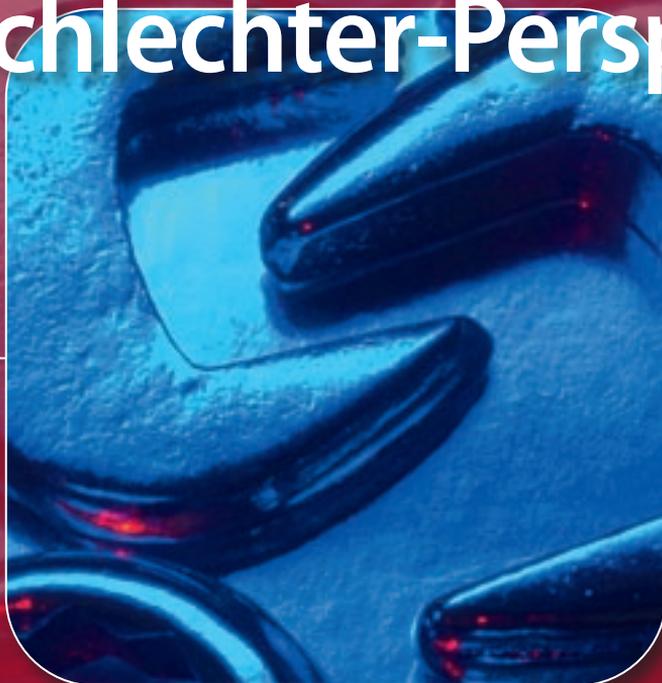




Leitfaden für die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive



in der Beschäftigungspolitik,
soziale Eingliederung
und Sozialschutz





**Leitfaden für
die durchgängige
Berücksichtigung der
Geschlechter-Perspektive
in der Beschäftigungspolitik,
soziale Eingliederung und Sozialschutz**

Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit
Referat G1

Manuskript abgeschlossen im April 2008

Weder die Europäische Kommission noch Personen, die in ihrem Namen handeln, sind für die Verwendung der in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen verantwortlich.

© Umschlagfoto: 123RF

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

Gebührenfreie einheitliche
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>).

© Europäische Gemeinschaften, 2008
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Bibliografische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2008

ISBN 978-92-79-09263-3
DOI 10.2767/19654

Printed in Luxembourg

GEDRUCKT AUF CHLORFREI GEBLEICHTEM PAPIER

VORWORT

Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter steht im Mittelpunkt der europäischen Sozial- und Wirtschaftspolitik. Obwohl in den letzten Jahren Fortschritte erzielt wurden, sind in zahlreichen Bereichen noch immer Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu beobachten.

Die Beschäftigungsrate der Frauen ist nach wie vor niedriger als die der Männer (57,2 % gegenüber 71,6 % im Jahr 2006), und noch immer arbeiten vor allem Frauen in bestimmten schlechter angesehenen und bezahlten Sektoren und Berufen (das geschlechtsspezifische Lohngefälle beträgt 15 %). Auch sind es häufiger Frauen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen (31,4 % gegenüber 7,8 % im Jahr 2007). Dagegen sind sie in unternehmerischen Führungspositionen und bei politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen unterrepräsentiert. Auffallend ist außerdem, dass Frauen, und insbesondere Frauen im Rentenalter (der Unterschied zwischen Frauen und Männern liegt hier bei 5 %) sowie alleinstehende Mütter und Frauen, die bestimmten benachteiligten Gruppen angehören, wie ethnischen Minderheiten oder Einwanderinnen, in höherem Maße als Männer Armut ausgesetzt sind.

Die Kommission hat sich in ihrem Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern¹ dazu verpflichtet, im Zeitraum 2006-2010 Maßnahmen zu ergreifen, um den Prozess zu beschleunigen und das Ziel einer effektiven Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Die in diesem Fahrplan vorgeschlagenen Maßnahmen decken sechs Schwerpunktbereiche ab: gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, ausgewogene Repräsentanz in Entscheidungsprozessen, Beseitigung aller Formen von geschlechterbezogener Gewalt und Menschenhandel, Beseitigung von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft und Förderung der Gleichstellung in der Außen- und Entwicklungspolitik. Der Fahrplan betont daneben die Notwendigkeit einer verbesserten Politikgestaltung und bestätigt den dualen Ansatz zur Erreichung der Geschlechtergleichstellung, der zum einen die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive (die Förderung der Gleichstellung im Rahmen aller Politikbereiche und Tätigkeiten) und zum anderen spezifische Maßnahmen vorsieht. Auch der vom Europäischen Rat im März 2006 angenommene Europäische Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter ermutigt die Mitgliedstaaten, die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive zu optimieren.

Es wird ausdrücklich betont, dass „Gender-Mainstreaming nicht bedeutet, dass Bemühungen um das Vorantreiben der Chancengleichheit auf die Durchführung spezifischer Maßnahmen für Frauen beschränkt sind, sondern dass zur Verwirklichung der Gleichberechtigung sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen mobilisiert werden, wobei von Anfang an ihre möglichen Auswirkungen auf die jeweilige Situation von Männern und Frauen aktiv und offen berücksichtigt werden („Geschlechterperspektive“). Dies bedeutet, dass systematisch alle Maßnah-

¹ KOM(2006) 92.

men und Strategien überprüft und bei ihrer Definition und Umsetzung mögliche „Gender-Effekte“ berücksichtigt werden müssen“².

Im Fahrplan verpflichtet sich die Kommission, im Schwerpunktbereich „gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer“ die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in den Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung sowie in der Offenen Koordinierungsmethode für soziale Eingliederung und Sozialschutz u. a. dadurch zu überwachen und zu stärken, dass für die in diese Prozesse eingebundenen Akteure Handbücher zur Gleichstellung ausgearbeitet werden.

Mit diesem Leitfaden kommt die Kommission dieser Verpflichtung nach. Er erklärt auf leicht verständliche Weise, was die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive ist, und bietet Entscheidungsträgern praktische Ratschläge, wie die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive zum einen in Strategien zur Beschäftigung und zum anderen im Rahmen der sozialen Eingliederung und der sozialen Sicherung umgesetzt werden kann. Die allgemeine Methode kann jedoch in allen politischen Bereichen und über den Zeitrahmen, für den dieser Leitfaden bestimmt ist, hinaus angewandt werden.

Der Leitfaden beschreibt eine für Entscheidungsträger leicht nachvollziehbare Methode, die sich aus vier Schritten zusammensetzt: Organisation, Erwerb von Wissen über geschlechtsspezifische Unterschiede, Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen und Überarbeitung politischer Maßnahmen. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass zur Umsetzung der ersten beiden Schritte die spezifischen Organisationsstrukturen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter effizient funktionieren und Mechanismen bestehen müssen, die die Verfügbarkeit nach Geschlecht aufgeschlüsselter Statistiken gewährleisten. Der Erfolg der letzten beiden Schritte hängt dagegen von einer kontinuierlichen Anwendung der Methode und dem politischen Willen, diese auch tatsächlich umzusetzen, ab.

Die Kommission hofft, dass dieser Leitfaden allen Akteuren, insbesondere denen, die in den Mitgliedstaaten an Strategien zu Beschäftigung, sozialer Eingliederung und sozialer Sicherung arbeiten, als effizienter Leitfaden dienen wird, der dazu beiträgt, in diesen Bereichen die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive effizienter umzusetzen und auf diese Weise den Bedürfnissen aller Bürger, d. h. aller Männer und Frauen, besser nachzukommen.

² KOM(1996) 67.

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	3
---------------	---

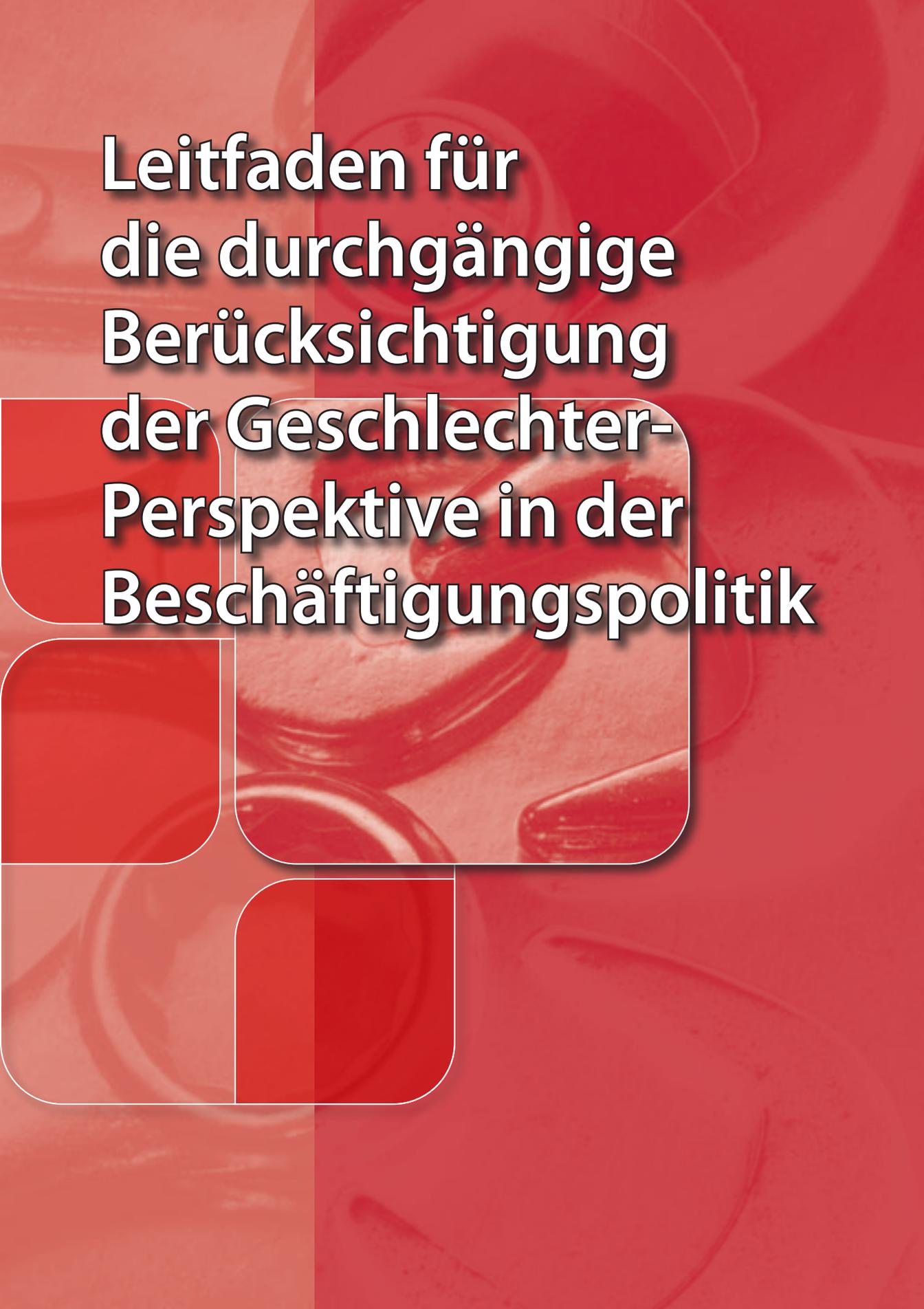
LEITFADEN FÜR DIE DURCHGÄNGIGE BERÜCKSICHTIGUNG DER GESCHLECHTER-PERSPEKTIVE IN DER BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK

1 Einleitung	8
2 Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe: Definition	10
3 Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe: vier Schritte	12
4 Durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der Beschäftigungspolitik	17
4.1 Aktive Arbeitsmarktpolitik	18
4.2 Entgelt- und Karrierepolitik	20
4.3 Vereinbarkeitspolitik	23
4.4 Flexicurity-Politik	25

LEITFADEN FÜR DIE DURCHGÄNGIGE BERÜCKSICHTIGUNG DER GESCHLECHTER-PERSPEKTIVE IN SOZIALE EINGLIEDERUNG UND SOZIALSCHUTZ

1 Kontext	30
2 Durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive: Definition der Methodik	31
3 Durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive: Strategien zur sozialen Eingliederung und sozialen Sicherung	34
3.1 Allgemeiner Überblick	34
3.2 Bekämpfung der Armut und sozialen Ausgrenzung	35
3.3 Modernisierung der Rentensysteme	39
3.4 Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege	42





**Leitfaden für
die durchgängige
Berücksichtigung
der Geschlechter-
Perspektive in der
Beschäftigungspolitik**

1 EINLEITUNG

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundrecht, ein gemeinsamer Wert der EU sowie eine notwendige Voraussetzung zur Erreichung der EU-Ziele wie Wachstum, Beschäftigung und sozialer Zusammenhalt. Eine der wichtigsten Herausforderungen für die EU ist die Erhöhung der Frauenerwerbstätigenquote, die Verbesserung der Situation von Frauen am Arbeitsmarkt und die Beseitigung geschlechtsspezifischer Unterschiede.

In den letzten Jahren wurden im Hinblick auf die Beschäftigungssituation von Frauen wichtige Fortschritte erzielt. Die Frauenerwerbstätigenquote ist stark angestiegen (von 51,4 % im Jahr 1997 auf 57,1 % im Jahr 2006) und hat sich somit dem Lissabon-Ziel angenähert (60 % im Jahr 2010). Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass Frauen am Arbeitsmarkt nach wie vor offenkundig benachteiligt sind und zu Männern weiterhin große Diskrepanzen bestehen.

Die Diskrepanz bei der Erwerbstätigenquote zwischen Frauen und Männern auf EU-Ebene betrug im Jahr 2006 noch immer nahezu 15 Prozentpunkte. Die Segregation des Arbeitsmarktes sowie Ungleichheiten in den Arbeitsbedingungen bleiben stagnierende Probleme, die sich in einer signifikanten und stabilen Entgeltungleichheit widerspiegeln. Frauen sind häufig gezwungen, zwischen Kindern oder Karriere zu wählen, weil es an Betreuungsangeboten und flexiblen Arbeitsvereinbarungen fehlt und geschlechtsspezifische Stereotype und die ungleiche Aufteilung von Familienpflichten zwischen Frauen und Männern fortbestehen. Die Fortschritte von Frauen, u. a. in Schlüsselbereichen der Lissabon-Strategie wie z. B. Bildung und Forschung, wirken sich nicht im vollen Ausmaß auf die Position der Frauen am Arbeitsmarkt aus. Damit einher geht eine Verschwendung von Humankapital, die sich die EU nicht leisten kann.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern war von Anfang an ein grundlegendes Ziel der europäischen Beschäftigungsstrategie. Sie gilt auch als maßgebliches Instrument für den Fortschritt der Lissabon-Ziele Wachstum und Beschäftigung. Die während des Lissabon-Zyklus 2005-2008 angewendeten beschäftigungspolitischen Leitlinien betonen, dass Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe (Gender-Mainstreaming) und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter bei allen getroffenen Maßnahmen gewährleistet sein sollten. Es wird darin weiterhin hervorgehoben, dass zur Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit sowie zur Verringerung geschlechtsspezifischer Unterschiede in den Bereichen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Entgelt spezielle Maßnahmen notwendig sind.

Dieser zweigleisige Ansatz [spezifische Maßnahmen und die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive (Gender-Mainstreaming)] wurde im Europäischen Pakt für Gleichstellung bekräftigt, der vom Europäischen Rat im März 2006 verabschiedet wurde. Der Pakt ermutigt die Mitgliedstaaten,

- die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern und geschlechtsspezifische Diskrepanzen zu verringern, und fordert zur Prüfung auf, inwieweit die

nationalen Sozialsysteme besser an die Erwerbstätigkeit von Frauen angepasst werden können;

- Maßnahmen zu beschließen, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle zu fördern (Barcelona-Ziele für Kinderbetreuung, Betreuungseinrichtungen für sonstige abhängige Personen, Förderung von Elternzeit);
- Regierungshandeln durch eine querschnittsorientierte Gleichstellungspolitik zu verstärken, insbesondere indem die Mitgliedstaaten angeregt werden, eine Gleichstellungsperspektive in ihre Nationalen Reformprogramme aufzunehmen.

In den Nationalen Reformprogrammen 2005 und 2006 wurde jedoch weder das Thema Gleichstellung noch die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellungspolitik sichtbar. Vielmehr scheint die Anerkennung der Rolle und die Sichtbarkeit der Frauenerwerbstätigkeit sowie von Gleichstellung abzunehmen³. So stellt z. B. der Gemeinsame Beschäftigungsbericht 2007 fest: „Über den Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter sind die Mitgliedstaaten aufgefordert worden, bei der Berichterstattung über die Durchführung die Perspektive der Geschlechtergleichstellung einzubeziehen. Trotzdem werden bei Maßnahmen nur selten die Förderung der Frauenbeschäftigung und systematisches Gender-Mainstreaming bei allen Maßnahmen hervorgehoben.“⁴

Es hat auch den Anschein, dass einige positive Entwicklungen in Bezug auf Gleichstellung der Geschlechter von den Mitgliedstaaten nicht in ihren Nationalen Reformprogrammen aufgenommen werden. Dabei ist es sowohl für die Kommission als auch die Mitgliedstaaten entscheidend, die Gleichstellungsperspektive in der Lissabon-Strategie in Übereinstimmung mit dem Vertrag und den politischen Verpflichtungen der EU umzugestalten.

In ihrem Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2006-2010) legte die Europäische Kommission die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben als Schlüsselprioritäten fest. Zu diesem Zweck verpflichtete sich die Europäische Kommission u. a., den Gender-Aspekt in der Strategie für Wachstum und Arbeitsplätze zu kontrollieren und zu verstärken, eine Mitteilung zu beschließen, um das Problem der Entgeltungleichheit aufzugreifen, das weibliche Unternehmertum zu fördern und die Bemühung der Mitgliedstaaten zur Verbesserung der Betreuungsangebote zu unterstützen usw.

Insbesondere plante die Kommission, **im Jahr 2007 Leitfäden zur Gleichstellung auszuarbeiten, die sich an die (in den Lissabon-Prozess) involvierten Personen richten**. Ziel ist es, den Mitgliedstaaten methodologische Unterstützung zu bieten und ihnen zu helfen, Gleichstellungsthemen besser in ihre Nationalen Reformprogramme zu integrieren.

3 Rubery, J., D. Grimshaw, M. Smith & R. Donnelly (2006). *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy*. Synthesebericht des Koordinators, erstellt für die Gleichstellungsabteilung, Europäische Kommission. University of Manchester.

4 JER (2007). *Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2006/2007*. Rat der Europäischen Union, Brüssel.

Der vorliegende Leitfaden wurde auf der Grundlage eines Berichts der ExpertInnengruppe für Gleichstellung, soziale Integration und Beschäftigung (Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment / EGGsIE) erstellt, die der Europäischen Kommission externes Fachwissen über Fragen der Gleichstellung zur Verfügung stellt. Der (noch nicht abgeschlossene) Bericht analysiert den Ist-Stand in Bezug auf die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive (Gender-Mainstreaming) im Bereich der Beschäftigungspolitik⁵ und zielt darauf ab, konkrete Beispiele zur Umsetzung von Gleichstellung vorzustellen, die in den letzten Jahren in den 30 erfassten Ländern verwirklicht wurden (EU-27 und die EWR-EFTA-Länder). Dabei zeigt sich, dass die europäischen Länder eine Reihe von verschiedenen Initiativen ergriffen haben, die sich für die Gleichstellungsperspektive als außerordentlich wertvoll erwiesen haben. Gleichzeitig wird hervorgehoben, dass die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive ein langfristiger Prozess ist, der sich noch in einer Anfangsphase befindet. Der Leitfaden dient damit der besseren Umsetzung des Grundsatzes von Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe in der Beschäftigungspolitik und somit in der Lissabon-Strategie.

Nach einer Definition des Konzepts zur durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive empfiehlt dieser Leitfaden eine sogenannte 4-Schritte-Methode (Organisationsstrukturen aufbauen, geschlechtsspezifische Unterschiede erkennen, Einfluss der Politik bewerten und Politik neu konzipieren), die in allen relevanten Initiativen und Maßnahmen umgesetzt werden sollen. Diese Methode wird in vier Hauptbereichen angewendet, die so gewählt wurden, dass sie möglichst alle Arten von Beschäftigungspolitik und alle Beschäftigungsempfehlungen umfassen: aktive Arbeitsmarktpolitik, Entgelt- und Karrierepolitik, Vereinbarkeitspolitik (von Beruf, Privat- und Familienleben) sowie Flexicurity-Politik.

2 GLEICHSTELLUNGSPOLITIK ALS QUERSCHNITTSAUFGABE: DEFINITION

Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe wird oft als innovatives Konzept gesehen, das viel mehr als die „traditionelle“ Politik für Chancengleichheit umfasst.

Die Europäische Kommission beschloss 1996 den Ansatz zur durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive, der die Politik der Chancengleichheit jedoch nicht ersetzen, sondern ergänzen soll. Es ist ein integrierter Ansatz: „Bei Gender-Mainstreaming geht es darum, die Bemühungen um die Förderung der Chancengleichheit nicht auf die Durchführung spezifischer Maßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern

⁵ „Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of thirty European countries“ von der ExpertInnengruppe der EU für Gleichstellung, soziale Integration und Beschäftigung (EGGSIE), in Auftrag gegeben von der Europäischen Kommission (GD EMPL – Referat Gleichstellung von Frauen und Männern), 2007, noch nicht veröffentlicht.

zur Verwirklichung der Gleichstellung ausdrücklich sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen zu mobilisieren, indem die möglichen Auswirkungen auf die Situation von Männern und Frauen bereits in der Planungsphase aktiv und erkennbar berücksichtigt werden (Gender-Perspektive). Das bedeutet, dass diese politischen Konzepte und Maßnahmen systematisch geprüft und die möglichen Auswirkungen bei der Festlegung und Umsetzung berücksichtigt werden.“⁶

Gemäß dem Europarat kann man die Querschnittsaufgabe Gleichstellung von Frauen und Männern folgendermaßen beschreiben: „die (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung grundsatzpolitischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle normalerweise an politischen Entscheidungsprozessen beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubringen“⁷.

Ein weiterer interessanter Ansatz zur Definition der Querschnittsaufgabe Gleichstellung von Frauen und Männern ist die Unterscheidung zwischen drei Arten von Gleichstellungsstrategien: Tinkering (herumbasteln), Tailoring (maßschneidern) und Transforming (umwandeln)⁸:

- „Tinkering“ bezieht sich auf Maßnahmen, die auf die Herstellung der formalen Gleichstellung von Männern und Frauen abzielen, wie z. B. Gleichbehandlungsgesetze und Mechanismen zur Geltendmachung der Gesetze. Beispiele auf EU-Ebene sind die Richtlinien über gleichen Lohn und Gleichbehandlung beim Zugang zu Beschäftigung, Ausbildung, Beförderung und Arbeitsbedingungen. „Tinkering“ ist praktisch eine der ältesten Strategien zur Förderung der Chancengleichheit.
- Die zweite Strategie ist „Tailoring“. Da Gleichbehandlung nicht automatisch zu gleichen Ergebnissen führt, sind unter Umständen spezifische Maßnahmen und Einrichtungen für Frauen erforderlich. Beispiele sind Programme mit speziellen Maßnahmen für Frauen, aber auch Kinderbetreuungsangebote. Bei dieser Vorgehensweise erwartet man, dass sich die Frauen an den Status quo anpassen, der an sich nicht hinterfragt wird.
- Die dritte Strategie („Transforming“) geht einen Schritt weiter, indem sie den Status quo (den „Mainstream“) hinterfragt und davon ausgeht, dass möglicherweise eine Umwandlung von Institutionen und/oder Organisationen erforderlich sein könnte, um Gleichstellung zu etablieren. Diese dritte Strategie ergänzt die beiden ersten Arten von Gleichstellungsstrategien.

6 Europäische Kommission (1996). Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft [KOM(1996) 67 endg.].

7 Europarat (1998). Gender-Mainstreaming: konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken. Straßburg.

8 Rees (1998). Siehe auch Stevens und Van Lamoen 2001.

Im Sinne der Beschäftigungspolitik bedeutet eine durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive, dass die Politik die ungleiche Position von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt ausdrücklich berücksichtigt.

3 GLEICHSTELLUNGSPOLITIK ALS QUERSCHNITTSAUFGABE: VIER SCHRITTE

In den letzten Jahren wurde eine Anzahl von Leitfäden erarbeitet, die sich mit der praktischen Umsetzung von Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe befassen und sich häufig auf spezifische Bereiche konzentrieren und/oder bestimmte Zielgruppen ansprechen. Ein Beispiel auf der europäischen Ebene ist das EQUAL-Handbuch über Gender-Mainstreaming, das für all jene gedacht ist, die in nationale EQUAL-Programme involviert sind⁹. Ein weiteres Beispiel aus jüngster Zeit ist das vom schwedischen Gender Mainstreaming Support Committee erstellte Gender Mainstreaming Manual¹⁰. Die meisten Leitfäden bieten ein Bezugssystem oder unterscheiden bestimmte Phasen, so z. B. der Leitfaden zur durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive an Universitäten¹¹. Er unterscheidet zwischen vier „Toolkits“ (Werkzeug- bzw. Instrumentensätzen): 1) Messung und Beobachtung, 2) Umsetzung und Organisation, 3) Aufbau von Bewusstsein und Verantwortung sowie 4) Gender Proofing und Evaluierung.

Weitere nützliche Informationen sind auch in Anleitungen zu finden, die die verschiedenen Phasen eines Gender Impact Assessment-Prozesses beschreiben¹². Auf Basis dieser Literatur und unter Berücksichtigung des spezifischen Bereichs und der Stakeholder wurde eine Checkliste für eine durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der Beschäftigungspolitik entwickelt, die aus vier Schritten besteht (vgl. Kasten 1).

9 Europäische Kommission (2004). *EQUAL Guide on Gender Mainstreaming*. Brüssel: Europäische Kommission. Download unter:

http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_de.pdf

10 Jämstöd (2007). *Gender Mainstreaming Manual*. Swedish Government Official Reports SOU 2007:15. Stockholm: Edita Sverige AB. Download unter:

<http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>

11 Stevens, I. & I. van Lamoen (2001). *Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach*. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers.

12 Siehe z. B.: Rubery, J. & C. Fagan (2000). *Gender impact assessment and European Employment Policy*. Download unter: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf

Kasten 1 — Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe: Vier Schritte

1. Strukturen schaffen. Der Schwerpunkt liegt hier auf der Umsetzung und Organisation sowie dem Aufbau von Bewusstsein und Verantwortung.

2. Geschlechterrelevante Unterschiede erkennen. Ziel des zweiten Schritts ist es, Ungleichheit der Geschlechter hinsichtlich Beteiligung, Ressourcen, Normen und Werte, Rechte zu beschreiben sowie Trends ohne politische Intervention zu evaluieren.

3. Einfluss der Politik bewerten. Als dritter Schritt erfolgt eine Analyse des potenziellen geschlechtsspezifischen Einflusses der Politik im Hinblick auf Beteiligung, Ressourcen, Normen und Werte sowie Rechte.

4. Politik neu konzipieren. Der vierte Schritt dient der Ermittlung von Wegen zur Neukonzeption von Politik, um Gleichstellung voranzutreiben.

Die unten stehenden Abschnitte führen einige Details zu den oben erwähnten vier Schritten an. Die konkreten Beispiele stammen von der Anwendung (im oben erwähnten ExpertInnenbericht) dieser Methode auf vier verschiedene Arten von Beschäftigungspolitik: aktive Arbeitsmarktpolitik, Entgelt- und Karrierepolitik, Vereinbarkeitspolitik und Flexicurity-Politik.

Schritt 1: Strukturen schaffen

Umsetzung und Organisation sowie Aufbau von Bewusstsein und Verantwortung können als wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive angesehen werden. Umsetzung und Organisation von Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe dienen dem Aufbau einer strukturellen und kulturellen Basis für Chancengleichheit¹³. Dazu gehören die Formulierung von Zielen und Vorgaben, die Entwicklung eines Plans, die Erstellung eines Budgets und die Festlegung von Verpflichtungen und Verantwortung der verschiedenen betroffenen Akteure bzw. Akteurinnen. In Bezug auf das Budget müssen ausreichende Ressourcen für die Umsetzung zur Verfügung gestellt werden. Außerdem könnte die Einbeziehung spezieller (externer) Fachkompetenz in Betracht gezogen werden. Eine Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive bedeutet weiterhin, dass alle an der Beschäftigungspolitik beteiligten Stakeholder die Chancengleichheit von Männern und Frauen berücksichtigen sollten. Dazu sind Schulungen unerlässlich, um ein bestimmtes Ausmaß an Genderbewusstsein und Fachwissen zu entwickeln. Außerdem sollten die Stakeholder die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive als Teil ihrer Aufgaben und Pflichten ansehen. Daher ist der „Aufbau von Ownership“ wichtig, wobei aber verschiedene Strategien möglich sind. In manchen Fällen kann man vom ganzen Team erwarten, „Ownership“ zu übernehmen. Es kann aber auch erforderlich sein, zunächst eine Person mit

¹³ Stevens, I. & I. van Lamoen (2001). Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach. Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers, S. 52.

spezifischen Wissen und hohem Bewusstseinsniveau für die Thematik in das verantwortliche Team bzw. die jeweilige Organisationseinheit aufzunehmen.

Schritt 2: Geschlechterrelevante Unterschiede erkennen

Die Erhebung einschlägiger Daten über die Situation von Frauen und Männer ist der nächste Schritt zur durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive. Eine Beschreibung der realen Situation ist unbedingt erforderlich, um die tatsächliche (Un-)Gleichheit der Geschlechter einzuschätzen und festzulegen, welche Prioritäten wo gesetzt werden müssen. Zusätzlich liefert die Situationsbeobachtung über längere Zeiträume hinweg Informationen über Trends im Bereich der (Un-)Gleichheit zwischen Frauen und Männern.

Die Europäische Kommission¹⁴ hat 1998 vier Dimensionen zur Bewertung der Ungleichheit ermittelt: Partizipation, Ressourcen, Normen und Werte sowie Rechte¹⁵. Dabei ist es wichtig, die Ausgangssituation aus einer dynamischen und nicht nur aus einer statischen Perspektive zu betrachten.

Partizipation

Partizipation bezieht sich auf die Zusammensetzung der Zielgruppe bzw. Zielbevölkerung der Politik nach Geschlecht, wobei grundlegende Informationen, wie etwa der Anteil von Männern und Frauen im Bezug auf Arbeitslosigkeit, von Menschen mit Behinderungen oder Personen mit flexiblen Arbeitsverträgen, gesammelt werden müssen. Dort, wo politische Maßnahmen bestimmte Gruppen gefährdeter Personen identifizieren, sollte auch die mögliche unterschiedliche Wirkungen auf Männer und Frauen berücksichtigt werden. Die letzten Jahre haben erhebliche Fortschritte hinsichtlich der nach Geschlecht aufgeschlüsselten und verfügbaren Statistiken gebracht. Dies erleichtert die ersten Schritte zur Umsetzung von Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe. Obwohl die Statistiken eindeutig zu sein scheinen, ist es wichtig, Messfragen zu berücksichtigen. So kann z. B. Arbeitslosigkeit auf verschiedene Weise gemessen werden. Je nach Methode können die ermittelten Unterschiede zwischen den Geschlechtern erheblich variieren.

Ressourcen

Geschlechterunterschiede können auch beim Zugang zu Ressourcen bzw. ihrer Verteilung auftreten, wie etwa hinsichtlich Zeit, Raum, Informationen und Geld, politische und wirtschaftliche Macht, Qualifikationen, Transport, Nutzung öffentlicher Dienste usw. Insbesondere die ungleiche Aufteilung der Betreuungspflichten hat eine starke Auswirkung auf die Ressourcenverteilung. So sollte z. B. bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik die Tatsache berücksichtigt werden, dass Frauen die Hauptverantwortung für die Erziehung der Kinder tragen.

¹⁴ Europäische Kommission (1998). *A Guide to Gender Impact Assessment*. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg.

¹⁵ Rubery, J. & C. Fagan (2000). *Gender impact assessment and European Employment Policy*. Download unter: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf

Daher ist die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung sehr wichtig, um es insbesondere Frauen zu ermöglichen, an den Arbeitsprogrammen zu partizipieren.

Im Bereich der Vereinbarkeitspolitik ist die Frage bezahlter oder unbezahlter Urlaubsregelungen von Bedeutung. Außerdem finden sich Frauen mit größerer Wahrscheinlichkeit in dem Teil des Arbeitsmarktes, der am meisten von nationalen Mindestlöhnen beeinflusst ist, und sind daher auch überproportional von Entscheidungen betroffen, die nationalen Mindestbeträge um mehr oder weniger als die durchschnittliche Wachstumsrate der Einkommen zu erhöhen.

Normen und Werte

Normen und Werte beeinflussen Geschlechterrollen und die geschlechtsspezifische Aufteilung von Arbeit sowie die Einstellungen und Verhaltensweisen von Frauen und Männern. Sie erklären teilweise die Ungleichheiten im Wert, der Männern und Frauen bzw. den männlichen und weiblichen Eigenschaften beigemessen wird. Deshalb ist es wesentlich, die Rolle politischer Maßnahmen zu identifizieren, die zur Verfestigung gesellschaftlicher Normen und Werte beitragen und damit die Ungleichheit der Geschlechter aufrechterhalten.

Steuer- und Beihilfenpolitik basieren häufig auf dem Prinzip des Haushaltsmodells mit einem männlichen (Allein-)Ernährer. Der Schritt hin zu stärker individualisierten Modellen hat möglicherweise einen wichtigen symbolischen Wert, unabhängig von seiner Auswirkung auf die Beteiligungsquoten. Dementsprechend könnte auch eine Politik, die auf eine gleichmäßigere Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit ausgerichtet ist – wobei Männern ausdrücklich sogenannte Care-Aufgaben zugeordnet sind –, dazu beitragen, dass Normen und Werte von mehr Gleichheit geprägt sind.

Rechte

Der Begriff „Rechte“ nimmt Bezug auf direkte oder indirekte geschlechtsspezifische Diskriminierung, Menschenrechte sowie Zugang zu Gerechtigkeit im rechtlichen, politischen oder sozioökonomischen Umfeld. Sind z. B. aktive Arbeitsmarktprogramme für Nichterwerbspersonen offen (WiedereinsteigerInnen, nicht nur LeistungsbezieherInnen) ebenso wie für anspruchsberechtigte Arbeitslose? Ist dies nicht der Fall, haben Frauen unter Umständen geringere Möglichkeiten als Männer, eine Unterstützung für den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu beanspruchen. Diesbezüglich sollte auch berücksichtigt werden, dass selbst dort, wo Frauen formal die gleichen Rechte wie Männer haben, fehlende Einrichtungen Frauen daran hindern können, ihre Rechte auszuüben und diese Möglichkeiten zu nutzen. Gleichmaßen reichen formale Rechte für Männer zur Teilnahme an Vereinbarkeitsmaßnahmen nicht zwangsläufig aus, um allein dadurch eine Gleichstellung der Geschlechter in der Betreuungsarbeit zu fördern.

Schritt 3: Einfluss der Politik bewerten

Der dritte Schritt erfordert eine Bewertung der Politik mit potenziellem geschlechtsspezifischem Einfluss im Hinblick auf Beteiligung, Ressourcen, Normen und Werte sowie Rechte. Ein wichtiges Thema im Zusammenhang mit

Partizipation ist die erforderliche Berücksichtigung quantitativer ebenso wie qualitativer Aspekte. So betreffen Programme zur Schaffung von Arbeitsplätzen oft insbesondere Frauen. Vom Standpunkt der Gleichstellung kann dies als positiv bewertet werden. Wenn jedoch die Qualität der Arbeitsplätze problematisch ist (z. B. hinsichtlich Arbeitszeit und Entgelt), könnten solche Programme die Ungleichheit der Geschlechter noch verstärken.

Was den Zugang zu Ressourcen betrifft, muss neben der Auswirkung auf die Haushaltsressourcen unbedingt auch die Auswirkung auf die individuellen Ressourcen berücksichtigt werden. Auf der Ebene gesellschaftlicher Normen und Werte sollte die Vereinbarkeitspolitik sich mit der Beteiligung der Männer an der Hausarbeit befassen. Wenn nur Frauen die Maßnahmen der Vereinbarkeitspolitik in Anspruch nehmen, wird sich die traditionell ungleiche Aufteilung unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen noch verstärken, was möglicherweise wiederum zu einer Verfestigung der entsprechenden gesellschaftlichen Normen führen könnte. Im Hinblick auf Rechte ist es wichtig, sowohl das Recht auf Betreuungsarbeit als auch auf Aufnahme einer Beschäftigung einzubeziehen.

Bei der Bewertung des Einflusses politischer Maßnahmen muss zwischen verschiedenen Gruppen von Männern und Frauen, wie etwa ethnischen Minderheitengruppen, Eltern bzw. Kinderlosen, Altersgruppen, Bildungsgruppen, regionalen Gruppen usw. differenziert werden. Während z. B. Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligungsquote für Frauen ohne Migrationshintergrund wirksam sein könnten, sind für Frauen aus ethnischen Minderheitengruppen unter Umständen spezifische Maßnahmen erforderlich.

Zusätzlich sollte eine korrekte Bewertung auch die indirekten Auswirkungen einbeziehen. Dabei sollte man z. B. nach den indirekten Auswirkungen wie Änderungen der Geschlechterbeziehungen außerhalb sowie innerhalb der Arbeitswelt Ausschau halten. Eine starke Fokussierung auf Teilzeitarbeit könnte z. B. langfristig zu einer Verfestigung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung innerhalb und außerhalb der Erwerbstätigkeit beitragen, da es zu einer höheren Konzentration von Frauen in Bereichen kommt, die flexible Beschäftigungsformen anbieten. Dieses Beispiel veranschaulicht, wie wichtig es ist, zwischen kurzfristigen und langfristigen Auswirkungen zu unterscheiden.

Schritt 4: Politik neu konzipieren

Sollte die Bewertung ergeben, dass die Politik eine negative Wirkung auf die Gleichstellung hat oder weitgehend geschlechtsneutral ist, müssen unbedingt Möglichkeiten gefunden werden, die Politik neu zu konzipieren, um die Gleichstellung voranzutreiben. Eine Neukonzipierung ist besonders dann erforderlich, wenn die anfänglichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern groß sind und starke Auswirkungen auf die Lebenschancen der Frauen haben. Eine Neukonzipierung bedeutet nicht unbedingt grundlegende Änderungen. So ist z. B. eine einfache aber wirksame Maßnahme aktiver Arbeitsmarktpolitik die Ausdehnung der Anspruchsberechtigung auf alle Nichterwerbspersonen. Auch die Bereitstellung von Einrichtungen zur Unterstützung berufstätiger Eltern dürfte nicht allzu kompliziert sein. Andere Bereiche sind eventuell komplexerer Natur. So erfordert etwa die Verringerung der vertikalen und

horizontalen Segregation weiter reichende Maßnahmen. Zur Neukonzipierung ist möglicherweise auch ein mehrdimensionaler Ansatz nötig, der mehr als einen Bereich oder ein Ressort umfasst. So wird es z. B. erforderlich sein, dass die Arbeitsmarktverwaltung aktiv mit dem für Kinderbetreuungseinrichtungen zuständigen Ressort zusammenarbeitet, um Frauen ihre Arbeitsuche durch ein Kinderbetreuungsangebot zu erleichtern. Die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive erfordert einen stärker vernetzten Ansatz zur Gestaltung der Politik, bei dem die Entwicklung der Beschäftigungspolitik nicht getrennt von Sozialvorsorge und Kinderbetreuungsdiensten einerseits bzw. Steuer- und Beihilfenpolitik andererseits stattfindet.

4 DURCHGÄNGIGE BERÜCKSICHTIGUNG DER GESCHLECHTER-PERSPEKTIVE IN DER BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK

Die Vier-Schritte-Methode wurde auf vier Arten der Beschäftigungspolitik (aktive Arbeitsmarktpolitik, Entgelt- und Karrierepolitik, Vereinbarkeitspolitik und Flexicurity-Politik) angewendet, um konkrete Beispiele zu zeigen. Diese vier Arten wurden ausgewählt, um alle Formen der Beschäftigungspolitik abzudecken, obwohl naturgemäß einige spezifische Maßnahmen in mehrere dieser Bereiche fallen könnten. Diese Bereiche sind normalerweise genügend weit gefasst, um auf die Beschäftigungsrichtlinien angewendet zu werden, ungeachtet des Ausmaßes etwaiger künftiger Änderungen.

Die unten stehenden Abschnitte enthalten eine Definition jeder Form von Beschäftigungspolitik, eine Erörterung ihrer möglichen Wirkung im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter sowie einen spezifischen Kasten mit einer Liste einschlägiger Fragen, die bei der Umsetzung der integrativen Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive zu beachten sind.

Die unten dargestellten Kästen sowie die Analyse wurden im oben erwähnten ExpertInnenbericht für Gender-Mainstreaming in der Beschäftigungspolitik erstellt¹⁶. Dieser Bericht liefert einige konkrete Beispiele für die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in den vier Maßnahmenbereichen, die in den Mitgliedstaaten oder in EWR-EFTA-Ländern entwickelt wurden. Die Leserinnen und Leser sind eingeladen, diesen Bericht für eine umfassendere Darstellung der Wechselwirkungen zwischen jedem der Maßnahmenbereiche und der Gleichstellung der Geschlechter heranzuziehen. Hierbei ist anzumerken, dass einige der Schritte (insbesondere der letzte, der in hohem Ausmaß von den Ergebnissen der ersten drei Schritte abhängig ist) in den verschiedenen Maßnahmenbereichen zuweilen gleich ausfallen.

¹⁶ Plantenga, J., C. Remery & J. Rubery (2007). Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of thirty European countries. Europäische Kommission. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

4.1 Aktive Arbeitsmarktpolitik

Als Ergebnis der Europäischen Beschäftigungsstrategie verstärkten die Mitgliedstaaten ihre Anstrengungen, die Position von Gruppen und Einzelpersonen in Randbereichen des Arbeitsmarktes zu verbessern. In dieser Hinsicht ist aktive Arbeitsmarktpolitik ein wichtiges Instrument. Gemäß der Definition in „Beschäftigung in Europa 2006“¹⁷ sind arbeitsmarktpolitische Maßnahmen öffentliche Eingriffe, die auf *bestimmte Gruppen* auf dem Arbeitsmarkt abzielen und als solche von der allgemeinen Beschäftigungspolitik zu unterscheiden sind, wie etwa Maßnahmen zur Senkung der Lohnkosten. Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sollen die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung erhöhen oder die Einkommensaussichten für arbeitslose Personen bzw. jene Gruppen verbessern, die beim Einstieg in den Arbeitsmarkt Schwierigkeiten haben (ibid). Arbeitsverwaltungen spielen diesbezüglich eine wichtige Rolle, indem sie die Integration von Arbeitslosen und anderen Arbeitsuchenden in den Arbeitsmarkt erleichtern (z. B. Vermittlung, Beratung und Auskunft). Weitere aktive Maßnahmen sind u. a. Schulung, Arbeitsplatztausch und Arbeitsplatzteilung, Beschäftigungsimpulse, Integration spezifischer Gruppen, direkte Schaffung von Arbeitsplätzen und Anreize zur Unternehmensgründung¹⁸.

Um die Gleichstellung zu fördern, sollten die Grundsätze der Chancengleichheit im Betrieb der Arbeitsverwaltung integriert sein. Eine wirksame Methode ist die Ernennung einer/eines eigenen Verantwortlichen für Chancengleichheit, der die erforderliche fachliche Kompetenz besitzt. Es ist auch unumgänglich, dass die Mitarbeitenden der Arbeitsverwaltungen über die Strategie der durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive informiert sind und geschult werden, um sie in ihre Arbeit einbeziehen zu können. Ein weiterer wichtiger Aspekt der Querschnittsaufgabe Gleichstellung von Frauen und Männern besteht darin, dass aktive Arbeitsmarktprogramme allen Nichterwerbspersonen offen stehen und nicht nur auf Leistungsbeziehende beschränkt sind sowie dass Männer und Frauen gleichberechtigten Zugang zu aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen haben.

Dazu gehört auch die gezielte Ansprache und Beachtung der Bedürfnisse von benachteiligten Gruppen. In Kasten 2 findet sich eine Checkliste für die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

¹⁷ Europäische Kommission (2006)b. Employment in Europe – 2006, S. 120.

¹⁸ Ibid.

Kasten 2 — Durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

Schritt 1: Strukturen schaffen

- Wurden Richtlinien oder Zielvorgaben für Chancengleichheit festgelegt?
- Sind die Gleichstellungsfragen allen relevanten Stakeholdern bekannt?
- Ist die Verantwortung klar geregelt?
- Gibt es Schulungsmöglichkeiten zu Gleichstellungsfragen und/oder ist es möglich, auf externes Fachwissen zurückzugreifen?

Schritt 2: Geschlechterrelevante Unterschiede erkennen

- Sind alle relevanten Statistiken nach Geschlecht differenziert?
- Wie ist das Geschlechterverhältnis in den Zielgruppen?
- Wie ist das Geschlechterverhältnis in spezifisch benachteiligten Gruppen wie SchulabbrecherInnen, Alleinerziehende, Personen mit langfristiger Freistellung (long-term leave), Langzeitarbeitslose oder ethnische Minderheiten?
- Welche relevanten Trends gibt es in diesem Zusammenhang?

Schritt 3: Einflüsse der Politik bewerten

- Haben Männer und Frauen gleichberechtigten Zugang zu aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, einschließlich Schulungen?
- Sind die Maßnahmen auch für Nichterwerbspersonen und Arbeitslose zugänglich?
- Gibt es Maßnahmen für die Bedürfnisse spezifischer Gruppen, wie Alleinerziehende (z. B. Kinderbetreuungsmöglichkeiten anbieten), Menschen mit Behinderungen (z. B. soziale Dienste und technische Hilfen anbieten), oder Wiedereinsteigerinnen nach Langzeitbetreuung (z. B. Schulungsmöglichkeiten)?
- Fördern aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen den Einstieg von Frauen in hochwertige, nicht traditionelle Berufe?
- Profitieren Frauen und Männer in gleicher Weise von Initiativen zur Unternehmensgründung oder anderen Angeboten der Arbeitsverwaltungen?

Schritt 4: Politik neu konzipieren

- Im Kontext der Ergebnisse der Schritte 1, 2 und 3 sind Möglichkeiten zu entwickeln, wie Politik neu gestaltet werden kann, um Gleichstellung voranzutreiben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Querschnittsaufgabe Gleichstellung von Frauen und Männern einen stark vernetzten Ansatz erfordert, der mehr als einen Politikbereich oder ein Ressort umfasst.

4.2 Entgelt- und Karrierepolitik

Gleichstellung der Geschlechter kann ohne Entgelt- und Chancengleichheit nicht erreicht werden. In der Praxis sind die Aussichten, die Einkommensschere zu schließen, eng mit Fragen der beruflichen Segregation und Kontinuität verknüpft. Die Verringerung der Entgeltungleichheit ist ein wichtiges Thema auf der politischen Agenda Europas. Seit 1999 ist sie Teil der Europäischen Beschäftigungsstrategie, wobei die politischen Anstrengungen mit den Jahren verstärkt wurden. 2003 wurden die Mitgliedstaaten dazu aufgerufen, entsprechende Ziele zu formulieren, um „bis 2010 das geschlechtsspezifische Lohngefälle in jedem Mitgliedstaat mit Blick auf seine völlige Beseitigung beträchtlich zu reduzieren; erreicht werden soll dies durch einen mehrdimensionalen Ansatz, in dessen Rahmen die Ursachen der geschlechtsbezogenen Lohnunterschiede angegangen werden, einschließlich der sektoralen und der beruflichen Segregation, der allgemeinen und der beruflichen Bildung, der Arbeitsplatzbewertungs- und Lohnsysteme, der Sensibilisierung und der Transparenz“ [Beschluss des Rates vom 22. Juli 2003 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen (ABl. L 197 vom 5.8.2003, S. 20)]. Die Beseitigung des Lohngefälles ist auch ein wichtiges Ziel des Fahrplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010. Laut Fahrplan sind die Ursachen für den Fortbestand des Lohngefälles die direkte Diskriminierung von Frauen sowie strukturelle Ungleichheiten, wie sektor- und berufsbezogene Segregation, unterschiedliche Arbeitsmuster, Zugang zu Aus- und Weiterbildung, unausgewogene Evaluierungs- und Entgeltsysteme sowie Stereotype.

Angesichts der komplexen Ursachen des Lohngefälles und im Einklang mit dem vorgeschlagenen mehrdimensionalen Ansatz würde eine Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der Entgeltspolitik eine Vielzahl von Maßnahmen erfordern. Zunächst können die Länder eine Politik für Entgeltgleichheit verwirklichen, die das Problem der direkten oder indirekten geschlechtsspezifischen Entgeltdiskriminierung in Angriff nimmt, z. B. durch (zusätzliche) Gesetze, Verfügbarkeit und Verbreitung von Informationen und Initiativen zur Arbeitsplatzbewertung. In diesem Zusammenhang ist auch die Entwicklung einer geeigneten Infrastruktur von großer Bedeutung.

Zweitens kann eine Politik für Chancengleichheit zu einer Verringerung des allgemeinen Lohngefälles beitragen. Da ein kontinuierlicher Berufsverlauf noch immer einen signifikanten Faktor für das allgemeine Lohngefälle darstellt, ist es überaus wichtig, Frauen kontinuierlichere Beschäftigungsmuster zu ermöglichen. Diesbezügliche relevante Maßnahmen sind Kinderbetreuungs- und Freistellungsmöglichkeiten sowie Maßnahmen zur horizontalen und vertikalen Desegregation (*Aufhebung der Trennung*) des Arbeitsmarktes. Da politische Maßnahmen in Bezug auf Vereinbarkeit in den nachfolgenden Bereich fallen, konzentrieren wir uns in diesem Abschnitt auf Strategien für die Desegregation von Beschäftigungsmustern.

Ein dritter Ansatzpunkt bezieht sich auf die Querschnittsaufgabe Gleichstellung von Frauen und Männern der „allgemeinen“ Entgeltpolitik, die auf die Verringerung von Entgeltungleichheit und die Verbesserung der Entlohnung niedrig bezahlter und/oder weiblich dominierter Jobs abzielt. Entgeltfragen erhalten ihre Komplexität auch dadurch, dass in den meisten Ländern die Festsetzung von Löhnen bzw. Gehältern primär in der Zuständigkeit der Sozialpartner gesehen wird. Die Regierungen sind deshalb selten bereit, hier einzugreifen. Der ExpertInnenbericht befasst sich daher auch mit guten Praktiken auf Ebene der Sozialpartner. Kasten 3 enthält eine Checkliste für die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der Entgelt- und Karrierepolitik.

Kasten 3 — Durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der Entgelt- und Karrierepolitik

Schritt 1: Strukturen schaffen

- Wurden Richtlinien oder Zielvorgaben für Entgeltgleichheits- und Karrierepolitik festgelegt?
- Sind die Gleichstellungsfragen allen relevanten Stakeholdern bekannt?
- Ist die Verantwortung klar geregelt?
- Gibt es Schulungsmöglichkeiten zu Gleichstellungsfragen und/oder ist es möglich, auf externes Fachwissen zurückzugreifen?

Schritt 2: Geschlechterrelevante Unterschiede erkennen

- Sind alle relevanten Statistiken nach Geschlecht differenziert?
- Wie sieht die Aufteilung in männliche und weibliche Arbeitnehmer bezüglich der Lohnstruktur aus?
- Sind Frauen in der unterbezahlten Gruppe überrepräsentiert?
- Welche relevanten Trends gibt es in diesem Zusammenhang?

Schritt 3: Einflüsse der Politik bewerten

- Zeigen die Gesetze zur Entgeltgleichheit Wirkung in Bezug auf die Verringerung des Lohngefälles?
- Gibt es (zusätzliche) Gesetze, die Sozialpartner verpflichten, Verhandlungen über Entgeltgleichheit zu führen?
- Sind Unternehmen verpflichtet, ihre Entgeltpraktiken regelmäßig zu prüfen und zu analysieren?
- Werden regelmäßig Maßnahmen zur Bewertung der Arbeitsplätze durchgeführt?
- Haben Wiedereinsteigerinnen Zugang zu Schulungen?

- Fördern politische Maßnahmen die (horizontale und vertikale) Desegregation von Beschäftigung und Arbeitsplätzen?
- Zielt die Lohnpolitik darauf ab, die Entgeltungleichheit zu verringern und die Entlohnung schlecht bezahlter und/oder frauendominierter Tätigkeiten zu verbessern?

Schritt 4: Politik neu konzipieren

- Im Kontext der Ergebnisse der Schritte 1, 2 und 3 sind Möglichkeiten zu entwickeln, wie Politik neu gestaltet werden kann, um Gleichstellung voranzutreiben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Querschnittsaufgabe Gleichstellung von Frauen und Männern einen stark vernetzten Ansatz erfordert, der mehr als einen Politikbereich oder ein Ressort umfasst.

4.3 Vereinbarkeitspolitik

Im Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern wird die Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben als einer der sechs Aktionsschwerpunkte für die Gleichstellung präsentiert: „Dienstleistungen und Strukturen passen sich nicht rasch genug der Situation an, in der sowohl Frauen als auch Männer berufstätig sind. Nur wenige Männer nehmen Elternurlaub oder arbeiten Teilzeit (7,4 % im Vergleich zu 32,6 % der Frauen); nach wie vor übernehmen vorwiegend Frauen die Betreuung von Kindern und anderen abhängigen Personen. Männer sollten ermutigt werden, Familienpflichten zu übernehmen, vor allem durch Anreize für Eltern- und Vaterurlaub, und Ansprüche auf Freistellung mit den Frauen zu teilen.“

Vereinbarkeitspolitik dient nicht nur der Verbesserung der Gleichstellung, sondern ist auch eine Voraussetzung zur Erreichung der EU-Ziele wie Wachstum, Beschäftigung und sozialer Zusammenhalt. Tatsächlich haben die Notwendigkeit zur Schaffung einer flexiblen Wirtschaft unter Nutzung des vollen Arbeitskräftepotenzials, die Änderungen der Familienformen und der demografische Druck einer alternden Bevölkerung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu einem der wichtigsten Themen auf der sozialen Agenda Europas gemacht.

Vereinbarkeitspolitik kann als Politik definiert werden, die unmittelbar die Verbindung von Berufs-, Familien- und Privatleben unterstützt. So kann sich der Begriff auf eine Vielzahl politischer Maßnahmen beziehen, angefangen von Kinderbetreuungsangeboten, Freistellungsmöglichkeiten, flexiblen Arbeitsregelungen bis hin zu sonstigen Vereinbarkeitsmaßnahmen wie z. B. finanziellen Beihilfen für berufstätige PartnerInnen¹⁹. Die durchgängige Berücksichtigung der Gender-Perspektive ist im Vereinbarkeitsbereich insofern bis zu einem gewissen Grad integriert, als die meisten europäischen Regierungen die Auswirkung von Betreuungspflichten auf die Beschäftigung von Frauen anerkennen. Unterschiede bestehen jedoch hinsichtlich der politischen Reaktionen und der impliziten oder expliziten Konzentration auf die Gleichstellung. Manche Länder fördern die Bereitstellung öffentlicher und privater Dienste, andere wiederum verbessern die Chancen auf Teilzeitarbeit. Manche sehen Vereinbarkeit immer noch als Frauensache an, während andere die Rolle der Männer bei den Betreuungs- und Familienpflichten anerkennen (hauptsächlich durch Förderung der Inanspruchnahme oder Verbesserung von Vaterschaftsurlaubsmodellen). Kasten 4 enthält eine Checkliste für die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der Vereinbarkeitspolitik.

¹⁹ Plantenga, J. & C. Remery (2005). *Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries*. Europäische Kommission. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, S. 25.

Kasten 4 — Durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der Vereinbarkeitspolitik

Schritt 1: Strukturen schaffen

- Wurden Richtlinien oder Zielvorgaben für die Vereinbarkeitspolitik festgelegt?
- Sind die Gleichstellungsfragen allen relevanten Stakeholdern bekannt?
- Ist die Verantwortung klar geregelt?
- Gibt es Schulungsmöglichkeiten zu Gleichstellungsfragen und/oder ist es möglich, auf externes Fachwissen zurückzugreifen?

Schritt 2: Geschlechterrelevante Unterschiede erkennen

- Sind alle relevanten Statistiken nach Geschlecht differenziert?
- Gibt es Freistellungsregelungen für die Betreuung älterer Erwachsener?
- Wie sieht die Inanspruchnahme von Freistellungsmöglichkeiten nach Geschlecht aus?
- Wie hoch ist die Auslastung von Kinderbetreuungseinrichtungen nach Altersgruppen?
- Welche Trends sind diesbezüglich zu beobachten?

Schritt 3: Einflüsse der Politik bewerten

- Welche Auswirkung haben Freistellungen in Bezug auf das Arbeitsmarktverhalten?
- Fördern oder beeinträchtigen Freistellungsregelungen für Eltern die Bindung an den Arbeitsmarkt?
- Fördert die Politik die gleiche Aufteilung von Betreuungspflichten?
- Gibt es Anzeichen für ein Bekenntnis zur Erfüllung der Ziele für die Abdeckung des Kinderbetreuungsbedarfs und zur Bereitstellung bezahlbarer und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungseinrichtungen?
- Erlauben die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen eine Vollzeiterwerbstätigkeit?
- Gibt es Kinderbetreuungseinrichtungen für Personen, die lebenslanges Lernen praktizieren?

Schritt 4: Politik neu konzipieren

- Im Kontext der Ergebnisse der Schritte 1, 2 und 3 sind Möglichkeiten zu entwickeln, wie Politik neu gestaltet werden kann, um Gleichstellung voranzutreiben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Querschnittsaufgabe Gleichstellung von Frauen und Männern einen stark vernetzten Ansatz erfordert, der mehr als einen Politikbereich oder ein Ressort umfasst.

4.4 Flexicurity-Politik

Flexicurity ist in der Debatte über die Modernisierung der europäischen Arbeitsmärkte zu einem wichtigen Bezugssystem geworden. Das Konzept der Flexicurity kam 2003 im Zuge der Veröffentlichung des Berichts der von Wim Kok geleiteten Europäischen Taskforce „Beschäftigung“ in Schwung, die sich mit der Schaffung von mehr Beschäftigung in Europa auseinandergesetzt hatte²⁰. Der Bericht stellt fest, dass Europa zur Förderung von Beschäftigung und Produktivität die Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer und der Unternehmen erhöhen muss. Insbesondere ist eine reaktionsschnellere Organisation der Arbeit erforderlich, um die Entstehung eines 2/3-Arbeitsmarktes zu verhindern, in dem „Insider“ ein hohes Ausmaß an Beschäftigungsschutz genießen, während eine wachsende Anzahl von „Outsidern“ mit alternativen Vertragsformen und geringerem Schutz eingestellt werden. Im Juni 2007 verabschiedete die Kommission eine Mitteilung über Flexicurity, die die Reformbemühungen auf der Ebene der Mitgliedstaaten unterstützen wird²¹.

Dabei ist hervorzuheben, dass Flexicurity keine völlig neuen politischen Maßnahmen hervorruft; das Novum liegt eher in der Kombination gleichzeitig eingeführter Maßnahmen in den Bereichen Flexibilität und Sicherheit. Wilthagen [Berichtersteller der „Europäischen ExpertInnengruppe über Flexicurity“ (*European Expert Group on Flexicurity*)] definiert Flexicurity wie folgt: „eine politische Strategie, die ganz bewusst versucht, gleichzeitig die Flexibilität der Arbeitsmärkte, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbeziehungen einerseits zu erhöhen und andererseits die Sicherheit – Beschäftigungssicherheit und soziale Sicherheit – zu verbessern, besonders für schwächere Gruppen innerhalb und außerhalb des Arbeitsmarktes“²². Diese Definition macht klar, dass ein voll integrierter Flexicurity-Ansatz über eng definierte Maßnahmen für Arbeitsmarktflexibilität und Sicherheit für Arbeitnehmer hinausgeht. Er umfasst auch aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, wobei aktive Arbeitsuche, Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen und lebenslanges Lernen wichtige Bestandteile sind. Ziel ist es, ein Gleichgewicht zwischen politischen Maßnahmen zu finden, die einerseits die Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer und andererseits die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsplatzes erhöhen. In diesem Sinn bedeutet der Flexicurity-Ansatz eine Verschiebung vom Modell der Arbeitsplatzsicherheit (ein Leben lang derselbe Arbeitsplatz) zum Modell der Beschäftigungssicherheit (lebenslange Beschäftigungsmöglichkeiten und -fähigkeiten)²³.

In Anbetracht der Beziehungen zwischen Flexicurity und Gender sowie der unterschiedlichen Positionen in der laufenden Debatte ist die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive der Flexicurity-Maßnahmen von größter Bedeutung. In diesem Zusammenhang umfasst die Querschnittsaufgabe Gleichstellung von Frauen und Männern die Notwendigkeit, die Spannung zwischen dem Ziel einer Förderung der Flexibilität und dem Ziel der

20 Europäische Kommission (2003). *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*. Bericht der Taskforce Beschäftigung, unter der Leitung von Wim Kok.

21 Europäische Kommission (2007). *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. SEC(2007) 861.

22 Wilthagen, T & F. Tros (2004). *The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market*. In: *Flexicurity: conceptual issues and political implementation in Europe*. Transfer, *European Review of labour and research*, 10(2).

23 EMCO (2006). *Flexicurity*. EMCO Arbeitsgruppe für Flexicurity. Mai 2006.

Beschäftigungssicherheit sowie die zentrale Rolle des Geschlechts bei der Ermittlung der Ergebnisse auf dem Arbeitsmarkt anzuerkennen. Genauer gesagt, würde die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in Bezug auf Maßnahmen im Bereich Flexicurity²⁴:

- die Rolle des Geschlechts bei der Verstärkung von Ungleichheiten im Zusammenhang mit flexibler Arbeit und der Gestaltung flexibler Arbeitsmodelle anerkennen;
- die Vereinbarkeitsbedürfnisse von Arbeitnehmenden mit Pflegepflichten ansprechen und gleichzeitig die Risiken von Arbeitszeitverlängerungen oder der Festsetzung unsozialer Arbeitszeiten anerkennen;
- Wege aus nicht standardmäßigen Arbeitsformen und Arbeitszeiten unterstützen, um die Risiken von Langzeitfällen und einer Segmentierung von Frauen in benachteiligte Beschäftigungsformen zu vermeiden.

Kasten 5 enthält eine Checkliste für die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der Flexicurity-Politik.

Kasten 5 — Durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der Flexicurity-Politik

Schritt 1: Strukturen schaffen

- Wurden Richtlinien oder Zielvorgaben für die Flexicurity-Politik festgelegt?
- Sind die Gleichstellungsfragen allen relevanten Stakeholdern bekannt?
- Ist die Verantwortung klar geregelt?
- Gibt es Schulungsmöglichkeiten zu Gleichstellungsfragen und/oder ist es möglich, auf externes Fachwissen zurückzugreifen?

Schritt 2: Geschlechterrelevante Unterschiede erkennen

- Sind alle relevanten Statistiken nach Geschlecht differenziert?
- Wie sieht die Geschlechteraufteilung bei typischen und atypischen Arbeitsverträgen aus?
- Wie sieht die Geschlechteraufteilung bei Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung aus?
- Welche Trends sind diesbezüglich zu beobachten?

Schritt 3: Einflüsse der Politik bewerten

- Sind flexible Zeitregelungen mit den Bedürfnissen der Frauen vereinbar?

²⁴ Rubery, J., D. Grimshaw, M. Smith & R. Donnelly (2006). *The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy*. Synthesebericht des Koordinators, erstellt für die Gleichstellungsabteilung, Europäische Kommission. University of Manchester, S. 214.

- Ist die Entwicklung flexibler Arbeitszeiten mit häuslichen Betreuungspflichten vereinbar oder unvereinbar?
- Sind die Programme bzw. Maßnahmen auf Männer ebenso wie auf Frauen ausgerichtet?
- Haben Personen mit flexiblen Verträgen Zugang zu Schulungen?
- Gibt es Maßnahmen, um das mit flexibler Tätigkeit und Teilzeitarbeit verbundene Segregationsrisiko zu verringern (z. B. Recht auf Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung)?
- Sind Maßnahmen zur Erhöhung der Anpassungsfähigkeit mit der Förderung der Beseitigung der geschlechterspezifischen Disparitäten vereinbar (einschließlich Lohngefälle)?

Schritt 4: Politik neu konzipieren

- Im Kontext der Ergebnisse der Schritte 1, 2 und 3 sind Möglichkeiten zu entwickeln, wie Politik neu gestaltet werden kann, um Gleichstellung voranzutreiben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Querschnittsaufgabe Gleichstellung von Frauen und Männern einen stark vernetzten Ansatz erfordert, der mehr als einen Politikbereich oder ein Ressort umfasst.

Quellen

Europarat (1998). Gender-Mainstreaming: konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken. Straßburg.

EMCO (2006). *Flexicurity*. EMCO Arbeitsgruppe für Flexicurity. Mai 2006.

Europäische Kommission (1996). Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities (*Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft*). KOM(1996) 67 endg.

Europäische Kommission (1998). A Guide to Gender Impact Assessment (*Ein Handbuch für Gender Impact Assessment*). Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg.

Europäische Kommission (2003). *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe (Jobs, Jobs, Jobs. Mehr Beschäftigung in Europa schaffen)*. Bericht der Taskforce für Beschäftigung, unter der Leitung von Wim Kok.

Europäische Kommission (2004). EQUAL Guide on Gender Mainstreaming (*EQUAL Handbuch für Gender-Mainstreaming*). Brüssel: Europäische Kommission. Download unter: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_en.pdf

Europäische Kommission (2006). Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010. KOM(2006) 92 endg.

Europäische Kommission (2006)b. Beschäftigung in Europa – 2006.

Europäische Kommission (2007). Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security (*Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit*). SEC(2007) 861.

Europäischer Pakt für Gleichstellung – Presidency Conclusions of the Brussels European Council [*Schlussfolgerungen der Präsidentschaft des Europäischen Rats(Brüssel)*] (23./24. März 2006). 7775/1/06/Rev 1.

Jämstöd (2007). Gender Mainstreaming Manual. Swedish Government Official Reports (*Handbuch für Gender-Mainstreaming. Amtliche Berichte der schwedischen Regierung*). SOU 2007:15. Stockholm: Edita Sverige AB. Download unter: <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>

JER (2007). *Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 2006/2007*. Rat der Europäischen Union, Brüssel.

Plantenga, J. & C. Remery (2005). Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries (*Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Ein vergleichender Überblick über dreißig europäische Länder*). Europäische Kommission. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

Plantenga, J. & C. Remery (2006). The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries (*Die Einkommensschere. Ursprünge und Reaktionen der Politik. Ein vergleichender Überblick über dreißig europäische Länder*). Europäische Kommission. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

Plantenga, J., C. Remery & J. Rubery (2007). Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of thirty European countries. Europäische Kommission. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

Rees, T. (1998). Mainstreaming Equality in the European Union (*Mainstreaming der Gleichstellung in der Europäischen Union*). Routledge, London.

Rubery, J. & C. Fagan (2000). Gender impact assessment and European Employment Policy (*Gender Impact Assessment und europäische Beschäftigungspolitik*). Download unter: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/projects/gendersocial/documents/GIA_Report.pdf

Rubery, J., D. Grimshaw, M. Smith & R. Donnelly (2006). The National Reform Programmes and the gender aspects of the European Employment Strategy (*Die nationalen Reformprogramme und die Gender-Aspekte der Europäischen Beschäftigungsstrategie*). Synthesebericht des Koordinators, erstellt für die Gleichstellungsabteilung, Europäische Kommission. University of Manchester. Download unter: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/gender_ees_2006_en.pdf

Stevens, I. & I. van Lamoen (2001). Manual on Gender Mainstreaming at Universities. Equal Opportunities at Universities. Towards a Gender Mainstreaming Approach (*Handbuch für Gender-Mainstreaming an Universitäten. Chancengleichheit an Universitäten. Auf dem Weg zu einem Gender-Mainstreaming-Ansatz*). Leuven/Apeldoorn: Garant-Uitgevers.

Wilhagen, T & F. Tros (2004). „The concept of flexicurity: a new approach to regulating employment and labour market“. in *Flexicurity: conceptual issues and political implementation in Europe* („Das Flexicurity-Konzept: ein neuer Ansatz zur Regelung der Beschäftigung und des Arbeitsmarktes“. in *Flexicurity: konzeptuale Fragen und politische Umsetzung in Europa*). Transfer, European Review of labour and research, 10(2).

**Leitfaden
für die durchgängige
Berücksichtigung
der Geschlechter-
Perspektive
in soziale Eingliederung
und Sozialschutz**

1 KONTEXT

Die Gleichstellung von Frauen und Männern wurde im März 2006 zu einem übergeordneten Ziel²⁵ der Offenen Koordinierungsmethode für soziale Eingliederung und Sozialschutz erklärt, als der Europäische Rat den neuen Rahmen für eine Straffung der drei Politikbereiche soziale Eingliederung, Renten sowie Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege durch eine parallele und zukunftsweisende Berichterstattung verabschiedete. Dadurch wurde der Gleichstellung der Geschlechter im Gesamtprozess ein höherer Stellenwert eingeräumt, da sie zuvor von den drei Sparten separat gefördert und in unterschiedlichem Maße entwickelt worden war.

Ergebnisse der ersten Syntheseberichte 2006

Die Mitgliedstaaten haben im Herbst 2006 ihre ersten Nationalen Strategieberichte über Sozialschutz und soziale Eingliederung vorgelegt. Im Gemeinsamen Bericht über Sozialschutz und soziale Eingliederung 2007²⁶ bewertete die Kommission die in den 27 Berichten (EU-25 sowie Bulgarien und Rumänien) beschriebene Entwicklung der durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive wie folgt:

„Insgesamt haben in den Mitgliedstaaten Gleichstellungsfragen einen höheren Stellenwert erlangt, und einschlägige Daten werden vielfach nach Geschlecht aufgeschlüsselt. Einige Mitgliedstaaten sind sogar Wegbereiter der systematischen Anwendung der durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive. Die Möglichkeiten der geschlechtsspezifischen Ausrichtung der Politik sind jedoch in allen drei Bereichen der Zusammenarbeit bei weitem noch nicht ausgeschöpft.“

Zweck dieses Leitfadens

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundrecht, ein gemeinsamer Wert der EU und eine notwendige Voraussetzung zur Erreichung der Ziele der EU in den Bereichen Wachstum, Beschäftigung und sozialer Zusammenhalt. In ihrem Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2006-2010)²⁷ betont die Europäische Kommission die Notwendigkeit einer gleichen wirtschaftlichen Unabhängigkeit für Frauen und Männer. Insbesondere verpflichtet sich die Kommission, die **durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive²⁸ in der Offenen Koordinierungsmethode für soziale Eingliederung und Sozialschutz zu stärken** und allen in diesen Prozess

25 Neue Gemeinsame Ziele ab 2006 für die Offene Koordinierungsmethode für soziale Eingliederung und Sozialschutz: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/objectives_de.pdf

26 Gemeinsamer Bericht über Sozialschutz und soziale Eingliederung 2007: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/07/st06/st06694.de07.pdf>

27 Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern. KOM(2006) 92 vom 1.3.2006: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/roadmap_de.html

28 Die Verpflichtung zur durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive wurde im März 2006 vom Europäischen Rat durch die Annahme des **Europäischen Pakts für die Gleichstellung der Geschlechter** bekräftigt. Dieser Pakt betont die Notwendigkeit, zur Erreichung der im EG-Vertrag verankerten Ziele der EU bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter beizutragen, geschlechtsspezifische Ungleichheiten in den Bereichen Beschäftigung und Sozialschutz abzubauen und dabei mitzuhelfen, die demografischen Herausforderungen anzunehmen. Der Pakt hebt des Weiteren die Notwendigkeit einer besseren Politikgestaltung hervor, die durch eine durchgängige Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts und eine genauere Beobachtung erreicht werden soll.

eingebundenen Akteuren einen Leitfaden zur Verfügung zu stellen. Auch in den Schlussfolgerungen des portugiesischen Ratsvorsitzes zu den Indikatoren in Bezug auf Frauen und Armut²⁹, die im Dezember 2007 angenommen wurden, wird die Ausarbeitung eines solchen Leitfadens gefordert. Daneben werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, bei der Ausarbeitung ihrer Nationalen Strategieberichte über soziale Sicherung und soziale Eingliederung auf einen solchen Leitfaden zurückzugreifen und ihn so weit wie möglich zu verbreiten.

Dieser Leitfaden möchte diesen Forderungen gerecht werden und als nützliches Instrument zur effektiven Umsetzung des Grundsatzes der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Strategien zu sozialer Eingliederung und sozialer Sicherung dienen. Er beschreibt die Methode der durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive im Allgemeinen und bietet für jeden Politikbereich praktische Leitlinien.

2 DURCHGÄNGIGE BERÜCKSICHTIGUNG DER GESCHLECHTER-PERSPEKTIVE: DEFINITION DER METHODIK

Wie in den übergeordneten Zielsetzungen der OKM beschrieben, ist ein Ziel der politischen Maßnahmen in Bezug auf die Sozialversicherungssysteme und die soziale Eingliederung die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Dieses Ziel wird in den Artikeln 2 und 3 des EG-Vertrags, der die Verpflichtung der Europäischen Union hervorhebt, Ungleichheiten zu beseitigen und bei allen ihren Tätigkeiten die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, besonders hervorgehoben.

Die Terminologie verstehen

Die zur Erreichung dieses Ziels angewandte Strategie stützt sich auf einen dualen Ansatz, der sowohl die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive als auch spezifische Maßnahmen vorsieht. Die *durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive* bedeutet die Einbindung der Geschlechterperspektive in alle Phasen des politischen Prozesses (Konzeption, Durchführung, Überwachung und Bewertung), um auf diese Weise die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive ist kein Selbstzweck, sondern ein Mittel, um Gleichstellung Wirklichkeit werden zu lassen. Ebenso beschäftigt sich die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive nicht nur mit Frauen, sondern mit der Beziehung zwischen Frauen und Männern zum Vorteil beider Geschlechter. Daneben können *spezifische Maßnahmen* erforderlich sein, um die festgestellten Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern abzubauen.

²⁹ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/07/st13/st13947.de07.pdf>

Anwendung der durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive: ein Ansatz in vier Schritten³⁰

Es darf nicht vergessen werden, dass es sich bei der Geschlechterfrage um einen strukturellen Unterschied handelt, der die gesamte Bevölkerung betrifft. Politische Entscheidungen, die scheinbar geschlechtsneutral sind, können sich auf unterschiedliche Weise auf die Situation der Frauen bzw. der Männer auswirken, auch wenn solche Folgen weder beabsichtigt noch vorauszusehen waren³¹.

- Der erste Schritt auf dem Weg zur durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive umfasst die **Organisation**, die Sensibilisierung und die Aneignung von Wissen sowie die Bildung einer strukturellen und kulturellen Grundlage für Chancengleichheit. Dazu gehören die Formulierung von Zielen und Zielsetzungen, die Ausarbeitung eines Plans und eines Budgets sowie die Festlegung des Verantwortungsbereichs und der Rechenschaftspflicht der verschiedenen beteiligten Akteure. Auch müssen für die Umsetzung ausreichende Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.
- Beim zweiten Schritt geht es um den **Erwerb von Wissen über geschlechtsspezifische Unterschiede**. Um herauszufinden, ob eine bestehende politische Maßnahme geschlechtsrelevant ist, muss bekannt sein, ob sie den Alltag der Bevölkerung oder eines Teils bzw. von Teilen der Bevölkerung beeinflusst und ob sich im betreffenden Bereich die Situation der Frauen von der der Männer unterscheidet. Für Letzteres sind erforderlich 1. verfügbare, nach Geschlecht aufgeschlüsselte statistische Informationen und Indikatoren und 2. eine Analyse dieser Informationen, um festzustellen, welche geschlechtlichen Unterschiede und Tendenzen bestehen.
- Nachdem festgestellt wurde, dass eine politische Maßnahme geschlechtsrelevant ist, muss, um unbeabsichtigte negative Auswirkungen zu vermeiden und die Qualität und Effizienz des Vorschlags zu verbessern, der dritte Schritt in Angriff genommen werden: **die Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen**. Das bedeutet einen Vergleich und eine Bewertung der aktuellen Lage und Tendenz mit der durch die Einführung der vorgeschlagenen politischen Maßnahme erwarteten Entwicklung³².

Ziel der Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen ist es daher, die möglichen Auswirkungen einer politischen Maßnahme auf die Situation von Frauen bzw. Männern zu erkennen, noch bevor diese umgesetzt wird, um sicherzustellen, dass diese Maßnahme zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Beseitigung von Ungleichheiten beitragen wird. Um

30 Für detailliertere Erläuterungen zu den vier Schritten für die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive siehe *Manual for gender mainstreaming of employment policies, 2007*: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf (in Englisch).

31 Ein Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1998. Abrufbar unter: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gender/gender_de.pdf

32 Ibid.

die möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu bewerten, ist es des Weiteren hilfreich, eine Reihe gezielter Fragen zu stellen, um die Auswirkungen einer bestimmten politischen Maßnahme auf die Situation der Frauen und Männer zu erkunden. Das nächste Kapitel wird diesbezüglich spezifische Beispiele bieten.

- Wird festgestellt, dass eine politische Maßnahme negative Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter hat oder weitgehend geschlechtsneutral ist, müssen Möglichkeiten zur Überarbeitung dieser Maßnahme gefunden werden, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern³³. Dies ist der vierte Schritt der durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive: **die Überarbeitung der politischen Maßnahme**. Er ist besonders wichtig, wenn die anfänglichen geschlechtsspezifischen Unterschiede stark ausgeprägt sind. In einigen Fällen ist es vielleicht nicht nötig, grundlegende Veränderungen vorzunehmen, wohingegen in anderen Fällen die Aufgabe sehr komplex sein kann.

Verpflichtungen, Aneignung und Fachwissen

Für die Einbindung des Gender-Aspekts in den politischen Zyklus und seine sichtbare Präsenz in den Nationalen Strategieberichten über Sozialschutz und soziale Eingliederung ist es erforderlich, dass Verpflichtungen auf höchster politischer und administrativer Ebene eingegangen werden.

Die Mitgliedstaaten werden aus diesem Grund aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Verantwortungen die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive bei der Erarbeitung politischer Maßnahmen von Anfang an zu berücksichtigen. Die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive sollte einen Teil der grundlegenden Struktur einer politischen Maßnahme ausmachen und nicht eine in letzter Minute eingefügte Abänderung der Maßnahme darstellen. Es reicht nicht aus, allgemeine Grundsätze aufzuzählen – die Strategie der durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive sollte eindeutig, zielgerichtet und für die untersuchte politische Maßnahme von Belang sein und außerdem in diese Maßnahme voll eingebunden werden³⁴. Damit die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive erfolgreich umgesetzt werden kann, ist es wichtig, sich Wissen anzueignen und zu definieren, wer in der Gruppe bzw. in der Stelle, die mit der Politikgestaltung betraut wurde, welche Aufgaben übernimmt. Ist in der Gruppe bzw. in der Stelle das Wissen über die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive beschränkt, muss zu Beginn eine Person ernannt werden, die in Bezug auf die Gender-Problematik³⁵ über Fachwissen und Erfahrungen verfügt und bei der Frage der Einbindung des Gender-Aspekts Orientierungshilfe bieten kann.

33 Plantenga, J., C. Remery & J. Rubery (2007). *Gender mainstreaming of employment policies – A comparative review of thirty European countries*. Europäische Kommission. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/gend_mainstr07_en.pdf (in Englisch). Siehe auch: *Manual for gender mainstreaming of employment policies*, 2007: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf (in Englisch).

34 *Gender mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for future Member States – Practical Guide*, 2003: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf (in Englisch).

35 *Manual for gender mainstreaming of employment policies*, 2007: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf (in Englisch).

Für eine erfolgreiche Umsetzung kann das notwendige Wissen auch von Gleichstellungsstellen bzw. -organen, Forschungsinstituten, Frauenorganisationen oder externen Experten eingeholt werden. Eine Zusammenarbeit kann durch finanzielle Mittel gefördert werden, die aus einem Budget stammen, mit dem geschlechtsspezifische Fortbildungsmaßnahmen organisiert werden oder eine Unterstützung durch Experten für Gender-Fragen finanziert wird³⁶.

3 DURCHGÄNGIGE BERÜCKSICHTIGUNG DER GESCHLECHTER-PERSPEKTIVE: STRATEGIEN ZUR SOZIALEN EINGLIEDERUNG UND SOZIALEN SICHERUNG

Um den beteiligten Akteuren ein praktisches Instrument zur Verfügung zu stellen, mit dem sie mit Blick auf eine Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern die Geschlechterfrage in die politischen Maßnahmen in den Bereichen soziale Eingliederung und Sozialschutz mit einbeziehen können, werden im folgenden Abschnitt verschiedene Überlegungen zur Gender-Frage untersucht, die bei der Ausarbeitung der Nationalen Strategieberichte über Sozialschutz und soziale Eingliederung in Betracht gezogen werden sollten. Dieser Abschnitt ist ebenso gegliedert wie die Nationalen Strategieberichte, wobei er den Besonderheiten der drei Politikbereiche Rechnung trägt.

3.1 Allgemeiner Überblick

In diesem Abschnitt des Berichts werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die soziale Situation zu bewerten, den allgemeinen Strategieansatz, den sie angenommen haben, vorzustellen und übergreifende Botschaften zu konzipieren.

Da die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ein übergeordnetes Ziel ist, sollte dieser Abschnitt:

- **eine Bewertung der statistischen Indikatoren für geschlechtsspezifische Unterschiede und Ungleichheiten vornehmen, wobei ausdrücklich Bezug auf nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten (soweit vorhanden) genommen werden sollte. Beispiele für relevante Fragen sind hierbei:**
 - Welche geschlechtsspezifischen Unterschiede bestehen bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Langzeitarbeitslosigkeit, Armutsrisiko

³⁶ *Gender mainstreaming in the Joint Inclusion Memoranda for future Member States – Practical Guide*, 2003: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/gmprac_guide_en.pdf (in Englisch).

(auch nach Altersgruppe), Erwerbslosenhaushalten, Schulabbruch, Lebenserwartung, gesunden Lebensjahren usw.?)

- Können nationale Quellen Informationen über geschlechtsspezifische Unterschiede innerhalb bestimmter benachteiligter Gruppen, z. B. Behinderte, ethnische Minderheiten oder Einwanderer, liefern?
- Sind die verfügbaren Informationen ausreichend, um die soziale Situation für Frauen bzw. Männer zu bewerten? Sind neue Indikatoren erforderlich und müssen in Bereichen, in denen solche Informationen fehlen, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken aufgestellt werden?

■ **Hinweise auf die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive liefern und geschlechtsspezifische Auswirkungen bewerten, um im Rahmen des allgemeinen Strategieansatzes die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Dabei sollte z. B. folgende Frage beantwortet werden:**

- Welche Maßnahmen wurden/werden ergriffen, um in den Politikbereichen Sozialschutz und soziale Eingliederung die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern?

■ **im Hinblick auf eine verantwortungsvolle Politikgestaltung ausdrücklich die bestehenden institutionellen Mechanismen nennen, die die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive unterstützen, und dabei Fragen angehen wie z. B.:**

- Welche Gleichstellungsorgane bzw. -stellen werden an der Ausarbeitung des Nationalen Berichts beteiligt sein und in welcher Weise?
- Müssen Experten hinzugezogen werden? Welche Experten und für welchen Teil der Aufgabe?
- Werden in den verschiedenen Ausschüssen und Gruppen die Gleichstellungsinteressen vertreten?
- Wer wird in die Ausarbeitung der Nationalen Berichte mit einbezogen? NRO, Sozialpartner, nationale, regionale und lokale Behörden, Forscher?

3.2 Bekämpfung der Armut und sozialen Ausgrenzung

Obgleich die geschlechtsspezifischen Unterschiede immer weiter abnehmen, sind Frauen aller Altersklassen dem Armutsrisiko stärker ausgesetzt³⁷ als Männer, nämlich 16 % aller Frauen über 18 (Männer: 14 %) und 21 % aller Frauen über 65 (Männer über 65: 16 %)³⁸. Besonders für alleinstehende

³⁷ Diese Zahlen müssen mit Vorsicht interpretiert werden, da sie voraussetzen, dass die Ressourcen im Haushalt gleich verteilt sind, was nicht unbedingt der Fall sein muss – die Zahlen können eventuell die wirkliche Lage der Frauen verschleiern.

³⁸ Armutsrisikoquote nach Alter und Geschlecht, EU-SILC 2005, allgemeiner übergeordneter Indikator. Die Zahl bezieht sich auf die EU-25.

Mütter und ältere Frauen ist das Armutsrisiko sehr hoch, aber auch Frauen, die anderen benachteiligten Gruppen angehören, wie Einwanderer, ethnische Minderheiten und Behinderte, sowie Langzeitarbeitslose und nicht erwerbstätige Frauen und Frauen, die in ländlichen Gebieten leben, sehen sich möglicherweise größeren Schwierigkeiten gegenüber als Männer³⁹.

Seit Einleitung des Prozesses der sozialen Eingliederung im Jahr 2000 wird die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive als Hauptvoraussetzung für diesen Prozess in den Vordergrund gestellt⁴⁰. In den Gemeinsamen Zielen 2002 wird die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive als Hauptvoraussetzung nochmals bekräftigt und ihr sogar ein noch höherer Stellenwert eingeräumt⁴¹. Dadurch wurde bestätigt, wie wichtig es ist, dem Gender-Aspekt bei der Ausarbeitung, Umsetzung und Überwachung der Nationalen Aktionspläne voll Rechnung zu tragen, einschließlich bei der Definierung der Herausforderungen, der Ausarbeitung, Umsetzung und Bewertung politischer und sonstiger Maßnahmen, der Auswahl der Indikatoren und der Festlegung der Ziele sowie bei der Beteiligung der Interessengruppen. 2006 wurde in den Leitlinien für die Mitgliedstaaten⁴² die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive erneut als Hauptvoraussetzung bekräftigt. Dabei wurde auch die Notwendigkeit betont festzulegen, auf welche Weise bei den verschiedenen vorrangigen politischen Zielen die Geschlechterperspektive berücksichtigt werden muss, und zwar insbesondere durch die Bewertung der Auswirkungen der vorgeschlagenen politischen Maßnahmen auf die Situation der Frauen bzw. Männer.

Die Bewertung der Berichterstattungsrunde 2006 hebt, wie im Gemeinsamen Bericht über Sozialschutz und soziale Eingliederung 2007⁴³ aufgezeigt, hervor, dass die Mitgliedstaaten bei der Politikgestaltung in den Bereichen Sozialschutz und soziale Eingliederung dem Gender-Aspekt im Vergleich zu den vorangegangenen Berichten mehr Bedeutung beigemessen haben. Es wird jedoch auch betont, dass es für die meisten Länder noch genügend Spielraum gibt, um noch detailliertere Auskünfte darüber zu erteilen, wie die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive umgesetzt wird, oder um die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive durchweg in allen politischen Bereichen zu entwickeln (so könnten z. B. verfügbare statistische Daten über geschlechtsspezifische Ungleichheiten die Ausarbeitung politischer Maßnahmen noch stärker beeinflussen).

Es muss hervorgehoben werden, dass es zahlreiche und vielfältige Möglichkeiten gibt, um zur Vermeidung von Armut und sozialer Ausgrenzung ge-

39 Für eine tiefer gehende Analyse siehe: *Gender inequalities in the risks of poverty and social exclusion for disadvantaged groups in thirty European countries*, 2006, abrufbar unter: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606201_en.pdf (in Englisch). Siehe auch die Schlussfolgerungen des portugiesischen EU-Vorsitzes zu den Indikatoren in Bezug auf Frauen und Armut, abrufbar unter: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/07/st13/st13947.de07.pdf>

40 Siehe Gemeinsame Ziele 2000: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/approb_de.pdf

41 Siehe Gemeinsame Ziele 2002: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/counciltext_de.pdf

42 Die Leitlinien sind (in Englisch) abrufbar unter: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/guidelines_en.pdf

43 Gemeinsamer Bericht über sozialen Schutz und soziale Integration 2007. Begleitendes Dokument. SEK(2007) 329 vom 6.3.2007: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2007/joint_report/sec_2007_329_en.pdf (in Englisch).

schlechtsspezifische Ungleichheiten anzugehen. Die wichtigste Herausforderung liegt darin, geschlechtsspezifische Unterschiede, die nur schwer abgebaut werden können, mit politischen Prioritäten zu verknüpfen und sicherzustellen, dass eine politische Maßnahme so ausgearbeitet wird, dass sie de facto zur Beseitigung von Ungleichheiten beitragen wird. **Deshalb sind eine systematische Überwachung und Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede in benachteiligten Gruppen wichtig, um zur Bekämpfung von Armut und Ausgrenzung die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive weiter zu entwickeln.** Im Folgenden wird ein einschlägiges Beispiel geliefert, bei dem das Grundprinzip einer politischen Maßnahme und ihre möglichen Auswirkungen aus der Geschlechterperspektive dargestellt werden.

... ein Beispiel für eine politische Maßnahme: aktive Eingliederung

Um den Mitgliedstaaten dabei zu helfen, die Arbeitsfähigen zu mobilisieren und die Nichtarbeitsfähigen angemessen zu unterstützen, hat die Kommission eine ganzheitliche Strategie vorgeschlagen, die sich als aktive Einbeziehung⁴⁴ bezeichnen lässt. Sie verbindet eine für ein menschenwürdiges Leben ausreichende Einkommensunterstützung mit der Aufrechterhaltung des Kontakts zum Arbeitsmarkt durch Beschäftigungsmöglichkeiten oder berufsbildende Maßnahmen und Gewährleistung eines besseren Zugangs zu befähigenden Sozialdienstleistungen. Die aktive Einbeziehung gestaltet einen „aktiven Wohlfahrtsstaat“, indem sie individuellen Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten bietet und sicherstellt, dass die Nichtarbeitsfähigen ein menschenwürdiges Leben führen und sich möglichst weitgehend in die Gesellschaft einbringen können⁴⁵.

Diese politische Maßnahme hat von der Geschlechterperspektive aus gesehen zahlreiche Auswirkungen, die die Mitgliedstaaten in ihre Politikgestaltung mit einbeziehen sollten. Wie in der obigen Analyse hervorgehoben, sind Frauen ein Leben lang dem Armutsrisiko stärker ausgesetzt als Männer. Dies ist teilweise darauf zurückzuführen, dass bei Frauen die Wahrscheinlichkeit einer langsameren, kürzeren bzw. unterbrochenen beruflichen Karriere höher ist und sie im Durchschnitt weniger verdienen als Männer. Außerdem werden Frauen bestimmter Gruppen, wie Einwanderer oder ethnische Minderheiten⁴⁶, gewöhnlich stärker benachteiligt als Männer, die derselben Gruppe angehören.

Die Beseitigung solcher Ungleichheiten erfordert einen vielseitigen Ansatz, der die Förderung einer stärkeren Teilnahme der Frauen am Arbeitsmarkt im Rahmen der Europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung, die Einbindung der Geschlechterperspektive in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, insbesondere in solche, die Flexicurity betreffen, und die ständige Förderung politischer Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zum

44 Zur Anhörung zu Maßnahmen auf EU-Ebene zur Förderung der aktiven Einbeziehung von arbeitsmarktfremden Personen, siehe KOM(2006) 44 vom 8.2.2006.

45 Modernisierung des Sozialschutzes im Interesse einer größeren sozialen Gerechtigkeit und eines stärkeren wirtschaftlichen Zusammenhalts: Die aktive Einbeziehung der arbeitsmarktfremden Menschen voranbringen. KOM(2007) 620 vom 17.10.2007.

46 Siehe die Stellungnahme zur Geschlechterdimension bei der Eingliederung ethnischer Minderheiten, die im Dezember 2007 vom Beratenden Ausschuss für Chancengleichheit von Frauen und Männern angenommen wurde: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/final_opinion_28_11_en.pdf (in Englisch).

Vorteil von sowohl Frauen als auch Männern mit einbezieht. Politische Maßnahmen zur aktiven Einbeziehung können nicht nur weitreichende Auswirkungen auf die Förderung der sozialen Integration und der Arbeitsmarktintegration der am meisten Benachteiligten haben, sondern durch diese Förderung auch geschlechtsspezifische Ungleichheiten abbauen.

Im Folgenden findet sich eine nicht erschöpfende Liste mit Fragen, die den Mitgliedstaaten dabei helfen sollen, im Rahmen ihrer Politikgestaltung die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu bewerten:

■ Mindesteinkommen

- Wie setzt sich die Zielgruppe der Empfänger von Mindesteinkommen zusammen? Sind Frauen oder Männer überrepräsentiert?
- Wurde das Mindesteinkommen so festgelegt, dass Arbeitslosigkeits- und Nichterwerbsfähigkeitsfallen vermieden werden können?
- Wie beeinflusst das Mindesteinkommen andere Leistungen (z. B. Kindergeld)?

■ Kontakt zum Arbeitsmarkt

- Werden die Benachteiligungen, denen Frauen und Männer ausgesetzt sind, jeweils in Bezug auf den Zugang zu einer aktiven Arbeitsmarktpolitik⁴⁷ betrachtet?
- Bestehen Maßnahmen, die den Bedürfnissen spezifischer Gruppen gerecht werden, wie z. B. alleinerziehende Elternteile (Kinderbetreuungsmöglichkeiten), Frauen, die auf den Arbeitsmarkt zurückkehren (auf diese Frauen zugeschnittene Berufsbildungsmaßnahmen), behinderte Frauen sowie Frauen, die einer ethnischen Minderheit angehören oder Einwanderinnen sind?
- Wenden sich die Maßnahmen sowohl an Nichterwerbstätige als auch an Arbeitslose?
- Fördern diese politischen Maßnahmen für sowohl Frauen als auch Männer den Zugang zu hoch qualifizierten, nicht traditionellen Beschäftigungen?
- Profitieren Männer und Frauen in gleichem Maße von Initiativen zur Gründung von Unternehmen?

⁴⁷ Ein ähnlicher Ansatz zur durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der aktiven Arbeitsmarktpolitik findet sich im Leitfaden für die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der Beschäftigungspolitik, 2007: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/tools_en.html (in Englisch).

■ Zugang zu Dienstleistungen

- Haben es entweder Frauen oder Männer schwerer, Zugang zu Sozialdienstleistungen zu erhalten? Wenn ja, wie können diese Schwierigkeiten angegangen werden, um sie zu beseitigen?
- Wird den Bedürfnissen spezifischer Gruppen, die mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind, wie Frauen in ethnischen Minderheiten oder Einwanderinnen, Rechnung getragen?
- Werden die spezifischen Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt, wenn es z. B. darum geht, wie Berufsbildungsmaßnahmen organisiert werden sollen? Wird z. B. die Möglichkeit einer Kinderbetreuung angeboten?
- Berücksichtigen die Anlaufstellen für Obdachlose und die Ausbildungsprogramme für deren Mitarbeiter die spezifischen Bedürfnisse von Frauen und Männern (ob es sich z. B. um einen alleinstehenden Mann oder eine Mutter mit Kind handelt)?
- Kommen z. B. Verbesserungen in Bezug auf die Verfügbarkeit von und die Kosten für öffentliche Verkehrsmittel Frauen und Männern in gleichem Maße zugute (da Frauen häufiger öffentliche Verkehrsmittel benutzen)?

3.3 Modernisierung der Rentensysteme

Die Rentensysteme sind nicht immer an die sich ändernden Bedürfnisse⁴⁸ von Frauen, die einen Großteil der älteren Bevölkerung ausmachen (knapp 60 % aller 65-Jährigen und fast zwei Drittel aller 75-Jährigen sind Frauen), angepasst. Die allgemeine Struktur der verdienstabhängigen Rentensysteme der Mitgliedstaaten spiegelt die Einkommens- und Beschäftigungsunterschiede zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt wider, weshalb Frauen weniger Chancen haben, einen vollen Rentenanspruch zu erwerben, und nur eine unzureichende Rente bekommen⁴⁹. Der geschlechtsspezifische Unterschied beim relativen Einkommen von Menschen ab 65 (im Vergleich zur Altersgruppe unter 64) schwankt in den Mitgliedstaaten zwischen etwa 2 % bis 15 %, doch ist derzeit bei den Rentenansprüchen der Unterschied zwischen Frauen und Männern durchschnittlich noch viel größer⁵⁰, wodurch sich eine im Vergleich zu älteren Männern höhere Armutsrisikoquote für ältere Frauen ergibt.

Das Ziel, die Versorgungsregelungen zu überarbeiten, um unter Berücksichtigung der Verpflichtungen gemäß EU-Recht den Grundsatz der Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu gewährleisten, war Teil der offenen Koordinierungsmethode im Rentenbereich seit Bestätigung des

48 Gemeinsamer Bericht der Kommission und des Rates: Angemessene und nachhaltige Renten (CS/7165/03 vom 18.3.2003). Abrufbar unter: http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/cs7165_03_de.pdf

49 Synthesebericht über angemessene und nachhaltige Renten 2006. SEK(2006) 304 vom 27.2.2006: http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/rapport_pensions_final_en.pdf (in Englisch).

50 Synthesebericht über angemessene und nachhaltige Renten 2006. SEK(2006) 304 vom 27.2.2006.

Prozesses durch den Europäischen Rat von Laeken im Jahr 2001⁵¹. Dieses Ziel ist in die Neuen Gemeinsamen Ziele, die 2006 vom Europäischen Rat verabschiedet wurden, übernommen worden⁵², wodurch betont wird, wie wichtig angemessene und nachhaltige Renten sind. Aus diesem Grund muss sichergestellt werden, dass die Rentensysteme ausreichend an die Bedürfnisse und Erwartungen von Frauen und Männern sowie an die Anforderungen moderner Gesellschaften, die demografische Alterung und die strukturellen Veränderungen angepasst sind.

Alle Mitgliedstaaten versuchen, durch die Förderung einer stärkeren Teilnahme der Frauen am Arbeitsmarkt mittels der Europäischen Beschäftigungsstrategie sowie durch die Anwendung spezifischer Mechanismen in ihren Rentensystemen die unzureichenden Rentenansprüche für Frauen zu korrigieren⁵³. Zu solchen Korrekturmaßnahmen gehören eine Gleichstellung des Rentenalters für Frauen und Männer, die Anrechnung von Familienbetreuungszeiten für Kinder und ältere Familienmitglieder, Leistungen im Scheidungsfall sowie Hinterbliebenenrenten. Auch andere Mechanismen, wie Rentensysteme, die eine Mindestrente garantieren, können positive Auswirkungen auf die Lage der Frauen haben.

Wie die Bewertung der Berichterstattungsrunde 2005 gezeigt hat⁵⁴, sollten mindestens sechs Elemente in Betracht gezogen werden, wenn es darum geht, in den verdienstabhängigen Rentensystemen der Mitgliedstaaten geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu beseitigen:

- Karriereunterbrechung wegen Mutterschafts- oder Elternurlaub oder Pflege behinderter bzw. älterer Menschen;
- Teilzeitarbeit, insbesondere wegen zu pflegender Angehöriger;
- geschlechtsspezifische Unterschiede in den Verdienst- und Karrieremustern;
- Unterschiede beim gesetzlichen Rentenalter;
- Abhängigkeit vom Einkommen des „Brotverdieners“, wenn wegen zu pflegender Angehöriger keine Vollzeitbeschäftigung angenommen werden kann;
- nach Geschlechtern getrennte Sterbetafeln, die die Lebenserwartung widerspiegeln.

Auch wenn die Rentensysteme nicht den geeigneten Rahmen bilden, um geschlechtsspezifische Unterschiede in den Verdienst- und Karrieremustern auszugleichen, können sie doch zumindest Vergünstigungen einräumen, wenn wegen zu pflegender Angehöriger vorübergehend keiner Arbeit oder

51 Gemeinsamer Bericht des Ausschusses für Sozialpolitik und des Ausschusses für Wirtschaftspolitik zu den Zielsetzungen und Arbeitsmethoden im Bereich der Renten: Anwendung der Offenen

Koordinierungsmethode: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jan/laeken_de.pdf

52 http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/docs/2006/objectives_de.pdf

53 Synthesebericht über angemessene und nachhaltige Renten 2006. SEK(2006) 304 vom 27.2.2006.

54 Ibid.

nur einer Teilzeitarbeit nachgegangen werden konnte. Dies wird von den staatlichen Systemen auch immer häufiger praktiziert, jedoch kommt diese Praxis nur selten in den Bestimmungen der zweiten und dritten Säule zum Vorschein, deren weitgehende Anwendung die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Rentenansprüchen noch vergrößern kann⁵⁵.

Angesichts der alternden Bevölkerung ist die Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen aktueller und künftiger Rentenreformen von ganz besonderer Wichtigkeit, um Frauen und Männern im Rentenalter angemessene Lebensbedingungen garantieren zu können. Die Schlussfolgerungen des portugiesischen Ratsvorsitzes zu den Indikatoren in Bezug auf Frauen und Armut⁵⁶, die im Dezember 2007 verabschiedet wurden, regen die Mitgliedstaaten in diesem Zusammenhang dazu an, insbesondere bei der Durchführung von Reformen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen ihrer Sozialversicherungssysteme zu analysieren, um sicherzustellen, dass diese nicht diskriminierend sind und ausreichend an die Bedürfnisse und Erwartungen von Frauen und Männern angepasst sind.

Im Folgenden findet sich eine nicht erschöpfende Liste mit Fragen, die den Mitgliedstaaten dabei helfen sollen, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen ihrer aktuellen oder künftigen Rentenreformen zu bewerten. Diese Fragen beziehen sich auf alle Arten von Systemen (wenn nicht anders angegeben):

- Berücksichtigen die Rentenreformen die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Einkommen älterer Menschen?
- Kann der Schwerpunkt, der auf Angemessenheit gelegt wird, die Anrechnung der Zeit, in der Angehörige gepflegt werden müssen, besser berücksichtigen, wenn Nachhaltigkeit gefördert wird?
- Berücksichtigen die Rentensysteme die Möglichkeit von Leistungen nach einer Teilzeitarbeit bzw. atypischen Beschäftigung?
- Gewährleistet eine garantierte Mindestrente angemessene Lebensbedingungen?
- Garantieren die Leistungen für Hinterbliebene angemessene Lebensbedingungen?
- Sind spezielle Maßnahmen im Falle einer Scheidung vorgesehen?
- Wird in den staatlichen Systemen bei der Festlegung der notwendigen beitragspflichtigen Jahre die Geschlechterdimension berücksichtigt?
- Können Rentensysteme die Unterschiede bei der Lebenserwartung zwischen Frauen und Männern ausgleichen, ohne dass dabei ent-

⁵⁵ Synthesebericht über angemessene und nachhaltige Renten 2006. SEK(2006) 304 vom 27.2.2006.
⁵⁶ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/07/st13/st13947.de07.pdf>

weder die Frauen oder die Männer benachteiligt werden? Ist die Berechnung von Renten geschlechtsneutral?

- Haben Frauen und Männer in den gesetzlichen Systemen ein unterschiedliches Rentenalter und, wenn ja, gibt es Pläne, das Rentenalter anzugleichen?
- Bestehen politische Maßnahmen für aktives Altern für sowohl Frauen als auch Männer? Sind sie für diejenigen, die Angehörige betreuen müssen, flexibel genug?

3.4 Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege

Geschlechtsspezifische Ungleichheiten bestehen nicht nur in Bezug auf den Gesundheitszustand von Frauen und Männern, sondern auch auf den Zugang zu, die Nutzung von und die Teilnahme an Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege, auch wenn geschlechterrelevante Forschung in diesem Bereich derzeit an Bedeutung gewinnt.

Während Frauen länger und (in absoluten Zahlen gesprochen) mehr Jahre ohne Behinderungen leben, leben sie auch eine längere Zeit ihres Lebens mit einer Behinderung (im Alter potenzial ansteigend)⁵⁷. Betrachtet man alle Mitgliedstaaten, für die Daten zur Verfügung standen, konnten im Jahr 2003 Männer in der EU-15 davon ausgehen, 84,9 % ihres Lebens ohne eine Behinderung zu leben, wohingegen die Zahl für Frauen um 3,6 % niedriger lag (81,3 %). Frauen achten mehr auf ihre Gesundheit, fördern sie in stärkerem Maße und beugen häufiger Gesundheitsrisiken vor als Männer⁵⁸. Jedoch sind ältere Frauen auch häufiger als ältere Männer Situationen ausgesetzt, in denen sie irgendeine Art von Langzeitpflege benötigen. Dies gilt vor allem für ältere Frauen im fortgeschrittenen Alter⁵⁹. Der subjektive Bedarf an Langzeitpflege nach Altersgruppe zeigt ein häufigeres Vorkommen von Abhängigkeit oder Behinderungen in zunehmendem Alter. Es ist auch allgemein bekannt, dass hauptsächlich Frauen die informelle Pflege Hilfsbedürftiger (Kinder und Ältere) übernehmen und sie den größten Teil der Arbeitskräfte im Sozial- und Gesundheitssektor ausmachen.

Um den spezifischen Problemen von Männern und Frauen besser Rechnung zu tragen und ihre Pflege effizienter zu gestalten, betonen die Gemeinsamen Ziele für die Entwicklung der Gesundheitssysteme, wie von der Kommission 2004 verabschiedet⁶⁰ und als Ergänzung zur Offenen Koordinierungsmethode (OKM) in den Bereichen Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege,

57 Gemeinsamer Bericht über Sozialen Schutz und Soziale Integration 2007. Begleitendes Dokument. SEK(2007) 329 vom 6.3.2007.

58 *Women's Health in Europe: Facts and Figures Across the European Union*. Bericht des Europäischen Instituts für Frauengesundheit, 2006.

59 Die Lebenserwartung liegt zwischen 75,9 und 83,6 Jahren bei Frauen und zwischen nur 65,7 und 77,9 Jahren bei Männern. EU-LFS – 2003. *Common health and long-term care indicators*.

60 Mitteilung der Kommission über die „Modernisierung des Sozialschutzes für die Entwicklung einer hochwertigen, zugänglichen und zukunftsfähigen Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege: Unterstützung der einzelstaatlichen Strategien durch die Offene Koordinierungsmethode“. KOM(2004) 304: http://europa.eu/eur-lex/de/com/cnc/2004/com2004_0304de01.pdf

wie wichtig es ist, die Geschlechterdimension in die Entwicklung politischer Maßnahmen zur Prävention und Förderung der Gesundheit mit einzubeziehen. In den Zielen wird des Weiteren hervorgehoben, dass die spezifischen Probleme, denen Männer und Frauen gegenüberstehen, vor allem, wenn es um Personalpolitik und die Förderung hochwertiger Arbeitsplätze geht, berücksichtigt werden müssen.

Im Einklang mit den Neuen Gemeinsamen Zielen der OKM in diesem Politikbereich verpflichten sich die Mitgliedstaaten zugängliche, hochwertige und nachhaltige Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege zur Verfügung zu stellen.

Der Gemeinsame Bericht über sozialen Schutz und soziale Integration 2007⁶¹ betont jedoch, dass, während alle Länder sich ausdrücklich verpflichten, Zugang zu angemessener Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege sicherzustellen, dies nicht notwendigerweise bedeutet, dass ein solcher Zugang allgemein besteht, und noch weiterhin erhebliche Ungleichheiten zu beobachten sind. Dazu zählen fehlender Versicherungsschutz, fehlende Deckung/Regelungen für bestimmte Arten von Pflege, hohe Pflegekosten für den Einzelnen und geografische Unterschiede bei der Gesundheitsversorgung. Die Nationalen Berichte 2006 machen daneben auf beträchtliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Bevölkerungsgruppen – abhängig vom sozialökonomischen Status, vom Wohnort und von der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe (z. B. Roma, Reisende oder Einwanderer) – in der Gesundheitsbilanz aller Länder aufmerksam. Benachteiligte Gruppen haben im Durchschnitt eine geringere Lebenserwartung und leiden häufiger an Krankheiten. Außerdem sind sie der Auffassung, dass ihr Gesundheitszustand schlechter ist als der ihrer Mitmenschen aus weniger benachteiligten Gruppen.

Der Gemeinsame Bericht betont daneben die Notwendigkeit, Maßnahmen zu ergreifen, um eine Weiterbeschäftigung und das Angebot an medizinischem Personal zu fördern, einschließlich für die Langzeitpflege. Außerdem sei es notwendig, dass Familienbetreuung und eine bezahlte Beschäftigung, denen informelle Pfleger nachgehen, vereinbart werden können.

Die Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen wird zu einem wichtigen Instrument, mit dem mit Blick auf Reformen der durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive bei Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege die Geschlechterdimension dieser Ungleichheiten und Herausforderungen aufgezeigt werden kann. So fordern auch die Schlussfolgerungen des Rates zu Gesundheit bei Frauen 2006⁶² die Mitgliedstaaten auf, die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive im Bereich der Gesundheitsversorgung zu fördern.

In dieser Hinsicht ist ein erster Schritt der Erwerb von ausreichendem Wissen über die Bedürfnisse und den Gesundheitszustand von Frauen bzw.

61 Gemeinsamer Bericht über sozialen Schutz und soziale Integration 2007. Begleitendes Dokument. SEK(2007) 329 vom 6.3.2007.

62 Schlussfolgerungen des Rates über die Gesundheit bei Frauen (2006/C 146/02): http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2006/c_146/c_14620060622de00040005.pdf

Männern sowie über den Zugang zu, die Nutzung von und die Teilnahme an Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege. Nur wenn ausreichende Informationen vorhanden sind und anschließend die in diesem Bereich bestehenden politischen Maßnahmen so angepasst werden, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten beseitigt werden, können Systeme der Gesundheitsversorgung und der Langzeitpflege besser den spezifischen Bedürfnissen von Frauen und Männern gerecht werden.

Im Folgenden findet sich eine nicht erschöpfende Liste mit Fragen, die den Mitgliedstaaten dabei helfen sollen, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen ihrer aktuellen oder künftigen Reformen in den Bereichen Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege zu bewerten:

- Bestehen bereits Initiativen oder sind Initiativen vorgesehen, um die Sammlung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten über den Zugang zu, die Nutzung von und die Teilnahme an Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege zu verbessern?
- Werden verfügbare nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten ausgewertet, um gesundheitliche Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern festzustellen?
- Inwieweit und wie berücksichtigen die Systeme der Gesundheitsversorgung und der Langzeitpflege bestehende Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern?
- Sind die Präventionsmaßnahmen besser auf Frauen und Männer abgestimmt und tragen sie deren spezifischen Bedürfnissen Rechnung? Bestehen spezifische Kontrollprogramme für Frauen/Männer?
- Bestehen spezifische Programme für Schwangere/Mütter von Neugeborenen?
- Haben Frauen oder Männer mit einem niedrigen Einkommen, oder die einer benachteiligten Gruppe angehören, größere Schwierigkeiten, Zugang zu Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege zu erhalten (da bei Frauen das Armutsrisiko höher liegt und sie im Durchschnitt weniger verdienen als Männer)? Wenn ja, wird dies bei der Politikgestaltung berücksichtigt?
- Bestehen spezifische Maßnahmen für ethnische Minderheiten und Einwanderinnen?
- Hat eine atypische Arbeit bzw. eine Teilzeitbeschäftigung Auswirkungen auf den Versicherungsschutz?
- Bestehen Initiativen, um zu bewerten, ob ältere Frauen größere finanzielle Schwierigkeiten haben als ältere Männer, wenn es darum geht, institutionelle oder häusliche Langzeitpflege in Anspruch zu

nehmen (da bei Frauen das Armutsrisiko höher liegt und sie im Durchschnitt weniger verdienen als Männer)?

- Können politische Maßnahmen die Teilnahme von Frauen und Männern an Ausbildungsprogrammen und kontinuierlicher Fortbildung für Mitarbeiter in den Bereichen Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege fördern?
- Können Initiativen so ausgerichtet werden, dass durch sie die Arbeitsbedingungen verbessert und die Einkommen von Mitarbeitern im Gesundheitsversorgungs- und Langzeitpflegesektor erhöht werden, damit sich mehr junge Männer und Frauen für Berufe in diesem Bereich interessieren?
- Bestehen Initiativen zur Unterstützung informeller Pflegekräfte?

Europäische Kommission

Leitfaden für die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechter-Perspektive in der Beschäftigungspolitik, soziale Eingliederung und Sozialschutz

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2008 – 45 S. – 17,6 x 25 cm

ISBN 978-92-79-09263-3

DOI 10.2767/19654

Wie kann ich EU-Veröffentlichungen erhalten?

Alle kostenpflichtigen Veröffentlichungen des Amtes für Veröffentlichungen sind über den EU-Bookshop <http://bookshop.europa.eu/> erhältlich, bei dem Sie über eine Verkaufsstelle Ihrer Wahl bestellen können.

Das Verzeichnis unseres weltweiten Verkaufstellennetzes können Sie per Fax anfordern: (352) 29 29-42758.

Falls Sie an den **Veröffentlichungen** der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit interessiert sind,

können Sie sie unter folgender Adresse herunterladen:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_de.cfm

oder sich unter folgender Adresse kostenlos online registrieren:

http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=de

ESmail ist der elektronische Informationsbrief der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit.

Registrieren Sie sich online unter:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_de.cfm

<http://ec.europa.eu/social>