisten und mehr Männer zu ermutigen, sich für eine Laufbahn in diesem Sektor und in anderen Pflege- und Betreuungsberufen zu entscheiden. Mit einem geschlechtergerechten Ansatz in den politischen Strategien für Kompetenzen, MINT- und HEAL-Fächer kann sowohl die Gleichstellung als auch die Wettbewerbsfähigkeit gefördert werden, indem die Segregation verringert, die beruflichen Fähigkeiten besser auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts abgestimmt und aufstrebende Wirtschaftszweige inklusiver und nachhaltiger gestaltet werden.

---

22 Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

23 Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality (Wirtschaftliche Vorteile der Gleichstellung der Geschlechter in der Europäischen Union | Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen).

24 Gesundheit, Bildung, Verwaltung, Lese- und Schreibkompetenz.

www.parlament.gv.at

18. Im Bereich der Gleichstellung von LGBTI-Personen[25]:

a) Die dritte LGBTIQ-Umfrage der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) ergab, dass in der EU heute viele Menschen mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung, wie lesbische, schwule, bisexuelle, asexuelle oder pansexuelle Personen und/oder Personen mit einer bestimmten Geschlechtsidentität, Trans-Frauen und -Männer, nichtbinäre und geschlechterdiverse Personen sowie intersexuelle Personen mit unterschiedlichen geschlechtlichen Merkmalen oder geschlechtlichen Ausdrucksformen Diskriminierung, Belästigung und Gewalt oder Isolation und Ausgrenzung aufgrund dieser Merkmale ausgesetzt sind. Ferner ergab die Umfrage der FRA, dass 19 % der Befragten Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung (auf der Suche nach einem Arbeitsplatz oder am Arbeitsplatz) erfahren haben. Bei Transfrauen ist dieser Wert mit 43 % und bei Transmännern mit 35 % doppelt so hoch. Laut der Umfrage gibt es auch Diskriminierung in Bereichen wie Bildung, Gesundheitsversorgung, Wohnen und soziales Leben.

b) In der Strategie für die Gleichstellung von LGBTIQ+-Personen 2026-2030 der Kommission wird betont, dass „die Stärkung von LGBTIQ+-Personen … Unternehmertum, Innovation und nachhaltiges Wirtschaftswachstum“ fördert. „Beispielsweise verfügen Städte, die LGBTIQ+-Personen willkommen heißen und integrieren, über stärkere „Innovationsökosysteme“, eine größere Konzentration von Fähigkeiten und Talenten, ein höheres Maß an Unternehmertum und eine bessere Lebensqualität.“

---

[25] In diesem Text werden die Akronyme LGBTI, LGBTIQ und LGBTIQ+ je nach der Terminologie verwendet, die in dem jeweiligen Dokument, der Initiative oder dem Politikbereich, auf den Bezug genommen wird, enthalten ist. In der Strategie für die Gleichstellung von LGBTIQ+-Personen 2026-2030 der Kommission heißt es: „LGBTIQ+-Personen sind Personen
• die sich von Personen ihres eigenen Geschlechts (lesbisch, schwul) oder jeden Geschlechts (bisexuell) angezogen fühlen,
• deren Geschlechtsidentität und/oder geschlechtliche Ausdrucksform nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt (trans*, nichtbinär),
• die mit Geschlechtsmerkmalen geboren wurden, die nicht der typischen Definition von männlichem oder weiblichem Geschlecht entsprechen (intergeschlechtlich),
• deren Identität nicht in eine binäre Klassifikation der Sexualität und/oder des Geschlechts passt (queer),
• die sich mit anderen sexuellen Ausrichtungen oder Geschlechtsidentitäten identifizieren, die nicht ausdrücklich durch das Akronym LGBTIQ erfasst sind (das +).“

www.parlament.gv.at

c) Eine Analyse der OECD[26] zeigt, dass die rechtliche Inklusivität von LGBTI+-Personen positiv mit der wirtschaftlichen Entwicklung zusammenhängt und dass Länder, die die umfassendsten rechtlichen Schutzmaßnahmen für LGBTI-Personen eingeführt haben, gemessen am Pro-Kopf-BIP besser abschneiden.

d) In einer Studie der Weltbank über die wirtschaftlichen Kosten der Stigmatisierung und Ausgrenzung von LGBT-Personen[27] wurde festgestellt, dass die Diskriminierung dieser Gruppe zu einer geringeren Arbeitsproduktivität und -leistung, zu ineffizienten Investitionen in Humankapital aufgrund geringerer Bildungsrenditen und Diskriminierung im Bildungsbereich, zu Produktionsverlusten aufgrund gesundheitlicher Ungleichheiten im Zusammenhang mit Ausgrenzung sowie zu Kosten für Sozial- und Gesundheitsdienste, die sich aus der Notwendigkeit der Bewältigung der Auswirkungen der Ausgrenzung ergeben, führt.

19. Im Bereich Behinderungen:

a) Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen (Behindertenrechtskonvention, VN-BRK), dem alle Mitgliedstaaten und die EU als Vertragsparteien angehören, verpflichtet die Vertragsparteien, alle wirksamen und erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den vollen und gleichberechtigten Genuss der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch Menschen mit Behinderungen durch geeignete Unterstützungsmaßnahmen und -leistungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten. Neben Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung gehören dazu die Gewährleistung der Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen, der Barrierefreiheit und angemessener Vorkehrungen in allen Lebensbereichen auf der Grundlage des Grundsatzes des universellen Designs, einschließlich in den Bereichen Beschäftigung, Bildung, eigenständige Lebensführung, Aus- und Weiterbildung sowie Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

---

26 Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion (Gleiche Rechte und Chancen für LGBTI – nicht erst hinter dem Regenbogen | OECD.

27 The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India (Die wirtschaftlichen Kosten von Stigmatisierung und Ausgrenzung von LGBT-Personen: eine Fallstudie aus Indien).

www.parlament.gv.at

b) Im Jahr 2024 hatten nur 51,8 % der erwerbstätigen Menschen mit Behinderungen einen Arbeitsplatz, gegenüber 71,8 % der Menschen ohne Behinderungen.[28] Damit Menschen mit Behinderungen ihre Berufswahl gleichberechtigt mit anderen treffen können, müssen Hindernisse für die Teilhabe am Arbeitsmarkt beseitigt werden. Zu den Hindernissen, die sich negativ auf die Beschäftigungslücke bei Menschen mit Behinderungen auswirken, gehören falsche Vorstellungen über die Kosten für Anpassungen am Arbeitsplatz und für die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen. Der Mangel an inklusiver und zugänglicher allgemeiner und beruflicher Bildung (einschließlich Weiterbildung und Umschulung), an Einstellungen, Arbeitsplätzen und Chancen für den beruflichen Aufstieg stellt ebenfalls ein großes Hindernis für die Teilhabe am Arbeitsmarkt dar. Darüber hinaus nehmen Frauen mit Behinderungen nicht nur seltener am Erwerbsleben teil[29], sondern sind auch unverhältnismäßig stark in Teilzeitbeschäftigungen vertreten[30], wobei dies häufig nicht ihrem freien Wunsch entspricht und sich negativ auf ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit auswirkt. Frauen mit Behinderungen sind möglicherweise einem erhöhten Risiko von Gewalt ausgesetzt, was sich wiederum negativ auf ihre finanzielle Eigenständigkeit und wirtschaftliche Unabhängigkeit auswirkt.

c) Mit Durchführungsmaßnahmen, wie sie beispielsweise im kürzlich verstärkten Paket zur Erhöhung der Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Behinderungen der Kommission dargelegt werden, kann der gleichberechtigte Zugang von Menschen mit Behinderungen zu hochwertigen, nachhaltigen Arbeitsplätzen auf dem offenen Arbeitsmarkt sichergestellt und so ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit sowie soziale Inklusion unterstützt werden; zugleich wird Arbeitgebern und Volkswirtschaften ermöglicht, von einem breiteren und vielfältigeren Talentpool zu profitieren.

---

28 Siehe die Eurostat-Website mit dem Titel: Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat (Beschäftigungslücken bei Frauen und Menschen mit Behinderungen – Nachrichtenartikel – Eurostat).

29 Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, Gleichstellungsindex.

30 Eurofound (2023): Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper (Arbeitsmärkte im Wandel – Wie in Zeiten des Übergangs ein Missverhältnis zwischen Qualifikationen und Arbeitsplätzen verhindern? – Hintergrundpapier), Eurofound, Dublin.

www.parlament.gv.at

d) Mit der Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030 und der Mitteilung über die Verbesserung dieser Strategie bis 2030 der Kommission soll zur Umsetzung der VN-BRK beigetragen werden. In der Strategie wird betont, dass ein gleichberechtigter Zugang zu hochwertiger Beschäftigung, zu Bildung, zu einer eigenständigen Lebensführung, zu Gütern und Dienstleistungen sowie zu kulturellem Leben, Sport, Reisen und Freizeitaktivitäten erforderlich ist. Die Gewährleistung und Verbesserung der Zugänglichkeit von Bildung auf allen Ebenen, einschließlich Hochschulbildung und beruflicher Aus- und Weiterbildung, durch inklusive Maßnahmen, Mitarbeiterschulungen und zuverlässige Unterstützungsdienste[31] sowie durch maßgeschneiderte Interventionen, ergänzt durch unterstütztes soziales Unternehmertum und gezielte Programme für den Übergang in das Berufsleben, können dazu beitragen, das Potenzial von Menschen mit Behinderungen umfassend zu nutzen und ihre gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt zu fördern.

e) Mit erschwinglichen Unterstützungstechnologien, einschließlich inklusiver und vertrauenswürdiger KI, können die Unabhängigkeit gestärkt, die Kommunikation unterstützt, die Barrierefreiheit verbessert und die Chancengleichheit bei der Teilhabe an der Gesellschaft, einschließlich Bildung, Beschäftigung und Gemeinschaftsleben, gefördert werden. Die Gewährleistung, dass technologische Instrumente und das digitale Umfeld insgesamt barrierefrei, erschwinglich und inklusiv sind, ist von entscheidender Bedeutung für die Förderung der Chancengleichheit bei der Entwicklung digitaler Kompetenzen sowie bei der Umschulung und Weiterbildung. Es ist wichtig, die Gefahr diskriminierender Auswirkungen von KI anzuerkennen, auch aufgrund von Verzerrungen in den Trainingsdaten, und sicherzustellen, dass die Rechte von Menschen mit Behinderungen bei der Entwicklung und Nutzung von KI geschützt und gefördert werden.

f) Die Verwirklichung der Rechte von Menschen mit Behinderungen ermöglicht ihnen die uneingeschränkte Teilhabe an der Gesellschaft und fördert ihren Beitrag zur lokalen Wirtschaft, beispielsweise durch den Übergang zu einer eigenständigen Lebensführung und zu einer rechtebasierten unterstützten Entscheidungsfindung.

---

[31] Europäische Kommission, Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment (Forschung zu Ungleichheiten und Behinderungen in der EU – Auf dem Weg zu einem fairen und gleichberechtigten Zugang zu Gesundheit, Bildung und Beschäftigung), Oktober 2025.

www.parlament.gv.at

20. Im Bereich der Bekämpfung von Rassismus:

a) Studien der FRA haben gezeigt, dass sich das Fortbestehen von Rassismus negativ auf alle Aspekte des Lebens auswirkt[32] und erhebliche soziale und wirtschaftliche Folgen für Personen und Gruppen hat, die Diskriminierungen aus Gründen der ethnischen Herkunft ausgesetzt sind. In den Studien der FRA wird dies durch ihre Umfragen und Berichte, unter anderem über Menschen afrikanischer Herkunft, Muslime, Juden, Roma, Personen, die anderen ethnischen Minderheiten angehören, und Personen mit Migrationshintergrund, verdeutlicht. Beispielsweise haben Menschen afrikanischer Herkunft häufiger befristete Arbeitsverträge und sind eher in Hilfsberufen tätig. Die Überqualifizierungsquote[33] ist bei Menschen afrikanischer Herkunft höher als in der Allgemeinbevölkerung (46 % gegenüber 22 %). Muslime, von denen einige Vorfahren im Nahen Osten oder in Afrika haben, sind häufig Diskriminierungen bei der Arbeitsuche (39 %) oder am Arbeitsplatz (35 %) ausgesetzt. Zudem sind zwei von fünf Muslimen (41 %) überqualifiziert für ihren Beruf, im Vergleich zu 22 % in der Allgemeinbevölkerung. Frauen und Mädchen sind unverhältnismäßig stark von Rassendiskriminierung betroffen, da sie mit einer Kombination aus Hindernissen aufgrund ihres Geschlechts und ihrer ethnischen Herkunft konfrontiert sind, unter anderem in der Bildung, bei der Beschäftigung und beim Zugang zu Dienstleistungen.

b) In der EU-Strategie der Kommission gegen Rassismus 2026-2030 wird die Bekämpfung von strukturellem Rassismus als strategische Investition in die Wettbewerbsfähigkeit der Union anerkannt. Laut einer OECD-Studie aus dem Jahr 2025 wird geschätzt, dass Rassendiskriminierung der EU jährlich bis zu 12,7 Milliarden Euro an entgangenem BIP kostet. Zu den sozioökonomischen Auswirkungen von Rassendiskriminierung zählen ein eingeschränkter Zugang zu Beschäftigung, finanzielle Schwierigkeiten und eine unverhältnismäßig hohe Belastung durch Diskriminierung, was zu einem geringeren Maß an wirtschaftlicher Sicherheit für die Betroffenen führt.

---

[32] Siehe die Website der FRA mit dem Titel Muslime in Europa zunehmend Opfer von Rassismus und Diskriminierung | Agentur der Europäischen Union für Grundrechte der Europäischen Union, Being Black in the EU – Experiences of people of African descent (Schwarze in der EU –Erfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft) | Agentur der Europäischen Union für Grundrechte der Europäischen Union Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward (Überwachung und Datenerfassung zu Antisemitismus in der EU – Sachstand und mögliches weiteres Vorgehen) | Agentur der Europäischen Union für Grundrechte der Europäischen Union

[33] Anteil der Personen mit Tertiärbildung, die in Berufen mit geringer oder mittlerer Qualifikation beschäftigt sind.

www.parlament.gv.at

c) Studierende, die ethnischen Minderheiten angehören, sind häufig mit Rassismus konfrontiert, der ihren Bildungserfolg und ihre Fähigkeit, ihr Potenzial auszuschöpfen, beeinträchtigt. Die Hindernisse auf dem Arbeitsmarkt bestehen weiterhin: Stellensuchende sehen sich bei der Einstellung sowohl mit von Menschen gelenkten als auch mit technologiegestützten Hindernissen konfrontiert, z. B. aufgrund ihrer als ausländisch wahrgenommen Namen, wegen des Tragens religiöser Kleidung oder aufgrund ihrer Hautfarbe. Beschäftigte, die ethnischen Minderheiten angehören, sind auch beim beruflichen Aufstieg mit größeren Hindernissen und einem eingeschränkten Zugang zu einflussreichen Netzwerken konfrontiert.

21. Im Bereich der Inklusion der Roma:

a) Roma sind nach wie vor deutlich stärker von wirtschaftlicher Benachteiligung und sozialer Ausgrenzung betroffen als die Allgemeinbevölkerung. Beispielsweise stoßen Personen, die als Roma wahrgenommen werden oder aufgrund ihres Namens als Roma eingestuft werden, bei der Arbeitssuche auf Hindernisse. Darüber hinaus gaben 36 % der Roma an, bei der Arbeitssuche Diskriminierung erfahren zu haben. Die Roma-Erhebung der FRA aus dem Jahr 2024[34] ergab, dass nur 54 % der Roma im Alter von 20 bis 64 Jahren einer bezahlten Arbeit nachgingen, ein Anteil, der deutlich unter der Quote für die Allgemeinbevölkerung der EU (74 %) lag. Darüber hinaus waren nur 38 % der Roma-Frauen erwerbstätig, gegenüber 69 % der Roma-Männer.

b) Zu den Hindernissen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren, gehören: die Romafeindlichkeit, eine weit verbreitete Form von Rassismus, die als eine der Hauptursachen für die Diskriminierung und Ausgrenzung der Roma anerkannt ist und zu Diskriminierung bei Einstellungsverfahren und am Arbeitsplatz führt, ein niedriges Bildungsniveau sowie mangelnde Grundkompetenzen und ein mangelnder Zugang zu maßgeschneiderten öffentlichen Programmen und Unterstützung.

---

[34] Die Erhebung erstreckte sich auf zehn EU-Mitgliedstaaten (Bulgarien, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Portugal, Rumänien, Spanien, Tschechien und Ungarn) und auf drei Beitrittsländer (Albanien, Nordmazedonien und Serbien).
Roma survey 2024 (Roma-Erhebung 2024) | Agentur der Europäischen Union für Grundrechte.

www.parlament.gv.at

c) Im Strategischen Rahmen der EU für die Roma werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Lücke bei der NEET[35]-Quote für diese Bevölkerungsgruppe zu halbieren, wobei das Ziel darin besteht, dass bis zum Jahr 2030 die NEET-Quote bei jungen Roma auf unter 33 % gesenkt wird und mindestens 45 % der Roma-Frauen einer bezahlten Arbeit nachgehen. Während sich die Gesamtquote von 62 % im Jahr 2016 auf 47 % im Jahr 2024 verbessert hat, besteht nach wie vor ein erhebliches geschlechtsspezifisches Gefälle: 61 % der jungen Roma-Frauen gehören zur Gruppe der NEET, gegenüber 33 % der jungen Roma-Männer. Möglicherweise sind gezielte Maßnahmen erforderlich, um geschlechtsspezifische Ursachen für die NEET-Quoten bei Roma-Mädchen anzugehen, die mit Diskriminierung, Armut und Geschlechternormen zusammenhängen.

d) Die Roma-Erhebung der FRA aus dem Jahr 2024 zeigt, dass nur 32 % der Roma im Alter von 20 bis 24 Jahren mindestens über eine abgeschlossene Sekundarstufe II verfügten, ein Anteil, der deutlich unter der Quote für die Allgemeinbevölkerung der EU von 84 % lag. Aus der Erhebung geht zudem hervor, dass Roma bei der Interaktion mit Bildungseinrichtungen zunehmend Diskriminierung erfahren. Die Verringerung dieser Diskriminierung sowie der Ungleichheiten im Bildungsbereich im Allgemeinen und die Förderung des gleichberechtigten Zugangs zu Hochschulbildung und beruflicher Aus- und Weiterbildung sind von entscheidender Bedeutung, um den Zugang zu qualifizierter Beschäftigung für junge Roma zu verbessern, und führen zu einer Stärkung des Qualifikationsfundaments in Europa. Um junge Roma dazu zu ermutigen, auch über die Schulpflicht hinaus im Bildungssystem zu bleiben, gilt es, bereits in den allerersten Stufen des Bildungswesens ein Klima des Vertrauens und der Zusammenarbeit mit Roma-Schülern und ihren Familien zu fördern. Mit dem Strategische Rahmen der EU für die Roma wird darauf abgezielt, den Zugang der Roma zum Bereich der Bildung zu verbessern, die Kluft zwischen den Roma und der Allgemeinbevölkerung bei den Abschlussquoten der Sekundarstufe II um mindestens ein Drittel zu verringern und den Anteil der Roma-Jugendlichen, die mindestens über eine abgeschlossene Sekundarstufe II verfügen, bis zum Jahr 2030 auf 50 % zu erhöhen.

---

[35] NEET — Not in education, employment or training (ohne Beschäftigung und nicht in allgemeiner oder beruflicher Bildung).

www.parlament.gv.at

22. Im Bereich der Bekämpfung von Diskriminierungen wegen des Alters und Ageismus:

a) Der demografische Wandel in der Union erfordert die umfassende Nutzung des Humankapitals über alle Altersgruppen hinweg, um das Wirtschaftswachstum und die Wettbewerbsfähigkeit aufrechtzuerhalten. Die Diversifizierung der Altersstruktur ist zwar ein inhärentes Merkmal eines resilienten Arbeitsmarktes ist, aber systemischer Ageismus und Diskriminierungen wegen des Alters stellen ein Hindernis für Produktivität und Innovation dar und gelten zudem als eine der Hauptursachen für eine vorzeitige Nichterwerbstätigkeit älterer Bürgerinnen und Bürger. Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates ist von wesentlicher Bedeutung, um sicherzustellen, dass der Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg auf objektiven Kompetenzen und nicht auf dem Lebensalter beruht. Ageismus kann sich mit Geschlechterstereotypen und anderen Formen der Diskriminierung überschneiden und dadurch spezifische, aufgrund der Bündelung noch erschwerte Hindernisse bei der Einstellung, dem beruflichen Aufstieg und der Bindung von Arbeitskräften während des gesamten Lebensverlaufs schaffen.

b) Im Einklang mit den Anforderungen an die Verhältnismäßigkeit nach Artikel 6 Absatz 1 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates muss jede Ungleichbehandlung wegen des Alters durch rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigung oder Arbeitsmarkt objektiv und angemessen begründet werden. Über das Grundrecht auf Gleichbehandlung hinaus stellt die Förderung eines altersneutralen Umfelds eine äußerst rentable wirtschaftliche Strategie dar. Durch den Abbau altersbedingter Vorurteile bei der Einstellung, der Bindung von Arbeitskräften sowie dem beruflichen Aufstieg und durch die Förderung des Zugangs zu Möglichkeiten für lebenslanges Lernen, Umschulung und Weiterbildung kann die EU die Erwerbsbeteiligung optimieren, die institutionelle Stabilität verbessern und die langfristige wirtschaftliche Resilienz sichern, die für die Unterstützung eines wettbewerbsfähigen Binnenmarkts mit hoher Beschäftigung erforderlich ist.

c) Die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen kann durch Maßnahmen zum Altersmanagement am Arbeitsplatz weiter unterstützt werden, einschließlich durch flexible Arbeitsregelungen, Maßnahmen für Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz, die Anpassung der Arbeitsplätze, Mentoring-Programme und den generationsübergreifenden Wissenstransfer.

www.parlament.gv.at

d) Zusätzlich zu Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt ist es wichtig, Diskriminierungen wegen des Alters und Ageismus in allen anderen Lebensbereichen zu bekämpfen und dadurch sicherzustellen, dass ältere Menschen in die Lage versetzt werden, durch eine verlängerte Wirtschaftstätigkeit, eine verstärkte soziale Beteiligung, Freiwilligenarbeit und generationenübergreifendes Lernen uneingeschränkt an Gesellschaft und Wirtschaft teilzuhaben und einen Beitrag dazu zu leisten. Die Alterung der Bevölkerung hat auch über den Bereich der Beschäftigung hinausgehende Auswirkungen, z. B. führt sie zu einer steigenden Nachfrage nach erschwinglichen und zugänglichen Sozial- und Gesundheitsdiensten zur Unterstützung einer eigenständigen Lebensführung. Verschiedene Gruppen erleben diese Probleme unterschiedlich. Beispielsweise leben Frauen im Allgemeinen länger als Männer und sind daher häufiger von altersbedingten Gesundheitsproblemen betroffen. Aus dem Grund haben Frauen auch einen erhöhten Bedarf an Langzeitpflege im Alter;

IN ERWÄGUNG DES FOLGENDEN:

23. Die Beseitigung von Ungleichheiten, einschließlich der oben dargelegten Probleme, kann bedeutende und maßgebliche Auswirkungen auf die Union sowie auf das Leben und das Wohlergehen ihrer Bürgerinnen und Bürger haben und die Wettbewerbsfähigkeit der Union steigern, ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum fördern, das europäische Sozialmodell bewahren und die Werte der Union in die Praxis umsetzen.

24. Die vorliegenden Schlussfolgerungen stützen sich auf frühere Arbeiten und politische Zusagen des Rates, der Kommission, des Europäische Parlaments und maßgeblicher Interessenvertreter in diesem Bereich, einschließlich der im Anhang aufgeführten Dokumente –

www.parlament.gv.at

RUFT DIE MITGLIEDSTAATEN AUF, im Einklang mit ihren Zuständigkeiten und unter Achtung der Rolle und der Autonomie der Sozialpartner

25. Geschlechterstereotype und geschlechtsspezifische Segregation in allen Bereichen der Gesellschaft und der Wirtschaft zu bekämpfen, um die Gleichstellung der Geschlechter, den sozialen Zusammenhalt und das Wirtschaftswachstum zu fördern, unter anderem durch Maßnahmen, die alle Frauen und Mädchen befähigen, uneingeschränkt, gleichberechtigt und sinnvoll an allgemeiner und beruflicher Bildung, Beschäftigung, kulturellen Aktivitäten, Politik sowie am öffentlichen Leben teilzunehmen;

26. ihre nationalen Strategien oder Aktionspläne zur Förderung von Gleichstellung und Nichtdiskriminierung weiter umsetzen;

27. Maßnahmen, mit denen Unternehmertum, Geschäftseigentum und ein ausgewogenerer Zugang zu Finanzmitteln von Frauen gefördert werden, auch durch spezielles Mentoring und durch spezielle Peer-Learning-Programme zu unterstützen; den gleichberechtigten Zugang der Geschlechter zu Finanzmitteln und wirtschaftlichen Chancen mit besonderem Schwerpunkt auf wachstumsstarken Sektoren wie den MINT-Bereichen, der KI sowie den digitalen und grünen Technologien sowie der nachhaltigen Landwirtschaft und dem ländlichem Unternehmertum zu fördern, unter anderem durch Maßnahmen zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Verzerrungen bei Investitionsentscheidungen und durch Maßnahmen zur Unterstützung von von Frauen geführten Start-up-Unternehmen; Partnerschaften mit Finanzinstituten wie Banken und Investitionsfonds zu fördern und Schulungen ihrer Mitarbeiter zu geschlechtsspezifischen Vorurteilen und Diskriminierung zu unterstützen;

28. politische Maßnahmen zur Überwindung der digitalen Kluft zwischen den Geschlechtern zu verstärken, indem das digitale Unternehmertum und die digitale Führungsrolle gefördert und die Ursachen dieser Kluft bekämpft werden;

www.parlament.gv.at

29. politische Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Beschäftigungsgefälles, zur Verringerung der horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation am Arbeitsplatz und zur Verhinderung unfreiwilliger Teilzeitarbeit zu verstärken und Schritte zur Beseitigung von Geschlechterstereotypen in der allgemeinen und beruflichen Bildung und in der Beschäftigung, unter anderem in der Arbeitsplatzkultur, zu unternehmen; Maßnahmen zur Förderung eines gleichberechtigten beruflichen Aufstiegs und einer gleichberechtigten Vertretung in Führungspositionen, darunter in Leitungsorganen von Unternehmen, zu unterstützen; die nationalen öffentlichen Arbeitsverwaltungen und Organisationen der Zivilgesellschaft in ihren Bemühungen zu unterstützen, den gleichberechtigten Zugang von Frauen zur Beschäftigung zu verbessern;

30. soweit angemessen und entsprechend den nationalen Gegebenheiten Maßnahmen zu ergreifen, um finanzielle Negativanreize für den Eintritt in die Erwerbstätigkeit oder den Verbleib darin zu ermitteln und zu beseitigen, die sich insbesondere für Zweitverdiener[36] und Alleinerziehende aus strukturellen Hindernissen ergeben, zu denen auch die Gestaltung von Sozialleistungssystemen zählt;

31. Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierung im Arbeitsleben, einschließlich der Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft sowie mit unbezahlter Pflege-, Betreuungs- und Unterstützungsarbeit, zu unterstützen;

32. Strategien zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und des geschlechtsspezifischen Rentengefälles zu verstärken und die Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen, unter anderem indem die Ursachen für diese Unterschiede ermittelt werden, wie etwa die systemische Unterbewertung von Arbeit in Sektoren und Berufen, in denen Frauen überrepräsentiert sind, und indem diese Ursachen durch gezielte Maßnahmen angegangen werden, die die finanzielle Eigenständigkeit und wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen im Laufe ihres Lebens bewahren sollen;

---

[36] Zweitverdiener sind Erwerbstätige, die weniger verdienen als ihre Partner.

www.parlament.gv.at

33. die Pflege- und Betreuungswirtschaft zu stärken, unter anderem durch die Gewährleistung einer fairen Entlohnung und guter Arbeitsbedingungen im Pflege- und Betreuungssektor sowie durch flexible Arbeitsregelungen; die gleichberechtigte Aufteilung von Pflege-, Betreuungs- und Unterstützungsaufgaben zwischen Frauen und Männern durch Maßnahmen im Einklang mit geltendem Unionsrecht und den nationalen Systemen voranzutreiben, gegebenenfalls auch indem Regelungen für zweckbestimmten und nicht übertragbaren Mutterschafts-, Vaterschafts- und/oder Elternurlaub eingeführt und die Übernahme von Pflege-, Betreuungs- und Unterstützungsaufgaben durch Männer und Väter gefördert werden; den Zugang zu verfügbaren, zugänglichen, erschwinglichen und hochwertigen Diensten und Infrastrukturen im Bereich der FBBE[37] und der Langzeitpflege und -unterstützung zu erleichtern;

34. einschlägige Maßnahmen zu ergreifen, um Organisationen und Unternehmen bei ihren Bemühungen zu unterstützen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben umzusetzen und familienfreundliche Arbeitsplatzstrategien für alle Pflege- und Betreuungspersonen zu verabschieden, wobei eine lebenslange Perspektive zu berücksichtigen ist und besonderes Augenmerk auf die Mutterschaft, Vaterschaft, Elternschaft sowie auf die Personen zu legen ist, die ältere Menschen und andere abhängige Personen betreuen müssen;

35. Bildungs- und Berufsoptionen zu fördern, die frei von geschlechtsspezifischen Vorurteilen und Geschlechterstereotypen sind, insbesondere um die Teilnahme von Frauen und Mädchen an MINT-Fächern zu erhöhen sowie mehr Männer und Jungen für die Pflege-, Betreuungs- und Unterstützungssektoren und für HEAL-Berufe (Gesundheit, Bildung, Verwaltung, Lese- und Schreibkompetenz) zu gewinnen; in die allgemeine und berufliche Bildung zu investieren, um die finanziellen und digitalen Kompetenzen und Fertigkeiten im Laufe des gesamten Lebens, insbesondere bei Frauen und Mädchen, zu verbessern und das Interesse an MINT-Fächern und das Selbstvertrauen und die Kompetenz in diesen Fächern sowie den Unternehmergeist von Kindesalter an zu fördern, unter anderem durch inklusive und interdisziplinäre MINKT[38]-Ansätze, bei denen Wissenschaft und Technologie mit den Künsten, dem Designsektor und den Geisteswissenschaften sowie mit gesellschaftlichen Herausforderungen verknüpft werden; den gleichberechtigten Zugang zu inklusiven Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit dem grünen und dem digitalen Wandel, insbesondere für unterrepräsentierte und für marginalisierte Gruppen, zu fördern;

---

[37] Auch im Einklang mit den Barcelona-Zielen für 2030.

[38] Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Künste und Technik.

www.parlament.gv.at

36. bei Bedarf die Erhebung, Analyse und Nutzung von differenzierten Gleichstellungsdaten und Arbeitsmarktdaten auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene wie auch aus einer intersektionalen Perspektive zu verbessern, im Einklang mit den nationalen Datenerhebungssystemen und unter Achtung des Grundsatzes der Selbstidentifikation und der geltenden Garantien sowie der Vorschriften über den Datenschutz und den Schutz der Privatsphäre; im Einklang mit nationalen Bedürfnissen die Bemühungen fortzusetzen, um die über verschiedene Datenquellen erhobenen und verwendeten Daten so genau, umfassend, vergleichbar und zugänglich wie möglich zu machen, indem das Bewusstsein für bestehende Quellen für Gleichstellungsdaten, darunter Verwaltungsdaten, geschärft wird und diese genutzt werden und indem analysiert wird, wo Lücken bestehen;

37. die geschlechtergerechte und gleichstellungsorientierte Forschung und Datenerhebung zu unterstützen, um diskriminierende Ergebnisse bei der Gestaltung, Entwicklung, Einführung und Anwendung von Algorithmen und KI-Systemen, auch im Management, aufzuspüren und zu verhindern;

38. die Einführung einer auf den Menschen ausgerichteten, zugänglichen und vertrauenswürdigen KI zu fördern, bei gleichzeitiger Gewährleistung angemessener Garantien, der Transparenz und menschlicher Aufsicht sowie eines hohen Schutzniveaus in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Grundrechte, wie sie in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert sind, darunter im Bereich der Arbeit sowie beim Zugang zu und bei der Inanspruchnahme von grundlegenden öffentlichen Diensten im Einklang mit der KI-Verordnung;

39. die wirksame Durchsetzung von Rechtsvorschriften über die Nichtdiskriminierung und die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, unter anderem durch geeignete Sanktionen und Rechtsmittelverfahren, um Diskriminierung zu verhindern, ihre Folgen anzugehen und wirtschaftliche Vorteile zu erzielen;

40. die nationalen, regionalen und lokalen Behörden nachdrücklich aufzufordern, Inklusion und Nichtdiskriminierung in ihre Unternehmens- und Talentgewinnungsstrategien zu integrieren, um sowohl lokale Innovationsökosysteme als auch die Gleichstellung zu stärken und gleichzeitig den territorialen Zusammenhalt, insbesondere in abgelegenen Regionen, zu fördern;

www.parlament.gv.at

41. die Erwerbsbeteiligung von Personen mit Migrationshintergrund zu erhöhen, unter anderem durch das Angebot von Berufsberatung und Mentoring, die Verbesserung der Anerkennung von außerhalb der EU erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen und die Unterstützung der Rolle der Arbeitgeber bei der wirtschaftlichen Integration ausländischer Staatsangehöriger;

42. die Bemühungen im Rahmen des Strategischen Rahmens der EU für die Roma fortzusetzen, um die NEET-Quote zu halbieren und das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle zwischen Roma-Frauen und Roma-Männern bis 2030 zu halbieren, unter anderem durch Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen Inklusion sowie des Zugangs zu Bildung und Beschäftigungsmöglichkeiten für Roma-Frauen und -Jugendliche, beispielsweise durch maßgeschneiderte, aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Einklang mit der Empfehlung des Rates zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma;

43. die Umsetzung der Jugendgarantie fortzusetzen und sicherzustellen, dass allen jungen Menschen unter 30 Jahren innerhalb von vier Monaten, nachdem sie eine Einrichtung der formalen Bildung verlassen haben oder arbeitslos geworden sind, eine hochwertige Arbeitsstelle oder Weiterbildungsmaßnahme oder ein hochwertiger Ausbildungs- bzw. Praktikumsplatz angeboten wird, wobei besonderes Augenmerk auf junge Menschen mit niedrigem Bildungsniveau, junge Menschen mit Migrations- oder Minderheitenhintergrund, junge Roma, junge Menschen, die von sozialer Ausgrenzung betroffen sind, und junge Menschen mit Behinderungen gelegt werden sollte;

44. die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Behinderungen, insbesondere von Frauen mit Behinderungen, zu erhöhen, unter anderem indem barrierefreie Arbeitsplätze und öffentliche Räume gefördert werden, Unterstützung bei der Beschäftigung geleistet wird und der beruflichen Aufstieg durch barrierefreie und inklusive Bildung und die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen ermöglicht wird, wodurch auch der Übergang aus geschützten Umgebungen in den offenen Arbeitsmarkt erleichtert und unterstützt wird; Maßnahmen zur Förderung des Unternehmertums von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen;

www.parlament.gv.at

45. die wirtschaftliche und soziale Inklusion älterer Menschen durch die Unterstützung ihrer Teilhabe an der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt und durch die durchgängige Berücksichtigung altersspezifischer Aspekte sowie durch zugängliche und erschwingliche Gesundheits- und Sozialdienste zu verbessern; Maßnahmen zu ergreifen, um für zugängliche und erschwingliche Lernmöglichkeiten neben Möglichkeiten für die Teilnahme an Kultur- und Freizeitbeschäftigungen und für Bürgerbeteiligung zu sorgen, damit ältere Menschen befähigt werden, ihre Kompetenzen zu entwickeln und zu nutzen und ihre Selbstständigkeit als aktive Mitwirkende an der Gesellschaft zu bewahren;

46. den Austausch bewährter Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten fortzusetzen, um die wirtschaftliche Resilienz durch die Förderung von Inklusion und Fairness auf dem Arbeitsmarkt voranzutreiben und dies als langfristige strategische Investition in die Zukunft Europas anzuerkennen;

47. die Bemühungen um einen wirksamen gleichberechtigten Zugang zu hochwertiger und inklusiver allgemeiner und beruflicher Bildung und lebenslangem Lernen für alle zu verstärken;

48. die Entwicklung von Studienmodulen mit Schwerpunkt auf Gleichstellung, Vielfalt und Inklusivität im Rahmen der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre auf verschiedenen Bildungsebenen zu fördern, auch im Hinblick auf die Stärkung der Kapazitäten von Unternehmen und anderen Organisationen des Privatsektors in diesen Bereichen;

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

49. Maßnahmen gemäß den in Artikel 2 EUV verankerten Werten und gestützt auf Artikel 19 AEUV und Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zu ergreifen, um die wirksame und kohärente Umsetzung des Besitzstands der Union in den Bereichen Beschäftigung, Gleichberechtigung, Gleichstellung der Geschlechter und Behinderung zu gewährleisten;

www.parlament.gv.at

50. Maßnahmen zu ergreifen, um Schutz vor allen Formen der Diskriminierung und in allen Bereichen der Gesellschaft zu gewährleisten, mit dem Ziel, die Menschenrechte und die Grundfreiheiten zu wahren und Hindernisse für die Teilhabe abzubauen;

51. die Umsetzung der im Beschäftigungspaket für Menschen mit Behinderungen enthaltenen Maßnahmen und Initiativen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und zur Bekämpfung von Stereotypen zu unterstützen;

52. Inklusivität und Gleichstellung, einschließlich der Gleichstellung der Geschlechter, bei allen Maßnahmen für die Stärkung des Unternehmertums in allen Sektoren zu fördern, unter anderem durch die Unterstützung inklusiver Mentoring-Programme sowie des sozialen Unternehmertums, und eine gezielte Finanzierung des Unternehmertums in marginalisierten und in unterrepräsentierten Gruppen, darunter Frauen, Menschen mit Behinderungen, LGBTI-Personen, Personen mit Migrationshintergrund und Personen, die einer nationalen oder ethnischen Minderheit angehören, in Erwägung zu ziehen;

53. die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung, unter anderem in Bezug auf das Geschlecht, Behinderungen und das Alter, in der Wirtschafts-, Verbraucherschutz-, Sozial- und Digitalpolitik auf nationaler Ebene und auf Unionsebene sowie im Rahmen zentraler Mechanismen zur Koordinierung der Wirtschafts- und Sozialpolitik wie des Europäischen Semesters zu fördern, um die Verbindung zwischen Gleichstellung und Wettbewerbsfähigkeit weiter zu stärken;

54. die EU-Plattform der Chartas der Vielfalt und relevante Aktivitäten auf nationaler Ebene weiterhin zu fördern und zu unterstützen, um Organisationen des öffentlichen und privaten Sektors sowie Organisationen der Zivilgesellschaft in der gesamten EU dabei zu helfen, wirksame Strategien für Vielfalt und Inklusion zu entwickeln und umzusetzen, und auch weiterhin Maßnahmen zu fördern, um ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in Entscheidungsgremien zu fördern;

www.parlament.gv.at

55. die unabhängige Arbeit der Gleichbehandlungsstellen bei der Förderung und Durchsetzung der Gleichbehandlung im Einklang mit den Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 über Gleichbehandlungsstellen zu unterstützen, einschließlich der Hilfestellung für Diskriminierungsopfer, der Überwachung von Diskriminierung und der Berichterstattung darüber, der Sensibilisierung für Rechte und Pflichten, des Handelns in Gerichtsverfahren im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten und der Abgabe von Empfehlungen zu Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung;

56. gezielte Maßnahmen zu fördern, mit denen Arbeitgeber sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor ermutigt werden, die Chancengleichheit bei der Einstellung von Frauen und unterrepräsentierten Gruppen zu fördern, unter anderem durch die Entwicklung spezieller zugänglicher und inklusiver Instrumente und Leitlinien, wobei auf die besonderen Bedürfnisse und Kapazitäten von KMU zu achten ist; Schritte zu unternehmen, um die Vielfalt der Arbeitskräfte zu erhöhen, z. B. durch Sensibilisierungskampagnen zur Bekämpfung unbewusster Voreingenommenheit, Stereotypen und Vorurteile und durch inklusive und zugängliche Bildungs- und Einstellungspraktiken sowie durch Schulungen und Weiterbildung während des gesamten Lebens und durch die Einführung von Verhaltenskodizes für den privaten Beschäftigungssektor;

57. Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung aller Formen geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich technologiegestützter geschlechtsspezifischer Gewalt, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung und Beseitigung von Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich sexueller Belästigung, durch Gesetzgebungs-, Politik- und Sensibilisierungsmaßnahmen zu unterstützen;

58. Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Hass, Bedrohungen und Gewalt gegen diskriminierungsgefährdete Personen und Gruppen zu unterstützen, um Hindernisse für die uneingeschränkte Teilhabe dieser Personen in allen Lebensbereichen zu beseitigen, einschließlich der Umsetzung strategischer und gezielter Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung der Gleichstellung;

www.parlament.gv.at

FORDERT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION AUF,

59. einen Vorschlag für einen europäischen Deal für Pflege und Betreuung vorzulegen, in dem sowohl bezahlte als auch unbezahlte Formen von Pflege, Betreuung und Unterstützung anerkannt werden, die Stärkung der wirtschaftlichen Stellung von Frauen gefördert wird, Männer ermutigt werden, einen ausgewogenen Anteil an Pflege- und Betreuungsaufgaben zu übernehmen, und Geschlechterstereotypen infrage gestellt werden und der ein umfassendes Paket von Empfehlungen zur Bewältigung der Herausforderungen im Pflege- und Betreuungssektor, unter anderem mit Schwerpunkt auf der Gleichstellung der Geschlechter, und zur Erhöhung und Unterstützung der Arbeitskräfte in diesem Bereich enthält;

60. die Koordinierung aller einschlägigen EU-finanzierten Programmen und die Synergien zwischen ihnen zu stärken, um klarere Wege zur Unterstützung von Frauen zu schaffen und die Gleichstellung der Geschlechter in den Bereichen Innovation und Unternehmertum voranzubringen;

61. Bemühungen um die wirksame Einbeziehung von Antidiskriminierungsaspekten in die politischen Strategien der EU fortzusetzen und die Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene zu unterstützen, gegebenenfalls auch durch Unterstützung einschlägiger Interessenträger, einschließlich Organisationen der Zivilgesellschaft;

62. die Erhebung, Analyse und Nutzung differenzierter Gleichstellungsdaten, und gegebenenfalls auch von Daten über intersektionelle Diskriminierung, im Einklang mit den nationalen Rahmen als wirksames Instrument zur Bekämpfung von Ungleichheit und allen Formen der Diskriminierung zu fördern, unter anderem durch die Bereitstellung technischer Hilfe und die Ausarbeitung von Leitlinien der Kommission in diesem Bereich;

63. die durch Diskriminierung verursachten sozioökonomischen Kosten und die Hindernisse, mit denen bestimmte Gruppen, die einem hohen Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind, konfrontiert sind, besser zu überwachen, unter anderem aus einer intersektionalen Perspektive und auf Grundlage verfügbarer Daten und Forschungsarbeiten einschlägiger Einrichtungen und Agenturen in diesem Bereich;

64. die Umsetzung der Gleichstellungsstrategien der Union zu überwachen und darüber Bericht zu erstatten;

www.parlament.gv.at

65. die Auswirkungen von KI-Systemen auf den Arbeitsmarkt unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung zu überwachen und zu bewerten, um festzustellen, inwiefern sich KI auf bestimmte Sektoren, soziale Gruppen oder Berufe stärker auswirken könnte als auf andere, unter anderem durch ihren Effekt auf die Entlohnung, die Arbeitsbedingungen, den beruflichen Aufstieg, den Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten und den potenziellen Verlust von Arbeitsplätzen für die verschiedenen Gruppen; die Risiken und Chancen in Bezug auf die Auswirkungen von KI-Systemen auf die Gleichstellung, einschließlich der Gleichstellung der Geschlechter, regelmäßig zu bewerten, wobei auf das Fachwissen des Europäischen Büros für Künstliche Intelligenz zurückgegriffen und auf der Forschung der EU-Agenturen aufgebaut werden sollte;

66. die Entwicklung des geschlechtsspezifischen Beschäftigungs-, Lohn- und Rentengefälles sowie des Beschäftigungsgefälles bei Menschen mit Behinderungen weiterhin zu überwachen und die Mitgliedstaaten durch technische Unterstützung sowie mit Daten und Analysen zu unterstützen;

67. angesichts der einstimmigen Billigung der dem Fahrplan der Kommission für die Frauenrechte beigefügten Grundsatzerklärung für eine geschlechtergerechte Gesellschaft durch die Mitgliedstaaten auf die Umsetzung dieser Grundsätze hinzuarbeiten, unter anderem mit den folgenden in der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2026-2030 vorgesehenen Maßnahmen:

    a) einen Aktionsplan für Frauen in Forschung, Innovation und Start-up-Unternehmen anzunehmen sowie die politische Agenda für den Europäischen Forschungsraum (2025-2027) weiter umzusetzen,

    b) die gleichstellungsorientierten Finanzierungsziele auszuweiten,

www.parlament.gv.at

c) den Zugang zu Finanzmitteln für Unternehmerinnen in der EU zu verbessern,

d) die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern im Finanzsektor in Zusammenarbeit mit der Europäischen Investitionsbank-Gruppe zu verbessern und

e) die Bemühungen fortzusetzen, mehr Frauen und Mädchen für ein Studium in den MINT-Fächern und für eine Laufbahn in diesem Bereich zu gewinnen und zu motivieren sowie mehr Männer und Jungen aktiv zu ermutigen, eine Laufbahn in HEAL-Berufen und in anderen Pflege- und Betreuungsberufen einzuschlagen;

68. in Zusammenarbeit mit der EU-Plattform der Chartas der Vielfalt Leitlinien für inklusive Einstellungsverfahren auszuarbeiten, wie in der Strategie für die Gleichstellung von LGBTIQ+-Personen, der Strategie gegen Rassismus und der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter dargelegt, auch um die Umsetzung der Mitteilung „Verbesserung der Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen bis 2030“ zu unterstützen;

69. die Mitgliedstaaten weiterhin – auch finanziell – bei Projekten zu unterstützen, deren Schwerpunkt auf der Erhebung und Nutzung von Gleichstellungsdaten und der Förderung der Gleichstellung (einschließlich der Gleichstellung der Geschlechter), der Inklusion und der Vielfalt in der Beschäftigung und im Unternehmenssektor liegt.

www.parlament.gv.at

Referenzdokumente

1. Auf interinstitutioneller Ebene der EU

Eurostat und Europäische Kommission, Employment gaps for women & people with disabilities, 2025, Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat (Beschäftigungslücken bei Frauen und Menschen mit Behinderungen – Nachrichtenartikel – Eurostat)

2. Verträge und Rechtsvorschriften der EU

Vertrag über die Europäische Union vom 13. Dezember 2007 – konsolidierte Fassung (ABl. C 202 vom 7.6.2016, S. 13)

Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union vom 13. Dezember 2007 – konsolidierte Fassung (ABl. C 202 vom 7.6.2016, S. 47)

Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2016/C 202/02)

Verordnung (EU) 2024/1689 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 300/2008, (EU) Nr. 167/2013, (EU) Nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 und (EU) 2019/2144 sowie der Richtlinien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 und (EU) 2020/1828 (Verordnung über künstliche Intelligenz)

Richtlinie (EU) 2024/1385 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 2024 zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt

Richtlinie (EU) 2024/1500 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Mai 2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und zur Änderung der Richtlinien 2006/54/EG und 2010/41/EU

www.parlament.gv.at

Richtlinie des Rates (EU) 2024/1499 vom 7. Mai 2024 über Standards für Gleichbehandlungsstellen im Bereich der Gleichbehandlung von Personen ungeachtet ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Gleichbehandlung von Personen in Beschäftigung und Beruf ungeachtet ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters und ihrer sexuellen Ausrichtung sowie von Frauen und Männern im Bereich der sozialen Sicherheit und im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und zur Änderung der Richtlinien 2000/43/EG und 2004/113/EG

Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen

Richtlinie (EU) 2022/2381 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. November 2022 zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen

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

Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. April 2019 über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen

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

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft

www.parlament.gv.at

3. Rat der Europäischen Union

Empfehlung des Rates vom 9. März 2026 zum Humankapital in der Europäischen Union (C/2026/1687)

Entschließung des Rates vom 29. Juni 2026 über den zweiten Zyklus des strategischen Rahmens für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Blick auf den Europäischen Bildungsraum (2026-2030) (C/2026/3720)

Empfehlung des Rates vom 24. Juni 2025 zur politischen Agenda für den Europäischen Forschungsraum 2025-2027 (C/2025/3593)

Empfehlung des Rates vom 30. Oktober 2020 zum Thema „Eine Brücke ins Arbeitsleben – Stärkung der Jugendgarantie“ und zur Ersetzung der Empfehlung des Rates vom 22. April 2013 zur Einführung einer Jugendgarantie (2020/C 372/01)

Empfehlung des Rates vom 29. November 2022 zur frühkindlichen 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)

Empfehlung des Rates vom 12. März 2021 zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma (2021/C 93/01)

Empfehlung des Rates vom 14. Juni 2021 zur Einführung einer Europäischen Garantie für Kinder ((EU)2021/1004)

Schlussfolgerungen des Rates zur Prävention und Bekämpfung von Cybergewalt gegen Mädchen (Dok. 11254/26)

Schlussfolgerungen des Rates zu den Prioritäten der EU in den VN-Menschenrechtsgremien im Jahr 2026 (Dok. 5835/26)

Schlussfolgerungen des Rates zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im von KI geprägten digitalen Zeitalter: 6. horizontale Überprüfung der Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform durch die Mitgliedstaaten und die Organe der EU (Dok. 9984/25)

www.parlament.gv.at

Schlussfolgerungen des Rates zur Unterstützung älterer Menschen bei der Ausschöpfung ihres vollen Potenzials auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft (Dok. 10610/25)

Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu den europäischen und internationalen politischen Agenden in Bezug auf Kinder, Jugendliche und Kinderrechte (C/2024/3528)

Schlussfolgerungen des Rates zum Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der Europäischen Union mobilisieren (Dok. 16556/24)

Schlussfolgerungen des Rates zur Unterstützung der sozialen Inklusion von Menschen mit Behinderungen durch Beschäftigung, angemessene Vorkehrungen und Rehabilitation (Dok. 16543/24)

Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Stärkung der wirtschaftlichen Stellung und finanzielle Unabhängigkeit der Frau als Weg zu einer substanziellen Gleichstellung der Geschlechter“ (Dok. 9752/24)

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 (Dok. 16094/23)

Schlussfolgerungen des Rates zur durchgängigen Berücksichtigung des Alterns in der öffentlichen Politik (Dok. 6976/21)

Schlussfolgerungen des Rates mit dem Titel „Reaktion auf die Liste von Maßnahmen der Kommission zur Förderung der Gleichstellung von LGBTI“ (Dok. 10417/16).

4. Europäische Kommission

Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2026-2030, COM(2026) 113 final

Strategie gegen Rassismus 2026-2030, COM(2026) 12 final

Strategie für die Gleichstellung von LGBTIQ+-Personen 2026-2030, COM(2025) 725 final

Mitteilung „Verbesserung der Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen bis 2030“, COM(2026) 541 final

www.parlament.gv.at

Ein Fahrplan für die Frauenrechte (Dok. 6756/25, Referenznummer der Kommission: COM(2025) 97 final)

Der neue Strategische Rahmen der EU zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma, SWD(2020) 530 final

Strategie der EU zur Bekämpfung von Antisemitismus und zur Förderung jüdischen Lebens 2021-2030, COM(2021) 615 final

Den Kreislauf der Kinderarmut durchbrechen – Stärkung der Europäischen Garantie für Kinder, COM(2026) 539 final

Die EU-Strategie für Generationengerechtigkeit, COM(2026) 110 final

The gender investment gap affecting both women-led companies and women-led investment funds (Das geschlechtsspezifische Investitionsgefälle, das sowohl von Frauen geführte Unternehmen als auch von Frauen geführte Investmentfonds betrifft) – Abschlussbericht (Europäische Kommission: Europäische Exekutivagentur für den Innovationsrat und für KMU), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2826/6606184

Europäische Kommission, Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment, Oktober 2025

Ein Kompass für eine wettbewerbsfähige EU, Kompass für Wettbewerbsfähigkeit – Europäische Kommission, 2025, COM(2025) 30 final

Die Union der Kompetenzen, COM(2025) 90 final

Draghi-Bericht: Eine Strategie für die Wettbewerbsfähigkeit Europas, 2024, https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059

Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, Employment and social developments in Europe 2025, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984

www.parlament.gv.at

Eine auf alle Beteiligten ausgerichtete Europäische Strategie für Pflege und Betreuung, 2022

Europäische Säule sozialer Rechte, 2017|

Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte, COM(2021) 102 final

Mitteilung über die Europäische Säule sozialer Rechte vom 22. Juli 2026, COM(2026) 650 final

Beschluss der Kommission vom 24. Januar 2024 zur Errichtung des Europäischen Amts für künstliche Intelligenz, C/2024/390.

5. Eurobarometer

Eurobarometer, Diskriminierung in der Europäischen Union, 2023, https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972

6. Eurostat

Eurostat, Gender statistics (Geschlechtsspezifische Statistiken), 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics

Eurostat, Gender pension Gap (Geschlechtsspezifisches Rentengefälle), 2024,Women's pension 25% lower than men's in 2024 – News articles –- Eurostat (Renten von Frauen im Jahr 2024 um 25 % geringer als jene von Männern – Nachrichtenartikel – Eurostat)

7. Eurofound

Eurofound, Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness (Weitere Erfahrungen mit der Umsetzung und Wirksamkeit der geschlechtsspezifischen Lohntransparenz), 2025, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/taking-stock-further-experiences-in-gender-pay-transparency-implementation-and-effectiveness

Eurofound, Unpaid care in the EU (Unbezahlte Pflege und Betreuung in der EU), 2025, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/unpaid-care-eu

www.parlament.gv.at

Eurofound, Advancing towards a care society: addressing the gender care gap, April 2025

Eurofound (2026), European Working Conditions Survey 2024:Overview report (Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2024: Überblicksbericht), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, 2026

Eurofound, Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition, 2023, Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition - Background paper | Eurofound (Arbeitsmärkte im Wandel – Wie in Zeiten des Übergangs ein Missverhältnis zwischen Qualifikationen und Arbeitsplätzen verhindern? – Hintergrundpapier)

8. EIGE

EIGE, Economic Benefits of Gender Equality in the European Union (Wirtschaftliche Vorteile der Gleichstellung der Geschlechter in der Europäischen Union), Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen

EIGE, CARE Survey 2024 – Second wave: Online panel survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities, 2026, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/sharing-care-closing-gender-gaps-care-survey-2024?language_content_entity=en

EIGE, Equality Index (Gleichstellungsindex), https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025

9. FRA

FRA, Muslime in Europa zunehmend Opfer von Rassismus und Diskriminierung, 2024, Muslime in Europa zunehmend Opfer von Rassismus und Diskriminierung | Agentur der Europäischen Union für Grundrechte

FRA, Being Black in the EU – Experiences of people of African descent (Schwarze in der EU – Erfahrungen von Menschen afrikanischer Herkunft), 2023, https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu

FRA, EU LGBTIQ Survey III (3. LGBTIQ-Umfrage der EU), 2022, EU LGBTIQ Survey III | Agentur der Europäischen Union für Grundrechte

www.parlament.gv.at

FRA, Roma survey 2024 (Roma-Erhebung 2024), Roma Erhebung 2024 | Agentur der Europäischen Union für Grundrechte

FRA, Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward (Überwachung und Datenerfassung zu Antisemitismus in der EU – Sachstand und mögliches weiteres Vorgehen), 2026, Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | Agentur der Europäischen Union für Grundrechte

10. Europäische Investitionsbank (EIB)

Gründerinnen unterstützen: Umfragen zeigen, warum dies sinnvoll ist, 2021, 2019 (Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense)

https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs.

11. Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)

OECD (2015), In It Together: Why less inequality benefits all (Gemeinsam in einem Boot: Warum alle von weniger Ungleichheit profitieren), OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264235120-en.

OECD, Combatting Discrimination in the European Union (Bekämpfung von Diskriminierungen in der Europäischen Union), 2025, https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en

OECD, Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion, 2020, Over the Rainbow? (Gleiche Rechte und Chancen für LGBTI – nicht erst hinter dem Regenbogen) The Road to LGBTI Inclusion | OECD

OECD (2019), Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators (OECD-Sozialindikatoren), https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en

OECD, Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential, OECD Social, Employment and Migration Working Papers Nr. 304, 2024, https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en

OECD (2024), Education at a Glance 2024: OECD Indicators (OECD-Indikatoren), OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/c00cad36-en

12. Weltbankgruppe

World Bank Group, 2014, The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India (Die wirtschaftlichen Kosten von Stigmatisierung und Ausgrenzung von LGBT+-Personen: eine Fallstudie aus Indien), The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people a case study of India

13. UN

Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (VN-BRK), 2006

Übereinkommen über die Rechte des Kindes (KRK), 1990

Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (ICERD), 1965

Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), 1979

Erklärung und Aktionsplattform von Peking (Agenda der Vereinten Nationen für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frau), 1995

Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (Nr. 190) (IAO), 2019

14. Sonstige Quellen

Open for Business, The 2025 Open for Business City Ratings, 2025, Open for Business City Ratings, Open for Business City Ratings

S&P Global, #ChangePays: Although Still Underrepresented, Women in the C-Suite are Driving Profitability, 2019, S&P Global