

Mittwoch, 14. Juni 2017

P8_TA(2017)0260

Notwendigkeit einer EU-Strategie zur Beendigung und zur Vermeidung des geschlechtsbedingten Rentengefälles

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 14. Juni 2017 zur Notwendigkeit einer EU-Strategie zur Beendigung und Vermeidung des geschlechtsspezifischen Rentengefälles (2016/2061(INI))

(2018/C 331/08)

Das Europäische Parlament,

- gestützt auf Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union,
- gestützt auf die Artikel 8, 151, 153 und 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV),
- gestützt auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, insbesondere die Bestimmungen über die sozialen Rechte und die Gleichstellung von Männern und Frauen,
- unter Hinweis auf die Artikel 22 und 25 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte,
- unter Hinweis auf die Allgemeine Bemerkung Nr. 16 des Ausschusses der Vereinten Nationen für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte zum Thema „Gleichstellung von Mann und Frau bei der Wahrnehmung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte“ (Artikel 3 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (IPWSKR)) ⁽¹⁾ und die Allgemeine Bemerkung Nr. 19 des Ausschusses der Vereinten Nationen für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte zum Thema „Recht auf soziale Sicherheit“ (Artikel 9 IPWSKR) ⁽²⁾,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 3. März 2010 mit dem Titel „Europa 2020: eine Strategie für ein intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“ (COM(2010)2020),
- unter Hinweis auf Artikel 4 Absätze 2 und 3 sowie die Artikel 12, 20 und 23 der Europäischen Sozialcharta;
- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Europäischen Ausschusses für soziale Rechte vom 5. Dezember 2014 ⁽³⁾,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit ⁽⁴⁾,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ⁽⁵⁾,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen ⁽⁶⁾,
- unter Hinweis auf die 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 ⁽⁷⁾,

⁽¹⁾ 11. August 2005, E/C.12/2005/4.

⁽²⁾ 4. Februar 2008, E/C.12/GC/19.

⁽³⁾ XX-3/def/GRC/4/1/EN.

⁽⁴⁾ ABl. L 6 vom 10.1.1979, S. 24.

⁽⁵⁾ ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16.

⁽⁶⁾ ABl. L 373 vom 21.12.2004, S. 37.

⁽⁷⁾ ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23.

Mittwoch, 14. Juni 2017

- unter Hinweis auf den Fahrplan der Kommission vom August 2015 zum Neubeginn zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Familien mit erwerbstätigen Eltern,
- unter Hinweis auf das Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen vom 3. Dezember 2015 mit dem Titel „Strategic engagement for gender equality 2016–2019“ (Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019) (SWD(2015)0278), insbesondere auf das Ziel 3.2,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 13. September 2011 zu der Lage der Frauen kurz vor dem Rentenalter ⁽¹⁾,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 25. Oktober 2011 zu der Situation alleinerziehender Mütter ⁽²⁾,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 24. Mai 2012 mit Empfehlungen an die Kommission zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ⁽³⁾,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 12. März 2013 zu den Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Rechte der Frauen ⁽⁴⁾,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 10. März 2015 zu Fortschritten bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union — 2013 ⁽⁵⁾,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 9. Juni 2015 zu der EU Strategie für die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern nach 2015 ⁽⁶⁾,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 8. Oktober 2015 zur Anwendung der 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 ⁽⁷⁾,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 13. September 2016 zu der Schaffung von Arbeitsmarktbedingungen zur Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Berufs- und Privatleben ⁽⁸⁾,
- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 18. Juni 2015 zur Chancengleichheit für Männer und Frauen: Abbau des geschlechtsbedingten Rentengefälles,
- unter Hinweis auf die Erklärung des Dreivorsitzes im Rat der Europäischen Union (Niederlande, Slowakei und Malta) vom 7. Dezember 2015 zur Gleichstellung der Geschlechter,
- unter Hinweis auf den am 7. März 2011 vom Rat angenommenen Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011–2020),
- unter Hinweis auf seine Studie von 2016 mit dem Titel „The gender pension gap: differences between mothers and women without children“ (Das Rentengefälle zwischen den Geschlechtern: Unterschiede zwischen Müttern und kinderlosen Frauen) und auf die Studie der Kommission von 2013 mit dem Titel „The Gender Gap in Pensions in the EU“ (Das geschlechtsspezifische Rentengefälle in der EU),
- gestützt auf Artikel 52 seiner Geschäftsordnung,
- unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter und die Stellungnahme des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (A8-0197/2017),

⁽¹⁾ ABl. C 51 E vom 22.2.2013, S. 9.

⁽²⁾ ABl. C 131 E vom 8.5.2013, S. 60.

⁽³⁾ ABl. C 264 E vom 13.9.2013, S. 75.

⁽⁴⁾ ABl. C 36 vom 29.1.2016, S. 6.

⁽⁵⁾ ABl. C 316 vom 30.8.2016, S. 2.

⁽⁶⁾ ABl. C 407 vom 4.11.2016, S. 2.

⁽⁷⁾ Angenommene Texte, P8_TA(2015)0351.

⁽⁸⁾ Angenommene Texte, P8_TA(2016)0338.

Mittwoch, 14. Juni 2017

- A. in der Erwägung, dass das Renten- bzw. Pensionsgefälle zwischen den Geschlechtern („Gender gap in pensions“), das als Gefälle zwischen den durchschnittlichen Rentenbezügen (vor Steuern und Abgaben) von Frauen und Männern definiert werden kann, in der EU im Jahr 2015 in der Altersgruppe der über 65-Jährigen 38,3 % betrug und in der Hälfte der Mitgliedstaaten in den vergangenen fünf Jahren zugenommen hat; in der Erwägung, dass sich die Finanzkrise der vergangenen Jahre negativ auf das Einkommen vieler Frauen ausgewirkt hat; in der Erwägung, dass in einigen Mitgliedstaaten zwischen 11 und 36 % der Frauen keinerlei Rentenansprüche haben;
- B. in der Erwägung, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern einen der gemeinsamen Grundwerte darstellt, die in Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union, in Artikel 8 AEUV und in Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert sind; zudem in der Erwägung, dass die Gleichstellung der Geschlechter in alle Strategien, Initiativen, Programme und Maßnahmen der Union einfließen muss;
- C. in der Erwägung, dass Frauen in den meisten EU-Mitgliedstaaten geringere Rentenbezüge haben als Männer und in der Kategorie der ärmsten Rentner überrepräsentiert sowie in der Kategorie der wohlhabendsten Rentner unterrepräsentiert sind;
- D. in der Erwägung, dass diese Ungleichheiten nicht hinnehmbar sind und abgebaut werden müssen und dass alle Rentenversicherungsbeiträge in der EU geschlechtsunabhängig berechnet und erhoben werden sollten, zumal die Gleichstellung von Männern und Frauen zu den grundlegenden Werten der EU gehört und das Recht aller Menschen auf ein Leben in Würde zu den Grundrechten der EU zählt und in der Charta der Grundrechte der EU verankert ist;
- E. in der Erwägung, dass für jeden Vierten in der EU-28 die Rente die Haupteinnahmequelle darstellt und es aufgrund der steigenden Lebenserwartung und der allgemeinen Alterung der Bevölkerung erheblich mehr Menschen im Rentenalter geben wird, weswegen sich diese Personengruppe bis 2060 verdoppeln wird;
- F. in der Erwägung, dass der demografische Wandel dazu führt, dass in Zukunft immer weniger Erwerbstätige immer mehr Rentner versorgen müssen und dass vor diesem Hintergrund die Bedeutung privater und betrieblicher Altersvorsorge zunimmt;
- G. in der Erwägung, dass das Ziel der Rentenpolitik darin besteht, dafür zu sorgen, dass alle Unionsbürger wirtschaftlich unabhängig sind, zumal dies für die Gleichstellung von Frauen und Männern von wesentlicher Bedeutung ist, und dass die Systeme der sozialen Sicherheit in den Mitgliedstaaten allen EU-Bürgern über das Rentensystem ein menschenwürdiges und angemessenes Einkommensniveau und einen angemessenen Lebensstandard zusichern, damit sie vor Armut aufgrund diverser Faktoren oder vor sozialer Ausgrenzung geschützt sind, damit soziale, kulturelle und politische Teilhabe im Alter und ein Leben in Würde garantiert werden und sie weiterhin Teil der Gesellschaft sein können;
- H. in der Erwägung, dass die wachsende Verantwortung des Einzelnen für Anlageentscheidungen und die damit verbundenen unterschiedlichen Risiken überdies bedeuten, dass der Einzelne eindeutig über vorhandene Möglichkeiten und die damit einhergehenden Risiken informiert sein muss; in der Erwägung, dass Frauen und Männer, und insbesondere Frauen, bei der Verbesserung ihrer Finanzkompetenz unterstützt werden müssen, damit sie bewusste Entscheidungen mit Blick auf diesen zunehmend komplexen Sachverhalt treffen können;
- I. in der Erwägung, dass sich die Lage von Frauen im Hinblick auf wirtschaftliche Not durch das Rentengefälle noch verschlechtert und sie dadurch sozialer Ausgrenzung, ständiger Armut und wirtschaftlicher Abhängigkeit ausgesetzt sind, insbesondere der Abhängigkeit von ihren Ehemännern oder anderen Familienmitgliedern; in der Erwägung, dass das Lohn- und Rentengefälle bei in vielerlei Hinsicht benachteiligten Frauen oder bei Frauen, die einer rassischen, ethnischen, religiösen oder sprachlichen Minderheit angehören, noch stärker ausgeprägt ist, zumal sie häufig in Beschäftigungsverhältnissen stehen, in denen weniger Kompetenzen verlangt werden und die mit weniger Verantwortung einhergehen;
- J. in der Erwägung, dass Ruhegehälter, die eher mit individuellen als mit abgeleiteten Rechten verbunden sind, dazu beitragen, dass die wirtschaftliche Unabhängigkeit aller Personen gesichert ist und dass Hemmnisse für die formelle Erwerbstätigkeit und geschlechtsspezifische Stereotype abgebaut werden;

Mittwoch, 14. Juni 2017

- K. in der Erwägung, dass Frauen aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung über die gesamte Rentenzeit gesehen durchschnittlich oft höhere Renteneinkünfte benötigen als Männer; in der Erwägung, dass sie solche zusätzlichen Einkünfte über Hinterbliebenenrenten beziehen könnten;
- L. in der Erwägung, dass es an vergleichbaren, vollständigen und belastbaren Daten mangelt, die auch regelmäßig aktualisiert werden und die es ermöglichen würden, das gesamte Ausmaß des geschlechtsspezifischen Rentengefälles und die Bedeutung der einschlägigen Faktoren zu bewerten, und dies zu Unklarheiten dahingehend führt, mit welchen Mitteln dieses Gefälle möglichst wirksam bekämpft werden könnte;
- M. in der Erwägung, dass das Rentengefälle in der Altersgruppe der 65–74-Jährigen (mit über 40 %) im Vergleich zum durchschnittlichen Gefälle bei allen über 65-Jährigen höher ist, was vor allem auf die Übertragung von Rechten, wie etwa Hinterbliebenenrechten, zurückzuführen ist, die in einigen Mitgliedstaaten bestehen;
- N. in der Erwägung, dass durch das Kürzen und Einfrieren von Renten das Armutsrisiko im Alter insbesondere für Frauen steigt; in der Erwägung, dass der prozentuale Anteil älterer Frauen, denen Armut und soziale Ausgrenzung drohen, im Jahr 2014 bei 20,2 % lag, im Vergleich mit 14,6 % bei Männern, und dass bis 2050 der Anteil von Personen, die älter als 75 Jahre und von Armut bedroht sind, in den meisten Mitgliedstaaten auf 30 % ansteigen könnte;
- O. in der Erwägung, dass über 65-Jährige über ein Einkommen von etwa 94 % des Durchschnitts der Gesamtbevölkerung verfügen; in der Erwägung, dass etwa 22 % der Frauen über 65 von einem Einkommen unterhalb der Armutschwelle leben;
- P. in der Erwägung, dass das durchschnittliche Rentengefälle, das 2014 in der EU insgesamt zu verzeichnen war, über die großen Unterschiede hinwegtäuscht, die zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten bestehen; in der Erwägung, dass im Vergleich das niedrigste geschlechtsspezifische Rentengefälle bei 3,7 % und das höchste bei 48,8 % liegt und in 14 Mitgliedstaaten über 30 % beträgt;
- Q. in der Erwägung, dass der prozentuale Anteil der Bevölkerung, die ein Ruhegehalt bezieht, in den einzelnen Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich ist, und im Jahr 2013 von 15,1 % in Zypern bis 31,8 % in Litauen reichte, und dass die Mehrheit der Versorgungsberechtigten in den meisten EU-Mitgliedstaaten 2013 Frauen waren;
- R. in der Erwägung, dass das Rentengefälle, das auf einer ganzen Reihe von Faktoren beruht, von der ungleichen Situation von Männern und Frauen zeugt, und zwar sowohl was ihre berufliche Laufbahn und Familienphasen als auch ihre Beitragsmöglichkeiten, ihre jeweilige Position innerhalb der Familienstruktur und die Bedingungen für die Berechnung der Bezüge angeht, die im Rahmen des Rentensystems festgelegt sind; in der Erwägung, dass das Rentengefälle auch die Teilung des Arbeitsmarktes sowie die Tatsache widerspiegelt, dass anteilmäßig mehr Frauen in Teilzeit arbeiten, dass Frauen einen niedrigeren Stundenlohn erhalten und dass ihr Berufsleben in Jahren gerechnet aufgrund von Unterbrechungen der Berufstätigkeit wegen unbezahlter Tätigkeiten in der Familie — d. h. als Mütter und Hausfrauen — kürzer ist; in der Erwägung, dass das geschlechtsspezifische Rentengefälle deshalb als Schlüsselindikator für die Ungleichbehandlung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt gelten sollte, zumal sich das geschlechtsspezifische Rentengefälle aktuell auf einen Wert beläuft, der dem Verdienstgefälle generell 39,7 % im Jahr 2015) sehr nahe kommt;
- S. in der Erwägung, dass das wirkliche Ausmaß des Rentengefälles, das das Endprodukt aller kumulierten genderspezifischen Ungleichgewichte und Ungleichheiten darstellt — zum Beispiel beim Zugang zu Macht und finanziellen Mitteln im gesamten Lebensverlauf –, die während des gesamten Berufslebens zwischen Männern und Frauen bestehen und sich in der Altersversorgung der ersten und der zweiten Säule widerspiegeln, unter Umständen aufgrund von Korrekturmechanismen verborgen bleibt;
- T. in der Erwägung, dass das Rentengefälle zu einem bestimmten Zeitpunkt die Bedingungen widerspiegelt, die die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt über mehrere Jahrzehnte hinweg bestimmt haben; in der Erwägung, dass diese Bedingungen teilweise gewichtigen Entwicklungen geschuldet sind, die sich auf den Bedarf verschiedener Generationen von Frauen im Rentenalter auswirken werden;
- U. in der Erwägung, dass sich das Rentengefälle je nach persönlichen Umständen, sozialem Status, Personen- und/oder Familienstand der betroffenen Frauen im Ruhestand unterschiedlich darstellt; in der Erwägung, dass ein pauschaler Ansatz vor diesem Hintergrund nicht unbedingt zu den besten Ergebnissen führt;

Mittwoch, 14. Juni 2017

- V. in der Erwägung, dass die Haushalte von Alleinerziehenden in besonderem Maße gefährdet sind, da sie 10 % aller Haushalte mit unterhaltsberechtigten Kindern ausmachen, von denen 50 % von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht sind, was ein doppelt so hohes Risiko im Vergleich zur Gesamtbevölkerung darstellt; in der Erwägung, dass das Rentengefälle mit der Zahl der im Lauf des Lebens großgezogenen Kinder im Zusammenhang steht, und dass das geschlechtsspezifische Rentengefälle bei verheirateten Frauen und Müttern weitaus höher ist als das alleinstehender Frauen ohne Kinder; in der Erwägung, dass die Ungleichbehandlung, unter der Mütter und insbesondere alleinerziehende Mütter zu leiden haben, sich aus dieser Sicht beim Renteneintritt oft noch vergrößert;
- W. in der Erwägung, dass Schwangerschaft und Elternurlaub die Tendenz aufweisen, Mütter — die 79,76 % der Personen ausmachen, die ihre Arbeitszeit reduzieren, damit sie sich um Kinder kümmern können, die jünger als acht Jahre sind — dazu zu bringen, gering bezahlte Arbeitsplätze oder Teilzeitarbeitsplätze anzunehmen oder ihre Laufbahn gegen ihren Wunsch zu unterbrechen, um sich um ihre Kinder zu kümmern; in der Erwägung, dass Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub notwendig und entscheidend sind, damit Betreuungsaufgaben besser gemeinsam übernommen werden können, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert und die Laufbahnunterbrechung von Frauen auf ein Mindestmaß reduziert werden kann;
- X. in der Erwägung, dass die Anzahl der Kinder keine oder sogar eine positive Auswirkung auf den Lohn und somit auch auf die Rentenansprüche von Vätern hat;
- Y. in der Erwägung, dass die Quote der Frauenarbeitslosigkeit angesichts der Tatsache unterschätzt wird, dass viele Frauen gar nicht arbeitslos gemeldet sind, was insbesondere für Frauen gilt, die in ländlichen oder abgelegenen Gebieten leben, zumal sich viele dieser Frauen ausschließlich um den Haushalt und die Kinder kümmern; in der Erwägung, dass diese Situation zu einem Rentengefälle führt;
- Z. in der Erwägung, dass die herkömmliche Arbeitsorganisation es Paaren, bei denen beide Elternteile Vollzeit arbeiten möchten, erschwert, Familien- und Arbeitsleben harmonisch miteinander zu verbinden;
- AA. in der Erwägung, dass Rentenansprüche für Männer und Frauen in Form einer Anrechnung von Zeiten, in denen Kinder oder andere Familienangehörige betreut wurden, dazu beitragen könnten, dass sich Unterbrechungen der Berufstätigkeit aufgrund von Betreuungstätigkeiten nicht negativ auf die Rente auswirken, und dass es wünschenswert wäre, solche Regelungen auf alle Mitgliedstaaten auszuweiten bzw. auszubauen;
- AB. in der Erwägung, dass die Anrechnung von für unterschiedliche Formen der Erwerbstätigkeit gültigen Zeiträumen dazu beitragen könnte, dass alle Erwerbstätigen ein Alterseinkommen erhielten;
- AC. in der Erwägung, dass die Beschäftigungsquote von Frauen trotz gewisser Anstrengungen, die zur Behebung dieser Situation unternommen wurden, noch immer weit hinter den Zielen der Strategie Europa 2020 zurückliegt und auch niedriger ist als jene der Männer; in der Erwägung, dass mit der Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen zu den Bemühungen beigetragen wird, das geschlechtsspezifische Rentengefälle in der EU zu verringern, zumal die Erwerbstätigkeit und die Höhe der Rentenansprüche in direktem Zusammenhang stehen; in der Erwägung, dass die Beschäftigungsquote jedoch keine Auskunft über Dauer und Art der Beschäftigung umfasst und somit nur bedingt aussagekräftig ist, was das Lohn- und Rentenniveau betrifft;
- AD. in der Erwägung, dass sich die Dauer der Erwerbstätigkeit direkt auf das Rentengefälle auswirkt; in der Erwägung, dass Frauen im Durchschnitt zehn Jahre weniger lang erwerbstätig sind als Männer und dass das Rentengefälle bei Frauen, die weniger als 14 Jahre erwerbstätig waren, mit 64 % doppelt so hoch ist wie bei Frauen, die über einen längeren Zeitraum erwerbstätig waren (32 %);
- AE. in der Erwägung, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit öfter unterbrechen, öfter in atypischen Beschäftigungsverhältnissen und in Teilzeit beschäftigt sind als Männer (32 % im Vergleich zu 8,2 % bei den Männern) oder unentgeltlich arbeiten, insbesondere wenn sie Kinder und Verwandte betreuen und die Verantwortung für Pflegetätigkeiten und Hausarbeit aufgrund der nach wie vor herrschenden geschlechtsspezifischen Ungleichheit auf sie zurückfällt, und dass sich all diese Faktoren negativ auf ihre Rente auswirken;
- AF. in der Erwägung, dass Investitionen in Schulen, vorschulische Bildung, Universitäten und die Betreuung älterer Menschen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben beitragen und langfristig dazu führen können, dass nicht nur Arbeitsplätze geschaffen werden, sondern Frauen auch in hochwertige Beschäftigung gebracht werden und diese länger ohne Unterbrechungen auf dem Arbeitsmarkt aktiv sein können, was langfristig eine positive Effekt auf die Renten dieser Frauen haben kann;

Mittwoch, 14. Juni 2017

- AG. in der Erwägung, dass informelle Pflege ein Grundpfeiler unserer Gesellschaft ist und vielfach von Frauen ausgeübt wird, und dass sich diese Unausgewogenheit in dem geschlechtsspezifischen Rentengefälle widerspiegelt; in der Erwägung, dass diese unsichtbare Tätigkeit nicht ausreichend anerkannt und nicht immer berücksichtigt wird, wenn es um die Prüfung der Rentenansprüche geht;
- AH. in der Erwägung, dass in der EU nach wie vor ein großes geschlechtsspezifisches Lohngefälle besteht; in der Erwägung, dass dieses Gefälle 2014 bei 16,3 % lag und vor allem durch Phänomene wie Diskriminierung und berufliche Segregation bedingt ist, die dazu führen, dass Frauen in Wirtschaftszweigen überrepräsentiert sind, in denen das Einkommensniveau niedriger ist als in anderen, die dann wiederum von Männern dominiert sind; in der Erwägung, dass auch andere Faktoren eine Rolle spielen, was das geschlechtsspezifische Einkommensgefälle angeht, wie etwa Unterbrechungen der Berufstätigkeit, unfreiwillige Teilzeitarbeit aufgrund der Tatsache, dass die beruflichen und familiären Pflichten miteinander vereinbart werden müssen, Stereotype, die Tatsache, dass die Leistung von Frauen unterbewertet wird sowie Unterschiede in Bezug auf den Bildungsstand und die Berufserfahrung;
- AI. in der Erwägung, dass das Ziel der EU, für einen angemessenen sozialen Schutz zu sorgen, in Artikel 151 AEUV festgeschrieben ist; in der Erwägung, dass die EU die Mitgliedstaaten daher dabei unterstützen sollte, Empfehlungen zur Verbesserung des Schutzes älterer Menschen auszuarbeiten, die aufgrund ihres Alters oder ihrer persönlichen Situation Rentenansprüche haben;
- AJ. in der Erwägung, dass es die stärkere Verknüpfung von Beitragszahlungen und Vergütungen, die mit der zunehmenden Bedeutung der zweiten und dritten Säule im Rahmen der Rentensysteme einhergeht, mit sich bringt, dass das Risiko, dass sich geschlechtsspezifische Faktoren auf das Rentengefälle auswirken, auf private Akteure verlagert wird;
- AK. in der Erwägung, dass weder vorab noch nachträglich Abschätzungen der geschlechtsspezifischen Folgen der Reform der Rentensysteme vorgenommen wurden, die in dem Weißbuch der Kommission von 2012 zu den Renten aufgeführt sind;
- AL. in der Erwägung, dass die Ausgestaltung der öffentlichen Sozialversicherungssysteme und der Rentensysteme in die ausschließliche Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fällt; in der Erwägung, dass die EU insbesondere nach Artikel 153 AEUV auf dem Gebiet der Altersversorgung in erster Linie über eine unterstützende Zuständigkeit verfügt;

Allgemeine Bemerkungen

1. fordert die Kommission auf, in enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten eine Strategie aufzustellen, um das zwischen den Rentenbezügen von Männern und Frauen bestehende Gefälle in der Europäischen Union zu beseitigen, und sie bei der Ausarbeitung einschlägiger Leitlinien zu unterstützen;
2. bestätigt und unterstützt die Forderung des Rates nach einer neuen Initiative der Kommission zur Konzipierung einer Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern für den Zeitraum 2016-2020, die — wie auch die vorausgegangenen Strategien — in Form einer Mitteilung veröffentlicht werden sollte, und fordert, dass die strategische Verpflichtung der Europäischen Union zur Gleichstellung der Geschlechter, die eng mit der Strategie Europa 2020 verbunden sein sollte, gestärkt wird;
3. ist der Auffassung, dass diese Strategie nicht nur darauf ausgerichtet sein darf, den Auswirkungen des Rentengefalles auf der Ebene der Mitgliedstaaten, vor allem was die am stärksten gefährdeten Personen angeht, entgegenzuwirken, sondern auch darauf, dieses Gefälle in Zukunft zu verhindern, indem die tieferen Ursachen bekämpft werden, z. B. die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in Bezug auf Entlohnung, Beförderungen und Möglichkeiten einer Vollzeitbeschäftigung sowie Segregation des Arbeitsmarktes; empfiehlt in diesem Zusammenhang den zwischenstaatlichen Dialog und den Austausch von bewährten Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten;
4. beharrt darauf, dass es eines vielschichtigen Ansatzes bedarf, um die Strategie erfolgreich umzusetzen — mit einer Kombination von Maßnahmen — und diese Strategie auf eine bessere Gleichstellung der Geschlechter abzielt, die einen Lebensverlaufansatz verfolgen muss, in dessen Rahmen das gesamte Arbeitsleben einer Person berücksichtigt wird, und mit der die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in Bezug auf das Beschäftigungsniveau, die berufliche Laufbahn und die Beitragsmöglichkeit und auch die Ungleichheiten ausgeräumt werden müssen, die sich aus der Ausgestaltung der Rentensysteme ergeben; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, weitere Maßnahmen im Anschluss an die Schlussfolgerungen des Rates vom 18. Juni 2015 zum Thema „Gleiche Einkommenschancen für Männer und Frauen: Abbau des geschlechtsbedingten Rentengefalles“ zu ergreifen;
5. erinnert an die wichtige Rolle der Sozialpartner in der Debatte über Mindestlohnfragen unter Einhaltung des Subsidiaritätsprinzips; hebt hervor, wie wichtig Gewerkschaften und Tarifvereinbarungen sind, damit der Zugang älterer Menschen zur staatlichen Altersversorgung im Einklang mit den Grundsätzen der Solidarität zwischen den Generationen und der Gleichstellung der Geschlechter gesichert wird; betont, dass die Sozialpartner bei politischen Entscheidungen, mit denen wichtige rechtliche Aspekte der Voraussetzungen für Ruhegehaltsansprüche geändert werden, in gebührendem Maße

Mittwoch, 14. Juni 2017

einbezogen werden müssen; fordert die EU und die Mitgliedstaaten auf, zusammen mit den Sozialpartnern und Gleichstellungsorganisationen Maßnahmen auszuarbeiten und umzusetzen, mit denen das geschlechtsspezifische Lohngefälle abgebaut wird; empfiehlt, dass die Mitgliedstaaten ergänzend zu diesen Bemühungen regelmäßig eine Übersicht über Löhne und Gehälter erstellen;

6. fordert die Mitgliedstaaten auf, auf Respekt und Armutsprävention beruhende Maßnahmen für Arbeitnehmer, die aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten können, zu ergreifen; ist der Ansicht, dass Frühverrentungsregelungen für Arbeitnehmer, die anstrengenden oder gefährlichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind, beibehalten werden sollten; ist der Ansicht, dass durch die Erhöhung der Beschäftigungsquote mittels hochwertiger Beschäftigung dazu beigetragen werden könnte, den künftigen Anstieg der Zahl derjenigen, die nicht bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten können, deutlich zu verringern und dadurch auch die durch die Alterung der Bevölkerung bedingte finanzielle Last zu reduzieren;

7. ist zutiefst besorgt über die Auswirkungen der im Zeichen der Sparpolitik stehenden länderspezifischen Empfehlungen auf die Systeme der Altersversorgung, auf deren Tragfähigkeit und auf den Zugang zu beitragsbasierten Renten in immer mehr Mitgliedstaaten und über die negativen Auswirkungen dieser Empfehlungen auf das Einkommensniveau und die Sozialleistungen, die erforderlich sind, um Armut und soziale Ausgrenzung zu beseitigen;

8. unterstreicht, dass das Subsidiaritätsprinzip auch in Rentenfragen strikte Anwendung finden muss;

Rentengefälle: bessere Bekämpfung durch vermehrte Datenerfassung und Sensibilisierung

9. fordert die Mitgliedstaaten und die Kommission auf, das geschlechtsspezifische Rentengefälle weiter zu untersuchen und mit Eurostat und dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) zusammenzuarbeiten, um offizielle, belastbare Indikatoren für das geschlechtsspezifische Rentengefälle auszuarbeiten und zu ermitteln, auf welche unterschiedlichen Faktoren das Rentengefälle zurückzuführen ist, damit eine Überwachung möglich ist und klare Ziele zur Verringerung des Gefälles festgelegt werden können und dem Europäischen Parlament Bericht erstattet werden kann; fordert die Mitgliedstaaten auf, Eurostat jährlich Statistiken über das geschlechtsspezifische Einkommensgefälle und das geschlechtsspezifische Rentengefälle zu übermitteln, damit die einschlägigen Entwicklungen EU-weit bewertet und die erforderlichen Maßnahmen geprüft werden können;

10. fordert die Kommission auf, die Empfehlungen aus dem Weißbuch zu Renten von 2012, mit deren Hilfe die Ursachen des geschlechtsbedingten Rentengefälles bekämpft werden sollen, eingehend auf ihre Auswirkungen auf besonders benachteiligte Personengruppen, insbesondere Frauen, hin zu untersuchen, einen offiziellen Indikator für das geschlechtsbedingte Rentengefälle festzulegen und systematische Kontrollen durchzuführen; fordert eine angemessene Prüfung und die Beobachtung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen der bisherigen Empfehlungen und Maßnahmen; fordert die Kommission auf, die Erstellung geschlechterdifferenzierter Statistiken und Forschung zu fördern, damit eine bessere Überwachung und Bewertung der Auswirkungen der Rentenreformen auf den Wohlstand und das Wohlbefinden von Frauen möglich ist;

11. fordert die Mitgliedstaaten auf, das geschlechtsspezifische Rentengefälle im Rahmen ihrer Sozialpolitik verstärkt zu bekämpfen, indem die einschlägigen Entscheidungsträger entsprechend sensibilisiert und Programme entwickelt werden, mit denen Frauen über die Folgen des Gefälles informiert und ihnen die Mittel an die Hand gegeben werden, die sie benötigen, um Finanzierungsstrategien für ihre Rente aufzustellen, die dauerhaft, tragfähig und an ihre besonderen Bedürfnisse sowie an den Zugang von Frauen zur zweiten und dritten Säule der Altersversorgung angepasst sind, vor allem in den Branchen, in denen Frauen den Großteil der Beschäftigten ausmachen und in denen die Inanspruchnahme niedrig ausfallen kann; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass das öffentliche Bewusstsein in Bezug auf das Einkommens- und das Rentengefälle sowie auch dafür, dass Frauen am Arbeitsplatz direkt und indirekt diskriminiert werden zunimmt;

12. bekräftigt die Notwendigkeit eindeutiger harmonisierter Begriffsbestimmungen, damit Begriffe wie geschlechtsspezifisches Lohngefälle und geschlechtsspezifisches Rentengefälle besser gegenübergestellt werden können;

13. fordert die Mitgliedstaaten und die Organe der Union auf, Studien über die Auswirkungen des geschlechtsspezifischen Rentengefälles und der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen zu fördern und dabei Faktoren wie die Alterung der Bevölkerung, geschlechtsspezifische Unterschiede mit Blick auf Gesundheit und Lebenserwartung, den Wandel der familiären Strukturen, die Zunahme der Zahl der Singlehaushalte und die unterschiedlichen persönlichen Umstände der Frauen zu berücksichtigen; fordert sie außerdem auf, in Frage kommende Strategien zum Abbau des geschlechtsspezifischen Rentengefälles zu konzipieren.

Mittwoch, 14. Juni 2017

Abbau der Ungleichheiten bei den Beitragsmöglichkeiten

14. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, für eine wirksame Umsetzung und eventuelle Überarbeitung der europäischen Rechtsvorschriften zur Bekämpfung indirekter und direkter geschlechtsspezifischer Diskriminierung sowie eine systematische Überwachung der entsprechenden Fortschritte zu sorgen und im Falle von Verstößen Vertragsverletzungsverfahren einzuleiten, damit zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf Beitragsleistungen zum Rentensystem für Gleichberechtigung gesorgt werden kann;

15. verurteilt entschieden das geschlechtsspezifische Lohngefälle und den diesem Gefälle zugrundeliegenden „unerklärlichen“ Faktor, der auf Diskriminierung am Arbeitsplatz zurückzuführen ist, und fordert erneut eine Überarbeitung der Richtlinie 2006/54/EG, die nur in zwei Mitgliedstaaten eindeutig und ausreichend umgesetzt wurde, damit eine bessere Gleichbehandlung von Männern und Frauen gewährleistet ist, was Beschäftigung und Vergütung angeht, in Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit, der seit der Gründung der EWG im Vertrag garantiert ist;

16. fordert die Mitgliedstaaten und die Kommission auf, die Anwendung der Grundsätze der Diskriminierungsfreiheit und der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und beim Zugang zu Beschäftigung sicherzustellen und insbesondere Maßnahmen zur sozialen Absicherung zu ergreifen, damit die Entlohnung und die Sozialversicherungsansprüche von Frauen, auch ihre Rentenansprüche, im Einklang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit stehen; fordert die Mitgliedstaaten auf, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um gegen Verletzungen des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit vorzugehen;

17. fordert die Mitgliedstaaten, Arbeitgeber und Gewerkschaften auf, praxistaugliche und konkrete Instrumente zur Bewertung von Arbeitsplätzen zu konzipieren, mit denen festgelegt werden kann, was gleichwertige Arbeit bedeutet, und somit für Lohngleichheit und schlussendlich auch für Rentengleichheit bei Frauen und Männern zu sorgen; hält die Unternehmen dazu an, die Lohngleichheit jährlich zu überprüfen, die Daten mit der größtmöglichen Transparenz zu veröffentlichen und das geschlechtsspezifische Lohngefälle abzubauen;

18. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen zur Bekämpfung der horizontalen und vertikalen Segregation auf dem Arbeitsmarkt zu ergreifen und in diesem Zusammenhang die geschlechterspezifische Ungleichbehandlung und die Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung zu beseitigen und Frauen und Mädchen darin zu bestärken, sich für ein Studium, einen Beruf oder eine Laufbahn in Wirtschaftszweigen zu entscheiden, die die tragenden Säulen für Innovation und Wachstum sind und heute von Männern dominiert werden, da sich bestimmte Stereotype nach wie vor hartnäckig halten;

19. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, den Ausbau von Anreizen für Frauen, länger und mit kürzeren Unterbrechungen am Arbeitsmarkt teilzunehmen, um ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit heute und im Alter zu fördern, zu intensivieren;

20. verweist darauf, wie wichtig es mit Blick auf die Tatsache ist, dass die Verantwortung vermehrt von den Rentensystemen auf persönliche Finanzierungssysteme übertragen wird, beim Zugang zu den Finanzdienstleistungen, die unter die Richtlinie 2004/113/EG fallen, für Diskriminierungsfreiheit und Gleichbehandlung in Bezug auf die Versicherungsstatistiken zu sorgen; stellt fest, dass die Anwendung der Unisex-Regel dazu beitragen dürfte, das geschlechtsspezifische Rentengefälle zu verringern; fordert die Mitgliedstaaten und die Kommission auf, für Personen, die eine Betriebsrente erwerben oder bereits eine solche Rente erhalten, für mehr Transparenz, für einen besseren Zugang zu Informationen und auch für Rechtssicherheit zu sorgen, und fordert sie auf, dabei den EU-Grundsätzen Nichtdiskriminierung und Gleichheit von Frauen und Männern Rechnung zu tragen;

21. betont, dass der Gerichtshof der Europäischen Union deutlich gemacht hat, dass Betriebsrentensysteme als Entgelt angesehen werden müssen und dass der Grundsatz der Gleichbehandlung daher auch auf diese Systeme anzuwenden ist;

22. fordert die Mitgliedstaaten auf, besondere Aufmerksamkeit zu widmen, da viele dieser Frauen keine Rentenansprüche erworben haben und daher wirtschaftlich nicht unabhängig sind, was vor allem für Fälle gilt, in denen es zur Scheidung kommt;

Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheiten bei der Erwerbstätigkeit

23. begrüßt, dass die Kommission auf seine Forderung, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu verbessern, mit nichtlegislativen Vorschlägen und einem legislativen Vorschlag reagiert hat, mit dem mehrere Urlaubskategorien eingeführt werden, sodass den Herausforderungen des 21. Jahrhunderts begegnet werden kann; betont, dass die von der Kommission unterbreiteten Vorschläge ein gutes Fundament dafür sind, dass die Erwartungen der Bürger Europas erfüllt werden; fordert sämtliche Organe auf, diesem Paket so schnell wie möglich Taten folgen zu lassen;

Mittwoch, 14. Juni 2017

24. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Bestimmungen zu den Mutterschutzrechten umzusetzen sowie ihre Durchsetzung sicherzustellen, damit Frauen bezüglich ihrer Renten keine Nachteile aufgrund einer Mutterschaft während ihres Erwerbslebens entstehen;

25. fordert die Mitgliedstaaten auf, zu prüfen, ob Arbeitnehmern die Möglichkeit erhalten sollten, im Einklang mit der nationalen Praxis und unabhängig vom Alter der Kinder oder von der familiären Situation freiwillige Vereinbarungen über flexible Arbeitszeiten auszuhandeln, unter anderem auch flexibles und autonomes Arbeiten („smart working“), damit Frauen und Männer Erwerbs- und Familienleben besser miteinander vereinbaren können und sie sich nicht gezwungen sehen, einem Bereich gegenüber dem anderen Vorrang einzuräumen, wenn es darum geht, Betreuungsaufgaben zu übernehmen;

26. nimmt den Vorschlag der Kommission für einen Pflegeurlaub in der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige zur Kenntnis und bekräftigt seine Forderung nach einem angemessenen Entgelt und einem angemessenen Sozialschutz; fordert die Mitgliedstaaten auf, auf der Grundlage bewährter Verfahren „Betreuungsgutschriften“ für Frauen und Männer auszugeben, mit denen Unterbrechungen der Berufstätigkeit, die der informellen Betreuung eines Familienmitglieds dienen, und offizielle Zeiträume, in denen Familienmitglieder betreut werden, wie etwa Mutterschafts-, Vaterschafts- oder auch Elternurlaub, kompensiert werden, und diese Gutschriften dann auch bei der Berechnung der Rentenansprüche angemessen zu berücksichtigen; ist der Auffassung, dass solche Gutschriften für Pflege und Betreuung für eine befristete und kurze Zeit gewährt werden sollten, um Stereotype und Ungleichheiten nicht weiter zu vertiefen;

27. fordert die Mitgliedstaaten auf, Strategien auszuarbeiten, mithilfe derer die Bedeutung der informellen Pflege von Angehörigen und anderen pflegebedürftigen Personen anerkannt und diese Arbeit gerecht zwischen Frauen und Männern aufgeteilt werden soll, zumal Frauen andernfalls Gefahr laufen könnten, ihre Laufbahn unterbrechen zu müssen und sich in prekäre Beschäftigungsverhältnisse zu begeben, was wiederum ihre Rentenansprüche gefährden würde; betont in diesem Zusammenhang, wie wichtig es ist, Anreize für Männer zu schaffen, damit sie den Vaterschafts- und den Elternurlaub nutzen;

28. fordert die Mitgliedstaaten auf, Regelungen dahingehend zu schaffen, dass für Arbeitnehmer nach dem Mutterschutz bzw. nach der Elternzeit wieder vergleichbare Arbeitsbedingungen gelten wie vor der Unterbrechung;

29. weist darauf hin, dass Familien- und Berufsleben nur dann angemessen vereinbart werden können, wenn vor Ort hochwertige, erschwingliche Betreuungseinrichtungen für Kinder und ältere Menschen sowie andere betreuungsbedürftige Familienmitglieder verfügbar und auch zugänglich sind und eine gerechte Aufteilung der Pflichten und Kosten und der Betreuung gefördert wird; fordert die Mitgliedstaaten auf, verstärkt in Dienstleistungen für Kinder zu investieren; unterstreicht die Notwendigkeit einer flächendeckenden Kinderbetreuung im ländlichen Raum, und fordert die Kommission mit Nachdruck auf, die Mitgliedstaaten unter anderem durch die Bereitstellung verfügbarer EU-Mittel bei der Schaffung solcher Einrichtungen in einer Form, die für alle zugänglich ist, zu unterstützen; fordert die Mitgliedstaaten auf, nicht nur die Ziele von Barcelona so schnell wie möglich, spätestens jedoch bis 2020 zu verwirklichen, sondern auch vergleichbare Ziele für langfristige Betreuungsleistungen festzulegen, damit Familien, die ein anderes Erziehungsmodell bevorzugen, gleichzeitig auch die Möglichkeit haben, sich für ein Modell ihrer Wahl zu entscheiden; beglückwünscht die Mitgliedstaaten, denen dies bereits bei beiden Zielen gelungen ist;

Auswirkungen der Rentensysteme auf das Rentengefälle

30. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Auswirkungen ihres jeweiligen Rentensystems auf das Rentengefälle sowie die zugrundeliegenden Faktoren auf der Grundlage belastbarer, vergleichbarer Daten zu untersuchen, um die Diskriminierung zu bekämpfen und für Transparenz in den Rentensystemen der Mitgliedstaaten zu sorgen;

31. betont, dass die Tragfähigkeit von Rentensystemen den Herausforderungen des demografischen Wandels, einer alternden Bevölkerung, der Geburtenrate und dem Verhältnis zwischen Erwerbstätigen und Personen im Ruhestandsalter Rechnung tragen muss; weist darauf hin, dass die Lage dieser letzten Gruppe in großem Maße davon abhängt, wie viele Jahre die Betroffenen gearbeitet und Beiträge gezahlt haben;

32. fordert die Mitgliedstaaten auf, angesichts der steigenden Lebenserwartung in der EU dringend die erforderlichen strukturellen Veränderungen bei der Altersversorgung vorzunehmen, damit für die Tragfähigkeit der Systeme der sozialen Sicherheit gesorgt ist;

33. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, eingehender zu untersuchen, welcher potenzielle Effekt auf das Rentengefälle dadurch erzielt werden könnte, dass ein Übergang von den gesetzlichen Rentensystemen hin zu flexibleren betrieblichen und privaten Systemen der Rentenbeitragszahlung vollzogen wird, und zwar sowohl was die Berechnung der Beitragsdauer als auch den schrittweisen Rückzug aus dem Arbeitsleben angeht;

Mittwoch, 14. Juni 2017

34. warnt vor den Gefahren für die Gleichstellung der Geschlechter, die mit den Übertragungen von Ansprüchen aus Sozialversicherungsrenten auf privat finanzierte Rentenleistungen verbunden sind, da die private Altersvorsorge auf individuellen Beiträgen beruht und keine Anrechnung für Zeiten, in denen Kinder oder sonstige betreuungsbedürftige Angehörige betreut wurden, für Zeiten möglicher Arbeitslosigkeit und für Fehlzeiten infolge von Krankheit oder Behinderung vorsieht; weist darauf hin, dass der Schwerpunkt bei Reformen des Rentensystems, mit denen Sozialleistungen an das Wachstum und die Lage auf den Arbeits- und Finanzmärkten gekoppelt werden, lediglich auf makroökonomischen Aspekten liegt und der gesellschaftliche Zweck von Renten nicht berücksichtigt wird;

35. fordert die Mitgliedstaaten auf, diejenigen Elemente der Rentensysteme und der Reformen zu streichen, die das Gefälle in diesem Bereich (vor allem geschlechtsbedingte Ungleichgewichte, wie sie derzeit bei den Renten zu beobachten sind) zusätzlich verstärken, und den geschlechtsbedingten Auswirkungen zukünftiger Rentenreformen Rechnung zu tragen sowie Maßnahmen zu ergreifen, mit denen dieser Diskriminierung entgegengewirkt wird; betont, dass sämtliche Änderungen im Bereich der Rentenpolitik anhand ihrer Auswirkungen auf das geschlechtsbedingte Gefälle bewertet werden sollten, wobei die Auswirkungen der vorgeschlagenen Änderungen auf Frauen und Männer im Rahmen einer Vergleichsanalyse untersucht werden und dies bei der Planung, Gestaltung, Umsetzung und Bewertungsprozesse der Politik berücksichtigt werden sollte;

36. fordert die Kommission auf, den Austausch bewährter Verfahren zu begünstigen, um sowohl die wirksamsten Korrekturmechanismen als auch die Mechanismen auszumachen, mit denen die Faktoren beseitigt werden können, die zum Rentengefälle beitragen;

37. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Unisex-Tarife und Betreuungsgutschriften sowie abgeleitete Leistungen einzuführen, damit Frauen gleiche Rentenleistungen für gleiche Rentenbeiträge beziehen, auch wenn sie eine höhere Lebenserwartung als Männer haben, und dafür zu sorgen, dass die Lebenserwartung von Frauen nicht zum Anlass genommen wird, sie insbesondere bei der Berechnung der Rentenansprüche zu diskriminieren;

38. fordert die Überprüfung sämtlicher Anreize des Steuerungs- und Rentensystems und ihrer Auswirkung auf das geschlechtsspezifische Rentengefälle, unter besonderer Berücksichtigung der von alleinerziehenden Müttern geführten Haushalte; fordert ebenfalls die Abschaffung von Fehlanreizen sowie die Abschaffung der Individualisierung der Anreize;

39. hebt die herausragende Bedeutung der Hinterbliebenenversorgung hervor, durch die viele ältere Frauen vor der Gefahr von Verarmung und sozialer Ausgrenzung geschützt werden können, der sie im Vergleich zu Männern häufiger ausgesetzt sind; fordert die Mitgliedstaaten auf, gegebenenfalls ihre Systeme der Hinterbliebenen- und Witwenrente zu reformieren, damit ledige Frauen nicht benachteiligt werden; fordert die Mitgliedstaaten auf, mit Unterstützung der Kommission zu prüfen, wie sich die einzelnen Systeme der Hinterbliebenenversorgung angesichts der hohen Scheidungsraten und der hohen Anzahl unverheirateter Paare auf die Armut und soziale Ausgrenzung älterer Frauen auswirken, und Rechtsinstrumente in Erwägung zu ziehen, damit der Erwerb von geteilten Rentenansprüchen durch beide Partner im Falle einer Scheidung gesichert wird;

40. betont, dass alle Menschen das Recht auf eine allgemein zugängliche staatliche Altersversorgung haben, und weist darauf hin, dass in Artikel 25 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union das Recht älterer Menschen auf ein würdiges und unabhängiges Leben verankert ist und in Artikel 34 der Charta das Recht auf Zugang zu den Leistungen der sozialen Sicherheit und zu den sozialen Diensten festgeschrieben ist, die in Fällen wie Mutterschaft, Krankheit, Arbeitsunfall, Behinderung, Abhängigkeit von Langzeitpflege oder im Alter sowie bei Verlust des Arbeitsplatzes Schutz gewährleisten; weist auf die Bedeutung der staatlichen, beitragsfinanzierten Sozialversicherungssysteme als wichtigen Baustein einer angemessenen Altersversorgung hin;

41. fordert die Mitgliedstaaten auf, dafür Sorge zu tragen, dass sowohl Männer als auch Frauen vollständige Beitragszeiten erzielen, und auch dafür zu sorgen, dass jeder Rentenansprüche erwirbt, damit das Rentengefälle durch die Bekämpfung geschlechtsbedingter Diskriminierung im Bereich der Beschäftigung, die Angleichung in den Bereichen Bildung und Laufbahnplanung, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie vermehrte Investitionen in die Betreuung von Kindern und älteren Menschen beseitigt wird; ist der Ansicht, dass die Ausarbeitung verlässlicher Vorschriften über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, die geschlechtsspezifische berufsbedingte Risiken sowie psychosoziale Risiken umfassen, Investitionen in die öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste, die Frauen jeden Alters bei der Stellensuche unterstützen können, und die Einführung flexibler Bestimmungen für den Übergang von der Berufstätigkeit in den Ruhestand gleichermaßen von Bedeutung sind;

Mittwoch, 14. Juni 2017

42. weist darauf hin, dass der Ausschuss der Vereinten Nationen für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte in seiner Allgemeinen Bemerkung Nr. 16 (2005) zur Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Wahrnehmung sämtlicher wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte die Anforderungen von Artikel 3 in Verbindung mit Artikel 9 des Internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (IPWSKR) dargelegt hat, wozu die Anforderung gehört, das vorgeschriebene Rentenalter für Frauen und Männer zu vereinheitlichen und sicherzustellen, dass Frauen in gleichem Maße Nutzen aus öffentlichen und privaten Rentensystemen ziehen;

o

o o

43. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschließung dem Rat und der Kommission zu übermitteln.
