

Dienstag, 13. September 2016

P8\_TA(2016)0338

## **Schaffung von für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf förderlichen Arbeitsmarktbedingungen**

**Entschließung des Europäischen Parlaments vom 13. September 2016 zu der Schaffung von Arbeitsmarktbedingungen zur Förderung eines ausgewogenen Verhältnisses von Berufs- und Privatleben (2016/2017(INI))**

(2018/C 204/09)

*Das Europäische Parlament,*

- gestützt auf Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 des Vertrags über die Europäische Union,
- gestützt auf Artikel 6 Buchstabe a, Artikel 8, Artikel 10, Artikel 153 Absatz 1 und Absatz 2 sowie Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,
- unter Hinweis auf die Artikel 7, 9, 23 und 24 sowie auf Artikel 33 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union,
- unter Hinweis auf die Europäische Sozialcharta vom 3. Mai 1996, insbesondere Teil I und Teil II Artikel 2, 4 und 16 sowie Artikel 27 über das Recht der Arbeitnehmer mit Familienpflichten auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz <sup>(1)</sup> (Richtlinie über den Mutterschaftsurlaub),
- unter Hinweis auf den Vorschlag der Kommission für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie über den Mutterschaftsurlaub (COM(2008)0637),
- unter Hinweis auf seinen in erster Lesung am 20. Oktober 2010 festgelegten Standpunkt im Hinblick auf den Erlass der Richtlinie 2011/.../EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 92/85/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz und über die Einführung von Maßnahmen zur Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beruf und Familie <sup>(2)</sup> zu erreichen, in dem unter anderem ein Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen gefordert wird,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG <sup>(3)</sup>,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2013/62/EU des Rates vom 17. Dezember 2013 zur Änderung der Richtlinie 2010/18/EU zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub nach der Änderung des Status von Mayotte gegenüber der Europäischen Union <sup>(4)</sup>,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates <sup>(5)</sup>,

<sup>(1)</sup> ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1.

<sup>(2)</sup> ABl. C 70 E vom 8.3.2012, S. 163.

<sup>(3)</sup> ABl. L 68 vom 18.3.2010, S. 13.

<sup>(4)</sup> ABl. L 353 vom 28.12.2013, S. 7.

<sup>(5)</sup> ABl. L 180 vom 15.7.2010, S. 1.

Dienstag, 13. September 2016

- unter Hinweis auf die Richtlinie des Rates 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf <sup>(1)</sup>,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung <sup>(2)</sup>,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit <sup>(3)</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 25. Februar 2016 zu dem Europäischen Semester für die Koordinierung der Wirtschaftspolitik: Beschäftigungspolitik und soziale Aspekte im Jahreswachstumsbericht 2016 <sup>(4)</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 20. Mai 2015 zum Mutterschaftsurlaub <sup>(5)</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 12. September 2013 zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit <sup>(6)</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 12. März 2013 zum Abbau von Geschlechterstereotypen in der EU <sup>(7)</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 10. März 2015 zu der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union — 2013 <sup>(8)</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 9. Juni 2015 zu der Strategie der EU für die Gleichstellung von Frauen und Männern nach 2015 <sup>(9)</sup>,
- 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 <sup>(10)</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 3. Februar 2016 zur neuen Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter und die Rechte der Frau nach 2015 <sup>(11)</sup>,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 12. Mai 2016 über die Anwendung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG <sup>(12)</sup>,
- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 15. Juni 2011 zur frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung: der bestmögliche Start für alle unsere Kinder in die Welt von morgen <sup>(13)</sup>,
- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 19. Juni 2015 zu gleichen Einkommenschancen für Frauen und Männer: Abbau des geschlechtsbedingten Rentengefälles,
- unter Hinweis auf den Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter für den Zeitraum 2011–2020, den der Rat mit seinen Schlussfolgerungen vom 7. März 2011 angenommen hat <sup>(14)</sup>,
- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Vorsitzes des Europäischen Rates von Barcelona vom 15./16. März 2002,

<sup>(1)</sup> ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16.

<sup>(2)</sup> ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9.

<sup>(3)</sup> ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 9.

<sup>(4)</sup> Angenommene Texte, P8\_TA(2016)0059.

<sup>(5)</sup> Angenommene Texte, P8\_TA(2015)0207.

<sup>(6)</sup> ABl. C 93 vom 9.3.2016, S. 110.

<sup>(7)</sup> ABl. C 36 vom 29.1.2016, S. 18.

<sup>(8)</sup> ABl. C 316 vom 30.8.2016, S. 2.

<sup>(9)</sup> Angenommene Texte, P8\_TA(2015)0218.

<sup>(10)</sup> Angenommene Texte, P8\_TA(2015)0351.

<sup>(11)</sup> Angenommene Texte, P8\_TA(2016)0042.

<sup>(12)</sup> Angenommene Texte, P8\_TA(2016)0226.

<sup>(13)</sup> ABl. C 175 vom 15.6.2011, S. 8.

<sup>(14)</sup> 3073. Tagung des Rates der Europäischen Union (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 7. März 2011.

**Dienstag, 13. September 2016**

- 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 die Mitteilung der Kommission vom 3. März 2010 mit dem Titel „Europa 2020: Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“ (COM(2010)2020),
- unter Hinweis auf den von der Kommission vorgelegten Fahrplan vom Dezember 2015 mit dem Titel „Neubeginn zur Bewältigung der Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Erwerbstätige mit Familie“ sowie die Anhörung der Öffentlichkeit und der Interessenträger,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Arbeitsprogramm der Kommission 2016: ‚Jetzt ist nicht die Zeit für Business as usual‘“ (COM(2015)0610),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Einleitung einer Konsultation über eine europäische Säule sozialer Rechte“ (COM(2016)0127),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Sozialinvestitionen für Wachstum und sozialen Zusammenhalt — einschließlich Durchführung des Europäischen Sozialfonds 2014–2020“ (COM(2013)0083) und auf ihre Empfehlung 2013/112/EU vom 20. Februar 2013 mit dem Titel „Investitionen in Kinder: den Kreislauf der Benachteiligung durchbrechen“,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Bessere Work-Life-Balance: stärkere Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben“ (COM(2008)0635),
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 17. Februar 2011 mit dem Titel „Frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung: der bestmögliche Start für alle unsere Kinder in die Welt von morgen“ (COM(2011)0066),
- unter Hinweis auf den Zwischenbericht der Kommission über die Barcelona-Ziele vom 29. Mai 2013 mit dem Titel „Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder in Europa mit dem Ziel eines nachhaltigen und integrativen Wachstums“ (COM(2013)0322),
- unter Hinweis auf die Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen mit dem Titel „Strategisches Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter 2016–2019“, insbesondere auf Kapitel 3.1 (Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern),
- unter Hinweis auf den Bericht der Kommission von 2015 über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union (SWD(2016)0054), insbesondere auf das Kapitel über gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit,
- unter Hinweis auf die Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen vom 21. Januar 2016 mit dem Titel „Employment and Social Developments in Europe 2015“ (Europäischer Beschäftigungs- und Sozialbericht 2015), insbesondere auf Kapitel III.2 über die Soziale Sicherung,
- unter Hinweis auf die Studien der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) mit den Titeln „Working time and work-life balance in a life course perspective“ (Arbeitszeit und ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben im Lebensverlauf, 2013), „Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers“ (Betreuung von Kindern und Angehörigen: Auswirkungen auf die Berufslaufbahn junger Arbeitnehmer, 2013) und „Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change“ (Arbeit und Pflege: Maßnahmen zur Vereinbarkeit in Zeiten des demografischen Wandels, 2015) sowie auf die sechste europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen aus dem Jahr 2016,
- unter Hinweis auf die Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen mit dem Titel „Working time development in the 21<sup>st</sup> century“ (Entwicklung der Arbeitszeit im 21. Jahrhundert, 2015),
- unter Hinweis auf die Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen mit dem Titel „Promoting parental and paternity leave among fathers“ (Förderung von Eltern- und Vaterschaftsurlaub für Väter),
- unter Hinweis auf den Bericht des Europäischen Netzes nationaler Gleichbehandlungsstellen (Equinet) vom 8. Juli 2014 mit dem Titel „Equality bodies promoting a better work-life balance for all“ (Gleichbehandlungsstellen für ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen dem Berufs- und Privatleben aller Menschen),

Dienstag, 13. September 2016

- unter Hinweis auf den Gleichstellungsindex des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen von 2015 und auf dessen Bericht aus demselben Jahr mit dem Titel „Reconciliation of work, family and private life in the European Union: Policy review“ (Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben in der Europäischen Union: Überprüfung der Politik),
  - unter Hinweis auf die Studie des Wissenschaftlichen Dienstes des Europäischen Parlaments vom Mai 2015 mit dem Titel „Gender equality in employment and occupation — Directive 2006/54/EC, European Implementation Assessment“ (Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Beschäftigung und Beruf — Richtlinie 2006/54/EG, Bewertung der EU-weiten Durchführung),
  - unter Hinweis auf die Studie der Generaldirektion Interne Politikbereiche der Union des Europäischen Parlaments mit dem Titel „Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union“ (Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub: Daten über Dauer und Ausgleichszahlungen in der Europäischen Union),
  - unter Hinweis auf die Studie der Generaldirektion Interne Politikbereiche der Union des Europäischen Parlaments mit dem Titel „Costs and benefits of maternity and paternity leave“ (Vor- und Nachteile von Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub),
  - unter Hinweis auf die Studie der Generaldirektion Interne Politikbereiche der Union des Europäischen Parlaments mit dem Titel „Intersektionelle Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und einer Behinderung“,
  - unter Hinweis auf die Studie der Generaldirektion Interne Politikbereiche der Union des Europäischen Parlaments vom März 2016 mit dem Titel „Differences in Men's and Women's Work, Care and Leisure Time“ (Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei der Arbeits-, Betreuungs- und Freizeit),
  - unter Hinweis auf die 2014 von Eurocarers entwickelte Strategie „Enabling Carers to Care“ zugunsten von mehr Unterstützung für pflegende Angehörige,
  - unter Hinweis auf den Europäischen Pakt für psychische Gesundheit und Wohlbefinden von 2008 und dessen Schlüsselbereich „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“,
  - unter Hinweis auf das Übereinkommen Nr. 156 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über Familienpflichten (1981) und die IAO-Empfehlung Nr. 165 zu Arbeitnehmern mit Familienpflichten (1981),
  - unter Hinweis auf das IAO-Übereinkommen über Teilzeitarbeit von 1994, das IAO-Übereinkommen über Heimarbeit von 1996, das IAO-Übereinkommen über den Mutterschutz von 2000 und das IAO-Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte von 2011,
  - unter Hinweis auf den IAO-Bericht von 2014 zum Thema „Maternity and paternity at work — Law and practice across the world“ (Mütter und Väter im Arbeitsleben — Gesetze und Praxis weltweit),
  - unter Hinweis auf die abgestimmten Schlussfolgerungen der 60. Tagung der Kommission der Vereinten Nationen für die Rechtsstellung der Frau vom 24. März 2016, insbesondere auf die Buchstaben e bis g,
  - unter Hinweis auf das gemeinsame Arbeitspapier von IAO und UNICEF vom 8. Juli 2013 mit dem Titel „Supporting workers with family responsibilities: connecting child development and the decent work agenda“ (Unterstützung von Arbeitnehmern mit Familienpflichten: Verknüpfung der Entwicklung des Kindes mit der Agenda für menschenwürdige Arbeit),
  - unter Hinweis auf den Better Life Index der OECD von 2015 zur Messung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben,
  - gestützt auf Artikel 52 seiner Geschäftsordnung,
  - unter Hinweis auf die gemeinsamen Überlegungen des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter gemäß Artikel 55 der Geschäftsordnung,
  - unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (A8-0253/2016),
- A. in der Erwägung, dass nach neuesten Daten von Eurostat die Geburtenrate in der EU in den letzten Jahrzehnten gesunken ist und die EU vor beispiellosen demografischen Herausforderungen steht<sup>(1)</sup>, deren sich die Mitgliedstaaten annehmen sollten; in der Erwägung, dass eine familienfreundliche Politik wichtig ist, um positive demografische Entwicklungen anzustoßen, da prekäre Beschäftigungsverhältnisse und schwierige Arbeitsbedingungen die Familienplanung beeinträchtigen können;

---

<sup>(1)</sup> Eurostat, Demografiebericht 2015.

**Dienstag, 13. September 2016**

- B. in der Erwägung, dass 2014 in der EU-28 insgesamt 5,1 Millionen Kinder geboren wurden, was einer Bruttogeburtensziffer von 10,1 entspricht; in der Erwägung, dass diese Ziffer im Jahr 2000 bei 10,6, 1985 bei 12,8 und 1970 bei 16,4 lag; in der Erwägung, dass die EU vor einer großen demografischen Herausforderung steht, da die Geburtenraten in den meisten Mitgliedstaaten immer stärker zurückgehen und die Union dadurch nach und nach zu einer Gerontokratie wird, was eine unmittelbare Bedrohung für das soziale und wirtschaftliche Wachstum und die soziale und wirtschaftliche Entwicklung darstellt;
- C. in der Erwägung, dass es in der EU immer mehr Familien mit nur einem Elternteil oder mit gleichgeschlechtlichen Eltern, jugendliche Mütter usw. gibt und die traditionellen Geschlechterrollen und das traditionelle Konzept der Kernfamilie dadurch noch mehr infrage gestellt werden; in der Erwägung, dass es zu weiteren Diskriminierungen kommen und negative Folgen für die Menschen und Familien in der EU haben wird, wenn diese Vielfalt nicht anerkannt wird;
- D. in der Erwägung, dass die Gleichheit von Männern und Frauen zu den Grundprinzipien der Europäischen Union gehört und gemäß Artikel 21 und Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union Diskriminierungen wegen des Geschlechts verboten sind und die Gleichheit von Männern und Frauen in allen Bereichen, einschließlich im Hinblick auf ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben, sicherzustellen ist;
- E. in der Erwägung, dass der von der Kommission vorgelegte Fahrplan zwar ein Anfang ist; in der Erwägung, dass diese Chance genutzt werden muss, um die Frage eines ausgewogenen Verhältnisses von Berufs- und Privatleben für Frauen und Männer in Europa neu aufzurollen und maßgeblich dazu beizutragen, die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben;
- F. in der Erwägung, dass gut durchdachte und umgesetzte Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als wesentliche Verbesserung einer Arbeitsumgebung anzusehen sind, die guten Arbeitsbedingungen und dem sozialen und beruflichen Wohlergehen der Arbeitnehmer Vorschub leistet; in der Erwägung, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben das Wirtschaftswachstum, die Wettbewerbsfähigkeit, die Erwerbsbeteiligung insgesamt, die Gleichstellung der Geschlechter, die Verringerung des Armutsrisikos und die Solidarität zwischen den Generationen fördert, zur Bewältigung der Herausforderungen beiträgt, die sich aus einer alternden Gesellschaft ergeben, und sich positiv auf die Geburtenrate in der EU auswirkt; in der Erwägung, dass die Maßnahmen, mit denen diese Ziele erreicht werden sollen, zeitgemäß sein und vorrangig den Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt verbessern und dazu beitragen müssen, dass die Haushalts- und Betreuungspflichten gerecht zwischen Frauen und Männern aufgeteilt werden, und dass sie ferner auf der Schaffung einheitlicher politischer Rahmenbedingungen beruhen müssen, die von Tarifverhandlungen und -verträgen flankiert werden, damit sich das Verhältnis zwischen Betreuung, Berufs- und Privatleben ausgewogener gestalten lässt;
- G. in der Erwägung, dass die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben weitgehend von den Arbeitszeitregelungen am Arbeitsplatz abhängt; in der Erwägung, dass Zweifel daran aufgekommen sind, ob längere Arbeitszeiten die Produktivität ankurbeln und somit gut für die Wirtschaft sind; in der Erwägung, dass ein maßgeblicher Anteil der Arbeitnehmer in der EU von atypischen Arbeitszeiten wie Wochenend-, Feiertags-, Schicht- und Nachtarbeit betroffen ist und knapp 50 % der Arbeitnehmer 2015 auch in ihrer Freizeit arbeiteten; in der Erwägung, dass es nach neuen Erkenntnissen bei 31 % der Beschäftigten regelmäßig zu — häufig kurzfristigen — Änderungen der Arbeitszeiten kommt <sup>(1)</sup>; in der Erwägung, dass dies die Gesundheit und die Sicherheit gefährden könnte, da sich das Risiko von Arbeitsunfällen erhöht und auf lange Sicht die Gesundheit leidet, und dass es den Arbeitnehmern erschweren könnte, ihre beruflichen Pflichten mit denen gegenüber ihren Kindern und anderen Angehörigen zu vereinbaren; in der Erwägung, dass einige Branchen stärker davon betroffen sind als andere, beispielsweise der Einzelhandel, in dem überwiegend Frauen arbeiten;
- H. in der Erwägung, dass die Kommission und die Mitgliedstaaten konkrete Maßnahmen ergreifen sollten, mit denen sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor flexible und bewährte Modelle beruflicher Leistung begünstigt wird, und die es den Arbeitnehmern ermöglicht, ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben zu erreichen;

---

<sup>(1)</sup> Eurofound (2015), „Erste Ergebnisse: Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen“.



Dienstag, 13. September 2016

- I. in der Erwägung, dass 2015 die Beschäftigungsquote in der EU-28 für Männer bei 75,9 % und für Frauen bei 64,3 % lag <sup>(1)</sup>, obwohl Frauen besser ausgebildet sind; in der Erwägung, dass die Zahl der erwerbstätigen Frauen sogar noch niedriger ist, wenn die Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten betrachtet wird, da in manchen Mitgliedstaaten der Anteil der Frauen, die einer Teilzeitarbeit nachgehen, überaus hoch ist; in der Erwägung, dass Männer 2013 auf 47 bezahlte Arbeitsstunden pro Woche kamen, Frauen hingegen nur auf 34; in der Erwägung, dass bei gemeinsamer Betrachtung der bezahlten Arbeitsstunden und der unbezahlten Arbeitsstunden im Haushalt junge Frauen im Durchschnitt auf 64 Stunden kommen, junge Männer hingegen nur auf 53 <sup>(2)</sup>; in der Erwägung, dass die Verluste beim Pro-Kopf-BIP, die auf das Geschlechtergefälle auf dem Arbeitsmarkt zurückgehen, in Europa bei bis zu 10 % liegen dürften;
- J. in der Erwägung, dass angesichts der derzeitigen Beschäftigungssituation, der sozial- und wirtschaftspolitischen Maßnahmen und solchen zur Gleichstellung der Geschlechter die Strategie Europa 2020 und die Umsetzung der darin festgelegten Ziele in weite Ferne gerückt sind; in der Erwägung, dass Ziele, die auf EU-Ebene festgelegt werden, nicht wirklich erreicht werden können, wenn es an vorausschauenden Maßnahmen fehlt, um Frauen den Eintritt auf den Arbeitsmarkt zu erleichtern, zumal wenn mit diesen Maßnahmen ein ausgewogeneres Verhältnis von Berufs- und Privatleben bezweckt wird;
- K. in der Erwägung, dass auf den europäischen Arbeitsmärkten Geschlechtertrennung herrscht <sup>(3)</sup>; in der Erwägung, dass die Kommission dies in ihrer Mitteilung vom 8. März 2016 über eine europäische Säule sozialer Rechte (COM(2016)0127, Anhang I) ebenfalls einräumt: „Frauen sind nach wie vor im Erwerbsleben unterrepräsentiert, dafür im Bereich der Teilzeitarbeit und in Branchen mit geringerer Bezahlung überrepräsentiert; sie erhalten niedrigere Stundensätze, obwohl sie die Männer bei den Bildungsabschlüssen bereits überholt haben“;
- L. in der Erwägung, dass die von der EU umgesetzten makroökonomischen Maßnahmen und die als Reaktion auf die Wirtschaftskrise ergriffenen Sparmaßnahmen zu einer Zunahme von Armut und Ungleichheit geführt haben;
- M. in der Erwägung, dass es alleinerziehenden Eltern, von denen die meisten Frauen sind, besonders schwerfällt, Familien- und Berufsleben zu vereinbaren; in der Erwägung, dass in den 28 Mitgliedstaaten der EU nicht weniger als 34 % aller alleinerziehenden Mütter armutsgefährdet sind und die Wahrscheinlichkeit eines Lebens in Armut für Kinder aus solchen Familien unverhältnismäßig höher ist;
- N. in der Erwägung, dass die Feminisierung der Armut den Kindern am stärksten zusetzt, die von alleinerziehenden Müttern großgezogen werden, denen es enorm schwerfällt, ihre Rolle als Alleinerzieherin mit ihren elterlichen Pflichten in Einklang zu bringen;
- O. in der Erwägung, dass die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt nicht nur den Frauen, sondern der Wirtschaft und der Gesellschaft insgesamt nutzt, da sie ein wichtiger Motor zur Förderung eines nachhaltigen und integrativen Wirtschaftswachstums, zum Abbau der beruflichen Ungleichheit und zur Erhöhung der Effizienz und Flexibilität des Arbeitsmarkts ist; in der Erwägung, dass Frauen, die ins Arbeitsleben eintreten bzw. in es zurückkehren, dazu beitragen, dass sich das Familieneinkommen, der Verbrauch, die Sozialversicherungsbeiträge und die Steuereinnahmen erhöhen; in der Erwägung, dass Frauen beim Zugang zum und beim Verbleib am Arbeitsmarkt nach wie vor diskriminiert und ihnen Arbeitnehmerrechte insbesondere infolge einer Schwangerschaft und des Mutterseins verwehrt werden;
- P. in der Erwägung, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei 16,3 % liegt und Frauen darüber hinaus stärker als Männer von atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen sind;
- Q. in der Erwägung, dass die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt lebenslange Folgen hat und sich auf die Rechte von Frauen auswirkt, die beispielsweise im Durchschnitt um 39 % weniger Rente beziehen als Männer, womit das geschlechtsbedingte Rentengefälle mehr als doppelt so hoch ist wie das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen (16 %);

<sup>(1)</sup> <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.

<sup>(2)</sup> Eurofound (2013), „Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers“.

<sup>(3)</sup> Eurofound (2015), „Erste Ergebnisse: Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen“.

**Dienstag, 13. September 2016**

- R. in der Erwägung, dass es von den einzelnen Berufsgruppen vor allem den selbständigen Frauen und Unternehmerinnen enorm schwerfällt, ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben zu erreichen; in der Erwägung, dass Frauen, die sich selbständig machen wollen, sehr oft Schwierigkeiten haben, einen Kredit zu bekommen, weil Finanzintermediäre ungern Kredite vergeben, da sie der Meinung sind, dass Unternehmerinnen einem höheren Risiko ausgesetzt sind und bei ihnen die Wahrscheinlichkeit geringer ist, dass sie ihrem Unternehmen zu Wachstum verhelfen;
- S. in der Erwägung, dass durch die von der Gesellschaft verbreiteten Klischees der Frau in der Gesellschaft eine untergeordnete Rolle zugewiesen wird; in der Erwägung, dass solche Stereotype in der Kindheit entstehen und sich im Werdegang der allgemeinen und beruflichen Bildung bis hin zur Erwerbstätigkeit niederschlagen; in der Erwägung, dass Frauen allzu häufig in „Frauenberufen“ verhaftet bleiben und schlecht bezahlt werden; in der Erwägung, dass sich infolge dieser Spaltung des Arbeitsmarkts Stereotype verfestigen, die dazu führen, dass Aufgaben im Bereich Betreuung und Pflege überwiegend von Frauen wahrgenommen werden, die somit zwei- bis zehnmal so viel Zeit mit unbezahlter Betreuung und Pflege zubringen wie Männer<sup>(1)</sup>; in der Erwägung, dass Geschlechterstereotype und Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts zulasten der persönlichen, sozialen und wirtschaftlichen Unabhängigkeit und Entwicklung von Frauen gehen und zur Folge haben, dass Frauen, insbesondere alleinerziehende Mütter, vermehrt Teilzeitarbeit verrichten, ihre berufliche Laufbahn unterbrechen, einem höheren Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung ausgesetzt sind und somit in ihrer Autonomie eingeschränkt werden;
- T. in der Erwägung, dass Urlaub aus familiären Gründen trotz des geltenden politischen Rahmens und der geltenden Rechtsvorschriften auf Unions- und einzelstaatlicher Ebene nach wie vor als Anlass für Diskriminierung und Stigmatisierung dient, die beide Geschlechter, vor allem aber Frauen betreffen, die einen Großteil der Pflegeleistungen erbringen und daher Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch nehmen;
- U. in der Erwägung, dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub Indiz für eine Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts sind; in der Erwägung, dass in den Mitgliedstaaten nach wie vor nur wenige Väter in den Elternurlaub gehen (nur 10 % aller Väter nehmen einen Urlaubstag oder mehr), während 97 % aller Frauen den Elternurlaub in Anspruch nehmen, der eigentlich beiden Eltern zustünde; in der Erwägung, dass die vorliegenden Daten bestätigen, dass unbezahlter oder schlecht bezahlter Urlaub aus familiären Gründen nur von wenigen Eltern in Anspruch genommen wird; in der Erwägung, dass ein vollständig oder teilweise nicht übertragbarer und angemessen vergüteter Elternurlaub ausgewogener von beiden Elternteilen in Anspruch genommen wird und zur Verringerung der Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt beiträgt; in der Erwägung, dass nur wenige Mitgliedstaaten Vätern Anreize bieten, das Vatersein auszukosten bzw. den Vaterschaftsurlaub voll auszuschöpfen, und es Männern daher verwehrt bleibt, sich in gleichem Maße um ihre Kinder zu kümmern und Zeit mit ihnen zu verbringen;
- V. in der Erwägung, dass unbedingt Maßnahmen ergriffen werden müssen, mit denen es Vätern erleichtert wird, Elternurlaub in Anspruch zu nehmen, zumal Väter, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch nehmen, eine bessere Beziehung zu ihren Kindern aufbauen und eher dazu neigen, sich auch in Zukunft aktiv in die Kinderbetreuung einzubringen;
- W. in der Erwägung, dass es Studien von Eurofound zufolge von folgenden Faktoren abhängt, ob Väter Elternurlaub in Anspruch nehmen: der Höhe der Ausgleichszahlungen, der Flexibilität des Elternzeitsystems, der Verfügbarkeit von Informationen, der Verfügbarkeit und Flexibilität von Kinderbetreuungseinrichtungen und dem Grad der Befürchtung der Arbeitnehmer, bei Inanspruchnahme des Elternurlaubs auf dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt zu werden;
- X. in der Erwägung, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen wesentlich davon abhängt, inwiefern erschwingliche, angemessene und hochwertige Einrichtungen für die frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE) und die Betreuung anderer pflegebedürftiger Personen sowie hochwertige Sozialdienste verfügbar und zugänglich sind; in der Erwägung, dass es nicht genügend hochwertige und allen Einkommensgruppen offenstehende Kinderbetreuungseinrichtungen gibt; in der Erwägung, dass die geringe Qualität der Kinderbetreuung 27 % der Europäer den Zugang zu

---

<sup>(1)</sup> Daten von Eurostat 2010, Bericht der Kommission von 2015 über die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union, (SWD(2016)0054).

Dienstag, 13. September 2016

- diesen Diensten erschwert <sup>(1)</sup>; in der Erwägung, dass es notwendig ist, in die Ausbildung der Erzieher zu investieren, um hochwertige Dienste anbieten zu können <sup>(2)</sup>; in der Erwägung, dass erst elf Mitgliedstaaten die erste Zielvorgabe von Barcelona (Betreuungsplätze für mindestens 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter) und erst zehn Mitgliedstaaten die zweite Zielvorgabe (Betreuungsplätze für mindestens 33 % der Kinder unter drei Jahren) erreicht haben <sup>(3)</sup>;
- Y. in der Erwägung, dass die frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung und die Erfahrungen, die Kinder zwischen 0 und 3 Jahren machen, entscheidenden Einfluss auf deren kognitive Entwicklung haben, da Kinder in den ersten fünf Lebensjahren wesentliche Fähigkeiten entwickeln;
- Z. in der Erwägung, dass Strategien für ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben es Eltern ermöglichen sollten, ihren elterlichen Pflichten nachzukommen, indem sowohl den Müttern als auch den Vätern die finanziellen Mittel, die Zeit und die Unterstützung zuteilwerden, die sie benötigen;
- AA. in der Erwägung, dass auf keinem anderen Kontinent so viele ältere Menschen leben wie in Europa, wo ein Alterungsprozess eingesetzt hat, der sich in den kommenden Jahrzehnten fortsetzen wird; in der Erwägung, dass es in vielen Mitgliedstaaten nicht genügend Langzeitpflegeeinrichtungen gibt, um dem steigenden Pflegebedarf und dem Stillstand bei bzw. der Abnahme der „gesunden Lebensjahre“ (nach dem gleichnamigen Indikator) Herr zu werden; in der Erwägung, dass der Großteil der Stellen, die im Bereich der formellen häuslichen Pflege älterer Angehöriger geschaffen werden, schlecht bezahlt ist und nur geringe Qualifikationen erfordert <sup>(4)</sup>;
- AB. in der Erwägung, dass 80 % des Betreuungs- und Pflegebedarfs in der EU durch informelle Kräfte abgedeckt werden; in der Erwägung, dass ca. 3,3 Millionen Europäer zwischen 15 und 34 Jahren ihre Vollzeitbeschäftigung aufgeben mussten, weil es nicht genügend Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen für minderjährige Kinder oder ältere Angehörige gibt;
- AC. in der Erwägung, dass sich das Arbeitsumfeld und die Arbeitswelt, die Kultur und die Strukturen von Organisationen infolge der IKT und der neuen Technologien in allen Branchen verändert haben; in der Erwägung, dass die Politik mit der technischen Entwicklung Schritt halten muss, damit sich die Sozialstandards und die Gleichstellung der Geschlechter unter diesen neuen Umständen nicht zurück-, sondern weiterentwickeln;
- AD. in der Erwägung, dass die Kombination aus Betreuung und Pflege einerseits und bezahlter Arbeit andererseits großen Einfluss auf die Nachhaltigkeit der Arbeit und die Beschäftigungsquote hat, was insbesondere für Frauen gilt, denen irgendwann im Laufe ihres Lebens die Betreuung und Pflege ihrer Enkel bzw. Eltern zufallen könnte <sup>(5)</sup>;
- AE. in der Erwägung, dass in einigen Rechtssystemen in der EU die Nicht-Individualisierung von Steuer- und Sozialversicherungssystemen aufrechterhalten wird, in denen Frauen nur abgeleitete Ansprüche gewährt werden, die von ihrer Stellung gegenüber Männern abhängen, wie z. B. beim Zugang zu Gesundheits- und Rentendienstleistungen; in der Erwägung, dass in Mitgliedstaaten, in denen Ehefrauen bzw. Mütter in ein Abhängigkeitsverhältnis gedrängt werden, Frauen direkt diskriminiert und ihnen ihre vollen Bürgerrechte vorenthalten werden, indem staatliche Dienstleistungen selektiv erbracht werden;
- AF. in der Erwägung, dass es gezielter Maßnahmen für den Arbeitsmarkt und für ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben bedarf, um bereichsübergreifenden Hindernissen Rechnung zu tragen, vor denen gefährdete Frauen (Frauen mit Behinderungen, junge Frauen, Migrantinnen und weibliche Flüchtlinge, Frauen, die ethnischen Minderheiten angehören, LGBTI-Frauen usw.) im Hinblick auf ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben und die Sicherheit des Arbeitsplatzes stehen;

<sup>(1)</sup> Eurofound, Europäische Erhebung zur Lebensqualität 2012.

<sup>(2)</sup> Eurofound (2015), „Frühkindliche Betreuung: Arbeitsbedingungen, berufliche Bildung und Qualität der Leistungen — Eine systematische Überprüfung“.

<sup>(3)</sup> Zwischenbericht der Kommission über die Barcelona-Ziele vom 29. Mai 2013 mit dem Titel „Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder in Europa mit dem Ziel eines nachhaltigen und integrativen Wachstums“ (COM(2013)0322).

<sup>(4)</sup> Eurofound (2013), „Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers“.

<sup>(5)</sup> Bericht von Eurofound (2015), „Sustainable work over the life course: Concept paper“ (Nachhaltige Arbeit im Laufe des Lebens: Konzeptpapier).



**Dienstag, 13. September 2016**

AG. in der Erwägung, dass es dem Wohlbefinden der Arbeitnehmer und — infolge größerer Kompetenz und höherer Produktivität — auch ihrem Beitrag zur Wirtschaft förderlich ist, wenn ihnen Freistellungszeiten für ihre persönliche und berufliche Entwicklung im Rahmen des lebenslangen Lernens zugestanden werden, ohne dass sie diskriminiert werden <sup>(1)</sup>;

AH. in der Erwägung, dass die Umsetzung von Maßnahmen für ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben den Arbeitnehmern nur nutzt, wenn sie von Maßnahmen zur Verbesserung der Lebensbedingungen und u. a. von solchen zur Förderung von Kultur-, Freizeit- und Sportaktivitäten flankiert wird;

### **Allgemeine Grundsätze**

1. weist darauf hin, dass die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben ein breit gefächelter Begriff ist, der alle übergeordneten Maßnahmen legislativer und nicht legislativer Art einschließt, mit denen ein ausgewogenes und angemessenes Verhältnis zwischen den unterschiedlichen Bereichen im Leben eines Menschen gefördert werden soll; in der Erwägung, dass solide, bereichsübergreifende, strukturpolitische, abgestimmte und umfassende Maßnahmen — wie Anreize und effiziente Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Arbeit und Zeit für Familie und Freunde (um sich um sie zu kümmern oder sie mit ihnen zu verbringen) sowie von Freizeit und Zeit für die persönliche Entwicklung — Voraussetzung für ein wahrhaft ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben sind; weist darauf hin, dass in der Gesellschaft vor allem ein kulturelles Umdenken einsetzen muss, im Zuge dessen Geschlechterstereotype abgebaut werden, damit Arbeit, Betreuung und Pflege gerechter zwischen Männern und Frauen aufgeteilt werden;

2. betont, dass die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben im Sinne der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zu einem Grundrecht für alle Menschen werden muss und entsprechende Maßnahmen nicht nur jungen Müttern, Vätern und Pflegekräften, sondern allen offenstehen sollten; fordert, dass ein Rahmen eingeführt wird, damit dieses Recht zu einem grundlegenden Ziel der Sozialsysteme wird, und fordert die EU und die Mitgliedstaaten auf, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor Sozialmodelle für Unternehmen zu fördern, in denen das Recht auf ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben vorgesehen ist; ist der Ansicht, dass dieses Recht bei Tätigkeiten der EU, die sich direkt oder indirekt auf es auswirken könnten, durchgehend berücksichtigt werden sollte;

3. weist darauf hin, dass sich in der EU beispiellose demografische Veränderungen vollziehen — höhere Lebenserwartung, niedrigere Geburtenraten, Familienstrukturen im Wandel, neue Formen von Beziehungen und (nichtehelichen) Lebensgemeinschaften, späte Elternschaft und Migration –, die die EU vor neue Herausforderungen stellen; ist beunruhigt darüber, dass die Wirtschafts- und Finanzkrise zulasten der staatlichen Finanzmittel gegangen sind, die erforderlich sind, um Maßnahmen für ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben umzusetzen und zu gewährleisten, dass hochwertige und erschwingliche Dienstleistungen von allgemeinem Interesse verfügbar und zugänglich sind; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten daher auf, positive Maßnahmen zu ergreifen und Anreize zu setzen, durch die die demografische Erneuerung vorangetrieben, die Sozialversicherungssysteme aufrechterhalten und das Wohlbefinden und die persönliche Entwicklung der Menschen und der Gesellschaft insgesamt gefördert werden;

4. betont, dass die Krise das Problem der sinkenden Geburtenrate in der EU noch verschärft hat, da Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigungsmöglichkeiten, die ungewisse Zukunft und Diskriminierung am Arbeitsmarkt junge Menschen und vor allem junge berufstätige Frauen dazu bewegen, sich einen etwaigen Kinderwunsch erst später zu erfüllen, um in einem zunehmend von Konkurrenzdruck geprägtem Arbeitsmarkt weiterhin aktiv zu sein; fordert angesichts dessen die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, eine familienfreundliche Arbeitsumgebung, Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Programme zur Wiedereingliederung ins Erwerbsleben, Kommunikationskanäle zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern und Anreize für Unternehmen und Selbständige zu fördern, zumal Eltern aus ihrer Entscheidung, Kinder zu bekommen, kein wirtschaftlicher Nachteil entstehen und berechtigte berufliche Ziele nicht der Familienplanung entgegenstehen sollen; hebt ferner hervor, dass Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub nur dann ihren Zweck erfüllen und der Gesellschaft und Wirtschaft zum Vorteil gereichen, wenn sie von anderen politischen Instrumenten wie einem Angebot an hochwertigen und erschwinglichen Kinderbetreuungseinrichtungen flankiert werden;

5. begrüßt den Ansatz der Kommission, wonach Maßnahmen für ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben ausschlaggebend für die Bewältigung sozioökonomischer Herausforderungen sind; fordert die europäischen Sozialpartner auf, sich auf ein umfassendes Paket legislativer und nichtlegislativer Maßnahmen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben zu einigen; fordert die Kommission auf, selbst einen Vorschlag für ein solches Paket als Teil ihres Arbeitsprogramms für 2016 im Rahmen der angekündigten europäischen Säule sozialer Rechte vorzulegen und dabei das Subsidiaritätsprinzip zu wahren, sollten sich die Sozialpartner nicht einigen können; betont, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern als Rechtsgrundlage in Legislativvorschläge eingehen sollte; fordert die Kommission auf, zusammen mit den sozialen Interessenträgern auf eine Säule sozialer Rechte hinzuwirken, die echte Sozialinvestitionen nach sich zieht, deren Schwerpunkt in erster Linie auf Investitionen in Menschen liegt;

---

<sup>(1)</sup> Forschungspapier des CEDEFOP (2010), „Training leave. Policies and practices in Europe“ (Bildungsurlaub. Politik und Vorgehensweise in Europa).

Dienstag, 13. September 2016

6. begrüßt, dass die Kommission eine öffentliche Konsultation über die europäische Säule sozialer Rechte eingeleitet hat, um Stellungnahmen und Rückmeldungen über eine Reihe wesentlicher Grundsätze einzuholen, die zu reibungslos funktionierenden und gerechten Arbeitsmärkten und Sozialsystemen im Euro-Währungsgebiet beitragen sollen;
7. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, darüber zu wachen, dass die einschlägigen Strategien und Maßnahmen der zunehmenden Vielfalt der Familienverhältnisse, einschließlich der Lebensgemeinschaften und der Regelungen zur elterlichen und großelterlichen Sorge, und der Vielfalt der Gesellschaft insgesamt Rechnung tragen, um vor allem zu gewährleisten, dass kein Kind wegen des Familienstands seiner Eltern oder der Struktur seiner Familie diskriminiert wird; fordert die Mitgliedstaaten auf, von anderen Mitgliedstaaten ausgestellte rechtliche Dokumente anzuerkennen, um Freizügigkeit ohne Diskriminierung zu gewährleisten;
8. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Strategien auszuarbeiten und umzusetzen und Maßnahmen zu ergreifen, die denen zugutekommen, die am stärksten benachteiligt sind oder von den bestehenden Rechtsvorschriften und Maßnahmen derzeit nicht erfasst werden, z. B. Alleinerziehende, unverheiratete und gleichgeschlechtliche Paare, Migranten, Selbständige und „mithelfende Ehepartner“ sowie Familien, in denen eine oder mehrere Personen eine Behinderung haben;
9. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, dafür Sorge zu tragen, dass Rechtsvorschriften und Maßnahmen im Hinblick auf ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und den abschließenden Bemerkungen an die EU des Ausschusses der Vereinten Nationen zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen aus dem Jahr 2015 Rechnung tragen;
10. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, darauf zu achten, dass bei der Ausarbeitung, Überwachung und Umsetzung von Maßnahmen für ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben das Kindeswohl im Vordergrund der Überlegungen steht; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Empfehlung mit dem Titel „Investitionen in Kinder“<sup>(1)</sup> vollständig umzusetzen und die Fortschritte genau zu überwachen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Initiativen wie eine Garantie gegen Kinderarmut zu entwickeln und zu ergreifen, bei denen Kinder in den Mittelpunkt bestehender Strategien zur Armutsbekämpfung gestellt werden, sodass jedes Kind Zugang zu kostenloser Gesundheitsfürsorge, Bildung und Betreuung, zu einer menschenwürdigen Unterkunft und einer angemessenen Ernährung erhält, und zwar im Rahmen eines integrierten europäischen Plans zur Bekämpfung der Kinderarmut;
11. ist der Ansicht, dass Kinderarmut von der Armut der Eltern abhängt, und fordert die Mitgliedstaaten daher auf, die Empfehlung zu Kinderarmut und zum Wohlergehen des Kindes umzusetzen und den darin vorgeschlagenen indikatorgestützten Überwachungsrahmen zu nutzen;
12. hält es für wichtig, einen Lebenszyklusansatz in die Maßnahmen und Unternehmensstrategien für ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben aufzunehmen, damit jeder Einzelne zu verschiedenen Zeitpunkten seines gesamten Lebens Unterstützung erfährt und sich auf dem Arbeitsmarkt und in der gesamten Gesellschaft aktiv einbringen kann;
13. betont, dass ein ausgewogeneres Verhältnis von Berufs- und Privatleben und eine stärkere Gleichstellung der Geschlechter ausschlaggebend dafür sind, die Erwerbsbeteiligung von Frauen und insbesondere von alleinerziehenden Müttern zu fördern und die Ermächtigung der Frau Wirklichkeit werden zu lassen; unterstreicht, dass der Schlüssel zur Ermächtigung der Frau in einem Wandel und einer Anpassung des Arbeitsmarktes und der Sozialsysteme liegt, damit sie den Phasen im Leben einer Frau gerecht werden;
14. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen auszuarbeiten, die Veränderungen bewirken, und in Sensibilisierungskampagnen zu investieren, mit denen Geschlechterstereotype überwunden werden und eine gerechtere Aufteilung der Betreuungs- und Haushaltspflichten gefördert wird und in denen auch darauf eingegangen wird, dass Männer Betreuungspflichten übernehmen dürfen und müssen, ohne dass sie dafür stigmatisiert oder bestraft werden; ist der Ansicht, dass sich die Aufmerksamkeit auf Unternehmen richten sollte und ihnen bei ihren Bemühungen um ein ausgewogeneres Verhältnis von Berufs- und Privatleben und zur Bekämpfung der Diskriminierung unter die Arme gegriffen werden sollte;

---

<sup>(1)</sup> Empfehlung der Kommission 2013/112/EU.

**Dienstag, 13. September 2016**

15. fordert die Mitgliedstaaten auf, den Schutz vor Diskriminierung und unrechtmäßiger Kündigung in Verbindung mit einem ausgewogenen Verhältnis von Berufs- und Privatleben, von denen vor allem Arbeitnehmerinnen betroffen sind, auszuweiten und den Zugang zu Gerichten und Rechtshandlungen zu gewährleisten, etwa indem mehr Informationen über Arbeitnehmerrechte und im Bedarfsfall über Rechtsberatung bereitgestellt werden; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten in diesem Zusammenhang auf, Strategien vorzuschlagen, mit denen die Durchsetzung von Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung verbessert wird, etwa indem im Zuge von Aufklärungskampagnen besser für gesetzlich verankerte Rechte im Zusammenhang mit der Gleichbehandlung sensibilisiert und die Beweislast umgekehrt wird <sup>(1)</sup> und indem einzelstaatliche Gleichbehandlungsstellen ermächtigt werden, auf eigene Initiative formelle Ermittlungen in Gleichstellungsfragen durchzuführen und möglichen Diskriminierungsopfern beizustehen;

16. hebt hervor, dass der Mangel an vergleichbaren, umfassenden, verlässlichen und regelmäßig aktualisierten Gleichstellungsdaten es erschwert, eine Diskriminierung nachzuweisen, vor allem wenn sie indirekt erfolgt; fordert die Mitgliedstaaten auf, Gleichstellungsdaten systematisch zu erheben, sie verfügbar zu machen und dabei die einzelstaatlichen Gleichbehandlungsstellen und Gerichte einzubeziehen, u. a. damit diese Daten für die länderspezifischen Empfehlungen analysiert und überwacht werden können; fordert die Kommission auf, Initiativen zur Förderung solcher Datensammlungen zu ergreifen, indem sie eine Empfehlung an die Mitgliedstaaten erstellt und Eurostat beauftragt, Konsultationen zu gestalten, mit denen die Aufschlüsselung von Daten zu sämtlichen Diskriminierungsgründen für die Indikatoren der Europäischen Sozialstudie vereinheitlicht werden soll; fordert die Kommission ferner auf, weiterhin mit dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) zusammenzuarbeiten, damit die Quantität und Qualität der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten systematisch verbessert wird;

17. fordert die Kommission auf, die Fortschritte, die in den im Rahmen der Aktionsplattform von Peking ermittelten Problemereichen erzielt werden, regelmäßig zu überprüfen, wofür bereits Indikatoren vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen entwickelt worden sind, und die Ergebnisse dieser Überprüfungen in ihre Bewertung der Gleichstellung der Geschlechter in der EU einfließen zu lassen;

18. verweist auf die wichtige Rolle der einzelstaatlichen Gleichbehandlungsstellen bei der Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die zur Sensibilisierung und Datensammlung beitragen, sich mit den Sozialpartnern und anderen Interessenträgern austauschen, dagegen vorgehen, dass entsprechende Fälle nur selten gemeldet werden, und das Beschwerdeverfahren zugänglicher machen; fordert die Mitgliedstaaten auf, den Stellenwert, die Kapazitäten und die Unabhängigkeit von Gleichbehandlungsstellen wie Equinet zu stärken, etwa indem sie ihnen angemessene Mittel bereitstellen; fordert insbesondere, dass die in der Richtlinie 2006/54/EG über die Gleichbehandlung genannten Organisationen gestärkt werden und ihr Zugang zu Gerichten und Rechtshandlungen gewährleistet wird;

19. hält es für geboten, dass den Bediensteten von nationalen, regionalen und lokalen Behörden und Strafverfolgungsbehörden sowie Arbeitsinspektoren angemessene Schulungen zu Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Diskriminierung am Arbeitsplatz angeboten werden; ist der Ansicht, dass solche Schulungen auch für Richter, Staatsanwälte, Rechtsanwälte und die Polizei ungemein wichtig sind;

20. fordert die Mitgliedstaaten auf, zusammen mit der Kommission darüber zu wachen, dass soziale Rechte, die sich aus politischen Maßnahmen ergeben, für Frauen und Männer gleichermaßen zugänglich sind, damit jeder Einzelne seine Rechte wahrnehmen und sein Berufs- und Privatleben besser in Einklang bringen kann;

### ***Frauen und Männer als Bezieher gleichen Einkommens mit gleichen Verantwortlichkeiten bei der Pflege***

21. betont, dass das Geschlechtergefälle bei bezahlter und unbezahlter Arbeit überwunden und nicht nur zwischen Frauen und Männern, sondern in der gesamten Gesellschaft eine gerechte Aufteilung der Pflichten und Kosten und der Betreuung von Kindern und Angehörigen gefördert werden muss, etwa indem dafür gesorgt wird, dass Dienstleistungen von allgemeinem Interesse allen zugänglich sind; verweist in dieser Hinsicht darauf, dass es konkreter Vorschläge für ein ausgewogeneres Verhältnis von Berufs- und Privatleben bedarf;

22. bedauert, dass Frauen weiterhin weniger verdienen als Männer und dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle gegen den in Artikel 157 AEUV verankerten Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit verstößt und insbesondere Frauen trifft, die Kinder haben bzw. großziehen; fordert die EU und die Mitgliedstaaten auf, zusammen mit den Sozialpartnern und Gleichstellungsorganisationen Maßnahmen auszuarbeiten und umzusetzen, mit denen das geschlechtsspezifische Lohngefälle abgebaut wird; fordert die Mitgliedstaaten auf, ergänzend zu diesen Bemühungen regelmäßig eine Übersicht über Löhne und Gehälter zu erstellen;

---

<sup>(1)</sup> Entschließung des Europäischen Parlaments vom 8. Oktober 2015 zur Anwendung der Richtlinie 2006/54/EG (P8\_TA(2015)0351).

Dienstag, 13. September 2016

23. fordert die Kommission auf, gemäß den Schlussfolgerungen des Rates vom 16. Juni 2016 zur Gleichstellung der Geschlechter ihren strategischen Einsatz für die Gleichstellung der Geschlechter zu verstärken und eine geschlechtsspezifische Perspektive in die Strategie Europa 2020 aufzunehmen, damit der Einsatz für die Gleichstellung der Geschlechter nicht an Stellenwert verliert; fordert die Kommission daher mit Nachdruck auf, gemäß den Empfehlungen des Europäischen Pakts für die Gleichstellung der Geschlechter für den Zeitraum 2011–2020 eine Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter nach 2015 zu beschließen;

24. fordert die Mitgliedstaaten auf, vorausschauende Maßnahmen zu ergreifen und angemessene Investitionen zu tätigen, die darauf abzielen und so gestaltet sind, dass Frauen und Männer gemäß Artikel 27 der Europäischen Sozialcharta nach einem Urlaub aus familiären Gründen und aus Pflegegründen beim (Wieder-) Eintritt, Verbleib und Aufstieg am Arbeitsmarkt unterstützt werden; betont insbesondere, dass die Rückkehr an denselben oder einen gleichwertigen oder ähnlichen Arbeitsplatz, der Schutz vor Kündigung und Benachteiligung infolge einer Schwangerschaft, die Beantragung und die Inanspruchnahme von Urlaub aus familiären Gründen und eine Schonfrist nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz, in der sich die Arbeitnehmer wieder einarbeiten können, gewährleistet werden müssen;

25. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Sozialpartner und die Zivilgesellschaft in die Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter einzubinden; hebt die große Bedeutung hervor, die einer angemessenen Finanzierung dieser Maßnahmen und den Tarifverträgen und -verhandlungen bei der Bekämpfung der Diskriminierung und der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz sowie der Forschung und dem Austausch über bewährte Verfahren zukommt;

26. ist der Ansicht, dass die Förderung der Erwerbsbeteiligung und der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen ausschlaggebend dafür ist, dass das in der Strategie Europa 2020 vorgegebene Ziel einer Gesamtbeschäftigungsquote von 75 % erreicht wird, und sie das BIP in die Höhe treiben würde; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten daher auf, ihre Maßnahmen zu intensivieren und verstärkt in die Förderung der Beschäftigung von Frauen in hochwertigen Berufen zu investieren, insbesondere in Branchen und Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wie Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) und in umweltverträglichen Wirtschaftszweigen, oder branchenübergreifend in Positionen auf höherer Leitungsebene;

#### ***Arten des Urlaubs aus familiären Gründen und aus Pflegegründen***

27. stellt fest, dass die Kommission ihren Vorschlag zur Überarbeitung der Richtlinie über den Mutterschaftsurlaub zurückgezogen hat, und fordert sie auf, in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und nach Anhörung der Zivilgesellschaft einen ehrgeizigen Vorschlag mit strengen Normen vorzulegen, um so ein ausgewogeneres Verhältnis von Berufs- und Privatleben zu erreichen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, dafür Sorge zu tragen, dass Frauen im Mutterschaftsurlaub weiterhin bezahlt werden und Sozialschutz genießen, und so Familien zu unterstützen, Ungleichheiten zu bekämpfen, Frauen in ihrer sozialen und wirtschaftlichen Unabhängigkeit zu stärken und zu verhindern, dass sie dafür finanziell bestraft werden, dass sie Kinder haben; betont, dass gemäß den Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation und der Weltgesundheitsorganisation der Mutterschaftsurlaub von wirksamen Maßnahmen zum Schutz der Rechte von schwangeren Frauen, Müttern von Neugeborenen und stillenden und alleinerziehenden Müttern flankiert werden muss;

28. fordert, dass die unterschiedlichen Arten des Urlaubs auf Unionsebene und auf einzelstaatlicher Ebene besser koordiniert werden und dafür mit den Sozialpartnern zusammengearbeitet wird; weist darauf hin, dass ein besserer Zugang zu unterschiedlichen Arten des Urlaubs Menschen die Möglichkeit eröffnet, einen auf die jeweilige Lebensphase ausgelegten Urlaub zu nehmen, und die Erwerbsbeteiligung, die allgemeine Effizienz und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz erhöht; stellt fest, dass die Sozialpartner in Fällen, in denen es keine Bestimmungen über Urlaub gibt oder die bestehenden Bestimmungen als unzureichend erachtet werden, eine wichtige Rolle bei der Festlegung neuer Bestimmungen oder der Aktualisierung geltender Bestimmungen über Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub spielen könnten;

29. fordert die Mitgliedstaaten auf, während eines Urlaubs aus familiären Gründen und aus Pflegegründen gleich welcher Art den Einkommensausfall angemessen auszugleichen und die soziale Sicherung aufrechtzuerhalten, damit insbesondere Arbeitnehmer mit geringem Einkommen gleichberechtigt von Urlaubsregelungen profitieren können;



**Dienstag, 13. September 2016**

30. fordert die Kommission auf, einen Umsetzungsbericht über die Richtlinie über Elternurlaub zu veröffentlichen, und fordert die Kommission und die Sozialpartner auf zu erwägen, die Mindestdauer des Elternurlaubs, während deren der Einkommensausfall angemessen ausgeglichen und die soziale Sicherung aufrechterhalten wird, von vier auf mindestens sechs Monate zu verlängern und die Altersgrenze des Kindes anzuheben, bis zu der Elternurlaub genommen werden kann; betont, dass es den Eltern freigestellt sein sollte, den Urlaub aufzuteilen oder auf einmal zu nehmen; fordert die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, ihre Systeme der finanziellen Entschädigung für Elternurlaub dahingehend zu überdenken, dass der Einkommensersatz auf eine angemessene Höhe angehoben wird, die als Anreiz dient und Männer zudem dazu bewegt, über die in der Richtlinie garantierte Mindestdauer hinaus Elternurlaub in Anspruch zu nehmen; weist erneut darauf hin, dass der Elternurlaub gerecht zwischen beiden Eltern aufgeteilt werden und ein Großteil des Urlaubs nicht übertragbar bleiben sollte<sup>(1)</sup>; betont, dass beide Elternteile in gleicher Weise behandelt werden müssen, was das Recht auf Vergütung und die Dauer des Elternurlaubs anbelangt;

31. stellt fest, dass berufstätige Eltern von Kindern mit Behinderungen schutzbedürftiger sind; fordert die Kommission daher auf, die Bestimmungen der Richtlinie 2010/18/EU hinsichtlich der Voraussetzungen und Modalitäten für die Gewährung des Elternurlaubs für Eltern von Kindern mit einer Behinderung, einer schweren Erkrankung oder einer chronischen Krankheit zu verbessern und zu stärken; fordert die Mitgliedstaaten unter diesem Aspekt auf, es betroffenen Eltern zu ermöglichen, über das in der Richtlinie festgelegte Höchstalter des Kindes hinaus Elternurlaub in Anspruch zu nehmen, und ihnen zusätzlichen Mutterschafts-, Vaterschafts- (sofern vorhanden) und Elternurlaub zu gewähren;

32. ist davon überzeugt, dass die Förderung eines personenbezogenen Rechts auf Urlaub und der Rolle von Vätern bei der Kindererziehung, die für diese Urlaub in Anspruch nehmen, wesentlich ist, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erzielen, wenn es um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben geht, und um das in der Strategie Europa 2020 vorgegebene Beschäftigungsziel für Frauen und Männer zu erreichen;

33. fordert die Kommission auf, zu folgenden Punkten begründete und kohärente Initiativen vorzulegen, mit denen Eltern mit Kindern oder Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen zu einem ausgewogeneren Verhältnis von Berufs- und Privatleben verholfen werden soll:

(1) eine Richtlinie über Vaterschaftsurlaub, wobei mindestens zwei Wochen vollständig bezahlt werden müssen;

(2) eine Richtlinie über Pflegeurlaub, durch die das Angebot professioneller Pflege ergänzt, Arbeitnehmern die Pflege von Angehörigen ermöglicht und den Pflegenden ein angemessenes Entgelt und angemessene soziale Sicherung bereitgestellt wird; fordert eine Flexibilität, die vom Arbeitnehmer ausgeht, und ausreichende Anreize für Männer, Pflegeurlaub in Anspruch zu nehmen;

(3) in allen Mitgliedstaaten geltende Mindeststandards, um den besonderen Bedürfnissen von Adoptiveltern und Adoptivkindern gerecht zu werden und Ersteren dieselben Rechte wie leiblichen Eltern einzuräumen;

nimmt zur Kenntnis, dass einige Mitgliedstaaten im Hinblick auf den Vaterschafts- und den Pflegeurlaub bereits vorausschauende Maßnahmen ergriffen haben;

34. fordert die Mitgliedstaaten auf, mittels arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften sowohl für Frauen als auch für Männer „Betreuungsgutschriften“ einzuführen, die als gleichwertige Beitragszeit bei der Rentenanswartschaft angerechnet werden, um diejenigen zu schützen, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, um Angehörigen informelle und unbezahlte Pflege zukommen zu lassen, und um den Wert zu würdigen, den die Arbeit dieser Pflegenden für die gesamte Gesellschaft hat; hält die Mitgliedstaaten dazu an, diesbezüglich bewährte Verfahren auszutauschen;

### ***Pflege von Familienangehörigen***

35. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Barcelona-Ziele bis 2020 wirksam umzusetzen und den hochwertigen Rahmen von 2014 in Bezug auf frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung zu billigen;

36. weist darauf hin, dass Investitionen in Sozialdienste (z. B. in die Infrastruktur) der Beschäftigung erheblich zugutekommen, woraus sich wiederum zusätzliche Einnahmen durch beschäftigungsbezogene Steuern und Sozialversicherungsbeiträge für die öffentliche Hand ergeben; fordert die Mitgliedstaaten auf, in hochwertige Einrichtungen für die frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung und für ältere und pflegebedürftige Angehörige zu investieren; fordert sie

---

<sup>(1)</sup> Entschließung des Europäischen Parlaments vom 12. Mai 2016 über die Umsetzung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (P8\_TA(2016)0226).



Dienstag, 13. September 2016

ferner auf, darüber zu wachen, dass solche Einrichtungen verfügbar, erschwinglich und allen zugänglich sind, etwa indem sie erwägen, die öffentlichen Ausgaben für Betreuungs- und Pflegedienste, wozu auch Projekte für ein selbstbestimmtes Leben gehören, zu erhöhen und EU-Mittel besser einzusetzen; fordert, dass die Überarbeitung des MFR auch als Anlass dafür dient, verstärkt in die Sozialdienste und die Infrastruktur zu investieren, und zwar insbesondere aus dem ESF, dem EFRE und dem EFSI; fordert die Mitgliedstaaten auf, zu erwägen, Familien, die in Armut und sozialer Ausgrenzung leben, Betreuungs- und Pflegedienste kostenlos zugänglich zu machen; nimmt überdies Kenntnis von den unverhältnismäßig schweren Folgen, die unzureichende Investitionen in öffentliche Betreuungsstrukturen für alleinerziehende Eltern haben, von denen die meisten Frauen sind;

37. hebt hervor, dass die Arbeit der Menschen, die ihre Zeit und ihre Fähigkeiten in den Dienst der Pflege älterer und pflegebedürftiger Menschen stellen, gewürdigt werden muss;

38. betont, dass die Betreuung von Kindern mit Behinderungen erwerbstätige Eltern vor ein besonderes Problem stellt, das von der Gesellschaft gewürdigt und zu dessen Bewältigung mit politischen Maßnahmen und Tarifverhandlungen beigetragen werden sollte; fordert die Mitgliedstaaten auf, bei der Betreuung von Vorschulkindern nicht nur die Zugänglichkeit, sondern auch die Qualität dieser Betreuung in den Blick zu nehmen, insbesondere dort, wo es Kinder betrifft, die sozial benachteiligt sind oder eine Behinderung haben;

39. fordert die Mitgliedstaaten auf, haushaltspolitische Maßnahmen zu unterstützen, die ein wirksamer Hebel dafür sind, ein ausgewogeneres Verhältnis von Berufs- und Privatleben zu erreichen und die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern;

40. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, in Anlehnung an die Barcelona-Ziele Zielvorgaben für die Pflege von älteren Angehörigen und solchen mit Behinderungen sowie von anderen pflegebedürftigen Personen einzuführen und Überwachungsinstrumente zur Messung der Qualität, Zugänglichkeit und Bezahlbarkeit dieser Pflege zu entwickeln; fordert Eurostat, Eurofound und das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (im Hinblick auf seinen Gleichstellungsindex) auf, einschlägige Daten zu erheben und Untersuchungen durchzuführen, um dieses Vorhaben zu unterstützen;

41. fordert die Mitgliedstaaten auf, das Netz spezialisierter Dienste für die Pflege älterer Menschen aus- und vor allem Netze von Hauspflegediensten aufzubauen; betont unter diesem Aspekt, dass Maßnahmen für die Pflege älterer Menschen an die Bedürfnisse des Einzelnen angepasst werden müssen und dem von ihm bevorzugten Ort der Pflege nach Möglichkeit Vorrang eingeräumt werden sollte;

42. fordert die Kommission auf, sich um europäische Qualitätsstandards für sämtliche Pflegedienstleistungen (z. B. im Hinblick auf deren Verfügbarkeit, Zugänglichkeit und Bezahlbarkeit) zu bemühen, die dazu beitragen würden, dass die Qualität der Pflege in den Mitgliedstaaten zunimmt; weist auf die bestehenden Strukturen wie den Europäischen Qualitätsrahmen für die Langzeitpflege hin, der als Anregung dienen sollte; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen auszuarbeiten, um die Langzeitpflege zu enthospitalisieren bzw. diese Enthospitalisierung voranzutreiben, wenn möglich mittels einer Betreuung in der lokalen Gemeinschaft;

43. weist darauf hin, dass Investitionen in die Arbeitnehmer ein wichtiger Faktor für die Erbringung hochwertiger Dienstleistungen sind <sup>(1)</sup>; fordert die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner daher auf, angemessene Arbeitsbedingungen und eine hochwertige Beschäftigung für Pflegekräfte zu fördern, indem sie u. a. darüber wachen, dass diese angemessen entlohnt werden, ihr Status anerkannt wird und hochwertige Berufsbildungsprogramme für Pflegekräfte ausgearbeitet werden;

### **Hochwertige Arbeitsplätze**

44. weist auf die hohe Zahl der europaweit in Armut lebenden Erwerbstätigen hin, wobei manche Menschen mehr und länger arbeiten müssen — mitunter gar an mehreren Arbeitsstellen zugleich —, um ein Einkommen zu beziehen, das zum Leben reicht;

---

<sup>(1)</sup> Eurofound (2015), „Frühkindliche Betreuung: Arbeitsbedingungen, berufliche Bildung und Qualität der Leistungen — Eine systematische Überprüfung“.

**Dienstag, 13. September 2016**

45. weist darauf hin, dass bei einem ausgewogenen Verhältnis von Berufs- und Privatleben die Arbeitnehmerrechte und die Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt sowie das Recht auf Freizeit — ohne Abstriche durch erhöhte Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen — Berücksichtigung finden müssen; betont, dass die Diskriminierung, der Frauen derzeit auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt sind (etwa durch niedrige Löhne, atypische Beschäftigungsverhältnisse und die ungleiche Verantwortung für den Haushalt), durch erhöhte Flexibilitätsanforderungen noch verschärft werden kann, wenn nicht vorab eindeutig der Gleichstellungsaspekt durchgehend berücksichtigt wird;

46. fordert Eurofound auf, noch mehr dafür zu tun, die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf im Rahmen der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen zu überwachen, der eine Auffassung von Arbeitsplatzqualität zugrunde liegt, die die Faktoren Einkommen, Karrierechancen, Arbeitszeitqualität, Kompetenznutzung und Selbstbestimmung, soziales Umfeld, physische Risiken und Arbeitsintensität umfasst; fordert Eurofound ferner auf, die Forschung über politische Maßnahmen, Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern und Unternehmenspraktiken, die der Arbeitsplatzqualität zuträglich sind, auszubauen<sup>(1)</sup>; fordert Eurofound auf, weiterhin Arbeitszeitregelungen zu überwachen und die staatliche Politik und die Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern in diesem Bereich zu analysieren und dabei zu bewerten, wie sie zustande gekommen sind und inwiefern sie ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben begünstigen; fordert Eurofound auf, zu erforschen, wie Arbeitszeitregelungen in Haushalten gehandhabt werden, in denen zwei Personen erwerbstätig sind, und wie diese am besten unterstützt werden können;

47. hebt hervor, dass bei einem ausgewogenen Verhältnis von Berufs- und Privatleben einerseits die Arbeitnehmerrechte und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt sowie das Recht auf Freizeit — ohne Abstriche durch erhöhte Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen — Berücksichtigung finden müssen; weist darauf hin, dass sich andererseits die persönliche und familiäre Situation der einzelnen Arbeitnehmer unterscheidet, und vertritt daher die Ansicht, dass den Arbeitnehmern flexible Arbeitsregelungen geboten werden sollten, damit sie diese ihren jeweiligen Lebensumständen anpassen können; ist der Ansicht, dass sich mit einer solch arbeitnehmerorientierten Flexibilität zu einer höheren Beschäftigungsquote von Frauen beitragen lässt; betont, dass es gleichermaßen in der Verantwortung der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber liegt, die am besten geeigneten Regelungen auszuarbeiten und sich über diese zu verständigen; fordert die Kommission auf, sich ein Bild davon zu machen, wie es in den Mitgliedstaaten um das Recht, flexible Arbeitsregelungen zu beantragen, bestellt ist;

48. befürwortet „Smart Working“ als einen Weg, Arbeit durch eine Kombination aus Flexibilität, Selbständigkeit und Zusammenarbeit so zu gestalten, dass Arbeitnehmer nicht unbedingt an ihrem Arbeitsplatz oder einen vorab festgelegten Ort gebunden sind und ihre Arbeitszeiten selbst verwalten können, und zugleich sicherzustellen, dass sie die gesetzlich und in gemeinsamen Vereinbarungen festgelegte tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht überschreiten; verweist daher auf das Potenzial von „Smart Working“ für ein ausgewogeneres Verhältnis von Berufs- und Privatleben, insbesondere für Eltern, die nach dem Mutterschafts- bzw. dem Vaterschaftsurlaub (wieder) ins Erwerbsleben eintreten; lehnt jedoch eine Verlagerung von einer Praxis der Anwesenheit hin zu einer Praxis der ständigen Verfügbarkeit ab; fordert die Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, bei der Ausarbeitung von Smart-Working-Maßnahmen darauf zu achten, dass diese die Arbeitnehmer nicht zusätzlich belasten, sondern zu einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben und einer Verbesserung des Wohlbefindens der Arbeitnehmer beitragen; betont, dass die Ergebnisse der Arbeit in den Mittelpunkt gestellt werden müssen, um einem Missbrauch dieser neuen Arbeitsformen vorzubeugen; fordert die Mitgliedstaaten auf, das technologische Potenzial zu fördern, das beispielsweise digitale Daten, Hochgeschwindigkeitsinternet, Audio- und Videotechnologie für flexible und autonome (Tele-) Arbeitsregelungen bergen;

49. hebt hervor, dass alternative Unternehmensformen wie Genossenschaften und Gesellschaften auf Gegenseitigkeit v. a. im neuen digitalen Smart-Working-Umfeld ein enormes Potenzial für die Gleichstellung der Geschlechter und ein gesundes Verhältnis von Berufs- und Privatleben bergen, da dadurch die Mitarbeiter stärker in die Entscheidungsfindung eingebunden werden; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Auswirkungen von Genossenschaften und alternativen Unternehmensformen auf die Gleichstellung der Geschlechter und das Verhältnis von Berufs- und Privatleben, insbesondere in der Technologiebranche, zu untersuchen und Maßnahmen zur Förderung und für den Austausch bewährter Verfahren zu entwickeln;

50. ist beunruhigt über die Zunahme der unfreiwilligen Teilzeitarbeit, die das Armutsrisiko trotz Erwerbstätigkeit erhöht, insbesondere für Frauen mit Betreuungspflichten; betont, dass für den Fall, dass sich ein Arbeitnehmer für Teilzeitarbeit entscheidet, die Qualität seiner Beschäftigung und das ihm gegenüber geltende Diskriminierungsverbot im Vergleich zu Vollzeitarbeitskräften gemäß der Richtlinie über Teilzeitbeschäftigung gewährleistet werden muss<sup>(2)</sup>, und fordert die Kommission auf, die Anwendung dieser Richtlinie zu prüfen; fordert die Mitgliedstaaten auf, dafür Sorge zu tragen, dass

<sup>(1)</sup> Berichte von Eurofound zu den Themen „Tendenzen bei der Arbeitsplatzqualität in Europa“ (2012) und „Konvergenz und Divergenz der Arbeitsplatzqualität in Europa 1995–2010“ (2015).

<sup>(2)</sup> Richtlinie 97/81/EG des Rates.

Dienstag, 13. September 2016

Teilzeitbeschäftigten, Arbeitnehmern, die nur unregelmäßig beschäftigt sind, und Arbeitnehmern mit Beschäftigungslücken oder solchen, die über bestimmte Zeiträume weniger Stunden gearbeitet haben, das Recht auf ein angemessenes Ruhegehalt zuteilwird und sie in keiner Weise diskriminiert werden;

51. ist beunruhigt darüber, dass Null-Stunden-Verträge in einigen Mitgliedstaaten missbräuchlich verwendet werden und ausbeuterische und unfreiwillig befristete Verträge, unregelmäßige, unvorhersehbare und übermäßig lange Arbeitszeiten sowie minderwertige Praktika zum Einsatz kommen, die einem ausgewogenen Verhältnis von Berufs- und Privatleben auf lange Sicht entgegenstehen; fordert die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner daher auf, umgehend gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse vorzugehen, in denen sich vor allem junge Menschen und Frauen wiederfinden;

52. weist darauf hin, dass übermäßig lange und unregelmäßige Arbeitszeiten, unzureichende Ruhezeiten, prekäre Beschäftigungsverhältnisse und unverhältnismäßige Zielvorgaben wesentliche Faktoren im Zusammenhang mit der Zunahme von Stress, der Verschlechterung der körperlichen und geistigen Gesundheit sowie dem Anstieg von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten darstellen; weist darauf hin, dass sich Gleitzeit und vorhersehbare Arbeitszeiten positiv auf das Verhältnis von Berufs- und Privatleben auswirken<sup>(1)</sup>; fordert die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, durch die Umsetzung sämtlicher einschlägigen Rechtsvorschriften Arbeitszeiten zu sichern und für eine wöchentliche Ruhezeit zu sorgen; weist auf die Verpflichtung der Kommission hin, die Durchführung der Arbeitszeitrichtlinie zu überwachen und zu erwägen, gegen Mitgliedstaaten, die diese nicht einhalten, ein Vertragsverletzungsverfahren einzuleiten;

53. fordert die Kommission, die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner und die beteiligten Akteure ferner auf, den Schwerpunkt auf eine innovative Arbeitsorganisation zu legen und die Bedürfnisse von Frauen und Männern in ihrem Berufs- und Privatleben mit der Produktivität und Rentabilität von Unternehmen in Einklang zu halten; stellt fest, dass sich im Zuge bewährter Verfahren in einer Reihe großer Unternehmen und KMU-Netze in Europa weitgehend bestätigt hat, dass zwischen einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen, einem ausgewogenen Verhältnis von Berufs- und Privatleben und der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen (gemessen an der Verringerung der Fehlzeiten und der Produktionslücke, dem Umsatz, der Attraktivität für Fachkräfte, der Loyalität, der Umverteilung von Ressourcen für die Entwicklung von Sozialmodellen, der Verbesserung des Lebensstandards und der Zunahme der Freizeit) ein positiver Zusammenhang besteht;

54. weist darauf hin, dass sich Frauen und LGBTI-Personen am Arbeitsplatz mit besonderen geschlechtsspezifischen Hindernissen und Stressursachen (Belästigung, Ausgrenzung, Diskriminierung, Geschlechterstereotype usw.) konfrontiert sehen, die ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz beeinträchtigen und ihrer geistigen Gesundheit und ihrer Fähigkeit, beruflich voranzukommen, schaden können; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, noch mehr zu unternehmen, um diesen widrigen Umständen entgegenzuwirken, indem sie dafür sorgen, dass die einschlägigen Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Diskriminierung korrekt umgesetzt und geschlechtersensible Programme für lebenslanges Lernen eingeführt werden; fordert sie ferner zur Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen auf;

55. fordert die Mitgliedstaaten auf, ihre Arbeitsaufsichtsgremien auf- und auszubauen, indem deren finanzpolitisches Umfeld und deren finanzielle und personelle Ressourcen so gestaltet werden, dass sie vor Ort wirksam tätig werden und so gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse, unregelmäßige Arbeit und Diskriminierung im Arbeitsumfeld sowie Lohndiskriminierung, insbesondere im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, vorgehen können;

56. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Richtlinie 2006/54/EG über die Gleichbehandlung vollständig umzusetzen; fordert die Kommission auf, die Richtlinie zu überarbeiten und unter Unternehmen die Umsetzung von Plänen zur Gleichstellung der Geschlechter zu propagieren, die u. a. Maßnahmen zur Durchmischung, zur Entwicklung der Entlohnungssysteme und zur Karriereförderung von Frauen umfassen; hebt den hohen Stellenwert hervor, der Gleichbehandlungsstellen bei der Unterstützung von Diskriminierungsopfern und beim Abbau von Geschlechterstereotypen zukommt; fordert die Mitgliedstaaten auf, Legislativmaßnahmen zur Wahrung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu ergreifen;

<sup>(1)</sup> Eurofound, Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen.

**Dienstag, 13. September 2016**

57. fordert den Rat erneut auf, den Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung umgehend anzunehmen;

58. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, bei Fehlzeiten infolge von Krankheit soziale Sicherheit, Sozialschutz und eine Vergütung zu gewährleisten, damit sich das Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben auch wirklich ausgewogen gestaltet;

### **Lebensqualität**

59. weist darauf hin, dass „Lebensqualität“ ein über die Lebensbedingungen hinausgehendes, sich auf das allgemeine Wohlbefinden von Einzelpersonen in einer Gesellschaft beziehendes Konzept ist, mit dem einige Aspekte der menschlichen Existenz verbunden sind, denen für ein erfülltes Menschenleben eine entscheidende Bedeutung zukommt <sup>(1)</sup>;

60. unterstreicht, dass die persönliche Entwicklung von Frauen, der Erwerb neuer Kompetenzen und Sprachen, die Teilhabe von Frauen am gesellschaftlichen, politischen, kulturellen und gemeinschaftlichen Leben und insbesondere deren wirtschaftliche Situation durch die ungleiche Verfügbarkeit von Freizeit und die ungleiche Pflichtenteilung zwischen Frauen und Männern beeinträchtigt werden können;

61. betont, dass sich Geschlechtertrennung, Lohn- und Rentengefälle, Geschlechterstereotypen, starke Stressgefühle bei der Bewältigung von Berufs- und Privatleben und sonstige Formen der Diskriminierung gegen Frauen in ausgeprägtem Bewegungsmangel bei Frauen niederschlagen und sich erheblich auf deren körperliche und psychische Gesundheit auswirken <sup>(2)</sup>; weist erneut darauf hin, dass es wichtig ist, Stereotype abzubauen, indem die Gleichstellung der Geschlechter von der Grundschule an und im gesamten Bildungsverlauf gefördert und verteidigt wird; fordert die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, Sensibilisierungs- und Informationskampagnen durchzuführen und zu unterstützen, ebenso wie Programme, mit denen die Gleichstellung der Geschlechter gefördert und Stereotype abgebaut werden;

62. unterstreicht den Stellenwert des lebenslangen Lernens für die Persönlichkeitsentwicklung der Arbeitnehmer sowie dafür, sich den ständig verändernden Arbeitsbedingungen anzupassen; bestärkt die Kommission und die Mitgliedstaaten darin, lebenslanges Lernen zu fördern; fordert die Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, Maßnahmen auszuarbeiten und umzusetzen, die eine Freistellung von der Arbeit für die Aus- und Weiterbildung, die berufliche Fortbildung am Arbeitsplatz und lebenslanges Lernen vorsehen, und zwar auch in anderen Mitgliedstaaten als dem eigenen; fordert sie ferner auf, allen und insbesondere benachteiligten Arbeitnehmern, aber vor allem Arbeitnehmerinnen, die in Wirtschaftszweigen tätig sind, in denen Frauen strukturell unterrepräsentiert sind, das Lernen während und außerhalb der Arbeit, etwa in Rahmen eines bezahlten Studiums, zu ermöglichen;

63. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, soziale und wirtschaftliche Ungleichheiten zu bekämpfen; fordert die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen zu propagieren, mit denen im Einklang mit den nationalen Verfahren und Traditionen angemessene Mindesteinkommensregelungen geschaffen werden sollen, damit alle Menschen ein Leben in Würde führen, uneingeschränkt an der Gesellschaft teilhaben und sich ihre Unabhängigkeit ein Leben lang bewahren können;

o

o o

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

---

<sup>(1)</sup> Eurofound, Dritte Europäische Erhebung zur Lebensqualität.

<sup>(2)</sup> Studie der Generaldirektion Interne Politikbereiche der Union des Europäischen Parlaments vom März 2016 mit dem Titel „Differences in Men's and Women's Work, Care and Leisure Time“ (Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei der Arbeits-, Betreuungs- und Freizeit).