



# Policy **brief**

## Geschlechtergleichbehandlung, Arbeit und hohes Alter

UNECE Kurzdossier zum Thema Altern Nr. 2  
März 2011

### Verpflichtung 8 der UNECE Strategie zum Thema Altern: Die Etablierung eines geschlechtergerechten Ansatzes in alternden Gesellschaften

#### Inhalte

Mainstreaming Gender in alternden Gesellschaften.....	1
Der Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktbeteiligung und sozialer Sicherheit .....	2
Geschlechtsspezifische Ungleichheiten im hohen Alter .....	3
- Geschlechtsspezifisches Pensionssystem .....	3
- Unterstützung für Familienmitglieder, die ältere Menschen pflegen.....	6
- Beteiligung am Arbeitsmarkt.....	6
- Flexibilität der Arbeit .....	7
- Tagesbetreuung für Kinder.....	8
- Qualitätsstandards bei der Kinderbetreuung .....	8
- Negative Anreize, um sich am Arbeitsmarkt zu beteiligen: Besteuerung .....	9
- Väterkarenz.....	9
Auswirkungen der Politik.....	10
Literaturverzeichnis .....	11
Checkliste .....	12

#### Good Practice Beispiele

- Albanien
- UK geschlechtsspezifische Einflussbewertung der Pensionsreform
- Deutschland: Gesetzlich vorgeschriebene Pensionsversicherung, Kindererziehungszeiten und Aktualisierung der durch die Familienbetreuung entstandenen veränderten Pensionsansprüche
- Österreich: Familienhospizkarenz
- Gesetze zur Nicht-Diskriminierung in ehemaligen sozialistischen Ländern
- Deutsche Anreize um die Harmonisierung von Beruf und Familie in Firmen und Unternehmen zu verbessern: „Audit Beruf und Familie“
- Implementierung der Ziele von Barcelona hinsichtlich Einrichtungen zur Kinderbetreuung von Kindern im unter dem schulpflichtigen Alter in EU Mitgliedstaaten
- Kommunale Kinderbetreuung in Finnland

#### Mainstreaming Gender in alternden Gesellschaften

Um auf den demografischen und gesellschaftlichen Wandel reagieren zu können, müssen die Auswirkungen der Politik auf Männer und Frauen generationspezifisch berücksichtigt werden. Mainstreaming Gender bezieht sich auf die richtige Einschätzung und Durchsetzung von Massnahmen beispielsweise Gesetzgebung, Politik und Programme für Frauen und Männer. Das ermöglicht die Entwicklung von Strategien, in denen geschlechtsspezifische Anliegen und Erfahrungen, in die Gestaltung, Implementierung, Überwachung und Bewertung von Politik und Programmen integriert sind.

Mainstreaming Ageing und Mainstreaming Gender sind eng miteinander verbunden. Geschlechtsspezifische Ungleichheiten im höheren Alter entstehen durch Benachteiligungen des gesamten Lebensverlauf älterer Personen. Dies erfordert eine Verflechtung von sozio-ökonomischen Einstellungen, zukünftige Beziehungen und eingenommene Rollen mit bisherigen Erfahrungen. In vielen Ländern ist Gender Mainstreaming bereits etabliert; während andere Länder nationale Strategien auswählen, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten in allen Generationen zu beseitigen.

Da dieses Dokument den Mainstreaming Ansatz (Ageing und Gender) verfolgt, enthält es Informationen für Entscheidungsträger der Politik, z.B. in den Bereichen Wirtschafts- und Arbeitsmarkt-, Familien- und Seniorenpolitik.

## Albanien

Im Juli 2006 startete das Ministerium für Arbeit, Soziales und Gleichberechtigung mit einem Aktionsplan die nationale Strategie zur Geschlechtergleichbehandlung und häuslicher Gewalt (National Strategy on Gender Equality and Domestic Violence). Die Verpflichtung der Regierung wurde mit zivilgesellschaftlichen Initiativen abgestimmt.

Die nationale Strategie zur Geschlechtergleichbehandlung ist Ergebnis eines Prozesses, der staatliche, nationale und lokale Einrichtungen, Zivilgesellschaft, Nonprofit-Organisationen, Interessensgruppen, Vertreter aus Politik und Forschung internationale Partner involviert, verbindet und abstimmt. Das Dokument wurde unter Einbeziehung aller wesentlichen Beteiligten entworfen. Diese breite Teilnahme sollte eine gute Basis schaffen, und sicher stellen, dass die geplanten Maßnahmen mit den tatsächlichen Bedürfnissen und Kapazitäten übereingestimmt werden.

Die Strategie bezweckt:

- Die Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit in Albanien durch die Etablierung der Genderperspektive in alle Politikbereichen sowohl in der Planung als auch Umsetzung. Das bedeutet die gleiche Beteiligung von Frauen und Männern am sozialen, wirtschaftlichen und politischen Leben mit den gleichen Rechten, und der Möglichkeit das eigene Potenzial zum Wohle der Gesellschaft einzubringen.
- Verbesserung des Schutzes, der Effizienz des Rechtssystems und der Hilfestellung für Opfer häuslicher Gewalt, konzentriert sich auf Prävention durch Bekämpfung der grundlegenden Ursachen von häuslicher Gewalt und Missbrauch.

Quelle: Republik Albanien; National Strategy on Gender Equality and Domestic Violence 2007-2010, Ministerium für Arbeit, Soziales und Gleichberechtigung – [http://www.osce.org/documents/pia/2008/07/32216\\_en.pdf](http://www.osce.org/documents/pia/2008/07/32216_en.pdf).

## Der Zusammenhang zwischen Arbeitsmarkteteiligung und sozialer Sicherheit

Die Anzahl der Frauen im hohen Alter übertrifft die der Männer in allen Ländern der UNECE Region. Sie leben in Armut und sind öfter von Arbeitsunfähigkeit und Einschränkungen in der Mobilität betroffen. Sie sind zahlenmäßig höher in Altersheimen vertreten und mehr durch Misshandlung gefährdet. Viele von ihnen sind verwitwet und durch geringes Einkommen benachteiligt. Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede sind bei der Bestimmung einer angemessenen Sozialpolitik einer älter werdenden Gesellschaft zu berücksichtigen.

Finanzielle und soziale Sicherheit von älteren Frauen und Männern hängt mit ihrer gegenwärtigen und vergangenen Arbeitsmarkteteiligung zusammen. Geschlechtsspezifische Unterschiede im sozio-ökonomischen Status sind teilweise auf die traditionelle Arbeitsteilung zurückzuführen, in der Männer die Verantwortung als Hauptverdiener tragen, und Frauen die Hauptlast der unbezahlten Familien- und Pflegearbeit leisten. Dies beeinflusst die soziale Absicherung im Pensionsalter. Dennoch ist es erstrebenswert, dass Männer und Frauen ihr Familien- und Arbeitsleben während der Erwerbsphase bestmöglich gestalten, gemäss ihren individuellen Bedürfnissen, ohne die Gefahr der nicht gesicherten Altersvorsorge einzugehen. Für die Gestaltung eines politischen Konzepts für eine Geschlechtergleichbehandlung eines Lebenszyklus werden die drei folgenden Strategien erläutert:

Zu allerst sollen Frauen, insbesondere Mütter, unterstützt und ermutigt werden, eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt mit gleichen Karrierechancen zu erzielen. Dies würde sich sowohl positiv auf ihre soziale Alterssicherung, als auch auf das gegenwärtige, umlagefinanzierte Pensionssystem (pay-as-you-go) auswirken. Zweitens, Frauen die eine berufliche Tätigkeit wegen Kinderbetreuung unterbrechen, sollen gleichwohl Anspruch auf Alterssicherung haben. Ein geschlechtsbezogenes Pensionssystem sollte dies ausgleichen. Drittens, die Betreuung von Familienmitgliedern soll mehr gewürdigt werden, da sie im traditionellen Sinn bei der Pflege von älteren Personen eine wichtige Rolle spielt, und in vielen Fällen die wünschenswerteste Form der Betreuung für die Beteiligten darstellt. Deshalb müssen Familienmitglieder im erwerbsfähigen Alter die Möglichkeit haben Unterstützung zu beanspruchen, wenn einer Pflegetätigkeit nachgegangen wird.

Im Kontext zur Regionalen Implementierungsstrategie zum Internationalen Aktionsplan von Madrid über das Altern, befassen sich Verpflichtung 5 (Reaktion der Arbeitsmärkte auf die wirtschaftlichen & sozialen Folgewirkungen der alternden Gesellschaft) und Verpflichtung 8 (die Etablierung eines geschlechtergerechten Ansatzes in langlebigen Gesellschaften).

## **Geschlechtsspezifische Ungleichheiten im hohen Alter**

Langlebigkeit beansprucht stark die Ressourcen sozialer Sicherheit im hohen Alter. Zugleich gibt es wesentliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich des Zugriffs auf die soziale Alterssicherung, zu wenig werden die geschlechtsspezifischen Lebensmodelle berücksichtigt. Drei mögliche Lösungen kommen in Frage, um Geschlechtergleichbehandlung im hohen Alter zu erreichen:

- Ein geschlechterspezifisch angepasstes Pensionssystem
- Eine mögliche Unterstützung von Familienangehörigen und informellen Netzwerken
- Arbeitsmarktbeteiligung und Beitrag zum Pensionssystem

## *Geschlechtsspezifische Pensionssysteme*

In vielen Ländern basieren Pensionssysteme sowohl auf dem umlagefinanzierten (pay-as-you-go/PAYG), als auch auf dem anlagefinanzierten System. Am häufigsten verbreitet ist das Umlageverfahren (PAYG), in dem die Pensionsauszahlungen durch aktuelle Beiträge finanziert werden, und der Pensionsanspruch sich aus einem bezahlten Beschäftigungsverhältnis ableitet. Weniger Jahre in Erwerbstätigkeit wegen unbezahlter Familienbetreuung, und die Tendenz zur Teilzeitbeschäftigung angesichts unzureichenden Kinderbetreuungsplätzen zusammen mit einem teilweise geschlechtergetrennten Arbeitsmarkt, trägt zu dem Ergebnis bei, dass Frauen weniger Macht und Autonomie besitzen. Dies führt weiters zu einem unzureichenden sozialen Schutz der Frauen ohne jeglicher individueller und unzulänglicher Sicherheit.

Der Pensionsfond wird durch Beiträge finanziert und je nach Beitragsleistung festgelegt. Das Risiko liegt zur Gänze oder größtenteils (abhängig vom jeweiligen System) beim Einzelnen, im Gegensatz zum Umlageverfahren (PAYG), wo der Staat alle Gefahren und Risiken trägt. Wie die gegenwärtige Finanzkrise zeigt, können bei anlagenfinanzierten Pensionssystemen erhebliche Nachteile für Kleinverdiener und Personen, die ihre Karriere unterbrechen, entstehen. Um die Gleichstellung zwischen älteren Frauen und Männern zu fördern, müssen manche Regierungen ihr Pensionssystem anpassen, um Einflussfaktoren wie Beschäftigungsdauer über den gesamten Lebensverlauf, Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung, und das Arbeitsumfeld zu berücksichtigen. Diese Einflussfaktoren bewirken sowohl im Allgemeinen als auch hinsichtlich der Familien- und Kinderbetreuung einen erheblichen Unterschied zwischen Männern und Frauen.

Die öffentliche Politik sollte sich mit den wirtschaftlichen Auswirkungen der traditionellen Rollenverteilung entsprechend befassen und garantieren, dass Zeiten der Kinderbetreuung und Betreuung älterer, pflegebedürftiger Familienangehöriger ausreichend bei Pensionsansprüchen berücksichtigt werden.

Allerdings spielen auch andere Einflussfaktoren eine Rolle zur Gewährleistung der Nachhaltigkeit nationaler Pensionssysteme. Das gesetzliche Pensionsalter variiert in der Europäischen Union von 57 Jahren in Italien, bis 67 Jahre in Dänemark und Island<sup>1</sup>. Das zeigt wie unterschiedlich die finanziellen Verpflichtungen der Europäischen Staaten gegenüber ihren älteren Bürgerinnen und Bürgern sind. Da die Bevölkerung im Pensionsalter schneller wächst als der erwerbsfähige Anteil, werden die öffentlichen Mittel und Ressourcen für die Pension sinken. In diesem Zusammenhang ist die Arbeitsmarkteteiligung von Frauen von besonderer makroökonomischer Wichtigkeit.

In einem anlagefinanzierten Pensionssystem hängt die Höhe der Pension einer Person vom angesammelten Betrag auf dem Pensionskonto ab, auf deren Basis eine Annuität festgelegt wird. Viele Länder mit anlagefinanzierten Pensionssystemen verwenden andere Lebenstabellen für Männer und Frauen zur Berechnung dieser Annuität. Da Frauen länger leben, bekommen sie eine geringere monatliche Zahlung als Männer.

## **UK geschlechtsspezifische Einflussbewertung der Pensionsreform**

Das Vereinigte Königreich hat 2007 und 2008 zwei neue Pensionsgesetze erlassen, die wichtige Änderungen für die Pensionsreform 2010 in die Wege leiteten und ein neues, kostengünstiges privates Pensionsmodell ab 2012 anbieten. Die geschlechtsspezifische Bewertungsanalyse dieser Reformen bezieht sich auf den unterschiedlichen Effekt der weiblichen und männlichen Beitragszahler. Das Pensionsgesetz von 2007 umfasst bedeutende Massnahmen, die auf eine geschlechtergerechtere Absicherung hinweisen. Das Gesetz enthält eine Vielzahl von Maßnahmen, die im Hinblick auf Gleichstellung äußerst wichtig sind, um Gerechtigkeit für beide Geschlechter zu gewährleisten. Diese Einflussfaktoren betreffen den Arbeitsmarkt (Frauen arbeiten gelegentlich bei kleineren Unternehmen mit geringer Kapazität, um soziale Sicherheitsansprüche zu erlangen), die Arbeitszeit (Frauen gehen öfter einer Teilzeitbeschäftigung nach) und Beschäftigungsdauer (Frauen arbeiten oft weniger Stunden wegen der Kinderbetreuung). Ein Schlüsselaspekt in dieser Reform ist, dass unbezahlte Familienbetreuung und Kinderbetreuung gleichermaßen (im staatlichen Pensionssystem) wie bezahlte Arbeit honoriert wird.

Quelle: Vereinigtes Königreich: Ministerium für Arbeit und Pension: geschlechtsspezifische Einflussbewertung der Pensions Reform, 2006 <http://www.dwp.gov.uk/docs/genderimpactassessment.pdf>.

<sup>1</sup> Eurostat: Statistische Bücher. Das Leben von Männern und Frauen in Europa. Ein statistisches Porträt. Ausgabe 2008, S. 138 [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-80-07-135-DE.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135-DE.PDF).

In den meisten Ländern ist das Gehalt der Frauen niedriger als der Verdienst der Männer, was einen geschlechtsspezifischen Unterschied bei den Beiträgen zum individuellen Pensionskonto zur Folge hat, und zu niedrigeren bezahlten Annuitäten bei Frauen als bei Männern führt. Gesetze und Regelungen fördern gleichwertige Entlohnung und reduzieren gleichzeitig geschlechtsspezifische Ungleichheiten. Dennoch ist die niedrigere Entlohnung bei Frauen oft mit Unterbrechungen ihrer beruflichen Laufbahn verbunden. Diese Unterbrechungen führen nicht nur zu einer niedrigeren Entlohnung, sondern stellen auch beitragsfreie Perioden in einem anlagefinanzierten Pensionsmodell dar. In der Zeit, in der häuslichen Verpflichtungen wie Kinderbetreuung oder Betreuung pflegebedürftiger Familienangehöriger nachgegangen wird, könnte der Staat zugunsten der Betreuung die Beiträge sichern. Jedoch in vielen Fällen sind diese Pensionsbeiträge auf der niedrigsten Stufe festgelegt. Dementsprechend können die von der Betreuung betroffenen Personen weniger Kapital auf ihren Pensionskonten ansammeln und erhalten eine niedrigere Annuität. Somit ist eindeutig erkennbar, dass vor allem Frauen durch die Ausübung von Kinder- und Pflegebetreuung mit grundlegenden nicht geschlechtergerechten Pensionssystemen konfrontiert sind. Ledigliche Änderungen dieser Pensionssysteme wäre unzureichend, die Entscheidungsträger müssen bei den grundlegenden Ursachen der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten ansetzen, um dieses Problem zu bewältigen.

### **Deutschland: Gesetzlich vorgeschriebene Pensionsversicherung, Kindererziehungszeiten und Aktualisierung der durch die Familienbetreuung entstandenen veränderten Pensionsansprüche**

Mütter und Väter, geboren ab 1921 in den alten Bundesländern, und ab 1927 in den neuen Bundesländern, haben für die Dauer der Kindererziehung vorgeschriebenen Beiträge zur gesetzlichen Pensionsversicherung angerechnet bekommen, die ihnen nicht nur Pensionsanspruch gewährt, sondern mit dieser Änderung auch erhöht. Diese Kindererziehungszeit wird zusätzlich zu bereits vorhandenen, gleichzeitig laufenden Beitragsperioden (z.B. aufgrund von Erwerbsarbeit) hinzugerechnet – bis zu einem jährlich angepassten Höchstwert, der in die gesamte gesetzliche Pensionsversicherung einfließt. Um die Auswirkungen von niedrigem Einkommen nachfolgend der Karenzzeit (dreijährige Kindererziehungsperiode) zu dämpfen, werden die entstandenen Pensionsansprüche für die Pensionsberechnung miteinbezogen, welche die Kindererziehung und gleichzeitig eine Erwerbsarbeit während der ersten 10 Lebensjahre des Kindes (Elternzeit) beinhalten, und daher zu einem verminderten und durchschnittlichen Einkommen führen.

Ab dem 4. Lebensjahr des Kindes werden die Pensionsbeiträge der Eltern um 50% verringert bzw. bis zur vollen Höhe des Durchschnittseinkommen angepasst. Infolgedessen haben Personen, die der Kindererziehung nachgehen einen 2/3 (66,6%) Anspruch des durchschnittlich erworbenen Einkommen, welches den Pensionsansprüchen eines kalkulierten Durchschnittseinkommens entspricht. Erziehende mit zwei oder mehr Kindern unter 10 Jahren erhalten immer den maximalen Anspruch, unabhängig davon, ob und in welchem Ausmaß sie erwerbstätig sind.

Seit 2002 sind Erziehungstätigkeiten auch mit einer zusätzlichen Beihilfe honoriert.

Quelle: [www.deutsche-rentenversicherung-bund.de](http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de).

*Unterstützung für Familienmitglieder, die der Pflege älterer Menschen nachgehen*

Familiennetzwerke tragen weiterhin den größten Teil der Pflege in der UNECE Region. In erster Linie gehen Frauen der Pflegetätigkeit nach. Untersuchungen haben gezeigt, dass die Mehrheit älterer Personen lieber im Kreise der Familie gepflegt und betreut werden möchten, als in Pflegeheimen. Sinnvolle Maßnahmen zur Entlastung und Unterstützung der pflegenden Familienmitglieder sind z.B. Angebote zur Tagesbetreuung, um den Pflegenden ein wenig Freizeit einzuräumen. Die Pflegezeiten werden teilweise für die Pension berücksichtigt, des weiteren werden spezielle Ausbildungs- und Trainingsmöglichkeiten für Familienmitglieder, die ältere Menschen betreuen, angeboten. Gleichzeitig müssen ergänzende Maßnahmen für Personen, die nicht mehr im familiären Rahmen gepflegt werden können oder keine Familienangehörigen haben, gesetzt werden und professioneller Service für Familienangehörige bereitgestellt sein.

**Österreich: Familienhospizkarenz**

Die Familienhospizkarenz wurde im Jahre 2002 eingeführt. Personen, die Familienangehörigen Sterbebegleitung leisten oder schwerkranke Kinder pflegen, können sich bis zu einer Dauer von 6 Monaten von der Arbeit freistellen lassen (bei schwer kranken Kindern bis zu 9 Monate), wobei alle arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche bestehen bleiben (Familienhospizkarenz). Das trägt zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben bei.

Um einkommensschwachen Familien diese Option zu ermöglichen, wurde ein Härteausgleich für Familienhospizkarenz eingeführt. Der Grenzwert für die Anspruchsberechtigung des Haushaltseinkommen (ausschließlich Familienbeihilfe, Haushaltsbeihilfe, Unterstützung bei Langzeitpflege, Kinderbeihilfe) beträgt maximal 700 Euro. Diese maximale monatliche Entschädigung entspricht dem Verdienstentgang durch entstandene Familienhospizkarenz.

Quelle: Republik Österreich; Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: ARBEITSVERTRAGSRECHTSANPASSUNGSGESETZ: Die arbeitsrechtliche Absicherung der Sterbebegleitung, §§ 14 a und b. <http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/2/7/CH0651/CMS1232539947760/arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz.pdf>.

Republik Österreich; Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend: Novellierung des Familienlastenausgleichsgesetzes mit 1. 7. 2002 zum Härteausgleich für Familienhospizkarenz. [http://www.bmwfj.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Familie/Finanzielle\\_Unterstuetzungen/default.htm](http://www.bmwfj.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Familie/Finanzielle_Unterstuetzungen/default.htm).

*Beteiligung am Arbeitsmarkt*

Langfristig ist die lebenslange Förderung der Frauen im Arbeitsmarkt eine zentrale Maßnahme, um die soziale Absicherung älterer Frauen zu verstärken. Je früher Frauen mit Alterssicherung beginnen umso weniger bedarf es an Maßnahmen, Ungleichheiten im hohen Alter hinsichtlich sozialer Sicherheit auszugleichen. Die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt hat direkten Einfluss auf die makroökonomische Entwicklung.

Es existiert eine Vielzahl von Mechanismen, wie Frauen für eine verstärkte Arbeitsmarktbeteiligung gefördert werden können und gleichzeitig die gesamte Gesellschaft begünstigen. Der Bedarf an fehlenden Arbeitskräften könnte durch Frauen gedeckt werden, die gegenwärtig wegen Pflegetätigkeiten nicht erwerbstätig sind. Viele Staaten gewährleisteten Begünstigungen für einen erhöhten Anteil von Frauen am Arbeitsmarkt. Um positive Rahmenbedingungen für Frauen zu schaffen, sollen folgende Aspekte bedacht werden: Eine entwickelte und flexible Infrastruktur der Kinderbetreuung, qualitative Standards in der Kinderbetreuung, präventive Maßnahmen gegen Geschlechterdiskriminierung und gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, stärkere Einbindung von Männern in Pflege- und Familienaufgaben, und ein auf beide Geschlechter berücksichtigtes Steuersystem.

## Gesetze zur Nicht-Diskriminierung in ehemaligen sozialistischen Ländern

Wesentliche Fortschritte am Arbeitsplatz wurden durch die Erarbeitung und Verabschiedung von Antidiskriminierungsgesetzen und dem Verbot der Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsplatz erzielt. Beispielsweise hat Estland das Gleichbehandlungsgesetz im Jahr 2004 erlassen. Dieses definiert sowohl direkte und indirekte Diskriminierung, als auch sexuelle Belästigung, es verlangt auch die Förderung der Geschlechtergleichbehandlung durch staatliche Einrichtungen, Lokalbehörden und Arbeitgeber. Das Gesetz verpflichtet staatliche Behörden und Arbeitgeber, die Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern und stärkt damit die Umsetzung der Gleichbehandlung. Ähnliche Gesetze wurden auch im lettischen Arbeitsrecht erlassen (2001). Weitere Fortschritte wurden im slowenischen Beschäftigungsgesetz (2002) und bulgarischen Entwurf zur Antidiskriminierung (2003) gemacht. Ziel der neuen Gesetzgebung ist, die geschlechtsspezifische Diskriminierung in allen Lebensbereichen, einschließlich am Arbeitsplatz zu beseitigen.

Quellen: Republik Bulgarien, Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik, Gesetz zum Schutz vor Diskriminierung 2003 [www.mlsp.government.bg/equal/equalen/bglaw.asp](http://www.mlsp.government.bg/equal/equalen/bglaw.asp).

Republik Estland, Ministerium für Soziale Angelegenheiten, Ministerium für Geschlechtergleichbehandlung, 2004 Geschlechtergleichbehandlungsgesetz (RT I 2004, 27, 181)

<https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=738642>.

Lettisches Arbeitsrecht, 2001, <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>.

Slovenisches Arbeitsrecht 2002, Ministerium für Arbeit und Soziales,

[http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni\\_predpisi/employment\\_relationships\\_act](http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni_predpisi/employment_relationships_act).

### Flexibilität der Arbeit

Probleme bezüglich der Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben werden durch mangelnde Flexibilität des Arbeitsmarktes verstärkt. Verschiedene Arbeitszeitmodelle könnten Frauen dabei helfen, berufliche und familiäre Verpflichtungen gemäß ihren eigenen Bedürfnissen anzupassen.

Der Staat könnte das Image durch Angebote von alternativen Arbeitszeit-Modellen im Privatsektor verbessern, beispielsweise durch Förderungen familienfreundlicher Unternehmen. Wichtig ist ebenso die Sicherstellung von Pensionsansprüchen bei Teilzeitbeschäftigung.

## Deutsche Anreize um die Harmonisierung von Beruf und Familie in Firmen und Unternehmen zu verbessern: „Audit Beruf und Familie“

Die Deutsche Regierung hat viele Strategien entwickelt, um Anreize für Firmen und Unternehmen zu schaffen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Eines dieser Programme ist das Management Instrument „Audit Beruf und Familie“.

Initiiert und entwickelt von der Hertie Stiftung, basiert es auf einem ganzheitlichen Ansatz für familienfreundliche Personalpolitik. Das Audit bietet Beratung zur Entwicklung individueller Lösungen für Unternehmen an und unterstützt und überwacht den Prozess der Implementierung. Benchmarks sind u.a.: eine gute Kommunikation zwischen Management und Belegschaft, die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen und die Entwicklung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur. Unternehmen werden von der Bundesregierung durch die Bereitstellung von Finanzmitteln für den Auditprozess gefördert. Ferner versuchten alle Bundesministerien bis Ende 2009 die Zertifizierung als familienfreundlichen Arbeitgeber gemäß den Richtlinien des Audits Beruf und Familie zu erlangen.

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, <http://www.bmfsfj.de>.

Ein weiterer Grund dafür, dass Frauen nicht in die Arbeitswelt zurückkehren, könnte die Angst vor Schikanen oder Diskriminierung am Arbeitsplatz sein. Daher sind Fortschritte in der Verwirklichung geschlechtergerechter Arbeitsumfelder, durch weitere Verbesserung nationaler Antidiskriminierungsgesetze notwendig.

Tagesbetreuung für Kinder

Familienpolitische Maßnahmen und Kinderbetreuung sind eine geschlechtergerechte Grundlage für Beschäftigung von Eltern. Wirtschaftlicher und sozialer Wohlstand und gleiche Möglichkeiten für beide Geschlechter, um erwerbstätig zu sein spielen eine wichtige Rolle bei der Entscheidung für Kinder. Die Entwicklung einer Infrastruktur für Kinderbetreuung auf qualitativ hohem Niveau ist ein wesentlicher Aspekt für Eltern, um ihre Kinder in einer Betreuungseinrichtung unterzubringen.

### **Implementierung der Ziele von Barcelona hinsichtlich Einrichtungen zur Kinderbetreuung von Kindern im unter dem schulpflichtigen Alter in EU Mitgliedstaaten.**

Im März 2002 hat die EU ihre Mitgliedstaaten aufgefordert, negative Anreize für die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen zu beseitigen. Weiters sollten die Mitgliedsstaaten versuchen, bis 2010 für mindestens 90% der Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt, und für mindestens 33% der Kinder unter 3 Jahren Kinderbetreuungsplätze anzubieten. Hinsichtlich der jüngeren Altersgruppe (0 bis 3 Jahre) haben fünf Mitgliedstaaten (BEL, DNK, ESP, NLD, SWE) das Ziel von einer 33%-igen Deckungsrate erreicht, während fünf weitere Staaten (FRA, GBR, LUX, PRT, SVN) sich diesem Ziel nähern. In den meisten anderen Ländern muss immer noch viel getan werden, um die Nachfrage für Kinderbetreuungseinrichtungen zu decken. Sieben Länder (CYP, DEU, EST, FIN, IRL, ITA, LVA) haben den Durchschnittswert der Deckungsrate (zwischen 16% und 26%) erreicht, wohingegen acht Mitgliedstaaten (AUT, CZE, GRC, HUN, LTU, MLT, POL, SVK) eine Deckungsrate von 10% oder weniger aufweisen.

Hinsichtlich Kindern zwischen 3 Jahren und dem Schuleintritt, haben acht Mitgliedstaaten (BEL, DNK, DEU, ESP, FRA, IRL, ITA, SWE) das Ziel einer 90%-iger Deckung übertroffen, drei Staaten (CYP, GBR, NLD) nähern sich diesem Wert. Sieben Mitgliedstaaten (AUT, EST, FIN, HUN, PRT, SVK, SVN) haben eine wesentliche, aber immer noch zu niedrige Deckungsrate zwischen 70% und 85%.

Quelle: Europäische Kommission, Implementierung der Ziele von Barcelona, betreffend Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder unter dem schulpflichtigen Alter, Brüssel, COM(2008) 638.ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=604&langId=en.

Qualitätsstandards in der Kinderbetreuung

Nicht allein die Existenz von Betreuungseinrichtungen spielt eine Rolle bei der Entscheidung der Eltern, Kinder in eine Betreuungseinrichtung zu geben oder gar Kinder zu bekommen. Damit Eltern beruhigt ihre Kleinkinder in eine Tageseinrichtung geben, ist es notwendig, dass Einrichtungen hinsichtlich ausreichender Personalausstattung, Bildungsinhalte, Gesundheit, Sicherheit und Training des Personals, gewisse Standards erfüllen müssen. Ein Baby oder ein Kleinkind in eine Betreuungseinrichtung zu geben, sollte nicht bloß eine Option für die Eltern sein, die keine andere Wahl haben. Einrichtungen sollten qualitativ einem Niveau entsprechen, das zum allgemeinen Wohl des Kindes beiträgt, entsprechend den Standards, die Eltern ihren Kindern zuhause bieten können.

## Kommunale Kinderbetreuung in Finnland

Jedes Kind bis zum schulpflichtigen Alter hat Anspruch auf kommunale Kinderbetreuung, sobald die Periode der Karenzzeit vorbei ist, unabhängig von der Höhe des Einkommens der Eltern oder deren Berufstätigkeit. Die jeweilige Gemeinde ist verpflichtet, Tagesbetreuung in der Muttersprache des Kindes anzubieten, sofern es sich um eine der offiziellen Sprachen (finnisch, schwedisch) handelt. Das Personal in den Betreuungsstätten unterstützt auch die Entwicklung und Kultur der Roma und ausländischer Kinder. In Betreuungseinrichtungen dürfen maximal vier Kinder unter drei, und sieben Kinder über 3 Jahre auf eine Erzieherin oder Kinderpflegerin kommen. Der Großteil der Kinder ist in ganztägiger Betreuung, jedoch wird auch Teilzeitbetreuung angeboten. Gemeinden betreiben auch ein 24 Stunden Betreuungszentrum für Kinder von Eltern mit Schichtdienst. Die Kinder bekommen angemessenes und gesundes Essen. Das Betreuungspersonal muss mindestens einen sekundären Abschluss im sozialen oder gesundheitlichen Sektor haben. In den Betreuungszentren muss einer von drei pädagogischen Erziehern einen post-sekundären Abschluss haben. Die Voraussetzung für eine Kindergärtnerin ist ein Universitätsabschluss. Die Gemeinden verrechnen eine Gebühr für Tagesbetreuung prozentuell, entsprechend der Größe und dem Einkommen der Familie. Die maximalen Kosten betragen 233 Euro pro Monat für das erste, 210 Euro für das zweite und 46,60 Euro für jedes weitere Kind. Einkommensschwache Familien sind zur Gänze von der Gebühr befreit. Die verrechneten Gebühren decken in etwa 15% der Gesamtkosten für Tagesbetreuung.

Quelle: Republik Finnland, Familienpolitik Finnland: Broschüren des Ministeriums für Soziales und Gesundheit, 2006.  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=DLFE-7155.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-7155.pdf).

Negative Anreize, um sich am  
Arbeitsmarkt zu beteiligen:  
Steuerrecht

Um Anreize für die Vollerwerbstätigkeit von Frauen insbesondere nach der Karenzzeit zu schaffen, könnte eine geschlechtsspezifische Anpassung von nationalen Steuersystemen erforderlich sein. In vielen Ländern ist der Zweitverdiener effektiv wesentlich stärker besteuert als Einzelpersonen. Nur in wenigen Ländern (FIN, GRC, HUN, SWE) sind Zweitverdiener und Einzelpersonen gleich besteuert. In manchen Ländern ist der Unterschied bei einkommensschwachen Familien größer. Die hohe Besteuerung von verheirateten Frauen wurde traditionell mit dem System der gemeinsamen Haushaltsbesteuerung begründet, in dem das Einkommen des Zweitverdieners deshalb einer höheren Besteuerung zugrunde liegt, weil es zum Einkommen des Erstverdieners hinzugerechnet wird. Die Tatsache, dass verheiratete Frauen, trotz des Trends hin zur Individualbesteuerung höher besteuert werden, resultiert aus Beihilfen und Absetzbeiträgen für unselbständige Ehepartner und existiert in den meisten Systemen. Sie geht jedoch verloren, wenn beide Ehepartner berufstätig sind, und eine Vielzahl von familienbasierten Steuermaßnahmen eingeführt werden.

Väterkarenz

Schlussendlich ist es erstrebenswert, dass nicht nur Mütter sondern auch Väter in die Verantwortung der Kinderbetreuung eingebunden werden. Väterkarenz ist ein wesentliches gesetzliches Instrument der Mitgliedstaaten, Männer zu ermutigen die berufliche Karriere zu unterbrechen, um Kinder bzw. andere Familienangehörige zu betreuen. Eine bessere Einbindung der Männer in die Betreuungsarbeit würde die Belastungen für Frauen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben reduzieren. Und würde weiters dazu beitragen,

dass die Fürsorgepflicht als geteilte Verantwortung gelebt wird. In den UNECE Ländern gibt es unterschiedliche gesetzliche Rahmen für Väterkarenz oder Familienkarenz, und es ist erstrebenswert, dass die Mitgliedstaaten Männern die gleichen Rechte und die Sicherheiten hinsichtlich der Karenz wie Frauen anbieten. Zusätzlich sollten die Mitgliedstaaten Initiativen unterstützen, die eine öffentliche Meinung zur Förderung der Gleichheit zwischen den Geschlechtern vertreten, insbesondere im Hinblick auf die Beteiligung der Männer an Betreuungspflichten.

### **Auswirkungen der Politik**

Zusammenfassend sollte die Politik zum Wohle älterer Frauen auf alle Altersgruppen abzielen. Um Ungleichheiten betreffend sozialer Sicherheit im Alter vorzubeugen, sind optimierte Rahmenbedingungen zur Anpassung der Arbeit an das Familienleben notwendig. Dennoch entspricht Vollzeitbeschäftigung beider Elternteile und das Kind in einer Betreuungseinrichtung nicht unbedingt den Bedürfnissen aller Familien und Frauen. Deshalb ist es für die Mitgliedstaaten wichtig, Lösungen hinsichtlich der Folgen von unterschiedlich akkumulierten Pensionsansprüchen bedingt durch Kinderbetreuung zu finden. Um dieses Ziel wirksam umzusetzen, ist eine Koordination zwischen politischen Bereichen und staatlichen Einrichtungen, die jeweils verschiedene Altersgruppen ansprechen und in verschiedenen Bereichen arbeiten, notwendig.

## Literaturverzeichnis

- Albania: National Strategy on Gender Equality and Domestic Violence 2007-2010, Ministry of Labour, Social Affairs and Equal Opportunities. [http://www.osce.org/documents/pia/2008/07/32216\\_en.pdf](http://www.osce.org/documents/pia/2008/07/32216_en.pdf) ; [www.mpcs.gov.al/dpshb/](http://www.mpcs.gov.al/dpshb/).
- Commission of the European Communities: Implementation of the Barcelona Objectives. Concerning Childcare Facilities for Pre-school-age Children, Brussels, COM(2008) 638. [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=604&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=604&langId=en).
- Eurostat: Statistische Bücher. Das Leben von Frauen und Männern in Europa. Ein statistische Porträt. Ausgabe 2008. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-80-07-135/DE/KS-80-07-135-DE.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/DE/KS-80-07-135-DE.PDF) .
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD): Babies and Bosses: A Synthesis of Findings for OECD countries. 2007. [www.oecd.org/els/social/family](http://www.oecd.org/els/social/family) .
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD): Female Labour Force Participation. Past Trends and Main Determinants in OECD Countries. 2004. <http://www.oecd.org/dataoecd/25/5/31743836.pdf>.
- Bulgaria, Ministry of Labour and Social Policy, Law on Protection against Discrimination 2003. [www.mlsp.government.bg/equal/equalen/bglaw.asp](http://www.mlsp.government.bg/equal/equalen/bglaw.asp).
- Estonia, Ministry of Social Affairs, Department of Gender Equality, 2004, Gender Equality Act (RT I 2004, 27, 181) <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=738642>.
- Finland: Finland Family Policy: Brochures of the Ministry of Social Affairs and Health, 2006. [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=DLFE-7155.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-7155.pdf).
- Netherlands: Ministry of Health, Welfare and Sport.2007. <http://www.minvws.nl/en/themes/social-support-act>.
- Republik Österreich; Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: ARBEITSVERTRAGSRECHTS-ANPASSUNGSGESETZ : Die arbeitsrechtliche Absicherung der Sterbebegleitung, §§ 14 a und b. <http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/2/7/CH0651/CMS1232539947760/arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz.pdf>.
- Republik Österreich; Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend: Novellierung des Familienlastenausgleichsgesetzes mit 1. 7. 2002 zum Härteausgleich für Familienhospizkarenz. [http://www.bmwfj.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Familie/Finanzielle\\_Unterstuetzungen/default.htm](http://www.bmwfj.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Familie/Finanzielle_Unterstuetzungen/default.htm).
- United Kingdom: Department of Work and Pensions: Gender Assessment of Pension Reform. 2007. <http://www.dwp.gov.uk/pensionsreform/pdfs/GenderImpactAssessment-5-Dec2007.pdf> .
- United Nations. Generations & Gender Programme: concepts and guidelines. New York & Geneva, 2007.

**Checkliste: Geschlechtergleichbehandlung und hohes Alter**

Schwerpunkte	Bereiche der Implementierung	Schlüsselemente
<b>Geschlechtsspezifisches Pensionssystem</b>	Pensionen	Anpassungen zur Teil- und Vollzeitbeschäftigung
		Anpassungen bei Karriereunterbrechung wegen Betreuungsaufgaben
		Anpassungen beim Verdienst
<b>Unterstützung durch Familienmitglieder</b>	Pensionisten unterstützen Familien im berufstätigen Alter	Montärer Transfer
		Kinderbetreuung
	Familienmitglieder im erwerbsfähigem Alter die ältere Menschen pflegen	Gestzlicher Rahmen im Arbeitsrecht
		Finanzielle Unterstützung
		Ausbildung
<b>Harmonisierung von Arbeit und Familienleben</b>	Flexibilität der Arbeit	Arbeitsrechtliche und Regelungen
		Anreize für den privaten Sektor um ein flexibles Arbeitszeitmodell einzuführen
		Öffentliche Meinung
	Infrastruktur der Tagesbetreuungseinrichtungen	Kinderkrippe
		Kindergärten
		Schulen
	Qualitätsstandards in der Kinderbetreuung	Verhältnismäßigkeit Kinderbetreuer zu Kindern
		Training für professionelle Pfleger
		Verbesserung der Lehrpläne
	Reduktion negativer Anreize zur Beteiligung am Arbeitsmarkt	Steuern
		Leistungen
		Soziale Sicherheit