



Brüssel, den 13. Juni 2019
(OR. en)

10349/19

SOC 482
EMPL 371
GENDER 27
ANTIDISCRIM 17

BERATUNGSERGEBNISSE

Absender:	Generalsekretariat des Rates
vom	13. Juni 2019
Empfänger:	Delegationen
Nr. Vordok.:	9804/19
Betr.:	Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern: Schlüsselpolitiken und -maßnahmen – Schlussfolgerungen des Rates (13. Juni 2019)

Die Delegationen erhalten anbei die Schlussfolgerungen des Rates zum Thema "Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern: Schlüsselpolitiken und -maßnahmen", die der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner Tagung vom 13. Juni 2019 angenommen hat.

**Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern: Schlüsselpolitiken
und -maßnahmen**

Schlussfolgerungen des Rates

IN ANERKENNUNG DES FOLGENDEN:

1. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein grundlegendes Prinzip der Europäischen Union, das in den Verträgen verankert und in Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union festgehalten ist. In Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) ist festgelegt, dass die Union bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.
2. Gemäß Artikel 157 AEUV sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen, und im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben ist es den Mitgliedstaaten möglich, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.
3. Die Gleichstellung der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sind in den Grundsätzen 2 und 9 der europäischen Säule sozialer Rechte verankert, die vom Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission am 17. November 2017 proklamiert wurde.
4. Gleichstellungspolitische Maßnahmen sind Motoren für ein intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum und eine Voraussetzung für die Förderung von Wohlstand, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung sowie von Inklusion und sozialem Zusammenhalt.

5. Gemäß dem Ziel für nachhaltige Entwicklung 5.4 der Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung sollten unbezahlte Pflege- und Hausarbeit durch die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen und Infrastrukturen, Sozialschutzmaßnahmen und die Förderung geteilter Verantwortung innerhalb des Haushalts und der Familie entsprechend den nationalen Gegebenheiten anerkannt und wertgeschätzt werden. Darüber hinaus enthält das Ziel für nachhaltige Entwicklung 8.5 der Agenda 2030 einen Verweis auf den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit.
6. Die "Verringerung des geschlechtsspezifischen Einkommens- und Rentengefälles und dadurch Bekämpfung der Armut bei Frauen" ist einer der Leitaktionen, die die Europäische Kommission in ihrem Dokument "Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter (2016–2019)" genannt hat.
7. Tief verwurzelte soziale Normen, Gesellschaftsstrukturen, kulturelle Muster und Geschlechterstereotypen haben einen Einfluss auf die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und Betreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern in einem Haushalt;

UNTER HINWEIS AUF FOLGENDES:

8. In Artikel 11 des Übereinkommens der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau wird das Recht auf Arbeit als "unveräußerliches Recht jedes Menschen" festgehalten. Die Vertragsstaaten werden darin aufgefordert, "alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau im Berufsleben [zu treffen], um ihr auf der Grundlage der Gleichberechtigung von Mann und Frau gleiche Rechte zu gewährleisten", einschließlich des Rechts auf gleiches Entgelt, auf soziale Sicherheit und auf bezahlten Urlaub. Außerdem werden die Vertragsstaaten in diesem Artikel aufgefordert, "bezahlten oder mit vergleichbaren sozialen Vorteilen verbundenen Mutterschaftsurlaub ohne Verlust des bisherigen Arbeitsplatzes, des Dienstalters oder sozialer Zulagen" einzuführen.

9. Gemäß Artikel 1 des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf aus dem Jahr 1958 gilt jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung aufgrund des Geschlechts, "die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen", als Diskriminierung.
10. Gemäß Artikel 2 des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit aus dem Jahr 1951 hat jedes Mitglied "die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit auf alle Arbeitnehmer", d. h. die Einführung von Entgeltsätzen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, zu fördern und sicherzustellen.
11. Die (revidierte) Europäische Sozialcharta des Europarats aus dem Jahr 1996 verpflichtet die Vertragsparteien, bestimmte Maßnahmen zu ergreifen, um unter anderem die wirksame Ausübung des Rechts auf Arbeit und des Rechts auf ein gerechtes Arbeitsentgelt zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang wurde "das Recht männlicher und weiblicher Arbeitnehmer auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit" in Artikel 4 Nummer 3 anerkannt;

IN ANBETRACHT DES FOLGENDEN:

12. Angaben von Eurostat zufolge ist der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Frauen geringer als jener von Männern; das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in der EU beträgt immer noch etwa 16 % und nimmt nur sehr langsam ab bzw. in einigen Mitgliedstaaten sogar zu. Außerdem zeigt der Indikator für die geschlechtsspezifischen Gesamteinkommensunterschiede, dass das Gefälle in der EU- 28 bei rund 40 % liegt.

13. Das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern ist das Ergebnis einer ganzen Reihe von geschlechtsbedingten Ungleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt. Es ist nicht auf Unterschiede im Bildungsniveau zurückzuführen, da Frauen in der EU im Vergleich zu Männern bessere Leistungen im Bildungsbereich erzielen. Stattdessen ist es auf Faktoren wie die geschlechtsspezifische Segregation in der allgemeinen und beruflichen Bildung und bei der Beschäftigung, die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt, ein Geschlechterungleichgewicht in Führungs- und Entscheidungspositionen, den Umstand, dass Frauen häufiger Teilzeit arbeiten und ihre Berufstätigkeit häufiger und länger unterbrechen, da die Verpflichtungen im Haushalt, in Familie und Betreuung zwischen Frauen und Männern ungleich aufgeteilt werden, sowie die Unterbewertung der von Frauen ausgeführten Arbeit zurückzuführen. Auch organisatorische Faktoren können eine Rolle spielen, einschließlich langer Arbeitszeiten und der Erwartung physischer Präsenz und Verfügbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeiten. All diese Faktoren sind die Folge von fortbestehenden unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen und Diskriminierung – einschließlich Lohndiskriminierung –, in denen sich die unzureichende Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit äußert.
14. Im von der Europäischen Kommission angenommenen Aktionsplan der EU 2017–2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles werden spezifische Maßnahmen zur Bekämpfung der Ursachen wie der – sowohl horizontalen als auch vertikalen – geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt, dem Mangel an Lohntransparenz und der ungleichen Aufteilung der Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern aufgelistet. Der Aktionsplan enthält auch Sensibilisierungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Aufdeckung von Ungleichheiten und zur Bekämpfung von Stereotypen.

15. Der Forschungsbericht mit dem Titel "Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance" (Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles: nicht ohne eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) zeigt, dass Frauen in der EU viermal häufiger einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder auf Zeitvertragsbasis arbeiten als Männer. Darüber hinaus ist der Anteil der Nichterwerbstätigen bei Frauen im erwerbsfähigen Alter fast doppelt so hoch wie bei Männern. Ein Fünftel der Frauen, die in Armut leben, sind aufgrund von Haushalts- und Betreuungsaufgaben nicht erwerbstätig. Dem Forschungsbericht zufolge kann dies insbesondere auf den Mangel an erschwinglichen und hochwertigen Kinderbetreuungseinrichtungen und Pflegediensten für andere Familienangehörige sowie das Fehlen von Strategien, um Arbeit lohnend zu machen, und anderen Maßnahmen wie flexiblen Arbeitszeitregelungen sowohl für Frauen als auch für Männer zurückzuführen sein. Diese Maßnahmen können helfen, die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben zu verbessern sowie für jeden dieser Bereiche genügend Zeit zur Verfügung zu stellen. Hinzu kommt, dass Frauen, die in Vollzeit beschäftigt sind und gleichzeitig unbezahlte Betreuungs- und Hausarbeit verrichten, am Ende mehr Stunden pro Tag arbeiten als Männer.
16. Diese Schlussfolgerungen stützen sich auf die bisherigen Arbeiten und politischen Zusagen, die der Rat, das Europäische Parlament, die Kommission und einschlägige Akteure in diesem Bereich abgegeben haben, auch in den in Anlage I aufgeführten Dokumenten;

verfährt DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION wie folgt: Er

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

17. eine Bestandsaufnahme aller verfügbaren Maßnahmen vorzunehmen, die auf nationaler Ebene zur Sicherstellung der wirksamen Umsetzung des Rechtsgrundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit beitragen können;

18. gegebenenfalls bestehende Maßnahmen zu verbessern oder neue einzuführen, um die wirksame Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit sicherzustellen, unter anderem Maßnahmen zur Verbesserung der Lohntransparenz auf Grundlage der Empfehlung der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts¹.
19. Maßnahmen zu ergreifen, die die Handlungsfähigkeit der Gleichstellungsstellen stärken und es ihnen ermöglichen, von Lohndiskriminierung Betroffene besser zu unterstützen und zu vertreten, und zu erwägen, die in der Empfehlung der Kommission vom 22. Juni 2018 zu Standards für Gleichstellungsstellen enthaltenen Maßnahmen zu ergreifen². Diese Maßnahmen sollten zudem den speziellen Bedürfnissen von Frauen und Männern Rechnung tragen, die der Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt sind;
20. wirksame Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt zu ergreifen, um der Segregation auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken und das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern abzubauen, unter anderem
- a) Maßnahmen zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung, einschließlich der Förderung von Lohntransparenz,
 - b) Maßnahmen für geschlechtsneutrale Bildung und Ausbildung auf allen Ebenen, einschließlich der Hochschulbildung, der beruflichen Bildung, des lebenslangen Lernens und der Berufsberatung, sowie für den gleichberechtigten Zugang zu diesen Angeboten für alle,
 - c) Maßnahmen, die alle Mädchen, Frauen, Jungen und Männer befähigen, sich frei und unbeeinflusst von Geschlechtsstereotypen für Bildungsbereiche und Berufe zu entscheiden, die ihren Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechen,

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32014H0124>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1548772937602&uri=CELEX:32018H0951>

- d) Maßnahmen, die den gleichberechtigten Zugang zu allen Bildungsbereichen und Berufen fördern und den Zugang von Frauen und Mädchen zu den Bereichen Naturwissenschaft, Technik, Ingenieurwesen und Mathematik (MINT) sowie Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) erleichtern, sowie Maßnahmen, durch die Jungen und Männer ermutigt werden, Ausbildungen und Berufe in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sozialfürsorge zu wählen,
 - e) Maßnahmen zur Abschaffung von Negativanreizen für beide Elternteile (und Alleinerziehende), die diese davon abhalten, in vollem Umfang eine bezahlte Tätigkeit auszuüben, einschließlich einer aktiven Arbeitsmarktpolitik, und Maßnahmen zur Analyse – und gegebenenfalls Behebung – der Auswirkungen von Steuer- und Sozialleistungssystemen sowie daraus resultierenden Ansprüchen auf die Einkommen von Frauen und Männern,
 - f) Maßnahmen zur Förderung der allgemeinen und beruflichen Bildung, einschließlich der nichtformalen allgemeinen und beruflichen Bildung, sowie Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Altersgruppen zur Geschlechtergleichstellung und zu unbewussten geschlechtsspezifischen Vorurteilen, um der Segregation auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken,
 - g) spezifische Maßnahmen zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung, unter Betonung der Vorteile solcher Bewertungen für Arbeitgeber, und
 - h) Maßnahmen zur Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in Führungspositionen;
21. Maßnahmen zu ergreifen, die die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben für Frauen und Männer erleichtern und dadurch eine ausgewogene Aufteilung von Betreuungs- und Haushaltsaufgaben zwischen Frauen und Männern fördern, unter anderem
- a) Maßnahmen zur verbesserten Bereitstellung zugänglicher, hochwertiger und erschwinglicher Betreuungsangebote, auch für Kleinkinder, alte Menschen und pflegebedürftige Menschen,
 - b) Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben am Arbeitsplatz, zur Einrichtung von Systemen der freiwilligen Zertifizierung, zur Schaffung von Angeboten der beruflichen Bildung, zur Sensibilisierung sowie zur Durchführung von Informationskampagnen,

- c) Maßnahmen, die dazu führen, dass die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hinsichtlich der Vereinbarung ihrer Betreuungspflichten mit dem Beruf gestärkt werden, dass sie dabei besser unterstützt werden und dass mehr Männer diese Rechte in Anspruch nehmen,
- d) Maßnahmen zur Förderung einer ausgewogenen Aufteilung von Betreuungspflichten zwischen Frauen und Männern,
- e) Maßnahmen, die die relevanten Interessenträger, einschließlich der Sozialpartner und der Unternehmen, ermutigen, Verfahren umzusetzen, die die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben ermöglichen, auch in männlich dominierten Wirtschaftszweigen, sowie Maßnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern beim Zugang zu den entsprechenden Rechten und Regelungen,
- f) Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Rechte und Regelungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben von Eltern und pflegenden Angehörigen, um die Inanspruchnahme dieser Rechte und Regelungen – insbesondere durch Männer – zu fördern;

22. gemäß dem Ziel Nr. 5³ der Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung in ihren nationalen Strategien für eine nachhaltige Entwicklung spezifische Maßnahmen für Frauen und Mädchen zu berücksichtigen und diese darin aufzunehmen sowie die Umsetzung aller maßgeblichen Bestimmungen zu überwachen, unter anderem mithilfe von Daten auf der Grundlage der Indikatoren, die im Rahmen der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking erarbeitet wurden;

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

23. bei allen Anstrengungen zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und zur Förderung der Geschlechtergleichstellung einen integrierten Ansatz zu verfolgen, unter anderem durch die Förderung von Synergien zwischen Beschäftigungsstrategien und anderen wirtschafts- und sozialpolitischen Strategien in den Bereichen Jugend, Bildung, Besteuerung, Familienleistungen, Sozialschutz und Gesundheitsversorgung;

³ Ziel für nachhaltige Entwicklung Nr. 5.

24. Maßnahmen zu ergreifen, um Geschlechterstereotypen zu beseitigen und stereotype Vorstellungen von Geschlechterrollen infrage zu stellen, mit dem Ziel, das geschlechtsspezifische Lohngefälle abzubauen, die horizontale und vertikale geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt zu verringern und eine ausgewogenere Aufteilung der Betreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern zu fördern;
25. die Anstrengungen zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und zur Gewährleistung gleicher Beschäftigungschancen in allen relevanten Initiativen, politischen Strategien und Maßnahmen, einschließlich beschäftigungs- und sozialpolitischer Maßnahmen und Strategien, zu verstärken, zum Beispiel durch die Stärkung der Rolle der für die Geschlechtergleichstellung zuständigen öffentlichen Stellen und Einrichtungen und das Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung, Umsetzung, Überwachung und Auswertung der Auswirkungen dieser politischen Maßnahmen auf Frauen und Männer;
26. wirksame Maßnahmen – gegebenenfalls auf Grundlage des Aktionsplans der Kommission – zum Abbau des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern zu ergreifen, unter anderem
 - a) Maßnahmen zur Verbesserung der Lohntransparenz und der Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit,
 - b) Maßnahmen, die sicherstellen, dass die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern, insbesondere für Führungspositionen im privaten und im öffentlichen Sektor, auf einer eindeutigen, objektiven und geschlechtsneutralen Bewertung sowie auf den Verdiensten und Qualifikationen der infrage kommenden Personen beruht,
 - c) Maßnahmen, die mehr Frauen eine Bewerbung für eine Führungsposition ermöglichen,
 - d) Maßnahmen zur benötigten Professionalisierung und Regularisierung von familiärer Betreuung und Hausarbeit – Aufgaben, die immer noch zum Großteil unbezahlt von Frauen übernommen werden – und
 - e) Maßnahmen zur Förderung des Austauschs bewährter Verfahren auf lokaler, regionaler, nationaler, internationaler und EU-Ebene;

27. spezifische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben zu ergreifen. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sollte durch eine Reihe von sich gegenseitig verstärkenden Maßnahmen unterstützt werden, unter anderem eine Mischung aus gesetzlichen und politischen Maßnahmen, wie Urlaub aus familiären Gründen, insbesondere Mutterschafts-, Vaterschafts-, Eltern- und Pflegeurlaub, die Bereitstellung zugänglicher, hochwertiger und erschwinglicher Betreuungsangebote sowie flexible Arbeitsregelungen für Frauen und Männer;
28. die Arbeitgeber zu ermutigen, Männer bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub und anderen Urlauben aus familiären Gründen sowie von flexiblen Arbeitsregelungen zu unterstützen;
29. die Arbeitgeber zu ermutigen, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Inanspruchnahme von Auszeiten aus familiären Gründen, insbesondere von Mutterschafts-, Vaterschafts-, Eltern- und Pflegeurlaub, sowie von flexiblen Arbeitsregelungen zur Betreuung von Kindern und anderen betreuungsbedürftigen Personen zu erleichtern und dadurch eine ausgewogenere Verteilung der Betreuungspflichten zu ermöglichen;
30. eine Organisations- und Arbeitsplatzkultur zu fördern, die den Bedürfnissen von Frauen und Männern im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gerecht wird, zum Beispiel – falls nötig – durch Gleichstellungspläne;
31. in einen aktiven Dialog mit Unternehmen – zum Beispiel durch Ad-hoc-Kampagnen oder durch Auszeichnungen für vorbildliche Unternehmen – sowie mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und Organisationen des dritten Sektors und der Zivilgesellschaft zu treten, um deren Anstrengungen zur Bekämpfung der Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, etwa durch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Frauen und Männer, zu unterstützen;
32. Schritte zu unternehmen, um dafür zu sorgen, dass Frauen und Männer ohne Diskriminierung aufgrund von Urlauben aus familiären Gründen in ihrer beruflichen Laufbahn vorankommen können;

33. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz nach einer Abwesenheit sowie die Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung zu erleichtern. Im ersten Fall sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermutigt werden, während ihrer Abwesenheit den Kontakt zu ihrem Arbeitgeber aufrechtzuerhalten und Vorkehrungen für geeignete Maßnahmen zu ihrer Wiedereingliederung zu treffen;
34. alle relevanten Maßnahmen einzuleiten, die zur Erreichung der Barcelona-Ziele zur Bereitstellung hochwertiger und erschwinglicher Kinderbetreuungseinrichtungen⁴ sowie zur Erleichterung des Zugangs zu diesen Einrichtungen notwendig sind, und die Einführung neuer Ziele mit Schwerpunkt auf anderen Betreuungsbedürfnissen in den verschiedenen Lebensabschnitten, insbesondere der Pflege alter Menschen, in Betracht zu ziehen;
35. Mittel in die Entwicklung und Umsetzung spezifischer Maßnahmen zur Bekämpfung der Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu leiten, unter anderem im Rahmen der europäischen Struktur- und Investitionsfonds und insbesondere des Europäischen Sozialfonds;
36. alle relevanten Interessensträger und Akteure, einschließlich der Sozialpartner, Unternehmen und öffentlichen Arbeitsverwaltungen, zu ermutigen, ihre Anstrengungen zur Verringerung der horizontalen geschlechtsspezifischen Segregation zu verstärken, unter anderem dadurch, dass die Arbeit in weiblich dominierten Wirtschaftszweigen aufgewertet wird, dass die Transparenz und Fairness von Systemen zur Arbeitsbewertung verbessert wird, dass Frauen und Männer ermutigt und befähigt werden, gleichberechtigt Beschäftigungsmöglichkeiten in allen Wirtschaftszweigen zu ergreifen, und dass hervorgehoben wird, welche wirtschaftlichen Vorteile ein Abbau der Segregation bringt und welche Bedeutung er für die Zukunft der Arbeitswelt hat;
37. das Thema des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern im Einklang mit der europäischen Säule sozialer Rechte im Rahmen des Steuerungsrahmens für die Strategie Europa 2020, einschließlich des Jahreswachstumsberichts und des Entwurfs des gemeinsamen Beschäftigungsberichts, anzugehen sowie in zukünftigen strategischen Rahmen zu berücksichtigen;

⁴ Im Jahr 2002 legte der Europäische Rat als Ziel fest, dass bis 2010 mindestens 90 % der Kinder zwischen 3 Jahren und dem schulpflichtigen Alter und mindestens 33 % der Kinder unter 3 Jahren Zugang zu Betreuungsplätzen haben sollten.

38. die europäischen Bürgerinnen und Bürger hinsichtlich des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern und seiner Ursachen und Folgen – unter anderem das geschlechtsspezifische Rentengefälle und das höhere Armutsrisiko älterer Frauen – zu sensibilisieren;
39. den Dialog mit den relevanten Interessenträgern, einschließlich Sozialpartnern, Unternehmen, nationalen Gleichstellungsstellen und Organisationen, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen, zum Kampf gegen Lohndiskriminierung, geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte und Stereotypen im Bildungsbereich und auf dem Arbeitsmarkt zu ermutigen und dadurch gegenseitiges Lernen zu fördern;
40. die gemeinsame Arbeit von Kommission und Eurostat zur Zerlegung des unbereinigten geschlechtsspezifischen Lohngefälles weiterzuführen und regelmäßig relevante Daten zum Lohngefälle, zu seinen bestimmenden Faktoren und zu seinen Auswirkungen auf Einkommen und Renten zu veröffentlichen;

FORDERT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION AUF,

41. eine Mitteilung der Kommission zu verabschieden, in der eine eigenständige Geschlechtergleichstellungsstrategie für den Zeitraum nach 2019 dargelegt wird, die politische Maßnahmen zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles enthält;
42. die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben im Kontext des Arbeitsmarkts zu analysieren und sie bei künftigen politischen Entscheidungen zu berücksichtigen;
43. die laufende Bewertung⁵ der Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Vertragsgrundsatzes des "gleichen Entgelts" aktiv zu verfolgen und zu erwägen, ob Änderungen an der Richtlinie notwendig sind;
44. den Austausch bewährter Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten in Bezug auf Maßnahmen zur Bekämpfung der Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu fördern;
45. das Gender Mainstreaming in allen Politikbereichen zu stärken, einschließlich in der Jugend-, Bildungs- und Beschäftigungspolitik sowie in zukünftigen Programmen.

⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2018-3415794_en

Referenzdokumente**1. Auf interinstitutioneller Ebene der EU:**

Europäische Säule sozialer Rechte

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_de.pdf

2. EU-Rechtsvorschriften:

Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) (ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23–36)

Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates (ABl. L 180 vom 15.7.2010, S. 1–6)

Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates [*durch einen Verweis auf die angenommene Richtlinie zu ersetzen*]

3. Rat:

Alle Schlussfolgerungen des Rates zur Überprüfung der Aktionsplattform von Beijing⁶ und andere Schlussfolgerungen des Rates zur Geschlechtergleichstellung, darunter insbesondere die Folgenden:

- Schlussfolgerungen des Rates zur Verstärkung des Engagements und der Maßnahmen zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und zur Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing (Dok. 18121/10)
- Schlussfolgerungen des Rates vom 7. März 2011 zum Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011–2020) (ABl. C 155 vom 25.5.2011, S. 10–13)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema Frauen und Wirtschaft: Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben als Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt (Dok. 17816/11)
- Schlussfolgerungen des Rates vom 9. März 2015 mit dem Titel "Hin zu integrativeren Arbeitsmärkten" (Dok. 7017/15)

⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

- Schlussfolgerungen des Rates vom 18. Juni 2018 zum Thema "Gleiche Einkommenschancen für Frauen und Männer: Abbau des geschlechtsbedingten Rentengefälles" (Dok. 10081/15)
- Schlussfolgerungen des Rates vom 26. Oktober 2015 zum Aktionsplan für die Gleichstellung 2016–2020 (Dok. 13201/15)
- Schlussfolgerungen des Rates zur Verbesserung der Kompetenzen von Frauen und Männern auf dem EU-Arbeitsmarkt (Dok. 6889/17)
- Schlussfolgerungen des Rates vom 7. Dezember 2017 zu verstärkten Maßnahmen zur Verringerung der horizontalen Geschlechtertrennung im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt (Dok. 15468/17)
- Empfehlung 92/241/EWG des Rates vom 31. März 1992 zur Kinderbetreuung (ABl. L 123 vom 8. Mai 1992, S. 16–18)
- Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Minister für Beschäftigung und Sozialpolitik vom 29. Juni 2000 über eine ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern am Berufs- und Familienleben (ABl. C 218 vom 31. Juli 2000, S. 5–7)

4. Dreivorsitz:

- [Erklärung des Dreivorsitzes zur Gleichstellung der Geschlechter, unterzeichnet von Rumänien, Finnland und Kroatien (15. März 2019)]
- Gemeinsame Erklärung zum Thema "Geschlechtergleichstellung als Priorität der Europäischen Union heute und in der Zukunft", vorgeschlagen vom Dreivorsitz Österreich, Estland und Bulgarien auf der informellen Tagung der für Gleichstellungsfragen zuständigen EU-Ministerinnen und -Minister vom 12. Oktober 2018 in Wien

5. Europäische Kommission:

- Mitteilung der Kommission vom 3. März 2010: "Europa 2020: Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum" (KOM(2010) 2020 endg.)
- Empfehlung 2014/124/EU der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz (ABl. L 69 vom 8.3.2014, S. 112–116)
- Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen mit dem Titel "Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019" (SWD(2015) 278 final)
- Mitteilung der Kommission vom 26. April 2017: "Eine Initiative zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von berufstätigen Eltern und pflegenden Angehörigen" (COM(2017) 252 final)
- Aktionsplan der EU 2017–2019: Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern (COM(2017) 678 final)

- Bericht über den Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder in Europa mit Blick auf die Verbesserung der Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und ein nachhaltiges und integratives Wachstum (die "Barcelona-Ziele") (COM(2018) 273)
- Empfehlung (EU) 2018/951 der Kommission vom 22. Juni 2018 zu Standards für Gleichstellungsstellen (ABl. L 167 vom 4. Juli 2018, S. 28–35)
- Stellungnahme des Beratenden Ausschusses für Chancengleichheit von Frauen und Männern über die Gleichstellungspolitik nach 2019, alte und neue Herausforderungen und Prioritäten
- Stellungnahme des Beratenden Ausschusses für Chancengleichheit von Frauen und Männern über die neuen Herausforderungen für die Gleichstellung der Geschlechter in einer sich verändernden Arbeitswelt
- Jahresbericht 2019 über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

6. Europäisches Parlament:

- Entschließung vom 14. März 2017 zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union 2014–2015
http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0073_DE.html
- Entschließung vom 14. Juni 2017 zur EU-Strategie zur Beendigung und Vermeidung des geschlechtsspezifischen Rentengefälles
http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0260_DE.html

7. Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

- Forschungsbericht mit dem Titel "Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance" (Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles: nicht ohne eine bessere Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben) (Dok. 6656/19 ADD 1)
- Gleichstellungsindex
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

8. Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss, Stellungnahme zum Aktionsplan der EU 2017–2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (SOC/571)

9. Sonstiges:

- VN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)
 - Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung
 - Europäische Sozialcharta (revidiert) des Europarats aus dem Jahr 1996
 - Agenda der Vereinten Nationen für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frauen (Aktionsplattform von Beijing)
-