

Brüssel, den 17. Juni 2026
(OR. en)

10320/1/26
REV 1

SOC 383
EMPL 204
ECOFIN 794
GENDER 110
EDUC 258
COMPET 740
SAN 461

VERMERK

Absender:	Generalsekretariat des Rates
Empfänger:	Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat
Betr.:	Kernbotschaften des Beschäftigungsausschusses zu geschlechtsspezifischen Aspekten der Arbeitsplatzqualität - <i>Vorstellung durch den Vorsitz des Beschäftigungsausschusses</i> - <i>Gedankenaustausch</i>

Die Delegationen erhalten in der Anlage die Kernbotschaften des Beschäftigungsausschusses zu geschlechtsspezifischen Aspekten der Arbeitsplatzqualität, die der Vorsitz des Beschäftigungsausschusses dem Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner Tagung am 29. Juni 2026 vorlegen wird.

Geschlechtsspezifische Aspekte der Arbeitsplatzqualität

Kernbotschaften

1. EINLEITUNG

Am 24./25. März 2026 hat die Gruppe „Politische Analyse“ des Beschäftigungsausschusses (EMCO PAG) eine dreigliedrige Sitzung einberufen, an der Vertreter der Sozialpartner auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene, der Mitgliedstaaten und der Kommission teilnahmen, um die geschlechtsspezifische Dimension der Arbeitsplatzqualität zu erörtern. Die Sitzung fand im breiteren Kontext der laufenden Arbeit des Beschäftigungsausschusses zur Arbeitsplatzqualität statt, aufbauend auf der *Stellungnahme*, die dem Rat im Juni 2025 vorgelegt wurde¹, und im Vorfeld der Aktualisierung des entsprechenden Überwachungsrahmens durch die Gruppe „Indikatoren“ des Beschäftigungsausschusses². Die Diskussionen stützten sich auf Erkenntnisse des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE), von Eurofound, Eurostat und der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA), wobei der Schwerpunkt auf drei miteinander verknüpften Themen lag: i) Tarifverhandlungen und sektorale Segregation; ii) das geschlechtsspezifische Lohngefälle, die Laufbahnentwicklung und der Sozialschutz und iii) arbeitsbedingter Stress, psychische Gesundheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

¹ [Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses zu den Dimensionen der Arbeitsplatzqualität](#), 6. Juni 2025.

² Anzeiger für die Leistungen im Beschäftigungsbereich 2026, *erscheint in Kürze*.

2. ZENTRALE POLITISCHE ASPEKTE DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN DIMENSION DER ARBEITSPLATZQUALITÄT

In den Beratungen wurde auf eine gemeinsame zugrundeliegende EU-weite Realität hingewiesen: geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Bereich der Arbeitsplatzqualität sind nach wie vor struktureller und kumulativer Natur. Anhaltende Lohnlücken, die Laufbahnentwicklung, die Arbeitsbedingungen und die Angemessenheit von Pensionen und Renten spiegeln die kombinierte Wirkung der Segmentierung des Arbeitsmarkts in Verbindung mit ungleichen Betreuungspflichten, anhaltenden Geschlechterstereotypen und wiederholten Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn im Laufe des Lebens wider. Diese Dynamiken verstärken sich im Laufe der Zeit gegenseitig und tragen dazu bei, dass Frauen ein geringeres Lebenseinkommen, schlechtere Sozialschutzleistungen und geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhalten.

Tarifverhandlungen und der soziale Dialog wurden als wichtige Voraussetzungen für Fortschritte ermittelt, doch ihr Einfluss variiert weiterhin je nach Sektor und Mitgliedstaat. Die während des Treffens vorgelegten Erkenntnisse deuten darauf hin, dass Tarifverhandlungen dazu beitragen können, geschlechtsspezifische Unterschiede zu verringern, wenn eine geschlechtersensible Perspektive systematisch in Tarifverträge integriert wird und wenn Frauen in den Strukturen der Gewerkschaften und der Sozialpartner angemessen vertreten sind. Gleichzeitig werden die Fortschritte nach wie vor durch anhaltende strukturelle Einschränkungen begrenzt, wie etwa die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen und ihre Überrepräsentation in Bereichen wie Pflege, Handel und Tourismus, in denen die Arbeitsbedingungen der Gleichstellung der Geschlechter häufig weniger förderlich sind und unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung nach wie vor weit verbreitet ist.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle und die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Laufbahnentwicklung sollten nicht nur als Fragen der Lohngleichheit verstanden werden, sondern als Ergebnis kumulativer Benachteiligungen, die sich im Laufe des Lebens abzeichnen. Die berufliche Segregation, die ungleiche Verteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben und wiederholte Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn wurden als Hauptursachen für niedrigere Lebenseinkommen und schlechtere Renten- und Pensionsleistungen für Frauen ermittelt. In diesem Zusammenhang betonten die Teilnehmenden, wie wichtig es ist, die Arbeitsmarktpolitik mit der Familien- und Sozialschutzpolitik zu kombinieren, insbesondere durch erschwingliche Kinderbetreuung, Elternurlaubsregelungen, die eine gerechtere Aufteilung der Betreuungspflichten fördern, und einen stärkeren Sozialschutz für atypische Beschäftigungsformen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die psychische Gesundheit haben sich zu immer wichtigeren Aspekten der Arbeitsplatzqualität entwickelt, insbesondere vor dem Hintergrund ungleicher Betreuungs- und Pflegelasten und sich wandelnder Formen der Arbeitsorganisation. Flexible und Telearbeitsregelungen können zwar für mehr Autonomie sorgen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern, aber auch zu einer Verwischung der Grenzen zwischen Beruf und Privatleben führen und das Risiko der Überarbeitung erhöhen, insbesondere für Frauen, die nach wie vor einen unverhältnismäßig hohen Anteil unbezahlter Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernehmen. Besondere Besorgnis wurde auch über das anhaltende Auftreten von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, einschließlich sexueller Belästigung, geäußert. Generell wurde in den Beratungen betont, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nicht nur auf Flexibilität beruht, sondern auch Schutzmaßnahmen, Prävention, das Recht auf Nichterreichbarkeit und Rahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mit einer stärkeren Geschlechterperspektive erfordert.

Der Dialog machte auch deutlich, dass über alle Themen hinweg unterschiedliche Ansichten zu den wirksamsten politischen Instrumenten zur Beschleunigung des Fortschritts bestehen.

Die Gewerkschaften betonten, dass durch freiwillige Ansätze allein bislang keine ausreichenden Veränderungen erzielt wurden, und unterstrichen, wie wichtig eine stärkere Durchsetzung, Überwachung und verbindliche Rahmenbedingungen seien. Die Arbeitgeberverbände erkannten zwar den strukturellen Charakter der ermittelten Herausforderungen an, argumentierten jedoch, dass Probleme wie die sektorale und hierarchische Segregation nicht allein durch Rechtsvorschriften gelöst werden könnten, und betonten die Bedeutung von Anreizen, Weiterbildungsinitiativen, arbeitsplatzbezogenen Lösungen und verhältnismäßigen Umsetzungsanforderungen, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU).

3. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Weitere Verbesserungen bei der Arbeitsplatzqualität für Frauen können durch isolierte Maßnahmen, die sich auf von Frauen dominierte Sektoren beschränken, nicht erreicht werden. Stattdessen deuten die gewonnenen Erkenntnisse auf eine strukturelle Dynamik hin, die ein koordiniertes Vorgehen innerhalb der Arbeitsmärkte und der Sozialschutzsysteme, in der Kompetenzpolitik und im sozialen Dialog sowie Maßnahmen erfordert, die eine ausgewogenere Aufteilung der Betreuungs- und Pflegeaufgaben fördern und das Fortbestehen von Geschlechterstereotypen bei Bildungsentscheidungen und der Berufswahl angehen.

Eine wesentliche Konsequenz davon ist, dass anhaltende Ungleichheiten bei der Entlohnung, der Laufbahnentwicklung, den Arbeitsbedingungen und bei Pensionen und Renten die kumulative Wirkung der Benachteiligungen, die sich im Laufe des Lebens anhäufen, widerspiegeln. Ohne politische Maßnahmen, mit denen diese Dynamik unterbrochen werden kann, dürften sich die Fortschritte in Grenzen halten. Zwar unterscheiden sich die Ansätze hinsichtlich der Gewichtung verbindlicher Regelungen und anreizbasierter Maßnahmen, doch besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass entschlossener und besser abgestimmte Maßnahmen in den Bereichen Beschäftigung, Pflege, Sozialschutz und Kompetenzpolitik erforderlich sind, um geschlechtsspezifische Unterschiede nachhaltig zu verringern.

Mit Blick auf die Zukunft ergaben sich aus den Beratungen mehrere Prioritäten für Maßnahmen auf EU-Ebene. Dazu gehören die Gewährleistung einer wirksamen und verhältnismäßigen Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie, eine starke geschlechtsspezifische Dimension in künftigen Initiativen zur Arbeitsplatzqualität, die Verbesserung der Rahmen für Datenerhebung und -überwachung sowie die Gewährleistung einer wirksamen Nutzung der verfügbaren EU-Mittel – insbesondere des Europäischen Sozialfonds+ (ESF+) – zur Unterstützung von Reformen und Weiterbildungsmaßnahmen. Der Dialog mit den Sozialpartnern hat auch bestätigt, dass Tarifverhandlungen und der soziale Dialog eine wichtige Rolle dabei spielen können, die Segregation auf dem Arbeitsmarkt, ungleiche Betreuungs- und Pflegelasten und anhaltende Geschlechterstereotypen in der Arbeitswelt zu bekämpfen.
