EIGE
Europäisches Institut
für Gleichstellungsfragen

Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking: Frauen und Wirtschaft

Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben als Voraussetzung für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt

Wichtigste Feststellungen



Die wichtigsten Feststellungen dieser Publikation basieren auf Ergebnissen einer Studie welche vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen finanziert und für deren Nutzung vorbereitet wurde. Die Hintergrundstudie wurde von einem wissenschaftlichen Team, geleitet von Mr. Alberto Merolla (Fondazione Giacomo Brodolini), durchgeführt. Weder das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen, noch in deren Namen handelnde Personen haften für die Nutzung von Informationen aus dieser Veröffentlichung.

Die Erarbeitung des Berichts sowie der wichtigsten Feststellungen wurde koordiniert von Ioana Borza. Die Qualitätssicherung der Forschung wurde durchgefürht vom Forschungsteam des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen: Jolante Reingarde, Ioana Borza, Ilze Burkevica, Merle Paats and George Kyriacou.

Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre Fragen zur Europäischen Union zu finden

Gebührenfreie Telefonnummer (*): 00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Einige Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang zu 00 800-Nummern oder berechnen eine Gebühr.

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (http://europa.eu).

Katalogisierungsdaten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

ISBN 978-92-9218-031-7
doi: 10.2839/36995

©Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen 2012
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Gedruckt in Belgien

Vorwort

Trotz verschiedener Maßnahmen und Strategien zur Förderung der Gleichstellung, die in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union unterstützt und umgesetzt werden, übernehmen nach wie vor vorwiegend die Frauen die Betreuung von Kindern und älteren Menschen. Im heutigen Europa wenden Frauen im Alter zwischen 25 und 44 Jahren pro Tag das Dreifache an Zeit für die Kinderbetreuung auf wie Männer. Entsprechend sind Betreuungsaufgaben der Hauptgrund, aus dem Frauen sehr viel mehr Stunden arbeiten als Männer. Dadurch werden die Perspektiven von Frauen für ein ausgeglichenes Berufs- und Familienleben eingeschränkt.

Im Dezember 1995 erkannte der Europäische Rat das Engagement der Europäischen Union für die Erklärung und die Aktionsplattform von Peking (PAP) an, die auf der Vierten Weltfrauenkonferenz in Peking angenommen worden war. Seit 1999 legt der EU-Ratsvorsitz einen Bericht über die Überprüfung der Umsetzung in einem der zwölf Problembereiche der Pekinger Aktionsplattform in den Mitgliedstaaten vor. Eine der Hauptaufgaben des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen besteht darin, fachliche Unterstützung für die Ratspräsidentschaften bei der Weiterverfolgung der Pekinger Aktionsplattform bereitzustellen.

In der vorliegenden Publikation werden die wichtigsten Erkenntnisse des ersten Berichts des Instituts zusammengefasst. Im Mittelpunkt steht insbesondere die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben als Voraussetzung für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt (eines der Ziele der PAP, Bereich F: Frauen und Wirtschaft).

In dieser Zusammenfassung werden die wesentlichen Erkenntnisse unseres Berichts dargelegt. Dazu zählen die wichtigsten rechtlichen Entwicklungen auf EU-Ebene betreffend Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub. Des Weiteren werden die aktuellsten nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten zum Elternurlaub, zu der für verschiedene Tätigkeiten aufgewandten Zeit sowie zur Zugänglichkeit und zum Angebot von Betreuungseinrichtungen für ältere Menschen vorgestellt. Zudem wird die Nutzung der verfügbaren Kinderbetreuungseinrichtungen in den EU-Mitgliedstaaten dargestellt und erörtert.

Die Feststellungen zeigen Fortschritte bei den Rechtsrahmen, da eine Reihe von EU-Mitgliedstaaten bereits Änderungen vorgenommen hat, um eine stärkere Beteiligung der Väter an der Kinderbetreuung zu ermöglichen. Auch beim Angebot von Kinderbetreuungseinrichtungen für die Eltern sind in den Mitgliedstaaten Verbesserungen festzustellen. Dennoch übernehmen nach wie vor vorwiegend die Frauen die Betreuung von Kindern: Sie sind vergleichsweise häufiger in Teilzeit tätig, um die Kinderbetreuung übernehmen zu können, und ihre bezahlte und unbezahlte Arbeitszeit ist daher insgesamt länger als die der Männer.

Ich freue mich sehr, Ihnen diese Publikation – eines der ersten wichtigen Produkte des Instituts im Jahr 2011 – vorstellen zu können. Sie leitet die Reihe von Berichten des Instituts ein, die zur Unterstützung der EU-Ratspräsidentschaften bei der Weiterverfolgung der PAP erstellt werden.

Wir danken allen, die zu dieser Publikation beigetragen haben. Sie liefert zusätzliche fundierte Belege für Diskussionen über Gleichstellung und Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union.

Virginija Langbakk
Direktorin
Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen ist eine autonome Institution der Europäischen Union, die gegründet wurde, um zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, einschliesslich der durchgehenden Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in allen Politikbereichen der Gemeinschaft und den entsprechenden nationalen Politikbereichen, und zur Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts beizutragen, sowie die Unionsbürgerinnen und Unionsbürger für Gleichstellungsfragen stärker zu sensibilisieren.

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen

Svitrigailos g. 11M
LT-03228 Wilna
Litauen

Telefon: +370 5 239 4107
Fax: +370 5 239 2163
Email: eige.sec@eige.europa.eu

Inhalt

Vorwort 3

Einleitung 6

Gleichstellungsaspekt bei der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben 7

Die Peking-Indikatoren zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben 8

- Aufteilung des Elternurlaubs zwischen Frauen und Männern 9
- Formen von Kinderbetreuungsdiensten 12
- Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben in den EU-Mitgliedstaaten 17
- Nutzung von Betreuungsdiensten für pflegebedürftige ältere Menschen 19
- Gleichstellungsaspekt bei der Zeitaufteilung 21

Schlussfolgerungen 24

Endnote 26

Einleitung

Auf der Vierten Weltfrauenkonferenz, die 1995 in Peking stattfand, wurde die Erklärung und Aktionsplattform für Gleichberechtigung, Entwicklung und Frieden (PAP) offiziell angenommen. In der PAP werden die strategischen Ziele und die von der internationalen Gemeinschaft, den nationalen Regierungen und der Zivilgesellschaft zu ergreifenden Maßnahmen dargelegt, mit denen die Menschenrechte von Frauen und Mädchen als unveräußerlicher, integraler und unteilbarer Bestandteil der allgemeinen Menschenrechte und Grundfreiheiten aller Frauen während ihres gesamten Lebens gefördert und geschützt werden sollen. Ihre Ziele und Maßnahmen sind nach zwölf Problembereichen strukturiert, wobei jeweils die Bedeutung der Frauenförderung hervorgehoben wird. Dabei handelt es sich um folgende Bereiche:

- Frauen und Armut (A),
- Bildung und Ausbildung von Frauen (B),
- Frauen und Gesundheit (C),
- Gewalt gegen Frauen (D),
- Frauen und bewaffnete Konflikte (E),
- Frauen und Wirtschaft (F),
- Frauen in Macht- und Entscheidungspositionen (G),
- Institutionelle Mechanismen zur Förderung der Frau (H),
- Menschenrechte der Frauen (I),
- Frauen und Medien (J),
- Frauen und Umwelt (K),
- Mädchen (L).

Mit der Unterzeichnung des Dokuments erkannten die 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union offiziell ihre Verantwortung für Maßnahmen zur Umsetzung der PAP an.

Obwohl die Hauptverantwortung für die Frauenförderung bei den nationalen Regierungen liegt, war die Europäische Union an der Formulierung der Erklärung von Peking beteiligt und unterstützt die Mitgliedstaaten bei der Einleitung von Maßnahmen. Im Dezember 1995 erkannte der Europäische Rat das Engagement der Europäischen Union für die PAP an und äußerte seine Absicht, eine jährliche Überprüfung ihrer Umsetzung in den Mitgliedstaaten durchzuführen. Seit 1999 werden von den verschiedenen Ratspräsidentschaften der Europäischen Union quantitative und qualitative Indikatoren zur Überwachung der Fortschritte beim Erreichen der Ziele der PAP entwickelt. 2010 nahm der Rat der Europäischen Union Indikatoren für neun der zwölf kritischen Bereiche an. Nach derzeitigem Stand sind noch Indikatoren für drei Bereiche zu erarbeiten. Dabei handelt es sich um Menschenrechte von Frauen, Frauen und Medien sowie Frauen und Umwelt[1].

2010 beauftragte die Europäische Kommission das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) mit der Unterstützung der Ratspräsidentschaft der Europäischen Union bei der Weiterverfolgung der PAP. Die Mitgliedstaaten haben sich auf die Notwendigkeit einer Stärkung der Rolle des Instituts und seiner Zusammenarbeit mit den verschiedenen EU-Präsidentschaften bei der Weiterverfolgung und Erarbeitung der Indikatoren von Peking verständigt. Zu den Aufgaben des Instituts zählen die Erstellung eines Berichts für den EU-Ratsvorsitz, einschließlich einer Überprüfung des von dem Ratsvorsitz ausgewählten Bereichs der PAP und der entsprechenden Indikatoren, die Beratung zur Aktualisierung und Verbesserung der bestehenden Indikatoren sowie gegebenenfalls Vorschläge für neue Indikatoren. Die polnische Regierung, die zwischen Juli und Dezember 2011 die EU-Ratspräsidentschaft der Europäischen Union innehat, hat sich für eine Überprüfung des Bereichs F: Frauen und Wirtschaft mit besonderem Schwerpunkt auf der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben entschieden[2]. In dieser Zusammenfassung werden die wichtigsten Erkenntnisse des Berichts vorgestellt[3].

Gleichstellungsaspekt bei der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben wird auf EU-Ebene als eine Priorität für das Erreichen von Chancengleichheit für Frauen und Männer, eine die Erhöhung der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt sowie die Förderung der Aufteilung der Betreuungsverantwortung zwischen Frauen und Männern anerkannt. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist ein Schlüsselelement für das Erreichen eines der EU-Kernziele der Strategie Europa 2020, die Beschäftigungsquote der 20- bis 64-jährigen Frauen und Männer auf 75 % anzuheben. Daher müssen im Rahmen der Umsetzung der Strategie die Hindernisse für die Erwerbsbeteiligung von Frauen beseitigt und die Beteiligung von Männern an der Betreuung gesteigert werden. In der Strategie der Europäischen Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern für den Zeitraum 2011-2015[4] wird hervorgehoben, dass wirtschaftliche Unabhängigkeit eine Voraussetzung dafür ist, dass Frauen und Männer ihr Leben selbstbestimmt gestalten können. Zudem werden darin Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben als maßgeblich für die Gleichstellung genannt. Im Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter (2011-2020)[5] wird zudem die Bedeutung einer Förderung der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer während des gesamten Lebens hervorgehoben, um die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu verbessern.

In den letzten Jahren konnten in den EU-Mitgliedstaaten wesentliche Fortschritte bei der Gleichstellung beobachtet werden. Dennoch bestehen weiterhin bestimmte Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten, insbesondere geschlechtsbedingte Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt und bei der Aufteilung der Betreuungsverantwortung. Die Datenanalyse im Rahmen der „Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking: Frauen und Wirtschaft. Vereinbarkeit von Familien- und Berufsbeleben als Voraussetzung für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt" zeigt auf, dass nach wie vor vorwiegend Frauen die Betreuung von Kindern und älteren Menschen übernehmen und im Vergleich zu Männern daher in allen 27 EU-Mitgliedstaaten häufiger einer bezahlten sowie einer unbezahlten Tätigkeit nachgehen. Die Situation von Frauen im Berufsleben wird häufiger von dem Betreuungsbedarf anderer beeinflusst, seien es Kinder, Eltern, Familienmitglieder oder andere Pflegebedürftige. Dies kann durch eine stärkere Nutzung von Elternurlaub oder die Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt erklärt werden, z. B. ein höherer Anteil von Teilzeitbeschäftigung und eine höhere Erwerbslosenquote von Frauen. Die Strukturen der fehlenden Gleichstellung werden in den verschiedenen Politiken der 27 EU-Mitgliedstaaten zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zum und ihrer Stellung auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt, durch die eine gleichmäßigere Verteilung von Betreuungsaufgaben und das Erreichen einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gefördert werden. Dennoch zeigen die alljährlichen Berichte der Europäischen Kommission zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern, dass nur langsame Fortschritte zu verzeichnen sind und eine Gleichstellung der Geschlechter tatsächlich noch nicht zum Tragen kommt.

Die Peking-Indikatoren zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Die Arbeitsmarktsituation in den Mitgliedstaaten liefert Informationen und statistische Daten für eine Überprüfung der Indikatoren, mit denen die Umsetzung der PAP im Bereich Frauen und Wirtschaft – mit einem auf den Indikatoren für die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben ausgerichteten Schwerpunkt – gemessen wird. Trotz großer Unterschiede unter den Mitgliedstaaten zeigt die Analyse ein hohes Maß an Ungleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt. Die Zahl der erwerbstätigen Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren stieg von 57,3 % im Jahr 2000 auf 62,1 % im Jahr 2010. Bei der Erwerbsquote der Männer war im gleichen Zeitraum ein geringfügiger Rückgang zu verzeichnen (von 75,8 % auf 75,1 % zwischen 2000 und 2010). Nur etwa ein Drittel (elf Länder) der 27 EU-Mitgliedstaaten erreichte 2010 das in Lissabon gesetzte Ziel einer Beschäftigungsquote der Frauen von über 60 % (aller Frauen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren), und nur Schweden verwirklichte das neue Ziel einer Beschäftigungsquote von 75 % für Frauen und Männer (in der Altersgruppe zwischen 20 und 64 Jahren), das in der Strategie Europa 2020 vorgegeben ist. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote betrug 2010 in den 27 EU-Mitgliedstaaten 68,6 %, wobei Ungarn, Italien und Malta nach wie vor weit unter dem europäischen Durchschnitt liegen. Obwohl in den vergangenen zehn Jahren ein Anstieg der Beschäftigungsquote von Frauen festzustellen war, beträgt der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Beschäftigungsquote[6] im Jahr 2010 in den 27 EU-Mitgliedstaaten 13 Prozentpunkte und reicht von – 1,5 Prozentpunkten in Litauen bis zu 36,3 Prozentpunkten in Malta – wobei zehn EU-Mitgliedstaaten über dem Durchschnitt der EU-27 liegen[7]. Der entsprechende geschlechtsspezifische Unterschied bei einer Vollzeitbeschäftigung ist höher (18 Prozentpunkte)[8]. Dies macht deutlich, dass Frauen häufiger in Teilzeitbeschäftigung tätig sind als Männer. Im Jahr 2008 betrug der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in den 27 EU-Mitgliedstaaten 31,1 %, während sich der entsprechende Wert für Männer auf 7,9 % belief[9]. Diese Differenz ist in der gesamten EU-27 festzustellen.

Es besteht eine eindeutige Verbindung zwischen Kinderbetreuung und Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern. Durchschnittlich war 2009 ein Rückgang der Beschäftigungsquote von Frauen mit Kindern unter zwölf Jahren von 12 Prozentpunkten zu verzeichnen. Für Männer nahm diese Quote um 9,1 Prozentpunkte zu[10]. Wichtiger ist jedoch, dass in den meisten Mitgliedstaaten die Beschäftigungsquote von Frauen bei einer steigenden Zahl von Kindern sinkt[11]. Nach dem letzten Bericht der Europäischen Kommission zu den Fortschritten bei der Gleichstellung von Frauen und Männern ist auf EU-Ebene durchschnittlich knapp ein Drittel der Frauen mit Betreuungsverantwortung entweder in einer Teilzeitbeschäftigung tätig oder nicht erwerbstätig, da keine Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere Pflegebedürftige zur Verfügung stehen. Die am meisten gefährdeten Gruppen von Frauen und insbesondere Frauen mit einem niedrigeren Bildungsniveau sind von der Wirtschaftskrise in Bezug auf die Beteiligung am Arbeitsmarkt (oder Arbeitsplatzverluste) am stärksten betroffen.

Der Rückgang der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigung kann eher als Folge eines Anstiegs der Erwerbslosenquoten der Männer im Jahr der Wirtschaftskrise denn als Ergebnis der Fortschritte bei der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt ausgelegt werden. In zwölf EU-Mitgliedstaaten ist die Erwerbslosenquote von Frauen nach wie vor höher als die der Männer[12].

Frauen finden sich häufiger in der schwierigen Lage, die Anforderungen des Berufslebens und die Bedürfnisse von Kindern oder anderen Pflegebedürftigen miteinander vereinbaren zu müssen. Die Folgen dieser schwierigen Situation sind Erwerbslosigkeit und eine Verrin-

gerung der Arbeitszeit, die auf die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben zurückzuführen sind. Wird die Art der Zeitverwendung nach Geschlechtern aufgeschlüsselt, zeigt sich eine höhere unbezahlte Arbeitsbelastung von Frauen. Frauen im Alter zwischen 25 und 44 Jahren verbringen dreimal so viel Zeit täglich mit der Kinderbetreuung wie Männer[13]. Durch Kürzungen der öffentlichen Ausgaben für öffentliche Betreuungseinrichtungen können die festgestellten geschlechtsspezifischen Ungleichheiten noch verstärkt werden, indem die Arbeitsbelastung durch unbezahlte Betreuungstätigkeiten für Frauen, die sich häufiger den Betreuungsaufgaben widmen, erhöht wird.

Die festgestellten geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt sowie der Anteil an bezahlter und unbezahlter Arbeit spiegeln sich in der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben in den Mitgliedstaaten wider.

Aufteilung des Elternurlaubs zwischen Frauen und Männern

INDIKATOR 1:

Anteil der erwerbstätigen Frauen und Männer in Elternurlaub (bezahlt und unbezahlt) an allen erwerbstätigen Eltern im Sinne der Richtlinie 96/34/EG zu der von den Sozialpartnern geschlossenen Rahmenvereinbarung zum Elternurlaub

INDIKATOR 2:

Aufteilung des Elternurlaubs zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern als Anteil am gesamten Elternurlaub

Bei der Analyse der Aufteilung und Nutzung des Elternurlaubs werden die Indikatoren 1 und 2 sowie die neuen Rechtsvorschriften zum Elternurlaub gemäß der Richtlinie 2010/18/EU des Rates berücksichtigt.

In den vergangenen Jahren hat die Europäische Kommission eine Reihe von Maßnahmen auf den Weg gebracht, mit denen die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben verbessert werden soll. Eine Initiative der jüngeren Vergangenheit betrifft eine neue Richtlinie zum Elternurlaub, mit der die im Juni 2009 zwischen den EU-Sozialpartnern abgeschlossene überarbeitete Rahmenvereinbarung umgesetzt wird. Durch diese Initiative werden die Änderungen deutlich, die in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt seit der ersten im Jahr 1996 unterzeichneten Vereinbarung zum Elternurlaub stattfanden, und sie zielt darauf auf, zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als eine der Voraussetzungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen. Das Recht auf Elternurlaub wird von drei auf vier Monate pro Kind für jeden Elternteil ausgeweitet, wobei mindestens einer der Monate nicht auf den anderen Elternteil übertragbar ist und somit einen Anreiz für Väter bietet, den Elternurlaub in Anspruch zu nehmen. Mit der neuen Richtlinie wird der Schutz vor einer weniger vorteilhaften Behandlung (nicht nur vor Entlassung) für alle Arbeitnehmer in Verbindung mit dem Elternurlaub verbessert. Bei der Rückkehr in das Berufsleben nach dem Elternurlaub können die Arbeitnehmer Änderungen ihrer Arbeitszeiten für eine bestimmte Dauer beantragen. Regierungen und Arbeitgeber/Gewerkschaften müssen sich mit den besonderen Bedürfnissen von Pflegeeltern und Erziehungsberechtigten von Kindern mit einer Behinderung oder Langzeiterkrankung befassen. Die neuen Rechte gelten für alle Arbeitnehmer, unabhängig von der Art ihres Vertrags (d. h. Festanstellung, Teilzeitbeschäftigung, Leiharbeitskräfte). Allerdings steht es den Mitgliedstaaten frei, das Recht auf Elternurlaub von einer Beschäftigungs- und/oder Betriebszugehörigkeitsdauer bis zu einer Grenze von höchstens einem Jahr abhängig zu machen. Sämtliche einkommensrelevanten Fragen im Zusammenhang mit dem Elternurlaub werden von den Mitgliedstaaten und/oder den nationalen Sozialpartnern entschieden. Einer der größten Vorteile der neuen Rechtsvorschriften besteht darin, dass die Eltern Anspruch auf einen Monat Elternurlaub haben, der nicht übertragbar ist und somit als positiver Anreiz

wirkt, damit Väter Betreuungsaufgaben wahrnehmen.

Dennoch sind bei den Elternurlaubsregelungen als wichtige Strategie zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in den meisten Mitgliedstaaten noch mehrere Schwachstellen in Bezug auf Gleichstellungsfragen festzustellen. Aufgrund der Tatsache, dass Regelungen zum Elternurlaub per Definition ein Aussetzen von einer aktiven Beteiligung am Arbeitsmarkt sowie einen besseren Anspruch auf Betreuungszeiten implizieren, besteht bei diesen Vorschriften das Risiko, dass geschlechtsspezifische Stereotypen und traditionelle Rollen verstärkt werden. Die Daten zeigen, dass der von Männern in Anspruch genommene Elternurlaub nur einen Bruchteil gegenüber dem der Frauen ausmacht. Die stereotypische Rolle von Männern wird häufig durch die Unternehmenskultur verstärkt. In vielen Fällen sind die Arbeitgeber nicht willens, den Elternurlaub unter männlichen Arbeitnehmern zu fördern. Beide Geschlechter haben bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub häufig unter einer unkooperativen und sogar diskriminierenden Unternehmenskultur zu leiden.

Zudem ist die Dauer des von Männern in Anspruch genommenen Elternurlaubs meistens kürzer, und die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sind somit weniger ausgeprägt. Frauen sind einem sehr viel größeren Risiko ausgesetzt, negative Auswirkungen auf ihre berufliche Laufbahn und Einkommensverluste zu erfahren.

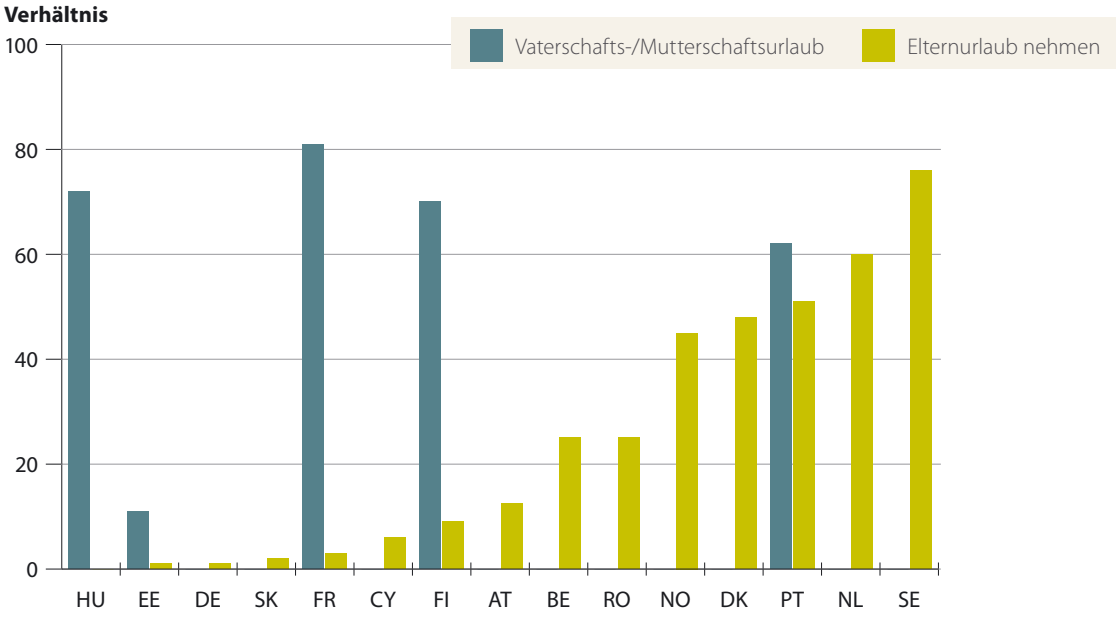
Darüber hinaus haben Frauen weit mehr Probleme in der Phase des Wiedereinstiegs zu bewältigen. Ein Teil der Frauen nimmt nach der Rückkehr aus dem Elternurlaub eine Teilzeitbeschäftigung auf, ein anderer Teil scheidet aus dem Berufsleben aus. Die Dauer des in Anspruch genommenen Elternurlaubs hängt auch von den Arbeitsplatzgarantien für Arbeitnehmer ab, die Elternurlaub in Anspruch nehmen. Außerdem unterscheidet sich die Dauer nach Qualifikationsunterschieden und den Beschäftigungssektoren (privat oder öffentlich). Aus den Daten geht hervor, dass hoch qualifizierte Frauen für kürzere Zeiträume aussetzen als Frauen mit geringerer Qualifikation. Die zweite Gruppe sieht sich zudem mehr Problemen gegenüber, wenn sie nach einem Elternurlaub oder einer Erwerbslosigkeit aufgrund von Betreuungsaufgaben versucht, wieder in das Erwerbsleben zurückzukehren. Der öffentliche Sektor scheint Frauen und Männern während des Elternurlaubs mehr Sicherheit zu bieten als der private Arbeitsmarktsektor. In der Regel werden die mit der Suche nach Vertretungen verbundene Zeit und Kosten, insbesondere in kleineren Unternehmen, als eine kostspielige Angelegenheit für Arbeitgeber des privaten Sektors gesehen[14].

Schließlich kann die fehlende Flexibilität bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub den Karrierechancen von Frauen im Weg stehen und der Entwicklung einer familienfreundlicheren betrieblichen Praxis entgegenwirken. Flexibilität würde die Möglichkeiten von Eltern zur gleichzeitigen Betreuung eines Kindes und Teilnahme am Arbeitsmarkt erheblich erleichtern und somit zu ausgewogeneren Geschlechterrollen und einer engagierteren Vaterschaft führen. In zahlreichen Ländern in Europa (Island, Schweden, Norwegen, Dänemark, usw.) haben Eltern die Möglichkeit, den Elternurlaub geteilt in Anspruch zu nehmen, üblicherweise in Form eines individuellen und nicht übertragbaren Rechts, statt ihn durch einen Elternteil in einem Stück in Anspruch nehmen zu müssen.

Nach wie vor nehmen hauptsächlich Frauen den Elternurlaub in Anspruch

Obwohl bei der Ausweitung des Elternurlaubs in den EU-Mitgliedstaaten erhebliche Fortschritte zu verzeichnen sind, nehmen vorwiegend Frauen den Elternurlaub in Anspruch. Der Anteil des gesamten durch erwerbstätige Männer in Anspruch genommenen Elternurlaubs gegenüber dem Elternurlaub von erwerbstätigen Frauen ist ein Schlüsselindikator, der die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben mit Gleichstellungsfragen verknüpft. Abbildung 1 zeigt die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Nutzung von Urlaubsansprüchen, gemessen anhand des Verhältnisses zwischen der Gesamtzahl der Väter in Elternurlaub und der Zahl der Mütter, die ihren Anspruch auf Elternurlaub nutzen, bzw. des Verhältnisses zwischen Vätern, die mindestens einen Tag Elternurlaub nehmen, und der entsprechenden Zahl der Mütter (Abbildung 1).

Abbildung 1 – Verhältnis zwischen Vätern und Müttern, die ihren Anspruch auf Elternurlaub nutzen, 2007



Quelle: OECD, Abteilung Sozialpolitik, Direktorat für Beschäftigung, Arbeit und Soziales, Family Database, Schaubild PF2.2.C.

Hinweis: Die Kennzahl ist das Verhältnis zwischen der Zahl von Vätern in jedem Land, die Elternurlaub nutzen, je 100 Frauen. Die Daten wurden mithilfe eines Family Database-Fragebogens zum Elternurlaub erhoben und umfassen 15 Länder.

Die Daten zeigen bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch die Väter deutliche Unterschiede zwischen den Ländern. Beispielsweise nahmen in Schweden im Jahr 2007 77 Väter je 100 Mütter Elternurlaub, während in Zypern, Estland, Finnland, Frankreich, Deutschland und der Slowakei weniger als zehn Väter je 100 Mütter Elternurlaub in Anspruch nahmen. Die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch Väter ist besonders gering, wenn der Elternurlaub nach Familien (nicht als individuelles und nichtübertragbares Recht) organisiert und nicht gut bezahlt ist. Wenn Daten für die Nutzung von Vaterschafts- und Elternurlaub zur Verfügung stehen, zeigen diese stets auf, dass der Anteil der Väter, die Vaterschaftsurlaub nehmen, höher ist als derjenigen, die Elternurlaub nutzen.

Anreize für Väter zur Nutzung des Elternurlaubs

Einkommensbeihilfen während des Elternurlaubs sind in der Regel an das Einkommen vor der Geburt des Kindes gebunden. Dieser Anteil ist in den EU-Mitgliedstaaten unterschiedlich und hängt von den Formen der finanziellen Unterstützung ab, die von unbezahltem Urlaub bis zu einem hohen finanziellen Ausgleich reichen. Aus diesem Grund üben die meisten Väter, die in vielen Fällen immer noch die Hauptverdiener einer Familie sind, ihr Recht auf Elternurlaub nicht aus und übertragen ihren Teil des Elternurlaubs häufig auf die Partnerin.

Zur Bekämpfung der negativen Auswirkungen dieser Verhaltensmuster auf die Gleichstellung sind die Förderung der Nutzung des Elternurlaubs durch Väter und das Erreichen einer Gleichstellung der Geschlechter bei der Aufteilung des Elternurlaubs von wesentlicher Bedeutung. Mögliche Empfehlungen für die Politik umfassen die Festlegung bestimmter Urlaubszeiträume ausschließlich für Väter, die Einführung einer Prämie

für die Nutzung des Anspruchs durch Väter sowie die Einführung eines finanziellen Ausgleichs mithilfe eines angemessenen Systems für bezahlten Urlaub. Auch Einstellungsveränderungen sind ein wichtiger Faktor, mit dem man sich befassen muss. Wie vom Beratenden Ausschuss für Chancengleichheit von Frauen und Männern festgestellt wurde[15], darf sich Urlaub aus familiären Gründen, der von Frauen oder Männern genommen wird, nicht nachteilig auf die beruflichen Aufstiegschancen (insbesondere von Männern) auswirken. Frauen dürfen nicht aufgrund der inkorrekten Annahme, dass sie möglicherweise mehr Urlaub in Anspruch nehmen müssen als Männer, als instabiler und teurer Mitarbeiterpool betrachtet werden. Ein höherer Anteil des von Vätern in Anspruch genommenen Elternurlaubs dürfte sich vermutlich im stärkeren Maße auf eine gerechtere Aufteilung von Betreuungsaufgaben zwischen den Geschlechtern auswirken.

Formen von Kinderbetreuungsdiensten

INDIKATOR 3:

Betreute Kinder (außerhalb der Familie) als Anteil an allen Kindern in derselben Altersgruppe: vor Eintritt in das nichtobligatorische Vorschulsystem (tagsüber), im nichtobligatorischen oder äquivalenten Vorschulsystem (außerhalb der Schulzeiten), in der obligatorischen Primarbildung (außerhalb der Schulzeiten)

Die Bedeutung eines Angebots von bezahlbarer und hochwertiger Kinderbetreuung wird auf EU-Ebene als wichtiges Maß zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben, der Förderung der Arbeitsmarktbeteiligung und Gleichstellung der Geschlechter anerkannt. Beim Gipfel in Barcelona im Jahr 2002 einigte sich der Europäische Rat darauf, dass die Mitgliedstaaten Hemmnisse beseitigen sollten, die Frauen von einer Beteiligung am Erwerbsleben abhalten, und sich darum bemühen sollten, das Versorgungsangebot bis 2010 für mindestens 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter auszubauen sowie für mindestens 33 % der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung zu stellen. Die Bedeutung der Ziele von Barcelona wurde erst 2010 in den vom Rat der Europäischen Union angenommenen Beschäftigungspolitischen Leitlinien und im Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter 2010-2020 bekräftigt. Mit Blick auf das Erreichen der Ziele von Barcelona ersucht der Rat der Europäischen Union in seinen jüngsten Schlussfolgerungen (Juni 2011) die Mitgliedstaaten und die Kommission darum, „weiterhin kofinanzierte Initiativen auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene zur Förderung des Zusammenhalts und der Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer durchzuführen, auch durch die Förderung der Rolle des Mannes in der Familie, die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, wie beispielsweise die Verbesserung des Angebots an angemessenen, bezahlbaren und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder im Vorschulalter“[16]. Auch in der Strategie der Europäischen Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern für den Zeitraum 2011-2015 wird

die Bedeutung einer Verbesserung des Angebots von Kinderbetreuungseinrichtungen anerkannt.

Nach den Anbietern von Kinderbetreuung wird zwischen zwei Arten von Dienstleistungen unterschieden: formelle Kinderbetreuung und andere Formen der Kinderbetreuung. Vier Arten von Kinderbetreuung werden als formelle Formen betrachtet: a) Erziehung in Vorschuleinrichtungen, b) Erziehung im Pflichtschulbereich, c) Kinderbetreuung in Einrichtungen außerhalb der Schulzeiten und d) Kinderbetreuung in Tagesstätten. Andere Formen von Kinderbetreuungsdiensten, auch als „informelle" Kinderbetreuung bezeichnet, werden von Verwandten, Freunden, Nachbarn und Babysittern entweder zu Hause oder an einem anderen Ort erbracht. Während formale Kinderbetreuungseinrichtungen starre Zeitpläne aufweisen und den Arbeitstag der Eltern nur teilweise umfassen, ist informelle Kinderbetreuung flexibler und kann zur Ergänzung von formellen Kinderbetreuungseinrichtungen eingesetzt werden, so dass der gesamte Arbeitstag der Eltern abgedeckt ist. Zudem wird informelle Kinderbetreuung als Mittel zur Beaufsichtigung von Kindern während des übrigen Tages genutzt.

Bei der Bewertung des Umfangs, in dem Kinderbetreuungseinrichtungen genutzt werden, bezieht sich die im nächsten Unterabschnitt dargestellte Analyse auf statistische Informationen aus den EU-Statistiken über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC).

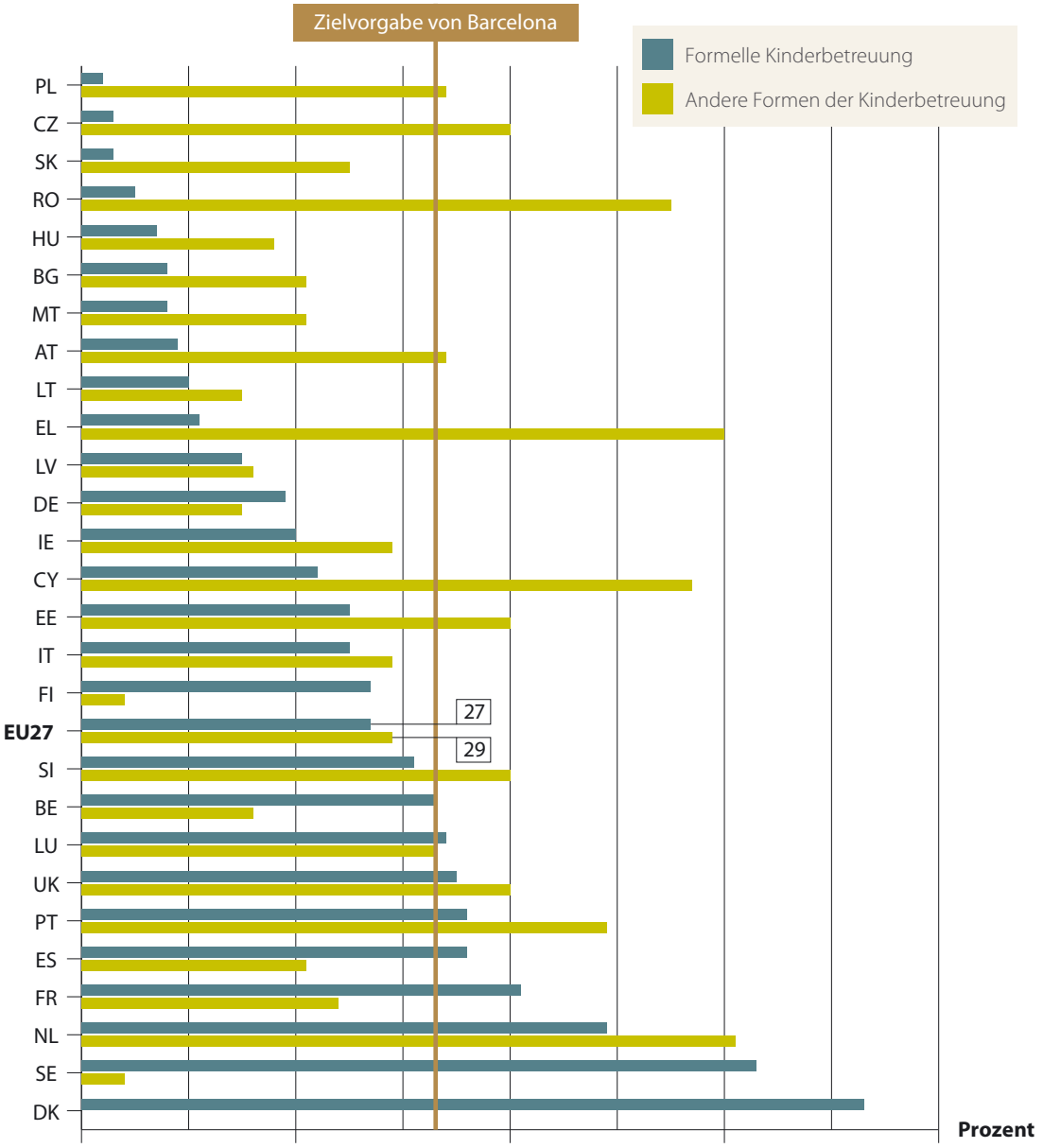
Annäherung an die Ziele von Barcelona

Indikator 3 bietet eine Übersicht über die Nutzung von Kinderbetreuungseinrichtungen in den EU-Mitgliedstaaten für drei verschiedene Altersgruppen: a) Kinder unter drei Jahren, b) Kinder zwischen drei Jahren und dem Mindestschulpflichtalter, c) Kinder zwischen dem Mindestschulpflichtalter und einem Alter von zwölf Jahren. Der Schwerpunkt liegt auf dem Anteil der Kinder, der zu Hause oder in formellen Einrichtungen von professionellen Betreuern betreut wird.

Wie Abbildung 2 zu entnehmen ist, hatten 2009 neun Mitgliedstaaten (Belgien, Dänemark, Frankreich, das Vereinigte Königreich, Luxemburg, Portugal, Spanien, Schweden und die Niederlande) die Zielvorgabe von Barcelona eines formellen Betreuungsangebots für mindestens 33 % der Kinder unter drei Jahren erreicht. In neun weiteren EU-Mitgliedstaaten (Österreich, Bulgarien, die Tschechische Republik, Ungarn, Litauen, Malta, Polen, Rumänien und die Slowakei) wurden für weniger als 10 % der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze in formellen Einrichtungen angeboten. Das fehlende Angebot von formeller Kinderbetreuung in dieser Altersgruppe läuft der Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben entgegen, insbesondere für die am stärksten gefährdeten Gruppen von Frauen, die in der Phase des Wiedereinstiegs in das Berufsleben nach der Geburt eines Kindes hohen Risiken ausgesetzt sind.

Bis 2009 hatten Dänemark, die Niederlande und Schweden die besten Ergebnisse beim Angebot einer formellen Betreuung für Kinder unter drei Jahren erzielt (73 %, 49 % bzw. 63 %).

Abbildung 2 – Anteil der Kinder unter drei Jahren in formeller Betreuung oder anderen Formen der Kinderbetreuung, 2009

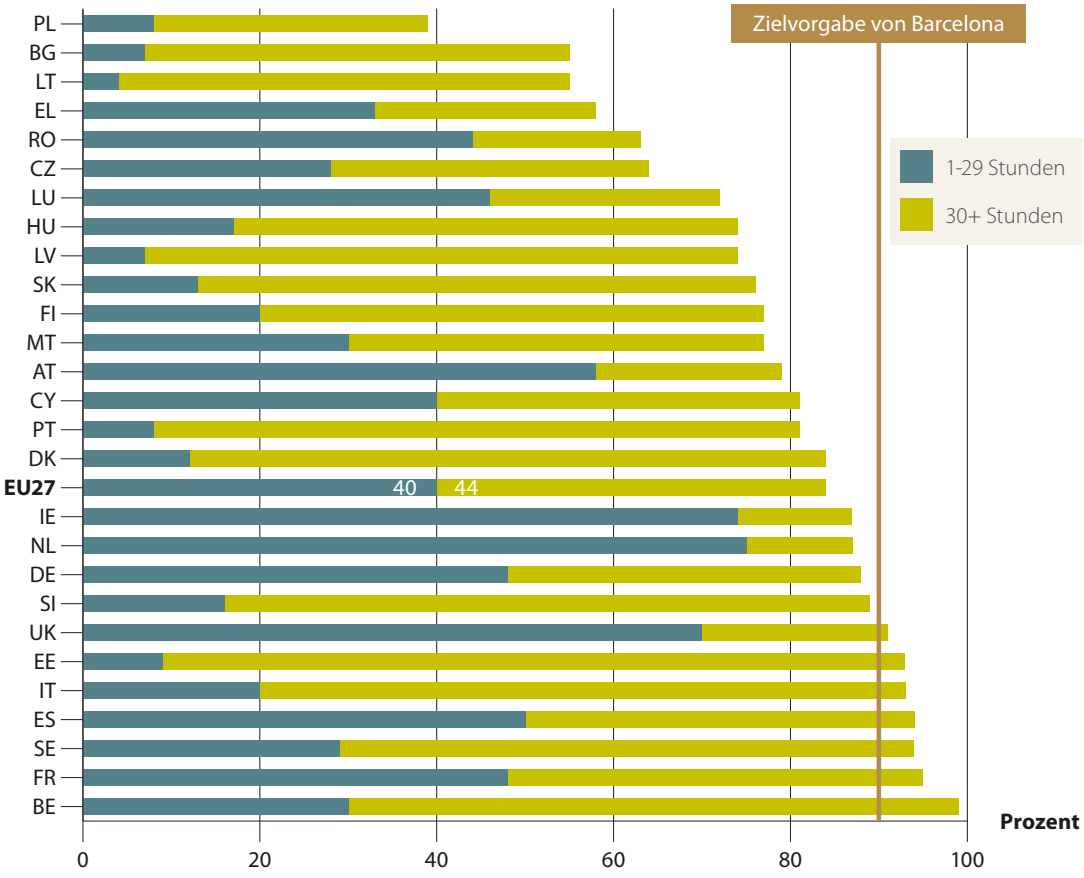


Quelle: Eurostat, SILC.

Hinweis: Prozentsatz der Kinder in formeller Betreuung oder anderen Formen der Kinderbetreuung von allen Kindern in derselben Altersgruppe, für Dänemark stehen keine Daten für „andere Formen der Kinderbetreuung" zur Verfügung.

Beim Angebot einer formellen Betreuung für Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter kann in den EU-Mitgliedstaaten eine eindeutige Verbesserung festgestellt werden. Bis 2009 erreichten sieben EU-Mitgliedstaaten (Belgien, Estland, Spanien, Frankreich, Italien, Schweden und das Vereinigte Königreich) die Zielvorgabe von Barcelona von 90 % bis zum Jahr 2010 (Abbildung 3). Weitere sieben EU-Mitgliedstaaten (Zypern, Deutschland, Dänemark, Irland, die Niederlande, Portugal und Slowenien) erzielten 2009 ein Angebot von mindestens 80 %. Dennoch liegt in einigen EU-Mitgliedstaaten (Bulgarien, die Tschechische Republik, Griechenland, Litauen, Polen und Rumänien) die Nutzung von Kinderbetreuungseinrichtungen nach wie vor um mehr als 20 Prozentpunkte unter der Zielvorgabe. Das unzureichende Angebot einer formellen Kinderbetreuung stellt ein bedeutendes Hindernis für die Erwerbsbeteiligung von Frauen, die Geburtenrate und die soziale Eingliederung dar.

Abbildung 3 – Anteil der Kinder im Alter zwischen drei Jahren und dem Mindestschulpflichtalter in formeller Betreuung, 1 bis 29 Stunden und 30+ Stunden, 2009

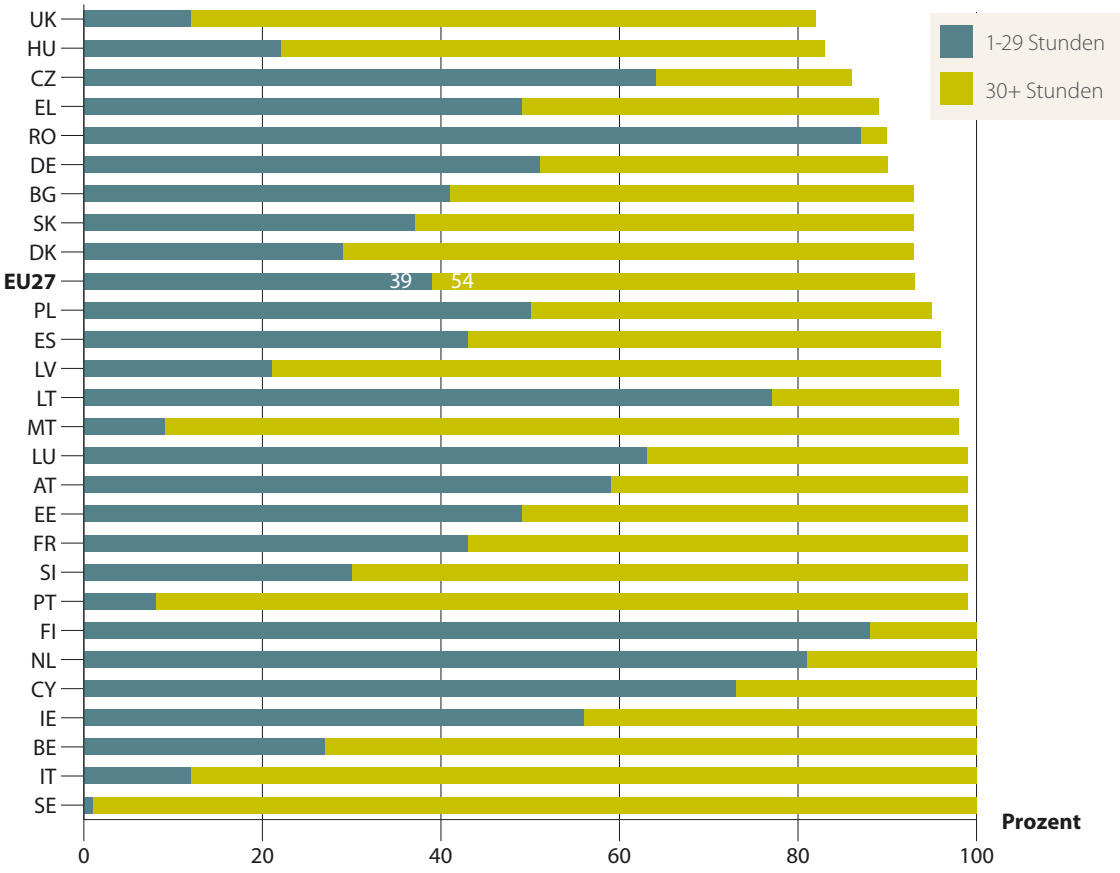


Quelle: Eurostat, SILC.

Hinweis: Prozentsatz der Kinder in formeller Betreuung von allen Kindern in derselben Altersgruppe.

Abbildung 4 sind Daten zu Kindern im Schulpflichtalter zu entnehmen, wobei die Angebotsquote in nahezu allen Ländern knapp 100 % beträgt. In zwölf EU-Mitgliedstaaten sind die Kinder jedoch weniger als 30 Stunden wöchentlich in einer formellen Betreuung.

Abbildung 4 – Anteil der Kinder zwischen dem Mindestschulpflichtalter und dem Alter von zwölf Jahren in formeller Betreuung, 2009



Quelle: Eurostat, SILC.

Hinweis: Prozentsatz der Kinder in formeller Betreuung von allen Kindern in derselben Altersgruppe.

Angesichts der aktuellen Situation in Bezug auf die geschlechtsspezifische Aufteilung der Kinderbetreuung in den Familien hätten anhand dieses Indikators gemessene Fortschritte wichtige Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Wirtschaft. Die Daten weisen darauf hin, dass zwischen 2005 und 2009 die Nutzung einer formellen Kinderbetreuung von mehr als 30 Stunden wöchentlich in 20 der 27 EU-Mitgliedstaaten zugenommen hat. Bei der Nutzung einer formellen Kinderbetreuung zwischen einer und 29 Stunden wöchentlich ist ein etwas geringerer Anstieg zu verzeichnen.

Dennoch werden durchschnittlich in der EU- 27 noch 50 % der Kinder unter drei Jahren allein von den Eltern betreut, während der Anteil bei Kindern in der Altersgruppe zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter nur 10 % beträgt. In 21 der 27 EU-Mitgliedstaaten werden mehr als 40 % der Kinder unter drei Jahren ausschließlich von den Eltern betreut. Der höchste Anteil von Kindern unter drei Jahren, die ausschließlich von den Eltern betreut werden, ist in Ungarn festzustellen, dicht gefolgt von mehreren weiteren EU-Mitgliedstaaten wie Litauen, Malta, die Slowakei, Bulgarien und Lettland, wo ein Prozentsatz von mehr als 70 % zu verzeichnen ist.

Die kinderbetreuungsdienste müssen stärker an die arbeitszeiten der eltern angeglichen werden

Indikator 3 weist eine geringe Nutzung von Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren aus. Ferner kann der hohe Anteil von Kindern, die sich weniger als 30 Stunden wöchentlich in einer formellen Betreuung befinden, auf die Schwierigkeiten hinweisen, denen sich Eltern bei der Abstimmung zwischen ihren regulären Arbeitszeiten bei einer Vollzeitbeschäftigung und den Öffnungszeiten von Vorschul- und Schuleinrichtungen gegenübersehen. Folglich kann diese Situation zu einer Verschlechterung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben führen und daher die Karrierechancen der vorwiegend für die Betreuung des Kindes zuständigen Person – in den meisten Fällen Frauen – gefährden.

Die fehlende Flexibilität von Kinderbetreuungseinrichtungen ist ein weiterer entscheidender Punkt, dem Aufmerksamkeit zu widmen ist. Flexibilität in Kinderbetreuungseinrichtungen kann sich auf die Öffnungszeiten (während eines Tages, einer Woche oder eines Jahres, außerhalb der üblichen Öffnungszeiten und/oder Sommerferien) und auf die flexible Nutzung von Einrichtungen im Laufe einer Woche oder eines Jahres beziehen[17]. Abweichungen zwischen den formellen Kinderbetreuungsdiensten und den normalen Arbeitszeiten führen zu erheblichen Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben. Diese Diskrepanz scheint aufzutreten, wenn die Kinder das Schulpflichtalter erreichen und wenn sie sich in einem nichtobligatorischen oder äquivalenten Vorschulsystem befinden. Flexibilität ist insbesondere für Eltern wichtig, die keine üblichen Arbeitszeiten haben. Diesbezüglich ist das Angebot offenbar sogar noch beschränkter.

Gleichermaßen könnte die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben auch verbessert werden, indem die Möglichkeiten für flexible Arbeitszeitregelungen ausgebaut würden (z. B. schrittweise Reduzierung der Arbeitszeiten für ältere Arbeitnehmer, das Angebot von Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitkonten-Systeme). Um jedoch die Auswirkungen auf die Berufswege und Einkommensverluste für Teilzeitbeschäftigte in Bezug auf ihre Karriere und ihr Einkommen zu minimieren, sind Möglichkeiten anzubieten, um nach einer vorübergehenden Teilzeitbeschäftigung wieder in eine Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren. Praktiken, die eine Teilzeitbeschäftigung in Spitzenpositionen und von Männern unterstützen, sollten erfasst und gefördert werden.

Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben in den EU-Mitgliedstaaten

INDIKATOR 4:

Umfassende und integrierte Maßnahmen, insbesondere beschäftigungspolitische Maßnahmen, die darauf abzielen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben für Männer und Frauen zu fördern

Die Förderung der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben in der gesamten Europäischen Union fällt in den breiteren Maßnahmenbereich zur Sicherstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben können in zwei Gruppen unterteilt werden: Maßnahmen, die sich auf Arbeitszeitregelungen auswirken, und Maßnahmen, für die spezifischere öffentliche Interventionen erforderlich sind, wie das Angebot von Kinderbetreuungseinrichtungen, Urlaubszeitregelungen und Kindergeld, die es Frauen und Männern ermöglichen, aktiver an allen Bereichen des sozialen Lebens teilzunehmen. Indikator 4 bezieht sich auf zentrale politische Maßnahmen, insbesondere die Familien- und Beschäftigungspolitik, die in den 27 EU-Mitgliedstaaten zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben verabschiedet oder angekündigt wurden. Der letzte Bericht des EU-Ratsvorsitzes zur Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben[18] stammt aus dem Jahr 2008. Für den Zeitraum 2008-2010 ermöglicht Indikator 4 eine Erörterung der neuen politischen Maßnahmen, die nach der Wirtschaftskrise ergriffen wurden, um mögliche negative Folgen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben abzufedern.

Politische Maßnahmen nach Ländern

Seit 2008 betreffen die in den 27 EU-Mitgliedstaaten eingeleiteten neuen Maßnahmen vorwiegend Kinderbetreuungseinrichtungen sowie Eltern- und Vaterschaftsurlaub. In mehreren Ländern, insbesondere in Griechenland, Ungarn, Italien und Spanien, wurden erhebliche Anstrengungen unternommen, um das Angebot von Kinderbetreuungseinrichtungen auszubauen. In einigen Fällen wurde das erweiterte Angebot von Kinderbetreuungseinrichtungen von einer Reform der Kindergeldleistungen (Österreich), wo neue Regelungen für die Unterstützung der Kinderbetreuung eingeführt wurden, oder neuen Regelungen für Kindergeldleistungen (Deutschland), wo ab 2013 ein Kinderbetreuungszuschuss für Einjährige eingeführt wird, begleitet.

Eine Reihe von Ländern verabschiedete Änderungen an den rechtlichen Regelungen oder legte entsprechende Vorschläge in Bezug auf Vaterschafts-[19] und Elternurlaub vor. Bulgarien führte einen neuen Anspruch auf Vaterschaftsurlaub ein, und auch die Tschechische Republik kündigte ihre Absicht zu einem entsprechenden Schritt an. Zahlreiche EU-Mitgliedstaaten erweiterten den Geltungsbereich des Urlaubsanspruches (Litauen, Malta, Polen, Portugal, Spanien und das Vereinigte Königreich) mit dem Ziel, die Inanspruchnahme des Elternurlaubs durch die Väter zu fördern (Portugal und Vereinigtes Königreich). Zypern und Lettland führten einen Anspruch auf Elternurlaub ein, während Finnland, Deutschland, Litauen, die Niederlande, Polen und Spanien ihre Rechtssysteme geändert haben, um die Erweiterung des Geltungsbereichs des Urlaubsanspruchs zu ermöglichen. Insbesondere in Spanien und Finnland wurden Maßnahmen eingeleitet, um Väter dazu zu ermutigen, den Vaterschaftsurlaub in Anspruch zu nehmen, während Deutschland Urlaubsregelungen für Großeltern eingeführt hat.

Nachwirkungen der Krise

Eine Reihe von EU-Mitgliedstaaten hat als Reaktion auf die Wirtschaftskrise und zur Abfederung der gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen spezielle finanzielle Leistungen für private Haushalte eingeführt. Zu diesen zählen Familienzulagen und Kinderleistungen (Belgien, Bulgarien, die Tschechische Republik und die Niederlande), Sonderzulagen für Haushalte mit niedrigem Einkommen (Italien) und bezuschusste Kinderbetreuung (Belgien und Frankreich). Andere EU-Mitgliedstaaten haben hingegen vergleichbare finanzielle Leistungen gekürzt oder eingefroren – darunter Kinderleistungen (Ungarn und Irland) sowie Urlaubsleistungen (Tschechische Republik, Estland, Lettland, Litauen und Rumänien) –, um das öffentliche Haushaltsdefizit zu verringern. Infolge von Haushaltskürzungen wurden die Höhe und Dauer von Zahlungen bei Vaterschafts- und Elternurlaub in einigen EU-Mitgliedstaaten (z. B. Lettland, Rumänien und die Slowakei) verringert, während in Dänemark die Zahlung einer Entschädigung für Vaterschaftsurlaub im Januar 2009 abgeschafft wurde.

Der Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen und die Inanspruchnahme des Elternurlaubs durch Väter haben positive Auswirkungen auf das Arbeitsangebot der hauptsächlichen Betreuungspersonen, die in der Regel die Frauen sind. Ferner unterstützen beide Maßnahmen eine bessere Aufteilung der unbezahlten Betreuungstätigkeit unter den Geschlechtern. Allerdings dürften die erwarteten Kürzungen der öffentlichen Ausgaben aufgrund der Wirtschaftskrise dazu führen, dass Betreuungstätigkeiten wieder in die Haushalte und insbesondere auf die Frauen verlagert werden. Folglich riskiert eine Reihe von EU-Mitgliedstaaten, dass es weiterhin eine ungleiche Verteilung der Betreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern gibt, und untergräbt somit die bisherigen Fortschritte bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Nutzung von Betreuungsdiensten für pflegebedürftige ältere Menschen

INDIKATOR 5:

Pflegebedürftige ältere Männer und Frauen (die sich nicht mehr täglich selbst versorgen können) über 75 Jahre, die in speziellen Einrichtungen leben, zu Hause (von anderen Personen als der Familie) unterstützt werden oder von der Familie betreut werden, als Anteil aller Männer und Frauen über 75 Jahren

Seit einigen Jahrzehnten sieht sich die Europäische Union einer deutlichen Bevölkerungsalterung und niedrigen Geburtenraten gegenüber. Daher nimmt die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter langsamer zu als die ältere Bevölkerung, so dass die erste Gruppe die zunehmende Belastung durch die Kosten des Sozialsystems zu tragen hat. Ferner ist mit einem Anstieg des Anteils der älteren Bevölkerung zu rechnen, die Pflegeleistungen benötigt.

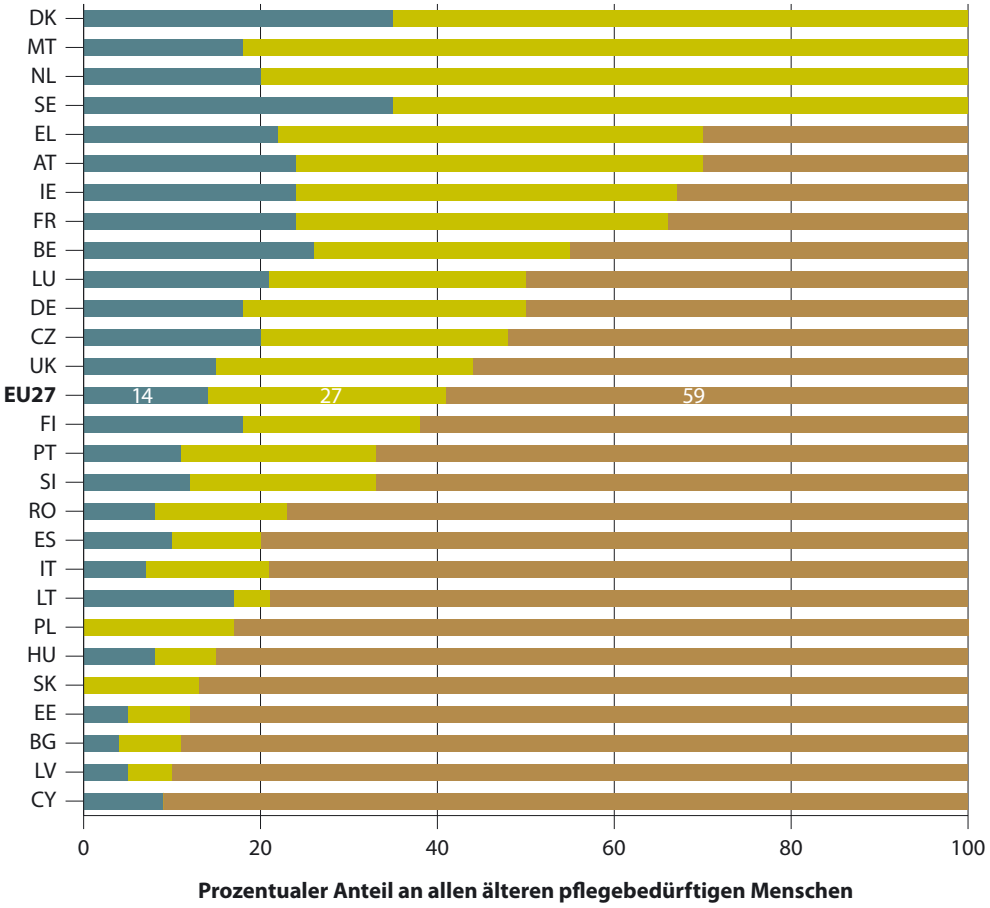
Die Prävalenz der pflegebedürftigen älteren Menschen, die von informellen Pflegekräften betreut werden, dürfte sich auf die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben auswirken und somit die Beschäftigung von Frauen weiter beeinflussen. Bestehende Differenzen zwischen der Zahl der Frauen, die als informelle Pflegekräfte tätig sind, und der Zahl der Männer in dieser Kategorie dürften diese negativen Auswirkungen verstärken. Gleichzeitig erschließen sich in der formellen Pflege durch die Dominanz der Frauen in der Betreuung älterer Menschen Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen in diesem schnell wachsenden Sektor. Bei der Berechnung der Nettoauswirkungen der Pflege älterer pflegebedürftiger Menschen auf die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt und der Analyse der Formen der Vereinbarung von beruflichen und familiären Pflichten muss die Kombination dieser beiden Aspekte berücksichtigt werden.

Informelle Pflege ist nach wie vor bei der Betreuung pflegebedürftiger älterer Menschen vorherrschend

Indikator 5 liefert Daten zur Verteilung der pflegebedürftigen älteren Menschen nach unterschiedlichen Formen der Betreuung. Insbesondere wird durch ihn der Anteil der pflegebedürftigen älteren Menschen ermittelt, die in speziellen Einrichtungen (oder Institutionen) leben, zu Hause (von anderen Personen als der Familie) unterstützt werden oder von ihren Familien gepflegt werden.

Wie Abbildung 5 zeigt, ist die Nutzung einer formellen Pflege in speziellen Einrichtungen (oder Institutionen) für pflegebedürftige ältere Menschen in den 27 EU-Mitgliedstaaten nicht besonders stark verbreitet. Die verfügbaren Daten für 2007 zeigen, dass in neun Mitgliedstaaten (Bulgarien, Zypern, Estland, Ungarn, Italien, Lettland, Polen, Rumänien und die Slowakei) weniger als 10 % der pflegebedürftigen älteren Menschen in Pflegeeinrichtungen untergebracht waren. Am höchsten war dieser Anteil in Dänemark und Schweden mit 35 %. In Dänemark, Malta, Schweden und den Niederlanden waren die höchsten Prozentsätze von pflegebedürftigen älteren Menschen zu verzeichnen, die eine formelle Pflege zu Hause erhielten – zwischen 65 % und 80 %. In 19 der 27 EU-Mitgliedstaaten erhielten mehr als 50 % der pflegebedürftigen älteren Menschen informelle oder überhaupt keine Pflege[20].

Abbildung 5 – Pflegebedürftige ältere Menschen in formeller Pflege, informeller Pflege oder ohne Pflege, 2007



Quelle: Die Berechnung der Autoren beruht auf dem Bericht der Europäischen Kommission (2009), Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU27 Member States (2008-2060).

Hinweis: Als Prozentsatz aller pflegebedürftigen älteren Menschen.
Eine „pflegebedürftige ältere Person" ist eine Person, die bei den tagtäglichen Tätigkeiten eingeschränkt ist.
Informelle Pflege ist eine Restkategorie, die ältere Personen umfasst, die keine institutionelle Pflege oder formelle Pflege zu Hause erhalten.

Ausgeprägte Dominanz der Frauen in der Altenpflege

Frauen sind häufiger in der bezahlten und unbezahlten Altenpflege tätig. Während die Dominanz der Frauen in der Altenpflege einerseits Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet, gibt sie doch Anlass zu erheblichen Bedenken hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes und der Gleichstellung innerhalb der Haushalte.

In Bezug auf die Auswirkungen auf die Beschäftigung verdienen die beiden folgenden Aspekte besondere Aufmerksamkeit. Zum einen sind die Pflegekräfte für ältere Menschen in der Regel selbst relativ alt und die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich noch in einer alternati-

ven Erwerbstätigkeit befinden, ist daher geringer. Zum anderen bilden die Pflegekräfte für ältere Menschen einen wichtigen Teil der Arbeitskräfte, auch wenn die negativen Auswirkungen der informellen Altenpflege auf die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt weniger sichtbar/offensichtlich sind als bei der Kinderbetreuung. Daher dürfen die negativen Folgen auf die Beschäftigung nicht außer Acht gelassen werden[21].

Gleichstellungsaspekt bei der Zeitaufteilung

INDIKATOR 6:

Gesamte „gebundene" Zeit pro Tag jedes erwerbstätigen Elternteils, der mit einem Partner zusammenlebt, mit einem oder mehreren Kindern unter zwölf Jahren oder einem Pflegebedürftigen: bezahlte Arbeitszeit, Fahrzeiten, für Aufgaben des Haushalts aufgebrachte Grundzeit, sonstige der Familie gewidmete Zeit (Erziehung und Betreuung von Kindern und Betreuung von pflegebedürftigen Erwachsenen)

INDIKATOR 7:

Gesamte „gebundene" Zeit pro Tag jedes erwerbstätigen alleinerziehenden Elternteils, mit einem oder mehreren Kindern unter zwölf Jahren oder einem Pflegebedürftigen (wie Indikator 6)

„Gebundene" Zeit bezieht sich auf die Summe der bezahlten Arbeitszeit (oder für die Produktion von Gütern und Dienstleistungen als Teil des Bruttoinlandsproduktes aufgebrachte Zeit), Fahrzeiten (für die Fahrten zu und vom Arbeitsplatz aufgebrachte Zeit) sowie unbezahlte Arbeitszeit (für Aufgaben des Haushalts aufgebrachte Grundzeit sowie sonstige der Familie gewidmete Zeit: Erziehung und Betreuung von Kindern und Betreuung von pflegebedürftigen Erwachsenen).

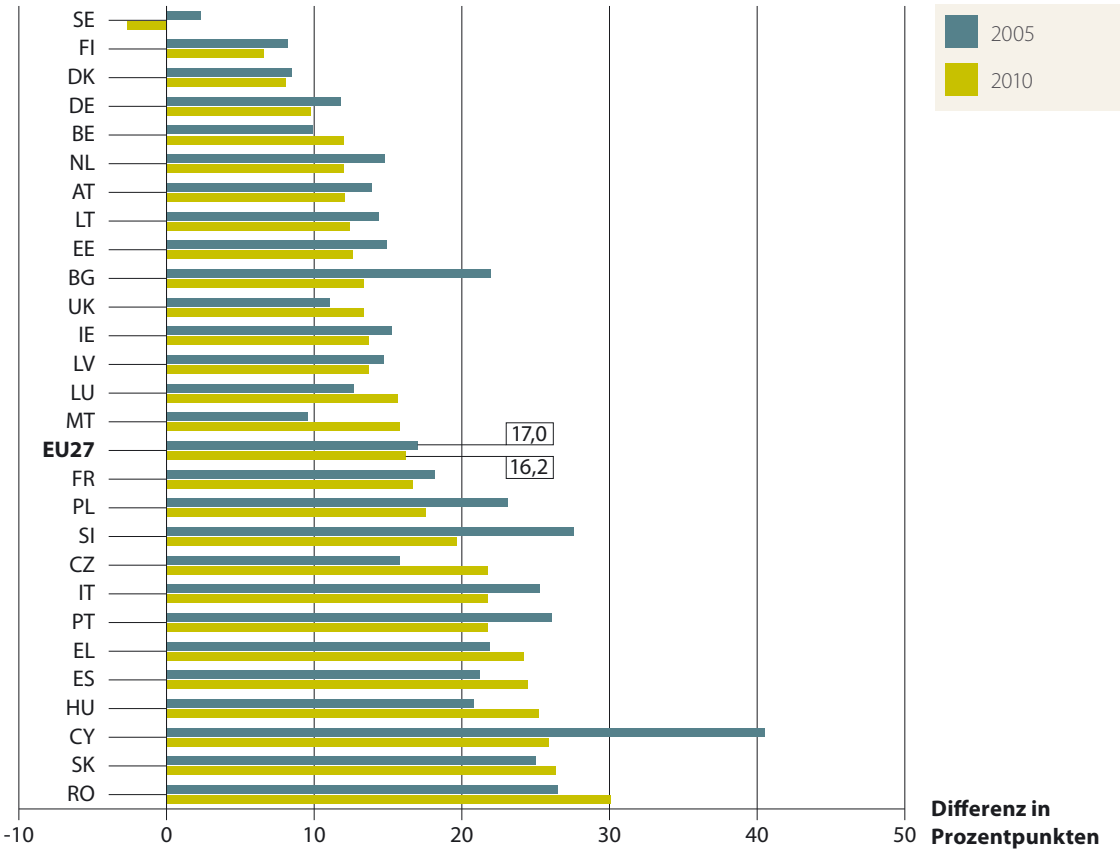
Die ungleiche Verteilung der gebundenen Zeit unter den Geschlechtern spiegelt unterschiedliche Formen der Vereinbarung von Berufs-, Familien- und Privatleben wider. Frauen sind häufig erwerbstätig und tragen gleichzeitig die Hauptverantwortung für unbezahlte Haushalts- und Betreuungsaufgaben. Dadurch befinden sie sich in einer strukturell benachteiligten Position, die zu einer Segregation von typischen Frauenberufen mit niedrigen Löhnen führt. Ferner werden die Karriereaussichten von Frauen durch unbezahlte Tätigkeiten auf Haushaltsebene häufig beschnitten.

Bei Berücksichtigung von bezahlten und unbezahlten Tätigkeiten arbeiten Frauen länger als Männer

Die Peking-Indikatoren legen nahe, die gesamte „gebundene" Zeit von Paaren mit Kindern unter zwölf Jahren – oder mit Pflegebedürftigen (Indikator 6) und für alleinerziehende Elternteile mit Kindern unter zwölf Jahren – oder mit Pflegebedürftigen (Indikator 7) zu betrachten. Die verfügbaren Daten liefern keine Informationen zum Personenstand oder der Familienzusammensetzung der Befragten. Allerdings stehen für alle Länder Daten zur Verfügung, wieviel Zeit die Befragten für bezahlte und unbezahlte Tätigkeiten aufwenden, wodurch die Erarbeitung eines gemeinsamen Indikators möglich ist, bei dem Informationen zur Geschlechterverteilung bei der Zeitverwendung erfasst werden.

Die Daten zeigen, dass bei der Berücksichtigung von bezahlten und unbezahlten Tätigkeiten die Zeitverteilung nach Geschlechtern von einer höheren Gesamtarbeitsbelastung der Frauen gekennzeichnet ist. Abbildung 6 verdeutlicht, dass in 16 EU-Mitgliedstaaten (Österreich, Bulgarien, Zypern, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Deutschland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, die Niederlande, Polen, Portugal und Slowenien) die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zwischen 2005 und 2010 abgenommen haben, während in zehn EU-Mitgliedstaaten (Belgien, die Tschechische Republik, Griechenland, Ungarn, Luxemburg, Malta, Rumänien, die Slowakei, Spanien und das Vereinigte Königreich) 2010 die jeweiligen Prozentsätze höher waren als 2005. Lediglich in Schweden, wo die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Zeitverwendung bereits im Jahr 2005 sehr gering waren, ist fünf Jahre später ein negativer Wert festzustellen, d. h., im Jahr 2010 erklärten mehr schwedische Männer als Frauen, dass sie während mindestens 70 Stunden pro Woche mit bezahlten und unbezahlten Tätigkeiten beschäftigt waren.

Abbildung 6 – Geschlechtsspezifische Differenzen bei der Zeitverwendung für bezahlte und unbezahlte Tätigkeiten, 2005 und 2010

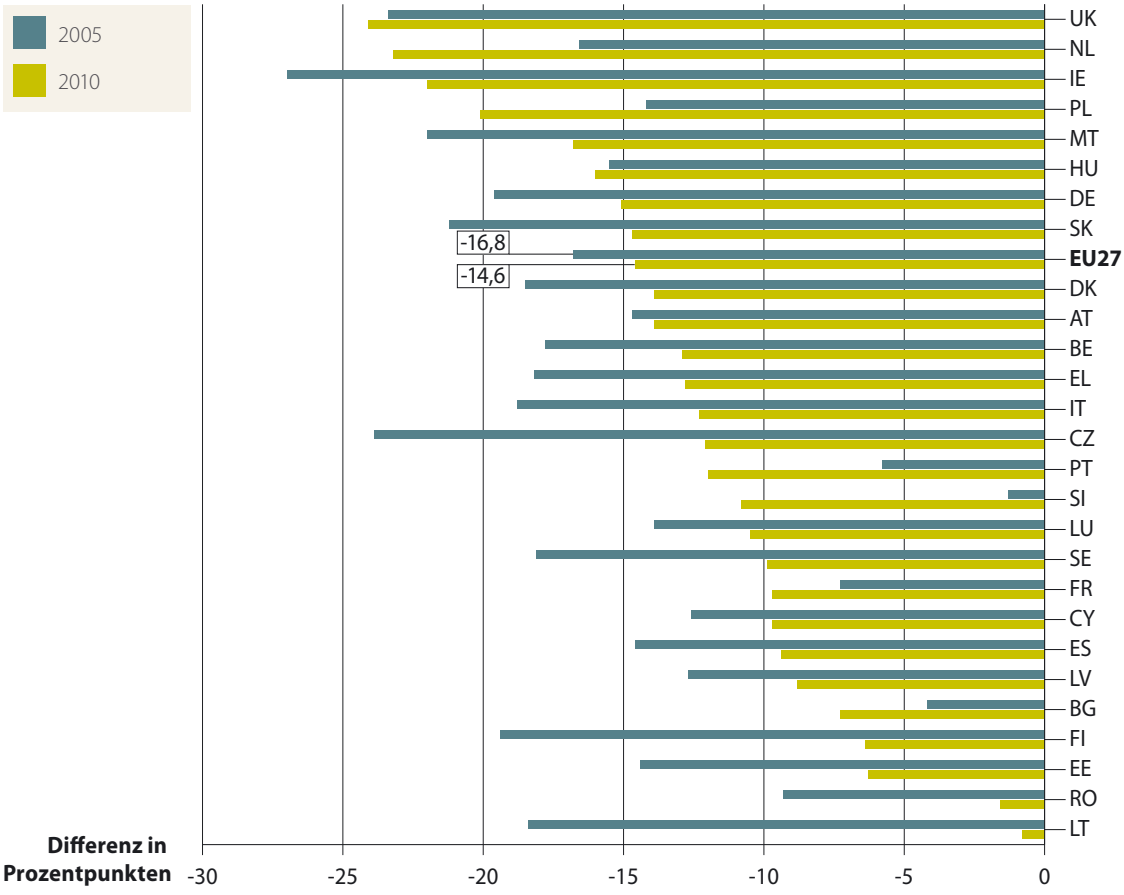


Quelle: Eurofound, Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen.

Hinweis: Differenz in Prozentpunkten zwischen Frauen und Männern, die mehr als 70 Stunden pro Woche für bezahlte und unbezahlte Tätigkeiten aufbringen. Positive Werte weisen aus, dass mehr Frauen als Männer angaben, sie wendeten mindestens 70 Stunden pro Woche für bezahlte und unbezahlte Tätigkeiten auf, während negative Werte das Gegenteil bedeuten.

Werden nur die Daten zur Zeitverwendung für bezahlte Tätigkeiten betrachtet, ist hingegen der Prozentsatz der Männer, die mehr als 40 Stunden pro Woche für diese Tätigkeiten aufwenden, höher als der entsprechende Wert für Frauen (Abbildung 7).

Abbildung 7 – Geschlechtsspezifische Differenzen bei der aufgewendeten Zeit für bezahlte Tätigkeiten, 2005 und 2010



Quelle: Eurofound, Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen.

Hinweis: Differenz in Prozentpunkten zwischen Frauen und Männern, die mehr als 40 Stunden pro Woche für bezahlte Tätigkeiten aufbringen. Positive Werte weisen aus, dass mehr Frauen als Männer angaben, sie wendeten mindestens 40 Stunden pro Woche für bezahlte Tätigkeiten auf, während negative Werte das Gegenteil bedeuten.

Die ungleiche Verteilung von unbezahlten Tätigkeiten zwischen Frauen und Männern ist nach wie vor ein großes Problem

Die Analyse der Daten zur Zeitverwendung zeigt, dass trotz der erzielten Fortschritte hinsichtlich einer zwischen den Geschlechtern ausgewogeneren Zeitverwendung die Männer nach wie vor häufiger mehr Stunden mit bezahlter Beschäftigung verbringen, während die Frauen mehr unbezahlte Tätigkeiten als Männer verrichten[22].

Die staatliche Politik, wie Arbeitszeitregelungen, Familienpolitik und Initiativen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, könnte stärker darauf ausgerichtet sein, eine ausgeglichenere Aufteilung von Arbeiten im Haushalt zwischen Männern und Frauen zu fördern und somit eine zunehmende Verlagerung von unbezahlten zu bezahlten Tätigkeiten der Mütter zu unterstützen. Eine Verbesserung des Angebots von Betreuungsdiensten für Kinder und andere pflegebedürftige Personen sowie die Ermutigung von Vätern, einen größeren Teil der Verantwortung innerhalb der Familie zu übernehmen, würden wesentlich zu einer Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und im Allgemeinen beitragen.

Schlussfolgerungen

Nach wie vor nutzen hauptsächlich Frauen den Anspruch auf Elternurlaub.

Um Väter dazu zu ermutigen, von ihrem Recht auf Elternurlaub zur Betreuung ihrer Kinder Gebrauch zu machen, sind Verbesserungen im System des Elternurlaubs erforderlich. Je höher der Anteil des von Vätern in Anspruch genommenen Elternurlaubs ist, desto stärker sind die positiven Auswirkungen auf die gleiche Aufteilung von Betreuungsaufgaben und der Teilnahme am Arbeitsmarkt zwischen Frauen und Männern.

Es wird empfohlen, in den nationalen Politiken die Festlegung bestimmter Urlaubszeiträume ausschließlich für Väter, die Einführung einer Prämie für die Nutzung des Urlaubsrechts durch Väter sowie die Einführung eines finanziellen Ausgleichs mithilfe eines angemessenen Systems für bezahlten Urlaub in Erwägung zu ziehen.

Das festgelegte Ziel eines hohen Anteils von Kindern unter drei Jahren, die sich in formeller Betreuung befinden, wird nach wie vor verfehlt, obwohl mehrere EU-Mitgliedstaaten bereits die Zielvorgaben von Barcelona zum Angebot von Kinderbetreuung im Jahr 2009 erreicht hatten.

Es sind Verbesserungen erforderlich, um dem Defizit beim derzeitigen Angebot einer formellen Betreuung von Kindern unter drei Jahren entgegenzuwirken. Davon abgesehen müssen die Möglichkeiten für eine formelle Betreuung von Kindern im Alter zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter sowie zwischen dem Schulpflichtalter und zwölf Jahren verbessert werden (ein wesentlicher Mangel an formellen Betreuungseinrichtungen außerhalb der Schulzeiten ist überall festzustellen).

Auf politischer Ebene und auf Umsetzungsebene wird empfohlen, das Betreuungsangebot auszubauen und die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen auszuweiten und dadurch die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und ihre Rückkehr in das Berufsleben nach der Geburt eines Kindes positiv zu beeinflussen.

Solche Maßnahmen hätten ebenfalls positive Auswirkungen auf alleinerziehende Väter, die sich die Aufgaben der Elternschaft nicht mit den Müttern teilen können.

Die Prozentsätze einer formellen Betreuung von pflegebedürftigen älteren Personen – stationär, semistationär oder zu Hause – sind niedrig, wie aus der aktuellen Erhebung auf der Ebene der EU-Mitgliedstaaten ersichtlich ist. Die Hauptlast durch pflegebedürftige ältere Menschen haben die Haushalte, insbesondere die Frauen, zu tragen.

Zur Behebung des Mangels beim derzeitigen Angebot von formeller Betreuung für ältere Menschen, insbesondere pflegebedürftige ältere Menschen über 75 Jahren, werden Maßnahmen zum Abbau der beruflichen Segregation im Pflegesektor empfohlen. Durch diesen Ansatz würde die Gleichstellung von Männern und Frauen bei Pflegetätigkeiten verbessert und somit die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben, die Zeitverwendung und die Bezahlung für Tätigkeiten gerechter und angemessener.

Die EU-Mitgliedstaaten bemühen sich, das Angebot zugänglicher und kostengünstiger Betreuungseinrichtungen für Familien auszubauen und die Verlagerung von informeller zu formeller Betreuung zu fördern.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollten darauf ausgerichtet sein, die Beteiligung der Frauen am sozialen und wirtschaftlichen Leben auf unterschiedliche Weise zu fördern.

Eine Änderung der traditionellen stereotypen Vorstellungen, nach denen Elternschaft und Betreuungstätigkeiten vorwiegend als Aufgabe von Frauen betrachtet werden, würde eine solide Grundlage für eine Gleichstellung bei der Aufteilung von Familienverantwortung und zur Frauenförderung schaffen.

Es wird empfohlen, eine stärkere Beteiligung der Männer bei den Erziehungs- und Betreuungstätigkeiten zu fördern und zu unterstützen.

Effektive Konzepte und Praktiken für eine Verhaltungsänderung der Männer in Bezug auf ein größeres Engagement bei unbezahlten Betreuungs- und Erziehungsstätigkeiten in der Familie sollten gefördert und ausgetauscht werden.

Schließlich sollten in die Arbeitsmarktpolitik spezifische Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitregelungen aufgenommen werden, um die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben zu erleichtern.

Es besteht nach wie vor Bedarf an der Erhebung besser vergleichbarer und harmonisierter Daten in Bezug auf die im Bereich F: Frauen und Wirtschaft der Aktionsplattform von Peking angenommenen Indikatoren. Für die vorliegende Überprüfung waren für jeden dieser Indikatoren Daten verfügbar, aber in den meisten Fällen waren diese für eine Überwachung der Fortschritte nicht ausreichend genau, harmonisiert oder vergleichbar.

Die Verfügbarkeit harmonisierter und vergleichbarer statistischer Informationen bietet der EU und den Mitgliedstaaten ein zuverlässiges Instrument für die Bewertung und Überwachung der Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie können wirksam dafür eingesetzt werden, über die Bedeutung der Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben für das Erreichen der Ziele in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union und darüber hinaus aufzuklären.

Für die nationalen und internationalen statistischen Systeme wird ein stärkeres Gender-Mainstreaming empfohlen, insbesondere durch die Entwicklung von geschlechtsspezifischen Daten, die für die Erarbeitung, Umsetzung, Überwachung und Bewertung politischer Maßnahmen erforderlich sind. Angesichts der mit der Erhebung neuer Daten verbundenen Schwierigkeiten und Kosten wird eine engere Zusammenarbeit zwischen den Hauptakteuren in der Datenerhebung vorgeschlagen.

Endnote

1. Das Institut wird eine Überprüfung des Bereichs „Frauen und Umwelt" mit besonderem Schwerpunkt auf Gleichstellung und Klimawandel durchführen. Dieses Thema wurde von der künftigen dänischen Präsidentschaft, die am 1. Januar 2012 beginnt, ausgewählt. Der Bericht wird einen Vorschlag für Indikatoren in diesem Bereich umfassen.
2. Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben" wird von nun an durch den Begriff „Vereinbarkeit" verkürzt dargestellt
3. *Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking: Frauen und Wirtschaft. Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben als Voraussetzung für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt.* (http://www.eige.europa.eu/content/document/report-review-of-the-implementation-of-the-bpfa-in-the-area-f-women-economy-reconciliation)
4. Diese Strategie soll die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, in der Gesellschaft und in Führungspositionen verbessern, und zwar sowohl in der Europäischen Union als auch weltweit (http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_de.htm).
5. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/119628.pdf
6. Der geschlechtsspezifische Unterschied wird als Differenz zwischen der Beschäftigungsquote von Männern und Frauen berechnet. Somit weist ein positiver Wert auf eine höhere Beschäftigungsquote der Männer gegenüber den Frauen hin, während bei einem negativen Wert das Gegenteil zutrifft.
7. Eurostat (Arbeitskräfteerhebung).
8. Europäische Kommission (2010), *Beschäftigung in Europa 2010.*
9. Eurostat (Arbeitskräfteerhebung).
10. Europäische Kommission (2007), Bericht zur Gleichstellung von Mann und Frau – 2007; Europäische Kommission (2011), *Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010: The gender balance in business leadership*.
11. Eurostat (Arbeitskräfteerhebung).
12. Eurostat (Arbeitskräfteerhebung).
13. Eurostat (2009), *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*.
14. Plantenga, J., und Remery, C., (2005), *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE).
15. *Beratender Ausschuss für Chancengleichheit von Frauen und Männer* der Europäischen Kommission (2010), *Opinion on flexible and part-time working arrangements and the gender dimension of the labour market*.
16. Rat der Europäischen Union, Schlussfolgerungen des Rates, Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben im Kontext des demografischen Wandels.
17. Plantenga, J., und Remery, C. (2009), *The Provision of Childcare Services. A comparative review of 30 European countries*.
18. Bericht der französischen Präsidentschaft (2008), *Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing durch die Mitgliedstaaten und die Organe der EU – Indikatoren betreffend die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben*.
19. Der Vaterschaftsurlaub ist als Grundlage für die Betreuung durch die Väter von Bedeutung. Dennoch sollten seine Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben nicht überschätzt werden, da in zahlreichen EU-Mitgliedstaaten die Väter nur einige Tage (bis zu zwei Wochen) Vaterschaftsurlaub nehmen können, in manchen Fällen nur innerhalb einiger Monate nach der Geburt des Kindes, so dass er sich mit dem Zeitraum des Mutterschaftsurlaubes überschneidet.
20. Europäische Kommission (2009), *Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)*.
21. Europäische Kommission (2009), *Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)*.
22. Aufgrund der verfügbaren Daten können nach der Analyse nur Schlussfolgerungen zu erwerbstätigen Personen und nicht zu erwerbstätigen Eltern gezogen werden. Die Auswirkungen der Elternschaft auf den Umfang der gebundenen Zeit von Müttern können somit zu gering angesetzt sein.

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen

Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking: Frauen und Wirtschaft. Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben als Voraussetzung für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt - Wichtigste Feststellungen

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2012

2012 – 26pp. – 17,6x25cm

ISBN 978-92-9218-031-7
doi: 10.2839/36995

MH-30-11-329-DE-C



www.eige.europa.eu

ISBN 978-92-9218-031-7



Amt für Veröffentlichungen

