Europäisches Parlament
2024-2029

ANGENOMMENE TEXTE

P10_TA(2026)0190

Fortschritte in Richtung Pflege- und Betreuungsgesellschaft: Überwindung des geschlechtsspezifischen Gefälles bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 21. Mai 2026 zu dem Thema „Fortschritte in Richtung Pflege- und Betreuungsgesellschaft: Überwindung des geschlechtsspezifischen Gefälles bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben“ (2025/2039(INI))

Das Europäische Parlament,

– unter Hinweis auf den Vertrag über die Europäische Union, insbesondere auf Artikel 2,

– unter Hinweis auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf die Artikel 8, 19, 153 und 157,

– unter Hinweis auf die Dekade der Vereinten Nationen für gesundes Altern[1] unter Federführung der Weltgesundheitsorganisation, insbesondere ihre Wegbereiter in Bezug auf die Bereitstellung integrierter Pflege und den Zugang zur Langzeitpflege,

– unter Hinweis auf die europäische Säule sozialer Rechte, insbesondere ihre Grundsätze für die Gleichstellung der Geschlechter, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, die Betreuung und Unterstützung von Kindern, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen, eine Gemeinschaft der gemeinsamen Verantwortung und das Recht auf Langzeitpflege, sowie den Aktionsplan der Kommission zur Förderung der Sozialwirtschaft und zur Schaffung von Arbeitsplätzen,

– 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) und die „Erklärung der Grundsätze für eine geschlechtergerechte

---

1 Weltgesundheitsorganisation, „WHO's work on the UN Decade of Healthy Ageing (2021–2030)“ (Arbeit der WHO zur Dekade der Vereinten Nationen für gesundes Altern (2021-2030)).

Gesellschaft“ der Kommission,

– unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 3. März 2021 mit dem Titel „Union der Gleichheit: Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030“ (COM(2021)0101),

– 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 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 zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung: die Barcelona-Ziele für 2030[1] und die Empfehlung des Rates vom 8. Dezember 2022 über den Zugang zu erschwinglicher und hochwertiger Langzeitpflege[2],

– unter Hinweis auf den Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte, die Kernziele für 2030 und das sozialpolitische Scoreboard der EU,

– 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[3],

– 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[4] (Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben),

– unter Hinweis auf seine Entschließung vom 21. Januar 2021 zu der EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter[5],

– unter Hinweis auf seine Entschließung vom 5. Juli 2022 mit dem Titel „Gemeinsame europäische Maßnahmen im Bereich Pflege und Betreuung“[6],

– unter Hinweis auf Europas Plan gegen den Krebs (COM(2021)0044),

– unter Hinweis auf seine Entschließung vom 16. Februar 2022 zu der Stärkung Europas im Kampf gegen Krebserkrankungen – auf dem

---

1 ABl. C 484 vom 20.12.2022, S. 1.
2 ABl. C 476 vom 15.12.2022, S. 1.
3 ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj.
4 ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj.
5 ABl. C 456 vom 10.11.2021, S. 208.
6 ABl. C 47 vom 7.2.2023, S. 30.

Weg zu einer umfassenden und koordinierten Strategie[1],

– 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[2],

– unter Hinweis auf den Bericht von Mario Draghi vom 9. September 2024 mit dem Titel „Die Zukunft der europäischen Wettbewerbsfähigkeit“,

– 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[3] (Entgelttransparenz-Richtlinie),

– unter Hinweis auf den Vorschlag der Kommission vom 15. November 2023 für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung eines EU-Talentpools (COM(2023)0716),

– unter Hinweis auf die Richtlinie (EU) 2024/2831 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2024 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit[4],

– unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 3. Dezember 2024 zum Thema „Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und der Geschlechtergleichstellung für alle Generationen im Kontext demografischer Herausforderungen“, die der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner Tagung vom 2. Dezember 2024 gebilligt hat,

– unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Rates vom 4. Dezember 2024 zum Thema „Arbeits- und Fachkräftemangel in der EU: Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der Europäischen Union mobilisieren“, die der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner Tagung vom 2. Dezember 2024 gebilligt hat,

– unter Hinweis auf den Aktionsrahmen für die Bindung und Einstellung von Mitarbeitern in sozialen Diensten, der im Juni 2025 vom europäischen Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog für

---

1 ABl. C 342 vom 6.9.2022, S. 109.
2 ABl. L 275 vom 25.10.2022, S. 33, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj.
3 ABl. L 132 vom 17.5.2023, S. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.
4 ABl. L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.

Sozialdienste angenommen wurde,

– 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 den Jahresbericht 2024 des Ausschusses für Sozialschutz der Kommission,

– 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 über die Gleichstellung der Geschlechter in der EU aus dem Jahr 2025, insbesondere auf den Abschnitt über das geschlechtsspezifische Gefälle bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben,

– unter Hinweis auf den Bericht der Kommission vom 8. Mai 2018 mit dem Titel „Ausbau der Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder in Europa mit Blick auf die Verbesserung der Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und ein nachhaltiges und integratives Wachstum (die „Barcelona-Ziele“)“ (COM(2018)0273),

– unter Hinweis auf den Neunten Bericht über den wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt vom März 2024,

– unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Auf dem Weg zu einem neuen Betreuungsmodell für ältere Menschen: Lehren aus der COVID-19-Pandemie“[1],

– unter Hinweis auf seine Entschließung vom 15. November 2018 mit dem Titel „Betreuungsangebote in der EU zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter“[2],

– unter Hinweis auf seine Entschließung vom 10. März 2022 mit dem Titel „Gender Mainstreaming im Europäischen Parlament – Jahresbericht 2020“[3],

– unter Hinweis auf seine Entschließung vom 21. Januar 2021 mit dem Titel „Die geschlechtsspezifische Sichtweise in der COVID-19-Krise und der Zeit danach“[4],

– gestützt auf Artikel 55 seiner Geschäftsordnung,

– unter Hinweis auf die gemeinsamen Beratungen des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und des Ausschusses für

---

1 ABl. C 194 vom 12.5.2022, S. 19.
2 ABl. C 363 vom 28.10.2020, S. 80.
3 ABl. C 347 vom 9.9.2022, S. 139.
4 ABl. C 456 vom 10.11.2021, S. 191.

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 (A10-0083/2026),

A. in der Erwägung, dass die Gleichstellung der Geschlechter einer der Werte ist, auf die sich die Europäische Union gründet; in der Erwägung, dass die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung und ein intersektionaler Ansatz in allen Politikbereichen der EU umgesetzt und in diese integriert werden sollten;

B. in der Erwägung, dass der Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte konkrete Initiativen für die Umsetzung von Grundsätzen enthält, die für den Aufbau eines stärkeren sozialen Europas für gerechte Übergänge und einen gerechten Aufschwung von wesentlicher Bedeutung sind, einschließlich einer Initiative zur Langzeitpflege;

C. in der Erwägung, dass Pflege und Betreuung sowohl formelle als auch informelle Pflege und Betreuung umfassen; in der Erwägung, dass sich formelle Pflege und Betreuung auf Pflege- und Betreuungsarbeit bezieht, die im Rahmen formeller Beschäftigungsverhältnisse geleistet wird, während sich informelle Pflege und Betreuung auf Pflege- und Betreuungsarbeit bezieht, die im sozialen Umfeld einer Person geleistet wird und in der Regel, wenn auch nicht immer, unbezahlt ist; in der Erwägung, dass der Begriff der Pflege- und Betreuungsperson, wie gemeinsam vereinbart, alle Formen der formellen und informellen Pflege und Betreuung umfasst; in der Erwägung, dass Pflege- und Betreuungsarbeit in vielerlei Hinsicht geleistet wird, darunter Kinderbetreuung, Langzeitpflege, Gesundheitsversorgung und personenbezogene Dienstleistungen; in der Erwägung, dass formelle und informelle Pflege und Betreuung überwiegend von Frauen geleistet werden; in der Erwägung, dass informelle Pflege- und Betreuungspersonen Menschen mit chronischen Krankheiten, Behinderungen, fragiler Gesundheit oder anderen langfristigen gesundheitlichen oder pflege- oder betreuungsbezogenen Bedürfnissen außerhalb eines Rahmens der formellen Pflege oder Betreuung pflegen bzw. betreuen;

D. in der Erwägung, dass in einer Pflege- und Betreuungsgesellschaft Pflege und Betreuung als grundlegende Voraussetzung für das Funktionieren von Volkswirtschaften und Gesellschaften anerkannt werden; in der Erwägung, dass Pflege- und Betreuungsarbeit Wertschätzung erhalten und gleichberechtigt zwischen Männern und Frauen aufgeteilt werden sollte, wobei insbesondere das in der europäischen Säule sozialer Rechte verankerte Recht auf Pflege und Betreuung anerkannt werden sollte; in der Erwägung, dass die

Bereitstellung erschwinglicher, hochwertiger und personenzentrierter Langzeitpflege und -betreuung Teil des Grundrechts auf Gesundheit ist; in der Erwägung, dass dieser rechtebasierte Ansatz dem gegenwärtigen Wandel bei der Pflege und Betreuung hin zu Dienstleistungen Rechnung trägt, bei denen die Autonomie, Würde und Inklusion von pflege- und betreuungsbedürftigen Personen in allen Lebensphasen geachtet werden, wobei insbesondere zu berücksichtigen ist, wie sich die Alterung der Bevölkerung derzeit auf die Gesellschaft auswirkt; in der Erwägung, dass die formelle Langzeitpflege bzw. -betreuung nach wie vor auf der stationären Pflege bzw. der Heimbetreuung beruht, obwohl durch häusliche Pflege und die Betreuung in der lokalen Gemeinschaft das Recht auf Unabhängigkeit pflege- und betreuungsbedürftiger Menschen eher gewahrt wird;

E. in der Erwägung, dass 8 % der über 65-Jährigen in der EU – mehr als 7 Millionen Menschen – informelle Pflege oder Betreuung erhalten, wobei diese Zahl bei den über 75-Jährigen auf 11 % steigt; in der Erwägung, dass dieser demografische Wandel in Europa erhebliche Auswirkungen auf den Pflegebedarf und die Art und Weise haben wird, wie Pflegedienstleistungen organisiert werden; in der Erwägung, dass die Gefahr besteht, dass die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt beeinträchtigt wird und dadurch die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten verstärkt werden und das Wohlergehen älterer Menschen sowie von Kindern und Familien gefährdet wird, wenn diese Herausforderung nicht mit einem geschlechtersensiblen Ansatz angegangen wird; in der Erwägung, dass vor dem Hintergrund alternder Gesellschaften in der Pflege und Betreuung unbedingt ein menschenrechtsbasierter und personenzentrierter Ansatz durchgängig berücksichtigt werden muss, durch den die Teilhabe aller sichergestellt wird; in der Erwägung, dass durch politische Veränderungen sowie demografische Entwicklungen zunehmend der häuslichen Pflege älterer Menschen der Vorzug gegeben wird; in der Erwägung, dass viele Bedürfnisse älterer Menschen und von Menschen mit Behinderungen durch Pflege und Betreuung in der lokalen Gemeinschaft, etwa in Form von persönlicher Assistenz oder Wohnungsbeihilfen, abgedeckt werden können;

F. in der Erwägung, dass es in ländlichen und abgelegenen Gebieten sowie in Inselgebieten und Gebieten in äußerster Randlage an ausreichender oder angemessener Sozialfürsorge und entsprechenden Unterstützungsdiensten mangelt, was die wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen, mit denen diese Gebiete möglicherweise bereits konfrontiert sind, verstärken könnte; in der Erwägung, dass der Zugang zu den genannten Diensten in diesen Gebieten angesichts der schrumpfenden und alternden Bevölkerung sowie des Mangels an Konnektivität und Infrastruktur nach wie vor eine Herausforderung darstellt; in der Erwägung, dass dies dazu beitragen kann, dass diese Gebiete als Wohn- und Arbeitsorte an Attraktivität verlieren; in der Erwägung, dass Frauen

in unverhältnismäßiger Weise davon betroffen sind, da sie zusätzliche Schwierigkeiten haben, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren; in der Erwägung, dass in diesen Gebieten ein Mangel an Allgemeinmedizinern sowie an Fach- und Notfallversorgung herrscht, was zur Entstehung „medizinischer Wüsten“ führt; in der Erwägung, dass die Verbesserung der Verfügbarkeit hochwertiger Sozialfürsorge das Potenzial hat, die Lebensqualität und das wirtschaftliche Wohlergehen der Menschen in diesen Gebieten zu verbessern; in der Erwägung, dass die Akteure der Sozialwirtschaft wesentliche, von der örtlichen Bevölkerung getragene Pflege- und Betreuungsdienstleistungen erbringen, mit denen die Inklusion, Erschwinglichkeit und Qualität der Pflege und Betreuung verbessert werden, insbesondere in unterversorgten und ländlichen und abgelegenen Gebieten sowie Inselgebieten und Gebieten in äußerster Randlage, wobei gleichzeitig den regionalen Bedürfnissen Rechnung getragen wird;

G. in der Erwägung, dass sowohl die formelle als auch die informelle Pflege und Betreuung oft nicht wahrgenommen und sozial und wirtschaftlich unterbewertet werden, wobei die Löhne in der Langzeitpflege und bei anderen sozialen Dienstleistungen 21 % unter dem EU-Durchschnitt liegen[1]; in der Erwägung, dass der gesellschaftliche Mehrwert der formellen und informellen Pflege und Betreuung oft schwer zu messen ist und dass die Menschen, die diese Pflege und Betreuung leisten, nicht angemessen anerkannt, wertgeschätzt oder unterstützt werden, was eine zusätzliche physische und psychische Belastung für sie darstellt; in der Erwägung, dass formelle und informelle Pflege- und Betreuungspersonen für die Tragfähigkeit der europäischen Gesundheits- und Pflegesysteme von wesentlicher Bedeutung sind;

H. in der Erwägung, dass ein Großteil der wirtschaftlichen geschlechtsspezifischen Diskrepanzen durch geschlechtsspezifische Unterschiede im Bereich Pflege und Betreuung sowie durch die Unterbewertung des Bereichs der professionellen Pflege und Betreuung, in dem weitaus mehr Frauen als Männer beschäftigt sind, erklärt werden kann;

I. in der Erwägung, dass gute Arbeitsbedingungen im Pflege- und Betreuungsbereich von zentraler Bedeutung für die Erbringung hochwertiger Pflege- und Betreuungsdienstleistungen sind;

J. in der Erwägung, dass die Verfügbarkeit, Zugänglichkeit und Erschwinglichkeit hochwertiger Kinderbetreuungseinrichtungen von entscheidender Bedeutung sind, um Menschen, insbesondere Frauen mit Betreuungspflichten, die Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen;

K. in der Erwägung, dass die für die informelle Pflege und Betreuung in

---

1 Eurofound, 2021.

Europa aufgewendete Zeit auf 39 Milliarden Stunden pro Jahr geschätzt wird, was einem wirtschaftlichen Wert von rund 576 Mrd. EUR und somit etwa 3,63 % des europäischen Bruttoinlandsprodukts (BIP) entspricht[1]; in der Erwägung, dass die informelle Pflege und Betreuung in ihren verschiedenen Formen, die von der täglichen Unterstützung bei der Körperpflege bis hin zur gelegentlichen Hilfe im Haushalt reichen, nicht angemessen anerkannt und gewürdigt wird; in der Erwägung, dass Frauen unverhältnismäßig stark für derartige Pflege und Betreuung verantwortlich sind, was die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten verstärkt und somit die Möglichkeiten von Frauen und insbesondere jüngeren Personen, die informelle Pflege oder Betreuung erbringen, zur Ausübung einer formellen Beschäftigung einschränkt; in der Erwägung, dass die Lücke in der Kinderbetreuung nach wie vor eine der dringendsten Herausforderungen in der EU für junge Eltern darstellt und vor allem Frauen betrifft, da dadurch ihre Rückkehr ins Berufsleben verzögert wird;

L. in der Erwägung, dass digitale Innovationen und der Einsatz digitaler Gesundheitsinstrumente die Qualität und Zugänglichkeit erheblich verbessern können, insbesondere in ländlichen und abgelegenen Gebieten sowie in Inselgebieten und Gebieten in äußerster Randlage, und daher aktiv gefördert und unterstützt werden sollten; in der Erwägung, dass die zunehmende Bedeutung digitaler Plattformen im Pflege- und Betreuungsbereich geschlechtsspezifische Auswirkungen hat, da sie bestehende Ungleichheiten noch verschärfen können;

M. in der Erwägung, dass 88,2 % der Arbeitskräfte in der formellen Pflege und Betreuung Frauen sind[2], was verdeutlicht, dass die psychische Belastung durch Betreuungs- und Haushaltsaufgaben und der entsprechende organisatorische Aufwand nach wie vor überwiegend von Frauen getragen werden;

N. in der Erwägung, dass Frauen mit schätzungsweise 80 % die überwältigende Mehrheit der Aufgaben im Bereich der informellen Pflege und Betreuung übernehmen;

O. in der Erwägung, dass dies das anhaltende damit verbundene Geschlechtergefälle in der gesamten EU verstärkt und dazu beiträgt, das geschlechtsspezifische Gefälle bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu vergrößern, wodurch die Fähigkeit von Frauen, am Arbeitsmarkt und am öffentlichen Leben teilzuhaben und

---

1 Peña-Longobardo L. M., Oliva-Moreno J., „The Economic Value of Non-professional Care: A Europe-Wide Analysis“ (Der wirtschaftliche Wert nicht professioneller Pflege und Betreuung: eine europaweite Analyse), International Journal of Health Policy Managment, 2022; 11(10); Weltgesundheitsorganisation Europa, „Den Beitrag von Frauen ins rechte Licht rücken:Würdigung ihrer Rolle in der informellen Pflege“, 2024.

2 Kommission, Europäische Strategie für Pflege und Betreuung, 2022.

wirtschaftliche Unabhängigkeit zu erreichen, eingeschränkt wird; in der Erwägung, dass die anhaltenden geschlechtsspezifischen Diskrepanzen, einschließlich des geschlechtsspezifischen Beschäftigungsgefälles von 10 %[1], des geschlechtsspezifischen Entgeltgefälles von 12 %[2] und des geschlechtsspezifischen Rentengefälles von 25 %[3], neben weiteren Faktoren wie die für Pflege und Betreuung aufgewendete Zeit, Frauen in eine prekäre Lage bringen; in der Erwägung, dass trotz des zunehmenden Bewusstseins für das geschlechtsspezifische Gefälle bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben ein echter kultureller Wandel hin zu einer gleichberechtigten Aufteilung unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit nach wie vor weit entfernt ist; in der Erwägung, dass aufgrund anhaltender Geschlechterstereotypen die Erbringung von Pflege und Betreuung in erster Linie von Frauen und Mädchen erwartet wird und diese Stereotypen im Internet durch soziale Medien verstärkt werden; in der Erwägung, dass es durch kulturellen Wandel, Sensibilisierungskampagnen und Bildungsinitiativen zur Förderung gemeinsamer Pflege- und Betreuungspflichten Frauen ermöglicht werden kann, gleichberechtigt an der Gesellschaft teilzuhaben, und sichergestellt werden kann, dass Mädchen ihren Ambitionen ohne unverhältnismäßige Pflege- und Betreuungspflichten nachgehen können; in der Erwägung, dass das Gefälle bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben Maßnahmen zur Förderung der Beteiligung von Männern in diesem Bereich und eine gleichmäßigere Verteilung der Verantwortlichkeiten erfordert; in der Erwägung, dass laut dem Gleichstellungsindex 2024 des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen der EU-Durchschnittswert für Betreuungs- und Pflegetätigkeiten 78,7 Punkte beträgt, worin die anhaltenden geschlechtsspezifischen Unterschiede bei unbezahlter Hausarbeit, Kinderbetreuung und Langzeitpflege und -betreuung zum Ausdruck kommen[4]; in der Erwägung, dass Pflege- und Betreuungskräfte in ganz Europa altern und Herausforderungen bei der Einstellung und Bindung zu bewältigen sind;

P. in der Erwägung, dass Frauen folglich im Laufe ihres Lebens im Vergleich zu Männern sechs zusätzliche Jahre für unbezahlte Pflege und Betreuung aufwenden[5];

Q. in der Erwägung, dass Frauen im Pflege- und Betreuungsbereich eine wichtige Rolle zukommt und dass Frauen selbst nach ihrem Eintritt in den Arbeitsmarkt weiterhin die Hauptverantwortung für

---

1 Kommission, „The gender pay gap situation in the EU“ (Das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle in der EU), 2024.
2 Kommission, „The gender pay gap situation in the EU“ (Das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle in der EU), 2023.
3 Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, „Gender Equality Index 2025“, 2025.
4 Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, 2024.
5 Population Reference Bureau, 2023.

Haus- sowie Pflege- und Betreuungsarbeit übernehmen; in der Erwägung, dass Zeitnutzungsstudien erforderlich sind, die sich auf die Messung der für Pflege und Betreuung sowie der für Hausarbeit aufgewendeten Zeit konzentrieren; in der Erwägung, dass etwa 7,7 Millionen Frauen aufgrund von Pflege- und Betreuungsaufgaben vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, während sich diese Zahl bei Männern auf lediglich 450 000 beläuft[1]; in der Erwägung, dass manche Frauen aufgrund der Belastung durch Aufgaben im Bereich der informellen Pflege und Betreuung nicht vollständig ins Erwerbsleben eintreten können; in der Erwägung, dass die ungleiche Verteilung der unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit den Zugang von Frauen zu einer Vollzeitbeschäftigung erschwert und negativ zum geschlechtsspezifischen Einkommensgefälle beiträgt[2], was zu geringeren Karrierechancen oder sogar dazu führt, dass Frauen Stellenangebote unterhalb ihres Qualifikationsniveaus annehmen, was wiederum Einkommensverluste und eine Vergrößerung des geschlechtsspezifischen Rentengefälles zur Folge hat; in der Erwägung, dass diese nachteiligen Auswirkungen eng mit der Intensität und der Dauer der Pflege und Betreuung zusammenhängen; in der Erwägung, dass alleinerziehende Mütter aufgrund von Betreuungspflichten besonders von begrenzten Beschäftigungsmöglichkeiten betroffen sind; in der Erwägung, dass alleinerziehende Eltern 12,4 % der Haushalte mit Kindern in der EU ausmachen; in der Erwägung, dass Frauen auch unter den Alleinerziehenden unverhältnismäßig stark vertreten sind, wobei der Anteil 85 % beträgt[3]; in der Erwägung, dass nur die Hälfte der 42,8 Millionen Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter in der EU erwerbstätig sind; in der Erwägung, dass Frauen mit Behinderungen besonders betroffen sind, da nur 21 % von ihnen in Vollzeit beschäftigt sind[4];

R. in der Erwägung, dass die Freizeit und die Zeit für die Selbstfürsorge von Pflege- und Betreuungspersonen durch die doppelte Belastung durch Beruf und Pflege oder Betreuung stark eingeschränkt werden, wodurch unbezahlte Pflege- und Betreuungspersonen einem viel höheren Risiko eines (elterlichen) Burnouts ausgesetzt sind; in der Erwägung, dass der bessere Zugang zu Dienstleistungen im Bereich der reproduktiven Gesundheit und zu

---

1 Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, Geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei Sorgearbeit und Entgelt in der EU.

2 Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), „European Quality of Life Survey 2016 – Quality of life, quality of public services, and quality of society“ (Europäische Erhebung zur Lebensqualität 2016 – Lebensqualität, Qualität der öffentlichen Dienste und Qualität der Gesellschaft), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, 2018.

3 Quelle: Eurostat, 2023, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Young_people_-_family_and_society.

4 Gleichstellungsindex 2024.

Schwangerschaftsabbrüchen Eltern bei ihrer Familienplanung helfen und den Stress aufgrund unerwarteter Schwangerschaften verringern kann;

S. in der Erwägung, dass die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in mehreren Mitgliedstaaten noch nicht vollständig umgesetzt wurde; in der Erwägung, dass die darin enthaltene Bestimmung über das Recht auf fünf Urlaubstage pro Jahr für pflegende Angehörige nicht ausreicht, um eine angemessene Pflege oder Betreuung zu leisten oder eine formelle Pflege oder Betreuung zu organisieren, und dieser Urlaub nicht unter dieselben Garantien in Bezug auf Entlohnung und Einkommensunterstützung fällt wie andere Arten von Urlaub aus familiären Gründen;

T. in der Erwägung, dass die Ankündigung, dass die Kommission die Umsetzung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bis 2028 bewerten wird, zu begrüßen ist;

U. in der Erwägung, dass der Zugang zu erschwinglichen und hochwertigen Dienstleistungen im Bereich der formellen Pflege und Betreuung entscheidend ist, um sicherzustellen, dass Pflege und Betreuung eine echte Wahl sind, sowie um Pflege- und Betreuungspersonen zu unterstützen und die Intensität ihrer Pflege- und Betreuungsaufgaben zu verringern und ihre Belastung zu mildern, wobei zu betonen ist, dass solche Dienstleistungen dazu beitragen können, die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt zu erhöhen, sowie eine Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter und der Vielfalt der Arbeitskräfte bewirken, die wirtschaftliche Unabhängigkeit fördern und die Abhängigkeit vom Sozialschutz verringern können, was zu einem nachhaltigeren Wirtschaftswachstum führt;

V. in der Erwägung, dass Daten von Eurofound[1] zufolge Pflege- und Betreuungskräfte aufgrund der hohen emotionalen Anforderungen ihres Berufs und der Konfrontation mit negativen sozialen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz einem höheren Risiko für psychische Erkrankungen ausgesetzt sind;

W. in der Erwägung, dass diese Daten auch zeigen, dass die soziale Isolation eine der größten Herausforderungen ist, mit denen informelle Pflege- und Betreuungspersonen konfrontiert sind, wobei Personen mit intensiven oder mehrfachen Pflege- und Betreuungsaufgaben einem höheren Risiko von Armut, sozialer Ausgrenzung, Einsamkeit sowie psychischen und körperlichen Gesundheitsproblemen ausgesetzt sind; in der Erwägung, dass Aufgaben im Bereich der informellen Pflege und Betreuung auch den Zugang von Pflege- und Betreuungspersonen zu

---

1 Eurofound, „Unpaid care in the EU“ (Unbezahlte Pflege und Betreuung in der EU), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, 2025.

Gesundheitsdiensten behindern können;

X. in der Erwägung, dass die Pflege eines Familienmitglieds, das zum Beispiel an einer stark beeinträchtigenden Krankheit wie Krebs oder mit Gedächtnisstörungen und -verlust einhergehenden Krankheiten leidet, eine unverhältnismäßige physische und psychische Belastung für informelle Pflegepersonen darstellt, die sich am Lebensende des Patienten oft noch verstärkt[1];

Y. in der Erwägung, dass der Pflege- und Betreuungsbereich in der EU nach wie vor keine ausreichende Anerkennung und Wertschätzung erhält und unterfinanziert ist, was zu einem anhaltenden Personalmangel führt, obwohl der Bereich über ein geschätztes Potenzial zur Schaffung von 8 Millionen zusätzlichen Arbeitsplätzen verfügt[2]; in der Erwägung, dass öffentliche Investitionen in Pflege- und Betreuungsdienstleistungen einen positiven Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Behebung von Beschäftigungsdefiziten leisten; in der Erwägung, dass Akteure der Sozialwirtschaft dank der für sie charakteristischen Modelle der partizipativen Governance zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Pflege- und Betreuungsbereich beitragen;

Z. in der Erwägung, dass der Pflege- und Betreuungsbereich Schwierigkeiten hat, junge Arbeitnehmer zu gewinnen[3];

AA. in der Erwägung, dass Frauen und Mädchen, die die meisten unbezahlten Pflege- und Betreuungsaufgaben übernehmen, unverhältnismäßig stark von unzureichenden Investitionen in Pflege- und Betreuungsdienstleistungen betroffen sind; in der Erwägung, dass durch die Festlegung von Qualitätsstandards für Pflege- und Betreuungsdienstleistungen die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und die Chancengleichheit von Mädchen in Bildung und Beschäftigung unmittelbar verbessert sowie sichergestellt würde, dass Standards im Bereich der Pflege und Betreuung als ein Instrument zur Gleichstellung von Frauen und Mädchen eingesetzt werden;

AB. in der Erwägung, dass Frauen aus Drittländern einen erheblichen Anteil dieser Arbeitskräfte ausmachen und häufig unfairen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind;

AC. in der Erwägung, dass es sich bei vielen Pflege- und Betreuungskräften und Hausangestellten in Europa um

---

1 Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, „Gender Equality Index 2019: Work-life balance“ (Gleichstellungsindex 2019: Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben).

2 Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte, 2023.

3 Eurofound-Forschungsstudie mit dem Titel „Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy“ (Maßnahmen zur Behebung des Arbeitskräftemangels: Lehren für die künftige Politik), 2023.

Migrantinnen handelt, die sich in einer äußerst prekären Lage befinden und aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit, ihrer Rasse oder ethnischen Zugehörigkeit, ihres Geschlechts, ihres sozioökonomischen Status und ihres Aufenthaltsstatus Diskriminierungen ausgesetzt sind, die sich überschneiden; in der Erwägung, dass diese Migrantinnen den Mangel an öffentlicher und erschwinglicher Pflege und Betreuung in der EU ausgleichen und dass sie in Bezug auf ihre sozialen Rechte und den Zugang zu menschenwürdigen Arbeitsbedingungen nicht gleichbehandelt werden;

AD. in der Erwägung, dass die erfolgreiche Umsetzung der Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung Überwachung, Transparenz und Synergieeffekte zwischen der Finanzierung, Forschung und Politik der EU und der Mitgliedstaaten unter Einbeziehung der einschlägigen Vertretungsorganisationen von formellen und informellen Pflege- und Betreuungspersonen erfordert;

AE. in der Erwägung, dass die Bereitstellung hochwertiger Pflege und Betreuung von einer ausreichenden Zahl gut ausgebildeter Pflege- und Betreuungskräfte abhängt, die über angemessene Arbeitsbedingungen und ein angemessenes Einkommen verfügen; in der Erwägung, dass Investitionen in Möglichkeiten einer hochwertigen beruflichen Bildung und Weiterbildung für Pflege- und Betreuungskräfte neben einer angemessenen Anerkennung von Kompetenzen für die Professionalisierung der Branche unerlässlich sind;

AF. in der Erwägung, dass die Einrichtung eines Europäischen Deals für Pflege und Betreuung, Mindestlöhne und der Zugang zu hochwertigen und kostenlosen öffentlichen Dienstleistungen dazu beitragen würden, die Armut zu verringern und das Gefälle bei Pflege- und Betreuungsaufgaben, das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle und das geschlechtsspezifische Rentengefälle zu beseitigen;

AG. in der Erwägung, dass aufgeschlüsselte Daten und Qualitätsindikatoren die Überwachung der Pflege und Betreuung verbessern könnten; in der Erwägung, dass „versteckte Pflege und Betreuung“ bedeutet, dass viele informelle Pflege- und Betreuungspersonen in Umfragen nicht erfasst werden und Daten über junge Menschen (unter 18 Jahren), die Pflege- und Betreuungsaufgaben übernehmen, besonders rar sind; in der Erwägung, dass Schätzungen zufolge fast ein Viertel der 15- bis 17-Jährigen in der EU unbezahlte Kinderbetreuung leistet und 8 bis 24 % in der Langzeitpflege und -betreuung tätig sind; in der Erwägung, dass Frauen und Mädchen in der Gruppe der jungen Menschen, die Pflege- und Betreuungsaufgaben übernehmen,

überrepräsentiert sind[1];

AH. in der Erwägung, dass in der am 5. März 2026 veröffentlichten Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2026-2030 angekündigt wird, dass die Europäische Strategie für Pflege und Betreuung in den Europäischen Deal für Pflege und Betreuung münden wird, der 2027 vorgelegt werden soll;

Pflege und Betreuung in Zahlen

1. betont, dass etwa 6,2 Millionen Menschen[2] in der EU als formelle Pflege- und Betreuungskräfte beschäftigt sind, während mehr als 53 Millionen Menschen[3] informelle, oft unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit in ihrem sozialen Umfeld leisten, z. B. für kranke oder ältere Familienangehörige oder Familienangehörige mit Behinderungen; stellt fest, dass die informelle Pflege und Betreuung zwischen 30 % und 85 % der gesamten Pflege- und Betreuungsarbeit ausmacht[4];

2. betont, dass formelle Pflege- und Betreuungsarbeit häufig wenig Anerkennung findet und von prekären Arbeitsbedingungen und körperlicher und emotionaler Belastung geprägt ist, wobei die Löhne in der Langzeitpflege und bei anderen sozialen Dienstleistungen 21 % unter dem Durchschnitt liegen[5] und Frauen im Durchschnitt 20 % weniger verdienen als Männer[6]; betont, dass etwa 60 % der informellen Pflege- und Betreuungsarbeit von Frauen geleistet wird[7]; stellt fest, dass schätzungsweise 32 Millionen Frauen jede Woche informelle Pflege- und Betreuungsdienste erbringen[8] und durchschnittlich 17 Stunden unbezahlte Arbeit pro Woche leisten;

3. stellt fest, dass der wirtschaftliche Wert informeller Haus- und Pflegearbeit 10 % bis 39 % des weltweiten BIP ausmacht[9];

---

1 Eurofound, „Unpaid care in the EU“ (Unbezahlte Pflege und Betreuung in der EU), Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, 2025.
2 Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2023.
3 Eurofound, „Unpaid care in the EU“ (unbezahlte Pflege in der EU).
4 Kommission, „Long-term care report“ (Bericht zur Langzeitpflege), 2021.
5 Eurofound, „Wages in long-term care and other social services 21 % below average“ (Löhne in Langzeitpflege und anderen Sozialdiensten 21 % unter dem Durchschnitt).
6 Weltgesundheitsorganisation Europa, „Shining light on women’s contributions:celebrating their role in informal care“ (Den Beitrag von Frauen ins rechte Licht rücken: Würdigung ihrer Rolle in der informellen Pflege).
7 Eurocarers, 2021.
8 Weltgesundheitsorganisation Europa, „Shining light on women’s contributions:celebrating their role in informal care“.
9 UN Women, „Redistribute unpaid work“ (Umverteilung unbezahlter Arbeit), 2021.

4. stellt fest, dass sich die ungleiche Aufteilung der informellen Pflegearbeit in der ungleichen Aufteilung der bezahlten Arbeit niederschlägt; stellt fest, dass in der EU 44 % der Frauen einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, gegenüber 58 % der Männer[1] ;

5. betont, dass diese ungleiche Verteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Männern und Frauen – das geschlechtsspezifische Gefälle in der Pflege und Betreuung – Auswirkungen auf das geschlechtsspezifische Lohn- und Rentengefälle hat; betont in diesem Zusammenhang, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU im Jahr 2024 auf 38 % geschätzt wurde[2] ; stellt fest, dass das geschlechtsspezifische Rentengefälle bei Personen im Alter von 65 Jahren oder älter in der EU 25 % betrug[3] ;

6. betont, dass 76 % der 49 Millionen formellen Pflege- und Betreuungskräfte in der EU, 93 % des Kinderbetreuungspersonals und der Hilfslehrkräfte[4] und 86 % der Pflegekräfte im Gesundheitswesen und in Haushalten sowie 95 % der Hausangestellten in Privathaushalten[5] Frauen sind;

7. stellt fest, dass der Bereich der persönlichen und haushaltsnahen Dienstleistungen als ein wichtiger Sektor anerkannt und weiterentwickelt werden muss, da er alle Pflege- und Betreuungsleistungen umfasst, die in Haushalten erbracht werden, einschließlich direkter Pflege und Betreuung (Kinderbetreuung, Langzeitpflege, häusliche Pflege für ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen) und indirekter Pflege und Betreuung (Kochen, Bügeln, Putzen, Gartenarbeit, Nachhilfeunterricht); betont, dass den im Bereich der persönlichen und haushaltsnahen Dienstleistungen Beschäftigten Anerkennung gezollt werden muss, sie unterstützt werden müssen und in sie investiert werden muss; stellt fest, dass mit diesen Diensten, die unter anderem Kinderbetreuung, Langzeitpflege für ältere Menschen und Menschen mit

---

1 Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen. In der EU beläuft sich die Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) bei Frauen auf 44 % und bei Männern auf 59 %. ***Für die Beschäftigungsquote in VZÄ wird die Arbeitszeit auf komparative Weise bemessen, wobei die Zahl der Wochenarbeitsstunden unterschiedlich sein kann.

2 Europäisches Parlament, „Addressing the gender care gap: Potential European added value“ (Überwindung des geschlechtsspezifischen Gefälles bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben: potenzieller europäischer Mehrwert).

3 Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, „Gleichstellungsindex“.

4 Eurostat, „Childcare workers and teachers’ aides in the EU in 2020“ (Kinderbetreuungspersonal und Hilfslehrkräfte in der EU 2020).

5 Studie des European Policy Centre (EPC) mit dem Titel „Gender equality: Who cares? Do you?“ (Geschlechtergleichstellung: Wen kümmert’s? Kümmerst du dich?), 2022.

Behinderungen, Putzen, Reparaturen zu Hause, Privatunterricht, Gartenarbeit und IKT-Unterstützung umfassen, das Wohlbefinden von Einzelpersonen und Familien zu Hause gefördert wird[1]; betont, dass es in der EU etwa 6,8 Millionen[2] nicht angemeldete Arbeitnehmer gibt, die entweder Betreuung und Pflegeaufgaben leisten (2,1 Millionen) oder direkt im Haushalt beschäftigt sind (4,7 Millionen), von denen 90 % Frauen, mehrheitlich mittleren Alters und aus Drittstaaten stammend, sind, die oft unterbeschäftigt sind[3]; weist darauf hin, dass die Zahl der nicht angemeldeten Beschäftigten im Bereich der persönlichen und haushaltsnahen Dienstleistungen auf 9,2 Millionen Menschen geschätzt wird[4];

8. stellt fest, dass die Ergebnisse von Eurofound zeigen, dass sich bei der Langzeitpflege sowohl von Frauen als auch Männern im Zeitverlauf eine deutliche Verschiebung hin zu einer höheren Pflege- und Betreuungsintensität abzeichnet, wobei sich der Anteil der unbezahlten Pflege- und Betreuungskräfte, der mehr als 20 Stunden Pflege- und Betreuungsarbeit pro Woche angibt, zwischen 2014 und 2024 vergrößert hat; stellt fest, dass diese Entwicklung besonders in der Kategorie mit der höchsten Pflege- und Betreuungsintensität (mehr als 51 Stunden pro Woche) zu beobachten ist, in der für beide Geschlechter ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen ist; betont, dass Frauen im Vergleich zu Männern über alle Zeiträume hinweg durchweg über eine höhere Pflege- und Betreuungsintensität berichten, was ihre unverhältnismäßige Beteiligung an der Erbringung unbezahlter Pflege- und Betreuungsdienste widerspiegelt;

9. stellt fest, dass unzureichende Pflege- und Betreuungssysteme zu den größten Hindernissen bei der Beseitigung

---

1 Europäische Arbeitsbehörde, 2021.

2 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). Jüngsten Schätzungen zufolge wird davon ausgegangen, dass in der EU 6,8 Millionen nicht angemeldete Arbeitnehmer Pflege- und Betreuungsdienstleistungen oder haushaltsnahe Dienstleistungen erbringen, davon 2,1 Millionen explizit im Bereich Betreuung und Pflege.

3 Eurofound, „Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge“.

4 Eurofound, „Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge“. Seite 7: Jüngsten Schätzungen zufolge wird davon ausgegangen, dass in der EU 6,8 Millionen nicht angemeldeter Arbeitnehmer Pflege- und Betreuungsdienstleistungen oder haushaltsnahe Dienstleistungen erbringen, von denen 2,1 Millionen explizit im Bereich Betreuung und Pflege und 4,7 Millionen direkt im Haushalt beschäftigt sind. Wenn man die weiter gefasste Definition heranzieht, beläuft sich die Zahl der nicht angemeldeten Arbeitnehmer im Bereich der persönlichen und haushaltsnahen Dienstleistungen auf 9,2 Millionen.

geschlechtsspezifischer Gefälle auf den Arbeitsmärkten weltweit gehören[1]; betont, dass die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden müssen, dass eine Vollzeitbeschäftigung mit Pflege- und Betreuungsaufgaben vereinbar ist, indem flexible Arbeitszeitmodelle oder andere Formen der Arbeitsorganisation eingeführt werden und hochwertige Pflege- und Betreuungsdienste verfügbar und zugänglich gemacht werden sowie ein Arbeitsklima gefördert wird, das die Inanspruchnahme von Vaterschaftsurlaub begünstigt, wodurch eine gleichberechtigte Aufteilung von Pflege- und Betreuungsaufgaben innerhalb von Paaren unterstützt wird; betont in diesem Zusammenhang unter anderem die Rolle von Arbeitgebern;

10. betont, dass das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle beseitigt werden muss, indem gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz vorgegangen und familienfreundliche Arbeitsplätze geschaffen werden, Strategien zur Verbesserung flexibler Arbeitsregelungen und anderer Maßnahmen umgesetzt werden und Hindernisse für Väter bei der Inanspruchnahme von Eltern-, Vaterschafts- oder Pflegeurlaub abgebaut werden, während gleichzeitig eine Kultur der gleichberechtigten Vertretung von Frauen aktiv gefördert wird; betont, dass dies mit einer sozialen und kulturellen Entstigmatisierung formeller Betreuung, insbesondere Kinderbetreuung, einhergehen muss;

11. betont, dass zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Gefälles bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben in verschiedenen Lebensbereichen gleichzeitig kulturelle Hürden abgebaut und traditionelle Geschlechterrollen angegangen werden müssen;

12. stellt fest, dass die öffentlichen Ausgaben für Langzeitpflege von 0,8 % des BIP im Jahr 2022 auf 1,7 % des BIP im Jahr 2050 ansteigen dürften[2]; betont, dass eine angemessene und nachhaltige Finanzierung sichergestellt werden muss[3];

13. hebt hervor, dass 2070 fast 30 % der EU-Bevölkerung mindestens 65 Jahre alt sein werden[4], was zusammen mit anderen Faktoren wie der höheren Lebenserwartung und dem höheren Pflege- und Betreuungsbedarf von Menschen mit Behinderungen zu einer

---

1 Weltwirtschaftsforum, „Global Gender Gap Report“ (Globaler Bericht über das geschlechtsbedingte Gefälle), 2023.

2 Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen vom 7. September 2022 als Begleitunterlage zu dem Vorschlag der Kommission für eine Empfehlung des Rates zum Zugang zu bezahlbarer und hochwertiger Langzeitpflege (SWD(2022)0441).

3 Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen vom 7. September 2022 als Begleitunterlage zu dem Vorschlag der Kommission für eine Empfehlung des Rates zum Zugang zu bezahlbarer und hochwertiger Langzeitpflege (SWD(2022)0441).

4 Europäische Kommission, „Ageing Report“ (Bericht über die Bevölkerungsalterung), 2021.

höheren Nachfrage nach Pflegediensten führen kann, wodurch die Gesundheits- und Sozialsysteme unter erheblichen Druck geraten können, und gleichzeitig die Anzahl der Menschen, die Langzeitpflege benötigen, voraussichtlich von 30,8 Millionen im Jahr 2019 auf 38,1 Millionen im Jahr 2050 ansteigen wird[1]; weist darauf hin, dass bereits der gegenwärtige Bedarf eine Herausforderung darstellt, da jede fünfte Person, die Langzeitpflege benötigt, aufgrund finanzieller Engpässe keinen Zugang zu solchen Dienstleistungen hat[2];

Auf dem Weg zu einer Pflege- und Betreuungsgesellschaft

14. ist der Ansicht, dass in einer Pflege- und Betreuungsgesellschaft die zentrale Bedeutung sowohl der formellen als auch der informellen Pflege und Betreuung in allen Lebensphasen anerkannt wird und in die Politik integriert wird, wobei alle Arten der Pflege- und Betreuungsleistungen, die hauptsächlich von Frauen erbracht werden, einschließlich der frühkindlichen Erziehung und Betreuung sowie der Langzeitpflege, berücksichtigt werden;

15. betont, dass der Zugang zu Pflege und Betreuung ein Grundrecht ist; betont, dass Investitionen in hochwertige Pflege- und Betreuungsdienste unerlässlich sind, um für einen gleichberechtigten Zugang zu sorgen; betont, dass das Fortbestehen von Hindernissen beim Zugang zu Pflege und Betreuung untrennbar mit unzureichenden Investitionen in die Langzeitpflege verbunden ist; stellt fest, dass Frauen und Mädchen in ländlichen und abgelegenen Gebieten und in Gebieten in äußerster Randlage, einschließlich Inseln, einem höheren Risiko ausgesetzt sind, dass Pflege- und Betreuungsdienste für sie unerschwinglich („Care Poverty“) oder unzugänglich sind; fordert maßgeschneiderte Maßnahmen wie mobile Kinderbetreuungs- und Altenpflegedienste, digitale Lösungen und Anreize für Pflegefachkräfte, in ländlichen Gebieten zu bleiben oder dorthin zurückzukehren;

16. ist der Ansicht, dass die Verantwortung für Pflege und Betreuung nicht in unverhältnismäßigem Umfang bei den Frauen liegen sollte und dass die Mitgliedstaaten die gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen an der Kinderbetreuung, der Pflege älterer Menschen, der Langzeitpflege und der Pflege und Betreuung von Familienangehörigen mit Behinderungen sowie an allen anderen informellen Betreuungs- und Pflegeaufgaben fördern sollten;

17. unterstützt die Gleichstellung der Geschlechter bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben durch die Förderung einer Aufteilung dieser

---

1 Europäische Kommission, „Ageing Report“, 2021.

2 Europäisches Parlament, „Addressing the gender care gap: Potential European added value“, S. 6, 2025. „Geschätzt jede fünfte Person (19 %), die Langzeitpflege benötigt, hatte keinen Zugang dazu. Der Hauptgrund sowohl für Männer als auch für Frauen war die Erschwinglichkeit.“

Aufgaben zu gleichen Teilen, die Sicherstellung des Zugangs zu hochwertigen, erschwinglichen und zugänglichen Pflege- und Betreuungsdiensten, die Möglichkeit, Elternurlaub zu nehmen, durch gleiche Entlohnung und flexible Arbeitsbedingungen sowie durch die Sicherstellung von fairen Arbeitsbedingungen mit Unterstützung am Arbeitsplatz, von Systemen zur Erleichterung der Einstellung von Hilfskräften und Maßnahmen zur Unterstützung häuslicher Pflege;

18. fordert Sensibilisierungskampagnen, die sich an Männer richten und sie dazu ermutigen, einen gleichen Anteil an Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu übernehmen und damit eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen zu ermöglichen, wobei in diesem Zusammenhang der Einfluss der sozialen Medien zu berücksichtigen ist und die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen zusammen mit Bildungsinitiativen und anderen Maßnahmen wie der Förderung einer Kultur in der Arbeitswelt, die eine solche Betreuungs- und Pflegeparität schätzt und begünstigt, verstärkt werden muss; fordert die Durchführung EU-weiter Sensibilisierungskampagnen, in deren Rahmen Pflege- und Betreuungsarbeit aufgewertet wird und traditionelle Geschlechterstereotypen infrage gestellt werden;

19. betont daher, dass eine Kinderbetreuung erforderlich ist, die den Betreuungsbedürfnissen der Eltern während der Schulferien und ihrer Arbeitszeiten entspricht; hebt hervor, dass die Entwicklung einer frühkindlichen Erziehung und Betreuung, die erschwinglich, zugänglich und hochwertig ist, wichtig ist, um die Rückkehr der Eltern, insbesondere der Frauen, in die Arbeitswelt zu erleichtern; betont, dass die Lücke bei der Kinderbetreuung – der Zeitraum, wenn Familien ihren Erziehungsurlaub aufgebraucht, aber noch keinen umfassenden Zugang zu Kinderbetreuung haben[1] – nach wie vor eine der größten Herausforderungen für Eltern in ganz Europa darstellt; weist darauf hin, dass Familien mit der Frage, wie sie die Betreuung ihrer Kinder organisieren, alleingelassen werden, keine angemessene Unterstützung erhalten und dabei oft vor schwierigen Entscheidungen in Bezug auf ihre Berufstätigkeit, Finanzen und Betreuungspflichten stehen;

20. erkennt die Bedeutung und den sozialen Wert von Beiträgen zur generationenübergreifenden Betreuung und Pflege an, wie sie beispielsweise von Großeltern geleistet werden, die regelmäßig ihre Enkelkinder betreuen, wodurch Eltern, insbesondere Mütter, in die Lage versetzt werden, einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen;

21. betont, dass wirksame Maßnahmen und Strategien, einschließlich der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, ordnungsgemäß umgesetzt werden müssen, um eine echte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sicherzustellen; fordert die

---

1 Europäische Beobachterstelle für Familienpolitik, „Childcare Gap In The European Union: A 2025 Overview“ (Kinderbetreuungslücke in der Europäischen Union. Überblick 2025).

Kommission auf, die Umsetzung dieser Richtlinie sorgfältig zu überwachen, und betont, dass das geschlechtsspezifische Lohn- und Rentengefälle beseitigt werden muss, indem die bestehenden Rechtsrahmen durchgesetzt werden und ihre Wirksamkeit sichergestellt wird;

22. fordert die Mitgliedstaaten auf, über den in der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben vorgesehenen Mindesturlaub von fünf Tagen für pflegende Angehörige pro Jahr hinauszugehen und dafür zu sorgen, dass ein solcher Urlaub angemessen vergütet wird, damit er allen pflegenden Angehörigen tatsächlich zugänglich ist;

23. betont, dass gezielte Maßnahmen zur Erleichterung flexibler und familienfreundlicher Arbeitsregelungen, einschließlich Telearbeit, flexibler Arbeitszeiten, Urlaub für pflegende Angehörige und Teilzeitoptionen, von entscheidender Bedeutung sind, um Frauen und Männern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen, sowie Anreize und spezifische Maßnahmen im Rahmen der Regelung von Elternurlaub; betont, wie wichtig eine gerechte Aufteilung des Elternurlaubs zwischen den Elternteilen und die damit verbundene Wirkung hinsichtlich der Förderung einer geschlechtergerechten Gesellschaft ist;

24. betont, dass Pflege- und Betreuungskräfte wesentliche Unterstützung leisten; betont, dass im Rahmen aller Maßnahmen zur Unterstützung von Personen, die Pflege- und Betreuungsaufgaben erbringen, ihre Rechte als Pflege- und Betreuungspersonen anerkannt werden müssen und für psychologische Unterstützung, Pflegehilfsdienste, Gesundheitsdienste und flexible Arbeitsregelungen (Urlaub, Arbeitszeiten, Telearbeit) ohne Verlust von Lohn oder Ansprüchen gesorgt werden muss, damit Pflege- und Betreuungsaufgaben einerseits und Berufstätigkeit andererseits miteinander in Einklang gebracht werden können; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, traumasensible und die psychische Gesundheit begünstigende Ansätze in der Pflege und Betreuung zu fördern und die psychosozialen Gefahren anzuerkennen, die sowohl den Beschäftigten als auch den Empfängern drohen; betont, dass diese Maßnahmen mit gerechten Löhnen für Pflege- und Betreuungskräfte und ihrem sozialen Schutz einhergehen müssen, damit hochwertige Arbeitsplätze und maßgeschneiderte Unterstützung für Pflege- und Betreuungspersonen sichergestellt werden, deren berufliche Laufbahn durch Pflichten im Bereich der gesundheitlichen Versorgung unterbrochen wurde, um ihre Wiedereingliederung, ihre finanzielle Unabhängigkeit und ihr Wohlergehen zu begünstigen;

25. hält es für wichtig, dass alle diese Maßnahmen zusammen mit den Maßnahmen im Rahmen der Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung darauf ausgerichtet werden, Familien und Pflege- und Betreuungspersonen zu unterstützen, die Berufstätigkeit von Frauen

zu fördern und das geschlechtsspezifische Gefälle bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu beseitigen; betont, dass Eltern von Kindern mit Behinderungen, die aufgrund ihrer langfristigen Pflege- und Betreuungsaufgaben zusätzlichen Hindernissen bei der Teilnahme am Arbeitsmarkt und ihrer finanziellen Unabhängigkeit gegenüberstehen, besondere Anerkennung zuteilwerden sollte; betont, dass dies auch für Personen gilt, die Angehörige mit Behinderungen und chronischen Krankheiten pflegen und betreuen; betont, dass die Pflege und Betreuung von Angehörigen mit einer chronischen Erkrankung oft eine lang andauernde, intensive und in emotionaler Hinsicht schwierige Erfahrung ist und eine erhebliche Belastung für die Personen darstellt, die sie informell pflegen oder betreuen; betont, dass in solchen Fällen die Unterstützung durch Fachkräfte aus dem Gesundheitswesen erforderlich ist; betont, dass politische Maßnahmen erarbeitet werden müssen, mit denen gleichzeitig der Pflege- und Betreuungsbereich gestärkt, der Zugang zu hochwertiger Pflege und Betreuung in der lokalen Gemeinschaft sichergestellt und die gleiche Entlohnung von Personen, die informelle Pflege oder Betreuung erbracht haben oder erbringen, insbesondere Frauen, bei ihrer (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt gefördert wird;

26. ist der Ansicht, dass dem Pflege- und Betreuungsbereich im Zusammenhang mit dem Mehrjährigen Finanzrahmen 2028-2034 besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte; betont, dass dafür gesorgt werden muss, dass ausreichende Finanzmittel für diesen Bereich bereitgestellt werden, damit die Umsetzung der Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung und der europäischen Säule sozialer Rechte gefördert wird;

27. betont, dass in einer Pflege- und Betreuungsgesellschaft verschiedene Pflege- und Betreuungsmodelle integriert werden, wie die, die von öffentlichen Anbietern, privaten Anbietern, selbstständigen Pflege- und Betreuungskräften oder Pflege- und Betreuungskräften, die direkt von Haushalten eingestellt werden, angeboten werden, und die Deinstitutionalisierung von Pflege und Betreuung durch die Pflege und Betreuung zu Hause oder in der lokalen Gemeinschaft gefördert wird; betont, dass durch Ansätze, bei denen die Pflege und Betreuung in der lokalen Gemeinschaft und generationenübergreifend erfolgt, Solidarität gefördert, soziale Isolation verringert und die Widerstandsfähigkeit von Familien und Nachbarschaften gestärkt werden kann; betont ferner, dass das Recht auf die Wahl des Pflege- und Betreuungsmodells beibehalten werden muss, damit die Würde sowohl der Pflege- und Betreuungspersonen als auch der pflegebedürftigen Personen sowie ihre Autonomie, Unabhängigkeit, ihr Wohlergehen und ihre Inklusion in die Gemeinschaft gewahrt werden, wobei die Bedürfnisse und Bestrebungen der Pflege- und Betreuungsbedürftigen zu berücksichtigen sind und der Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt in Pflege- und Betreuungsverhältnissen sicherzustellen ist sowie eine angemessene und personalisierte Unterstützung für

Personen, die informell Pflege- und Betreuungsdienste erbringen, vorzusehen ist; stellt fest, dass im Bereich der formellen Langzeitpflege nach wie vor vor allem stationäre Pflege und Betreuung angeboten wird, wohingegen durch Pflege und Betreuung zu Hause und in der lokalen Gemeinschaft dem Recht pflegebedürftiger Menschen auf ein selbstbestimmtes Leben besser Rechnung getragen wird; betont, dass es dringend geboten ist, einen auf die jeweilige Person ausgerichteten und rechtebasierten Ansatz zu verfolgen, der es ihr ermöglicht, zu Hause gepflegt und betreut zu werden und uneingeschränkt am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen;

28. betont, dass gezielte Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme und die Unterstützung der (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt ohne jegliche Form der Diskriminierung von Frauen, die ihre berufliche Laufbahn für Pflege- und Betreuungsaufgaben unterbrochen haben, von wesentlicher Bedeutung für die Förderung ihrer kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung und Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt sind; betont darüber hinaus, dass diese Frauen Querschnittskompetenzen besitzen, die bei einer weiteren Beschäftigung oder für eine selbstständigen Tätigkeit in der Branche wertvoll sind; fordert spezifische Programme und Unterstützung zur Anerkennung dieser Kompetenzen durch Schulungen, Zertifizierungssysteme oder Unterstützung bei der Unternehmensgründung, um die Wiedereingliederung dieser Frauen, bei denen es sich um Einzelpersonen mit wertvoller Lebenserfahrung handelt, als Unternehmerinnen und Arbeitgeberinnen in den Arbeitsmarkt zu erleichtern; betont, dass solche Schulungen zugänglich, angemessen finanziert und mit hochwertigen Beschäftigungsmöglichkeiten verknüpft sein müssen;

Pflege und Betreuung als ein wesentlicher Teil der Wirtschaft

29. ist der Ansicht, dass die Pflege- und Betreuungswirtschaft Pflege- und Betreuungsarbeit umfasst, die sowohl vom öffentlichen Sektor als auch von der Privatwirtschaft erbracht wird, unter anderem von kleinen und mittleren Unternehmen, der Zivilgesellschaft und anderen Organisationsformen, der Sozial- und Solidarwirtschaft und von Haushalten, und dass ihr sowohl die Erbringer als auch die Empfänger von Pflege- und Betreuungsdienste angehören, sowie Arbeitgebern und Einrichtungen, die Betreuungs- und Pflegedienste anbieten[1]; betont, dass die Pflege- und Betreuungswirtschaft als ein öffentliches Gut und als eine Säule der sozialen Aufwärtskonvergenz anerkannt und durch kontinuierliche Investitionen und die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze unterstützt werden muss;

30. betont, dass Langzeitpflegedienste, insbesondere die Pflege zu

---

1 Internationale Arbeitsorganisation, https://www.ilo.org/topics-and-sectors/care-economy.

Hause und in der lokalen Gemeinschaft, und die Entwicklung digitaler Technologien zur automatisierten Gesundheitsüberwachung gestärkt werden müssen;

31. stellt fest, dass Unternehmerinnen im Pflege- und Betreuungsbereich beim Zugang zu Krediten und Investitionen mit systemischen Hindernissen konfrontiert sind; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, spezielle Förderprogramme für Unternehmerinnen im Pflege- und Betreuungsbereich zu entwickeln, darunter spezifische Garantiefonds, Mentoring-Programme für Frauen und Vorzugskriterien in der EU; fordert die Einreichung von Vorschlägen für von Frauen geführte Unternehmen, die in der Pflege- und Betreuungswirtschaft innovativ tätig sind;

32. betont, dass in einer Pflege- und Betreuungswirtschaft Pflege- und Betreuungsarbeit als ein entscheidender Faktor für die Widerstandsfähigkeit Europas anerkannt wird, da sie 11 % zum BIP der EU beiträgt, mehr als 6 Millionen Menschen, mehrheitlich Frauen, in diesem Bereich beschäftigt sind[1] und in ihr das Potenzial für die Entstehung von8 Millionen neue Arbeitsplätze vorhanden ist[2], und dass in einer Pflege- und Betreuungswirtschaft der unschätzbare wirtschaftliche Beitrag der Personen, die informell Pflege- und Betreuungsdienste erbringen, anerkannt wird; stellt fest, dass sich die wirtschaftlichen Kosten des geschlechtsspezifischen Gefälles bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben auf schätzungsweise 147 bis 220 Milliarden EUR pro Jahr belaufen könnten, wohingegen Investitionen in den Bereich der formellen Pflege und Betreuung Untersuchungen zufolge positive wirtschaftliche Erträge generieren könnten, und zwar mindestens 4 Euro für jeden in die Kinderbetreuung oder Langzeitpflege investierten Euro[3];

33. betont das Potenzial für Beschäftigung und Wirtschaftswachstum, das der professionelle Pflege- und Betreuungssektor bietet, und hebt hervor, dass Investitionen in die Pflege und Betreuung es Personen, die informelle Pflege- und Betreuungsdienste erbringen, ermöglichen, sich stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren;

34. legt den Mitgliedstaaten nahe, auf lokaler und regionaler Ebene Strategien für Pflege und Betreuung und gezielte Maßnahmen für die Schaffung hochwertiger und dauerhafter Arbeitsplätze in ländlichen und abgelegenen Gebieten und in Gebieten in äußerster Randlage zu entwickeln und so den territorialen Zusammenhalt zu

---

1 Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, „Care workers: skills opportunities and challenges (2023 update)“ (Arbeitskräfte im Pflege- und Betreuungsbereich: Chancen und Herausforderungen hinsichtlich der Qualifikationen (Stand 2023)), https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/care-workers-skills-opportunities-and-challenges-2023-update.

2 Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte, 2021.

3 Internationale Arbeitsorganisation, https://www.ilo.org/topics-and-sectors/care-economy.

stärken und Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt abzubauen; ist der Ansicht, dass insbesondere in den genannten Gebieten Finanzierungsinstrumente der EU beansprucht werden könnten, um die Schaffung neuer, hochwertiger Arbeitsplätze im Pflege- und Betreuungsbereich zu unterstützen und so das Phänomen des Bevölkerungsrückgangs, von dem bestimmte Gebiete betroffen sind, und den Arbeitskräftemangel anzugehen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, ihre Unterstützung für gemeinnützige sozialwirtschaftliche Unternehmen und Organisationen zu vergrößern; fordert die Mitgliedstaaten auf, im Sinne des Aktionsplans für die Sozialwirtschaft 2021 den Zugang zu Finanzmitteln zu erleichtern und die Sichtbarkeit der Akteure der Sozialwirtschaft zu verbessern;

35. betont, dass sozialwirtschaftliche Unternehmen und Genossenschaften eine wichtige Rolle bei der Erbringung von Pflege- und Betreuungsdienstleistungen in Gebieten und für Bevölkerungsgruppen spielen, die von den traditionellen öffentlichen oder privaten Anbietern insbesondere dann, wenn die Gewinnmotivation gering ist, nur unzureichend versorgt werden;

36. stellt fest, dass bei der Haushaltsplanung angemessene Investitionen in die Pflege und Betreuung sichergestellt und die geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Maßnahmen oder des Fehlens von Maßnahmen überwacht werden müssen;

37. betont, dass die Einbeziehung von Pflege- und Betreuungskräften und ihren Vertretern in alle Phasen der Politikgestaltung, einschließlich der Ausarbeitung, Umsetzung und Bewertung von sie betreffenden Maßnahmen, sichergestellt werden muss;

38. ist der Ansicht, dass in Zukunft Investitionen erforderlich sind, damit Personen, die formell oder informell Pflege- und Betreuungsaufgaben erbringen, bei Bedarf Schulungen, einschließlich gezielter Weiterbildung, erhalten, insbesondere zu digitalen, zwischenmenschlichen und gesundheitsbezogenen Kompetenzen und unter anderem zum Risiko von körperlichem oder psychischem Missbrauch in Pflege- und Betreuungsverhältnissen sowie im Gesundheitswesen, und damit eine hochwertige Pflege und Betreuung geboten wird, bei der der Mensch im Mittelpunkt steht; besteht darauf, dass Weiterbildungen und Umschulungen bei der lebenslangen Laufbahnentwicklung eine zentrale Rolle spielen, da sich die Pflege- und Betreuungsberufe mit der Weiterentwicklung der Vorgehensweisen, Technologien oder sogar der Organisation von Pflege und Betreuung verändern; ist der Auffassung, dass der Erfahrungsschatz durch eine verbesserte Anerkennung der erworbenen Fachkenntnisse und Qualifikationen sowie durch mehr Weiterbildungsmöglichkeiten mehr gewürdigt werden sollte; ist ferner der Ansicht, dass die Zertifizierung, insbesondere im Hinblick auf die Anerkennung von Diplomen über berufliche Aus- und Weiterbildung, gefördert werden sollte, um dem sich wandelnden

Bedarf gerecht zu werden, sodass für Arbeitsplätze mit langfristigen Perspektiven gesorgt wird, mit denen die Inklusion und das Wachstum gefördert werden; fordert EU-weite Mindeststandards für Aus- und Weiterbildungslehrpläne im Pflege- und Betreuungsbereich, um die Anerkennung der Qualifikationen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Übertragbarkeit ihrer Rechte und Möglichkeiten zu ihrer beruflichen Weiterentwicklung sicherzustellen;

39. stellt fest, dass alle Wirtschaftsbereiche in Europa von einem Fachkräftemangel betroffen sind, der durch die sinkende Zahl der Erwerbstätigen weiter verstärkt wird[1]; stellt ferner fest, dass dieser Mangel zum Teil auf die unzureichende Nutzung vorhandener Talente zurückzuführen ist, was sich an den großen geschlechtsspezifischen Unterschieden in bestimmten Berufen ablesen lässt, oder durch besondere Herausforderungen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen, wie z. B. niedrige Löhne oder geringe Attraktivität, bedingt ist;

40. betont, dass die Entwicklung von Online-Dienstleistungen und Schulungen für Pflege- und Betreuungskräfte und Personen, die gepflegt oder betreut werden, zur Verbesserung ihrer digitalen Kompetenzen gefördert werden müssen, indem der Zugang zum Internet und die Internetanbindungen verbessert werden, damit die Qualität der Pflege und Betreuung zunimmt und Technologie zur Stützung einer hochwertigen Pflege und Betreuung eingesetzt werden kann;

41. betont, dass unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit soziale und wirtschaftliche Auswirkungen hat; betont, dass unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit eine kritische Rolle in den europäischen Gesellschaften und Volkswirtschaften spielt, da sie sich auf die Erwerbsbeteiligung, insbesondere von Frauen, auswirkt, zu anhaltenden geschlechtsspezifischen Unterschieden bei Beschäftigung und Entlohnung beiträgt und die Sozial-, Gesundheits- und Langzeitpflegesysteme in den Mitgliedstaaten erheblich unter Druck setzt; fordert die Mitgliedstaaten daher auf, Pflege- und Betreuungspersonen im Rahmen von Früherkennungs- und Präventionsprogrammen besondere Aufmerksamkeit zu widmen; hebt die Herausforderungen hervor, denen Personen, die informelle Pflege- und Betreuungsdienste erbringen und bei denen es sich mehrheitlich um Frauen handelt, gegenüberstehen, die unbezahlte Pflege und Betreuung leisten und mit einer sowohl beruflichen als auch durch Betreuung und Pflege bedingten Überlastung bei gleichzeitig begrenztem Sozialschutz, einer unzureichenden formellen Pflege- und Betreuungsinfrastruktur und unzureichender Unterstützung im Bereich der psychischen Gesundheit konfrontiert sind und deren Beiträge anerkannt werden und die gezielt unterstützt werden müssen; stellt fest, dass Personen, die informelle Pflege- und Betreuungsdienste erbringen, von Einsamkeit, Armut,

---

1 Mario Draghi, *Die Zukunft der Wettbewerbsfähigkeit Europas*, 2024.

Schwierigkeiten beim Zugang zur Beschäftigung oder körperlichen und psychischen Gesundheitsproblemen betroffen sein können; betont insbesondere, dass zu den mit Langzeitpflege verbundenen psychischen Problemen Angstzustände und Depressionen gehören, wobei unter den Personen, die informelle Pflege- und Betreuungsdienste erbringen, 20 % mehr an diesen leiden als unter nicht mit Pflege- und Betreuungsaufgaben betrauten Personen, und dass 66 % der formellen Pflege- und Betreuungskräfte in Gefahr laufen, psychische Gesundheitsprobleme zu entwickeln; stellt fest, dass dies eine erhebliche Diskrepanz zur allgemeinen Erwerbsbevölkerung darstellt, von der 43 % derartige Probleme melden; stellt fest, dass informelle Pflege- und Betreuungspflichten die Möglichkeit von Pflege- und Betreuungspersonen einschränken können, ihre eigenen Vorsorgetermine wahrzunehmen, und zu Einkommensverlusten führen können, was zur Armut von Frauen beiträgt; betont, dass diese nachteiligen Auswirkungen in einem engen Zusammenhang mit der Intensität der erbrachten Pflege stehen;

42. prangert die Tatsache an, dass sich viele Pflege- und Betreuungskräfte und Hausangestellte aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihres Geschlechts, ihres sozioökonomischen Status oder ihrer Staatsangehörigkeit in einer äußerst prekären Lage befinden und intersektionale Diskriminierung erleben und dass es sich bei diesen Arbeitskräften überwiegend um Frauen handelt, die keinen offiziellen Arbeitsvertrag haben, wodurch sie stärker von Ausbeutung bedroht sind und oft ihre Rechte, insbesondere auf menschenwürdige Arbeit und Sozialschutz, nicht in Anspruch können;

43. fordert gezielte finanzielle Unterstützung und Initiativen, in deren Rahmen Personen, die informelle Pflege und Betreuung leisten, psychologische und psychische Unterstützung erhalten und auch Pflegehilfsdienste zur Verfügung gestellt werden, die gelegentliche Entlastung bieten, sowie Maßnahmen zur Verhinderung von Armut und sozialer Ausgrenzung, wobei Verfahren, die sich in dieser Hinsicht bewährt haben, zwischen den Mitgliedstaaten ausgetauscht werden sollten;

44. betont, dass eine angemessene und gezielte Unterstützung von Personen, die informelle Pflege- und Betreuungsdienste erbringen, Folgendes umfassen sollte: Anerkennung der Rolle und der Rechte der Pflege- und Betreuungspersonen, Unterstützungsdienste wie Pflegehilfsdienste, Beratung und Unterstützung durch andere Betroffene, finanzielle Hilfe und Entschädigung zur Verringerung des Armutsrisikos, flexible Arbeitsregelungen (Urlaub, Arbeitszeiten, Telearbeit) für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Betreuung einerseits und Berufstätigkeit andererseits, Schulungen und Informationen, um den Pflege- und Betreuungspersonen Kompetenzen zu vermitteln, sowie eine wirksame Beteiligung an der Politikgestaltung;

45. betont, dass erhebliche Anstrengungen erforderlich sind, um den Beschäftigungsstatus von Pflege- und Betreuungskräften zu stärken und den Personalmangel im Pflege- und Betreuungsbereich zu beheben, unter anderem durch maßgeschneiderte Lösungen zur Förderung der Anmeldung von Beschäftigungsverhältnissen, gerechter Löhne, beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten und besserer und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen; betont, dass die Lasten für Personen, die informell Pflege und Betreuung leisten, durch Investitionen in formelle Pflegedienste erheblich verringert werden können, und dass dadurch einige der nachteiligen Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und ihre beruflichen Aussichten beseitigt werden, was zur Geschlechtergleichstellung beiträgt;

46. betont, dass dafür gesorgt werden muss, dass junge pflegende Angehörige[1], bei denen es sich um 4 bis 10 Prozent der Kinder in der EU handelt und deren Pflege- und Betreuungspflichten sich auf ihre Bildung, psychische Gesundheit, soziale Entwicklung[2] sowie ihre berufliche Laufbahn auswirken, Zugang zu angemessener psychosozialer und pädagogische Unterstützung haben müssen; fordert nachdrücklich die Einrichtung spezieller EU-Programme zur Unterstützung junger pflegender Angehöriger, um Schulabbrüche oder Arbeitsmarktaustritte zu verhindern;

47. stellt fest, dass zwar ein erheblicher Teil der Pflege- und Betreuungsarbeit von Unionsbürgerinnen und -bürgern, ein Teil jedoch auch von Frauen aus Drittländern geleistet wird; betont, dass sich die Bemühungen zwar darauf konzentrieren sollten, häusliche Pflegekräfte anzuwerben und zu halten, dass die Einstellung von Arbeitskräften aus Drittstaaten jedoch auf dem Bedarf auf dem Arbeitsmarkt beruhen und im Rahmen einer gut gesteuerten legalen Migration erfolgen muss und eine umfassende Berufsausbildung beinhalten sollte; betont, dass die Einstellung von Arbeitnehmern aus Drittstaaten ausschließlich über transparente und auf Rechten basierende legale Migrationswege erfolgen darf; fordert erhebliche Investitionen in die Kompetenzentwicklung und die berufliche Bildung, um die Stärkung der Position legaler Arbeitnehmer aus Drittstaaten und ihre Integration zu unterstützen; verurteilt aufs Schärfste alle Formen von nicht angemeldeter Beschäftigung, Ausbeutung und prekären Beschäftigungsbedingungen und hebt den

---

1 Europäisches Parlament, Generaldirektion Interne Politikbereiche der Union, eingehendes Themenpapier „The situation of young carers in Europe“ (Die Situation junger pflegender Angehöriger in Europa), 2024. „Junge pflegende Angehörige sind Kinder unter 18 Jahren, die regelmäßig behinderte oder aus anderen Gründen nicht selbstständige Eltern, Geschwister oder andere Haushaltsmitglieder betreuen.“

2 Europäisches Parlament, Generaldirektion Interne Politikbereiche der Union, eingehendes Themenpapier mit dem Titel „The situation of young carers in Europe“ (Die Situation junger pflegender Angehöriger in Europa), 2024.

unverzichtbaren Beitrag von Pflege- und Betreuungskräften aus der EU und aus Drittländern zum sozialen Zusammenhalt und zum Wohlergehen in der EU hervor;

48. stellt fest, dass der Zugang zu einer hochwertigen Gesundheitsversorgung, auch mit Blick auf die sexuelle und reproduktive Gesundheit und die damit verbundenen Rechte, von entscheidender Bedeutung ist, um allen Menschen eine gute Lebensqualität zu ermöglichen;

Weiteres Vorgehen

49. fordert die Kommission auf, zusammen mit den einschlägigen Agenturen genaue, zugängliche und vergleichbare Daten zum geschlechtsspezifischen Gefälle bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben, unter anderem auf Grundlage von Zeitnutzungsstudien, bereitzustellen, damit die Mitgliedstaaten sich über bewährte Verfahren austauschen und gegen dieses Gefälle wirksam vorgehen können;

50. fordert die systematische Erhebung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten, genauen, hochwertigen und vergleichbaren Daten über Pflege- und Betreuungspflichten in der Langzeitpflege und Kinderbetreuung und über Einkommen, unter anderem in Form von Löhnen und Gehältern[1], Renten, Arbeitszeiten, Sozialschutz, den vertraglichen Status von Pflege- und Betreuungskräften in der EU und die Situation von Drittstaatsangehörigen und Kindern, die Pflege und Betreuung leisten, sowie nach Möglichkeit von Daten über persönliche und haushaltsnahe Dienstleistungen sowie über informelle Pflege und Betreuung, um nachzuverfolgen, wie viel Pflege und Betreuung von Familienmitgliedern für ihre Angehörigen geleistet wird und ob bzw. wie sich diese Pflege- und Betreuungspflichten auf ihr Arbeitsleben auswirken;

51. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Daten über die Situation junger Pflege- und Betreuungspersonen zu erheben sowie EU-weite Leitlinien zu erarbeiten und sich über bewährte Verfahren auszutauschen, um den Mitgliedstaaten dabei zu helfen, diese Personen auf der Ebene von Schulen, Gemeinden und gestärkten Gesundheitssystemen zu identifizieren und zu unterstützen; fordert die Kommission auf, einen strukturierten Dialog über Pflege und Betreuung einzurichten und eine jährliche Pflege- und Betreuungsplattform zu schaffen, an der alle einschlägigen Interessenträger wie Wissenschaftler, Vertreter der Mitgliedstaaten, Vereinigungen von Personen, die Pflege oder Betreuung erhalten, informelle Pflege- und Betreuungspersonen, soziale, gewinnorientierte, öffentliche und gemeinnützige Pflege- und Betreuungsdienstleister sowie Gewerkschaften teilnehmen, um Fortschritte zu erfassen, sich über innovative Verfahren zur besseren

---

1 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary%3AWages_and_salaries_-_EBS.

Verwirklichung der Ziele der Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung auszutauschen und die weitere Umsetzung dieser Strategie zu gestalten;

52. fordert die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Haushaltsplanung, um sicherzustellen, dass Ausgaben für Pflege- und Betreuungsdienste direkt zur Verringerung der Ungleichheiten beitragen, denen Frauen und Mädchen ausgesetzt sind;

53. hebt hervor, dass die Rolle des Pflege- und Betreuungspersonals vor allem in Pflege- und Betreuungstätigkeiten bestehen sollte, und ist daher der Auffassung, dass unnötige Verwaltungslasten verringert werden müssen und dass es so weit wie möglich zu vermeiden ist, dem Pflege- und Betreuungspersonal administrative Aufgaben zuzuweisen, die von Verwaltungsassistenten oder geeigneten digitalen Werkzeugen erledigt werden können;

54. betont, dass bei der Ausarbeitung des angekündigten Europäischen Deals für Pflege und Betreuung alle einschlägigen Interessenträger auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene konsultiert werden müssen, darunter auch Vertreter informeller Pflege- und Betreuungspersonen und Patientenorganisationen, um isolierte Maßnahmen zu vermeiden und der Vielfalt der Situationen und Bedürfnisse Rechnung zu tragen;

55. fordert die Mitgliedstaaten auf, in eine Pflege- und Betreuungswirtschaft zu investieren und die Empfehlungen des Rates[1] zur Überarbeitung der Barcelona-Ziele zu frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung und über den Zugang zu erschwinglicher und hochwertiger Langzeitpflege im Rahmen der EU-Strategie für Pflege und Betreuung umzusetzen und in ihren Umsetzungsberichten bewährte Verfahren zu ermitteln, Unzulänglichkeiten aufzuzeigen und Fortschritte zu erfassen sowie Strategien zu formulieren, mit denen eine stärkere Beteiligung von Männern in der Pflege- und Betreuungsbranche gefördert wird, und das Problem der nicht angemeldeten Pflege- und Betreuungsarbeit anzugehen, wobei die wichtigsten Triebkräfte zu ermitteln und maßgeschneiderte Lösungen vorzuschlagen sind; fordert die Kommission auf, dafür zu sorgen, dass die Europäische Garantie für Kinder mit klaren Zielen und Prioritäten versehen und umfangreichen Haushaltsmitteln ausgestattet wird, und fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, für erschwingliche, hochwertige und zugängliche Betreuungsdienste für frühkindliche Betreuung und Altenpflege zu sorgen;

56. betont, dass die Strategie für Pflege und Betreuung mit der EU-Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Einklang gebracht werden sollte, da sich die Herausforderungen, die mit diesen Strategien bewältigt werden sollen, überschneiden;

57. hebt hervor, dass bei der Pflege und Betreuung von Menschen mit Behinderungen vorrangig darauf zu achten ist, dass die Autonomie der betroffenen Personen gewahrt wird, da sie selbst entscheiden können sollten, wo und mit wem sie leben, und dass ihre Würde und Inklusion sichergestellt wird, indem ein menschenrechtsbasierter und personenzentrierter Ansatz verfolgt wird, der dem derzeitigen Wandel in der Pflege und Betreuung Rechnung trägt; betont, dass dies erreicht werden kann, indem die Pflege- und Betreuungsbedingungen der betroffenen Personen verbessert werden, z. B. durch hochwertige Pflege und Betreuung zu Hause oder in Einrichtungen, die ihren Bedürfnissen entsprechen, einschließlich des eigenständigen und barrierefreien Wohnens, und durch die Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in die Gestaltung der Pflege- und Betreuungssysteme, aber auch dadurch, dass ihre allgemeine und berufliche Bildung, unter anderem durch digitale Lösungen, gefördert und damit eine inklusive Erwerbsbevölkerung geschaffen und ihr Zugang zur Beschäftigung sichergestellt wird;

58. hebt hervor, dass EU-weit von den 42,8 Millionen Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter nur die Hälfte in einem Beschäftigungsverhältnis steht und dass nur 21 % der Frauen mit Behinderungen einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen[1]; fordert daher die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Pflege- und Betreuungskräfte dahin gehend zu ermutigen und zu schulen, dass sie Unterstützung bei der Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt leisten können;

59. betont, dass informellen Pflege- und Betreuungspersonen, Familien und Eltern und insbesondere Müttern, die Kinder mit Behinderungen langfristig pflegen und betreuen, besondere Berücksichtigung gelten und eine angemessene finanzielle Unterstützung zur Verfügung gestellt werden sollte, sei es in finanzieller Form oder durch Sozialversicherungsleistungen und den Zugang zu Beratungsdiensten und vorübergehender Pflege und Betreuung;

60. betont in diesem Sinne, dass die EU gemäß dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen verpflichtet ist, im Mehrjährigen Finanzrahmen für die Zeit nach 2027 die Rechte von Menschen mit Behinderungen systematisch in allen Programmen durchgängig zu berücksichtigen, indem sie eine Methode zur Nachverfolgung von Ausgaben entwickelt, die Menschen mit Behinderungen, einschließlich Frauen und Mädchen, zugutekommen, und indem sie überprüft, dass in allen Programmen und von der EU finanzierten Projekten Chancengleichheit und ein gleichberechtigter Zugang zu EU-Mitteln für Menschen mit Behinderungen sichergestellt werden;

---

1 Europäischer Gleichstellungsindex, Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, 2024.

61. fordert die vollständige Umsetzung und weitere sorgfältige Überwachung, Durchsetzung und Bewertung der Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben; betont, dass es notwendig ist, einen angemessen vergüteten Mutterschafts-, Vaterschafts- und Pflegeurlaub auszuweiten und voranzubringen, die Inanspruchnahme von Elternurlaub zu erleichtern und die Nutzung des Elternurlaubs durch Männer zu überwachen; fordert die Mitgliedstaaten auf, den Status informeller Pflege- und Betreuungspersonen durch angemessene Vergütung und Aufwandsentschädigung sowie Zugang zu vorübergehender Pflege und Betreuung aufzuwerten, um derzeitige informelle Pflege- und Betreuungspersonen besser zu unterstützen, aber auch um dazu beizutragen, das ursprüngliche Ziel der Richtlinie zu erreichen, nämlich mehr Männer dazu anzuregen, Pflege- und Betreuungsarbeit zu übernehmen; fordert die Kommission nachdrücklich auf, Anreize durchzusetzen, damit Elternurlaub von beiden Elternteilen in Anspruch genommen wird, und fordert darüber hinaus flexible Arbeitsregelungen für Eltern und dass die Kommission Qualitätsleitlinien auf EU-Ebene und den Austausch über bewährte Verfahren für Langzeitpflegedienste vorschlägt, einschließlich einer angemessenen Personalausstattung, spezialisierter Schulungsprogramme und Qualitätssicherungsmechanismen; fordert, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere Frauen, die ihren Urlaub zur Pflege und Betreuung ihrer Familienangehörigen nutzen, wirksam vor Entlassung oder diskriminierender Behandlung im Zusammenhang mit ihren Pflege- und Betreuungspflichten geschützt werden;

62. fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, einen angemessen bezahlten, nicht übertragbaren Elternurlaub für jeden Elternteil einzuführen, um zu verhindern, dass Frauen unverhältnismäßig stark durch Betreuungsverpflichtungen belastet werden; betont, dass eine stärkere Inanspruchnahme von Elternurlaub durch Männer entscheidend ist, um Normen zu verändern, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt zu gewährleisten und negativen generationenübergreifenden Auswirkungen auf Mädchen vorzubeugen;

63. fordert die Kommission auf, eine Richtlinie zum Recht auf Nichterreichbarkeit vorzulegen, um alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und insbesondere Eltern und Pflege- und Betreuungspersonen zu schützen;

64. fordert den Schutz von informellen Pflege- und Betreuungspersonen, bei denen es sich größtenteils um Frauen handelt, auch derjenigen, die eine Auszeit von ihrer beruflichen Tätigkeit nehmen, um ein Familienmitglied oder eine andere pflege- bzw. betreuungsbedürftige Person zu pflegen oder zu betreuen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, sie in ihrer Rolle zu fördern, anzuerkennen und zu unterstützen, um ihren entscheidenden Beitrag zum sozialen Zusammenhalt und zur Nachhaltigkeit der Pflege- und Betreuungssysteme in ganz Europa

zu würdigen; fordert in diesem Zusammenhang, dass ihr Zugang zu Sozialschutzsystemen sichergestellt wird, um die negativen Auswirkungen der Pflege- und Betreuungstätigkeiten, insbesondere auf die berufliche Laufbahn und die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen, abzumildern und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass Frauen nicht aus dem formellen Arbeitsmarkt verdrängt werden;

65. fordert die Kommission nachdrücklich auf, einen umfassenden, geschlechtergerechten Rahmen einzuführen, um die verschiedenen Formen der informellen Pflege und Betreuung in Europa in der nächsten europäischen Strategie für Pflege und Betreuung zu erfassen und zu berücksichtigen; hebt hervor, dass informelle Pflege- und Betreuungspersonen Unterstützung, flexible Arbeitsregelungen, Pflegeurlaub und Zugang zu angemessenen zusätzlichen Pflege- und Betreuungsdiensten sowie Beratung und Strukturen gegenseitiger Unterstützung erhalten müssen; betont, dass dafür gesorgt werden muss, dass informelle Pflege- und Betreuungspersonen Zugang zu Freizeit haben und in ihrer persönlichen Entwicklung gefördert werden;

66. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, unbezahlte Pflege- und Betreuungskräfte anzuerkennen, indem ihnen Zugang zu sozialer Absicherung, Rentenansprüchen, vorübergehender Pflege und Betreuung und finanzieller Unterstützung gewährt wird; betont, dass die unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit, die von Frauen und Mädchen geleistet wird, schrittweise reduziert werden muss, indem Lösungen gefunden werden, die zu einer Umverteilung der Lasten führen, beispielsweise Investitionen in erschwingliche Kinderbetreuung, Altenpflege und Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen sowie die Förderung der gleichberechtigten Beteiligung von Männern an Pflege- und Betreuungsarbeit;

67. weist darauf hin, dass die Bereitstellung von flächendeckenden hochwertigen Kinderbetreuungsdiensten zu einer Verringerung der unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeit führen würde;

68. fordert die Mitgliedstaaten auf, sich über bewährte Verfahren auszutauschen, mit denen Mindestruhezeiten für informelle Pflege- und Betreuungspersonen eingerichtet werden, um deren körperliches und geistiges Wohlbefinden sicherzustellen und ihnen die weitere Beteiligung am Erwerbsleben zu ermöglichen; fordert konkrete Unterstützungsmaßnahmen wie Aufklärungskampagnen, freiwillige Wege zur Anerkennung von Kompetenzen und gezielte Schulungen;

69. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, junge Pflege- und Betreuungspersonen anzuerkennen, deren Belange oft übersehen werden, und gezielte Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln, darunter flexible Bildungsangebote sowie Beratungsdienste und vorübergehende Pflege und Betreuung, um negativen Auswirkungen auf ihre Gesundheit, ihre Bildung und ihre

künftige Beschäftigung vorzubeugen;

70. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass Zeiträume informeller Pflege- und Betreuungsarbeit eine faire Berücksichtigung in den Renten- und Sozialversicherungssystemen sowie in künftigen relevanten EU-Initiativen finden; fordert die Mitgliedstaaten außerdem auf, faire und nachhaltige Lösungen zu prüfen, um Menschen – und vor allem Frauen – zu schützen, die einen wesentlichen Teil ihres Erwerbslebens der Pflege und Betreuung von Familienangehörigen widmen;

71. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Arbeitsbedingungen in der formellen Pflege und Betreuung zu verbessern und dabei den Schwerpunkt darauf zu legen, dass für eine faire und gleiche Entlohnung gesorgt wird, mit besonderem Augenmerk auf den physischen und psychologischen Ansprüchen von Pflege- und Betreuungstätigkeiten, und der Zugang zu Weiterbildung und einem sicheren Arbeitsumfeld sichergestellt wird, was auch Maßnahmen zur Prävention von Burnout sowie aller Formen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz einschließt, wobei zugleich die Attraktivität von Pflege- und Betreuungsberufen durch langfristige Perspektiven, der soziale Dialog und der langfristige Eintritt von Männern in das Berufsfeld Pflege und Betreuung gefördert werden sollten; betont, dass eine Verbesserung der Gehälter und Arbeitsbedingungen im Pflege- und Betreuungsbereich entsprechende Tätigkeiten attraktiver machen und nicht angemeldeter Arbeit entgegenwirken wird; weist darauf hin, dass die Mitgliedstaaten die Entgelttransparenz-Richtlinie ordnungsgemäß umsetzen und anwenden müssen, um Lohnstrukturen einzurichten, bei denen die Kompetenzvoraussetzungen, die Verantwortlichkeiten und der gesellschaftliche Wert der jeweiligen Tätigkeiten berücksichtigt werden, sowie klare Wege für Frauen zu schaffen, um Führungs- und Entscheidungspositionen im Pflege- und Betreuungsbereich zu erlangen;

72. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, weiter in eine hochwertige berufliche Aus- und Weiterbildung zu investieren und die Anerkennung von durch formelle und informelle Pflege- und Betreuungstätigkeiten erworbenen Kompetenzen zu stärken, indem diese Kompetenzen in die Strategien für lebenslanges Lernen und Weiterbildung integriert werden, und zugleich ein Zertifizierungsverfahren oder andere Instrumente für die grenzüberschreitende Anerkennung von Qualifikationen in Erwägung zu ziehen; spricht sich für die Einführung digitaler Anwendungen im Gesundheitswesen aus, um die digitalen Kompetenzen von Pflege- und Betreuungskräften zu verbessern, wie z. B. die Bereitstellung von Fernunterstützung, einschließlich Fernbetreuung oder Videosprechstunden; betont, dass Kompetenzen nicht nur im Rahmen der formalen Bildung erworben werden und dass in politischen Rahmen alternative Wege zur Kompetenzentwicklung anerkannt und validiert werden müssen;

fordert die Mitgliedstaaten auf, dafür zu sorgen, dass Arbeitnehmern, die ihre Erwerbstätigkeit für längere Zeit unterbrochen haben, um Angehörige zu pflegen oder zu betreuen, eine sukzessive und flexible (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt ermöglicht wird, unter anderem durch Maßnahmen wie Weiterbildungs- und Umschulungsangebote;

73. hebt hervor, dass Beschäftigungsmöglichkeiten im Pflege- und Betreuungsbereich durch selbstständiges Unternehmertum geschaffen werden können, und betont, dass es wichtig ist, Frauen beim Übergang von informellen Pflege- und Betreuungstätigkeiten zum Unternehmertum im Pflege- und Betreuungsbereich zu unterstützen; fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, maßgeschneiderte Ausbildungswege für Unternehmertum und vereinfachte Verwaltungsverfahren für die Gründung von kleinen und mittleren Unternehmen, die von Frauen geführt werden, sowie für die Aufnahme selbstständiger Tätigkeiten von Frauen in diesem Bereich zur Verfügung zu stellen sowie einen erleichterten Zugang zu speziellen Mikrokrediten anzubieten und damit den wirtschaftlichen und sozialen Wert solcher beruflichen Übergänge anzuerkennen;

74. fordert die Kommission auf, die Union der Kompetenzen zu nutzen, um die allgemeine und berufliche Bildung sowie das lebenslange Lernen in Berufsfeldern wie Pflege- und Betreuung zu fördern, die EU-weit von Arbeitskräftemangel betroffen sind, und dabei Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten für alle professionellen Pflege- und Betreuungskräfte sicherzustellen und Abschlüsse in der beruflichen Aus- und Weiterbildung anzuerkennen;

75. fordert die Schaffung eines europäischen Statuts für Pflege- und Betreuungskräfte, um den besonderen Bedürfnissen formeller Pflege- und Betreuungskräfte Rechnung zu tragen, etwa durch die Anerkennung von Kompetenzen, die durch Pflege- und Betreuungsarbeit erworben wurden, und so einen gemeinsamen EU-Rahmen und EU-weite Definitionen für Pflege- und Betreuungskräfte, persönliche und haushaltsnahe Dienstleistungen, Leistungsempfänger mit Arbeitgeberstatus und institutionelle Pflege und Betreuung einzurichten und dadurch für Mindeststandards für die Anerkennung und den Schutz von Pflege- und Betreuungskräften in allen Mitgliedstaaten zu sorgen und die Ungleichheiten zwischen ihnen zu reduzieren;

76. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die EU-Gesundheitsstrategie mit der Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung in Einklang zu bringen und Synergieeffekte zwischen dem Programm EU4Health und anderen Finanzierungsmöglichkeiten für den Pflege- und Betreuungsbereich zu fördern, um Gesundheits- und Sozialfürsorgesysteme miteinander zu verknüpfen und so eine nahtlose Unterstützung, insbesondere für chronisch kranke Menschen aus den am stärksten benachteiligten

Bevölkerungsgruppen, zu gewährleisten;

77. fordert einen europäischen Aktionsplan, der dazu beiträgt, das geschlechtsspezifische Gefälle bei Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu beseitigen und sowohl formelle als auch informelle Pflege- und Betreuungspersonen zu unterstützen; fordert in diesem Zusammenhang Unterstützung für Alleinerziehende und Familien in prekären Situationen, etwa solche, die von intersektioneller Diskriminierung und mehrfachen bzw. erhöhten Pflege- und Betreuungsbedürfnissen betroffen sind, wobei insbesondere auf Sozialschutz, erschwingliche, zugängliche und hochwertige Kinderbetreuung, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, erschwingliche und hochwertige Langzeitpflegedienste, bessere Arbeitsbedingungen im Pflege- und Betreuungsbereich und die Förderung der Gleichstellung zu achten ist; fordert daher, dass dieser Plan schwerpunktmäßig auf den Zugang zu Beschäftigung und Ausbildung ausgerichtet wird – auch in Bezug auf digitale Kompetenzen, Sozialschutz, Pflege- und Betreuungsinfrastrukturen und Langzeitpflege, Kinderbetreuung, persönliche und haushaltsnahe Dienstleistungen, psychosoziale Unterstützung und verbesserte Flexibilität der Arbeitsbedingungen;

78. stellt fest, dass ein angemessener Zugang zu Dienstleistungen im Bereich der reproduktiven Gesundheit und des Schwangerschaftsabbruchs Eltern dabei helfen kann, die Belastung durch ungewollte Schwangerschaften zu vermeiden, und zur Familienplanung beitragen kann; fordert die Mitgliedstaaten auf, für einen erschwinglichen Zugang zu solchen Dienstleistungen zu sorgen;

79. fordert die Mitgliedstaaten auf, die EU-Mittel wie die Aufbau- und Resilienzfazilität, das Programm EU4Health, den Europäischen Sozialfonds Plus und den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung in vollem Umfang zu nutzen, um zugängliche, erschwingliche und hochwertige Betreuungs- und Pflegedienste und -einrichtungen für alle Altersgruppen, von der frühen Kindheit bis zur Langzeitpflege und -betreuung für ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen, zu entwickeln; unterstreicht, dass der Begriff „Unterstützung“ in Ergänzung zu „Pflege und Betreuung“ aufgenommen werden muss, um die Vielfalt der Dienstleistungen und die ihnen zugrunde liegende rechtebasierte Perspektive vollständig zu erfassen;

80. begrüßt die Ankündigung der Kommission, dass für 2027 die Veröffentlichung eines umfassenden europäischen Deals für Pflege und Betreuung vorgesehen ist, wodurch die Europäische Strategie für Pflege und Betreuung im Zuge ihrer Erneuerung zu einem ambitionierteren und kohärenteren Rahmen wird;

81. fordert die Kommission auf, den Bedürfnissen sowohl formeller als auch informeller Pflege- und Betreuungspersonen zu entsprechen,

indem sie erschwingliche und hochwertige Kinderbetreuung, außerschulische Bildungsprogramme und Langzeitpflegedienste fördert; betont, dass die Kommission die in diesem Bericht enthaltenen Empfehlungen berücksichtigen sollte, unter anderem um die Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen zu erleichtern, die Kompetenzentwicklung, den beruflichen Aufstieg und Investitionen in Pflege und Betreuung zu unterstützen und die Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern, indem EU-Mittel für die Förderung fairer Beschäftigungsbedingungen und hochwertiger Pflege und Betreuung verwendet werden;

82. betont, dass größere Investitionen in das Gesundheitswesen und die Sozialfürsorge, einschließlich der Löhne und der Weiterbildung der Beschäftigten, unentbehrlich sind, um die Personalausstattung und -bindung zu verbessern und so hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen, die die Attraktivität von Tätigkeiten im Pflege- und Betreuungsbereich erhöhen;

°

° °

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