**Europäisches Parlament**
2024-2029

**ANGENOMMENE TEXTE**

# P10_TA(2026)0074

## Geschlechtsspezifisches Lohn- und Rentengefälle in der EU: aktueller Stand, Herausforderungen und weiteres Vorgehen sowie Entwicklung von Leitlinien für eine höhere Wertschätzung und gerechtere Entlohnung der Arbeit in von Frauen dominierten Branchen

### Entschließung des Europäischen Parlaments vom 11. März 2026 zu dem geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälle in der EU: Sachstand, Herausforderungen und der Weg in die Zukunft sowie die Entwicklung von Leitlinien für eine bessere Bewertung und gerechtere Entlohnung von Arbeit in von Frauen dominierten Wirtschaftsbereichen (2025/2038(INI))

*Das Europäische Parlament,*

– gestützt auf den Vertrag über die Europäische Union (EUV), insbesondere auf die Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3,

– gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), insbesondere auf die Artikel 8, 10, 19, 151, 153 und 157,

– unter Hinweis auf die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, insbesondere die Bestimmungen über die Gleichheit von Frauen und Männern (im Folgenden „Charta“),

– unter Hinweis auf das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und seine Ratifizierung durch die EU,

– unter Hinweis auf die Artikel 22 und 25 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte,

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

(Entgelttransparenz-Richtlinie)[1],

– 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[2],

– unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben)[3],

– unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2022/2381 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. November 2022 zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen (Richtlinie zur ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen von Unternehmen)[4],

– unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union[5],

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 5. März 2020 mit dem Titel „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025“ (COM(2020)0152),

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 18. September 2020 mit dem Titel „Eine Union der Gleichheit: EU-Aktionsplan gegen Rassismus 2020-2025 (COM(2020)0565),

– unter Hinweis auf die europäische Säule sozialer Rechte und den zugehörigen Aktionsplan (COM(2021)0102), insbesondere seine Kernziele für 2030 und das sozialpolitische Scoreboard der EU,

– unter Hinweis auf die Strategie der EU für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030 (COM(2021)0101),

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 8. Oktober

---

1 ABl. L 132 vom 17.5.2023, S. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.
2 ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj.
3 ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj.
4 ABl. L 315 vom 7.12.2022, S. 44, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj.
5 ABl. L 275 vom 25.10.2022, S. 33, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj.

2025 mit dem Titel „Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung von LGBTIQ-Personen 2026-2030“ (COM(2025)0725),

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 7. September 2022 zur Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung (COM(2022)0440), die Empfehlung des Rates vom 8. Dezember 2022 über den Zugang zu erschwinglicher und hochwertiger Langzeitpflege[6] und die Empfehlung des Rates vom 8. Dezember 2022 zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung: die Barcelona-Ziele für 2030[7],

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 7. März 2025 mit dem Titel „Ein Fahrplan für die Frauenrechte“ (COM(2025)0097),

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 20. März 2024 mit dem Titel „Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: ein Aktionsplan“ (COM(2024)0131),

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 5. März 2025 mit dem Titel „Die Union der Kompetenzen“ (COM(2025)0090),

– unter Hinweis auf den Bericht der Kommission vom Oktober 2024 mit dem Titel „Jahresbericht 2024 des Ausschusses für Sozialschutz der Kommission“,

– unter Hinweis auf den Bericht der Kommission vom März 2025 mit dem Titel „Bericht über die Gleichstellung der Geschlechter in der EU 2025“,

– unter Hinweis auf den Bericht der hochrangigen Expertengruppe zur Zukunft des Sozialschutzes und des Sozialstaats in der EU mit dem Titel „Über die Zukunft des Sozialschutzes und des Wohlfahrtsstaates in der EU“,

– unter Hinweis auf den Bericht Mario Draghis vom 9. September 2024 über die Zukunft der europäischen Wettbewerbsfähigkeit (Draghi-Bericht) und auf den Bericht Enrico Lettas vom 10. April 2024 mit dem Titel „Much more than a market“ (Weit mehr als ein Markt) (Letta-Bericht),

– unter Hinweis auf den gemeinsamen Bericht 2024 des Ausschusses für Sozialschutz und der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Kommission mit dem Titel „The 2024 adequacy report – current and future income adequacy in old age in the EU“ (Bericht zur Angemessenheit der Renten- und Pensionshöhe 2024 – gegenwärtige und künftige Angemessenheit der Altersversorgung in

---

6 ABl. C 476 vom 15.12.2022, S. 1.
7 ABl. C 484 vom 20.12.2022, S. 1.

der EU),

– unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 3. Dezember 2024 zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und der Geschlechtergleichstellung für alle Generationen im Kontext demografischer Herausforderungen,

– unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 4. Dezember 2024 zum Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der Europäischen Union mobilisieren,

– unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 19. Juni 2025 zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im von KI geprägten digitalen Zeitalter: 6. horizontale Überprüfung der Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform durch die Mitgliedstaaten und die Organe der EU“,

– unter Hinweis auf seine Entschließung vom 14. Juni 2017 zur Notwendigkeit einer EU-Strategie zur Beendigung und Vermeidung des geschlechtsspezifischen Rentengefälles[8],

– unter Hinweis auf seine Entschließung vom 30. Januar 2020 zu den Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern[9],

– unter Hinweis auf seine Entschließung vom 21. Januar 2021 zu der EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter[10],

– unter Hinweis auf seine Entschließung vom 5. Juli 2022 zu dem Thema „Hin zu gemeinsamen europäischen Maßnahmen im Bereich Pflege und Betreuung“[11],

– gestützt auf Artikel 55 seiner Geschäftsordnung,

– unter Hinweis auf die gemeinsamen Beratungen des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und des Ausschusses für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter gemäß Artikel 59 der Geschäftsordnung,

– unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und des Ausschusses für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter (A10-0021/2026),

A. in der Erwägung, dass die Gleichheit von Frauen und Männern einen gemeinsamen Grundwert der EU darstellt und in Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 EUV, in den Artikeln 8, 10 und 19 AEUV und

---

8 ABl. C 331 vom 18.9.2018, S. 60.
9 ABl. C 331 vom 17.8.2021, S. 5.
10 ABl. C 456 vom 10.11.2021, S. 208.
11 ABl. C 47 vom 7.2.2023, S. 30.

Artikel 23 der Charta verankert ist; in der Erwägung, dass Artikel 157 AEUV ausdrücklich besagt, dass die Mitgliedstaaten die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherstellen müssen; in der Erwägung, dass die Sicherstellung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen und des gleichberechtigten Zugangs zu Finanzmitteln von entscheidender Bedeutung ist, um die Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen und geschlechtsspezifische Gewalt zu bekämpfen;

B. in der Erwägung, dass der Grundsatz Nr. 2 der europäischen Säule sozialer Rechte besagt „Die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern muss in allen Bereichen gewährleistet und gefördert werden; dies schließt die Erwerbsbeteiligung, die Beschäftigungsbedingungen und den beruflichen Aufstieg ein.“ sowie „Frauen und Männer haben das Recht auf gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit.“;

C. in der Erwägung, dass es für die Wahrung der Werte der EU in diesen unsicheren geopolitischen Zeiten erforderlich ist, dass die Mitgliedstaaten dem Verteidigungssektor Vorrang einräumen; in der Erwägung, dass die Mitgliedstaaten sicherstellen müssen, dass Frauen, die im Verteidigungsbereich arbeiten, gleich bezahlt werden, eine faire Laufbahnentwicklung ermöglicht bekommen und angemessene Renten erhalten; in der Erwägung, dass die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Rentengefälles für die EU sowohl ein strategisches als auch ein moralisches Gebot ist;

D. in der Erwägung, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle als Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen definiert ist und als Prozentsatz des durchschnittlichen Bruttostundenverdiensts von Männern dargestellt wird; in der Erwägung, dass sich ein erheblicher Teil des geschlechtsspezifischen Lohngefälles nicht durch objektive, beobachtbare Arbeitsmarktmerkmale wie Alter, Erfahrung und Bildung, Beruf, Arbeitszeit oder andere messbare Merkmale erklären lässt, was auf eine anhaltende Diskriminierung hindeutet; in der Erwägung, dass die Bekämpfung des Lohngefälles einen ausgewogenen Ansatz erfordert, bei dem Chancengleichheit, eine gleichberechtigte Verteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben, die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen, Entgelttransparenz und eine wirksame Durchsetzung mit Maßnahmen zur Förderung von Kompetenzen, Teilhabe und Laufbahnentwicklung kombiniert werden, wobei eingeräumt werden muss, dass die Benachteiligung von Frauen, die vielfältigen und sich überschneidenden Formen der Diskriminierung aufgrund von Faktoren wie Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung ausgesetzt sind, noch größer ist;

E. in der Erwägung, dass das Einkommen von Frauen in der gesamten

EU in unverhältnismäßiger Weise unter dem von Männern liegt und dass Frauen unter den Mindestlohnempfängern überrepräsentiert sind; in der Erwägung, dass das geschlechtsspezifische Gefälle beim Stundenlohn in der EU 2023 bei 12 % lag, wobei es zwischen den Mitgliedstaaten erhebliche Unterschiede gab und das Gefälle in einigen Mitgliedstaaten mehr als 18 % betrug; in der Erwägung, dass dies bedeutet, dass Frauen im Vergleich zu Männern tatsächlich für durchschnittlich 54 bis 67 Arbeitstage pro Jahr nicht bezahlt zu werden; in der Erwägung, dass die EU trotz der Tatsache, dass die Beschäftigungsquote von Frauen weiter ansteigt, nicht auf dem richtigen Weg ist, ihr geschlechtsspezifisches Beschäftigungsgefälle von 10 % bis 2030 zu halbieren, und in der Erwägung, dass das Gefälle bei Frauen, die Kinder haben, mit 16,5 % noch höher ist[12]; in der Erwägung, dass die einzelnen Branchen unterschiedliche Gefälle aufweisen und dass das Gefälle in den meisten Mitgliedstaaten in der Privatwirtschaft größer ausfällt als im öffentlichen Bereich[13]; in der Erwägung, dass im Jahr 2024 nur 7,7 % der Männer in der EU teilzeitbeschäftigt waren, im Gegensatz zu 27,9 % der Frauen, deren Hauptgrund für eine Teilzeitbeschäftigung Betreuungspflichten waren; in der Erwägung, dass ein spezifischer Zusammenhang zwischen von Frauen dominierten Wirtschaftsbereichen und niedrigen Löhnen besteht; in der Erwägung, dass das Entgelt den Wert und die Anerkennung abbilden kann, die eine Gesellschaft einer bestimmten Art von Tätigkeit beimisst;

F. in der Erwägung, dass Lohnungleichheit nicht immer den Wert einer Tätigkeit, die Nachfrage nach ihr oder die für diese Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten abbildet, sondern vielmehr das Ergebnis anhaltender geschlechtsspezifischer Ungleichheit ist; in der Erwägung, dass die Unterbewertung der Arbeit von Frauen, die Geschlechtersegregation im Berufsleben und nach Wirtschaftsbereichen, das geschlechtsspezifische Gefälle bei der Besetzung von Führungspositionen und die ungleiche Aufteilung unbezahlter Pflege- und Betreuungsaufgaben strukturelles Faktoren innerhalb des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles sind und systematische Maßnahmen zur Bewertung von Tätigkeitsprofilen und zur Aufwertung von Branchen auf EU-Ebene und nationaler Ebene erfordern; in der Erwägung, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle nicht nur eine Frage eines niedrigeren Einkommens ist, sondern auch gesellschaftliche, politische und kulturelle Ungleichheit im weiteren Sinne widerspiegelt, die sich auf die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen, ihre Möglichkeiten, sich beruflich weiterzuentwickeln, und ihr allgemeines Wohlbefinden

---

12 Eurostat, „Statistics Explained – SDG 5 – Gender equality“ (Statistics Explained – Ziel für nachhaltige Entwicklung 5 – Geschlechtergleichheit), Eurostat-Website, April 2025.

13 Eurostat, „Statistics Explained – Gender pay gap statistics“(Statistics Explained – Statistiken zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle), Eurostat-Website, März 2025.

auswirkt;

G. in der Erwägung, dass sowohl Sensibilisierung als auch Bildung unverzichtbar sind, um die Existenz und die Bedeutung des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles anzuerkennen, das von der Öffentlichkeit nach wie vor unterschätzt wird; in der Erwägung, dass das geschlechtsspezifische Lohn- und Rentengefälle schwerwiegende Auswirkungen auf die psychische Gesundheit von Frauen hat und sich nicht nur auf das Einkommen von Frauen, sondern auch auf die psychosozialen Risiken, denen sie am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, auswirkt, was wiederum langfristige Folgen für ihre psychische Gesundheit und das Wohlbefinden während ihres gesamten Lebens hat, was sich daran zeigt, dass Frauen über 65 Jahren doppelt so häufig wie Männer angeben, an chronischer Depression zu leiden[14], worin sich die kumulierten Auswirkungen eines niedrigeren Einkommens, begrenzter Unabhängigkeit und anhaltender Unsicherheit widerspiegeln; in der Erwägung, dass eine faire und angemessene Entlohnung für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen von wesentlicher Bedeutung ist und es ihnen ermöglicht, aus Verhältnissen, die von häuslicher Gewalt geprägt sind, auszubrechen; in der Erwägung, dass die Beseitigung dieser Gefälle legislative und politische Maßnahmen sowie eine Veränderung der gesellschaftlichen Einstellung erfordert, die durch datengestützte Kommunikations- und Bildungsinitiativen unterstützt werden muss;

H. in der Erwägung, dass im Jahr 2021 74 % der Frauen und im Vergleich dazu 42 % der Männer täglich Hausarbeit verrichteten und kochten; in der Erwägung, dass Frauen bei Berücksichtigung aller bezahlten und unbezahlten Arbeiten acht Vollzeitwochen pro Jahr mehr arbeiten als Männer[15];

I. in der Erwägung, dass das Weltwirtschaftsforum vor Kurzem zu der Schätzung gelangt ist, dass die vollständige Gleichstellung der Geschlechter mit der gegenwärtigen Fortschrittsgeschwindigkeit in 134 Jahren erreicht werden wird; in der Erwägung, dass in einigen Studien davon ausgegangen wird, dass es 90 Jahre dauern wird, um das geschlechtsspezifische Rentengefälle zu beseitigen; in der Erwägung, dass ohne Zweifel neue Maßnahmen erforderlich sind, damit das Rentengefälle schneller beseitigt wird;

J. in der Erwägung, dass Frauen in der gesamten EU tendenziell

---

14 Europäisches Parlament, Generaldirektion Bürgerrechte, Justiz und institutionelle Angelegenheiten, Fachabteilung Bürger, Gleichstellung und Kultur, „Die Auswirkungen des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles und neuer Arbeitsformen auf die psychische Gesundheit von Frauen“, September 2025.

15 Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, „Gleichstellungsindex 2021 – Gesundheit“, 2021.

schlechter bezahlte Tätigkeiten ausüben und in der informellen Wirtschaft und in traditionell unterbewerteten Branchen tätig sind, wodurch ihr Einkommen begrenzt und das geschlechtsspezifische Lohn- und Rentengefälle verstärkt wird; in der Erwägung, dass drei von zehn Frauen in der EU in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sozialarbeit arbeiten, während nur acht Prozent der Männer in diesen Bereichen beschäftigt sind[16]; in der Erwägung, dass Frauen in der EU bis zu 80 % der Arbeitskräfte im Gesundheits- und im Sozialwesen stellen, während sie nur bis zu 20 % der Arbeitskräfte in den MINT-Bereichen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) ausmachen, was veranschaulicht, wie Geschlechternormen und Stereotype fortwirken, und dazu führt, dass Frauen vor einer Tätigkeit in bestimmten Wirtschaftsbereichen zurückschrecken[17]; in der Erwägung, dass der Wert von von Frauen dominierten Wirtschaftsbereichen wie Pflege und Betreuung, das Gesundheitswesen, das Bildungswesen und die Sozialarbeit unbedingt anerkannt werden muss, da diese Wirtschaftsbereiche für die Gesellschaft von erheblicher Bedeutung sind, und Männer ermutigt werden müssen, eine Tätigkeit in diesen Bereichen aufzunehmen;

K. in der Erwägung, dass Frauen in Studiengängen und Berufsfeldern im Bereich Digitalisierung und im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Kunst und Technik (MINKT) sowie in Beschäftigungsbereichen wie Verteidigung und Luft- und Raumfahrt, Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) und Energiewirtschaft nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind; in der Erwägung, dass die Förderung der Beteiligung von Frauen an den MINKT-Bereichen von entscheidender Bedeutung ist, um das geschlechtsspezifische Lohn- und Rentengefälle zu schließen, Innovationen zu fördern und sicherzustellen, dass der digitale und der ökologische Wandel in Europa inklusiv und gerecht erfolgen;

L. in der Erwägung, dass die zunehmende Fragmentierung des Arbeitsmarktes, einschließlich des Anstiegs atypischer Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, Teilzeitarbeit, Plattformarbeit und Selbstständigkeit, Frauen unverhältnismäßig stark betrifft; in der Erwägung, dass Frauen in landwirtschaftlichen Familienbetrieben, in der Agrarindustrie und im Gemeinschaftsleben häufig eine wesentliche Rolle spielen, ihre Tätigkeit jedoch häufig unterbewertet oder informell ist, was zu einem niedrigeren Lebenseinkommen und zu unzureichenden Rentenbeiträgen führt; in der Erwägung, dass diese Benachteiligung im Falle von Frauen, die

---

16 Europäische Kommission, „Women’s situation in the labour market“ (Die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt), Website „Strategie und Politik“ der Europäischen Kommission.

17 Europäische Kommission, Bericht 2025 über die Gleichstellung der Geschlechter in der EU, März 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

mehrfachen und sich überschneidenden Formen von Diskriminierung aufgrund von Faktoren wie ethnischer Herkunft, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung oder Behinderung ausgesetzt sind, noch größer ist;

M. in der Erwägung, dass sich die Auswirkungen des geschlechtsspezifischen Lohn- und Beschäftigungsgefälles und des geschlechtsspezifischen Gefälles bei der Übernahme von Betreuungs- und Pflegeaufgaben auf Frauen in der zweiten Lebenshälfte noch verstärken, wie das geschlechtsspezifische Rentengefälle zeigt, das 2025 bei 25 % lag[18]; in der Erwägung, dass dies auf die Ungleichheit, die sich im Laufe des Arbeitslebens von Frauen kumuliert, sowie auf ihre zeitweilige Abwesenheit vom Arbeitsmarkt und ihre geringere Entlohnung zurückzuführen ist; in der Erwägung, dass Frauen im Alter in allen Mitgliedstaaten nach wie vor stärker von Armut bedroht sind als Männer[19]; in der Erwägung, dass im Jahr 2024 insgesamt 16,9 % der Frauen im Ruhestand von Armut bedroht waren und damit doppelt so viele wie im Ruhestand befindliche Männer[20]; in der Erwägung, dass Frauen im Allgemeinen eine höhere Lebenserwartung haben und im Alter mit höherer Wahrscheinlichkeit auf Langzeitpflege angewiesen sind[21]; in der Erwägung, dass unbedingt sichergestellt werden muss, dass die öffentlichen Systeme für soziale Sicherheit und sozialen Schutzes belastbar bleiben und angemessen und nachhaltig finanziert werden, damit über sie weiterhin zuverlässige Unterstützung geleistet werden kann;

N. in der Erwägung, dass dafür gesorgt sein muss, dass überwiegend von Frauen ausgeübte Tätigkeiten, mit denen ihre wirtschaftliche Teilhabe sichergestellt und ihre Beteiligung am politischen und öffentlichem Leben vergrößert wird, aus freien Stücken gewählt werden und dass sie eine Fülle an Möglichkeiten bieten;

O. in der Erwägung, dass die Benachteiligung von Müttern beim Einkommen in Gestalt des Lohngefälles zwischen Müttern und Vätern sowie zwischen Frauen mit und ohne unterhaltsberechtigte Kinder darauf zurückzuführen ist, dass Kinderbetreuungseinrichtungen fehlen, zu wenige Väter Elternzeit

---

18 Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, Gleichstellungsindex – Ausgabe Europäische Union 2025, Website des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen.

19 Europäische Kommission, Bericht 2025 über die Gleichstellung der Geschlechter in der EU, März 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

20 Eurostat, „Data Browser – At-risk-of-poverty rate for pensioners – EU-SILC survey“, Eurostat-Website, Februar 2026.

21 Hauptabteilung der Vereinten Nationen für wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten, „The growing need for long-term care – Assumptions and realities“ (Der wachsende Bedarf an Langzeitpflege – Annahmen und Realitäten).

oder Vaterschaftsurlaub nehmen, Arbeitszeiten nicht mit Kinderbetreuungseinrichtungen und Einrichtungen für die Betreuung älterer Personen kompatibel sind, die informellen Betreuung zu Hause ungleich aufgeteilt ist und Mütter in der Arbeitswelt aufgrund kultureller Vorurteile benachteiligt werden; in der Erwägung, dass Frauen häufig mit einem geringeren Einkommen konfrontiert sind, nach der Geburt von Kindern nicht mehr ihr ursprüngliches Einkommensniveau erreichen und sich ihre berufliche Entwicklung ab diesem Zeitpunkt verlangsamt, was sich unmittelbar auf ihr Einkommen und ihren Lebensstandard in diesem Zeitraum sowie auf ihre Fähigkeit auswirkt, ausreichende künftige Rentenansprüche zu erwerben; in der Erwägung, dass die Benachteiligung von Müttern beim Einkommen ein erhebliches Hindernis sowohl für die vollständige Gleichstellung der Geschlechter als auch für die langfristige demografische und wirtschaftliche Stabilität darstellt;

P. in der Erwägung, dass im Draghi- und im Letta-Bericht hervorgehoben wird, dass die Verfügbarkeit, Erschwinglichkeit und Qualität von Betreuungs- und Pflegediensten – einschließlich frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung, Langzeitpflege und Unterstützung für Menschen mit Behinderungen – insbesondere für Frauen ein strukturelles Hindernis für ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt ist und das Gesamtproduktivitätspotenzial der EU verringern; in der Erwägung, dass Investitionen in die Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur und hochwertige Arbeitsplätze produktive soziale Investitionen sind, mit denen die Wettbewerbsfähigkeit und Widerstandsfähigkeit gestärkt werden und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an allen Bereichen der Gesellschaft, einschließlich der Beschäftigung, gefördert wird; in der Erwägung, dass die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben konsequent durchgesetzt und ihre Wirkung bewertet werden sollte; in der Erwägung, dass eine ausgewogenere Aufteilung von Elternurlaub und Betreuungspflichten zwischen beiden Elternteilen, auch durch gut konzipierte nicht übertragbare Urlaubsansprüche, von wesentlicher Bedeutung ist, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und zu einer geschlechtergerechteren Gesellschaft und einem modernen, widerstandsfähigen Arbeitsmarkt beizutragen;

Q. in der Erwägung, dass Pflege und Betreuung ein wichtiger Pfeiler unserer Gesellschaft sind; in der Erwägung, dass un- und unterbezahlte Tätigkeiten zur Pflege und Betreuung von Kindern, älteren oder kranken Menschen, Menschen mit Behinderungen, Familienangehörigen oder anderen abhängigen Personen in unverhältnismäßigem Ausmaß von Frauen erbracht werden, auch wenn diese berufstätig sind, und nach wie vor eine der Hauptursachen für geschlechtsspezifische Ungleichheit beim Einkommen, bei der Laufbahnentwicklung und der Altersversorgung sind; in der Erwägung, dass etwa 7,7 Mio. Frauen aufgrund von

Pflege- und Betreuungsaufgaben dem Arbeitsmarkt fernbleiben, während sich diese Zahl bei Männern auf lediglich 450 000 beläuft; in der Erwägung, dass einige Länder wie Schweden und das Vereinigte Königreich Rentenansprüche für pflegende Angehörige eingeführt haben, was bedeutet, dass Zeit, die mit Pflege- oder Betreuungstätigkeiten verbracht wurde, in der Rentenberechnung berücksichtigt wird;

R. in der Erwägung, dass Frauen in der EU stärker als Männer gefährdet sind, zu verarmen oder soziale Ausgrenzung zu erfahren (21,9 % gegenüber 20 %); in der Erwägung, dass Zeitarmut die Möglichkeiten von Frauen einschränkt, eine langfristige Vollzeitbeschäftigung auszuüben, wodurch ihr Verdienstpotenzial eingeschränkt und ihre Abhängigkeit von gering entlohnten Beschäftigungen oder Teilzeitbeschäftigungen erhöht wird und wodurch sich ihre Rentenbeiträge verringern, sich ihre finanzielle Abhängigkeit auch im Alter erhöht und ihre Gefährdung durch geschlechtsspezifische Gewalt, insbesondere häusliche Gewalt, vergrößert;

S. in der Erwägung, dass Spanien mehrere Rechtsvorschriften eingeführt hat, die ein umfassendes Rechtssystem bilden, mit dem das Geschlechtergefälle abgebaut werden soll, z. B. eine befristete Zulage zum Ausgleich des Geschlechtergefälles, die Frauen gewährt wird, die Anspruch auf eine beitragsabhängige Rente haben und Mütter (biologische Mütter oder Adoptivmütter) sind, wobei auch Männer Anspruch auf diese Zulage haben können, wenn sie nachweisen können, dass ihre berufliche Laufbahn durch die Geburt oder Adoption eines Kindes unterbrochen oder beeinträchtigt wurde;

T. in der Erwägung, dass die Frauen, die sich dem Alter nach in der Menopause befinden, laut der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) den am schnellsten wachsenden Anteil der erwerbstätigen Bevölkerung darstellen; in der Erwägung, dass diese Tendenz in Zukunft voraussichtlich anhalten und zunehmen wird; in der Erwägung, dass das Thema Menopause in der Arbeitswelt nach wie vor kaum präsent ist;

U. in der Erwägung, dass eine wettbewerbsfähigere und gerechtere EU-Wirtschaft mit mehr und hochwertigeren Arbeitsplätzen in Verbindung mit proaktiven Maßnahmen zugunsten von von Frauen dominierten Wirtschaftsbereichen von entscheidender Bedeutung sein wird, um das geschlechtsspezifische Lohn- und Rentengefälle auf nachhaltige und wachstumsorientierte Weise zu schließen und die uneingeschränkte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt mithilfe von Empfehlungen auf der Grundlage bewährter Verfahren sicherzustellen, und Frauen in die Lage versetzen wird, sich in Branchen von hohem Wert wie Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen, Recht und Finanzen beruflich zu entwickeln; in der Erwägung, dass bewährte Verfahren, insbesondere im

Zusammenhang mit Informationskampagnen wie dem „orangen Umschlag“, dazu beitragen, die in den nationalen öffentlichen Rentensystemen versicherten Personen zu informieren, wieviel sie für ihre Altersversorgung angespart haben;

V. in der Erwägung, dass in den Berichten Draghis und Lettas betont wird, dass Europa verfügbares Talent, insbesondere unter hochqualifizierten Frauen, nicht in vollem Umfang nutzt; in der Erwägung, dass das Fortbestehen einer „gläsernen Decke“ sowohl im öffentlichen Bereich als auch in der Privatwirtschaft den Zugang von Frauen zu höheren Positionen, Führungs- und Entscheidungspositionen erschwert; in der Erwägung, dass die Gleichstellung der Geschlechter mit der Chancengleichheit von Mädchen und Jungen bereits in den allerersten Stufen des Bildungswesens beginnen muss; in der Erwägung, dass die Förderung der Beteiligung von Mädchen an den Bereichen MINT und ihrer digitalen Kompetenzen für den Aufbau einer wettbewerbsfähigen europäischen Wirtschaft mit einer ausgewogenen Beteiligung der Geschlechter von entscheidender Bedeutung ist;

W. in der Erwägung, dass die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in Beschäftigung und Unternehmertum und die Sicherstellung einer ausgewogenen Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt wesentliche Voraussetzungen für nachhaltiges Wachstum, höhere Produktivität, Innovation und eine nachhaltige langfristige Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft sind; in der Erwägung, dass die Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern zur demografischen und wirtschaftlichen Widerstandsfähigkeit Europas beiträgt und zu einer erheblichen Zunahme des Pro-Kopf-BIP der EU und zu einer Verbesserung der langfristigen Tragfähigkeit ihrer öffentlichen Finanzen führen könnte;

X. in der Erwägung, dass in einer dynamischen, innovationsorientierten sozialen Marktwirtschaft Kompetenzen, Produktivität und Leistung belohnt werden sollten, wodurch mehr Möglichkeiten für Frauen entstünden, sich in Wirtschaftsbereichen von hohem Wert wie Technologie, Landwirtschaft, Industrie, Verteidigung, Medizin, Recht und Finanzen beruflich zu entwickeln; in der Erwägung, dass dies Mädchen und junge Frauen von frühester Kindheit an ermutigen und dabei unterstützen würde, in solchen Branchen von hohem Wert eine Ausbildung zu absolvieren und eine berufliche Laufbahn einzuschlagen, was dazu beitragen würde, Geschlechterstereotype abzubauen und die Optionen bei der späteren Berufswahl zu erweitern;

Y. in der Erwägung, dass der Anteil der Personen, die von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht sind, bei älteren Menschen (ab 75 Jahren), Rentnern mit Behinderungen und Personen, die schon

lange arbeitslos sind, höher ist; in der Erwägung, dass der Anteil der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen bei Personen im Ruhestand in der EU im Jahr 2020 bei 15,6 % lag; in der Erwägung, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle in dieser Gruppe, das 2020 13 % betrug, und das geschlechtsspezifische Rentengefälle, das sich 2019 auf 29 % belief, nach wie vor beträchtlich sind; in der Erwägung, dass viele ältere Frauen keine ausreichenden Rentenansprüche erworben haben und häufig auf Unterstützung durch Familienangehörige oder auf Hinterbliebenenrenten angewiesen sind; in der Erwägung, dass die höhere Lebenserwartung von Frauen die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass sie allein von einem Einkommen leben werden; in der Erwägung, dass die Renten angemessen bleiben und an die Lebenshaltungskosten angepasst werden müssen, und gleichzeitig die Anreize für eine längere Erwerbsbeteiligung verbessert werden müssen, damit Altersarmut und Abhängigkeit verringert werden;

Z. in der Erwägung, dass das Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt verringert werden kann, indem der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit gewahrt wird, gegen die Unterbewertung von von Frauen dominierten Wirtschaftsbereichen vorgegangen wird und Hindernisse beseitigt werden, damit mehr Frauen in hochbezahlten, von Männern dominierten Wirtschaftsbereichen Fuß fassen können; in der Erwägung, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle in diesen Wirtschaftsbereichen am höchsten ist; in der Erwägung, dass die Gesellschaft auch auf grundlegende Dienstleistungen wie Pflege und Betreuung angewiesen ist, die oft unterbezahlt sind und überwiegend von Frauen erbracht werden; in der Erwägung, dass die Entlohnung in diesen Wirtschaftsbereichen gerecht und nachhaltig sein sollte, um Frauen und ihre Familien zu unterstützen, die Erwerbsbeteiligung zu stärken und den Status dieser Berufe zu verbessern; in der Erwägung, dass Frauen aufgrund ihres Armutsrisikos und in geringerem Maße aufgrund der Gefährdung ihrer finanziellen Unabhängigkeit durch das geschlechtsspezifische Lohn- und Rentengefälle noch stärker dem Risiko geschlechtsbezogener Gewalt und insbesondere häuslicher Gewalt ausgesetzt sind, was es ihnen erschwert, aus einer von Missbrauch geprägten Beziehung auszubrechen; in der Erwägung, dass nach Angaben der Vereinten Nationen fast 35 % der Frauen weltweit Mobbing oder sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder Belästigung mit schwerwiegenden Folgen für ihre persönlichen und beruflichen Ziele erfahren; in der Erwägung, dass dadurch das Selbstwertgefühl von Frauen beschädigt und ihre Stellung bei der Aushandlung einer gerechteren Entlohnung geschwächt wird; in der Erwägung, dass von hoher Arbeitslosigkeit, einem schwachen Lohnwachstum und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen unverhältnismäßig viele Frauen betroffen sein können; in der Erwägung, dass sich dies negativ auf die Stärkung der wirtschaftlichen Stellung von Frauen und die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern

auswirkt; in der Erwägung, dass durch gut konzipierte Arbeitsmarktreformen, eine wettbewerbsfähige Wirtschaft und nachhaltige öffentliche Finanzen die Schaffung von Arbeitsplätzen und Chancen unterstützt werden kann; in der Erwägung, dass öffentliche Dienstleistungen und soziale Unterstützung zielgerichtet und wirksam sein sollten, damit ein angemessenes Kosten-Nutzen-Verhältnis sichergestellt ist, und mit ihnen gleichzeitig die schutzbedürftigsten Menschen geschützt werden sollten;

AA. in der Erwägung, dass die Rentensysteme in der gesamten EU im Allgemeinen auf drei Säulen beruhen: staatlichen Renten, Betriebsrenten, die von den Arbeitgebern bezahlt werden, und privaten Ersparnissen und Investitionen; in der Erwägung, dass die niedrigeren Einkommen von Frauen, Unterbrechungen ihrer beruflichen Laufbahn, Betreuungspflichten und eine Überrepräsentation von Frauen in atypischen Beschäftigungsformen häufig dazu führen, dass Frauen geringere Rentenansprüche in allen drei Säulen haben, wodurch das geschlechtsspezifische Rentengefälle verschärft wird und das Risiko von Altersarmut zunimmt; in der Erwägung, dass im Bereich Pflege und Betreuung die meisten Arbeitsplätze mit Frauen besetzt sind, Männer aber weiterhin in Führungs- und Entscheidungspositionen dominieren; in der Erwägung, dass Entgelttransparenz eine entscheidende Rolle dabei spielen kann, dass wesentliche Fortschritte bei der Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles erzielt werden, da sie dazu beiträgt, die Unterbewertung der Arbeit von Frauen aufzudecken und geschlechtsspezifische Aspekte der Segmentierung des Arbeitsmarktes deutlich zu machen, unter anderem durch Instrumente, die anhand objektiver Kriterien eine geschlechtsneutrale Bewertung und Vergleichbarkeit des Werts von Arbeit auf verschiedenen Stellen und in verschiedenen Wirtschaftsbereichen ermöglichen; in der Erwägung, dass der Einfluss der Richtlinie 79/7/EWG des Rates[22] auf die Möglichkeiten der Mitgliedstaaten, das geschlechtsspezifische Rentengefälle anzugehen, berücksichtigt werden muss; in der Erwägung, dass durch Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei Ausgabenüberprüfungen das Kosten-Nutzen-Verhältnis in den öffentlichen Haushalten verbessert werden und dafür gesorgt werden kann, dass Maßnahmen besser auf die Unterstützung von Familien und Berufstätigkeit ausgerichtet werden;

AB. in der Erwägung, dass Methoden zur Arbeitsplatzbewertung, die frei von geschlechtsspezifischer Verzerrung sind, unabdingbar sind, um Arbeitsstellen anhand ihrer Bedeutung und Komplexität mit der

---

22 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 (ABl. L 6 vom 10.1.1979, S. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).

Absicht vergleichen zu können, den Stellenwert einer Arbeitsstelle im Vergleich zu einer anderen Stelle innerhalb einer bestimmten Branche oder Organisation unabhängig davon zu bestimmen, ob diese Stelle ein Mann oder eine Frau innehat; in der Erwägung, dass die Situation von Frauen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt deutlich schlechter ist und sie daher noch geringere Rentenaussichten haben als Männer und Frauen ohne Behinderungen;

AC. in der Erwägung, dass die Gleichstellung der Geschlechter mithilfe eines intersektionalen Ansatzes verfolgt werden muss, in dessen Rahmen anerkannt wird, wie verschiedene Formen von Diskriminierung und Benachteiligung – einschließlich solcher aufgrund von Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, sozioökonomischem Status, sexueller Orientierung und Wohnort – die Ungleichheit, die Frauen und Mädchen im Bildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt und beim Zugang zum Sozialschutz erfahren, verstärken können;

AD. in der Erwägung, dass Tarifverhandlungen eine entscheidende Rolle dabei spielen, Ungleichheit rückgängig zu machen und zu überwinden; in der Erwägung, dass es nicht ausreicht, gleiches Gehalt für gleichwertige Arbeit auf einem Armutsniveau sicherzustellen, da die Gleichheit der Gehälter im Rahmen einer allgemeinen Erhöhung der Gehälter der Arbeitnehmerschaft und einer Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen erreicht werden sollte, damit sowohl ihre Würde als auch soziale Gerechtigkeit sichergestellt werden;

***Aktueller Stand***

1. weist darauf hin, dass gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit ein Grundprinzip der EU ist und dass die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, die geschlechtsspezifische Diskriminierung hinsichtlich aller Aspekte der Vergütung, der Arbeitsbedingungen und der Arten von Arbeitsverträgen zu beseitigen; weist darauf hin, dass die vollständige Umsetzung der Entgelttransparenz-Richtlinie dazu beitragen wird, geschlechtsspezifische Diskriminierung und Voreingenommenheit am Arbeitsplatz zu beseitigen, z. B. bei Einstellungsverfahren und Vergütungsstrukturen;

2. bedauert, dass das geschlechtsspezifische Lohn- und Rentengefälle in der EU noch immer nicht beseitigt wurde, was sich wiederum nachteilig auf die soziale und wirtschaftliche Lage von Frauen und somit auf die Gesellschaft als Ganzes auswirkt; bedauert, dass das derzeitige Tempo des Wandels nicht ausreicht, um das geschlechtsspezifische Lohn- und Rentengefälle in der EU bis 2100 zu beseitigen, auch wenn in den letzten zehn Jahren ein leichter Rückgang Durchschnitts dieser Gefälle zu verzeichnen war; bedauert, dass Altersarmut und Ausgrenzung für ältere Frauen nach

wie vor eine Herausforderung darstellen und dass diese entgegen dem allgemeinen Trend zunehmen, und betont, dass nachhaltige Rentensysteme gestärkt und ein aktives Altern gefördert werden müssen; begrüßt, dass eine EU-Strategie zur Bekämpfung der Armut angekündigt wurde, und fordert die Kommission auf, für Synergieeffekte zwischen diesem Vorschlag und der bevorstehenden Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter zu sorgen, damit die geschlechtsspezifischen und intersektionalen Risiken der Armut angegangen werden können;

3. weist darauf hin, dass Frauen, insbesondere Frauen, die intersektionellen Formen der Diskriminierung ausgesetzt sind, wie alleinerziehende Mütter, ältere Frauen, Frauen mit Behinderungen, Drittstaatsangehörige, LGBTIQ+ Personen und Frauen in ländlichen Gebieten, in der gesamten EU einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt sind als Männer; betont, dass das geschlechtsspezifische Rentengefälle nicht nur das Ergebnis von sich summierenden Entgeltungleichheiten im Verlauf des Lebens, sondern auch von Unterschieden zwischen den Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt, von der ungleichen Verteilung der informellen Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu Hause und von geschlechtsbezogenen Vorurteilen ist; fordert Maßnahmen, mit denen diese Nachteile anerkannt und gleichzeitig die Teilhabe an hochwertiger Beschäftigung und die Chancengleichheit gefördert werden; stellt fest, dass die Tatsache, dass die Altersrenten im Durchschnitt vier Fünftel des Gesamteinkommens im Ruhestand ausmachen, und die anhaltenden demografischen Herausforderungen, die das geschlechtsspezifische Rentengefälle außer Acht lassen, langfristig eine ernsthafte Gefahr für den sozialen Zusammenhalt und die Nachhaltigkeit der Sozialschutzsysteme der Mitgliedstaaten darstellen könnten;

4. betont, dass die individuelle Freiheit und wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen für ihre persönliche Sicherheit und Würde von wesentlicher Bedeutung sind und dass eine geringe Teilhabe am Arbeitsmarkt sie anfälliger für Missbrauch, geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich häuslicher Gewalt und Gewalt im öffentlichen Raum, sowie wirtschaftliche Abhängigkeit macht; fordert die Mitgliedstaaten auf, gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung sowohl online als auch offline zu verhindern und zu bekämpfen, unter anderem durch Sensibilisierungskampagnen, die Durchsetzung des Übereinkommens von Istanbul und die Ratifizierung des IAO-Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt (Übereinkommen Nr. 190), um wirksame Mechanismen zum Schutz von Opfern in der Arbeitswelt sicherzustellen;

5. stellt fest, dass Frauen nach wie vor einen unverhältnismäßig hohen Anteil an unbezahlter Pflege-, Betreuungs- und Hausarbeit leisten, was ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt und ihre Rentenansprüche

verringert; ist sich bewusst, dass die traditionellen Geschlechterrollen, Vorurteile und die ungleiche Aufteilung der Pflege- und Betreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern zu einer Benachteiligung von Müttern beim Einkommen und zu einer Benachteiligung aufgrund der Pflege und Betreuung von Kindern, Familienangehörigen oder anderen pflege- und betreuungsbedürftigen Personen, die eine Behinderung haben oder älter oder krank sind, führen und dass diese Benachteiligungen nicht nur zum anhaltenden geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälle beitragen, sondern auch Frauen, die Kinder bekommen möchten, davon abhalten können, dies zu tun, und zwar in einer Zeit, in der viele EU-Länder mit einem Bevölkerungsrückgang konfrontiert sind, da sie die Chancen insbesondere junger Frauen auf dem Arbeitsmarkt verringern;

6. betont, dass unzureichende Investitionen in hochwertige Kinderbetreuungs- und Langzeitpflegedienste und deren begrenzte Verfügbarkeit, hohe Kosten und das Fehlen einer angemessenen Infrastruktur nach wie vor eine zentrale Herausforderung darstellen, in erster Linie für die uneingeschränkte Teilhabe von Frauen an der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt, und dazu führen können, dass Frauen frühzeitig oder unfreiwillig aus dem Arbeitsmarkt aussteigen und einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, was ihre berufliche Entwicklung behindern kann; betont, dass unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit bei der Politikgestaltung und in den Sozialschutzsystemen systematisch anerkannt und berücksichtigt werden muss und gleichzeitig Frauen die Möglichkeit geboten werden muss, auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren; nimmt zur Kenntnis, dass Pflege und Betreuung für die Gesellschaft von grundlegender Bedeutung sind und zum großen Teil von Frauen geleistet werden; weist darauf hin, dass die Pflege oder Betreuung von Kindern und Familienangehörigen oder anderen pflege- und betreuungsbedürftigen Personen, die eine Behinderung haben oder älter oder krank sind, zusätzliche Arbeit bedeutet und manchmal einer Vollzeitbeschäftigung gleichkommt; betont, dass sich dieser Umstand in bestimmten Mustern auf dem Arbeitsmarkt niederschlägt, darunter einem höheren Anteil an Teilzeitarbeit, niedrigeren Stundenlöhnen, Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn und einer kürzeren Beschäftigungsdauer bei Frauen; fordert politische Maßnahmen, mit denen Familien in all ihrer Vielfalt unterstützt werden, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gefördert wird und sowohl Männer als auch Frauen ermutigt werden, Pflege- und Betreuungsaufgaben zu teilen, wobei die formelle oder informelle Pflege- und Betreuungsarbeit in der Gesellschaft geachtet und angemessen gewürdigt werden muss;

***Vorteile der Gleichstellung der Geschlechter für die Gesellschaft, das Wirtschaftswachstum, die Wettbewerbsfähigkeit und die Bekämpfung von Diskriminierung***

7. betont, dass die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles für die Gleichstellung und Wettbewerbsfähigkeit von entscheidender Bedeutung ist und durch evidenzbasierte Maßnahmen unter Wahrung der Vorrechte der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner erreicht werden sollte; weist darauf hin, dass das geschlechtsspezifische Lohn- und Beschäftigungsgefälle die EU im Jahr 2023 durch Verdienstausfälle, nicht entrichtete Sozialversicherungsbeiträge sowie öffentliche Ausgaben für Sozialversicherungsleistungen für nicht erwerbstätige Frauen 390 Mrd. EUR gekostet hat[23]; stellt fest, dass die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Beschäftigungsgefälles die Produktivität steigern und infolgedessen bis 2050 zu einem Anstieg des Pro-Kopf-BIP um 3,2 bis 5,5 % führen könnte, wobei flexiblere Arbeitsbedingungen, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und höhere Löhne mehr Frauen zum Eintritt in den Arbeitsmarkt veranlassen und damit zu einer Steigerung der Produktionskapazität der Wirtschaft führen würden[24]; ist sich bewusst, dass Frauen und insbesondere Mütter unverhältnismäßig stark vom Anstieg der Lebenshaltungskosten betroffen sind; fordert Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass die Löhne die Lebenshaltungskosten berücksichtigen und Anreize für die Erwerbsbeteiligung schaffen, wobei die nationalen Arbeitsmarktrahmen und die Vereinbarungen der Sozialpartner weiterhin zu achten sind; betont, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an hochwertigen Arbeitsplätzen das Arbeitskräfteangebot und die allgemeine wirtschaftliche Widerstandsfähigkeit der EU stärkt und im Einklang mit der Agenda für die Wettbewerbsfähigkeit Europas steht; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, gegebenenfalls quantifizierte Gleichstellungsgewinne in Wirtschaftsprognosen und politische Folgenabschätzungen aufzunehmen;

8. hebt hervor, dass das Lohngefälle im Privatsektor 2023 in den meisten EU-Mitgliedstaaten größer war als im öffentlichen Sektor[25] und dass besondere Anstrengungen unternommen werden müssen, um sicherzustellen, dass Unternehmen aktiv eine

---

23 Eurofound, „Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023“ (Mind the gap! Das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle kostet Europa im Jahr 2023 über 390 Mrd. EUR), Eurofound-Website, März 2025.

24 Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, „Economic benefits of gender equality in the European Union – How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth“ (Wirtschaftliche Vorteile der Geschlechtergleichstellung in der EU: Wie ein Abbau des Geschlechtergefälles bei der Arbeitsmarktbeteiligung und bei der Bezahlung zu Wirtschaftswachstum führt), 2017.

25 Europäisches Parlament, „Themen – Geschlechtsspezifisches Lohngefälle: Definition, Fakten und Ursachen“, Website des Europäischen Parlaments, 2020.

diskriminierungsfreie Praxis fördern sowie sich für Chancengleichheit und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit einsetzen;

9. weist darauf hin, dass Arbeitnehmer und Unternehmen die treibende Kraft für die Wettbewerbsfähigkeit der EU sind, wie im Draghi-Bericht anerkannt wird; hebt hervor, dass der Fach- und der Arbeitskräftemangel, der durch die schrumpfende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter verschärft wird, die Produktivität und das Wachstum in der EU ernsthaft beeinträchtigt; weist darauf hin, dass die Verbesserung der Erwerbsbeteiligung und der Arbeitsbedingungen von Frauen, insbesondere in etablierten und aufstrebenden Branchen, die mit dem grünen und dem digitalen Wandel in Verbindung stehen, dazu beitragen könnte, diesen Druck zu verringern; fordert, dass die Gleichstellung der Geschlechter und die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen durchgängig so berücksichtigt werden, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen, die Kompetenzentwicklung und die Wettbewerbsfähigkeit unterstützt werden, und spricht sich für die Beseitigung von Hindernissen im Hinblick auf Chancen in den EU-Agenden für Wettbewerbsfähigkeit, Industrie, Kompetenzen und Digitalisierung aus;

10. fordert die EU und ihre Mitgliedstaaten auf, die Gleichstellung der Geschlechter bei der Programmplanung, öffentlichen Dienstleistungen und insbesondere der Versorgung im Bereich der sexuellen und reproduktiven Gesundheit, einschließlich des Zugangs zu kostenlosen sicheren und legalen Abtreibungen, zu berücksichtigen;

11. fordert die Entwicklung geschlechtergerechter Strategien und Maßnahmen im digitalen Sektor sowie gezielte Anstrengungen zur wirksameren Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt;

12. weist darauf hin, dass objektive, leistungsorientierte Einstellungs- und Beförderungsverfahren, Chancengleichheit, unterstützende Dienstleistungen und das Recht aller auf Teilhabe die Grundlage für Gleichbehandlung sind, die zu einem fairen Wettbewerb auf einem funktionierenden Arbeitsmarkt führt, wodurch Vorurteile abgebaut werden können, die sich negativ auf die berufliche Entwicklung von Frauen auswirken und sie folglich hinsichtlich ihres Einkommens benachteiligen, darunter diskriminierende Verhaltensweisen aufgrund des Geschlechts, der Rasse, einer Behinderung, des Alters sowie der sexuellen Orientierung und Identität; fordert in diesem Zusammenhang die vollständige Umsetzung und Überwachung der Richtlinie über die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen von Unternehmen und fordert kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und andere nicht börsennotierte Unternehmen auf, bewährte Verfahren für die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Führungspositionen zu befolgen; stellt ferner fest, dass eine widerstandsfähige, inklusive

und nachhaltige Gesellschaft und eine wachstumsorientierte Wirtschaft gut bezahlte, hochwertige Arbeitsplätze in von Frauen dominierten Wirtschaftsbereichen bieten, die es Frauen ermöglichen, während ihrer beruflichen Laufbahn solide Rentenansprüche aufzubauen;

13. weist darauf hin, dass sichergestellt werden muss, dass Frauen, die im Verteidigungssektor tätig sind, keiner Form von Diskriminierung aufgrund von Stereotypen ausgesetzt sind und Zugang zu gut bezahlten, stabilen Laufbahnen mit angemessenen Rentenbeiträgen haben;

14. ist der Ansicht, dass sich die Mitgliedstaaten darauf konzentrieren sollten, Hindernisse für Beschäftigung und Unternehmertum abzubauen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Familien durch eine angemessene Elternzeitpolitik, flexible Arbeitsregelungen und das Recht auf Nichterreichbarkeit, Netze für frühkindliche Bildung und hochwertige, zugängliche und erschwingliche Kinderbetreuungs- und Langzeitpflegedienste, die mit Vollzeitarbeit vereinbar sind, zu unterstützen und in Schulungs-, Umschulungs- und Weiterbildungsprogramme zu investieren, die dazu beitragen, den Fachkräftemangel zu beheben, auch für alleinerziehende Mütter, ältere Frauen, LGBTIQ+ Personen, Frauen mit Behinderungen, Frauen in prekären Situationen, Drittstaatsangehörige und Frauen, die in ländlichen und abgelegenen Gebieten und Gebieten in äußerster Randlage leben, da sie am ehesten Schwierigkeiten beim Zugang zu Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten haben; würdigt den Beitrag von Frauen zur ländlichen Wirtschaft;

***Herausforderungen***

15. betont, dass die Geschlechtersegregation nach Bereichen und Berufen eine wichtige strukturelle Triebfeder des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ist; betont, dass diese Segregation sowohl horizontal verläuft, da Frauen in Niedriglohnsektoren und herkömmlich unterbewerteten Sektoren überrepräsentiert sind, als auch vertikal, da Frauen in den einzelnen Branchen mit geringerer Wahrscheinlichkeit die besser bezahlten Spitzen- und Führungspositionen innehaben; betont, dass von Frauen dominierten Wirtschaftsbereiche aufgrund verschiedener Faktoren im Allgemeinen eine geringere Entlohnung bieten und unterbewertet sind und dass dies nicht durch Unterschiede in Bezug auf Kompetenz oder Leistung gerechtfertigt werden kann, da in fast allen EU-Mitgliedstaaten mehr Frauen als Männer niedrige Löhne und den Mindestlohn erhalten, obwohl jüngere Frauen in Bezug auf den Bildungsstand zunehmend besser abschneiden als jüngere

Männer[26];

16. hebt hervor, dass nur 30 % der Vorstandsmitglieder in Unternehmen Frauen sind, während weniger als jeder zehnte Vorstandsvorsitzende oder Geschäftsführer (CEO) großer Unternehmen eine Frau ist[27], was darauf hindeutet, dass Frauen in Führungspositionen, Führungs- und Mentorenprogrammen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind; stellt fest, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei gut bezahlten Arbeitsplätzen am höchsten ist[28]; betont, dass gläserne Decken in Verwaltung, Forschung und Innovation nach wie vor die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigen; betont, dass die Verringerung dieses Gefälles in Führungspositionen von wesentlicher Bedeutung ist, um die Ziele der EU zu erreichen; betont, dass variable Vergütungsformen wie Unternehmensanteile oder Boni immer häufiger vorkommen und derzeit bei Männern schneller zunehmen als bei Frauen[29], was eine wichtige Gelegenheit unterstreicht, dafür zu sorgen, dass das Wachstum dieser neuen Vergütungsmodelle Frauen gleichermaßen zugutekommt und dadurch Fortschritte bei der Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles unterstützt werden;

17. weist darauf hin, dass Pflege- und Betreuungskräfte eine einzigartige Rolle spielen und die Bereitstellung von Pflege und Betreuung in unserer Gesellschaft von grundlegender Bedeutung ist, insbesondere angesichts der aktuellen demografischen Entwicklung und der alternden Bevölkerung; betont, dass ein Schlüsselfaktor für das geschlechtsspezifische Lohn- und Rentengefälle die ungleiche Aufteilung der Pflege- und Betreuungspflichten und häuslichen Pflichten ist, die fast ausschließlich von Frauen getragen werden; weist darauf hin, dass Frauen mit größerer Wahrscheinlichkeit arbeitslos oder teilzeitbeschäftigt sind, in schlechter bezahlten Bereichen, in denen Frauen überwiegen, arbeiten und ihre Berufstätigkeit unterbrechen, und dass dies zum Teil auf ihre Benachteiligung aufgrund von Pflege- und Betreuungspflichten zurückzuführen ist, die sich somit auf ihre Entlohnung und ihre berufliche Laufbahn auswirkt und zum Armutsrisiko beiträgt; weist ferner darauf hin, dass Zeiten der Abwesenheit vom Arbeitsplatz aufgrund von Pflege- und Betreuungspflichten trotz der Kosten, die der Staat durch die von Frauen ausgeführten informellen Pflege- und

---

26 Eurostat, „Statistics Explained – Educational attainment statistics“ (Statistics Explained – Statistiken zum Bildungsstand), Eurostat-Website, Mai 2025.

27 Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, „Gleichstellungsindex 2021 – Gesundheit“, 2021.

28 Eurofound und die Gemeinsame Forschungsstelle der Europäischen Kommission „European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and employment structure“ (Europäischer Jobmonitor 2021: Geschlechtergefälle und Beschäftigungsstruktur), 2021.

29 Eurofound, „Gender equality at work“ (Die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz), 2020.

Betreuungstätigkeiten einspart, nicht auf die Rentenansprüche angerechnet werden;

18. weist auf das in der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verankerte Recht auf Elternzeit hin und betont, dass es vollständig und wirksam umgesetzt werden muss; betont, dass die Politik die ungleiche Lastenteilung zwischen Frauen und Männern angehen und die gerechte Aufteilung von Elternzeit und Betreuungsaufgaben zwischen den Eltern unterstützen muss, um ein Modell zu erreichen, in dem Erwerbstätigkeit und Pflege- und Betreuungsaufgaben gleichmäßig aufgeteilt werden; fordert die Mitgliedstaaten auf, nicht übertragbaren, angemessen bezahlten Vaterschaftsurlaub zu fördern und Sensibilisierungskampagnen und Anreize zu schaffen, um die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Männer zu erhöhen, und dabei auch Maßnahmen zur Überwachung und Berichterstattung über die Fortschritte bei der Inanspruchnahme, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, zu treffen; betont, dass die Arbeitgeber eine wichtige Rolle dabei spielen, dafür zu sorgen, dass eine Vollzeitbeschäftigung mit Pflege- und Betreuungsaufgaben vereinbar ist;

19. fordert die Mitgliedstaaten auf, eng mit den Sozialpartnern zusammenzuarbeiten, um aktive und koordinierte Maßnahmen zu ergreifen, einschließlich gezielter Schulungen und Mentoring, um die strukturellen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten anzugehen, aufgrund derer Frauen zögern, sich um eine Beförderung zu bewerben oder ihre eigenen Leistungen hervorzuheben; betont, dass dieses Zögern keinesfalls freiwillig ist, sondern auf festgefahrene Geschlechterstereotype, berufliche Segregation und unzureichende Berufsberatung zurückzuführen ist, von denen insbesondere gering qualifizierte und marginalisierte Frauen betroffen sind; fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, eng mit den Sozialpartnern zusammenzuarbeiten, um diese Hindernisse durch inklusive Arbeitsplatzkulturen, verbesserte Rahmen für die Laufbahnentwicklung und proaktive Gleichstellungsstrategien abzubauen;

20. weist warnend auf den seit 2015 stetigen Anstieg der Altersarmut und der sozialen Ausgrenzung hin, was insbesondere ältere Frauen betrifft, und auf die alarmierende Armutsquote von Frauen über 75 Jahren in mehreren Mitgliedstaaten als Symptom der allgemeinen geschlechtsspezifischen Ungleichheit beim Lebenseinkommen; hebt hervor, dass ältere Frauen mit größerer Wahrscheinlichkeit längere Zeit ihres Lebens selbst pflege- und betreuungsbedürftig und unterstützungsbedürftig sind, wobei die Kosten in den meisten Mitgliedstaaten das durchschnittliche Renteneinkommen übersteigen;

21. betont, dass unbewusste geschlechtsspezifische Vorurteile bei der Einstellung, Beförderung und Lohnfestsetzung zum

geschlechtsspezifischen Lohngefälle beitragen; betont, dass Geschlechterstereotypen, die Frauen in traditionell von Frauen dominierte, schlecht bezahlte Wirtschaftsbereiche drängen, Männer gegenüber gleich qualifizierten Bewerberinnen begünstigen und dass der sogenannte Sticky Floor[30] („klebriger Boden“) für den beruflichen Aufstieg von Frauen und die Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Normendynamik bei Lohnverhandlungen im Laufe des Berufslebens von Frauen noch verstärkt werden;

22. betont, dass es von wesentlicher Bedeutung ist, die Pflege- und Betreuungsdienste zu stärken, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, das geschlechtsspezifische Beschäftigungs-, Lohn- und Rentengefälle zu beseitigen und den Qualifikations- und Arbeitskräftemangel zu beheben, indem widerstandsfähige hochwertige Arbeitsplätze geschaffen werden; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Europäische Strategie für Pflege und Betreuung und die Empfehlung des Rates über die Langzeitpflege vollständig umzusetzen, nationale Ziele für die Verfügbarkeit, den Zugang und die Qualität von Kinderbetreuung und Langzeitpflege festzulegen und im Rahmen des Europäischen Semesters und der Finanzierungsinstrumente der EU Mittel für hochwertige, erschwingliche und zugängliche Betreuungs- und Pflegedienste bereitzustellen; betont, dass öffentliche Investitionen in die Pflegeinfrastruktur im Rahmen des überarbeiteten EU-Rahmens für die wirtschaftspolitische Steuerung als wachstumsfördernde Ausgaben eingestuft werden sollten; fordert die Mitgliedstaaten auf, das IAO-Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte von 2011 zu ratifizieren;

23. betont, dass die Beseitigung der Lücke bei der Kinderbetreuung nach wie vor eine der wichtigsten Möglichkeiten zur Verbesserung der Lebensbedingungen junger Eltern in der gesamten EU darstellt; stellt fest, dass diese Lücke häufig nach der Geburt eines Kindes entsteht, wenn die bezahlte Elternzeit endet, aber noch kein Zugang zu ganztägiger frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung besteht; betont, dass die Unterstützung von Familien während dieser Übergangsphase erheblich dazu beitragen kann, dass Eltern auf dem Arbeitsmarkt bleiben können;

24. stellt fest, dass von Frauen geführte Unternehmen häufig in Sektoren mit niedrigeren Löhnen tätig sind und mit zusätzlichen Hindernissen wie begrenztem Zugang zu Finanzmitteln, geschlechtsspezifischer Voreingenommenheit und regulatorischen Hindernissen konfrontiert sind;

---

30 Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, „Glossary and thesaurus – sticky floor“ (Glossar und Thesaurus – Sticky Floor), Website des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen.

25. weist darauf hin, dass in der EU rund 6,8 Millionen Menschen als nicht gemeldete bezahlte Pflege- und Betreuungskräfte im Bereich der persönlichen und haushaltsnahen Dienstleistungen tätig sind, von denen 90 % Frauen sind, wobei die meisten davon mittleren Alters und Migrantinnen sind [31] und daher nicht unter das Arbeitsrecht oder die Sozialversicherung fallen;

26. betont, dass finanzielle Unsicherheit und Ungleichheit eng mit dem psychischen Wohlbefinden verbunden sind und dass die Auswirkungen der Lohnungleichheit auf die psychische Gesundheit nicht übersehen werden sollten; stellt fest, dass Frauen häufiger an psychischen Problemen wie Burn-out und chronischer Depression leiden als Männer, insbesondere in Sektoren, die durch schlecht bezahlte und emotional anspruchsvolle Arbeit gekennzeichnet sind;

***Weiteres Vorgehen***

27. begrüßt die anhaltenden Bemühungen der Kommission zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und fordert sie auf, eine neue, detaillierte, ergebnisorientierte und ambitionierte EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter vorzulegen, die auf früheren Fortschritten und bewährten Verfahren aufbaut, und einen speziellen Aktionsplan zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles vorzuschlagen, und zwar durch evidenzbasierte Maßnahmen, einen sektorübergreifenden Ansatz und mit quantitativen und zeitgebundenen Zielen auf EU-Ebene, mit denen sichergestellt wird, dass Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter, die eine Voraussetzung für gesunde und wohlhabende Gesellschaften sind, auch zu nachhaltigem Wirtschaftswachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Unternehmertum, Innovation und zum Wohlergehen der Familie sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beitragen;

28. fordert darüber hinaus, dass der Aktionsplan gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und einer gerechten Entlohnung in von Frauen dominierten Wirtschaftsbereichen, zur Unterstützung von Familien und zur Priorisierung von Investitionen im Rahmen des nächsten mehrjährigen Finanzrahmens enthält, mit dem die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und ein zuverlässiger Pflege- und Betreuungssektor gestärkt werden; betont, dass ein Ansatz erforderlich ist, bei dem die nationalen Zuständigkeiten und die unterschiedlichen Gegebenheiten von Frauen in der EU geachtet werden;

29. fordert die Kommission auf, gemeinsam mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern Leitlinien und ein europäisches Pilotprojekt für

---

[31] Eurofound, „Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge“ (Nicht angemeldete Pflegearbeit in der EU: Politische Ansätze für eine komplexe sozioökonomische Herausforderung, Eurofound-Forschungsbericht), 2025.

geschlechtsneutrale Systeme zur Bewertung und Einstufung von Arbeitsplätzen zu entwickeln, die einen EU-weiten Vergleich gleichwertiger Arbeit und die Festlegung klarer Kriterien für eine faire Bewertung des Werts der Arbeit und für leistungsbasierte Vergütungssysteme in von Frauen dominierten Wirtschaftsbereichen ermöglichen, wobei unnötige regulatorische oder finanzielle Verpflichtungen für Arbeitgeber verhindert werden müssen; stellt fest, dass dies sektorübergreifend und durch die Gewährleistung des Rechts auf Tarifverhandlungen erfolgen sollte; betont, dass eine faire Bewertung die Arbeitsplatzqualität, die Motivation und die Wettbewerbsfähigkeit verbessert, ohne die Arbeitsmarktflexibilität zu untergraben; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, bei Bedarf weiterhin Schulungen anzubieten, um geschlechtsneutrale Einstellungs- und Bewertungsverfahren besser zu unterstützen;

30. fordert die Kommission auf, wie bei den parlamentarischen Anhörungen 2024 angekündigt, einen europäischen Deal für Pflege und Betreuung einzuführen; fordert, dass dieser Deal eine Reihe von Strategien, Programmen und Empfehlungen sowie ein spezifisches Investitionspaket für den Pflege- und Betreuungsbereich umfasst, mit dem Ziel, den Übergang zu einer Pflegewirtschaft zu fördern, die Pflege und Betreuung als Recht anerkennt und als Rückgrat unserer Gesellschaft wertschätzt; fordert in diesem Zusammenhang die Einrichtung eines speziellen Finanzierungsstrangs im Rahmen des Mehrjährigen Finanzrahmens 2028-2034, um Dienste zur Unterstützung informeller Pflege- und Betreuungspersonen einzuführen;

31. fordert die Mitgliedstaaten auf, Arbeit zu belohnen und Lösungen zu fördern, mit denen Familien in all ihrer Vielfalt gestärkt werden, und gleichzeitig für eine verantwortungsvolle Fiskalpolitik und die Unterstützung von Unternehmen zu sorgen, etwa die Ausweitung flexibler Arbeitsregelungen für Eltern und Einzelpersonen und des Rechts auf Nichterreichbarkeit, steuerliche Anreize für Betreuungsjahre und Leistungen für Alleinerziehende sowie Investitionen in die Bereitstellung hochwertiger, erschwinglicher und zugänglicher Kinderbetreuungs- und Langzeitpflegedienste, die mit der Politik der Vollzeitbeschäftigung und der geschlechtergerechten Elternzeit vereinbar sind; fordert die Mitgliedstaaten ferner auf, Maßnahmen im Rahmen des sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen zu fördern, um die uneingeschränkte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt zu erleichtern und ihre im Vergleich zu Männern höheren Quoten bei Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn und Teilzeitarbeit senken; fordert gezielte Maßnahmen zur Erleichterung der Rückkehr von Frauen ins Erwerbsleben nach längeren Berufstätigkeitsunterbrechungen mithilfe von Wiedereingliederungsmaßnahmen und gezielten Anreizen wie Umschulungsprogrammen;

32. fordert die Kommission auf, unter Achtung der nationalen Zuständigkeiten Leitlinien herauszugeben, um dazu beizutragen, Steuerregelungen wie Systeme der gemeinsamen Besteuerung, die Zweitverdiener von einer aktiven Teilnahme am Arbeitsmarkt abhalten könnten, zu ermitteln und anzugehen, um sicherzustellen, dass die nationale Steuerpolitik die Gleichstellung der Geschlechter und die breitere Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt fördert, und den Austausch bewährter Verfahren zu erleichtern;

33. betont, dass das Unternehmertum von Frauen gefördert werden muss und dass von Frauen geführte Unternehmen eine wichtige Rolle bei der Stärkung ihrer wirtschaftlichen Stellung und ihres potenziellen Einkommens im Laufe ihres Lebens spielen; betont, dass eine bessere Unterstützung sowohl auf EU-Ebene als auch auf nationaler Ebene erforderlich ist, insbesondere in Bezug auf die Unternehmensentwicklung, Mentoring-Programme, den Zugang zu Finanzmitteln und Risikokapital und die Verbesserung der Finanzkompetenz von Frauen, unterstützt durch InvestEU, den Europäischen Innovationsrat und das Enterprise Europe Network, mit gezielten Maßnahmen für unterrepräsentierte Gruppen, einschließlich Frauen in ländlichen Gebieten und in den MINKT-Sektoren; fordert die Kommission auf, auf diese Aspekte in ihrer nächsten Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern einzugehen, und unterstreicht, wie wichtig es ist, Mädchen frühzeitig die Grundlagen des Unternehmertums sowie Finanzkenntnisse zu vermitteln, um so die Unternehmerinnen von morgen zu fördern;

34. betont, dass mehr Frauen ermutigt werden sollten, sich durch Führungsaufgaben, Entwicklung, Mentoring und Unterstützung für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu engagieren; nimmt zur Kenntnis, dass die Kommission eine geschlechtsspezifische Dimension in ihren Fahrplan für hochwertige Arbeitsplätze aufgenommen hat, und betont, dass sichergestellt werden muss, dass damit zusammenhängende Initiativen die faire Anerkennung der Arbeit, die typischerweise von Frauen geleistet wird, in allen Sektoren zum Gegenstand haben, und dass die Arbeitsplatzqualität und die Arbeitsbedingungen verbessert werden müssen, um so zu produktiveren Arbeitskräften und einer stärkeren, wettbewerbsfähigeren europäischen Wirtschaft beizutragen;

35. betont, dass die Geschlechtersegregation im Berufsleben beseitigt werden muss, indem der Wert der von Frauen dominierten Wirtschaftsbereiche wie Bildung, Gesundheitsversorgung und soziale Dienste im Hinblick auf Bezahlung und Arbeitsbedingungen erkannt und es mehr Frauen ermöglicht wird, an Branchen, in denen sehr hohe Gehälter gezahlt werden, darunter, IKT, MINKT und der Finanzsektor, sowie an Positionen der oberen Führungsebene und an leitenden Positionen am Arbeitsplatz, beispielsweise als CEO, und am öffentlichen und politischen Leben teilzuhaben; betont, dass dafür gesorgt werden muss, dass auf allen Ebenen der allgemeinen

und beruflichen Bildung durchgängig eine geschlechtersensiblere und dynamischere Berufsberatung erfolgt, damit Schubladendenken möglichst früh bekämpft wird; legt den Mitgliedstaaten und Arbeitgebern nahe, gleichstellungsorientierte Berufsberatung frühzeitig anzubieten und eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in Führungs- und Entscheidungspositionen zu fördern;

36. betont, wie wichtig es ist, dafür zu sorgen, dass alle Fächer auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung für Frauen und Mädchen gleichermaßen zugänglich sind; betont, dass kulturelle und geschlechtsspezifische Vorurteile und Stereotype in Lehrplänen, Lehrmaterialien und Berufsberatung und in der Ausbildung von Pädagogen beseitigt werden müssen, um zu verhindern, dass die Frauen und Mädchen zur Verfügung stehenden Studien- und Berufsmöglichkeiten eingeschränkt werden; fordert die Mitgliedstaaten auf, Mädchen einen besseren Zugang zu Berufszweigen zu ermöglichen, in denen bislang Männer überwiegen; fordert die Förderung einer geschlechtergerechten Bildungspolitik, mit der Mädchen ermutigt und unterstützt werden, in allen Bereichen, auch in MINKT-Fächern, ein Studium und eine Laufbahn zu absolvieren;

37. betont, dass die Arbeit, die in von Frauen dominierten Wirtschaftsbereichen geleistet wird, mehr finanzielle Wertschätzung erfahren muss, dass das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit garantiert werden muss, dass Informationen über das individuelle und durchschnittliche Lohnniveau der Beschäftigten bereitgestellt werden müssen und dass die Arbeitsbedingungen, insbesondere die Bezahlung und die Laufbahnentwicklung, verbessert werden müssen, wodurch die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen gestärkt und ihr Armutsrisiko verringert wird; betont, dass durch die Verbesserung der Bedingungen in diesen Wirtschaftsbereichen auch die Geschlechtersegregation verringert und der zunehmende Arbeitskräftemangel angegangen werden kann; fordert die Kommission auf, in die künftige Initiative für einen Rahmen zur Bewältigung der Herausforderungen hinsichtlich von Langzeitpflege und in Bezug auf Arbeitskräfte sowie in alle Maßnahmen im Rahmen der Union der Kompetenzen und in den künftigen Rechtsakt für hochwertige Arbeitsplätze eine starke geschlechtsspezifische Dimension aufzunehmen; fordert die Mitgliedstaaten auf, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um gleiches Entgelt für gleiche Arbeit sicherzustellen, und gleichzeitig Maßnahmen zu fördern, die ein faires Lohnwachstum im Zusammenhang mit Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und wirtschaftlicher Nachhaltigkeit unterstützen;

38. betont, dass Menschen mit Behinderungen, insbesondere Frauen mit Behinderungen, sich nach wie vor mit zahlreichen und intersektionalen Hindernissen beim Zugang zu Beschäftigung, Ausbildung und Unternehmertum gegenüber sehen; fordert die

Kommission und die Mitgliedstaaten auf, im Einklang mit der Europäischen Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen, beruflicher Bildung und Finanzierungsmöglichkeiten zu fördern und die bestehenden Instrumente der EU und der Mitgliedstaaten in vollem Umfang zu nutzen; betont, dass Inklusion und Barrierefreiheit wesentliche Bestandteile der sozialen Marktwirtschaft und Wettbewerbsfähigkeit Europas sind;

39. fordert die Mitgliedstaaten auf, gemeinsam mit den Sozialpartnern mehrjährige und finanzpolitisch verantwortungsvolle Laufbahn- und Gehaltspfade in den grundlegenden öffentlichen Dienstleistungen und Pflege- und Betreuungsdiensten (Gesundheitsversorgung, Sozialfürsorge, Bildung) zu konzipieren, um die Qualität, die Kompetenzen und die Mitarbeiterbindung zu verbessern; fordert die Mitgliedstaaten zu einem gezielten Einsatz des Europäischen Sozialfonds Plus und gegebenenfalls der Aufbau- und Resilienzfazilität für die Aus- und Weiterbildung sowie für die Mitarbeiterbindung auf, um dauerhafte Verzerrungen der Lohndynamik zu verhindern;

40. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, freiwillige Anreizmechanismen für Arbeitgeber, die Gleichstellungspläne umsetzen und bewährte Verfahren für Lohntransparenz anwenden, zu schaffen, wie etwa vereinfachte Verwaltungsverfahren, öffentliche Anerkennung oder vorrangigen Zugang zu Unionsmitteln;

41. betont, dass eine gerechte Entlohnung in von Frauen dominierten Wirtschaftsbereichen sichergestellt und gleichzeitig die Lohnfestsetzungsautonomie für die Sozialpartner gewahrt und die nationalen Traditionen der Tarifverhandlungen geachtet werden müssen;

42. betont, dass durch eine formelle Beschäftigung mit hochwertigen Arbeitsbedingungen, insbesondere in von Frauen dominierten Wirtschaftsbereichen, die Steuerbemessungsgrundlagen gestärkt werden können und dafür gesorgt werden kann, dass Arbeitnehmerinnen gesetzlich anerkannt und geschützt werden; stellt fest, dass die Bekämpfung der informellen Wirtschaft durch gezielte Reformen wie eine vereinfachte Verwaltung von Steuerpflichten und die Unterstützung von Unternehmertum dazu beitragen kann, gleiche Wettbewerbsbedingungen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten; fordert die Mitgliedstaaten daher auf, den Zugang zur formellen Wirtschaft zu vereinfachen, Maßnahmen zur Bekämpfung der Schattenwirtschaft zu fördern und Arbeitsverträge zu formalisieren, um Arbeitnehmer in informellen Sektoren wie Hausarbeit, Pflege und Betreuung, Landwirtschaft und Saisonarbeit zu schützen, nicht angemeldete Erwerbstätigkeit zu bekämpfen, den fairen Wettbewerb zu stärken und sicherzustellen, dass Frauen zu den Sozialschutzsystemen beitragen und Zugang zu

Schulungen und anderen arbeitsbezogenen Rechten und Schutzmaßnahmen erhalten können; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, sich verstärkt für die Bekämpfung der Armut trotz Erwerbstätigkeit einzusetzen, die sich negativ auf den Lebensstandard von Frauen auswirkt, darunter auch informell Beschäftigte, die oft keine angemessenen Löhne und keinen Zugang zu Sozialleistungen haben;

43. nimmt die langfristigen finanziellen Auswirkungen längerer Zeiträume unbezahlter Pflege- und Betreuungstätigkeiten auf Frauen zur Kenntnis; fordert die Mitgliedstaaten auf, für solide geschlechtersensible Sozialschutzsysteme zu sorgen, auch für diejenigen, die ihre berufliche Laufbahn unterbrechen, um Angehörige zu pflegen oder zu betreuen; betont, dass Rentensysteme zwar in erster Linie in die Zuständigkeit der einzelnen Staaten fallen, jedoch eine angemessene nationale Mindestrente und Pflegezeitgutschriften für Rentenansprüche für diejenigen wichtig sind, die ihre berufliche Laufbahn unterbrechen, um sich um pflege- oder betreuungsbedürftige Angehörige zu kümmern; betont, dass ein angemessener Schutz und eine angemessene Einkommensunterstützung für informelle Pflege- und Betreuungskräfte und die Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten in die Altersversorgung der zweiten Säule sichergestellt werden müssen; betont, dass Indikatoren für das geschlechtsspezifische Rentengefälle ab dem Zyklus des Europäischen Semesters 2026 in das sozialpolitische Scoreboard der EU aufgenommen und Maßnahmen zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Rentenrisiken in die länderspezifischen Empfehlungen aufgenommen werden müssen; legt den Mitgliedstaaten nahe, finanzpolitisch verantwortliche und beschäftigungsorientierte Lösungen zu prüfen, mit denen die Rückkehr von Pflege- und Betreuungspersonen auf den Arbeitsmarkt unterstützt wird, Informationen über den Zugang zu öffentlichen und privaten Altersvorsorgeprodukten bereitgestellt werden und die familien- und die gemeinschaftsbasierte Unterstützung gestärkt werden; fordert die Kommission auf, in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten einen starken Schwerpunkt auf die wirtschaftliche Stärkung von Rentnern zu legen und den möglichen Vorschlag für EU-Mindeststandards für Pflegegutschriften zu prüfen, mit denen Pflegejahre auf die Rentenansprüche angerechnet werden könnten; fordert die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass die Umsetzung der Empfehlung des Rates für eine Mindestsicherung[32] geschlechtsspezifisch ist und darauf abzielt, den Bedürfnissen von in Armut lebenden Frauen Rechnung zu tragen, um ihnen finanzielle Freiheit, Unabhängigkeit und Chancen zu ermöglichen;

---

32 Empfehlung des Rates vom 30. Januar 2023 für eine angemessene Mindestsicherung zur Gewährleistung einer aktiven Inklusion (ABl. C 41 vom 3.2.2023, S. 1).

44. ist sich bewusst, dass die automatische Aufnahme in betriebliche Altersversorgungssysteme dazu beitragen kann, mehr Frauen zur Altersvorsorge zu motivieren, das geschlechtsspezifische Rentengefälle zu verringern und die langfristige finanzielle Sicherheit zu fördern; nimmt zur Kenntnis, dass die Europäische Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und die betriebliche Altersversorgung den Einsatz von Übersichten über die Altersversorgung („Pension Dashboards“) und Nachverfolgungsinstrumenten zur wirksamen Überwachung des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles und einer geschlechtsneutralen Vergütungspolitik und -praxis bei der betrieblichen Altersversorgung unterstützt; fordert die Mitgliedstaaten auf, für alle Arbeitnehmer, einschließlich Teilzeitbeschäftigte, einen diskriminierungsfreien Zugang zu Zusatz- und Betriebsrentensystemen zu fördern;

45. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Migrantinnen aus Drittstaaten, die häufig in gering qualifizierten, unsicheren und unterbezahlten Berufen in Bereichen wie häusliche Pflege, Reinigung und Verpflegung beschäftigt sind[33], vor Diskriminierung und Ausbeutung zu schützen; betont, dass gerechte Löhne, arbeitsrechtlicher Schutz und angemessene Sozialversicherungsbeiträge von wesentlicher Bedeutung sind, um das geschlechtsspezifische Lohn- und Rentengefälle zu schließen;

46. fordert die Kommission auf, EU-weite Sensibilisierungs- und Aufklärungskampagnen über Lohntransparenz, Gleichbehandlung und verfügbare EU-Instrumente zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in Beschäftigung zu entwickeln; betont, dass informierte Arbeitnehmer und Arbeitgeber für die wirksame Durchsetzung bestehender Rechtsvorschriften von entscheidender Bedeutung sind;

47. fordert die Mitgliedstaaten auf, die Pflege und Betreuung von Großeltern – die sich regelmäßig um ihre Enkelkinder kümmern, um den Eltern des Kindes den Eintritt, den Verbleib oder die Rückkehr in das Berufsleben zu ermöglichen – als anrechnungsfähige Pflege- und Betreuungsgutschriften mit klaren Anspruchsvoraussetzungen und Überprüfungskriterien anzuerkennen;

48. betont, wie wichtig es ist, praktische Hindernisse am Arbeitsplatz zu beseitigen, unter anderem durch digitale Zugänglichkeit, angemessene Unterbringung und flexible Arbeitsregelungen; fordert die Mitgliedstaaten auf, Arbeitgebern, die in Barrierefreiheit, Kompetenzentwicklung und inklusive Einstellung investieren,

---

33 Europäisches Parlament, Generaldirektion Wissenschaftlicher Dienst, „Migrant women and the EU labour market – Overcoming double discrimination“ (Migrantinnen und der EU-Arbeitsmarkt – Überwindung der Doppeldiskriminierung), Mai 2023.

gezielte Anreize zu bieten und gleichzeitig zusätzlichen Verwaltungsaufwand zu verhindern, um im Einklang mit den Grundsätzen der sozialen Marktwirtschaft sowohl die Gleichstellung als auch die Wettbewerbsfähigkeit zu fördern;

49. hebt die Schlüsselrolle des sozialen Dialogs und der Einbindung der Sozialpartner bei der Gestaltung, Umsetzung und Überwachung von Gleichstellungs- und Lohnstrategien zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles hervor; fordert die Sozialpartner auf, Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und zur Bekämpfung von Belästigung, Lohnungleichheit und geschlechtsspezifischen Vorurteilen in Tarifverträge aufzunehmen und die tarifvertragliche Abdeckung auf atypisch Beschäftigte, insbesondere in von Frauen dominierten Wirtschaftsbereichen und Niedriglohnsektoren, im Einklang mit Artikel 152 AEUV auszuweiten; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Sozialpartner auf konstruktive Weise in die Entwicklung neuer Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles im Rahmen der nächsten Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter einzubeziehen und die Sozialpartner weiter zu unterstützen;

50. fordert die Mitgliedstaaten auf, den Institutionenaufbau auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene zu unterstützen, um die Umsetzung und die Fortschritte der nationalen Gleichstellungsstrategien zu überwachen; betont gleichermaßen, dass Frauen in einer Vielzahl von Sektoren und Berufsgruppen aktiv einbezogen und angehört werden müssen, wenn es darum geht, Maßnahmen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu entwickeln, umzusetzen und zu bewerten, einschließlich der Erforschung von Aspekten, die sich möglicherweise auf das Einkommen und die Erwerbsbeteiligung von Frauen auswirken, zu denen jedoch keine Daten vorliegen, wie psychische Gesundheit, Menopause oder Menstruation; fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, sich mit beruflichen Fragen im Zusammenhang mit Endometritis und der Menopause zu befassen, einschließlich des frühzeitigen Ausstiegs von Frauen aus dem Arbeitsmarkt;

51. bekräftigt die Notwendigkeit der durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in den politischen Maßnahmen der EU und der Mitgliedstaaten, einschließlich Beschäftigung, Gesundheit, Behinderung, Rente und Sport, und in der politischen Entscheidungsfindung, wobei die Gleichstellungsziele in alle Phasen der Politikgestaltung und des Haushaltsvollzugs einbezogen werden müssen; fordert, dass die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter im nächsten mehrjährigen Finanzrahmen gestärkt wird und dass spezielle EU-Mittel bereitgestellt werden, um das geschlechtsspezifische Lohn- und Rentengefälle zu beseitigen, die Dienste und Infrastruktureinrichtungen im Bereich Pflege und Betreuung zu

verbessern und geschlechtersensible Dienstleistungen im Bereich der psychischen Gesundheit zu unterstützen; weist darauf hin, dass die Einbindung der Gleichstellungsziele in die EU-Finanzierung die Wirksamkeit und Transparenz öffentlicher Investitionen erhöht; hebt in diesem Zusammenhang die mögliche Rolle von EU-Finanzierungsmechanismen wie dem Europäischen Sozialfonds Plus, dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, der Aufbau- und Resilienzfazilität, dem Programm „Bürgerinnen und Bürger, Gleichstellung, Rechte und Werte“ und „Horizont Europa“ bei der finanziellen Unterstützung der Verwirklichung geschlechtsspezifischer Ziele hervor;

52. fordert eine bessere Erhebung, Vergleichbarkeit und Veröffentlichung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten zum geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälle in allen Sektoren, um die Fortschritte bei der Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles besser überwachen zu können, wobei die bestehenden Meldesysteme und digitalen Instrumente in vollem Umfang genutzt werden sollten, um einen Anstieg der Verwaltungskosten für Unternehmen zu verhindern; betont, dass zuverlässige und harmonisierte Daten von wesentlicher Bedeutung sind, um faktengestützte Strategien zu konzipieren und die Fortschritte bei der Beseitigung geschlechtsspezifischer Gefälle zu überwachen; betont die Schlüsselrolle des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) und von Eurostat bei der Unterstützung einer unionsweit vergleichbaren und hochwertigen Datenerhebung als Grundlage für gezielte politische Maßnahmen; fordert Eurostat auf, den offiziellen Indikator für das geschlechtsspezifische Lohngefälle durch einen standardisierten Indikator für das geschlechtsspezifische Zeitgefälle zu ergänzen;

53. fordert die rasche Umsetzung und Durchführung der Entgelttransparenz-Richtlinie und der Richtlinie für eine ausgewogenere Vertretung von Frauen und Männern in Leitungsorganen von Unternehmen, die von zehn Mitgliedstaaten noch nicht umgesetzt wurde, und fordert die Kommission nachdrücklich auf, für eine konsequente Durchsetzung beider Richtlinien zu sorgen; fordert KMU und andere nicht börsennotierte Unternehmen dazu auf, bewährte Verfahren für ausgewogene Geschlechterverhältnisse in Führungspositionen in Betracht zu ziehen; fordert die Kommission auf, dafür zu sorgen, dass die Entgelttransparenz-Richtlinie als wichtigster Rechtsakt der EU zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in kein künftiges Omnibus-Vereinfachungspaket aufgenommen wird, und gleichzeitig Doppelungen oder Überschneidungen mit neuen nichtlegislativen und legislativen Rechtsakten zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu verhindern;

54. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, für eine konsequente Durchsetzung und, soweit möglich, für eine

Stärkung der geltenden Rechtsvorschriften der EU und der Mitgliedstaaten zu sorgen, um die Gleichstellung bei der beruflichen Entwicklung, insbesondere nach dem Mutterschaftsurlaub, sicherzustellen; betont, dass Arbeitnehmer vor jeder Form von Benachteiligung geschützt werden sollten, einschließlich Degradierung, Verlängerung der Probezeit und nachteiliger Veränderungen der Arbeitsbedingungen, die auf die Inanspruchnahme einer solchen Freistellung zurückzuführen sind;

55. betont, dass sich der Verwaltungsaufwand für Kleinstunternehmen und KMU negativ auf das Unternehmertum von Frauen auswirken könnte, das für die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter von entscheidender Bedeutung ist;

56. fordert die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass die Vorschriften zur Entgelttransparenz und die Beschwerdeverfahren sowohl digital als auch physisch für Arbeitnehmer mit Behinderungen zugänglich sind und dass Methoden zur Beschäftigungsbewertung überprüft werden, um Vorurteile gegen Frauen – insbesondere in von Frauen dominierten Berufen und bei Frauen mit Behinderungen – zu verhindern;

°

° °

57. beauftragt seine Präsidentin, diese Entschließung dem Rat und der Kommission zu übermitteln.