

Bericht VI

Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück menschenwürdiger Arbeit

Sechster Punkt der Tagesordnung

ISBN 978-92-2-720654-9
ISSN 0251-4095

Erste Auflage 2009

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Missbilligung aufzufassen.

Veröffentlichungen des IAA können bei größeren Buchhandlungen, den Zweigämtern des IAA in zahlreichen Ländern oder direkt beim Internationalen Arbeitsamt, ILO Publications, CH-1211 Genf 22, Schweiz, bestellt werden. Diese Stelle versendet auch kostenlos Kataloge oder Verzeichnisse neuer Veröffentlichungen.

Inhaltsverzeichnis

	<i>Seite</i>
Zusammenfassung.....	vii
Verzeichnis häufiger Abkürzungen.....	xi
Einleitung.....	1
Kapitel 1. Die Gleichstellung der Geschlechter und die Agenda für menschenwürdige Arbeit	9
1.1. Zugang zu Beschäftigung	9
1.2. Zugang zu Sozialschutz.....	12
1.3. Zugang zu sozialem Dialog	14
1.4. Zugang zu Prinzipien und Rechten.....	16
1.5. Gleichstellungsfragen, die IAO und die Vereinten Nationen.....	21
1.5.1. IAO-Instrumente im Rahmen der VN-Zusammenarbeit	21
1.5.2. Die IAO und das interinstitutionelle System	23
1.5.3. Die IAO und die Programme für eine einheitliche Landespräsenz der Vereinten Nationen	25
1.5.4. Fachkommissionen und Vertragsorgane	25
Kapitel 2. Gleichstellung der Geschlechter und Spannungen in einer globalisierten Welt.....	29
2.1. Frauen, Männer und Armut.....	29
2.2. Gleichstellungsfragen im Zusammenhang mit der gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise	31
2.3. Klimawandel	33
2.4. Gleichstellung und demografische Situation.....	35
2.5. Menschenwürdige Arbeit im Lebenszyklus.....	38
2.6. Männer und Geschlechterbeziehungen	40
2.7. Themen, die den gesamten Lebenszyklus betreffen	41
2.7.1. Gewalt gegen Frauen und Mädchen	41
2.7.2. Hausarbeit.....	43
2.7.3. HIV und Aids	45
Kapitel 3. Mutterschaft, gesunde Kleinkinder und berufstätige Eltern	49
3.1. Tätigkeiten der IAO.....	54
3.1.1. Beschäftigung	54
3.1.2. Sozialschutz	55
3.1.3. Sozialdialog.....	61
3.1.4. Grundsätze und Rechte	63

3.2.	Verbindungen zu den Vereinten Nationen und anderen internationalen Organisationen	65
3.3.	Das weitere Vorgehen	66
Kapitel 4.	Eine menschenwürdige Kindheit für Mädchen und Jungen	69
4.1.	Geschlechterfragen und Bildung	69
4.2.	Mädchen, Jungen und häusliche Pflichten	73
4.3.	Geschlechterfragen und arbeitende Kinder	74
4.3.1.	Die schlimmsten Formen der Kinderarbeit	76
4.4.	Tätigkeiten der IAO	80
4.4.1.	Beschäftigung von Erwachsenen statt Kinderarbeit	80
4.4.2.	Sozialer Schutz	81
4.4.3.	Sozialer Dialog zum Schutz der Kinder	83
4.4.4.	Prinzipien und Rechte	85
4.5.	Verbindung zu den Vereinten Nationen und internationalen Organisationen ...	88
4.6.	Das weitere Vorgehen	90
Kapitel 5.	Geschlechterfragen, Jugend und Beschäftigung	93
5.1.	Geschlechterfragen	95
5.1.1.	Geschlechterfragen, Jugend und soziale Stabilität	98
5.1.2.	Geschlechterrollen und Erwerbsbeteiligung von Frauen	99
5.1.3.	Berufliche Segregation und Stereotypisierung	101
5.1.4.	Ausfuhr-Freizonen	102
5.2.	Tätigkeiten der IAO	103
5.2.1.	Beschäftigung	103
5.2.2.	Sozialer Schutz	107
5.2.3.	Sozialdialog	112
5.2.4.	Prinzipien und Rechte	115
5.3.	Verbindungen zu den Vereinten Nationen und anderen internationalen Organisationen	118
5.4.	Das weitere Vorgehen	119
Kapitel 6.	Erwerbstätige Frauen und Männer im Erwachsenenalter	123
6.1.	Globale Lieferketten	129
6.2.	Unsichere Beschäftigung	130
6.3.	Atypische Beschäftigungsformen	132
6.3.1.	Teilzeitarbeit	133
6.3.2.	Die informelle Wirtschaft	134
6.3.3.	Heimarbeit	136
6.4.	Unternehmertum	137
6.5.	Lohnleichheit	138
6.6.	Migration	141
6.7.	Die Care-Ökonomie	142
6.8.	Tätigkeiten der IAO	148
6.8.1.	Beschäftigung	148
6.8.2.	Sozialschutz	150
6.8.3.	Sozialer Dialog	154
6.8.4.	Prinzipien und Rechte	157

6.9.	Die Arbeit mit den Vereinten Nationen und internationalen Organisationen.....	164
6.10.	Das weitere Vorgehen	165
Kapitel 7.	Ältere Arbeitnehmer und die späten Jahre: Rechte, Arbeitsplätze und Soziale Sicherheit	169
7.1.	Tätigkeiten der IAO	175
7.1.1.	Beschäftigung	175
7.1.2.	Sozialer Schutz	177
7.1.3.	Sozialer Dialog	180
7.1.4.	Grundsätze und Rechte	181
7.2.	Verbindungen zu den Vereinten Nationen und internationalen Organisationen	183
7.3.	Das weitere Vorgehen	184
Kapitel 8.	Grundlegende politische Leitlinien für das weitere Vorgehen auf internationaler und nationaler Ebene	185
8.1.	Den sozialen Dialog für die Gleichstellung der Geschlechter nutzen	185
8.2.	Männer und Frauen in Führungspositionen	187
8.3.	Durch Gleichstellung der Geschlechter die Staatsführung verbessern	188
8.4.	Was ist erreicht worden und was bleibt zu tun?	191
8.5.	Zukünftige Aufgaben.....	195
	Vorgeschlagene Diskussionspunkte	201
	Anhang	203

Zusammenfassung

Dieser Bericht hat drei Ziele: Überprüfung der Fortschritte der IAO bei der Unterstützung der Mitgliedsgruppen mit dem Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit zu verwirklichen; Darstellung ihrer laufenden Bemühungen zur Umsetzung von Entschlüssen der Internationalen Arbeitskonferenz und der Beschlüsse des Verwaltungsrats zur Förderung und Integration der Gleichstellung der Geschlechter in die Agenda für menschenwürdige Arbeit; Skizzierung eines Hintergrundes für die Mitgliedsgruppen, damit diese einen strategischen Kurs für die zukünftige Arbeit abstecken können. Der Kontext der gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise hat die Analyse erfolgreicher Initiativen besonders relevant werden lassen. Die Krise wird deutliche Auswirkungen auf die Bemühungen von Frauen und Männern haben, eine menschenwürdige Arbeit zu finden und zu behalten, und die von den Mitgliedsgruppen der IAO überall in der Welt erzielten Fortschritte sind in Gefahr. Überhastet und ohne ausreichenden sozialen Dialog geschnürte Konjunkturpakete können unbeabsichtigt die bestehende geschlechtsspezifische Diskriminierung im Arbeitsmarkt verschärfen.

Der Bericht spricht sich dafür aus, verstärkt Maßnahmen zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen Diskriminierung in der Welt der Arbeit zu ergreifen, und zeigt, in welcher Weise die IAO in allen Regionen interveniert. Der Ansatz der IAO stützt sich auf Rechte gestützte Begründung und die Begründung der wirtschaftlichen Effizienz: für Arbeitnehmer ist die Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit nicht nur eine Frage der Menschenrechte und Gerechtigkeit, sie ist für Arbeitgeber auch wirtschaftlich profitabel. Auf nationaler Ebene trägt sie dazu bei, Wirtschaftswachstum zu erzielen und Armut zu verringern. Die Verwirklichung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung für Frauen und Männer trotz der gegenwärtigen Krise kann bei der Einschätzung, ob Mitgliedstaaten in der Wirtschafts- und Sozialpolitik mehr Kohärenz zeigen wollen, zur Nagelprobe werden.

Die Gleichheit der Rechte gilt lebenslang. Frauen und Männer – von der frühen Jugend bis ins hohe Alter – können mit unterschiedlichen Erscheinungsformen geschlechtsspezifischer Diskriminierung konfrontiert sein. Dies hat klare Lebenszyklusdimensionen. Immer mehr Regierungen – und Sozialpartner – erkennen, dass Benachteiligungen sich mit der Zeit und über Generationen akkumulieren und verstärken, mit negativen Auswirkungen auf Frauen, Familien und Gesellschaften, wenn keine Abhilfemaßnahmen getroffen werden.

Eine sichere Mutterschaft, Gesundheitsversorgung für Mütter und eine geringe Säuglingssterblichkeit sind für das Leben selbst, für Mütter, Säuglinge, Gemeinschaften und Nationen von zentraler Bedeutung. Dies ist auch von zentraler Bedeutung für menschenwürdige Arbeit und Produktivität für Frauen. Die Integration des Mutterschutzes in die Wirtschafts- und Sozialpolitik wird in allen Regionen anerkannt. Der Mutterschutz hat zwei Ziele: Erstens schützt er die besondere Beziehung zwischen Mutter und ihrem Neugeborenen und deren Gesundheit. Zweitens bietet er ein gewisses Maß an Beschäftigungssicherheit, die für den Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen und Müttern

unabdingbar ist. Schwangerschaft oder Mutterschaft sollten beim Zugang zu Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung keine Quelle für Diskriminierung darstellen.

Der Zwang zur Arbeit ist eines der wichtigsten Hindernisse für eine menschenwürdige Kindheit. Wo Armut und Diskriminierung vorherrschen, floriert Kinderarbeit. Kinder können durch Bildung aus Armut und wirtschaftlicher und sozialer Ausgrenzung befreit werden. In einer Reihe von Ländern wurde gezeigt, dass die Bildung von Mädchen zu den effektivsten Mitteln gehört, um Armut zu bekämpfen. Gebildete Mädchen haben als Erwachsene mit größerer Wahrscheinlichkeit ein höheres Einkommen und mehr Kontrolle über vorhandene Ressourcen, sie heiraten später, haben weniger und gesündere Kinder und ihre Entscheidungsmacht innerhalb des Haushalts ist größer. Und was noch wichtiger ist, sie werden voraussichtlich auch mehr darauf achten, dass ihre eigenen Kinder eine Bildung erhalten und somit deren Einkommen erhöhen, zukünftige Kinderarbeit vermeiden und den Zyklus der Armut durchbrechen.

Es muss noch viel getan werden, um zu vermeiden, dass die wachsende Jugendarbeitslosigkeit und -armut trotz Arbeit noch gravierender wird, was in der gegenwärtigen globalen Finanz- und Wirtschaftskrise wahrscheinlich ist. Das Geschlecht ist kein Indikator für Kompetenz, und die Entscheidung, junge Frauen und Männer einzustellen, auszubilden und zu fördern, sollte sich immer auf Kriterien wie Fähigkeiten und die inhärenten Anforderungen der Tätigkeit stützen. Es ist jetzt allgemein anerkannt, dass Langzeitinvestitionen in Humankapital bei der Stärkung von Produktivität und Wachstum eine Schlüsselrolle zukommt. Es ist unabdingbar, dass Heranwachsende und junge Mädchen an qualitativ guten, formellen und informellen Bildungsprogrammen teilnehmen können. Junge Frauen und Männer müssen auf ihre Rechte hingewiesen werden, darunter die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen als Instrumente zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit.

Für erwachsene Männer und Frauen ist das Streben nach menschenwürdiger Arbeit, die Versorgung und Betreuung von Familienmitgliedern und die Erfüllung von Verpflichtungen gegenüber Unternehmen, Gemeinschaften und Gesellschaften eine gewaltige Aufgabe. Frauen stehen in fast jedem Aspekt der Arbeit vor systemischen Hindernissen – von der Frage, ob sie überhaupt eine entlohnte Arbeit haben (Vollzeit oder Teilzeit), der Art der Arbeit, die sie bekommen oder von der sie ausgeschlossen sind, der Verfügbarkeit von Hilfen wie Kinderbetreuung, ihrer Arbeitsentlohnung und ihren Arbeitszusatzleistungen und -bedingungen, ihrem Zugang zu besser entlohnenden „männlichen“ Berufen, der Unsicherheit ihrer Arbeit oder Unternehmen, ihren mangelnden Pensionsansprüchen oder -leistungen bis zum Mangel an Zeit, Ressourcen oder notwendigen Informationen, um ihre Rechte durchzusetzen. Die Änderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsaufteilung im Haushalt zu einer ausgewogeneren Lastenverteilung und Investitionen in arbeitssparende Technologien können bedeutende Auswirkungen auf die Produktivität haben. Für Männer ergeben sich viele Vorteile aus Partnerschaften mit zwei Einkommen, z. B. eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben, bessere Kontakte zu den Kindern und eine bessere Integration in das Familienleben sowie größere Unempfindlichkeit gegenüber wirtschaftlichen Schocks.

Die höhere Lebenserwartung gehört zu den positivsten und wichtigsten neuen demografischen Phänomenen der letzten Jahrzehnte, und ein grundlegendes Ziel der Politik muss darin bestehen, Gesellschaften zu schaffen, in denen Menschen aller Altersgruppen leben können. Die Alterung der Bevölkerungen und die neuen Beziehungen zwischen den Generationen haben radikale Auswirkungen auf die menschliche Landschaft und menschenwürdige Arbeit. Die IAO betont, dass geeignete Beschäftigungspolitiken, die Humanressourcenentwicklung und das lebenslange Lernen von entscheidender Bedeutung sind, um das Potenzial älterer Frauen und Männer maximal auszuschöpfen.

fen. Die geschlechtsspezifische Dimension der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer war ein wichtiges Merkmal beschäftigungspolitischer Maßnahmen für diese Altersgruppe. Das Defizit bei Erwerbstätigkeit und Einkünften der Frauen bedeutet, dass sie im Alter zwangsläufig wirtschaftlich benachteiligt sind. Wenn besser ausgebildete Frauen in größerer Anzahl eine Erwerbstätigkeit aufnehmen und für gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt erhalten, werden sie in der Lage sein, sich selbst zu versorgen.

Was die Errungenschaften seit der letzten diesbezüglichen Aussprache der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 1985 betrifft, so wird allgemein anerkannt, dass sich der politische und rechtliche Rahmen für die Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit und der Vollzug der Gesetze verbessert haben. Ob es sich um Arbeitsgesetzbücher, Gleichstellungs- oder Menschenrechtsgesetze oder um separate Statuten für Lohngleichheit handelt, Gesetzgeber haben nicht nur klare Verbote der geschlechtsspezifischen Diskriminierung sondern auch proaktive Bestimmungen formuliert, deren Ziel Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Welt der Arbeit ist. Sowohl staatlich Instanzen wie Arbeitsverwaltungssysteme, einschließlich von Arbeitsaufsichtsämtern und Arbeitsgerichten, sowie Initiativen des privaten Sektors (z. B. die soziale Verantwortung von Unternehmen und Rahmenvereinbarungen) sorgen für eine bessere Überwachung der Durchführung der Rechtsvorschriften und vereinbarten Prinzipien. Das Bewusstsein für Arbeitnehmerrechte im Bereich der Chancengleichheit und Gleichbehandlung ist in allen Regionen gewachsen. Informationskampagnen und Lehrgänge der Mitgliedsgruppen haben männliche und weibliche Arbeitnehmer – und ihre Organisationen – in die Lage versetzt, ihre Rechte zu schützen.

Außerdem haben viele Regierungen aktive Arbeitsmarktpolitiken eingeführt, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei der Verfolgung ihrer allgemeinen Ziele des beschäftigungsintensiven Wachstums und nachhaltiger Unternehmen anzugehen. Das Fachwissen der IAO hat durch Forschungsarbeiten, Dienste und Förderungsbemühungen in Bezug auf lebenslanges Lernen und Qualifizierung, Stärkung unternehmerischer Kompetenzen und dem Zugang zu Mikrofinanzierung und Krediten zu Verbesserungen bei der wirtschaftlichen Machtgleichstellung der Frau beigetragen.

Der Bericht zeigt, welche Bemühungen die IAO unternommen hat, um den Arbeitnehmerschutz zu verbessern und die Einführung eines grundlegenden Pakets der Sozialen Sicherheit zu fördern, das Frauen und Männer unterstützt. Durch die Schaffung praktikabler und finanziell tragbarer Wege zur Ausweitung einer grundlegenden Gesundheitsversorgung, von Familien- und Kinderleistungen, gezielten Einkommenshilfen für Bedürftige und Arbeitslose und der Alters- und Invaliditätsrenten wurde ein Mindestsicherheitsnetz geschaffen. Da die Armut über eine geschlechtsspezifische Dimension verfügt, die nicht geleugnet werden kann, und die Auswirkungen des wirtschaftlichen Wachstums nicht bei den Ärmsten angekommen sind, sollten staatliche Maßnahmen zur Förderung einer fairen Verteilung nationaler Ressourcen durch die Einführung von Systemen Sozialer Sicherheit einen wichtigen Beitrag leisten, um die Bedürftigsten aus extremer Armut zu befreien.

Die von der IAO in den letzten zwei Jahrzehnten geleisteten Tätigkeiten haben sich auch mit der Mitsprache und Visibilität der Frauen aller Altersgruppen in der Welt der Arbeit beschäftigt. Dreigliedrigkeit und sozialer Dialog sind unabdingbar, wenn bei der Gleichstellung der Geschlechter echte Fortschritte erzielt werden sollen. Notwendig ist eine Stärkung der institutionellen Kapazität der Mitgliedstaaten sowie der repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, einen zielführenden und kohärenten sozialen Dialog über Gleichstellungsfragen zu führen, um die gegenwärtigen Verfahren zu verbessern. Hier geht es nicht nur darum, die Gleichstellungsinstrumentarien auf nationaler Ebene empfindlicher für die Agenda der Welt der Arbeit zu machen. Auch die

nationalen Institutionen des sozialen Dialogs müssen die Zahl ihrer weiblichen Mitglieder erhöhen und Gleichstellungsbelange in ihren Politiken und Programmen stärker berücksichtigen.

Es gibt noch immer Hindernisse, die der Gleichstellung der Geschlechter im Wege stehen, z. B. die unzureichende Umsetzung und Durchsetzung nationaler Maßnahmen. Diese sind auf verschiedenen Ebenen angesiedelt, und obschon zunehmend anerkannt wird, dass die Aufstellung und Verwendung nach Geschlecht aufgeschlüsselter Daten die einzige solide Grundlage für eine genaue Situationsanalyse und geschlechtsspezifische Planungs- und Überwachungs- sowie Evaluierungstätigkeiten darstellt, ist die nationale Kapazität weiterhin schwach. Entwicklungspolitiken und -programme müssen von Vorurteilen geprägte Sichtweisen der Geschlechterrollen, die systemisch geworden sind, in Frage stellen. Es sollten proaktive Maßnahmen eingesetzt werden, z. B. positive Diskriminierung, Sensibilisierung für Arbeitnehmerrechte, lebenslange Qualifikationsentwicklung und wirtschaftliche Machtgleichstellung der Frau. Veralterte Systeme, die einen Einfluss auf geschlechtsneutrale Tätigkeitsevaluierungen für gleiches Entgelt haben, sollten reformiert werden.

Es ist erneut zu betonen, dass die politische Führung beeinflusst werden kann, indem die Möglichkeiten des sozialen Dialogs für die Gleichstellung der Geschlechter genutzt werden. Zunächst ist es erforderlich, die Teilnahme und die Stellung der Frauen in den Verfahren des Dialogs zu stärken. Zweitens muss das Problem angegangen werden, eine Gleichstellungsperspektive in die Fragen auf der Agenda des sozialen Dialogs zu integrieren, damit sie dem sich wandelnden Wesen der Arbeitsmärkte und den sich verändernden Strukturen in der Welt der Arbeit Rechnung tragen. In einem weitergefassten Entwicklungsrahmen arbeitet die IAO im Bereich der Gleichstellungsfragen als Teil des Prozesses der einheitlichen Landespräsenz und der VN-Reform umfassend mit den Vereinten Nationen und ihren Sonderorganisationen zusammen.

In den letzten Abschnitten der Kapitel über den Lebenszyklus sowie im letzten Kapitel über die grundlegenden politischen Leitlinien für das Vorgehen auf internationaler und nationaler Ebene führt der Bericht Prioritäten auf. Sie können als Leitlinie dienen, um die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bei der Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz zu unterstützen und im Vorfeld des hundertjährigen Jubiläums der IAO einen strategischen Kurs für die zukünftige Tätigkeit der Organisation abzustecken.

Verzeichnis häufiger Abkürzungen

ACT/EMP	Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber (IAA)
ACTRAV	Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer (IAA)
AIDS	Erworbenes Immundefekt-Syndrom
CEDAW-Ausschuss	Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung (Vereinte Nationen)
GUS	Gemeinschaft Unabhängiger Staaten
DESA	Hauptabteilung für wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten (Vereinte Nationen)
ECLAC	Wirtschaftskommission für Lateinamerika und die Karibik (Vereinte Nationen)
ECOSOC	Wirtschafts- und Sozialrat (Vereinte Nationen)
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund
EU	Europäische Union
FAO	Erährungs- und Landwirtschaftsorganisation (Vereinte Nationen)
BIP	Bruttoinlandsprodukt
GENDER	Büro für die Gleichstellung der Geschlechter (IAA)
GPE	Programm für Gleichstellungs-, Armuts- und Beschäftigungsfragen (IAA)
HIV	Humanes Immundefekt-Virus
IBFG	Internationaler Bund Freier Gewerkschaften (jetzt IGB)
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
IILS	Internationales Institut für Arbeitsfragen
IOE	Internationale Arbeitgeber-Organisation
IPEC	Internationales Programm für die Beseitigung der Kinderarbeit (IAA)
IPU	Inter-Parlamentarische Union
ITC–ILO	Internationales Ausbildungszentrum der IAO
IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund
MEZ	Millenniums-Entwicklungsziel
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
PRSP	Strategiepapier zur Verringerung von Armut
IÖD	Internationale der Öffentlichen Dienste
SIYB	Start and Improve Your Business

KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
TRAVAIL	Programm Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (IAA)
VN	Vereinte Nationen
UNAIDS	Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen für HIV/AIDS
UNDAF	Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen
UNDP	Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen
UNEP	Umweltprogramm der Vereinten Nationen
UNESCO	Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur
UNFPA	Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen
UNGEI	Initiative der Vereinten Nationen für Mädchenbildung
UNICEF	Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen
UNIFEM	Entwicklungsfonds der Vereinten Nationen für die Frau
UNRISD	Forschungsinstitut der Vereinten Nationen für soziale Entwicklung
WEDGE	Programm für die Entwicklung des weiblichen Unternehmertums und die Gleichstellung der Geschlechter
WHO	Weltgesundheitsorganisation

Einleitung

1. Menschenwürdige Arbeit ist für Frauen und Männer von größter Bedeutung, denn sie ermöglicht ihnen den Aufbau einer aussichtsreicheren Zukunft für sich selbst, ihre Familien und ihre Gemeinschaften. Zur Verwirklichung einer nachhaltigen Entwicklung tragen Frauen ebenso bei wie Männer. Im Zentrum des Konzepts der menschenwürdigen Arbeit stehen daher die gesellschaftlich definierten Geschlechterrollen, die biologischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen und die Art ihrer wechselseitigen Beziehungen in der Welt der Arbeit¹. Schon die IAO-Verfassung sah die Notwendigkeit voraus, für Gleichstellung am Arbeitsplatz zu sorgen, und dieses Ziel wird von der IAO auch heute, im 21. Jahrhundert, weiter verfolgt. In der wegweisenden Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung (die Erklärung von 2008), die die Internationale Arbeitskonferenz auf ihrer 97. Tagung im Jahr 2008 annahm, wurde dies mit Nachdruck bekräftigt. Es fügt sich daher gut, dass die Arbeitskonferenz für die allgemeine Aussprache im Jahr 2009, in dem die IAO den 90. Jahrestag ihrer Gründung begeht, das Thema „Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück der menschenwürdigen Arbeit“ auswählte². Der vorliegende Bericht will den Mitgliedsgruppen eine Grundlage bieten, auf der sie einen Dialog über dieses übergreifende Thema führen können, das im Mittelpunkt der vier strategischen Ziele der IAO (Beschäftigung, Sozialschutz, Sozialdialog und Dreigliedrigkeit, sowie Grundsätze und Rechte) steht. Die wichtigste Prämisse dieses Berichts lautet, dass alle Aspekte der Welt der Arbeit und auch die Lebenszyklen aller Menschen eine geschlechtsspezifische Dimension aufweisen. Diese Prämisse gründet sich auf Forschungsarbeiten, Analysen und die rechtliche Untermauerung in den vier internationalen Arbeitsübereinkommen, die als die zentralen Übereinkommen zur Geschlechtergleichstellung anerkannt sind: das Übereinkommen (Nr. 158) über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, das Übereinkommen (Nr. 100) über Gleichheit des Entgelts, 1951, das Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, und das Übereinkommen (Nr. 183) über Mutterschutz, 2000.

¹ Geschlechterrollen werden durch soziale Gruppen und kulturelle Traditionen bestimmt. Sie haben tiefgreifende Auswirkungen auf die Welt der Arbeit und entscheiden darüber, welche Tätigkeiten, Aufgaben und Verantwortlichkeiten als für Männer und Frauen angemessen wahrgenommen werden. Diese Arbeitsteilungen werden durch Alter, Rasse und ethnische Herkunft, Religion und Kultur geformt und auch durch die sozioökonomische Schicht und das politische Umfeld beeinflusst. Sie verändern sich im Laufe der Zeit. Die biologischen Unterschiede zwischen den Geschlechtern werden durch ihre singulären physiologischen Attribute bestimmt, wie etwa der weibliche und männliche Muskel- und Skelettaufbau oder die reproduktiven Funktionen. Diese Unterschiede haben eindeutige Auswirkungen auf die Welt der Arbeit. IAA: *ABC of women workers' rights and gender equality*, zweite Ausgabe (Genf, 2007), S. 89 ff.

² Dieser Tagesordnungspunkt wurde dem IAA-Verwaltungsrat auf seiner 298. Tagung (März 2007) in dem Dokument „Tagesordnung der 98. Tagung (2009) der Internationalen Arbeitskonferenz“ (GB.298/2, Punkt 6, Abs. 75) vorgeschlagen. Der IAA-Verwaltungsrat beschloss die Auswahl dieses Tagesordnungspunkts, wie aus dem Protokoll der 298. Tagung (GB.298/PV, Abs. 57 (ii)) hervorgeht.

**Tabelle 1. Historische Zeitlinie der Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit:
Ausgewählte Daten**

1919	• Verfassung der IAO • Übereinkommen (Nr.3) über den Mutterschutz
1944	• Erklärung über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation (Erklärung von Philadelphia)
1948	• Allgemeine Erklärung der Menschenrechte • Übereinkommen (Nr. 89) über die Nachtarbeit der Frauen (Neufassung)
1951	• Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts
1952	• Übereinkommen (Nr. 103) (Neufassung) und Empfehlung (Nr. 95) über den Mutterschutz (Neufassung)
1958	• Übereinkommen (Nr. 111) und Empfehlung (Nr. 111) über Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf)
1964	• Übereinkommen (Nr. 122) und Empfehlung (Nr. 122) über Beschäftigungspolitik
1974	• Übereinkommen (Nr. 140) über bezahlten Bildungsurlaub
1975	• Erste Weltfrauenkonferenz (Mexiko City) • Erklärung über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen • Übereinkommen (Nr. 142) und Empfehlung (Nr. 150) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials
1976	• Einrichtung des Büros des Sonderberaters für Fragen weiblicher Arbeitnehmer (FEMMES)
1979	• Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (1981 in Kraft getreten)
1980	• Zweite Weltfrauenkonferenz (Kopenhagen)
1981	• Übereinkommen (Nr. 156) und Empfehlung (Nr. 165) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten
1982	• Mittelfristiger Plan der IAO (1982-87) nimmt „Arbeitnehmerinnen“ als eines von 6 globalen Themen auf
1984	• Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen)
1985	• Dritte Weltfrauenkonferenz (Nairobi) • Entschließung der 71. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz über Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Beschäftigung
1986	• Verwaltungsrat evaluiert frauenspezifische Programme der Technischen Zusammenarbeit und empfiehlt den Ansatz „Frauen in der Entwicklung“
1987	• Verwaltungsrat unterstützt Aktionsplan für Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Beschäftigung
1988	• Leitlinien für die Einbeziehung der Interessen von Frauen in die Konzeption von Projekten der Technischen Zusammenarbeit
1990	• Übereinkommen (Nr. 171) und Empfehlung (Nr. 178) über die Nachtarbeit
1991	• Entschließung der 78. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz über Maßnahmen der IAO für weibliche Arbeitnehmer
1993	• Weltkonferenz und Aktionsprogramm über Menschenrechte (Wien)
1994	• Übereinkommen (Nr. 175) und Empfehlung (Nr. 182) über die Teilzeitarbeit
1995	• Weltgipfel für soziale Entwicklung (Kopenhagen) • Vierte Weltfrauenkonferenz (Beijing) • Aktionsplan der IAO zum Gender Mainstreaming für die Gleichstellung der Geschlechter • Rundschreiben des Amtes (Nr. 543) über die Politik und Verfahren bei sexueller Belästigung
1996	• Übereinkommen (Nr. 177) und Empfehlung (Nr. 184) über die Heimarbeit
1997	• Einleitung des Projektes der Technischen Zusammenarbeit „Mehr und bessere Arbeitsplätze für Frauen“
1998	• Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit • Empfehlung (Nr. 189) betreffend die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen
1999	• CEDAW-Fakultativprotokoll • Übereinkommen (Nr. 182) und Empfehlung (Nr. 190) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit • Einrichtung des Büros für die Gleichstellung der Geschlechter (GENDER) • Rundschreiben des Amtes (Nr. 564) über Gleichstellung der Geschlechter und Gender Mainstreaming in der IAO
2000	• Weltgipfel für soziale Entwicklung und der Weg danach: Kopenhagen +5 (Genf) • 23. Sondertagung der Generalversammlung: Beijing +5 (New York) • Millenniums-Entwicklungsziele • Übereinkommen (Nr. 183) und Empfehlung (Nr. 191) über den Mutterschutz
2001	• Erster Gleichstellungsaudit im Amt
2002	• Verwaltungsrat prüft Bericht über den ersten Gleichstellungsaudit im Amt
2003	• Allgemeine Bemerkung des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen über sexuelle Belästigung gemäß Übereinkommen Nr. 111
2004	• Entschließung der 92. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz über die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Entgeltgerechtigkeit und den Mutterschutz
2005	• Anweisung des Verwaltungsrats, geschlechtsspezifische Aspekte in die technische Zusammenarbeit aufzunehmen
2006	• Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis
2007	• Allgemeine Bemerkung des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen über die Gleichheit des Entgelts im Rahmen des Übereinkommens Nr. 100
2008	• Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung

2. 1985, also vor über 20 Jahren, war die Gleichstellung der Geschlechter zum letzten Mal Thema einer allgemeinen Aussprache der Internationalen Arbeitskonferenz, auf der über „Chancengleichheit und Gleichbehandlung für Männer und Frauen bei der Beschäftigung“ debattiert wurde³. Wie Tabelle 1 zeigt, gab es in den letzten beiden Jahrzehnten weltweit zahlreiche positive Entwicklungen auf dem Gebiet der Gleichstellung. Andererseits wurden viele Gleichstellungsprobleme in dieser Zeit nicht ausreichend bekämpft, viele der im Bericht von 1985 festgestellten erheblichen Defizite existieren heute noch, und zwar in allen Regionen. Außerdem könnten in Krisenzeiten, wie etwa dem gegenwärtigen Abschwung der Finanzmärkte und der Wirtschaft, die noch wenig gefestigten Fortschritte in Gefahr geraten. Nach Jahrzehnten nationaler und internationaler Bekenntnisse zur Gleichstellung der Geschlechter ist es eine bedauerliche Realität, dass Diskriminierung immer noch in großem Umfang fortbesteht.

3. Ein Bereich, in dem auf jeden Fall Fortschritte erzielt wurden, ist der Umfang und die Intensität der Debatte über die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der IAO selbst. Die Positionierung dieses Themas als Querschnittsaufgabe verlieh der Einbeziehung der Geschlechterdimension in die gesamte Tätigkeit der IAO erheblichen Auftrieb. Dies ist zurückzuführen auf ein besseres Verständnis der Geschlechterfragen innerhalb des Amtes auf Grund einer erheblich verstärkten Unterstützung seitens der höchsten Leitungsebene. Das Engagement der IAO für die Schaffung einer soliden Faktengrundlage trotz des Mangels an entsprechenden Daten, ihre Förderung der wichtigen Übereinkommen zur Geschlechtergleichstellung und ihre Beratung der Mitgliedsgruppen im Hinblick auf politische und rechtliche Rahmenbedingungen für die Gleichstellung haben in den letzten Jahrzehnten erhebliche Fortschritte ermöglicht. Die Bemühungen, Probleme bei Beschäftigung und Sozialschutz, denen sich Frauen und Männer gegenüber sehen, unter einem geschlechtsspezifischen Blickwinkel zu betrachten, haben zur Schaffung interner Kapazitäten und zur verstärkten Einbeziehung der Mitgliedsgruppen geführt. Im Internationalen Ausbildungszentrum der IAO (ITC-ILO) in Turin werden seit mehr als 20 Jahren Ausbildungsprogramme zu Gleichstellungsfragen für IAO-Mitgliedsgruppen, Entwicklungsorganisationen und andere Akteure entwickelt und durchgeführt. IAO-Forscher werteten wissenschaftliche Studien aus und führten eigene Forschungsarbeiten über ein breites Spektrum von Gleichstellungsfragen in der Welt der Arbeit durch⁴. Die von wichtigen IAO-Gebern eingegangene Verpflichtung zur Gleichstellung der Geschlechter führte dazu, dass Projekte und Programme der Technischen Zusammenarbeit über frauenspezifische Ziele hinaus erweitert wurden und nun einen Ansatz verfolgen, der die jeweiligen Auswirkungen für beide Geschlechter berücksichtigt. Dies kam in dem Beschluss des Verwaltungsrats von 2005 über Gender Mainstreaming in der technischen Zusammenarbeit zum Ausdruck⁵. Die Bedeutung des sozialen Dialogs für Fortschritte bei der Gleichstellung wird von der IAO anerkannt und in ihre Instrumente und die Endergebnisse ihrer Maßnahmen einbezogen. Die allgemeine Aussprache auf der Arbeitskonferenz 2009 bietet eine günstige Gelegenheit, um vom Diskurs zur Aktion

³ IAA: *Chancengleichheit und Gleichbehandlung für Männer und Frauen in der Beschäftigung*, Bericht VII, Internationale Arbeitskonferenz, 71. Tagung, Genf, 1985 (im Folgenden als Bericht von 1985 bezeichnet).

⁴ Zum Beispiel M. Fetherolf Loutfi (Hrsg.): *Women, gender and work: What is equality and how do we get there?* (Genf, IAA, 2001).

⁵ Siehe IAA: *Thematic evaluation report: Gender Issues in technical cooperation*, Verwaltungsrat, 292. Tagung, Genf, März 2005, GB.292/TC/1, Abs. 46, und GB.292/PV, Abs. 223.

überzugehen und Orientierungshilfen für die künftigen Bemühungen der Organisation um die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zu bieten ⁶.

4. Mit dieser allgemeinen Aussprache werden drei Ziele verfolgt: 1) Umfassende Überprüfung der Fortschritte, die die IAO bei der Unterstützung ihrer Mitgliedsgruppen im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit erzielt hat; 2) Verdeutlichung der Anstrengungen, die die IAO gegenwärtig unternimmt, um die Entschlüsse der Internationalen Arbeitskonferenz und die Beschlüsse des Verwaltungsrats zur Förderung und generellen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in der Agenda für menschenwürdige Arbeit durchzuführen; 3) Angebot eines Forums, das den Mitgliedsgruppen helfen soll, einen strategischen Kurs für die künftige Arbeit abzustecken. Dieses dritte Ziel ist besonders wichtig zu einem Zeitpunkt, an dem sich die Organisation auf den Strategischen Grundsatzpolitischen Rahmen 2010-15 vorbereitet. Die Schlussfolgerungen dieser Aussprache werden der IAO und ihren Mitgliedsgruppen in den kommenden zehn Jahren eine Orientierungshilfe bieten, wenn es darum geht, die hohe Priorität der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Agenden für menschenwürdige Arbeit auf internationaler, regionaler und nationaler Ebene weiterhin zu gewährleisten.

5. Dieser Bericht bietet die Grundlage für eine Überprüfung im Lichte der Entschlüssen der Internationalen Arbeitskonferenz und der Beschlüsse des Verwaltungsrats zur Gleichstellung der Geschlechter sowie der oben genannten einschlägigen internationalen Arbeitsnormen. Zusätzlich zu den in Tabelle 1 dargestellten historischen Daten werden in Tabelle 2 die wichtigsten grundsatzpolitischen Dokumente aufgeführt.

Tabelle 2. IAO-Politik in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter

Entschlüsse der Internationalen Arbeitskonferenz	Beschlüsse des Verwaltungsrats
❑ Entschließung von 1991 über Maßnahmen der IAO für weibliche Arbeitnehmer (Internationale Arbeitskonferenz, 78. Tagung) ❑ Entschließung von 2004 über die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Entgeltgerechtigkeit und den Mutterschutz (Internationale Arbeitskonferenz, 92. Tagung)	❑ 2002 erteilte Zustimmung zum ersten Partizipatorischen Gleichstellungsaudit der IAO, basierend auf dem Dokument des Ausschusses für Beschäftigung und Sozialpolitik GB.285/ESP/7/1, 285. Tagung, Nov. 2002 ❑ 2005 erteilte Anweisung, die Gleichstellung der Geschlechter in die technische Zusammenarbeit des Amtes einzubeziehen, basierend auf dem Dokument des Ausschusses für technische Zusammenarbeit GB.292/TC/1, 292. Tagung, März 2005.

6. Diese allgemeine Aussprache findet zu einem Zeitpunkt statt, an dem die Globalisierung und die gegenwärtige weltweite Finanzkrise, aber auch die enormen Schwankungen der Nahrungsmittel- und Ölpreise tiefgehende Auswirkungen auf die Gesellschaften rund um die Welt haben. Diese Krisen machen deutlich, wie wichtig die IAO-Agenda für menschenwürdige Arbeit ist, und sie rechtfertigen das Festhalten der Organisation an

⁶ Ziel der IAO ist die Gleichstellung der Geschlechter. Es wird durch Gender Mainstreaming unterstützt, dem wichtigsten Instrument zur Beschleunigung der Fortschritte in Richtung auf die Gleichstellung von Männern und Frauen. In der IAO wird für Gender Mainstreaming ein zweigleisiger Ansatz verfolgt: erstens durch die explizite und systematische Berücksichtigung der spezifischen und häufig unterschiedlichen Bedürfnisse und Belange von Frauen und Männern in allen Politiken, Strategien und Programmen; und zweitens durch gezielte Interventionen, wenn Analysen zeigen, dass eines der Geschlechter – in der Regel die Frauen – sozial, politisch und/oder wirtschaftlich benachteiligt ist. Solche auf die Ermächtigung der Frauen gerichtete Initiativen sind ein wichtiger Teil des Gender Mainstreaming und könnten beispielsweise Maßnahmen für positive Diskriminierung umfassen.

ihrem auf Rechte gestützten Mandat sowie an den Grundsätzen der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs. 2004 sah die Weltkommission für die soziale Dimension der Globalisierung voraus, dass sich die Globalisierung auf viele Menschen ungleich auswirken und viele weitere von ihren Vorteilen ausschließen würde – eine nach wie vor bestehende Sorge⁷. Sie betonte, dass ein stückweises Herangehen an die Herausforderungen der Globalisierung nicht funktionieren würde und dass eine größere Kohärenz in der Wirtschafts- und Sozialpolitik sowie eine stärkere Rechenschaftspflicht gegenüber allen Menschen notwendig seien.

7. Die Wahl des Zeitpunkts für die Erklärung von 2008 war geradezu prophetisch. Unter Bekräftigung der vier strategischen Ziele der IAO als solider wirtschafts- und sozialpolitischer Grundlage und unter Einbeziehung der Geschlechtergleichstellung als Querschnittsaufgabe bietet sie einen globalen Kompass, mit dessen Hilfe das weitere Abrutschen dafür anfälliger Länder in die Ungleichheit vermieden werden soll. Die Erklärung verfolgt das Ziel, „bessere und gerechtere Ergebnisse für alle“ zu erreichen.

8. Der *World of Work Report 2008*⁸ richtet das Augenmerk auf den derzeitigen wirtschaftlichen Abschwung und seine überproportionalen Auswirkungen auf die Niedrigeinkommensgruppen. In den meisten Ländern hatte sich die Einkommensungleichheit bereits verschärft, trotz der jüngsten Periode wirtschaftlicher Expansion und eines 30-prozentigen Anstiegs der weltweiten Beschäftigung. Dieses Beschäftigungswachstum ging jedoch mit einer Umverteilung der Einkommen zu Lasten der Arbeitnehmer einher. Die Chancen für mehr Beschäftigung kamen nicht allen zugute. Zwei Drittel der in dem genannten Bericht untersuchten Länder verzeichneten einen Anstieg der Einkommensungleichheit zwischen den reicheren und den ärmeren Haushalten. Es ist nicht überraschend, dass heute eine weitere Zunahme der weltweiten Einkommensungleichheit prognostiziert wird, die im schlimmsten Fall zu sozialer Instabilität, Gewalt, höheren Verbrechensraten und einer geringeren Lebenserwartung führen kann. Die Globalen Beschäftigungstrends der IAO für Januar 2009 gehen von stark ansteigenden Arbeitslosenzahlen aus. Auch die Armut unter Erwerbstätigen und die unsicheren Beschäftigungsverhältnisse werden zunehmen. Die ermutigenden Tendenzen, die bis 2007 zu beobachten waren, könnten sich umkehren oder zumindest stagnieren⁹.

9. Vor diesem Hintergrund ist das Streben nach Geschlechtergleichstellung aus zwei Gründen gerechtfertigt:

- Der erste ist die Gleichberechtigung, eine auf Rechte gestützte Begründung. Aus ihr ergibt sich die Notwendigkeit, die Diskriminierung¹⁰, der Frauen in der Welt der Arbeit ausgesetzt sind, aus grundlegenden Menschenrechts- und Gerechtigkeitsüberlegungen zu bekämpfen. Trotz des hehren Ziels, jegliche Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu ächten, sind Frauen im Vergleich zu Männern, die in allen Bereichen des Wirtschaftslebens mehr Chancen und eine bessere Behandlung

⁷ Siehe IAA: *Decent work for a fair globalization: Broadening and strengthening dialogue*, Vorlage für das IAO-Forum über menschenwürdige Arbeit für eine faire Globalisierung, Lissabon, 31. Okt.-2. Nov. 2007, S. 2.

⁸ International Institute for Labour Studies (IILS): *World of Work Report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization* (Genf, IAA, 2008), S. 1-2.

⁹ IAA: *Global Employment Trends: January 2009* (Genf, 2009), S. 24.

¹⁰ Art. 1 Abs. 1 Buchst. a) des Übereinkommens Nr. 111 definiert Diskriminierung als jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, des Geschlechts, der Hautfarbe, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen.

genießen, weiterhin benachteiligt. Zwar ist in den vergangenen Jahrzehnten die Zahl der erwerbstätigen Frauen gestiegen, aber die Qualität der Arbeitsplätze hat mit der Quantität nicht Schritt gehalten. 2007 hatten rund 1,2 Milliarden Frauen eine Beschäftigung oder suchten nach Arbeit; dennoch wurden viele Millionen Frauen beim Zugang zu Ausbildung und Arbeitsplätzen diskriminiert, waren auf überwiegend als „weiblich“ eingestufte Berufe beschränkt, hatten kaum Mobilitätschancen, erhielten eine niedrigere Bezahlung für gleichwertige Arbeit oder waren nicht in der Lage, ein angemessenes Einkommen zu erzielen. In verschiedenen Regionen sind nach wie vor unverhältnismäßig viele Frauen arbeitslos –im Nahen Osten, in Nordafrika und in Asien und dem Pazifik bis zu 80 Prozent¹¹. Marginalisierte Bevölkerungsgruppen, insbesondere indigene und in Stämmen lebende Frauen, sind zahlreichen Formen von Diskriminierung ausgesetzt und in punkto wirtschaftliche Chancen und Behandlung durchgängig schlechter gestellt¹². Durch diese Formen der Ungleichheit werden Frauen Wahlmöglichkeiten und Beschäftigungschancen vorenthalten, sie verstoßen gegen die Normen der Fairness und Gerechtigkeit.

- Die zweite Begründung ist die der wirtschaftlichen Effizienz, also das Argument, dass Frauen eine wichtige Rolle als Wirtschaftsakteure übernehmen und somit Gesellschaft und Wirtschaft verändern können. Gleichheit ist nicht nur ein Wert und ein Recht an sich, sondern ein unverzichtbares Instrument, um Wirtschaftswachstum zu erzielen und Armut zu verringern. Die Stärkung der wirtschaftlichen Stellung der Frauen ist in jedem kulturellen Umfeld von Bedeutung, denn sie ermöglicht die Ausschöpfung ihres sozioökonomischen Potenzials als Antriebskraft für die Entwicklung¹³. Die gestärkte Verhandlungs- und Entscheidungsfähigkeit von Frauen im Haushalt, ihr verbesserter Status und ihr höheres Einkommen hatten verschiedene positive Nebeneffekte, wie etwa die bessere Ernährung der Kinder, bessere Gesundheit und Bildung, bessere Kinderpflege¹⁴, niedrigere Säuglingssterblichkeit und weniger Kinderarbeit.

10. Die Gleichheit der Rechte gilt lebenslang. Dies wird in der Präambel zu der 1919 verabschiedeten Verfassung der IAO anerkannt, in der die Notwendigkeit betont wird, Ungerechtigkeiten am Arbeitsplatz zu beseitigen und die Arbeitsbedingungen für sämtliche Altersgruppen zu verbessern. Das Konzept des Lebenszyklus, das die Vereinten Nationen bei der Bewältigung geschlechtsspezifischer Probleme heranzogen, wurde von den Konferenzen von Beijing und Kopenhagen bestätigt (siehe Tabelle 1). Dieser Bericht wurde in einen gleichstellungs- und lebenszyklusorientierten Rahmen gestellt, und zwar aus folgenden Gründen:

¹¹ ILS: *World of Work Report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization* (Genf, IAA, 2008), S. 1.

¹² Neuere IAO-Studien haben gezeigt, dass indigene und in Stämmen lebende Frauen und Mädchen zu den durch die Globalisierung besonders gefährdeten Gruppen gehören. Siehe IAA: *Eliminating discrimination against indigenous and tribal peoples in employment and occupation: A Guide to ILO Convention No. 111* (Genf, 2007). Siehe auch IAA: *Indigenous women in the world of work: Based on case studies from Bangladesh, Nepal and Latin America* (Genf, erscheint demnächst).

¹³ Dies umfasst Programme, Politiken und Sondermaßnahmen zur Verbesserung der wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen indigener Frauen durch die Unterstützung ihrer traditionellen Tätigkeiten und die Ausweitung alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten, falls sie dies wünschen. Siehe IAA: *Indigenous women in the world of work*, a.a.O.

¹⁴ N. Jones, M. Mukherjee und S. Galab: *Ripple effects or deliberate intentions? Assessing linkages between women's empowerment and childhood poverty* (UNICEF, Mai 2007), S. 31.

- a) Ungleichheiten akkumulieren sich im Verlauf eines Lebens und über Generationen. Weibliche Neugeborene, kleine Mädchen, junge und reifere Frauen sind immer wieder Opfer geschlechtsbedingter Diskriminierung, die während ihres Lebens und bis ins hohe Alter zu einer immer größeren Belastung wird. Die Sicherstellung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung bei der Arbeit beginnt nicht erst beim Eintritt in den Arbeitsmarkt, sie muss schon in den ersten Lebensjahren einsetzen – bei Gesundheit und Ernährung ebenso wie bei Bildung und Ausbildung. Frauen können im Verlauf ihres Lebens direkter oder indirekter geschlechtsbedingter Diskriminierung ausgesetzt sein. Auf dem Gebiet der Arbeit könnte dies in Form von Rechtsvorschriften geschehen, die Frauen die Ausübung bestimmter Tätigkeiten ausdrücklich untersagen oder die für Frauen und Männer ein unterschiedliches Rentenalter festlegen. Zwar ist die direkte geschlechtsbedingte Diskriminierung im Laufe der Jahre zurückgegangen, aber die indirekte Diskriminierung besteht in vielerlei Gestalt weiter, etwa dann, wenn scheinbar neutrale Maßnahmen übermäßig nachteilige Auswirkungen auf eine bestimmte Bevölkerungsgruppe haben. Andererseits können durch Diskriminierung bewirkte Nachteile während der verschiedenen Lebensphasen eines einzelnen Menschen bekämpft und abgemildert werden.
- b) Die Universalität des Konzepts der menschenwürdigen Arbeit umfasst alle Formen der Arbeit und somit alle, die sie ausüben – junge und alte Menschen, Frauen und Männer. Die IAO versteht unter dem Begriff „Arbeit“ auch unbezahlte Tätigkeiten in der Familie und der Gemeinschaft, die im derzeitigen Denken über die Wirtschaft und die Gesellschaft oft außer Acht gelassen wird. Tatsächlich wird die wirtschaftliche Produktivität indirekt subventioniert durch die soziale Produktivität der unbezahlten Arbeit von Frauen, die häufig zusätzlich zu ihrer bezahlten Arbeit geleistet wird. Informationsquellen zur Quantifizierung und Bewertung dieser Arbeit sind äußerst spärlich. Umfangreiche Forschungsarbeiten sind notwendig, um den Beitrag unbezahlter Arbeit besser analysieren und bewerten zu können, gleich ob es sich um Familie und Kinderbetreuung, Hilfe für ältere Menschen oder Übernahme von Verantwortung in der Gemeinschaft handelt ¹⁵.

11. Dieser Bericht untersucht die Tätigkeit der IAO unter der Perspektive des Lebenszyklus und im Rahmen der vier strategischen Ziele. Er ist wie folgt aufgebaut: Kapitel 1 stellt die Gleichstellung der Geschlechter in den Mittelpunkt der Agenda für menschenwürdige Arbeit. Kapitel 2 befasst sich mit der Geschlechtergleichstellung und den Spannungen in einer globalisierten Welt. In Kapitel 3 geht es um die Gesundheit von Müttern unter Beschäftigungsaspekten und ihre positiven Auswirkungen auf die Säuglingspflege. Kapitel 4 befasst sich mit Mädchen und Jungen und den geschlechtsspezifischen Herausforderungen, denen sich Kinder gegenüber sehen. In Kapitel 5 geht es um junge Männer und Frauen, in Kapitel 6 um die zahlreichen Facetten der Geschlechtergleichstellung in Bezug auf erwachsene Arbeitskräfte. Kapitel 7 untersucht Gleichstellungsprobleme älterer männlicher und weiblicher Arbeitskräfte. Das letzte Kapitel enthält Schlussfolgerungen als Orientierungshilfe für die Aussprache der Internationalen Arbeitskonferenz über die künftige Arbeit der IAO.

¹⁵ IAA: *Sich wandelnde Strukturen in der Welt der Arbeit*, Bericht I (C), Bericht des Generaldirektors, Internationale Arbeitskonferenz, 95. Tagung, 2006, S. vi.

Kapitel 1

Die Gleichstellung der Geschlechter und die Agenda für menschenwürdige Arbeit

12. Das übergreifende Ziel des Konzepts der menschenwürdigen Arbeit ist die positive Veränderung des Lebens der Menschen auf nationaler und lokaler Ebene. Die Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit geschieht am besten durch integrierte und koordinierte grundsatzpolitische und institutionelle Interventionen, die sich an den strategischen Zielen der IAO orientieren – Schaffung von Arbeitsplätzen, Sozialschutz, Dreigliedrigkeit und sozialer Dialog, sowie Grundsätze und Rechte. Ein ganzheitlicher Ansatz zur Geschlechtergleichstellung ist fester Bestandteil der Agenda für menschenwürdige Arbeit.

1.1. Zugang zu Beschäftigung

13. Nachhaltiges Wachstum, das viele Arbeitsplätze schafft, ist notwendig, damit produktive und menschenwürdige Beschäftigungschancen für Frauen und Männer entstehen können. Ein solches Wachstum muss jedoch allen zugute kommen, es muss auf nationaler Ebene koordiniert werden und kohärent sein. Es sollte sich auf öffentliche und private Investitionen stützen, geschlechtsspezifische Perspektiven berücksichtigen, konkrete Bedürfnisse gezielt angehen und unter umfassender Beteiligung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen weiterentwickelt werden. Die Erklärung von 2008 betont die Förderung der Beschäftigung durch die Schaffung eines nachhaltigen institutionellen und wirtschaftlichen Umfelds, in dem Menschen zur Ausübung einer produktiven Beschäftigung befähigt werden, Unternehmen bessere Beschäftigungs- und Einkommenschancen für alle schaffen und Gesellschaften ihre Ziele in Bezug auf wirtschaftliche Entwicklung, gute Lebensstandards und sozialen Fortschritt erreichen können. Im Kontext der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit könnten die Erhöhung des Arbeitskräftebedarfs, die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der Qualität der Arbeit entsprechend dem jeweiligen Entwicklungsstand ein Erfolgsrezept für den Kampf gegen die Armut sein¹. Wenn jedoch ein Beschäftigungsdefizit besteht, dann ist es für Frauen sehr viel schwieriger als für Männer, sich durch Arbeit aus der Armut zu befreien.

14. Die Globale Beschäftigungsagenda der IAO wurde ausgearbeitet als Antwort auf die Forderung der Vereinten Nationen nach einer kohärenten und abgestimmten internationalen Strategie für die Förderung einer frei gewählten und produktiven Beschäftigung. Die IAO hat eine wichtige Rolle dabei übernommen, im Rahmen dieser Agenda eine gleichstellungsorientierte Beschäftigungspolitik zu fördern, die sich für gezielte Maßnahmen zugunsten der von Ausgrenzung und Ausschluss aus dem Arbeitsleben

¹ Ende 2008 enthielten die 38 fertiggestellten oder im Entwurf vorliegenden Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit 53 Ergebnisse zur Gleichstellung der Geschlechter.

bedrohten Männer und Frauen einsetzt. Die Agenda verlangt auch Maßnahmen zur Förderung von mehr Gerechtigkeit, um sicherzustellen, dass die Arbeitsmärkte frei von Diskriminierung sind². Sie erkennt an, dass die Gleichstellung der Geschlechter ein unverzichtbarer Bestandteil der Schaffung von Arbeitsplätzen, der Verbesserung von Qualifikationen und Beschäftigungsfähigkeit, der Unternehmensentwicklung und der Arbeitsmarktpolitik ist. Zeitnahe, genaue und leicht zugängliche Arbeitsmarktinformationen, die nach Geschlecht aufgeschlüsselt sind, Analysen, die geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigen, und Vergleichsanalysen der wichtigsten Elemente nationaler Arbeitsmärkte sind Dienstleistungen der IAO, die ihre Mitgliedsgruppen in Anspruch nehmen können. Informationen über globale und regionale Trends wie etwa Schätzungen der Erwerbsbevölkerung oder Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsquoten werden auch von politischen Entscheidungsträgern benötigt. Die von der Globalen Beschäftigungsagenda verfolgte Strategie des Gender Mainstreaming stützt sich auf eine Prüfliste für die geschlechtsspezifischen Dimensionen der verschiedenen von der Agenda erfassten Politikbereiche³.

15. Beschäftigungspolitik und aktive Arbeitsmarktpolitik verfolgen das Ziel, die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarkts zu stärken, um sicherzustellen, dass durch die Schaffung eines geeigneten Regulierungsrahmens und die Stärkung der institutionellen Kapazität ein beschäftigungsintensives Wachstum mit qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen erreicht wird. Angesichts der unterschiedlichen Situation von Männern und Frauen auf den Arbeitsmärkten werden spezielle Mechanismen benötigt, die dafür sorgen, dass geschlechtsspezifische Anliegen sowohl bei der Ausarbeitung als auch bei der Durchführung grundsatzpolitischer Maßnahmen generell berücksichtigt werden. Beispiele hierfür sind Ausschüsse für Chancengleichheit, praktische Leitlinien von Unternehmen sowie die Berücksichtigung von Gleichstellungsbelangen bei der Haushaltsplanung. Die Wiederaufbau- und Beschäftigungsprogramme der IAO in Postkonfliktländern legen den Schwerpunkt ganz gezielt auf eine systematische und nach Geschlecht aufgeschlüsselte Bewertung von Chancen; bei der Durchführung dieser Programme werden Frauen und Männern in ihren Bemühungen unterstützt, neue soziale und wirtschaftliche Beziehungen aufzubauen.

16. Voraussetzung für inklusives Wachstum sowie für wettbewerbsfähige und nachhaltige Unternehmen ist eine qualifizierte Erwerbsbevölkerung⁴. Eine der größten Sorgen der Arbeitgeber ist der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Dabei geht es insbesondere um die Notwendigkeit, die auf dem Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen mit dem Bildungssystem und mit Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zu verknüpfen⁵. Die Arbeitnehmer betonen die wichtige Rolle des sozialen Dialogs über Ausbildungsfragen und über die Erweiterung der Möglichkeiten für den frühzeitigen Erwerb von Qualifikationen und für lebenslanges Lernen, um angesichts des technologischen Wandels und der Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt die Beschäftigungsfähigkeit dauerhaft zu sichern und die Verdienstmöglichkeiten zu verbessern. Geschlechtsbedingte

² J. Rubery: *Mainstreaming gender into the Global Employment Agenda*, GEA Discussion Papers Series (Genf, 2005), unveröffentlichtes Dokument, unter <http://www.ilo.org/public/english/employment/empframe/practice/download/rubery.pdf>.

³ Aktualisierte Ergebnisse der Globalen Beschäftigungsagenda finden sich in IAA: *Durchführung der Globalen Beschäftigungsagenda: Aktualisierung*, Verwaltungsrat, 303. Tagung, Genf, Nov. 2008, GB.303/ESP/2.

⁴ IAA: *Qualifikationen für mehr Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung*, Bericht V, Internationale Arbeitskonferenz, 97. Tagung, Genf, 2008.

⁵ Internationale Arbeitgeber-Organisation (IOE): *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Genf, 2008), S. 5-6.

Diskriminierung bei der Weiterbildung ist weit verbreitet und führt zu geringerer Bezahlung und zu beruflicher Segregation von Frauen. Die IAO ist der Auffassung, dass die Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen bei Aktivitäten zu Lehrlingsverhältnissen, Berufsausbildung auf Gemeinschaftsebene sowie der Anerkennung informell erworbener Qualifikationen besonders wichtig ist. Darüber hinaus sieht die Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, vor, dass die Mitglieder insbesondere die Chancengleichheit für Frauen und Männer im Bereich der Bildung, der Ausbildung und des lebenslangen Lernens fördern sollten. Besonderes Augenmerk erhalten beschäftigungsintensive Infrastrukturprogramme, die gleichstellungsorientierte Strategien einbeziehen.

17. Ein förderliches Umfeld für die Entwicklung nachhaltiger Unternehmen umfasst ein breites Spektrum von Faktoren, die eine geschlechtsspezifische Dimension haben. Auf der Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2007 wurden bestimmte Grundvoraussetzungen für ein solches Umfeld festgelegt: 1) Frieden und Stabilität; 2) gute Staats- und Regierungsführung; 3) sozialer Dialog; 4) Achtung der universellen Menschenrechte und der internationalen Arbeitsnormen; 5) Unternehmenskultur; 6) Handel und nachhaltige Wirtschaftsintegration; 8) ein förderliches rechtliches und regulatorisches Umfeld; 9) Rechtsstaatsprinzip und sichere Eigentumsrechte; 10) fairer Wettbewerb; 11) Zugang zu finanziellen Dienstleistungen; 12) physische Infrastruktur; 13) Informations- und Kommunikationstechnologien; 14) Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen; 15) soziale Gerechtigkeit und soziale Einbindung; 16) angemessener sozialer Schutz, 17) verantwortungsbewusstes Umweltmanagement⁶. Es wurde viel unternommen, um den kreativen Unternehmergeist von Frauen einzusetzen, ihn durch Kapazitätsaufbau und Ausbildung zu fördern und so die Gründung nachhaltiger Unternehmen zu ermöglichen. Nationale Maßnahmen und regulatorische Reformen, die ein förderliches unternehmerisches Umfeld stützen, einschließlich der Achtung der Arbeitnehmerrechte und der Gleichstellung von Männern und Frauen, sind Teil der IAO-Prioritäten.

18. Von Einschränkungen des Zugangs zum formellen Kreditsystem sind Frauen stärker betroffen als Männer. Eine Möglichkeit, dem zu begegnen, ist die Mikrofinanzierung. Sie ist zwar kein Allheilmittel⁷, aber sie kann Frauen aus ärmeren Haushalten in die Lage versetzen, zum Lebensunterhalt ihrer Familien und Gemeinschaften beizutragen. Mikrofinanzierungsdienste – die Ende 2006 von über 79 Millionen der ärmsten Frauen der Welt in Anspruch genommen wurden⁸ – ermöglichten den Kundinnen die Ausweitung ihrer Geschäftstätigkeit und führten zu höheren Rückzahlungsraten. Forschungsarbeiten haben einen positiven Nebeneffekt aufgedeckt: Frauen investierten die durch die aufgenommenen Kredite erzielten Einkommen in ihre Haushalte, vor allem für die Bildung der Kinder und für bessere Gesundheit und Ernährung. Die Töchter von Mikrofinanzierungskundinnen profitieren ebenfalls, weil diese Mädchen häufiger vollzeitig eine Schule besuchen und seltener ihre Schulbildung abbrechen.

⁶ IAA: *Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises*, in Bericht des Ausschusses für nachhaltige Unternehmen, *Provisional Record* Nr. 15, Internationale Arbeitskonferenz, 96. Tagung, Genf, 2007.

⁷ Damit Mikrofinanzierung die wirtschaftliche Position von Frauen tatsächlich stärken kann, müssen noch weitere Faktoren in Betracht gezogen werden. Die Machtverhältnisse und Entscheidungsbefugnisse innerhalb der Haushalte, Unterschiede bei Alphabetisierung und Eigentumsrechten und die Einstellung der Gesellschaft gegenüber Frauen können die positive Wirkung von Krediten einschränken.

⁸ S. Daley-Harris: *State of the Microcredit Summit Campaign Report 2007* (Washington, Microcredit Summit Campaign, 2007).

19. Eine weitere positive Maßnahme zur Bekämpfung der Armut und zur Sicherung des Lebensunterhalts sind Genossenschaften, die der Definition in der Empfehlung (Nr. 193) betreffend die Förderung der Genossenschaften, 2002, entsprechen. Die Empfehlung verlangt die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in Genossenschaften und bei deren Tätigkeiten. Aktuelle Forschungsarbeiten in Afrika lassen eine neue Dynamik im Genossenschaftssektor erkennen; allerdings wurde auch festgestellt, dass in den die meisten Fällen Männer die Initiatoren, Mitglieder und Betreiber von Genossenschaften sind⁹.

Kasten 1.1

Der Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft unter Berücksichtigung aller IAO-Ziele

Fehlende Soziale Sicherheit, unzureichender Arbeitsschutz und schlechte Arbeitsbedingungen charakterisieren die informellen Arbeitsplätze im städtischen wie auch im ländlichen Umfeld. Verbunden mit unzureichenden Kenntnissen über Arbeitsrechte und mangelnden Mitsprache- und Vertretungsmöglichkeiten schafft dies harsche Bedingungen für die Arbeitskräfte in der informellen Wirtschaft. Die hier tätigen Frauen finden sich häufig am unteren Ende der Skala unsicherer und schlecht bezahlter Arbeitsplätze. Bei ihren Bemühungen um Ausgleich zwischen produktiver und reproduktiver Rolle sehen sie sich weiterer sozialer Ausgrenzung ausgesetzt. Der Niedergang des industriellen Sektors, die Unfähigkeit der meisten Volkswirtschaften, qualitativ gute Arbeitsplätze in ausreichender Anzahl zu schaffen, sowie die Folgen der gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise haben sich noch nicht voll ausgewirkt. Es werden noch stärkere Anstrengungen zur Unterstützung der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Unternehmensentwicklung unternommen werden müssen, um den Übergang von der Informalität zur Formalität zu vollziehen.

Die IAO bemüht sich, durch eine Kombination verschiedener Maßnahmen die informelle Wirtschaft aufzuwerten. Die Überwindung der Informalität erfordert umfassende soziale Hilfsprogramme für unterprivilegierte Gruppen. Soziale Transferleistungen, die mit Maßnahmen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit und des Übergangs zur Formalität verbunden sind, könnten die Bedürftigsten aus der extremen Armut herausholen. Es kommt entscheidend darauf an, die auf die Gleichstellung der Geschlechter gerichteten Lösungen im Rahmen dieser Ziele möglichst klar und einfach zu formulieren, damit sie sich denjenigen leichter erschließen, die sie letztlich umsetzen müssen und die keine Spezialisten für Gleichstellungsfragen sind.

Quelle: IAA: *Conclusions concerning decent work and the informal economy*, in *Report of the Committee on the Informal Economy*, Provisional Record No. 25, Internationale Arbeitskonferenz, 90. Tagung, Genf, 2002, und IAA: *Decent work and the transition to formalization: Recent trends, policy debates and good practices*, Bericht des Dreigliedrigen interregionalen Symposiums über die informelle Wirtschaft: Den Übergang zur Formalisierung ermöglichen (Genf, 27. bis 29. November 2007).

1.2. Zugang zu Sozialschutz

20. Sozialschutz¹⁰ ist ein schlagkräftiges Instrument zur Linderung von Armut und Ungleichheit. Gut geplante sozialpolitische Maßnahmen können mit einer starken Wirt-

⁹ P. Develtere, I. Pollet, F. Wanyama, (Hrsg.): *Cooperating out of poverty: The renaissance of the African cooperative movement* (Genf, IAA, 2008), S. 33 und 59.

¹⁰ Sozialschutz bedeutet die Bereitstellung einer allgemeinen sozialen Grundunterstützung für alle Bürger ungeachtet früherer Beitragszahlungen oder Beschäftigungen, beispielsweise in Form von Einkommensunterstützung nach Bedürfnissen anstatt erworbenen Rechten, sowie die Bereitstellung einer Gesundheitsversorgung für die gesamte Bevölkerung. Soziale Sicherheit kann definiert werden als der Schutz, den die Gesellschaft ihren Mitgliedern gewährt, um sie gegen wirtschaftliche und soziale Härten abzusichern, die sonst durch die Unterbrechung oder erhebliche Reduzierung ihrer Einkünfte infolge von Schwangerschaft, Alter, Arbeitslosigkeit auftreten würden. IAA: *ABC of women workers' rights and gender equality* (Genf, 2007), S. 172-176.

schaftsleistung Hand in Hand gehen. Der IAO zufolge wären weniger als 2 Prozent des weltweiten Bruttoinlandsprodukts (BIP) erforderlich, um für alle Armen der Welt ein Basispaket an Sozialversicherungsleistungen bereitzustellen¹¹. Durch die Schaffung technisch machbarer und finanziell tragfähiger Möglichkeiten für die Ausweitung der Basisgesundheitsversorgung sowie für Leistungen wie Familien- und Kinderzulagen, gezielte Einkommensunterstützung für Arme und Arbeitslose und Alters- und Invaliditätsrenten könnte ein Mindestsicherheitsnetz bereitgestellt werden. 2003 wurde die Globale Kampagne der IAO für Soziale Sicherheit und Schutz für alle eingeleitet, deren Ziel es ist, konkrete Verbesserungen des Erfassungsbereichs der Sozialen Sicherheit in möglichst vielen Ländern zu erreichen und die Soziale Sicherheit auf der internationalen Politikagenda ganz nach oben zu rücken. Da Armut eine geschlechtsspezifische Dimension hat, die nicht ignoriert werden darf, und da die Effekte des Wirtschaftswachstums nicht zu den Armen durchgesickert sind, könnten staatliche Maßnahmen, die eine faire Verteilung der innerstaatlichen Ressourcen durch Sozialversicherungssysteme fördern, einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, die Ärmsten aus der extremen Armut zu befreien.

21. Die Gleichstellung der Geschlechter und die Ermächtigung der Frauen sind wichtige Komponenten der Arbeit der IAO zur Verbesserung von Löhnen und Einkommen, Arbeitszeiten, Mutterschutz, Arbeitsschutz und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der *Global Wage Report 2008/2009*¹² machte die eklatanten Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen deutlich. Besondere Aufmerksamkeit erhalten die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Arbeitskräften in unsicheren, Teilzeit- oder informellen Arbeitsverhältnissen. Die meisten dieser Arbeitskräfte sind Frauen.

22. Abgesehen vom Mutterschutz widmete die IAO bis vor kurzem den biologischen und reproduktiven Unterschieden zwischen den Geschlechtern im Rahmen des Arbeitsschutzes keine vorrangige Aufmerksamkeit. Ziel der Globalen Arbeitsschutzstrategie ist die Unterstützung der Bemühungen der Mitgliedsgruppen, durch die Schaffung einer Präventionskultur und die Ausarbeitung eines Systemansatzes dem Arbeitsschutz einen hohen Stellenwert in den nationalen Agenden zu sichern. Diese Strategie enthält auch die Verpflichtung, Arbeitsschutzfragen einzubeziehen, die speziell die Sicherheit und Gesundheit von Frauen betreffen. Auf nationaler Ebene erfolgt eine Verknüpfung mit den Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit, um die Systeme der betreffenden Länder zu stärken und so auch Kleinunternehmen und die informelle Wirtschaft zu erfassen. Dadurch würden die Belange von Frauen besser berücksichtigt. Der Welttag 2009 für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, der die Kultur der Sicherheit und Gesundheit und des Dialogs zwischen den Sozialpartnern verstärkt, rückt auch den Aspekt der Gleichstellung beim Arbeitsschutz stärker in den Vordergrund und sichert damit dieser Frage die dringend benötigte Aufmerksamkeit.

23. Die HIV/Aids-Epidemie trifft Arme, Arbeitslose sowie Frauen und Mädchen unverhältnismäßig stark. Arbeitsmigranten und mobile Arbeitskräfte, die keinen Zugang zu HIV/Aids-Präventions- und Gesundheitsdiensten haben, sind einem höheren Infek-

¹¹ IAA: *Social Security policies for social cohesion and economic development: Towards a global social floor?* Für das Forum der IAO über menschenwürdige Arbeit für eine faire Globalisierung ausgearbeitetes Themenpapier, Genf, 2007, S. 1. Eine neue Studie über die Vereinigte Republik Tansania hat bestätigt, dass ein Mindestpaket allgemein akzeptabler Leistungen tatsächlich erschwinglich wäre. Die Kosten für ein solches Paket, das gezielte Sozialhilfe, eine allgemeine Altersrente sowie Kindergeld umfasst, würden knapp über 1,8 Prozent des BIP des Landes betragen. Siehe IAA: *Tanzania mainland: Social protection expenditure and performance review and social budget, executive summary* (Genf, 2008), S. 16-17.

¹² IAA: *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence* (Genf, 2008).

tionsrisiko ausgesetzt. Der Anteil von Frauen an allen Erwachsenen mit HIV im Alter ab 15 Jahren ist weltweit bei etwa 50 Prozent stabil geblieben. Demgegenüber umfasste in Afrika südlich der Sahara ab 2000 der Anteil von Frauen 60 Prozent der Erwachsenen mit HIV. In der Karibik sind jetzt 43 Prozent der Erwachsenen mit HIV Frauen, ein Anstieg um 5 Prozentpunkte seit 2001¹³. Der praxisorientierte Leitfaden der IAO zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit befürwortet die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte bei allen Maßnahmen zur Sensibilisierung für die HIV/Aids-Problematik. Die Forschungsarbeiten der IAO auf dem Gebiet der Gesetzgebung¹⁴ und die von ihr geförderte Schaffung von Kapazität für Beamte von Arbeitsministerien, Streitbeilegungsorgane und Richter enthalten geschlechtsspezifische Komponenten. Bei den Vorbereitungsarbeiten des Amtes für die doppelte Aussprache mit dem Ziel der Verabschiedung einer eigenständigen Empfehlung über HIV/Aids und die Welt der Arbeit im Jahr 2010 wurden frauen- und geschlechtsspezifische Belange durchgängig berücksichtigt.

24. Die internationale Arbeitsmigration nimmt stetig zu. Migration kann eine Antriebskraft für Wachstum und Entwicklung sein, sie ist für die Migranten selbst, für die Herkunfts- und die Zielländer dann besonders vorteilhaft, wenn sie aus freier Entscheidung und nicht aus Notwendigkeit geschieht. Um zu gewährleisten, dass die Migranten in den Zielländern menschenwürdige Arbeitsplätze finden, ist ein an Rechten orientierter Ansatz unerlässlich. Die Überweisungen von Migranten stellen einen wichtigen und deutlich sichtbaren Beitrag zur Entwicklung dar. Der Weltbank zufolge würde eine Erhöhung der Überweisungen um 10 Prozent in den Entwicklungsländern zu einem Rückgang der Armut um 2 Prozent führen¹⁵. Insgesamt lag die Zahl der Migranten 2005 bei über 190 Millionen, fast die Hälfte davon Frauen. Die große Mehrheit bildeten Arbeitsmigranten und ihre Familien (etwa 170 Millionen)¹⁶. Der wirksame Schutz von Arbeitsmigranten wirft nach wie vor große Probleme auf. Die Trennung von Familien bedeutet, dass Beruf und Familienleben überhaupt nicht miteinander zu verbinden sind. Die von der Internationalen Arbeitskonferenz 2004 angenommene Entschliebung über eine faire Behandlung von Wanderarbeitnehmern in einer globalen Wirtschaft, der daraus hervorgehende Aktionsplan und der Multilaterale Rahmen der IAO für die Arbeitsmigration berücksichtigen die speziellen Bedürfnisse von Migrantinnen im Rahmen der Förderung einer geregelten, geschützten und vorteilhaften Migration, die den Arbeitsmarktbedürfnissen der Zielländer Rechnung trägt und den Druck in den Herkunftsländern verringert.

1.3. Zugang zu sozialem Dialog

25. Um wirkliche Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter zu erzielen, sind Dreigliedrigkeit und sozialer Dialog unverzichtbar. In der heutigen Realität erodierender Beschäftigungsverhältnisse und zunehmend unsicherer Arbeitsplätze in Industrie- und Entwicklungsländern darf das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlung-

¹³ IAA: *HIV/Aids und die Welt der Arbeit*, Bericht IV(1), Internationale Arbeitskonferenz, 98. Tagung, Genf, 2009, Abs. 19.

¹⁴ J. Hodges: *Digest of good legislative practices relating to HIV/AIDS in selected African countries*, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch Paper No. 12 (Genf, 2007, IAA), S. 5.

¹⁵ R.H. Adams and J. Page: *International migration, remittances and poverty in developing countries*, Policy Research Working Paper Series, No. 3179 (Washington, Weltbank, 2003), S. 22.

¹⁶ IAA: *Independent evaluation of ILO's strategy for the protection of migrant workers: 2001-07*, Evaluierungseinheit (Genf, 2008), Abs. 18.

gen nicht verweigert werden, weder in der Gesetzgebung noch in der Praxis. Jedoch verfügen die für Beschäftigung, Arbeit und Soziales zuständigen Ministerien nicht immer über die Kapazitäten, Befugnisse und Ressourcen, die zur Ausarbeitung angemessener arbeitspolitischer Maßnahmen erforderlich sind. Die Stärkung der institutionellen Kapazität der Mitgliedstaaten und der repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit dem Ziel, einen sachgerechten und kohärenten sozialen Dialog über Gleichstellung zu erleichtern, ist eine notwendige Voraussetzung für die Verbesserung der gegenwärtigen Praktiken. Auf Länderebene müssen Anstrengungen unternommen werden, um die Partizipation, das Fachwissen und die Erfahrungen der in den Mitgliedsgruppen vertretenen Frauen zu stärken, damit sie einen aktiven Beitrag zu den Mechanismen des sozialen Dialogs leisten können. Zurzeit beträgt der Gesamtanteil von Frauen in allen Mitgliedsgruppen der Institutionen des sozialen Dialogs – Regierungen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber – etwa 15 Prozent. Die höchste Partizipationsrate von Frauen in diesen Gremien weist die Gruppe der Regierungsvertreter auf (19 Prozent), gefolgt von den Arbeitnehmervertretern mit rund 13 Prozent und den Arbeitgebervertretern mit 10 Prozent ¹⁷.

26. Es wird weiterhin zu den obersten Prioritäten der IAO gehören, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände aufzubauen, zu stärken und zur wirksamen Teilhabe an der Ausarbeitung und Durchführung der Sozial-, Wirtschafts- und Arbeitspolitik zu befähigen ¹⁸. Gut funktionierende Arbeitgeberverbände sind wichtig für die Schaffung eines Förderumfelds für wettbewerbsfähige und nachhaltige Unternehmen. Die Arbeitgeber stellen fest, dass in allen Regionen mehr Frauen erwerbstätig sind als je zuvor und dass dieser Prozess gestützt wird durch neue Formen der Arbeitsorganisation, die sich von den herkömmlichen Arbeitgeber/Arbeitnehmerbeziehungen unterscheiden ¹⁹. Die Arbeitnehmer haben die Sorge, dass diese flexiblen Regelungen zu Ungleichheit und unsicheren Arbeitsplätzen beitragen, wie etwa Zeitarbeit, Werkverträge oder verschleierte Beschäftigungsverhältnisse, die schlechte Arbeitspraktiken verfestigen ²⁰. Die Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, trägt diesen unterschiedlichen Ansichten Rechnung und befürwortet die Schaffung von Mechanismen für die Verfolgung der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und bei der Arbeitsorganisation. Die maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sollten in diesen Mechanismen gleichberechtigt zusammenarbeiten. Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen bleiben die wichtigsten Instrumente, um die Position der Frauen zu stärken und sicherzustellen, dass sie am Informationsaustausch, an Konsultationen und Verhandlungen beteiligt werden. Durch die Förderung eines sektorbezogenen Sozialdialogs in bestimmten öffentlichen und privaten Wirtschaftsbereichen und die Förderung der sektoralen Normen der IAO parallel zu den wichtigsten Gleichstellungsübereinkommen lassen sich Gleichstellungsfragen als gemeinsames Anliegen behandeln, für das gute Verfahrensweisen und Verhandlungsstrategien zu ermitteln sind.

¹⁷ T. Brenemann-Pennas und M. Rueda Catry: *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch Paper No. 16 (Genf, IAA, 2008).

¹⁸ Siehe beispielsweise Forschungsarbeiten über Gleichstellung und Gewerkschaftsdichte in S. Ishikawa und S. Lawrence: *Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings*. Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch Paper No. 10 (Genf, IAA, 2005), S. 30-32.

¹⁹ IOE: *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Genf, 2008), S. 5.

²⁰ M. Malentacchi: *Precarious work – what needs to be done?*, Global Unions/ACTRAV Forum Towards Social Justice: Applying Labour Standards to Precarious Workers, Genf, 3. Okt. 2008, S. 2.

27. Die Arbeitsverwaltungen, einschließlich wirksamer und gut ausgestatteter Arbeitsaufsichtssysteme, können zur Durchsetzung gleichstellungsorientierter Arbeitsgesetze und -politiken beitragen. Die Erfahrung zeigt, dass die Chancen zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung höher sind, wenn die geschlechtsspezifischen Konsequenzen von Gesetzen klar erkennbar sind und die die Gesetze umfassend durchgeführt werden. Ein Beispiel ist die Richtlinie der Europäischen Union (EU) von 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (neu gefasst), die in nationale Gesetzgebungen übernommen wurde. Dies führte dazu, dass 64 Prozent der für den Sozialdialog zuständigen Organe in den EU-Ländern sich mit der Gleichstellung der Geschlechter befassen ²¹.

28. Die IAO verfügt über jahrzehntelange Erfahrungen mit der Einbeziehung der Gleichstellung in das Arbeitsrecht ²². Ein geschlechtsspezifischer Ansatz im Hinblick auf materielle Bestimmungen und praktikable Durchsetzungsklauseln ist unerlässlich. Die Mitgliedstaaten müssen die Übereinstimmung ihrer innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis mit den ratifizierten internationalen Arbeitsübereinkommen sicherstellen und den Gleichstellungsgrundsatz der Erklärung der IAO von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihrer Folgemaßnahmen achten, fördern und verwirklichen. Er spielt auch im Prozess der Ausarbeitung und Verabschiedung von Normen (unter Abhaltung dreigliedriger Konsultationen, an denen Frauenorganisationen beteiligt sind) eine wichtige Rolle. Die im Internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Turin abgehaltenen Kurse für die Ausarbeitung partizipatorischer Arbeitsgesetze beinhalten spezielle Module über gleichstellungsorientierte Verfahren und Inhalte.

1.4. Zugang zu Prinzipien und Rechten

29. Die internationalen Arbeitsnormen gehören zu den vorrangigen Mitteln der IAO für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen und die Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz für alle Arbeitnehmer. Ungeachtet des wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungsstands eines jeden IAO-Mitgliedstaats gewährleisten die einschlägigen Übereinkommen einen Mindestschutz, obwohl den Staaten natürlich nahegelegt wird, entsprechend ihren nationalen Gegebenheiten noch günstigere Bedingungen zu gewähren.

30. Generell ist die Weiterentwicklung von Normen in der IAO eng mit einer globalen Neubewertung von Diskriminierung und Gleichstellung verknüpft. Nachdem die in den ersten Jahrzehnten verabschiedeten Texte den Schutz der Frauen in der formellen Wirtschaft zum Ziel hatten, wurden in den Nachkriegsjahren die beiden ersten wichtigen Übereinkommen zur Gleichstellung verabschiedet. Seit Mitte der siebziger Jahre folgten die IAO-Normen dem Politikwandel, der sich innerhalb der Vereinten Nationen vollzog: Frauen wurden nicht länger als verletzbare „Objekte“ betrachtet, sondern in allen Aspekten der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung als zentrale Akteure anerkannt ²³. Nach dem Weltgipfel für soziale Entwicklung, der 1995 in Kopenhagen statt-

²¹ T. Breneman-Pennas und M. Rueda Catry: *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch Paper No. 16 (Genf, IAA, 2008), S. 25.

²² Siehe *Labour Legislation Guidelines* auf der Website der Abteilung Sozialdialog, Arbeitsrecht und Arbeitsverwaltung: Chapter VII – Substantive provisions of labour legislation: The elimination of discrimination in respect of employment and occupation), unter www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/index.htm.

²³ Siehe IAA: *ABC of women worker's rights and gender equality* (zweite Auflage), (Genf, 2007), S. 8-10.

find, wurde 1998 die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen verabschiedet. 1999 veröffentlichte der Generaldirektor sein grundsatzpolitisches Rundschreiben über die Gleichstellung der Geschlechter und ihre generelle Berücksichtigung in der IAO (siehe Übersicht 1 in der Einführung). Für die Verwirklichung der Gleichstellung ist es wichtig, dass internationale Texte und nationale Grundsatzdokumente und Rechtsvorschriften in einer gleichstellungsorientierten und nichtsexistischen Sprache abgefasst sind und geschlechtsspezifische Belange ausdrücklich berücksichtigen. Der Wortlaut der Normen wurde entsprechend angepasst²⁴.

31. Das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958, ist der Bezugspunkt für das grundlegende Recht auf Nicht-Diskriminierung bei der Arbeit. Es ist das umfassendste Instrument zu diesem Thema. Die ratifizierenden Mitgliedstaaten müssen eine innerstaatliche Politik festlegen und verfolgen, die darauf abzielt, die Gleichheit der Gelegenheiten und der Behandlung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf zu fördern, um jegliche Diskriminierung auf diesem Gebiet auszuschalten. Das Übereinkommen verbietet Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sowie auch der Rasse, der Hautfarbe, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft. Geschlechtsbedingte Diskriminierung umfasst die Diskriminierung aufgrund von Mutterschaft und Familienpflichten und erstreckt sich auch auf die sexuelle Belästigung (von Frauen ebenso wie von Männern). Nach Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe b) des Übereinkommens Nr. 111 können dieser Liste nach Anhörung von Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und anderer geeigneter Gremien weitere Gründe hinzugefügt werden. Einige Mitgliedstaaten haben neue Gründe aufgenommen, die für die Gleichstellung der Geschlechter besonders relevant sind, wie etwa Alter, HIV/Aids-Status und sexuelle Orientierung²⁵. Das Übereinkommen Nr. 111 wurde bis Januar 2009 von 168 Ländern ratifiziert. Diese außerordentlich hohe Ratifikationsquote beweist, dass es nach wie vor von großer Bedeutung ist (siehe Abbildung 2). Das Übereinkommen sieht nur einige wenige Fälle vor, in denen Unterscheidungen nach Geschlecht hinnehmbar sind, etwa wenn sie durch die Erfordernisse einer bestimmten Beschäftigung begründet sind (beispielsweise im Bereich der Darstellenden Künste oder für Berufe, die mit engen physischen Kontakten verbunden sind, etwa bei medizinischem Personal oder Sicherheitspersonal auf Flughäfen). Ein weiteres Beispiel wäre die positive Diskriminierung als vorübergehende Arbeitsmarktmaßnahme, um frühere geschlechtsbedingte Ungleichheiten zu korrigieren.

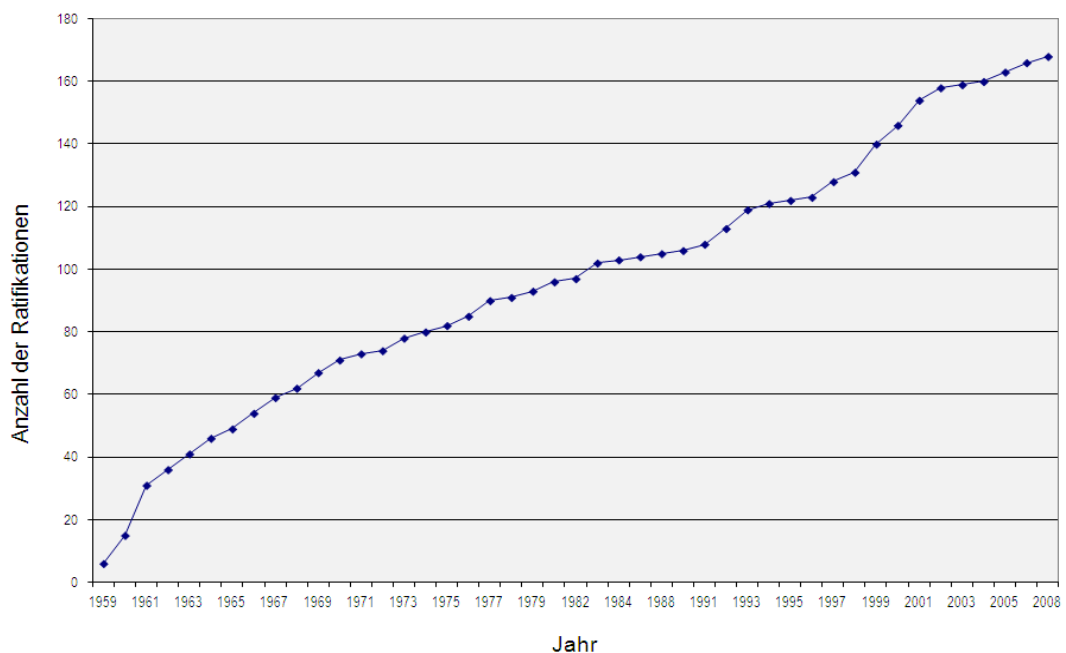
32. Keine Gesellschaft ist völlig frei von geschlechtsbedingter Diskriminierung. Das Übereinkommen Nr. 111 erkennt an, dass kontinuierlich gegen sie vorgegangen werden muss. Es gibt viele Beispiele für mangelnde Umsetzung: fehlender Rechtsschutz für bestimmte Tätigkeitsbereiche, in denen vorwiegend Frauen arbeiten, wie etwa Haus- und Gelegenheitsarbeit; Antidiskriminierungsgesetze, die nicht alle Aspekte von Beschäftigung und Beruf (von der Einstellung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses) abdecken; diskriminierende Rechtsbestimmungen (beispielsweise Gesetze, die die von Frauen ausübenden Arbeiten einschränken, wie etwa Nachtarbeit); sowie überholte Gesetze zur Regelung persönlicher und familiärer Beziehungen (etwa solche, die dem Ehemann die Befugnis einräumen, seiner Ehefrau die Zustimmung zu einer Arbeit außer

²⁴ Siehe IAA: *Manual for drafting ILO instruments*, Office of the Legal Adviser (Genf, 2006), S. 254-266.

²⁵ Siehe beispielsweise IAA: *HIV/Aids und die Welt der Arbeit*, Bericht IV(I), Internationale Arbeitskonferenz, 98. Tagung, Genf, 2009, Abs. 246.

Haus zu verweigern). Die Debatte darüber, ob Frauen vor gefährlichen Tätigkeiten oder Nacharbeit geschützt werden müssen, ist noch nicht abgeschlossen. In einer zunehmenden Zahl von Ländern herrscht Einigkeit darüber, dass Sicherheit bei der Arbeit für Frauen ebenso wie für Männer gewährleistet werden muss, statt nur Frauen von bestimmten Berufen auszuschließen. Anstatt Frauen von vorwiegend von Männern ausgeübten Tätigkeiten fernzuhalten, müssen die Arbeitsplätze selbst sicher gemacht und von Gesundheits- und sonstigen Risiken befreit werden²⁶. Die Durchführung der Gesetze in der Praxis muss verbessert werden.

Abbildung 1.1. Anzahl der Ratifikationen des Übereinkommens Nr. 111
(Stand Januar 2009: 168)



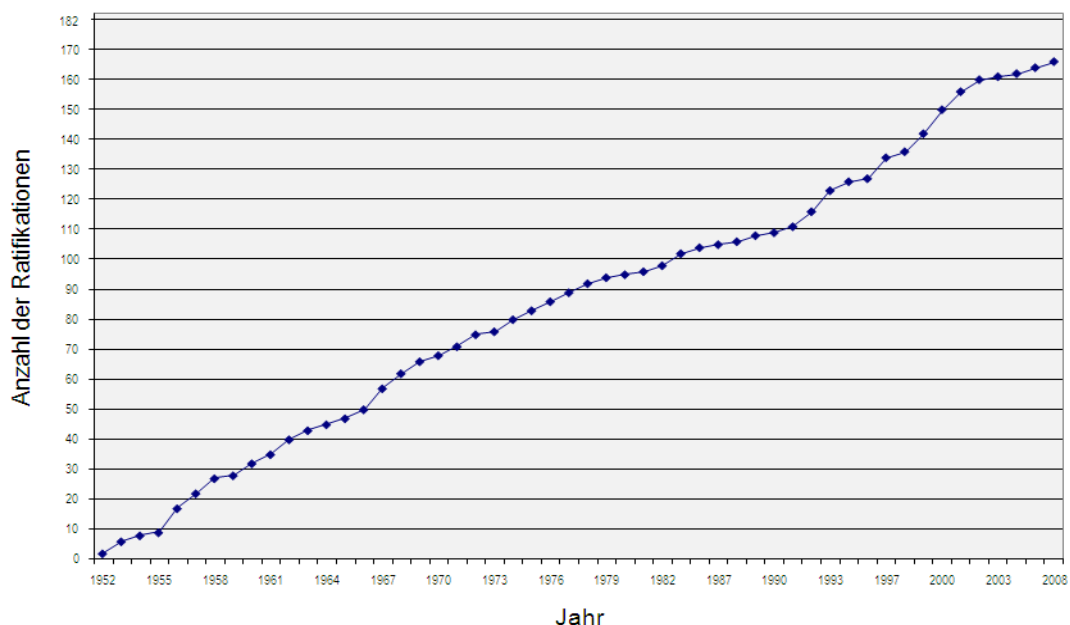
33. Die zweite für die Geschlechtergleichstellung wichtige Urkunde ist das Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951. Es befasst sich speziell mit der Gleichheit der Entlohnung männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit und nimmt die Formulierung aus der IAO-Verfassung von 1919 auf, in der die dringende Verbesserung der Arbeitsbedingungen gefordert wurde, u.a. durch die Anerkennung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“. Auch das Übereinkommen Nr. 100 weist eine hohe Ratifikationsrate auf (Abbildung 1.2).

34. Die rechtliche und praktische Anwendung des Grundsatzes gleicher Entlohnung für gleichwertige Arbeit stößt nach wie vor auf erhebliche Schwierigkeiten. Entgegen der gängigen Auffassung sind die geringere schulische Bildung und die zeitweise unterbrochene Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht die Hauptgründe für das geschlechtsspezifische Lohngefälle. Dieses ist vielmehr das sichtbare Symptom einer tiefgehenden und strukturellen geschlechtsbedingten Diskriminierung. Faktoren wie hartnäckige Geschlechterstereotypen, berufliche Segregation, nicht geschlechtsneutrale Stellenklassifizierungssysteme und Entgeltstrukturen sowie schwache Positionen bei Kollektivver-

²⁶ N. Haspels und E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia* (Bangkok, IAA, 2008), S. 58.

handlungen sind wichtige Ursachen für Ungleichheiten des Entgelts²⁷. Reichweite und Folgen des Konzepts gleichwertiger Arbeit werden nicht richtig verstanden²⁸. Der Begriff umfasst mehr als gleiche Entlohnung für „gleiche“ oder „ähnliche“ Arbeit: er umfasst auch Arbeit, die völlig unterschiedlicher Natur, aber dennoch gleichwertig ist. Dieses Konzept ist wichtig im Zusammenhang mit der beruflichen Segregation, bei der Männer und Frauen häufig unterschiedliche Tätigkeiten unter unterschiedlichen Bedingungen und sogar in unterschiedlichen Betrieben ausüben. Außerdem ist es wichtig, bei der Lohnfestsetzung der Unterbewertung von „Frauenarbeitsplätzen“ im Vergleich zu Arbeitsplätzen für Männer entgegenzuwirken, die häufig durch nicht geschlechtsneutrale Arbeitsplatzbeschreibungen verursacht wird. Durch eine objektive Bewertung der Arbeitsplätze könnte nicht nur das Einkommen der Frauen, sondern auch das National-einkommen gesteigert werden²⁹.

Abbildung 1.2. Anzahl der Ratifikationen des Übereinkommens Nr. 100
(Stand Januar 2009: 166)



35. Ein drittes für die Gleichstellung wichtiges Übereinkommen ist das Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981. Es wurde bis Januar 2009 von 40 Ländern ratifiziert. Die Notwendigkeit, Beruf und Familienpflichten (Betreuung von Kindern und erwachsenen Familienangehörigen) in Einklang zu bringen, und die Konsequenzen, die dies für die Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem

²⁷ IAA: *Gleichheit bei der Arbeit – Ein Gebot der Stunde*, Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Bericht I (B), Internationale Arbeitskonferenz, 91. Tagung, 2003, Genf, S. xi.

²⁸ CEACR: General Observation on Convention No. 100, in IAA: *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* (im Folgenden RCE) Bericht III (Teil 1A), Internationale Arbeitskonferenz, 96. Tagung, Genf, 2007, S. 271-272.

²⁹ Eine Studie in Lateinamerika schätzte, dass durch die Beseitigung der ungleichen Behandlung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ihre Löhne um 50 Prozent und das Brutto-sozialprodukt um 5 Prozent steigen könnten. United Nations Population Fund (UNFPA), *The State of World Population, 2000: Lives together, worlds apart: Men and women in a time of change* (New York, 2000), S. 38

Arbeitsmarkt hat, drängen sich im 21. Jahrhundert immer stärker in den Vordergrund. Faktoren wie lange Arbeitszeiten wirken sich für Frauen, die in der Regel die Hauptbetreuungspersonen ihrer Familien sind, nachteiliger aus als für Männer³⁰. Angebote für Kinderbetreuung und die Entfernungen zwischen Wohn- und Arbeitsstätte spielen ebenfalls eine wichtige Rolle. Unterschiede in den Arbeitsstrukturen von Frauen und Männern haben negative Auswirkungen auf die Beschäftigungsaussichten von Frauen, ihre Berufswahl, ihre Aufstiegsmöglichkeiten und ihre Bezahlung, während sie gleichzeitig ihre allgemeine Arbeitsbelastung erhöhen. In gewissem Umfang hat die Möglichkeit von Teilzeitarbeit die Vereinbarkeit von Arbeit und Elternschaft verbessert³¹. In den meisten Ländern ist Teilzeitarbeit jedoch nach wie vor Frauenarbeit, dies verstärkt die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern³². In Entwicklungsländern stehen Frauen und Männer vor zusätzlichen Herausforderungen, wenn sie versuchen, Beruf und Familienpflichten in Einklang zu bringen, vor allem in ländlichen Gebieten, in denen zeitraubende und mühsame Tätigkeiten, weite Entfernungen, schlechte Infrastruktur und allgemeine Armut die Regel sind.

36. Mutterschutz ist für die IAO seit ihrer Gründung ein wichtiges Thema. Die IAO hat drei Übereinkommen dazu verabschiedet: Nr. 3 (1919), Nr. 103 (1952) und Nr. 183 (2000). Zusammen mit ihren ergänzenden Empfehlungen haben diese Übereinkommen den Umfang und das Anrecht auf Mutterschutz am Arbeitsplatz schrittweise ausgeweitet und detaillierte Orientierungshilfen für innerstaatliche Grundsatzmaßnahmen und Aktionspläne bereitgestellt. Zentrales Anliegen war die Befähigung der Frauen, ihre reproduktive und ihre produktive Rolle erfolgreich miteinander zu verbinden. Auch sollte verhindert werden, dass sie bei der Einstellung oder Weiterbeschäftigung wegen ihrer reproduktiven Rolle ungleich behandelt werden. Das Übereinkommen Nr. 183 wurde bis Januar 2009 von 16 Mitgliedstaaten ratifiziert.

37. Viele andere Übereinkommen, insbesondere die grundlegenden IAO-Übereinkommen, haben besondere Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter; dieser Bericht wird im Folgenden jeweils auf sie hinweisen³³. Die geschlechtsspezifischen Konsequenzen aller IAO-Normen sollten berücksichtigt werden, um ihre wirksame rechtliche und praktische Anwendung sicherzustellen. Der Bericht wird nicht nur Angaben zur Ratifikation aller maßgeblichen Übereinkommen machen, sondern auch Probleme bei ihrer Durchführung aufzeigen. Orientierungshilfen für die Durchsetzung auf innerstaatlicher Ebene bieten das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, und das Übereinkommen (Nr. 129) über die Arbeitsaufsicht (Landwirtschaft), 1969.

³⁰ In Japan z. B. betrug die von Männern mit Hausarbeiten verbrachte Zeit im Durchschnitt nur ein Siebtel derjenigen von Frauen. J.Y. Boulton et al. (Hrsg.): *Decent working time: New trends, new issues* (Genf, IAA, 2006), S. 352.

³¹ IAA: *Gleichheit bei der Arbeit: Den Herausforderungen begegnen*, Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Bericht I (B), Internationale Arbeitskonferenz, 96. Tagung, Genf, 2007, Abs. 302.

³² In Norwegen z. B. arbeiten 43 Prozent der Frauen, jedoch nur 13 Prozent der Männer in Teilzeit. Statistics Norway: „Still male and female professions“, 24. Jan. 2006, unter http://ssb.no/ola_kari_en/arbeid_en/main.html. Diese Studie zeigte außerdem, dass Frauen mit mehr als einem Kind unter 16 Jahren am häufigsten in Teilzeit arbeiten.

³³ Siehe IAA: *Gender equality and decent work: Selected ILO Conventions and Recommendations promoting gender equality*, zweite Ausgabe (Genf, 2006).

1.5. Gleichstellungsfragen, die IAO und die Vereinten Nationen

38. Dieser Bericht wird immer wieder Bereiche interinstitutioneller Zusammenarbeit bei konkreten Themen beleuchten, die die verschiedenen Phasen im Lebenszyklus von Frauen und Männern betreffen. Auch ist das Thema der Geschlechtergleichstellung Gegenstand einer umfassenden Zusammenarbeit zwischen der IAO und den Organisationen der Vereinten Nationen im Rahmen des Konzepts „Einheit in der Aktion“ und der VN-Reform. Nachstehend werden Beispiele für erfolgreiche IAO-Mechanismen und Gemeinschaftsanstrengungen aus den letzten Jahren beschrieben.

1.5.1. IAO-Instrumente im Rahmen der VN-Zusammenarbeit

39. Mit der Erkenntnis, dass soziale Gerechtigkeit zwar die stärkste Rechtfertigung der Aufmerksamkeit für die Geschlechtergleichstellung ist, dass aber auch ein überzeugendes wirtschaftliches Argument für die Gleichstellung spricht, spielte die IAO unter den VN-Organisationen eine Vorreiterrolle. Abgesehen von der Weltbank war die IAO eine der ersten VN-Organisationen, die sich in ihrer Argumentation nicht nur auf Rechte, sondern auch auf wirtschaftliche Aspekte stützte. Dieser Ansatz wird jetzt in Foren wie der Kommission für die Rechtsstellung der Frau ebenfalls befürwortet. VN-Organisationen wie das Entwicklungsprogramm (UNDP), die Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation (FAO), das Kinderhilfswerk (UNICEF) und die Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO) setzen sich in ihren neueren Politiken, Strategien und Aktionsplänen zur Gleichstellung ebenfalls für einen solchen Ansatz ein.

40. Die IAO wendet konsequent eine Gender-Mainstreaming-Strategie an, die jedoch nicht ausschließt, dass überall dort, wo Frauen in der Welt der Arbeit benachteiligt sind, frauenspezifische Aktivitäten und/oder positive Diskriminierung zum Einsatz kommen. Der zweigleisige Ansatz der Organisation mit Gender Mainstreaming und frauenspezifischen Interventionen wurde inzwischen von den meisten VN-Organisationen sowie auch von bilateralen Stellen übernommen. Die IAO wurde als Quelle guter Praxis in Bezug auf Gender Mainstreaming anerkannt und im Lauf der Jahre regelmäßig von der VN-Familie um Orientierungshilfe gebeten.

Aktionsplan der IAO für die Gleichstellung der Geschlechter

41. Der Aktionsplan der IAO für die Gleichstellung der Geschlechter fordert für alle Politiken, Strategien und Programme eine gezielte und systematische Bewertung der unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern. Dies umfasst eine Vergleichsanalyse der Situation von Frauen und Männern in der Welt der Arbeit und auf dem Arbeitsmarkt. Gleichzeitig räumt der Aktionsplan die Notwendigkeit gezielter Interventionen ein, wenn eines der Geschlechter eine soziale, politische oder wirtschaftliche Benachteiligung erleidet. Der Aktionsplan, der die Mechanismen für Rechenschaftslegung und Überwachung verstärkt, wurde in dem Bericht über die Verbesserung der Situation der Frauen im System der Vereinten Nationen, den der VN-Generalsekretär der 63. Tagung der Generalversammlung vorlegte³⁴, als gute Praxis anerkannt.

³⁴ VN-Dokument A/63/364, 18. Sept. 2008, Abs. 46.

Partizipatorischer Gleichstellungsaudit

42. In den letzten zehn Jahren wurden in der IAO selbst institutionelle Veränderungen vorgenommen, um die Gleichstellung der Geschlechter in alle Aspekte ihres Mandats aufzunehmen. Die von der IAO eingegangene Verpflichtung, ihren eigenen Mitgliedsgruppen und Bediensteten bei der Neubewertung der geschlechtsspezifischen Dimensionen ihrer Arbeit behilflich zu sein, wird mit Erfolg umgesetzt. Im Mittelpunkt dieser Bemühungen steht der partizipatorische Gleichstellungsaudit der IAO, ein einzigartiges Instrument zur Bewertung und Überwachung der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Organisation und in der Welt der Arbeit ³⁵.

Kasten 1.2

Der Partizipatorische Gleichstellungsaudit der IAO

Ein partizipatorischer Gleichstellungsaudit ist ein auf einer interaktiven Methodik basierender Prozess, der auf individueller, Arbeitseinheits- und Organisationsebene Erkenntnisse zu der Frage fördern soll, wie Gender Mainstreaming auf praktikable und wirksame Weise erreicht werden kann. Im Rahmen dieses Audits wird geprüft, ob die internen Maßnahmen, Praktiken und Unterstützungssysteme für Gender Mainstreaming effektiv sind und sich gegenseitig verstärken. Dazu werden eine Referenzgrundlage festgelegt und Defizite und gute Verfahrensweisen aufgezeigt. Ein solcher Prozess trägt zur Stärkung der Eigenverantwortung der Organisation für Gleichstellungsinitiativen bei und unterstützt Lernfortschritte.

Quelle: IAA: *A manual for gender audit facilitators: The ILO participatory gender audit methodology* (Genf, 2007).

43. 2001 führte die IAO den partizipatorischen Gleichstellungsaudit – den ersten seiner Art – in das VN-System ein. VN-Organisationen in Mosambik, Nigeria, Simbabwe und der Vereinigten Republik Tansania haben den Auditprozess durchlaufen. Bis 2007 wurde eine Intensivausbildung für die Vermittlung von Audit-Qualifikationen und -Methoden entwickelt, sodass durch entsprechend geschulte innerstaatliche Gleichstellungssachverständige und VN-Bedienstete ein Multiplikatoreffekt erreicht wird.

44. Der partizipatorische Gleichstellungsaudit kann wichtige Erkenntnisse über den Stand der Gleichstellung innerhalb der Vereinten Nationen liefern und aufzeigen, wie die Institutionen erreichen können, dass ihre Grundsatzstrategien durch die VN-Landesteams in die Praxis umgesetzt werden, beispielsweise in den Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen. Das Verfahren der Gleichstellungsaudits wurde zahlreichen Arbeitsgruppen und auch dem Wirtschafts- und Sozialrat (ECOSOC) vorgestellt. Im Kontext der Ausarbeitung systemweiter Normen für Gender Mainstreaming als Rahmen für die Rechenschaftslegung wurden die partizipatorischen Gleichstellungsaudits der IAO als wertvolle vorbereitende Maßnahme übernommen, die in Ergänzung der Leistungsindikatoren der VN-Landesteams für die Gleichstellung der Geschlechter und die Ermächtigung der Frauen („Scorecard“) eingesetzt werden kann ³⁶.

³⁵ Bislang wurden insgesamt 29 Abteilungen des IAA solchen Audits unterzogen. Sie fanden auch Interesse bei den Mitgliedsgruppen, die durch die Schaffung von Kapazität für den Einsatz dieser Evaluierungsmethode im Rahmen der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit unterstützt wurden. In Jemen, Pakistan, der Russischen Föderation und Sri Lanka führten die Mitgliedsgruppen eigene partizipatorische Gleichstellungsaudits durch, in weiteren Ländern sind sie in der Planung.

³⁶ Siehe Bericht der Siebenten Tagung des Inter-Agency Network on Women and Gender Equality (ANGWE), New York, 19.-21. Feb. 2008.

Ergebnisorientiertes Management

45. Die IAO war eine der ersten VN-Organisationen, die Gender Mainstreaming in den Ansatz des ergebnisorientierten Managements aufnahm; die dabei gewonnenen Erfahrungen wurden im Lauf der Jahre auch von anderen VN-Organisationen übernommen. Eine 2006 durchgeführte Überprüfung von Gleichstellungsaspekten bei der IAO-Programmierung ergab, dass die Methode des ergebnisorientierten Managements die ausdrückliche Berücksichtigung der Gleichstellung in den Ergebnissen begünstigt³⁷. Sie zeigte, dass zwar noch Spielraum für Verbesserungen besteht, dass aber das Ausmaß, in dem Gleichstellungsaspekte systematisch in die Programme und Haushalte der IAO einbezogen wurden, von einem Zweijahreszeitraum zum nächsten stetig zunahm. So wurden im Zeitraum 2006-07 in etwas mehr als einem Drittel der Ergebnisse Gleichstellungsaspekte berücksichtigt, immer mehr gleichstellungsorientierte Indikatoren kamen zum Einsatz.

1.5.2. Die IAO und das interinstitutionelle System

46. Das VN-System bemüht sich um eine bessere Übereinstimmung zwischen nationalen Zielen und internationaler Zusammenarbeit. Die IAO ist sich der großen Bedeutung der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs und der Einbeziehung ihrer Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit in die Zielsetzung des Konzepts „Einheit in der Aktion“ bewusst³⁸. Die dreigliedrige Struktur der IAO bietet anderen VN-Organisationen die Möglichkeit, mit wichtigen wirtschaftlichen und sozialen Akteuren in Kontakt zu treten. Aus dem Mandat der Organisation und dem Wesen der Dreigliedrigkeit ergibt sich, dass Regierungen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Gleichstellung der Geschlechter gemeinsam erörtern und entsprechend angehen. Dies wirkt sich vor allem auf Länderebene aus, wo die IAO den sozialen Dialog innerhalb ihrer Mitgliedstaaten unterstützt³⁹.

47. Die Botschaft der IAO zu den Millenniums-Entwicklungszielen (MEZ) richtet sich auf die Überwindung von Armut durch Arbeit: „Wenn es der internationalen Gemeinschaft gelingt, im Rahmen gemeinsamer Anstrengungen abgestimmte politische Maßnahmen zu verwirklichen, die es jeder Frau und jedem Mann ermöglichen werden, sich aus der Armut herauszuarbeiten, dann wird alles übrige folgen“⁴⁰. Innerhalb des VN-Systems übernimmt die IAO bei zwei MEZ-Indikatoren, die sich speziell auf die Welt der Arbeit beziehen, eine Führungsrolle: Indikator 11 (Frauenanteil an der Lohnarbeit im nicht-landwirtschaftlichen Sektor) und Indikator 45 (Arbeitslosenquote bei den 15- bis 24-Jährigen). Seit 2007 gilt für das MEZ 1 eine verbesserte Zielvorgabe, für die sich die IAO eingesetzt hatte.

³⁷ C. Gaynor: *Gender equality in ILO strategic programming*, vom Büro für die Gleichstellung der Geschlechter in Auftrag gegebenes Papier (Genf, IAA, 2006), unveröffentlicht.

³⁸ Siehe IAA: *Decent work and UN reform: What's in it for the workers?* (Genf, 2008), S. 11.

³⁹ Bei einer Untersuchung über Gender Mainstreaming in UNDP, Weltbank und IAO wurde die Organisationsstruktur der IAO als die „durchlässigste“ und ihr Mandat als das „aufgeschlossenste“ der drei Organisationen im Hinblick auf die Förderung der Geschlechtergleichstellung durch internationale Arbeitsnormen bezeichnet. S. Razav und C. Miller: *Gender mainstreaming: A study of efforts by the UNDP, the World Bank and the ILO to institutionalize gender issues*, United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD), 1995.

⁴⁰ IAA: *Working out of poverty: Facts on the ILO and the Millennium Development Goals* (Genf, Sept. 2005).

Kasten 1.3

Einführung der neuen Zielvorgabe betreffend produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle

Bei den Diskussionen über die Millenniums-Entwicklungsziele ist die IAO immer dafür eingetreten, dass die Verwirklichung produktiver Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit am ehesten die Menschen aus der Armut herausführen kann. Diese Botschaft wurde vom Sozialgipfel von 2005 und vom ehemaligen Generalsekretär der Vereinten Nationen, Kofi Annan, aufgegriffen, der in seinem letzten Bericht an die Generalversammlung im August 2006 empfahl, neue Zielvorgaben in die Millenniums-Entwicklungsziele aufzunehmen: „Eine neue Zielvorgabe unter Millenniums-Entwicklungsziel 1: das Ziel der produktiven Vollbeschäftigung und einer menschenwürdigen Arbeit für alle, namentlich für Frauen und junge Menschen, zu einem zentralen Ziel unserer einschlägigen nationalen und internationalen Politiken und unserer nationalen Entwicklungsstrategien zu machen.“

Die IAO erarbeitete gemeinsam mit der VN-Hauptabteilung für wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten (DESA), der VN-Statistikabteilung, der Weltbank und Sonderorganisationen einen Katalog von Indikatoren zur Messung der neuen Zielvorgabe; diese wurden 2007 gebilligt.

Quelle: Vereinte Nationen: *Bericht des Generalsekretärs über die Tätigkeit der Vereinten Nationen*, A/61/1 (New York, 2006), Absatz 24; D. Schmidt: „Decent employment and the Millennium Development Goals: Description and analysis of a new target“, in IAA: *Key indicators of the labour market* (fünfte Auflage) (Genf, 2007).

48. Das Konzept der menschenwürdigen Arbeit bietet praktische Wege zur beschleunigten Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing und zur Erreichung aller Millenniums-Entwicklungsziele, insbesondere des Ziels 3, das die Gleichstellung der Geschlechter betrifft. Andere VN-Organisationen begrüßen den Einsatz der IAO für die Förderung der Beschäftigung von Frauen und ihre laufenden Tätigkeiten zugunsten verschiedener anderer Ziele⁴¹. Die IAO unterstützt das gesamte VN-System bei der Berücksichtigung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in allen Programmen, Politiken und Aktivitäten unter Heranziehung des *Toolkit zur generellen Berücksichtigung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit*, das wiederum geschlechtsspezifische Aspekte systematisch einbezieht⁴².

49. Durch gemeinsame Landesbewertungen, die Entwicklungshilfe-Programmrahmen der Vereinten Nationen (UNDAF), Überprüfungen der Millenniums-Entwicklungsziele und Strategiepapiere zur Verringerung von Armut (PRSP) wird eine bessere Zusammenarbeit zwischen VN-Organisationen und ihren nationalen Partnern angestrebt. Die gleichstellungsorientierten Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit legen den IAO-Beitrag zu solchen Rahmenplänen fest. So arbeitete die IAO in der Vereinigten Republik Tansania mit dem Entwicklungsfonds der Vereinten Nationen für die Frau (UNIFEM) zusammen, um die generelle Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten und von Themen der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit im Rahmen des PRSP-Prozesses zu erreichen. Die IAO hat in Tansania die Federführung des VN-Programms zur Schaffung von Wohlstand, Beschäftigung und wirtschaftlicher Eigenständigkeit, das sich auch für die generelle Berücksichtigung der Ziele von Gleichstellung und menschenwürdiger Arbeit einsetzt. In China übernimmt die IAO eine Katalysatorfunktion bei der Zusammenarbeit zwischen den VN-Organisationen auf dem Gebiet der Gleichstellung der Geschlechter; hier gibt es 26 interinstitutionelle Projekte

⁴¹ S.R. Osmani: *The role of employment in promoting the Millennium Development Goals* (Genf, IAA, 2005).

⁴² Das *Toolkit* wurde 2006 auf Ersuchen des ECOSOC entwickelt und im April 2007 durch den Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen gebilligt.

der Vereinten Nationen, die zusammen mit nichtstaatlichen Organisationen, Arbeitnehmern und Arbeitgebern durchgeführt werden.

50. Die IAO ist an verschiedenen regionalen Initiativen beteiligt, die eine Ausrichtung der interinstitutionellen Arbeit an den Millenniums-Entwicklungszielen anstreben⁴³. So veranstalteten die Wirtschafts- und Sozialkommission für Westasien (ESCWA) und UNDP 2007 eine Tagung einer interinstitutionellen Sachverständigengruppe über Gleichstellung und die Millenniums-Entwicklungsziele in der arabischen Region, die Forschungen und Analysen über Geschlechtergleichstellung und Arbeitsmarktindikatoren in den arabischen Staaten im Kontext der MEZ befürwortete⁴⁴. Der Informations- und Meinungsaustausch zwischen den Sachverständigen lieferte Orientierungshilfen für die Anpassung der MEZ-Indikatoren im Hinblick auf die Überwachung der Arbeitsmarktsituation in den arabischen Staaten.

1.5.3. Die IAO und die Programme für eine einheitliche Landespräsenz der Vereinten Nationen

51. Die acht Pilotländer für das Konzept „Einheit in der Aktion“ (Albanien, Kap Verde, Mosambik, Pakistan, Uruguay, Vereinigte Republik Tansania und Vietnam) bieten die große Chance, Erkenntnisse und Erfahrungen darüber zu gewinnen, wie das VN-System die Verpflichtung zur Gleichstellung der Geschlechter besser erfüllen kann⁴⁵. Der partizipatorische Gleichstellungsaudit der IAO, der in drei dieser Länder bereits zum Einsatz kam, wurde von den Länderteams der Vereinten Nationen und von UNIFEM als nützliches Analyseinstrument anerkannt.

1.5.4. Fachkommissionen und Vertragsorgane

Kommission für die Rechtstellung der Frau

52. Die IAO wird regelmäßig zur Teilnahme an den Tagungen der Sachverständigengruppe eingeladen, auf denen die Berichte des Generalsekretärs an die Kommission vorbereitet werden. Sie nimmt auch an den wichtigsten thematischen Diskussionen in den Arbeitsgruppen der Kommission teil. Die Organisation wird jedes Jahr in das formelle Programm einbezogen und ist auch bei entsprechenden Veranstaltungen aktiv. Informationssitzungen über die partizipatorischen Gleichstellungsaudits finden stets großes Interesse. Themen der Begleitveranstaltungen in jüngster Zeit waren beispielsweise die gerechte Aufgabenverteilung zwischen Frauen und Männern (2009), die

⁴³ Im Dezember 2006 unterzeichneten das UNDP und die Regierung Spaniens ein Abkommen über die Einrichtung eines Fonds für die Erreichung der Millenniums-Entwicklungsziele (MEZ-F), um die diesbezüglichen Anstrengungen in ausgewählten Ländern zu verstärken und die VN-Reform zu unterstützen. Gleichstellung der Geschlechter und Ermächtigung der Frauen ist eines der Themen des Fonds, mit drei Untergliederungen: Fähigkeiten, Zugang zu Ressourcen und Chancen, Sicherheit. Die IAO beteiligt sich an Gleichstellungsprogrammen dieses Fonds in Algerien, Bangladesch, Brasilien und Marokko. Des Weiteren arbeiten sechs VN-Organisationen (UNDP, UNIFEM, UNFPA, UNESCO, das Hilfswerk der Vereinten Nationen für Palästinaflüchtlinge im Nahen Osten (UNWRA) und die IAO) in einem auf drei Jahre angelegten gemeinsamen Programm zusammen, das die soziale, wirtschaftliche und politische Position der Frauen in den besetzten palästinensischen Gebieten stärken soll.

⁴⁴ S. Esim: *Gender equality and labour market indicators in the Arab States in the context of MDGs*, (Beirut, IAA, 2007), unveröffentlicht.

⁴⁵ Im November 2008 fand in Hanoi die erste VN-Klausur über die Gleichstellung der Geschlechter und die Ermächtigung der Frauen im Rahmen von „Einheit in der Aktion“ statt. Die dort gefassten Beschlüsse über ein gleichstellungsorientiertes Mandat für die Halbzeitüberprüfung der Pilotländer, die Verbesserung des systemweiten Kapazitätsaufbaus und die Rechnungslegung über die im Rahmen des einheitlichen Haushalts eingesetzten Mittel wurden auf der Tagung der Entwicklungsgruppe der Vereinten Nationen (New York, Jan. 2009) gebilligt.

Förderung der Gleichstellung auf Landesebene (2008) und das Aufbrechen des Kreislaufs der Gewalt gegen Mädchen: Von der Kinderarbeit zur Bildung (2007), mit dem Schwerpunkt auf der Ausbeutung von Mädchen, die als Hausangestellte arbeiten. In Vorbereitung auf die Kommissionstagung von 2008 zum Thema „Finanzmittel für die Gleichstellung der Geschlechter und die Ermächtigung der Frauen“ bot die IAO zusammen mit UNIFEM, der Wirtschaftskommission für Afrika (ECA) und der Afrikanischen Union den für Gleichstellungsfragen zuständigen afrikanischen Minister/innen Schulung und Kapazitätsaufbau an, um sie bei der wirksamen Darstellung der afrikanischen Perspektive zu unterstützen.

Kasten 1.4
„Einheit in der Aktion“ in Mosambik

Obwohl die IAO in Mosambik keine ständige Vertretung unterhält, ist sie ein aktiver Partner des Landesteams der Vereinten Nationen und seiner Arbeitsgruppe zum Thema Gleichstellung. Als Anfang 2007 das Gemeinsame Programm der Vereinten Nationen für Gleichstellung und Ermächtigung der Frauen ausgearbeitet wurde, leistete die IAO einen umfangreichen Beitrag in Form von Materialien, Handbüchern und Instrumenten, die ihr Team für die Entwicklung des weiblichen Unternehmertums und die Gleichstellung der Geschlechter (WEDGE) produziert hatte und die bei den VN-Partnern auf großes Interesse stießen. Während des Ausarbeitungsprozesses leistete die IAO weitere Beiträge im Hinblick auf Unternehmertum, wirtschaftliche Ermächtigung von Frauen, die vier zentralen Gleichstellungsübereinkommen und Fragen im Zusammenhang mit den Rechten weiblicher Arbeitskräfte. Als das endgültige Programm vorlag, erhielt die IAO eine Mittelzuteilung aus dem Fonds des einheitlichen Landesprogramms der Vereinten Nationen in Mosambik, um ihr eine weitere Verstärkung dieser Ansätze und Aktivitäten zu ermöglichen.

Menschenrechtsvertragsorgane der Vereinten Nationen

53. Die IAO arbeitet mit den VN-Menschenrechtsvertragsorganen zusammen, die sich mit Gleichstellungsfragen befassen, namentlich den Ausschüssen, die die Einhaltung der Internationalen Pakte von 1966 über bürgerliche und politische Rechte sowie über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte überwachen. Der wichtigste Kooperationspartner der IAO ist der Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau, der die Durchführung des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) untersucht. Verschiedene Bestimmungen dieses Übereinkommens sind eng mit den Gleichstellungsnormen der IAO verknüpft. Somit bietet es der IAO einen Einstiegspunkt zur Förderung der Ratifizierung und Durchführung der IAO-Normen auf diesem Gebiet. Die IAO legt dem CEDAW-Ausschuss einen zentralen Bericht über alle geprüften Länder vor. Sie stützt sich dabei auf die Empfehlungen der IAO-Aufsichtsorgane und andere geeignete Informationen, wie etwa einschlägige Forschungsarbeiten der IAO, Studien der Mitgliedsgruppen und Ergebnisse der technischen Zusammenarbeit.

54. Die IAO legt auch Berichte für die nicht-öffentlichen Sitzungen des CEDAW-Ausschusses vor, in denen spezifische Fragen zu bestimmten Ländern behandelt werden. Sie berät den Ausschuss in technischen Fragen, etwa im Hinblick auf zeitlich begrenzte Sondermaßnahmen oder die Gleichheit des Entgelts. Die IAO verfolgt auch die entsprechenden Aktivitäten innerhalb der VN-Landesteams. Der CEDAW-Prozess illustriert den doppelten Zweck, den die IAO bei ihrer Zusammenarbeit mit diesem Vertragsorgan verfolgt: 1) Gewährleistung der Abgabe kohärenter und übereinstimmender Empfehlungen durch die Vereinten Nationen und die IAO-Aufsichtsorgane, und 2) Bereitstellung einer Plattform für gemeinsame Maßnahmen innerhalb des Systems der

Vereinten Nationen, um die Gleichstellung der Geschlechter auf Landesebene zu fördern⁴⁶.

⁴⁶ IAA: *General status report on ILO action concerning discrimination in employment and occupation*, Verwaltungsrat, 301. Tagung, Genf, März 2008, GB.301/LILS/7, Abs. 34.

Kapitel 2

Gleichstellung der Geschlechter und Spannungen in einer globalisierten Welt

55. Die Rollen von Frauen und Männern, ihre Beziehungen zueinander und die Art der Haushalte, Märkte und Gesellschaften, in denen sie leben, verändern sich in einer globalisierten Welt immer schneller. Die Gleichstellung der Geschlechter kann nicht erreicht werden, wenn die Benachteiligungen, die in den wirtschaftlichen und sozialen Institutionen und im Entwicklungsprozess verwurzelt sind, fortbestehen. Häufig werden Gleichstellungsaspekte nur teilweise oder gar nicht berücksichtigt. Verschiebungen von Abgrenzungen und Werten rufen Spannungen hervor, die in bestimmten Fällen durch die rasche Globalisierung verstärkt werden. Männer und Frauen, die weiterhin die ihnen von der Gesellschaft zugeschriebenen Rollen ausfüllen, erleben die Auswirkungen dieser Belastungen tagtäglich in ihren Haushalten, bei ihren Bemühungen um Arbeitsplätze und Teilnahme am Arbeitsmarkt, beim Zugang zu Krediten, Technologie und Vermögenswerten. Während manche von den neuen Möglichkeiten profitieren werden, verharren viele andere in ihrer traditionellen Geschlechterrolle und leiden unter erhöhter Belastung und Stress.

2.1. Frauen, Männer und Armut

56. 2008 veröffentlichte die Weltbank neue Armutsschätzungen, die zeigen, dass 2005 fast 1,4 Milliarden Menschen in den weniger entwickelten Regionen der Welt – rund 26 Prozent der Weltbevölkerung – mit weniger als 1,25 US-Dollar pro Tag auskommen mussten. Dies bedeutet gegenüber früheren Schätzungen, die von 931 Millionen Armen ausgingen, einen Anstieg um rund 500 Millionen ¹.

57. Die Weltbank-Schätzungen wurden nicht nach Geschlecht aufgeschlüsselt. Um dieses Manko auszugleichen, berechnete die IAO die Anteile von Frauen und Männern an der Gesamtarmut im Jahr 2005 unter Heranziehung der Armutsschätzungen der Weltbank und der vom UNDP in seinem *Bericht über die menschliche Entwicklung 2007/2008* veröffentlichten Daten über das geschätzte Erwerbseinkommen von Frauen und Männern (siehe Tabelle 2.1 und Tabelle A im Anhang).

¹ S. Chen und M. Ravallion: *The developing world is poorer than we thought, but no less successful in the fight against poverty*, Policy Research Working Paper No. 4703, Development Research Group (Washington, Weltbank, Aug. 2008).

Tabelle 2.1. Anzahl der weiblichen, der männlichen und der gesamten Bevölkerung unter der Armutsgrenze von 1,25 US-Dollar pro Tag (IAO-Mitgliedstaaten, für die Daten verfügbar sind *, nach Regionalgruppen, 2005)

Region	Geschätzte weibliche Gesamtbevölkerung unter der Armutsgrenze, 2005 (in absoluten Zahlen)	Geschätzte männliche Gesamtbevölkerung unter der Armutsgrenze, 2005 (in absoluten Zahlen)	Geschätzte Gesamtbevölkerung unter der Armutsgrenze (in absoluten Zahlen)
Welt	829.047.000	522.349.000	1,4 Billionen
Afrika	214.365.000	158.343.000	373 Millionen
Amerika	27.169.000	18.628.000	46 Millionen
Asien	575.573.000	337.019.000	913 Millionen
Europa	11.940.000	8.359.000	20 Millionen

* Wegen fehlender Daten nicht berücksichtigte IAO-Mitgliedstaaten: Afrika – Liberia, Seychellen und Somalia; Amerika – Antigua und Barbuda, Dominica, Grenada und St. Kitts und Nevis; Asien – Afghanistan, Irak, Kiribati, Marshallinseln, Myanmar, Timor-Leste und Tuvalu; Europa – Montenegro, San Marino und Serbien.

Quellen: Adaptiert von UNDP: *Bericht über die menschliche Entwicklung 2007/2008: Den Klimawandel bekämpfen: Menschliche Solidarität in einer geteilten Welt* (Deutsche Ausgabe, Berlin, 2007)); und The World Bank Group: PovcalNet.

58. Die Daten zeigen, dass rund 829 Millionen Frauen (Mädchen, junge, erwachsene und ältere Frauen) unter der Armutsgrenze lebten, verglichen mit rund 522 Millionen Männern. Diese Ergebnisse bestätigen die zunehmende Feminisierung der Armut². Letztere weist nicht nur eine starke weibliche Dimension auf, sondern ist auch tief in den ländlichen Gemeinwesen verwurzelt³. In fast allen Teilen der Welt sind Armutsquote und Armutstiefe in ländlichen Gebieten höher als in städtischen: Rund 75 Prozent der Armen der Welt leben im ländlichen Raum der Entwicklungsländer⁴. Die IAO-Analyse zeigt auch regionale Unterschiede auf. Übersicht 2.1 ist zu entnehmen, dass in Afrika 2005 rund 373 Millionen Menschen unter der Armutsgrenze lebten; nach IAO-Schätzungen waren über 214 Millionen davon Frauen und 158 Millionen Männer. Rund 41 Prozent der afrikanischen Bevölkerung lebten unter der Armutsgrenze, aber die weibliche Bevölkerung war ärmer als die männliche. Über 57 Prozent aller Menschen unterhalb der Armutsgrenze waren Frauen.

59. In Amerika mit einer Gesamtbevölkerung von rund 884 Millionen lebten 2005 fast 46 Millionen unter der Armutsgrenze; nach IAO-Schätzungen waren über 27 Millionen davon Frauen und Mädchen und rund 19 Millionen Männer und Jungen. Die Armutsquote liegt in Amerika bei rund 5 Prozent und ist damit niedriger als in Afrika. Dennoch sind im Verhältnis zu Afrika mehr Frauen in Amerika arm: fast 59 Prozent aller unter der Armutsgrenze lebenden Personen sind Frauen.

² Aufgrund von Auf- und Abrundungen addieren sich die Zahlen nicht zu der Gesamtschätzung von 1,4 Milliarden Menschen, die unter der Armutsgrenze von 1,25 US-Dollar pro Tag leben. Die IAO-Schätzung ist wahrscheinlich eher konservativ hinsichtlich des Armutsgefälles zwischen Männern und Frauen, weil sie davon ausgeht, dass Kinder unter 15 Jahren proportional aufgeteilt sind in Personen, die arm sind, und Personen, die lediglich im Verhältnis zur Kindergesamtbevölkerung und zur Gesamtquote der Armut über der Armutsgrenze leben. Es ist jedoch wahrscheinlich, dass arme erwachsene Frauen proportional mehr Kinder haben und dass diese Kinder wegen des Umkehrverhältnisses zwischen Fertilität und Einkommen und wegen der wirtschaftlichen Belastung großer Familien ebenfalls arm sind.

³ UNIFEM: *Women, Work and Poverty*, Progress of the World's Women 2005 (New York, 2005).

⁴ Weltbank: *World Development Report 2008: Agriculture for Development*, International Bank for Reconstruction and Development (IBRD)/World Bank (Washington, 2007), S. 45

60. In absoluten Zahlen hat Asien die größte unter der Armutsgrenze lebende Bevölkerung: von insgesamt 3,7 Milliarden Menschen leben 913 Millionen in Armut. Dennoch ist die Armutsquote – rund 25 Prozent – weit niedriger als in Afrika, allerdings fünfmal höher als in Amerika. Die weibliche Armut ist wesentlich ausgeprägter als in Amerika und Afrika: 63 Prozent aller in Asien unter der Armutsgrenze lebenden Menschen sind Frauen.

61. In Europa ist die Armutsquote trotz großer Unterschiede zwischen den Regionen niedriger: 20 Millionen Menschen leben in den europäischen Ländern unter der Armutsgrenze, dies entspricht einer Gesamtquote von knapp über 2 Prozent. Allerdings ist der Frauenanteil mit 59 Prozent ebenso hoch wie in Amerika.

62. Die Gebiete mit der höchsten Konzentration indigener und in Stämmen lebender Menschen sind auch diejenigen mit der stärksten Verbreitung von Armut oder extremer Armut. Aus der hohen Korrelation zwischen der Zugehörigkeit zu indigenen Bevölkerungsgruppen und Armut oder extremer Armut ist zu schließen, dass indigene weibliche Arbeitskräfte (und ihre Kinder) unter den meisten sozioökonomischen Aspekten wohl erheblich schlechter gestellt waren als ihre männlichen und nicht-indigenen Kollegen ⁵.

2.2. Gleichstellungsfragen im Zusammenhang mit der gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise

63. Die Turbulenzen auf den Finanzmärkten der Industrieländer, die gegen Ende 2008 in den Vereinigten Staaten ihren Ausgang nahmen und sich weltweit ausbreiteten, haben große Unsicherheit verursacht. Die neuesten IAA-Daten prognostizieren bis Ende 2009 für bis zu 50 Millionen Männer und Frauen rund um die Welt den Verlust ihres Arbeitsplatzes ⁶.

64. Zwischen der benachteiligten Position von Frauen auf den globalen Arbeitsmärkten und den unmittelbaren Auswirkungen der aktuellen Wirtschaftskrise sollte unterschieden werden. In den entwickelten Volkswirtschaften gibt es Hinweise darauf, dass sich die Krise für Männer ebenso stark oder zunächst vielleicht sogar stärker auswirken könnte als für Frauen. Dafür spricht, dass in entwickelten Volkswirtschaften die Arbeitslosenquote bei Männern stärker gestiegen ist als bei Frauen (um 1,1 Prozentpunkte gegenüber 0,8 Punkten) ⁷. Zwar reduzierte sich 2008 der Abstand zwischen Männern und Frauen bei der Arbeitslosenquote, aber nur aufgrund der Verschlechterung der Situation von Männern auf dem Arbeitsmarkt und nicht etwa durch Verbesserungen bei der Gleichstellung. Hinzu kommt, dass die sektoralen Beschäftigungsmuster von Männern und Frauen erste Arbeitsplatzverluste in Branchen wie der Bau- und Automobilindustrie zeigen, in denen vorwiegend Männer arbeiten. Am anderen Ende des Spektrums stehen die Sektoren Bildung und Gesundheit, in denen bis zu zwei Drittel oder mehr Arbeitskräfte Frauen sind. Diese Sektoren sind in unmittelbarer Zukunft weniger von der Wirtschaftskrise betroffen. Prognosen zufolge könnten andere von

⁵ Indigene Frauen und Männer bilden über 15 Prozent der Armen der Welt, machen jedoch nur 5 Prozent der Weltbevölkerung aus. Siehe World Bank: *Implementation of Operational Directive 4.20 on Indigenous peoples: An independent desk review*, Report No. 25332, Operations Evaluation Department, Country Evaluation and Regional Relations (Washington, 2003). Siehe auch M. Tomei: *Indigenous and tribal peoples: An ethnic audit of selected Poverty Reduction Strategy Papers* (Genf, IAA, 2005).

⁶ IAA: *Global Employment Trends* (Genf, 2009).

⁷ IAA: *Global Employment Trends for Women* (Genf, 2009), S. 2.

Frauen dominierte Beschäftigungsbereiche wie etwa Tourismus und Bürotätigkeiten als nächste von Entlassungen bedroht sein, in vielen Ländern haben sie bereits eingesetzt.

65. Die Krise hat die Notwendigkeit drastischer Verbesserungen bei der Globalisierung ins Bewusstsein gerückt, etwa in Form nachhaltiger Arbeitsplätze von hoher Qualität, eines breiteren Sozialschutzes und eines sozialen Dialogs. Die deutsche Bundeskanzlerin, der Generalsekretär der OECD, der Generaldirektor der WTO, der Generaldirektor der IAO, der Geschäftsführende Direktor des Internationalen Währungsfonds (IWF) und der Präsident der Weltbank haben eine neue Charta für nachhaltiges Wirtschaften gefordert und gleichzeitig festgestellt, dass die IAO-Agenda für menschenwürdige Arbeit „ergänzende Elemente in Bezug auf Beschäftigung und Unternehmensentwicklung, sozialen Schutz, menschenwürdige Arbeitsbedingungen, tragfähige Beziehungen zwischen den Tarifpartnern und Rechte am Arbeitsplatz bietet“⁸. Die politischen Handlungskonzepte müssen eine starke Gleichstellungskomponente erhalten, um die Unterschiede bei den Auswirkungen auf Frauen und Männer zu verringern bzw. in Zukunft ganz zu vermeiden. Der CEDAW-Ausschuss unterstreicht, wie wichtig es ist, den einzigartigen Beitrag anzuerkennen, den Frauen zu einer raschen Beilegung der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise leisten können, und er fordert die Einbeziehung von Frauen in die Dialog- und Entscheidungsprozesse⁹. IAO-Prognosen zeigen die Auswirkungen auf die Armut unter Erwerbstätigen und die Wahrscheinlichkeit ihres Anstiegs, was bedeutet, dass die erwerbstätigen Armen noch ärmer werden. Bei der Planung politischer Reaktionen sollte auf den Schutz der erwerbstätigen Armen geachtet werden, die, wie oben festgestellt, meistens Frauen sind.

66. Für die IAO selbst steht die Krise ganz oben auf ihrer eigenen Agenda¹⁰. Wie bereits erwähnt, könnten die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit ein Instrument zur Verringerung von Armut und Ungleichheit sein, vor allem während der Krise auf nationaler Ebene¹¹. Die Politik könnte mit folgenden Maßnahmen reagieren: i) Ausweitung der Zahl der Empfänger von Arbeitslosengeld und des Erfassungsbereichs von Versicherungssystemen, Umschulung freigesetzter Arbeitnehmer und Schutz der Renten vor verheerenden Einbrüchen an den Finanzmärkten; ii) öffentliche Investitionen in Infrastruktur und Wohnungsbau, kommunale Infrastruktur und grüne Arbeitsplätze, so auch durch Notstandsprogramme für öffentliche Arbeiten; iii) Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen und Bereitstellung von Mikrokrediten; und iv) sozialer Dialog auf Unternehmens-, Sektor- und Landesebene, einschließlich Konsultationen mit innerstaatlichen Frauenorganisationen.

⁸ OECD: Gemeinsame Presserklärung über die globale Wirtschaftskrise, verfügbar unter http://www.oecd.org/infobycountry/0,3380,de_34968570_35008930_1_70366_119690_1_1,00.html.

⁹ UN News Centre: *“Women must be included in solving global economic meltdown, UN says”*, (New York, 6. Feb. 2009).

¹⁰ Das Amt reagierte schnell und in koordinierter Weise. Die Konsultationen mit den Mitgliedsgruppen begannen mit einer Reihe von Regionaltagungen: Tagung mit den Arbeitsministern Argentiniens, Brasiliens, Chiles und Mexikos (15. Jan. 2009); Europäische Regionaltagung (Lissabon, Portugal, 9.-13. Feb. 2009); Regionalforum über die Reaktion auf die Wirtschaftskrise in Asien und dem Pazifik (Manila, Philippinen, 18.-20. Feb. 2009); Dreigliedriges Regionalforum über die Reaktion auf die Wirtschaftskrise in Afrika (Ende Februar 2009); und Globales Dialogforum über die Auswirkungen der Finanzkrise auf die Arbeitnehmer im Finanzsektor (Genf, 24.-25. Feb. 2009).

¹¹ IAA: *Shaping a fair globalization: Perspectives and prospects for the Decent Work Agenda*, Working Party on the Social Dimension of Globalization, GB.303/WP/SDG/1 (Genf, Nov. 2008), Abs. 27-33. Siehe auch *Economic forecasts for 2008-09*, GB.303/WP/SDG/1 (Add.).

Kasten 2.1**Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der Entwicklung:
Ein Schwerpunkt während der Finanzkrise von 2008**

Besorgt über die Auswirkungen der Krise, trafen Staats- und Regierungschefs und hochrangige Vertreter im Dezember 2008 in Doha zusammen. Sie bekräftigten ihre Entschlossenheit, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um u.a. die Armut zu beseitigen, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum herbeizuführen und nachhaltige Entwicklung zu fördern und gleichzeitig Fortschritte in Richtung auf ein vollkommen inklusives und ausgewogenes Weltwirtschaftssystem zu erzielen. Sie erklärten:

4. Wir erinnern daran, dass die Gleichstellung der Geschlechter ein grundlegendes Menschenrecht, ein fundamentaler Wert und eine Frage der sozialen Gerechtigkeit ist; sie ist unverzichtbar für Wirtschaftswachstum, Armutsverringerung, ökologische Nachhaltigkeit und Effektivität der Entwicklung. Wir betonen erneut die Notwendigkeit des Gender Mainstreaming bei der Ausarbeitung und Durchführung entwicklungspolitischer Strategien, einschließlich ihrer Finanzierung, sowie die Notwendigkeit zweckgebundener Ressourcen dafür. Wir verpflichten uns, verstärkte Anstrengungen zu unternehmen, um unseren Verpflichtungen in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Ermächtigung der Frauen nachzukommen.

[...]

19. Die Gleichstellung der Geschlechter und die Ermächtigung der Frauen sind wesentliche Voraussetzungen für die Herbeiführung einer ausgewogenen und wirksamen Entwicklung und für die Förderung einer dynamischen Wirtschaft. Wir bekräftigen unsere Verpflichtung, alle Formen geschlechtsbedingter Diskriminierung zu beseitigen, namentlich auf den Arbeits- und Finanzmärkten sowie u.a. im Hinblick auf Vermögenswerte und Eigentumsrechte. Wir werden die Rechte von Frauen einschließlich ihrer wirtschaftlichen Ermächtigung fördern, bei Gesetzesreformen, Unterstützungsdiensten für Unternehmen und Wirtschaftsprogrammen geschlechtsspezifische Aspekte in wirksamer Weise berücksichtigen und Frauen den umfassenden und gleichen Zugang zu wirtschaftlichen Ressourcen ermöglichen. Wir werden die Schaffung von Kapazität für den Staat und andere Akteure für gleichstellungsorientiertes öffentliches Management fördern und stärken, vor allem, aber nicht ausschließlich, für die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Belange bei der Haushaltsplanung.

Quelle: Vereinte Nationen: Doha Declaration on Financing for Development: Ergebnisdokument der Internationalen Folgekonferenz über Entwicklungsfinanzierung zur Überprüfung der Umsetzung des Konsenses von Monterrey, verabschiedet am 2. Dezember 2008 (A/CONF.212/L.1/Rev.1).

2.3. Klimawandel

67. Die Auswirkungen des Klimawandels auf Kinder, ältere Menschen, Behinderte und sehr arme Menschen sind für Experten und Entscheidungsträger Anlass zu großer Sorge, vor allem mit Blick auf die Entwicklungsländer¹². Außerdem wird der Klimawandel die bestehenden Muster geschlechtsbedingter Benachteiligung vermutlich weiter verstärken¹³, vor allem im Zusammenhang mit der Ausübung wirtschaftlicher und sozialer Rechte durch Frauen und Männer¹⁴. Weltweit haben Frauen im Vergleich zu Männern weniger Zugang zu finanziellen, institutionellen und anderen Ressourcen, die ihre Kapazität zur Anpassung an den Klimawandel stärken würden, wie z. B. Zugang zu Grund und Boden, Krediten, landwirtschaftlichen Produktionsmitteln, Entscheidungs-

¹² Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC): *Climate Change: Impacts, Adaptation and Vulnerability*, Contribution of Working Group II to the Third Assessment Report of the IPCC, 2001

¹³ UNDP: *Bericht über die menschliche Entwicklung 2007/2008: Den Klimawandel bekämpfen: Menschliche Solidarität in einer geteilten Welt* (Deutsche Ausgabe, Berlin, 2007) S. 100-101

¹⁴ Gender Action: Gender Action Link: *Climate Change* (Washington, 2008).

gremien, Technologie und Ausbildungsmöglichkeiten¹⁵. In vielen Ländern verstärken Dürren, Überschwemmungen und Entwaldung die Belastung von Mädchen und Frauen durch unbezahlte Arbeit, sodass sie weniger Zeit für Schulbesuch oder Einkommenserwerb haben. In Afrika beispielsweise bedroht der Klimawandel heute die Bestandfähigkeit der Subsistenzlandwirtschaft und das Überleben von Millionen von Landbewohnern, die zu 75 Prozent Frauen sind¹⁶. Noch schlimmer ist die Lage für Frauen, die die Folgen von Umweltkatastrophen bewältigen müssen. Als Hurrikan Katrina im August 2005 über New Orleans hereinbrach, waren es vor allem afro-amerikanische Frauen, die am schlimmsten getroffen wurden¹⁷. In manchen Gesellschaften werden Jungen bei Rettungsmaßnahmen wahrscheinlich bevorzugt behandelt, während Frauen und Mädchen nach Katastrophen weniger Lebensmittel und wirtschaftliche Ressourcen zur Verfügung haben als Männer und Jungen¹⁸.

68. Wenn das Ziel der Geschlechtergleichstellung bei der Konzeption und Durchführung von politischen Strategien und Gesetzen berücksichtigt wird, lassen sich die unterschiedlichen Auswirkungen von Umweltschäden auf Männer und Frauen besser bewältigen¹⁹. Frauen können bei der Bewirtschaftung der natürlichen Ressourcen ihrer Gemeinwesen, in der Landwirtschaft und bei der Anpassung an den Klimawandel Veränderungen bewirken²⁰. Weltweite Anstrengungen zur Bekämpfung des Klimawandels könnten Millionen grüner Arbeitsplätze schaffen, aber werden diese Arbeitsplätze eine Chance zur Verbesserung der Gleichstellung bieten? Rund 2,3 Millionen Frauen und Männer fanden in den letzten Jahren Arbeit im Bereich der erneuerbaren Energien; ein noch vor der Krise ausgearbeitetes Szenario ging davon aus, dass die bis 2030 prognostizierten Investitionen in Höhe von 630 Milliarden US-Dollar zur Schaffung von mindestens 20 Millionen zusätzlicher Arbeitsplätze führen könnten²¹. Es gibt jedoch keine Hinweise darauf, wie viele dieser neuen Arbeitsplätze Frauen zugute kommen würden. Die Auswirkungen der gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Entwicklung grüner Technologie und grüner Arbeitsplätze müssen ebenfalls analysiert werden.

¹⁵ L. Aguilar: *Is there a connection between gender and climate change?* International Union for Conservation of Nature, Büro des Leitenden Beraters für Gleichstellungsfragen, Vorlage für den 3. Weltkongress von Frauen in Politik und Regierungsführung, Manila (Philippinen), 19.-22. Okt. 2008.

¹⁶ G. Gaphihan: *Climate Change, Subsistence Farming, Food Security and Poverty: The consequences of agricultural policies on women and men farmers in Burkina Faso and Côte d'Ivoire*, in *Africa Policy Journal*, John F. Kennedy School of Government, Harvard University (Cambridge, Massachusetts, 2008), Vol. IV.

¹⁷ OECD: *Gender and Sustainable Development, maximizing the economic, social and environmental role of women* (Paris, 2008), S. 73-74.

¹⁸ E. Neumayer und T. Plümper: *The Gendered Nature of Natural Disasters: The Impact of Catastrophic Events on the Gender Gap in Life Expectancy, 1981-2002*.

¹⁹ Network of Women Ministers and Leaders for the Environment and UNEP: *Bridging the Gap: Transforming environmental management*, Concept Note for the First Joint Gender Forum, Nairobi, 15. Feb. 2009. Die Tätigkeit der IAO in diesem Bereich wurde auf der Tagung vorgestellt.

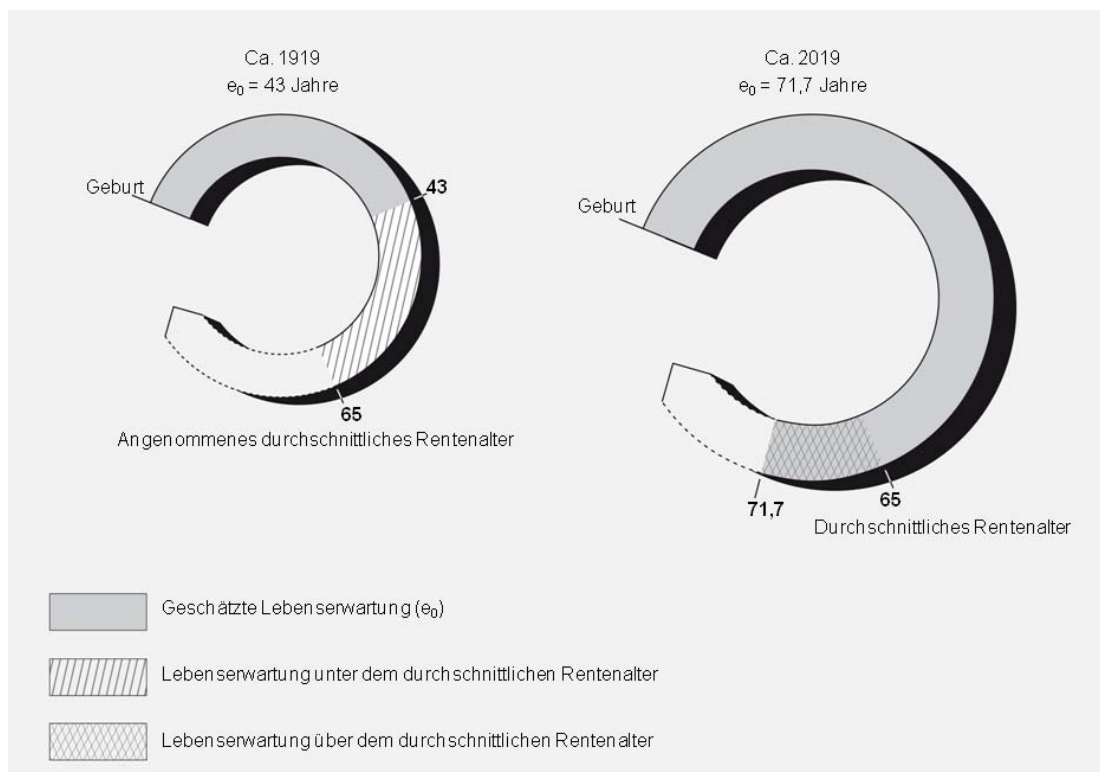
²⁰ Women's Environment & Development Organization (WEDO): *Changing the Climate: Why women's perspectives matter* (New York, 2007), S. 3.

²¹ UNEP, IAO, IOE, IGB: *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World* (United Nations Office, Nairobi, 2008), S. 11.

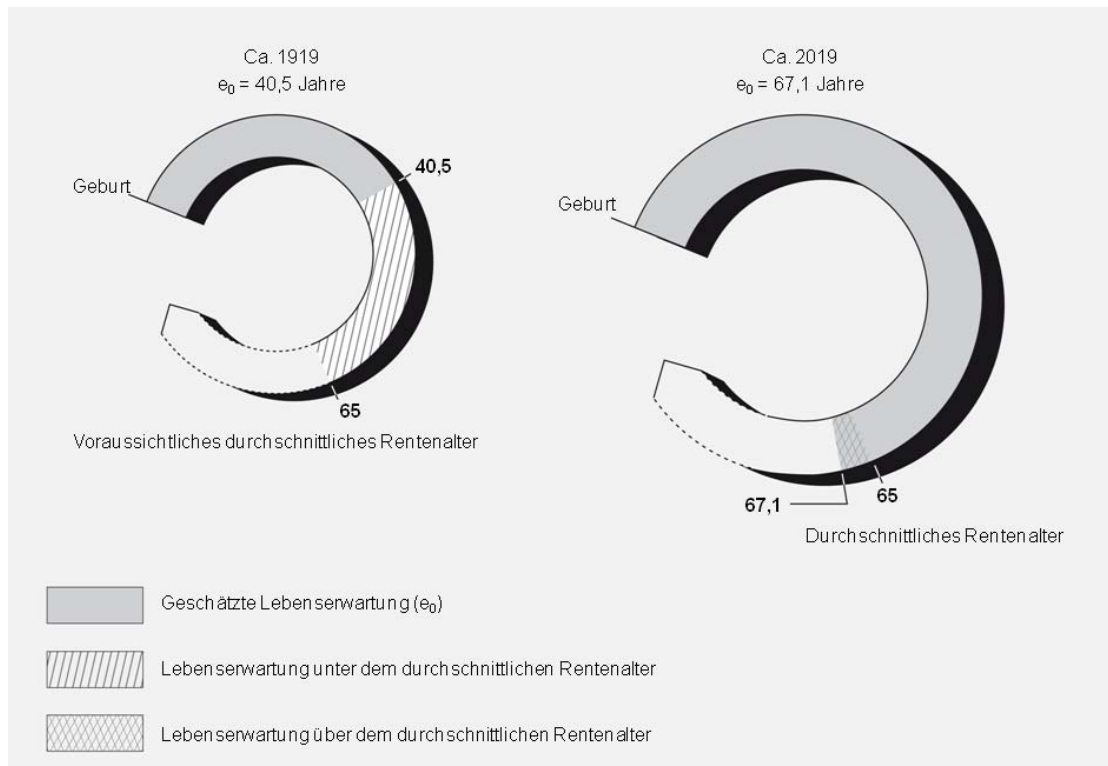
2.4. Gleichstellung und demografische Situation

69. Andere Spannungen, die gegenwärtig zu beobachten sind, spiegeln Veränderungen der weltweiten demografischen Situation und Bevölkerungsverlagerungen zwischen Stadt und Land wider. Seit einigen Jahren ist die Schaffung von Beschäftigung für junge Frauen und Männer ein Schwerpunkt abgestimmter Maßnahmen der IAO. Am anderen Ende des Lebensspektrums steht die alternde Bevölkerung, mit einer längeren Lebenserwartung als je zuvor in der Geschichte. Zur Veranschaulichung stellen die Abbildungen 2.1 und 2.2 die demografischen Veränderungen in den Lebenszyklen von Frauen und Männern dar, indem sie Welt-Durchschnittszahlen für 1919, dem Gründungsjahr der IAO, mit den Prognosen für 2019, dem Jahr des hundertjährigen Bestehens der IAO, vergleichen. 1919 erreichten nur wenige Menschen das heutige Durchschnittsalter für den Eintritt in den Ruhestand (65 Jahre). Diejenigen, die länger lebten, waren in der Regel in den entwickelten Ländern anzutreffen, und selbst sie hatten nach Erreichen des heute geltenden Rentenalters keine hohe Lebenserwartung mehr.

Abbildung 2.1. Anstieg der Lebenserwartung von Frauen während der ersten 100 Jahre der IAO



Quelle: IAA (GENDER), 2009.

Abbildung 2.2. Anstieg der Lebenserwartung von Männern während der ersten 100 Jahre der IAO

Quelle: IAA (GENDER), 2009.

70. Im Durchschnitt leben Männer heute fast 27 Jahre und Frauen fast 30 Jahre länger als vor hundert Jahren. Angesichts der erwarteten Unterschiede bei der weiblichen und männlichen Lebenserwartung wird 2019 die Zahl der älteren Frauen diejenige der älteren Männer weit übersteigen. Eine weitere neue Dimension ist die Tatsache, dass die Menschen nicht nur länger leben, sondern auch weniger Kinder haben. Dies betrifft nahezu alle Länder, wenn auch bestimmte Regionen Abweichungen bezüglich des Anstiegs der Lebenserwartung und des Rückgangs der Fertilität aufweisen. Global gesehen wird damit gerechnet, dass 2047 die Zahl älterer Menschen zum ersten Mal die Zahl der Kinder übersteigen wird; dieser Kipp-Punkt wurde in vielen entwickelten Ländern schon 1998 erreicht²². 2010 wird das zur Bestandserhaltung nötige Niveau in reichen Industrieländern wie Frankreich, Italien und Japan unterschritten werden²³. Auch in Osteuropa stellt eine schnell alternde Bevölkerung die Region vor ganz neue Probleme²⁴. In allen Ländern altern die Bevölkerungen, selbst in solchen, die heute als relativ „jung“ gelten. Diese Länder weisen vergleichsweise hohe Fertilitätsraten, aber eine niedrige Lebenserwartung bei der Geburt auf²⁵ – beispielsweise in Afrika und im Nahen

²² Vereinte Nationen: *World population ageing 2007*, DESA, Population Division, S. xxvi.

²³ Alle Ländern müssen mit dramatischen Veränderungen ihrer Altersstruktur rechnen. Siehe A. Hayutin: *How Population Ageing Differs Across Countries: A briefing on global demographics*, Stanford Center on Longevity (Stanford, 2007), S. 8-9.

²⁴ M. Chawla et al.: *From red to gray: The "third transition" of aging populations in Eastern Europe and the former Soviet Union* (Washington, Weltbank, 2007), S. 1.

²⁵ Selbst in Ländern mit niedriger Lebenserwartung bei der Geburt (hauptsächlich verursacht durch Kindersterblichkeit) wird die Lebenserwartung von Männern und Frauen, die ein höheres Alter erreichen (60 Jahre und darüber) nur wenig unter derjenigen von Bewohnern reicher Länder mit hoher Lebenserwartung bei der Geburt liegen.

Osten. Bei der Neugestaltung von Sozialschutzmaßnahmen und der Festlegung neuer Prioritäten werden die Auswirkungen auf die Gesellschaft, die Welt der Arbeit und die Geschlechterrollen im Pflegebereich zu berücksichtigen sein.

71. Darüber hinaus hat der globale Urbanisierungsprozess erhebliche soziale und wirtschaftliche Konsequenzen für den Rückgang der Fertilität und – bis zu einem gewissen Grad – der Sterblichkeitsraten²⁶. 2008 erreichte die Welt einen weiteren entscheidenden Wendepunkt: zum ersten Mal in der Geschichte lebt die Hälfte der Weltbevölkerung (3,3 Milliarden) jetzt in städtischen Gebieten. Es ist zu erwarten, dass diese Zahl bis 2030 auf fast 5 Milliarden steigen wird²⁷. Im ländlichen Raum sind die Defizite auf dem Gebiet menschenwürdiger Arbeit sehr hoch; Arbeitslosigkeit ist weit verbreitet, die Einkommen sind generell niedrig und der Zugang zu sozialem Schutz ist äußerst eingeschränkt. Wenn es nicht gelingt, ländliche Beschäftigungsstrategien zu einem integralen Bestandteil der nationalen Beschäftigungsstrategien zu machen, werden manche abgelegenen Regionen durch Abwanderung entvölkert werden²⁸. Prognosen zufolge werden bis 2030 in einigen Regionen der Baltischen Staaten und Osteuropas bis zu 18 Prozent der Bevölkerung in städtische Ballungsgebiete abwandern²⁹.

72. In Afrika und Asien wird erwartet, dass sich die städtische Bevölkerung in den nächsten 20 Jahren verdoppelt³⁰. Dies wird auf dem Gebiet der Arbeit erhebliche geschlechtsspezifische Auswirkungen nach sich ziehen, und zwar für die ländliche ebenso wie für die städtische Bevölkerung. Es sollte nicht vergessen werden, dass Schätzungen zufolge Frauen in Afrika bis zu 80 Prozent aller Lebensmittel produzieren, verarbeiten und lagern, in Südasien und Südostasien ungefähr 60 Prozent. Es kommt nun darauf an, durch die Anwendung einer Geschlechterperspektive zur Beseitigung von Diskriminierung und zur Ausarbeitung wirksamer politischer Strategien für ländliche Entwicklung und Verringerung von Armut beizutragen, die den Zugang von Frauen zu Bildungs- und Gesundheitsdiensten, eigenen gesicherten Bodenrechten, ihre Kontrolle über sonstiges Produktivvermögen sowie ihren Zugang zu Produktionsmitteln wie Krediten, Dünger und Beratungsdiensten gewährleisten. Die Regierungen müssen verlässliche Daten über die Merkmale der Existenzgrundlagen ländlicher Haushalte erheben, einschließlich von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten, um politische Entscheidungsträger bei einer evidenzbasierten Politikgestaltung zu unterstützen.

73. Die besonderen Bedürfnisse und Fähigkeiten armer Frauen und Mädchen werden mit denen armer Männer und Jungen gleichgesetzt und häufig nicht eigens berücksichtigt. Die Entwicklung von Frauen in ländlichen Gebieten wird nicht nur durch Armut, sondern auch durch geschlechtsbedingte Diskriminierung behindert, etwa in Form restriktiver gesellschaftlicher Bräuche, des ungleichen Zugangs zu Bildung, Ausbildung und Beschäftigung sowie von Einschränkungen bei Eigentums- und Bodenrechten und beim Zugang zu Krediten. Ohne ausreichende Infrastrukturinvestitionen im ländlichen Raum werden Frauen in Städten wahrscheinlich bessere Möglichkeiten, mehr Flexibilität

²⁶ Vereinte Nationen: Report of the United Nations Expert Group Meeting on Population Distribution, Urbanization, internal migration and development, New York, 21.-23. Jan. 2008, S. iii.

²⁷ UNFPA: *Unleashing the potential of urban growth*, State of World Population 2007 (New York, 2007), S. 18-22.

²⁸ IAA: Conclusions on promoting rural employment for poverty reduction, Bericht des Ausschusses für ländliche Beschäftigung Internationale Arbeitskonferenz, 97. Tagung, Provisional Record 15, S. 63.

²⁹ P. Runner: „European regions face population drain“, <http://euobserver.com>, 22. Aug. 2008.

³⁰ UNFPA: *Unleashing the potential of urban growth*, a.a.O., S. 1.

und Vielfalt sowie Zugang zu Dienstleistungen in Bereichen wie Wasser, Kanalisation, Bildung, Gesundheit, Verkehr und Beschäftigung finden³¹. Armut und Ungleichheit sind jedoch auch in den meisten städtischen Gebieten präsent und an Slums und innerstädtischer Kriminalität ablesbar. Auch hier sind unterschiedliche geschlechtsspezifische Auswirkungen festzustellen.

2.5. Menschenwürdige Arbeit im Lebenszyklus

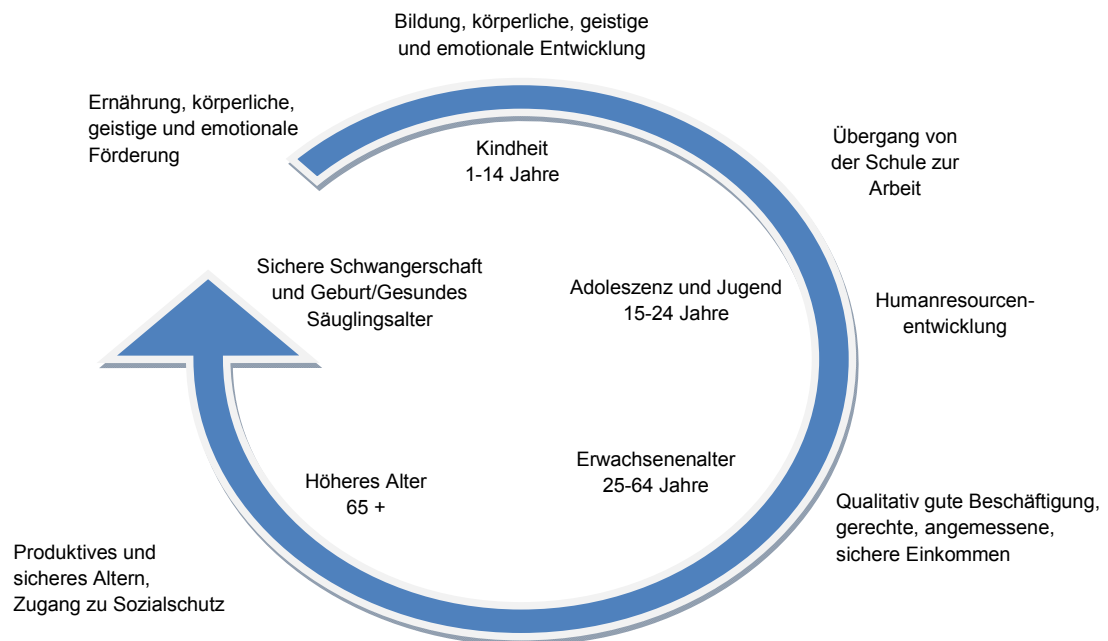
74. Die einzelnen Phasen des Lebenszyklus werden durch physiologische Faktoren bestimmt. Menschen werden geboren und durchlaufen die körperlichen Veränderungen, die für Säuglingsalter, Kindheit, Pubertät, Jugend, Reife und höheres Alter charakteristisch sind. Dies sind normale Lebensphasen; allerdings tragen die jüngsten wissenschaftlichen Fortschritte und eine bessere Gesundheit zur Verlängerung der Reife- und Produktivitätsjahre bei und ermöglichen so ein aktiveres Leben im Alter. Viele Bevölkerungsgruppen verfügen nicht über die notwendigen Mittel zur Gewährleistung eines längeren und gesünderen Lebens. Es sollte daher Teil der übergreifenden Entwicklungsziele sein, den erschwinglichen Zugang zu einer guten Versorgung und Betreuung zu gewährleisten. Die Lebensphasen sind nicht streng definiert, die in Abbildung 2.3 genannten Altersgruppen sind lediglich Anhaltspunkte. Die körperliche, geistige und emotionale Entwicklung der einzelnen Menschen kann sehr unterschiedlich sein. Der Übergang von einer Phase zur nächsten geschieht ganz natürlich, aber häufig werden solche Übergänge von der Gesellschaft in irgendeiner Form markiert. In vielen Kulturen und Religionen gibt es deutlich ausgeprägte Übergangsrituale. Die Definitionen und Rechtsvorschriften etwa für das Schuleintrittsalter, das Mindestalter für Beschäftigung oder Eheschließung und das Renteneintrittsalter können von Land zu Land unterschiedlich sein³².

75. Die biologischen Phasen des Lebenszyklus werden von sozialen Modellen begleitet, die in allen Gesellschaften gelten. Säuglingsalter und frühe Kindheit werden häufig bestimmt durch die geschützte Entdeckung der physischen, sozialen und emotionalen Welt, die das Kind umgibt, das völlig von der Ernährung und Pflege durch Erwachsene, vor allem Mütter, abhängig ist. Die Kindheit ist die Zeit des Lernens – entweder durch formelle Bildung oder durch die Beobachtung Erwachsener bei ihrer Arbeit. Die Zeit des Übergangs von der Jugend ins Erwachsenenalter wird bestimmt durch die Entstehung von Partnerschaften, die Gründung einer Familie und die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit mit dem Ziel, eine Familie zu versorgen, seinen Lebensunterhalt zu verdienen und eigene Potenziale zu verwirklichen. Die späteren Lebensjahre schließlich werden in der Regel, soweit es die Finanzmittel und die sozioökonomischen Bedingungen zulassen, bestimmt durch eine Reduzierung der Arbeit und der Familienpflichten, sodass Zeit für ausgewählte Freizeit- oder einkommensbezogene Aktivitäten bleibt.

76. Diese Muster der Lebenszyklen – die biologischen ebenso wie die sozial definierten – verändern sich derzeit. Wie oben erwähnt, zeigen die demografischen Daten, dass die Menschen selbst in Entwicklungsländern besser und länger leben. In allen Gesellschaftsschichten sind Trennung oder Scheidung, Wiederverheiratung und Patchwork-Familien relativ häufig anzutreffen. Wo es überhaupt existierte, ist das Modell des verheirateten Paares, bei dem der Mann der Haupternährer ist und über einen lebenslangen Arbeitsplatz verfügt, unter Druck geraten. Haushalte mit nur einem Elternteil – in

³¹ UNFPA: Ebd., S.18-20.

³² Tabellen C und D im Anhang.

Abbildung 2.3. Verknüpfung zwischen menschenwürdigen Arbeit und Lebenszyklus

Quelle: Basierend auf IAA: Programme Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, 2003.

der Regel Mütter – sind weit verbreitet. Häufig ziehen Großeltern die Enkel auf, weil etwa beide Eltern berufstätig sind, an anderen Orten arbeiten oder weil die Kinder verlassen oder Waisen wurden.

77. Was bedeuten diese Veränderungen für die Gleichstellung der Geschlechter? Junge Frauen und Männer aus den wohlhabenderen gesellschaftlichen Schichten der Industrie- und auch der Entwicklungsländern werden vielleicht mehr Jahre im Bildungssystem verbringen. Manche junge Menschen werden später oder gar nicht heiraten. Die Gründung einer Familie wird häufig aufgeschoben, eine zunehmende Zahl von Frauen bekommen ihr erstes Kind in späteren Jahren, manche Paare entschließen sich, kinderlos zu bleiben. In der formellen Wirtschaft ist eine stetig aufsteigende Karriere bis zum Ruhestand nicht mehr die Norm, weil Veränderungen in den Berufsbildern, Chancen für lebenslanges Lernen und erhöhte Mobilität zu Laufbahnwechseln und Umschulungen führen. Diese Veränderungen können entweder durch Notwendigkeit begründet sein, wie etwa Betriebsschließungen und Entlassungen, oder sie sind das Ergebnis individueller Entscheidungen mit dem Ziel, sich bessere Chancen zu sichern³³.

78. Das Muster des Lebenszyklus weniger wohlhabender Menschen wird jedoch häufiger durch Notwendigkeit als durch freie Entscheidung bestimmt. Für die ärmsten Männer und Frauen geht es vorrangig um die Sicherung des Überlebens. Wo sich Familienplanung und ein größerer Geburtenabstand noch nicht durchgesetzt haben, sind höhere Mütter- und Säuglingssterblichkeit die Folge. Männer und Frauen dürften eine kürzere Lebenserwartung haben. Die Möglichkeiten des Einkommenserwerbs sind häufig beschränkt auf gering qualifizierte, schlecht bezahlte Arbeitsplätze oder solche,

³³ A. Bonilla García und J.V. Gruat: *A life-cycle continuum investment for social justice, poverty reduction and sustainable development* (Genf, IAA, 2003), S. 3.

die gefährlich, schmutzig und schwierig sind. Informalität ist die Regel, und Männer und Frauen, die keinerlei Sozialschutz genießen, müssen bis zum letzten Atemzug arbeiten.

2.6. Männer und Geschlechterbeziehungen

79. Die gleiche Verteilung der Familienaufgaben und eine harmonische Partnerschaft zwischen Mann und Frau sind für ihr Wohl und das Wohl ihrer Familie sowie für die Konsolidierung der Demokratie von maßgeblicher Bedeutung³⁴. Die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung erfordert einen Kontext, in dem Männer und Frauen zusammenarbeiten und gemeinsam Berufs- und Familienpflichten übernehmen. Gender Mainstreaming ist inzwischen ein allgemein akzeptierter Handlungsrahmen für die Herbeiführung der Gleichstellung. Damit wächst auch das Interesse an der Rolle von Männern und Jungen als Gegengewicht zu den speziell auf Frauen zugeschnittenen Ansätzen. Belege zeigen, wie wichtig es ist, bei der Konzeption methodischer Rahmenbedingungen, ganzheitlicher Strategien und erfolgreicher Instrumente zur Beendigung der geschlechtsbedingten Diskriminierung und Verwirklichung der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen „maskuline“ Aspekte (die Haltungen, Bestrebungen und Ängste von Männern) zu berücksichtigen. Forscher untersuchen weltweit, wie patriarchalische Systeme männliche Arbeitskräfte daran hindern können, ihrer Rolle im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter voll und ganz gerecht zu werden³⁵.

80. Der geschlechtsspezifische Ansatz erlaubt daher die Klärung der Rollen, die üblicherweise im öffentlichen und privaten Leben mit dem jeweiligen Geschlecht assoziiert werden. Dies beginnt in der Kindheit, setzt sich während der Jugend fort und führt in der Realität des Erwachsenenlebens zu „Arbeitsplätzen für Männer“ und „Arbeitsplätzen für Frauen“. Durch solche Rollenfestlegungen erhält die Tätigkeit von Männern im öffentlichen Leben und am Arbeitsplatz ein größeres Gewicht und einen höheren Wert im Vergleich zur Tätigkeit von Frauen in Form unbezahlter Arbeit in der Familie, Pflege- und Gemeinschaftsarbeit. Die Analyse der Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei den zugewiesenen Aufgaben, den unternommenen Aktivitäten, dem Zugang zu Ressourcen und ihrer Kontrolle sowie bei der Entscheidungsfindung bildet die Grundlage für angemessene politische Maßnahmen zur Behebung der festgestellten Ungleichheiten.

81. Erforderlich ist eine Neubewertung der bestehenden Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern, um zu erreichen, dass sie gemeinsam auf das Ziel der Gleichstellung hinarbeiten. Der sowohl von Frauen als auch von Männern geleistete Widerstand gegen eine Neugestaltung der Geschlechterbeziehungen, die die positive Rolle von Männern mit Blick auf die Gleichstellung unterstützt, muss überwunden werden, vor allem am Arbeitsplatz. Elemente der Gleichstellungsergebnisse, die für Männer positiv sind (wie etwa eine Verminderung des Drucks, der Hauptnährer zu sein, sowie die Intensivierung der Beziehungen in der unmittelbaren Familie) sollten gefördert werden. Besonders wichtig sind grundsatzpolitische und regulatorische Maßnahmen, eine proaktive Gesetzgebung, Anreize, Sensibilisierung sowie Zusammenarbeit zwischen Arbeit-

³⁴ Vereinte Nationen: Erklärung von Beijing, verabschiedet von der Vierten Weltfrauenkonferenz, Sept. 1995, Abs. 15.

³⁵ IAA: *Men and masculinities and gender issues: An annotated bibliography*, GENDER (Genf). Männer sind häufig Opfer von Stereotypen und Normen für maskulines Verhalten, die zu unsicherem Sex und/oder Sex ohne Einwilligung führen. Siehe IAA: *HIV/Aids in der Welt der Arbeit*, Bericht IV(1), Internationale Arbeitskonferenz, 98. Tagung, Genf, 2009, S. 130.

gebern und Arbeitnehmern und anderen institutionellen Akteuren bei der Beseitigung von Hindernissen für die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz.

2.7. Themen, die den gesamten Lebenszyklus betreffen

82. Es gibt bestimmte Problemfelder, die in vielen verschiedenen Phasen des Lebenszyklus auftreten. Diese Themen müssen auch in diesem Kapitel angesprochen werden. Die folgenden ausgewählten Bereiche sind für die Tätigkeit der IAO und für das gesamte VN-System von Bedeutung.

2.7.1. Gewalt gegen Frauen und Mädchen

83. Keine Gesellschaft scheint einer Kultur der Gewalt, auch geschlechtsbedingter häuslicher Gewalt, völlig entgehen zu können³⁶. Dass dies auch Auswirkungen auf die Welt der Arbeit hat, ist unvermeidlich. Da weltweit immer mehr Frauen (vor allem junge) erwerbstätig werden und außer Haus arbeiten, muss der Gewalt am Arbeitsplatz erhöhte Aufmerksamkeit gewidmet werden, um ihre Freiheit, Gleichberechtigung, Sicherheit und menschliche Würde zu schützen. Vom Säuglingsalter über Kindheit, Adoleszenz, Erwachsenenalter und bis ins hohe Alter sind alle Menschen mit dem Risiko von Gewalt konfrontiert. Frauen sind häufiger das Opfer von Gewalt als Männer, abgesehen von den verletzlichen Jahren der Kindheit und des Heranwachsens, in denen Jungen dem gleichen Risiko von Misshandlungen ausgesetzt sind³⁷. Berichten zufolge sind junge Männer in vielen Gesellschaften, besonders was körperliche Gewalt angeht, überproportional betroffen, weil sie häufig gleichzeitig Täter und Opfer von Gewalt sind. Die Ausprägungen dieser geschlechtsspezifischen Ungleichheit reichen von körperlicher Gewalt (Schläge, sexueller Missbrauch) bis zu psychischer Gewalt (Bedrohung, Mobbing). Obwohl die Maßnahmen und Gesetze zur Beseitigung dieser Menschenrechtsverletzungen verstärkt wurden³⁸, stellt ihre Durchsetzung nach wie vor ein Problem dar. Misshandlung und Missbrauch geschehen häufig hinter verschlossenen Türen, die Opfer haben Angst davor, sich zu beschweren, und das Strafverfolgungssystem ist in vielen Ländern schlecht dafür ausgestattet, die Schuldigen zu bestrafen und Opfer zu entschädigen. In der Vergangenheit wurde die Beschränkung der Tätigkeit von Frauen auf die häusliche Sphäre u.a. mit der Furcht vor Gewalt gegen Frauen außerhalb ihres Heims begründet. In Wirklichkeit wird Gewalt gegen Frauen in den meisten Fällen zu Hause von Partnern oder männlichen Verwandten begangen. Der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zufolge ist jede sechste Frau das Opfer von Gewalt, die in ihren

³⁶ Vereinte Nationen: *Towards an effective implementation of international norms to end violence against women, Report of the Special Rapporteur on violence against women, its causes and consequences*, Commission on Human Rights, E/CN.4/2004/66 (Genf, 26. Dez. 2003).

³⁷ Genaue Daten über das Geschlecht der Opfer sind schwer zu finden. Siehe beispielsweise United Nations Department of Economic and Social Affairs: *The world's women 2005: Progress in statistics* (New York, 2006). Diese Analyse der Kapazität der Länder zur Erstellung und Weiterleitung von Statistiken über Frauen und Männer unter Einsatz gleichstellungsorientierter Methoden zeigte, dass viele Länder bei der Erstellung und Verbreitung amtlicher Statistiken geschlechtsspezifischen Aspekte nicht berücksichtigen und auch keine grundlegenden Statistiken über Gewalt erstellen oder weiterleiten.

³⁸ Neuere Beispiele gibt es in Algerien, Brasilien, Ecuador, Kolumbien, der Demokratischen Volksrepublik Laos, Mexiko, den Niederlanden, Peru, der Türkei und Ungarn.. Siehe UN General Assembly: *Intensification of efforts to eliminate all forms of violence against women*, Report of the Secretary-General (New York, 2008), S. 4. Zu den jüngsten Fortschritten in Afrika gehören die Annahme des Strafgesetzbuchs und die Einrichtung von Unterstützungseinheiten für Opfer geschlechtsbedingter Gewalt in Polizeistationen in Sambia sowie die Verabschiedung eines Gesetzes gegen Menschenhandel, eines Gesetzes gegen häusliche Gewalt und eines Kindergesetzes in Ghana.

eigenen vier Wänden und nicht etwa in der Öffentlichkeit oder bei der Arbeit ausgeübt wird³⁹. Da immer mehr Menschen überall auf der Welt immer älter werden, steigt auch die Gefahr der Gewalt gegen ältere Menschen an⁴⁰. Aus der Tatsache, dass der Anteil älterer Frauen im Vergleich zu Männern höher ist, folgt, dass Frauen im späteren Lebensalter einem höheren Gewaltrisiko ausgesetzt sind. Dabei kann es sich um körperliche, sexuelle, emotionale oder psychische Gewalt handeln, aber auch um schlichte Vernachlässigung. Ältere Frauen und Männer müssen zu selbstbestimmtem Handeln und zur Wahrnehmung ihrer Rechte befähigt werden, aber darüber hinaus sind auch strukturelle Lösungen erforderlich, in deren Mittelpunkt starke Schutzgesetze und eine verbesserte Gesundheitsversorgung stehen⁴¹.

84. Die Entschlossenheit der IAO, Gewalt gegen Frauen und Mädchen zu bekämpfen, stützt sich erstens auf den Leitgrundsatz der Einhaltung geltender juristischer und moralischer Normen und zweitens auf die Erkenntnis, dass jede erfolgreiche Politik in diesem Bereich die Dimension des Arbeitsplatzes einbeziehen muss. Die dreigliedrige Mitgliedschaft der IAO eröffnet ihr einen privilegierten Zugang zu einem der Umfelder, in denen Gewalt stattfindet: der Welt der Arbeit. In Sektoren, die überwiegend Frauen beschäftigen, wie etwa Gesundheitsdienste, Sozialdienste und Hausarbeit, beklagen sich Arbeitnehmerinnen, dass sie in hohem Ausmaß unter Gewalt leiden. Allein die Gewalthandlungen in den Gesundheitsdiensten, einem Sektor mit einer zu 80 Prozent weiblichen Arbeitnehmerschaft, machen 25 Prozent der Gewalt am Arbeitsplatz aus⁴². Im Einzelhandel nehmen in einigen Ländern Todesfälle aufgrund von Gewalt zu, sie bilden einen hohen Anteil der Todesfälle unter Frauen⁴³.

85. Zu den IAO-Initiativen gegen Gewalt gehören u.a. praxisorientierte Leitlinien in Bezug auf Gewalt und Stress im Dienstleistungssektor, Rahmenrichtlinien für die Bekämpfung von Gewalt am Arbeitsplatz im Gesundheitssektor, Arbeitspapiere über Gewalt am Arbeitsplatz und Stress im Bildungswesen, im Hotel- und Gaststättengewerbe und im Tourismus, in den Sektoren Finanzdienstleistungen, Darstellende Künste und Journalismus sowie Post- und Verkehr⁴⁴, Forschungs- und Ausbildungspakete des Internationalen Programms für die Abschaffung der Kinderarbeit (IPEC) über die Anfälligkeit von Mädchen und Jungen für Gewalt, insbesondere seine Beiträge zum *World Report on Violence against Children*⁴⁵. Veröffentlichungen über Gewalt am Arbeitsplatz, namentlich die wichtige Publikation von 2006: *Violence at Work*⁴⁶, Aus-

³⁹ So zitiert in UNIFEM: *Report on violence against women in the Gulf and Saudi Arabia* (Amman, 2008), S. 6.

⁴⁰ Gewalt gegen ältere Menschen ("Elder abuse") ist ein Oberbegriff, der jede bewusste, vorsätzliche oder fahrlässige Handlung seitens einer Pflege- oder sonstigen Person umfasst, durch die einem schutzbedürftigen Erwachsenen Schaden zugefügt oder die ernsthafte Gefahr eines solchen Schadens verursacht wird. Siehe S. Perel-Levin: *Discussing Screening for Elder Abuse at Primary Health Care Level* (Genf, WHO, 2008).

⁴¹ WHO: *Missing voices: Views of older persons on elder abuse*, Studie aus acht Ländern: Argentinien, Brasilien, India, Kanada, Kenia, Libanon, Österreich und Schweden (Genf, 2002), S. 19-20.

⁴² ILO/WHO/ICN/PSI: *Framework Guidelines for addressing workplace violence in the health sector: The training manual* (Genf, IAA, 2005), S. 5.

⁴³ EU: *OSH in figures: Young workers – Facts and figures*, European Agency for Safety and Health at Work (Brüssel, 2007), S. 13.

⁴⁴ Siehe die einzelnen Sektoren, die auf der Website des Programms für Tätigkeiten nach Sektoren aufgeführt sind: <http://ilo.org/sector>.

⁴⁵ Vereinte Nationen: *World Report on Violence Against Children* (New York, Nov. 2006).

⁴⁶ D. Chappell und V. di Martino: *Violence at work*, dritte Ausgabe (Genf, IAA, 2006).

bildungsmaterialien über geschlechtsbedingte Gewalt in Postkonfliktsituationen ⁴⁷ und Bildungsprogramme zur Unterstützung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei der Entwicklung von Strategien und Maßnahmen für den Umgang mit psychosozialen Fragen am Arbeitsplatz ⁴⁸.

86. Um innerhalb der Vereinten Nationen die Umsetzung der maßgeblichen politischen und normativen Texte zu beschleunigen ⁴⁹, fordert die UNiTE-Kampagne des Generalsekretärs zur Beendigung der Gewalt gegen Frauen und Mädchen die Verabschiedung und Durchsetzung nationaler Rechtsvorschriften für die Bestrafung aller Formen solcher Gewalt bis 2015 und wird dies auch beobachten ⁵⁰. Die VN-Abteilung Frauenförderung veröffentlichte Leitlinien und einen Modellrahmen für Rechtsvorschriften über Gewalt gegen Frauen, zu denen das Amt fachliche Beiträge lieferte ⁵¹. Die IAO unterstützt diese VN-Initiativen zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt durch ihre Mitgliedschaft in der entsprechenden systemweiten Arbeitsgruppe des Interinstitutionellen Netzwerks für Frauen- und Gleichstellungsfragen (IANWGE) und durch ihre Mitwirkung am Informationsaustausch auf den Tagungen der Kommission für die Rechtstellung der Frau. In verschiedenen regionalen Initiativen mit Schwerpunkt auf der Gewalt gegen Frauen und Mädchen spielen IAO-Mitgliedsgruppen eine Rolle; sie haben auch die Möglichkeit, durch ihre Mitwirkung an Entwicklungsrahmenplänen, insbesondere den Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit, die dieser Frage gewidmete Aufmerksamkeit in dem betreffenden Land zu unterstützen ⁵². Ein Beispiel ist das Afrikanische Entwicklungsforum (ADF), das vor kurzem mit Unterstützung der IAO-Mitgliedsgruppen Maßnahmen zur Beendigung der Gewalt gegen Frauen in Afrika einleitete ⁵³.

2.7.2. Hausarbeit

87. Hausarbeit kann von Personen jeden Alters geleistet werden. Die geschlechtsspezifische Dimension ergibt sich aus dem hohen Prozentsatz weiblicher Arbeitskräfte in diesem Bereich ⁵⁴. Da immer mehr Frauen eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, werden die

⁴⁷ IAA: *ILO Generic Crisis Response Modules* (Genf, 2002), und *ILO Crisis Response Trainers' Guide* (Genf, 2003).

⁴⁸ Siehe SOLVE-Paket (Stress, Tabak, Alkohol und Drogen, HIV/AIDS und Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung), Programm für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und Umwelt (SAFework).

⁴⁹ Vereinte Nationen: Resolution A/RES/63/155 der Generalversammlung, verabschiedet am 18. Dez. 2000, Resolution S/RES/1325(2000) des Sicherheitsrats, die internationalen Pakte, das Übereinkommen über die Rechte des Kindes und das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, um nur einige zu nennen.

⁵⁰ Vereinte Nationen: *Words to Action: An electronic newsletter on violence against women*, Issue No. 1, Division for the Advancement of Women (DAW) (DESA) (New York, Okt.2008).

⁵¹ Die Leitlinien finden sich unter: www.un.org/womenwatch/daw/egm/vaw_legislation_2008/vaw_legislation_2008.htm.

⁵² 19 von 30 afrikanischen Ländern verfügen über Strategiepapiere zur Verringerung von Armut (PRS) der ersten Generation. 17 von 18 Ländern mit Strategiepapieren der zweiten Generation nennen die Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt als Priorität. Siehe IAA: *Violence Against Women In PRS For African Countries*, INTEGRATION paper (Genf, 2008), S. 2.

⁵³ In der Konsenserklärung und dem Aktionsplan des Forums werden drei vorrangige Aktionsbereiche genannt, darunter eine ganz Afrika umfassende Kampagne zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen. Außerdem wird darin unterstrichen, wie wichtig die Erhebung verlässlicher Daten über die Gleichstellung der Geschlechter, die Ermächtigung der Frauen und Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist. Das Forum fand vom 19.-21. Nov. 2008 in Addis Abeba (Äthiopien) statt. Siehe <http://www.uneca.org/adfvi/index.asp>.

⁵⁴ Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB): *Out of the Shadows. Organizing and protecting domestic workers in Europe: The role of trade unions* (Brüssel, 2005), S. 9. Solide Fakten und Zahlen über Art und Ausmaß der Hausarbeit in der EU sind schwer zu finden. Es gibt Schätzungen für einzelne Länder wie Italien und Frankreich,

Betreuung der Familien und die Haushaltsaufgaben auf Hausangestellte übertragen, von deren Fürsorge das Wohl ganzer Generationen abhängen kann. Die Nachfrage nach Hausangestellten ist ein Schlüsselfaktor, wenn es darum geht, für eine große Zahl von Frauen, die in ihrem eigenen Land kaum Beschäftigungsmöglichkeiten haben, legale Kanäle für eine zeitlich begrenzte Migration in bestimmte Länder bereitzustellen. Die Überweisungen dieser Migrantinnen haben Inseln relativen Wohlstands in ansonsten mittellosen Gemeinwesen geschaffen. Wenn Hausarbeit unter fairen Arbeitsbedingungen geleistet wird, bietet sie ein enormes Potenzial für die Verringerung von Armut und die Stärkung der Position von Frauen⁵⁵. Da jedoch bezahlte Hausarbeit häufig als Ausweitung der traditionellen unbezahlten Haushalts- und Familienpflichten von Frauen betrachtet wird, ist sie nach wie vor meistens unsichtbar, unterbewertet und ungeschützt. In vielen Ländern wird die Hausarbeit nicht durch das Arbeitsrecht erfasst, entweder weil sie ausdrücklich ausgenommen ist oder weil die Überwachung der Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Privatsphäre des Haushalts zu schwierig ist. Die IAO ist sich der Notwendigkeit bewusst, als Orientierungshilfe für weltweite Strategien, Programme und Aktivitäten mit dem Ziel, menschenwürdige Arbeit für die als Hausangestellte arbeitenden Frauen sicherzustellen, einen vereinbarten Mindeststandard zu verabschieden. Die Normensetzungsagenda der IAO für 2010 und 2011 zum Thema Hausangestellte hat wichtige Konsequenzen für diese Gruppe schutzbedürftiger Arbeitnehmerinnen und ihre Arbeitgeber.

88. Hausarbeit wird vorrangig von Mädchen, jungen Frauen, erwachsenen und älteren Arbeitnehmerinnen geleistet. Sie ist eine der unsichtbarsten der hauptsächlich von Frauen ausgeübten Tätigkeiten. Neun von zehn Kindern, die solche Arbeit leisten, sind Mädchen; in der Regel arbeiten sie in anderen Haushalten, manchmal in denen von Verwandten. Mädchen, die in fremden Haushalten als Hausangestellte arbeiten, sind dort häufig isoliert untergebracht und erhalten kaum Schutz oder soziale Unterstützung. In manchen Ländern gilt Kinderarbeit im Haushalt als schlimmste Form der Kinderarbeit im Sinne des Übereinkommens Nr. 182⁵⁶.

89. Hausarbeit zieht viele junge Arbeitsmigrantinnen aus Ländern an, in denen ein Überangebot an Arbeitskräften und hohe Arbeitslosigkeit herrscht und Frauen durch geschlechtsbedingte Diskriminierung auf dem nationalen Arbeitsmarkt benachteiligt sind. 81 Prozent aller Arbeitsmigrantinnen aus Sri Lanka und 38 Prozent derjenigen aus den Philippinen sind als Hausangestellte beschäftigt⁵⁷. Eine von der IAO durchgeführte Analyse der Situation in den Philippinen⁵⁸ zeigt, dass Hausangestellte, die sich für eine Arbeitsmigration ins Ausland entscheiden, aus einem anderen Arbeitskräftereservoir stammen als innerstaatliche Wanderarbeitnehmerinnen. Die im Ausland tätigen Hausan-

aber diese werden vor Ort häufig bestritten, z. B. mit der Begründung, dass sie nur bestimmte Kategorien von Arbeit berücksichtigen. Es trifft auch zu, dass amtliche Datenerhebungen viele Hausangestellte nicht erfassen, genau deshalb, weil sie „unsichtbar“ sind, vor allem, wenn es sich um Migranten ohne Papiere handelt.

⁵⁵ Das libanesische Arbeitsministerium hat z. B. vor kurzem eine Verordnung zur Regulierung der Vermittlungsagenturen erlassen, die Arbeitsmigrantinnen als Hausangestellte nach Libanon bringen (22. Jan. 2009), in der auch die Verwendung eines einheitlichen Vertrags für als Hausangestellte arbeitende Migranten vorgeschrieben wird.

⁵⁶ Quelle: ILO-IPEC: *Helping hands or shackled lives? Understanding child domestic labour and response to it* (Genf, 2007) in *Child domestic labour information resources: A guide to IPEC child domestic labour publications and other materials*.

⁵⁷ G. Moreno-Fontes Chammartin: „Women migrant workers' protection in Arab League States“ in *Gender and Migration in Arab States: The case of domestic workers* (Beirut, IAA, 2004).

⁵⁸ N.J. Sayres: *An analysis of the situation of Filipino domestic workers* (Manila, IAO, 2005).

gestellten kommen in der Regel aus Städten, sind besser qualifiziert und verfügen über frühere Arbeitserfahrungen auf verschiedenen Gebieten. Manche haben sogar wesentlich höhere Qualifikationen als für Hausarbeit notwendig wären, finden jedoch in ihrem Herkunftsland keine adäquate Beschäftigung. Dieser Sektor zieht hauptsächlich junge Frauen an, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten. Rund 11 Millionen Frauen in Lateinamerika – meistens junge Frauen indigener oder afrikanischer Herkunft – arbeiten als Hausangestellte und haben so kaum die Möglichkeit, ihre Bildung oder ihre soziale Mobilität zu verbessern⁵⁹. Ihre Bezahlung liegt häufig unter dem Mindestlohn und sie haben lange Arbeitszeiten, weil es keine gesetzlichen Vorschriften über die Länge des Arbeitstags gibt.

90. Eine IAA-Sachverständigentagung stellte 1951 die Notwendigkeit besserer Arbeitsbedingungen für Hausangestellte heraus. 1965 nahm die Internationale Arbeitskonferenz eine Entschließung über die Beschäftigungsbedingungen von Hausangestellten an, die auf die dringende Notwendigkeit hinwies, Hausangestellte mit einem Basisschutz auszustatten, der ihnen einen mit Selbstachtung und Würde vereinbaren Mindestlebensstandard als Voraussetzung für soziale Gerechtigkeit zusichern würde⁶⁰. Der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat seit 2002 insgesamt 207 die Hausarbeit betreffende Bemerkungen und direkte Anfragen vorgelegt. In neuerer Zeit war es der Multilaterale Rahmen für die Arbeitsmigration, der ausdrücklich auf die Hausangestellten hinwies⁶¹. Es wurden nationale, regionale und internationale Tagungen über den Status und die Bedingungen von Hausarbeit veranstaltet, bei denen Gewerkschaften eine führende Rolle spielten. Die Gewerkschaften bemühen sich um Kontakte zu Hausangestellten, wenn es auch angesichts ihrer weit verstreuten Arbeitsorte schwierig ist, sie zu organisieren⁶². In einigen Ländern haben Arbeitgeberorganisationen Verhaltenskodizes für die Beschäftigung von Hausangestellten angenommen⁶³. Forschungsarbeiten und technische Zusammenarbeit der IAO auf dem Gebiet der Hausarbeit wurden verstärkt, unter Berücksichtigung der Aspekte Gleichstellung der Geschlechter, Schutz der Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft, Rechte von Arbeitsmigranten, Vereinigungsfreiheit, Beseitigung von Zwangsarbeit und Menschenhandel sowie Abschaffung der Kinderarbeit, insbesondere ihrer schlimmsten Formen.

2.7.3. HIV und Aids

91. Eine HIV-Infektion und Aids⁶⁴ können den Lebenszyklus einzelner Menschen dramatisch verändern, mit entsprechenden Konsequenzen für die unmittelbare Familie

⁵⁹ IAA: *Decent work and youth. Latin America* (Trinidad und Tobago, 2007), S. 40-41.

⁶⁰ IAA: *Protokoll*, Anhang XII: Von der Konferenz angenommene Resolutionen, Internationale Arbeitskonferenz, 49. Tagung, 1965.

⁶¹ Siehe A. D'Souza: *Decent work for domestic workers: Towards a new international labour standard* (Genf, IAA, erscheint demnächst) S. 29-31.

⁶² International Restructuring Education Network Europe (IRENE) und IUF: *Respect and Rights: Protection for domestic/household workers!*, Bericht der vom 8.-10. Nov. 2006 in Amsterdam abgehaltenen Konferenz (Niederlande, 2008), S. 13.

⁶³ Siehe beispielsweise Arbeitgeberverband der Philippinen: *Ethical Guidelines on the Employment of Domestic Workers*, S. 3-4.

⁶⁴ Der 98. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (2009) liegt der Bericht *HIV/Aids und die Welt der Arbeit* (Bericht IV(1)) vor, als Grundlage für die Annahme einer internationalen Arbeitsnorm zu diesem Thema. Alle hier zitierten Daten stammen aus: Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen für HIV/Aids (UNAIDS): *Report on the global HIV/AIDS epidemic 2008* (Genf, 2008).

und Gemeinschaft der mit dem Virus lebenden Person. In Ländern mit hoher HIV-Prävalenz ist die Lebenserwartung bei der Geburt zurückgefallen. Im südlichen Afrika ist sie Schätzungen zufolge auf das Niveau der fünfziger Jahre gesunken; für die Subregion insgesamt liegt sie heute unter 50 Jahren. Die seit Anfang der fünfziger Jahre in Afrika erlebte stetige Zunahme der Lebenserwartung kam Ende 1980 zum Stillstand, auch wenn zu erwarten ist, dass der Rückgang von HIV in einigen ostafrikanischen Ländern dort zu einem Anstieg der Lebenserwartung führen wird. Erwachsene Arbeitnehmer – Frauen und Männer – die mit dem Virus leben, leiden unter der Stigmatisierung und Diskriminierung, die mit den die Krankheit umgebenden Vorurteilen einhergehen; in vielen Regionen verlieren sie ihren Arbeitsplatz oder müssen unter schlechten Arbeitsbedingungen arbeiten. Überproportional häufig müssen Großeltern, vor allem Großmütter, deren Kinder an HIV und Aids gestorben sind, ihre Enkel aufziehen, vielfach mit extrem knappen Mitteln. In Afrika und der Karibik müssen sie zunehmend auch die Krankenpflege übernehmen, weil es an Krankenhausbetten fehlt oder wegen der mit der Krankheit verbundenen Stigmatisierung und Diskriminierung. Dies trägt wiederum zur Unsichtbarkeit dieser unbezahlten Arbeit bei. Unzureichende Programme für soziale Dienste, der fehlende Zugang zu Sozialer Sicherheit und fehlendes Einkommen sind die größten Probleme, mit denen diese älteren Frauen konfrontiert sind ⁶⁵.

92. Die HIV-Epidemie entwickelt sich zu einer der hartnäckigsten Ursachen für Kinderarbeit in den Ländern und Regionen, in denen sie stark verbreitet ist.⁶⁶ Allein in den afrikanischen Ländern südlich der Sahara hat die Epidemie fast 12 Millionen Kinder unter 18 Jahren zu Waisen gemacht. Weltweit ist die Zahl der mit HIV lebenden Kinder unter 15 Jahren zwischen 2001 und 2007 von 1,6 auf 2 Millionen gestiegen; fast 90 Prozent dieser Kinder leben in Afrika südlich der Sahara. Bei den Auswirkungen von HIV auf die Kinderarbeit spielen geschlechtsspezifische Unterschiede eine wichtige Rolle. Die Aids-Epidemie trifft zunehmend junge, arme und weibliche Menschen.⁶⁷ Wenn ein Elternteil an einer mit Aids zusammenhängenden Krankheit erkrankt, sind es statistisch gesehen meistens die Töchter, die die Schule aufgeben müssen, um die Pflege zu übernehmen. Mit zunehmendem Fortschreiten der Krankheit sind es in der Regel Mädchen, von denen erwartet wird, dass sie den Haushalt weiterführen, häufig zusätzlich zu einer Arbeit außer Haus. Jungen werden eher den männlichen Mustern familiärer und sozialer Interaktion folgen; von ihnen wird meistens erwartet, dass sie Geld verdienen, um die Familie zu unterstützen. Häufig führt dies dazu, dass sie sich zu gefährlicher Arbeit gezwungen sehen, etwa im Bergbau, in der Fischerei oder in der Landwirtschaft.

93. Schätzungsweise 45 Prozent der weltweiten Neuinfektionen mit HIV entfallen auf junge Menschen. Aus biologischen und auch aus wirtschaftlichen Gründen sind Frauen besonders infektionsanfällig. Angesichts hoher Arbeitslosigkeit und Armut werden manche jungen Frauen und Männer versuchen, ihr Überleben durch Prostitution zu sichern und dabei häufig ungeschützten Geschlechtsverkehr praktizieren. In allen Regionen der Welt sind Berichten zufolge Arbeitslosigkeit und Armut die Hauptgründe, aus denen junge Menschen ein Sexgewerbe aufnehmen. In den meisten Transforma-

⁶⁵ UN/ECLAC: *The contribution of women to the economy and social protection especially in relation to unpaid work performed by women in the Caribbean*, Zehnte Tagung der Regionalkonferenz über Frauen in Lateinamerika und der Karibik, Quito (Ecuador), 6.-9. Aug. 2007 www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/9/29289/NoRemunerado.pdf, S. 8-9. Siehe auch IAA: *Conclusions concerning social security*, Bericht des Ausschusses für Soziale Sicherheit, Internationale Arbeitskonferenz, 89. Tagung, Genf, 2001

⁶⁶ ILO-IPEC: *SCREAM: A special module on HIV, AIDS and child labour* (Genf, 2007), S. 36-40.

⁶⁷ Nach WHO/UNAIDS-Daten ist die Wahrscheinlichkeit einer HIV-Infektion in der Altersgruppe der 10-24-Jährigen für Frauen dreimal höher als für Männer.

tionsländern sind die Arbeitslosenquoten von Jugendlichen mehr als doppelt so hoch wie die Gesamtquote. Dies verstärkt die soziale Ausgrenzung der Jugendlichen und damit häufig ihren Drogenmissbrauch, sodass sich die Ausbreitung von HIV in der Region beschleunigt. Osteuropa und die Gemeinschaft unabhängiger Staaten (GUS) gehören zu den Regionen, in denen die Epidemie weltweit am schnellsten wächst. Aus aktuellen Statistiken geht hervor, dass dort die überwiegende Mehrheit der Menschen mit HIV/Aids jünger als 30 Jahre ist.

94. Bei den Arbeitnehmern im besten Alter lassen sich die Auswirkungen von HIV und Aids an der Anzahl der Kündigungen ablesen, mit denen die Arbeitsgerichte befasst werden ⁶⁸. Arbeitgeber, Unternehmen und Arbeitnehmerverbände bemühen sich gemeinsam um besonders wirksame Wege zur Einführung von Präventionsstrategien und Antidiskriminierungsmaßnahmen und zur generellen Eingrenzung und Abmilderung der Kosten von HIV/Aids in der Welt der Arbeit. Auf Unternehmensebene lassen sich die Ergebnisse an IAO-Programmen wie SHARE (Strategische Antworten der Unternehmen auf HIV/Aids) ablesen, die in 650 Arbeitsstätten in 24 Ländern zur Anwendung kommen. Die Mitgliedsgruppen haben auf regionaler und globaler Ebene sektorale Grundsatzzstrategien im Bildungs-, Verkehrs- und Gesundheitssektor beschlossen ⁶⁹. Die Regierungen haben Präventionsprogramme unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte ausgearbeitet, Rechtsreformen durchgeführt und grundsatzpolitische Beratung auf dem Gebiet von Pflege und Behandlung geleistet, mit Unterstützung des Amtes auf der Grundlage des praxisorientierten Leitfadens der IAO zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit und der maßgeblichen internationalen Arbeitsnormen zu dieser Frage ⁷⁰.

⁶⁸ J. Hodges: *Digest of good legislative practices relating to HIV/AIDS in selected African countries*, DIALOGUE Working Paper No. 12 (Genf, IAA, 2007).

⁶⁹ Beispiele: *Joint ILO/WHO Guidelines on health services and HIV/AIDS* (Genf, IAA, 2005); und *An HIV/AIDS workplace policy for the education sector in the Caribbean* (2006). Für weitere Sektoren wie Bergbau und Bauwesen sind Leitlinien in Vorbereitung.

⁷⁰ Zu den maßgeblichen internationalen Texten gehören die Leitlinien von 1996 zu HIV/Aids und Menschenrechten im Bericht des VN-Generalsekretärs an die Menschenrechtskommission (UN doc. E/CN.4/1997/37). Orientierungshilfen zur Rolle von Gesetzen im Allgemeinen bietet das UNAIDS *Handbook for Legislators on HIV/AIDS, Law and Human Rights*, in WHO: *Directory of legal instruments dealing with HIV infection and AIDS*, WHO/UNAIDS/HLE/97.1, Genf, 1997. Politikberatung für Gesetzgebung im Bereich der öffentlichen Gesundheit wurde von WHO und UNAIDS, für Arbeitsgesetzgebung von der IAO geleistet.

Kapitel 3

Mutterschaft, gesunde Kleinkinder und berufstätige Eltern

95. Sichere Bedingungen für Schwangerschaft und Geburt und eine gute Gesundheitsversorgung, die das Überleben von Mutter und Kind gewährleistet, sind für Mütter, Kinder, Gemeinwesen und Staaten Kernelemente des Lebens. Sie sind auch eine wesentliche Voraussetzung für menschenwürdige Arbeit und die Produktivität von Frauen. Seit den ersten Jahren ihres Bestehens war sich die IAO bewusst, dass berufstätige Frauen, die Mutterschaft und Familienpflichten mit ihrer Erwerbsarbeit in Einklang bringen wollen, vor einer gewaltigen Herausforderung stehen. In jüngerer Zeit vertrat der Generaldirektor die Auffassung, dass eine Frau, die ein Kind sicher zur Welt bringen und für eine gewisse Zeit selbst pflegen und betreuen will, ohne den Verlust ihres Arbeitsplatzes, ihres Einkommens oder ihrer Karriereaussichten befürchten zu müssen, keineswegs eine unvernünftige Forderung stellt. Die Antwort auf dieses Problem kann jedoch nicht allein bei Unternehmen oder Märkten liegen, sie erfordert vielmehr eine gesamtgesellschaftliche Entscheidung ¹.

96. Das Millenniums-Entwicklungsziel 5 sieht vor, dass bis 2015 die Müttersterblichkeit um drei Viertel gesenkt und der allgemeine Zugang zur reproduktiven Gesundheit sichergestellt werden soll. Zwar haben zahlreiche Länder in dieser Hinsicht erhebliche Verbesserungen erreicht, aber viele andere sind im Rückstand ². In der Entwicklungswelt insgesamt liegt das lebenslange Müttersterblichkeitsrisiko einer Frau bei 1 zu 76, während es für Frauen in Industrieländern 1 zu 8000 beträgt ³. Noch höher ist die Müttersterblichkeit in indigenen Gemeinschaften, vor allem in abgelegenen Gebieten, wo die Sterblichkeitsraten zwei- bis dreimal über dem nationalen Durchschnitt liegen können ⁴. Schätzungen zufolge stirbt Jahr für Jahr weltweit jede Minute eine Frau an Komplikationen im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Geburt, während 20 weitere schwere Verletzungen oder Behinderungen erleiden ⁵. Für Säuglinge und Kleinkinder, die ihre Mütter bei der Geburt verloren haben, ist die Wahrscheinlichkeit, früher zu sterben, höher als für andere Gleichaltrige.

¹ Rede von Juan Somavia, Generalsekretär der Internationalen Arbeitskonferenz, 88. Tagung, 5. Juni 2000.

² Vereinte Nationen: *Summary of the General Assembly thematic debate on the MDGs*, New York, 1.-4. Apr. 2008.

³ Das „lebenslange Müttersterblichkeitsrisiko“ bringt zum Ausdruck, wie wahrscheinlich es ist, dass eine Frau während ihrer reproduktiven Lebensjahre schwanger wird und im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Geburt stirbt. Siehe UNICEF: *The State of the World's Children 2009: Maternal and Newborn Health* (New York, 2009), S. 7-8.

⁴ R.A. Montenegro und C. Stephens: „Indigenous health in Latin America and the Caribbean“, *The Lancet*, Vol. 367, Ausgabe 9525, S. 1859-1869.

⁵ UNFPA: *Maternal mortality, Reproductive health fact sheet* (New York, 2005).

97. Die Abbildungen 3.1 und 3.2 zeigen, wie die Fürsorge für Mutter und Kind durch unterschiedliche Einstellungen zum Geschlecht der Neugeborenen beeinflusst werden kann. In bestimmten Regionen werden Mädchen, deren Geschlecht vorher bekannt ist, möglicherweise gar nicht geboren. Wenn sie zur Welt kommen, leiden sie häufig unter Vernachlässigung, schlechter Ernährung und mangelnder Gesundheitsversorgung. Die Wahrscheinlichkeit, Säuglingsalter und frühe Kindheit zu überleben, ist für Jungen meistens höher als für Mädchen. Diese unterschiedlichen Einstellungen gegenüber den Geschlechtern werden vor allem durch die sozioökonomische Lage und das Bildungsniveau der Eltern bestimmt. Hier kann die IAO Veränderungen bewirken, indem sie sich für Rechte, Beschäftigung und Armutsbeseitigung, sozialen Schutz (vor allem Mutterschutz) sowie für Vertretung im Wege des sozialen Dialogs einsetzt.

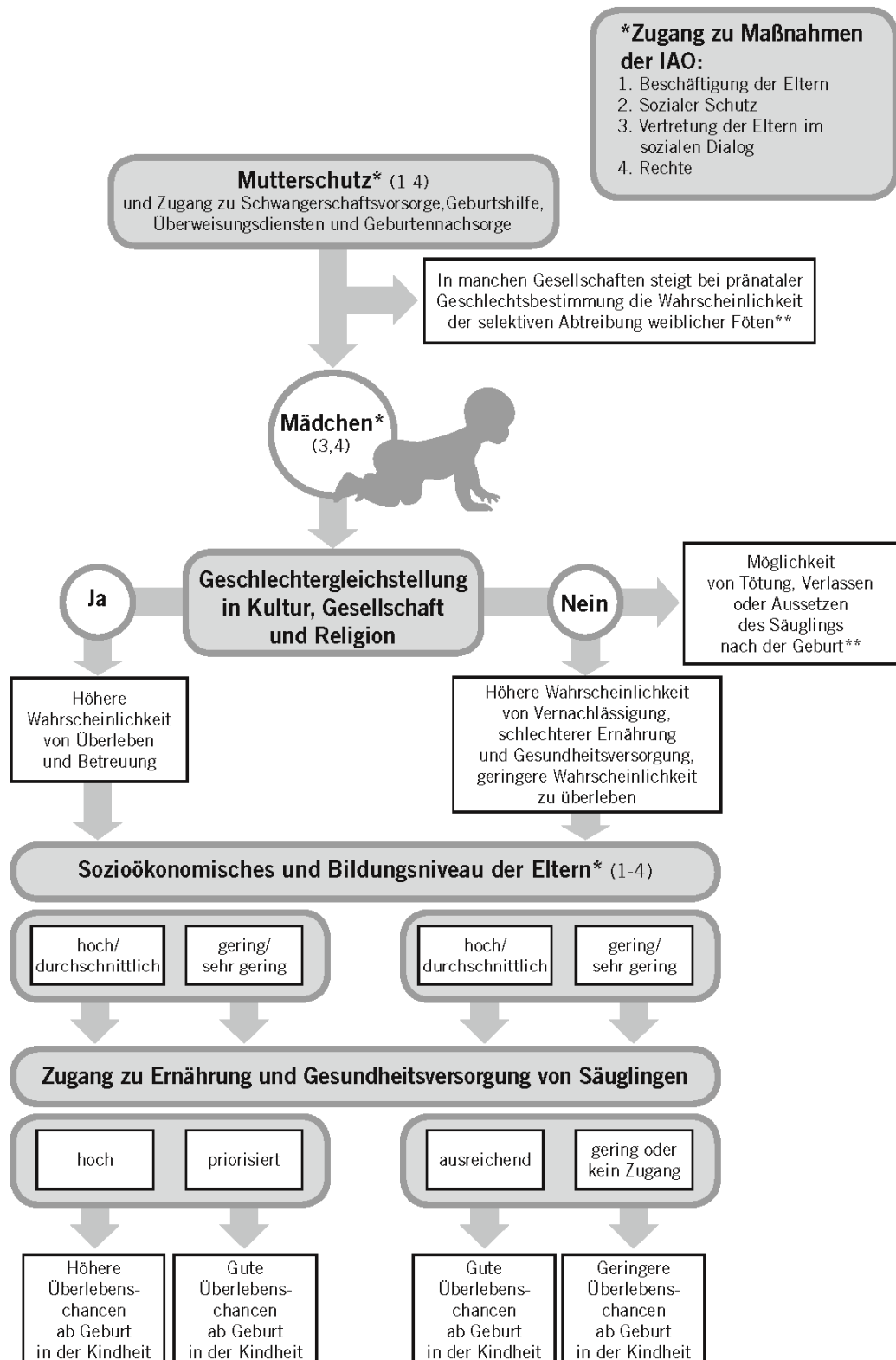
98. Die Tabelle B im Anhang basiert auf Fertilitätsprognosen der Vereinten Nationen bis 2050 und Prognosen der IAO zur Erwerbsbevölkerung bis 2020. Sie zeigt die Anzahl der Frauen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 49 Jahre), von denen erwartet wird, dass sie 2010, 2020 und 2050 schwanger sein werden, sowie die Anzahl erwerbstätiger Frauen, für die in den Jahren 2010 und 2020 eine Schwangerschaft prognostiziert wird⁶. Eine wichtige Grundannahme dieser Übersicht lautet, dass Arbeit und Mutterschaft vereinbar sind, sie geht daher von der gleichen Fertilität erwerbstätiger und nicht erwerbstätiger Frauen aus. Tatsächlich lösen viele Frauen das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie so, dass sie während der Schwangerschaft und Mutterschaft dem Arbeitsmarkt fernbleiben. Damit laufen sie jedoch Gefahr, den Wiedereintritt gar nicht oder nur unter großen Schwierigkeiten zu schaffen oder im Arbeitsleben und später im Ruhestand Qualitätseinbußen hinnehmen zu müssen.

99. Die Tabelle macht drei Phänomene deutlich:

- Trotz eines weit verbreiteten Rückgangs der Fertilität, der bereits stattgefunden hat und sich vermutlich fortsetzen wird, ist damit zu rechnen, dass die Anzahl der Frauen in der Altersgruppe 15 bis 49 Jahre von rund 1,7 Milliarden im Jahr 2010 auf 1,9 Milliarden im Jahr 2020 und auf 2,1 Milliarden im Jahr 2050 steigen wird. Der Grund dafür sind die anhaltenden Wirkungen der hohen Fertilität, die in neuerer Zeit in den meisten Regionen herrschte: die vielen Mädchen, die dort geboren wurden, erreichen jetzt das Erwachsenenalter.
- Die Anzahl schwangerer erwerbstätiger Frauen zwischen 15 und 49 Jahren wird voraussichtlich sinken, von 136 Millionen im Jahr 2010 auf 135 Millionen im Jahr 2020 und auf 123 Millionen im Jahr 2050. Grund dafür ist ein globaler Rückgang der Fertilität, der seit einiger Zeit zu beobachten ist und weiter anhält. Die Zahl der Schwangerschaften nimmt in allen Regionen außer in Afrika ab: hier wird weiterhin mit einem Anstieg der Zahl schwangerer Frauen gerechnet. Dies hängt damit zusammen, dass der Rückgang der Fertilität in Afrika eine relativ neue Erscheinung ist und sich erst in der Zukunft stärker auswirken wird.
- Die IAO-Prognose zur Erwerbsbevölkerung, die den Zeitraum 2010 bis 2020 umfasst, rechnet trotz sinkender Fertilität in den meisten Regionen mit einem

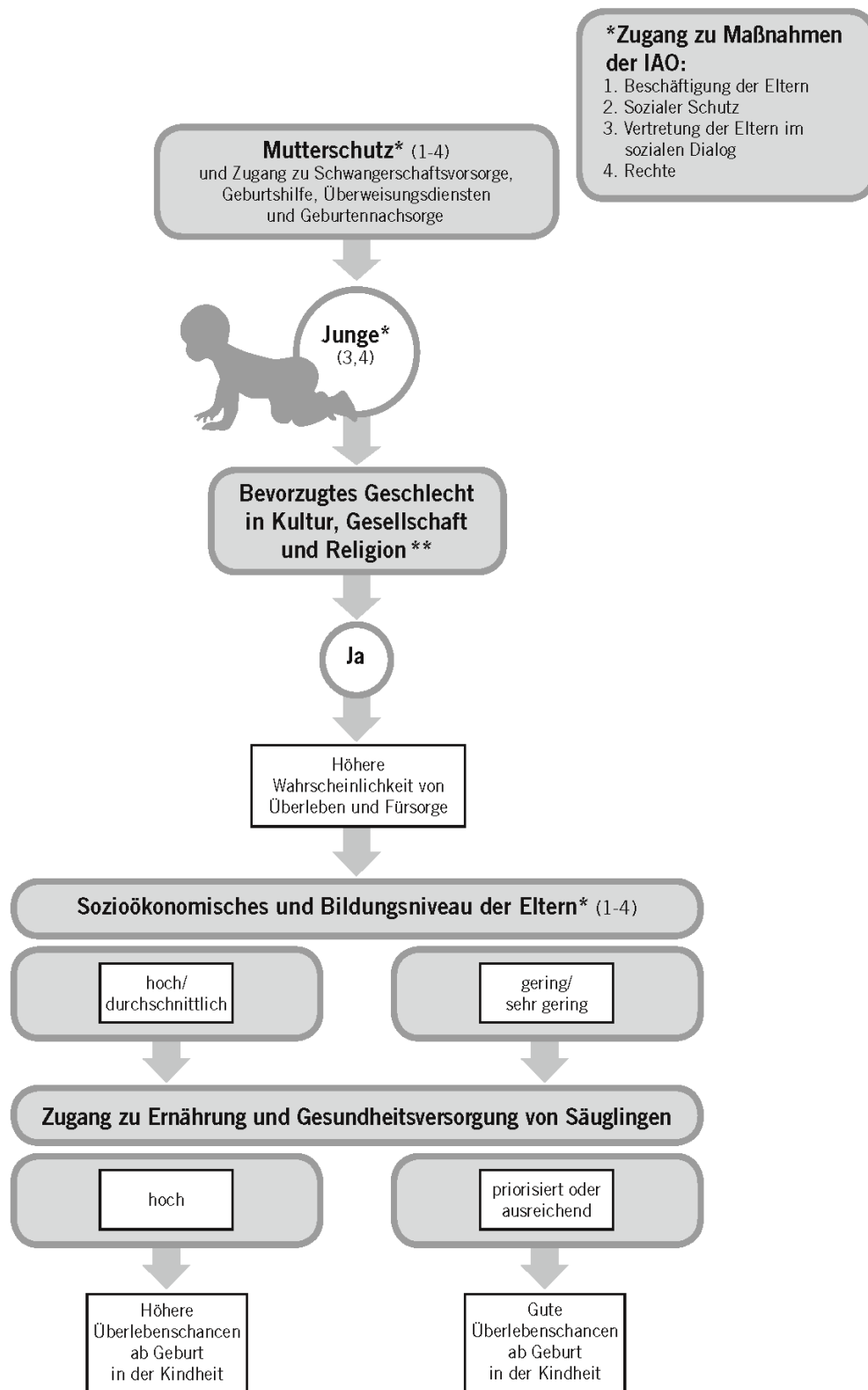
⁶ Es ist festzuhalten, dass die Anzahl der schwangeren Frauen in einem bestimmten Jahr wahrscheinlich geringer sein wird als die Anzahl der tatsächlichen Geburten, da es einen winzigen, aber stetigen Anteil von Frauen gibt, die innerhalb eines Jahres zweimal entbinden, vor allem in Ländern mit höheren Fertilitätsraten. Auch ist die Anzahl der schwangeren Frauen eher konservativ geschätzt, weil Fertilität sich nur auf Lebendgeburten bezieht, sodass Schwangerschaftsverluste, gleich in welchem Stadium, einschließlich Fehlgeburten oder Totgeburten im dritten Trimester, nicht berücksichtigt werden.

Abbildung 3.1. Zugang zu Fürsorge für Mutter und Kind: Mädchen



** In den frühen neunziger Jahren erregte Amartya Sen, Master des Trinity College und Nobelpreisträger, internationale Aufmerksamkeit, indem er auf die Anzahl „verschundener“ Mädchen und Frauen in bestimmten Teilen der Welt hinwies.

Abbildung 3.2. Zugang zu Fürsorge für Mutter und Kind: Jungen



** Die große Mehrheit der Kulturen zieht Jungen vor.

Anstieg der Zahl schwangerer erwerbstätiger Frauen in der Altersgruppe 15 bis 49 Jahre von 78 auf 80 Millionen. Diese Prognose basiert auf dem erwarteten weltweiten Zuwachs erwerbstätiger Frauen.

100. Nach Angabe des UNFPA entscheiden sich weltweit Frauen und Paare immer später, zu heiraten und Kinder zu bekommen. Im Regionaldurchschnitt liegt das Heiratsalter von Frauen in Afrika bei 22, in Asien und Ozeanien bei 23, in Lateinamerika bei 25 und in Europa und Nordamerika bei 26 Jahren. Das durchschnittliche Heiratsalter von Männern ist in allen Regionen erheblich höher. Die Tendenz zur späteren Heirat hängt zum Teil mit dem höheren Stellenwert der Bildung zusammen. Allein in den letzten zehn Jahren ist das Durchschnittsalter von Frauen bei der ersten Eheschließung weltweit um 1,3 Jahre, das von Männern um 1,2 Jahre gestiegen.

101. In Kulturen, in denen junge Menschen sich kaum der gesellschaftlichen Erwartung einer frühen Heirat entziehen können, gehört Elternschaft zu den Faktoren, die den Kreislauf der Armut von Generation zu Generation verfestigen, bei jungen Frauen ebenso wie bei jungen Männern. Die sozialen und wirtschaftlichen Kosten für den Einzelnen und die Gemeinschaft sind entsprechend hoch. Viele junge Frauen aus armen Familien haben kaum eine andere Möglichkeit als zu heiraten, was in den meisten Fällen lediglich den Wechsel von einem armen Haushalt zu einem anderen bedeutet. Für Millionen von Mädchen zieht die frühe Verheiratung den Verlust von Bildungschancen und die Einschränkung ihrer Möglichkeiten zu gesellschaftlicher und politischer Partizipation nach sich⁷. Dadurch verschärft sich in manchen Teilen der Welt das Problem, dass Eltern nicht in die Bildung ihrer Töchter investieren wollen, weil sie davon ausgehen, dass diese nach ihrer Heirat das Elternhaus verlassen werden. Hinzu kommt, dass frühe Schwangerschaften zu gesundheitlichen Komplikationen führen können⁸. Selbst in Regionen mit sinkenden Geburtenraten gehört eine frühe Schwangerschaft zu den Hindernissen, die den Zugang zu produktiven Arbeitsplätzen einschränken, vor allem für arme Frauen mit geringer Bildung. Junge Mütter, ob verheiratet oder nicht, müssen nicht nur ein Kleinkind versorgen, sondern auch zusätzliche Hausarbeit und erhöhte finanzielle Belastungen verkraften, während ihre Chancen für den Erwerb eines angemessenen Einkommens sinken. Am häufigsten sind ungeplante Schwangerschaften bei heranwachsenden Mädchen in Lateinamerika und der Karibik sowie in einigen afrikanischen Ländern südlich der Sahara, wo bis zu 50 Prozent der jungen Mütter berichten, dass ihre Schwangerschaft nicht geplant war⁹. In Lateinamerika sind Teenager-Schwangerschaften einer der Hauptgründe für den Schulabbruch¹⁰.

102. Wenn junge Frauen die Chance auf eine bezahlte Beschäftigung haben, selbst als ungelernte Arbeitskräfte, eröffnen sich ihnen ganz andere Möglichkeiten. So konnten junge Frauen in Bangladesch und Malaysia ihren Status und ihren Einfluss in der Familie aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit verbessern. Dadurch waren sie eher in der Lage, den Zeitpunkt ihrer Heirat und die Wahl des Partners zu bestimmen. Allerdings schieden

⁷ IAA: *Decent work and youth: Latin America* (Trinidad und Tobago, 2007).

⁸ Schwangerschaft ist die Haupttodesursache für junge Frauen zwischen 15 und 19 Jahren. Siehe Weltbank: *Public health at a glance – Maternal mortality*, Mai 2006.

⁹ Vereinte Nationen: *Implementation of the World Programme of Action for Youth: Progress and constraints with respect to the well-being of youth and their role in civil society*, Bericht des Generalsekretärs an die Generalversammlung, 64. Tagung, A/64/61-E/2009/3 (New York, Okt. 2008), S. 8.

¹⁰ In Brasilien, Kolumbien, Nicaragua, Panama und der Bolivarischen Republik Venezuela liegt die Fertilitätsrate heranwachsender Mädchen bei mehr als 17 Prozent. UNDESA: *Young people's transition to adulthood: Progress and challenges* (New York, 2007), S. 58.

diese jungen Frauen in der Regel nach ihrer Heirat aus dem Erwerbsleben aus, sodass sich ihre Berufstätigkeit auf wenige Jahre beschränkte ¹¹.

3.1. Tätigkeiten der IAO

3.1.1. Beschäftigung

103. Mit Schwangerschafts- und Mutterschutz werden zwei Ziele verfolgt: die besondere Beziehung zwischen der Mutter und dem Neugeborenen und die Gesundheit beider zu erhalten und ein gewisses Maß an Arbeitsplatzsicherheit zu garantieren (Zugang von Frauen im gebärfähigen Alter zu Arbeitsplätzen, Lohnfortzahlung und sonstige Leistungen während des Mutterschutzes und Verhinderung von Kündigung). Die Sicherheit der Beschäftigung ist für den Schutz schwangerer Arbeitnehmerinnen außerordentlich wichtig. Schwangerschaft oder Mutterschaft dürfen kein Grund für Diskriminierung beim Zugang zu Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung sein, wie schon in der Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz von 2004 über die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Entgeltgerechtigkeit und den Mutterschutz betont wurde. Dennoch berichten Studien häufig über Diskriminierung bei der Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmerinnen im gebärfähigen Alter. So zeigte eine Erhebung im Vereinigten Königreich, dass 52 Prozent der Manager Alter und Familienstand von Bewerberinnen unter dem Aspekt potenzieller Schwangerschaften prüfen. 76 Prozent der befragten Führungskräfte gaben an, sie würden keine Neueinstellung vornehmen, wenn sie wüssten, dass die Betreffende innerhalb von sechs Monaten nach Aufnahme ihrer Tätigkeit schwanger würde ¹². Obwohl das Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, unter anderem Kündigungen wegen Schwangerschaft oder Abwesenheit von der Arbeit während des Mutterschaftsurlaubs ausdrücklich verbietet ¹³, sind die Gerichte häufig mit Klagen gegen Kündigungen im Zusammenhang mit Mutterschaft befasst ¹⁴. Die Empfehlung (Nr. 165) betreffend Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, bietet praktische Orientierungshilfen für Führungskräfte, die sicherstellen wollen, dass die Arbeitnehmer/innen die Belastung durch Berufs- und Familienpflichten bewältigen und produktiv bleiben können. Sie enthält Leitlinien für die Reduzierung der täglichen Arbeitszeit und der Überstunden, für flexible Arbeitszeiteinteilung, Schichtarbeit und Anpassungen im Fall der Notwendigkeit von Nacharbeit, sowie für die Förderung der Mobilität berufstätiger Ehegatten bei Versetzungen.

104. Eine Reihe von Ländern praktiziert eine aktive Arbeitsmarktpolitik, die die Aspekte Mutterschaft und Familie berücksichtigt. So gibt es in Mexiko seit 2003 ein Gesetz über die Verhütung und Beseitigung von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Schwangerschaft und Familienstand, das die gezielte Förderung von Frauen in Unternehmen ermöglicht ¹⁵. In anderen Entwicklungsländern haben die in der infor-

¹¹ IBRD/Weltbank: *World Bank Development Report 2007: Development and the next generation*, (Washington, 2006), S. 51.

¹² BBC: „Bosses weigh up pregnancy risk“, 21. Apr. 2008. <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/7357509.stm>.

¹³ Nationale Zusammenfassungen und Vergleichstabellen für 77 Länder finden sich in: *Termination of Employment Legislation Digest* unter www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/tables.htm.

¹⁴ EU-Gerichtsverfahren und ihr erfolgreicher Ausgang im Hinblick auf diesen Aspekt der Gleichstellung werden analysiert in E. Landau und Y. Beigbeder: *From ILO standards to EU law: The case of equality between men and women at work* (Martinus Nijhoff, Leiden und Boston, 2008), S. 143-165.

¹⁵ IAA: *Gleichheit bei der Arbeit: Den Herausforderungen begegnen*, Bericht des Generaldirektors, Internationale Arbeitskonferenz, 96. Tagung, Genf, 2007, S. 65.

mellen Wirtschaft arbeitenden Frauen häufig während der Mutterschaft nur eingeschränkte Möglichkeiten, ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Ein Beispiel sind Mutterschutzbestimmungen, deren rechtliche und praktische Anwendung so hohe Anforderungen stellt, dass landwirtschaftliche Arbeitnehmerinnen davon ausgeschlossen sind¹⁶. Die IAO hält es für wichtig, dass der Verfügbarkeit solcher Maßnahmen in der informellen Wirtschaft, in der Frauen vorwiegend Saison- und Zeitarbeit leisten, Rechnung getragen wird.

Kasten 3.1

Mutterschaft und Geschlechtergleichstellung in Spanien

Spanien hat die niedrigste Geburtenrate in der EU (1,07 Kinder je Frau im gebärfähigen Alter). Gründe wie Erwerbstätigkeit entsprechend ihrem höheren Bildungsniveau, spätere Heirat, unzureichende Kinderbetreuung, wirtschaftlicher Druck und Angst vor Kündigung wegen Schwangerschaft haben viele Spanierinnen dazu veranlasst, ihren Kinderwunsch aufzuschieben oder ganz darauf zu verzichten. Dies hat demografische Konsequenzen für das Land. Im Bewusstsein des Drucks, der auf erwerbstätigen Frauen lastet, bemüht sich die Regierung um die Behebung von Problemen, die durch Ungleichheit verursacht werden, insbesondere die Nichteinstellung oder Entlassung von Frauen aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft. (In einem 2001 ergangenen Urteil gab der Europäische Gerichtshof einer städtischen Angestellten Recht, die dagegen geklagt hatte, dass im Zusammenhang mit ihrer kurz zuvor erfolgten Entbindung ihr Vertrag nicht verlängert wurde.) Vor kurzem urteilte ein Richter eines Arbeitsgerichts, dass das Gleichstellungsgesetz von 2007, das auch Mutterschutz umfasst, im Fall einer schwangeren Hausangestellten ebenfalls gelte und ihre Entlassung daher unwirksam sei. Dies ist ein wichtiges Urteil für eine Gruppe bisher ungeschützter Arbeitnehmerinnen. Im April 2008 wurde in Spanien als sichtbares Zeichen der Unterstützung für die Gleichstellung der Geschlechter und den Mutterschutz das erste Kabinett ernannt, in dem Frauen die Mehrheit bilden. Die Verteidigungsministerin Carme Chacón, die zu diesem Zeitpunkt im siebten Monat schwanger war, hat nach ihrer Entbindung den Mutterschaftsurlaub in Anspruch genommen und ist inzwischen in ihr Amt zurückgekehrt.

Quelle: Europäischer Gerichtshof: *Jiménez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios*, Fall C-438/99, aufgeführt in [2001] IRLR 848. European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, siehe www.eurofound.europa.eu/areas/gender/; M. Gutiérrez-Doménech, „The impact of the labour market on the timing of marriage and births in Spain“, in *Journal of Population Economics*, Vol. 21, Nr. 1, Januar 2008; J. Lazaro, „Una sentencia aplica por primera vez la Ley de Igualdad al servicio doméstico“, in *El País*, 22. April 2008, Druckausgabe.

3.1.2. Sozialschutz

105. Für Arbeitnehmerinnen in der formellen wie in der informellen Wirtschaft sind Gefahren am Arbeitsplatz, die ihre reproduktive Gesundheit beeinträchtigen könnten, wichtige Aspekte, die berücksichtigt werden müssen. Die meisten Frauen arbeiten während der Schwangerschaft weiter und kehren nach der Entbindung wieder an ihren Arbeitsplatz zurück. Bestimmte Arbeitserfordernisse können sich nachteilig auswirken, wie etwa übermäßig lange Arbeitszeiten, Nachtarbeit, zu kurzer Mutterschaftsurlaub oder fehlende Regelungen für Stillpausen am Arbeitsplatz¹⁷. Die Exposition gegenüber biologischen oder chemischen Agenzien oder die Exposition gegenüber körperlichen Belastungen wie exzessiver Vibration, Stößen, Lärm oder extremer Hitze oder Kälte

¹⁶ Weltbank/FAO/Internationaler Fonds für landwirtschaftliche Entwicklung (IFAD): *Gender in agriculture sourcebook* (Washington, 2009), S. 337.

¹⁷ J. Paul: *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* (Genf, IAA, 2004); und IAA: *Information sheet on maternity protection* (Nr. 4), Programm Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (Genf, 2004).

können weitere Gefahrenquellen darstellen. Diese müssen erkannt und reduziert oder ganz beseitigt werden.

106. Zu einem ausreichenden Sozialschutz gehört der Schutz des Lebens und der Gesundheit von Arbeitnehmern in allen Beschäftigungen und damit auch der Schutz des Kindeswohls und der Mutterschutz. In der Praxis haben heute jedoch nur 20 Prozent der Weltbevölkerung Zugang zu einem angemessenen Sozialschutz, während mehr als die Hälfte keinerlei Schutz genießen. Die in der informellen Wirtschaft tätigen Arbeitskräfte sind diejenigen, die am häufigsten nur wenig oder überhaupt nicht geschützt sind, in diesem Sektor arbeiten überwiegend Frauen. Weibliche Arbeitskräfte in der informellen Wirtschaft sind besonders gefährdet, weil sie durch ihre Doppelrolle am Arbeitsplatz und in der Familie, ihre stärkere soziale Ausgrenzung und die Schwierigkeit ihrer Einbeziehung in Sozialschutzmaßnahmen einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt sind.

107. Verschiedene IAO-Programme befassen sich mit Fragen wie Mutterschaft, Vaterschaft, Kinderpflege, gesunde Arbeitsbedingungen und Soziale Sicherheit. Diese Programme entwickeln Vergleichsanalysen, Instrumente, gute Praktiken und Maßnahmen der technischen Zusammenarbeit. Damit unterstützen und ermutigen sie die Mitgliedsgruppen, die Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu verbessern, indem sie Fragen wie Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, Löhne und Einkommen, Beruf und Familie, Mutterschutz und Arbeitsbedingungen in integrierter Weise angehen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, einschließlich Mutterschutz, ist auch Gegenstand einer Dialogserie des Amtes mit den Sozialpartnern. Nachstehend werden einige erfolgreiche Interventionen des Amtes beschrieben.

Soziale Sicherheit: Einkommensersatz, Einkommensunterstützung und erschweringliche medizinische Versorgung

108. Das Übereinkommen Nr. 183 fordert, dass Frauen während des Mutterschaftsurlaubs Geldleistungen erhalten, um ihren Unterhalt und den ihrer Kinder zu sichern. Wenn die Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit und ihre Rolle als Antriebskraft für nachhaltige Entwicklung stärker anerkannt werden, dürfte dies die Frauen in ihrer reproduktiven wie in ihrer produktiven Rolle unterstützen. Die meisten Länder – einer IAO-Erhebung zufolge 97 Prozent – haben sich diesen Grundsatz zu eigen gemacht; nur fünf Länder¹⁸ gewährten zwar Mutterschaftsurlaub, hatten jedoch keine innerstaatlichen Rechtsvorschriften über die Bezahlung¹⁹. In vielen Ländern entsprechen die Geldleistungen noch nicht der in dem Übereinkommen festgelegten Höhe: nur 36 Prozent der befragten Länder erreichten die Norm von mindestens zwei Dritteln des letzten Verdiensts während 14 Wochen.

109. Im Laufe der Jahre wurden die Regelungen der einzelnen Länder im Einklang mit den internationalen politischen Handlungskonzepten verändert. An die Stelle von Finanzierungsmechanismen, bei denen die Arbeitgeber die direkten Kosten des Mutterschutzes zu tragen hatten, – eine potenzielle Belastung für Arbeitgeber und eine mögliche Quelle der Diskriminierung von Frauen –, trat die Finanzierung durch Pflichtversicherungen oder öffentliche Mittel bzw. ein Mischsystem, das die Verantwortung zwischen Arbeitgebern und Sozialversicherungen aufteilte²⁰. Heute werden in etwa

¹⁸ Australien, Lesotho, Papua Neu-Guinea, Swasiland und die Vereinigten Staaten.

¹⁹ I. Öun und G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation* (Genf, IAA, 2005), S. 14. Die Zahlen basieren auf einer Untersuchung der Gesetzgebung in 177 Ländern.

²⁰ Ebd., S. 26.

einem Viertel der befragten Länder die Geldleistungen direkt von den Arbeitgebern übernommen, die Hälfte der Länder zieht Sozialversicherungen oder öffentliche Mittel heran und 20 Prozent haben Mischfinanzierungssysteme ²¹.

Kasten 3.2 **Mutterschaftsleistungen in Jordanien**

2007 erstellte die IAO für das Haschemitische Königreich Jordanien eine Durchführbarkeitsstudie über die Einrichtung eines Systems von Geldleistungen während des Mutterschaftsurlaubs. Die volle Übernahme der Kosten des Mutterschaftsurlaubs durch die Arbeitgeber hatte zur Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen geführt, weil die Auffassung herrschte, ihre Beschäftigung sei im Vergleich zu Männern mit höheren Kosten verbunden. Die Studie untersuchte die Durchführbarkeit eines fairen und erschwinglichen Mutterschutzsystems für Jordanien, das für die Arbeitnehmerinnen, die Arbeitsmärkte und die Gesellschaft insgesamt von Vorteil wäre. Sie kam zu dem Ergebnis, dass die Einführung eines Systems von Geldleistungen während des Mutterschaftsurlaubs in Jordanien offensichtlich machbar und finanziell tragfähig wäre. 2008 wurde dem jordanischen Parlament ein Vorschlag zur Einführung eines solchen Systems unterbreitet.

Quelle: IAA: *Feasibility study on the implementation of a maternity cash benefits scheme*, Report to the Government of the Hashemite Kingdom of Jordan, Social Security Department and Regional Office for Arab States (Genf, 2007).

110. Ein weiterer innovativer Ansatz ist die Verknüpfung von Mikrofinanzierung und Mutterschutz. Die IAO sondiert Möglichkeiten zur Ausweitung des Mutterschutzes auf Frauen in der informellen Wirtschaft durch Mikroversicherungen und andere Gesundheitsfinanzierungssysteme auf Gemeinschaftsebene ²². Zunächst wurde untersucht, wie diese gemeinschaftsbasierten Initiativen den Mutterschutz in die Dienstleistungen für ihre Mitglieder und deren Familien integriert haben. Entsprechende Informationen wurden in neun Ländern Afrikas, Asiens und Lateinamerikas gesammelt: in Argentinien, Chile, Indien, Kolumbien, Nepal, den Philippinen, Senegal, Uganda und der Vereinigten Republik Tansania. Diese Informationen und ihre Analyse bildeten die Faktenbasis für die Ausarbeitung praxisorientierter Leitlinien, die mithelfen sollen, Gesundheitsfinanzierungssysteme unter Einschluss von Mutterschutzleistungen zu fördern ²³.

Kinderbetreuung

111. Die Einrichtung erschwinglicher, verlässlicher und qualitativ hochwertiger Sozialfürsorgedienste zur Milderung des Zielkonflikts zwischen Erwerbstätigkeit und der Betreuung von Kleinkindern, älteren oder kranken Familienangehörigen ist anerkanntermaßen der kostenwirksamste und gleichstellungsfreundlichste Weg zur Deckung der Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. IAO-Untersuchungen zum

²¹ 2001 untersuchte eine Studie, wer für den Einkommensersatz während des Mutterschaftsurlaubs aufkommt. Sie berichtete, dass in 12 asiatisch-pazifischen und arabischen, 27 afrikanischen, 30 lateinamerikanischen und karibischen und 40 europäischen Ländern die Finanzierung (ganz oder teilweise) von den nationalen Systemen der Sozialen Sicherheit übernommen wird. IAA: *Maternity leave around the world*, Informationsbroschüre über das Übereinkommen Nr. 183 (Genf).

²² IAA: *Extending maternity protection to women in the informal economy: An overview of community-based health financing schemes*, Hauptabteilung Soziale Sicherheit – Programm Strategien und Instrumente gegen soziale Ausgrenzung und Armut (STEP), und Programm Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, TRAVAIL (Genf, 2003).

²³ IAA: *Extending maternity protection to women in the informal economy: The case of Nepal*, STEP Working Paper (Genf, 2002).

Kasten 3.3

Finanzierung von Mutterschaftsleistungen in Lateinamerika

In Argentinien, Brasilien und Uruguay bilden die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung die Grundlage für die Finanzierung von Mutterschaftsleistungen. In Mexiko erfolgt eine dreiseitige Finanzierung aus Zuschüssen des Staates, Leistungen von Unternehmen und Arbeitnehmerbeiträgen. In allen vier Ländern richten sich die Arbeitgeberbeiträge nach der Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer, ungeachtet ihres Alters oder Geschlechts, sodass selbst Arbeitgeber, die keine Frauen beschäftigen, Beiträge zahlen. Dies entspricht dem weltweit geltenden Prinzip der Beitragsbemessungsgrundlage für die Sozialversicherung.

Quellen: L. Abramo und R. Todaro: *Costos Laborales y Reprodución social: Analisis Comparativo de Cinco Paises Latinamericanos*; in Abramo and Todaro (Hrsg): *Cuestionando un Mito: Costos Laborales de Hombres y Mujeres en America Latina* (IAO-Regionalamt für Lateinamerika und die Karibik); C. Hein: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Genf, IAA, 2005).

Thema Kinderbetreuung für berufstätige Eltern haben insbesondere ergeben, dass solche Maßnahmen zahlreiche externe Vorteile für die Gesellschaft, die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und ihre Familien nach sich ziehen. Eine gute Kinderbetreuung

- fördert insbesondere die Gleichstellung der Geschlechter, indem sie die Chancen der Frauen auf Beschäftigung, Selbstentfaltung und Besserstellung erhöht;
- trägt dazu bei, die Verfestigung sozialer Ungleichheiten und generationenübergreifender Armut zu verhindern, die soziale und wirtschaftliche Sicherheit der Familie zu stärken und ihre Risikoanfälligkeit zu verringern;
- erleichtert das reibungslose und effiziente Funktionieren der Arbeitsmärkte durch die umfassende Nutzung der wachsenden Investitionen der Gesellschaft in die Bildung der Frauen und eine diversifizierte Erwerbsbevölkerung;
- verhilft benachteiligten Kindern zu einem besseren Start, indem sie ihr körperliches Wohl, ihre kognitiven und sprachlichen Fähigkeiten sowie ihre soziale und emotionale Entwicklung fördert;
- trägt zur Schaffung von Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor bei, die die unbezahlte Hausarbeit teilweise ersetzen;
- erhöht die Steuereinnahmen, da eine stärkere Erwerbsbeteiligung der Eltern und ihre steigenden Einkünfte zum Wachstum des Bruttoinlandsprodukts beitragen²⁴.

Flexible Arbeitszeiten

112. Ein weiterer wichtiger Aspekt sind angemessene Arbeitszeiten, die den Arbeitnehmern die nötige Zeit und Flexibilität einräumen, um ihren Familienpflichten nachzukommen. Es müssen familienfreundliche Maßnahmen geplant werden, die den Eltern – Müttern ebenso wie Vätern – genügend Zeit lassen, sich täglich um ihre Familien kümmern zu können. Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen, die dem einzelnen Arbeitnehmer eine flexible Anpassung seiner Arbeitszeit gestatten, damit er seine wichtigsten Familienpflichten erfüllen kann, sind nicht nur für Arbeitnehmer und Betriebe, sondern für die ganze Gesellschaft von Vorteil²⁵.

²⁴ C. Hein und N. Cassirer: *Workplace partnerships for childcare solutions* (Genf, IAA, erscheint demnächst).

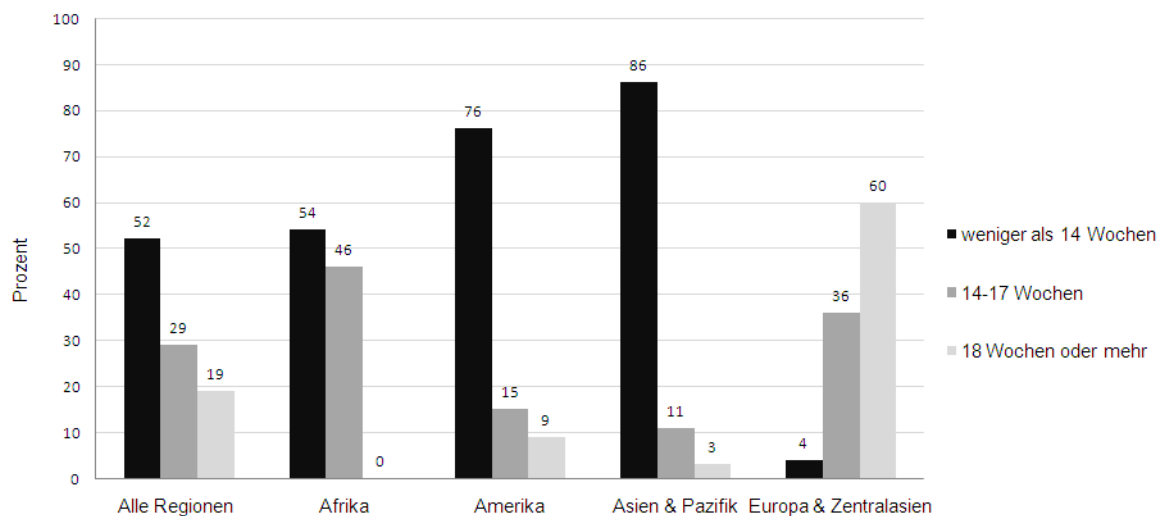
²⁵ IAA: *Decent working time: Balancing workers' needs with business requirements*, Programm Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, TRAVAIL (Genf, 2007), S. 8-9.

Urlaub

113. Damit berufstätige Mütter und Väter ihrer Arbeit nachgehen können, ohne ihre Familie zu vernachlässigen, ist Arbeitsschutz unverzichtbar. Neben dem Mutterschaftsurlaub gibt es noch weitere Urlaubskategorien, die den Arbeitnehmern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, namentlich Vaterschafts- und Elternurlaub sowie Adoptionsurlaub.

114. Das Recht der Mutter auf eine Ruheperiode nach der Entbindung ist eine entscheidende Voraussetzung für den Schutz der Gesundheit von Mutter und Kind. Staaten, die das Übereinkommen Nr. 183 ratifizieren, müssen einen mindestens vierzehnwöchigen Mutterschaftsurlaub gewähren, davon sechs Wochen unmittelbar nach der Entbindung. Empfehlung Nr. 191 schlägt vor, die Dauer des Mutterschaftsurlaubs auf mindestens 18 Wochen auszudehnen. Dadurch soll verhindert werden, dass Frauen zur Rückkehr an die Arbeit gedrängt werden, wenn dies ihrer Gesundheit und der ihres Kindes schaden könnte. Das Übereinkommen sieht ein Recht auf zusätzlichen Urlaub im Fall von Krankheit oder Komplikationen vor. In der Praxis ist die Dauer des Mutterschaftsurlaubs weltweit höchst unterschiedlich. Abbildung 3.3 zeigt eine ansteigende Tendenz, wobei jedoch die Verbesserungen höchst ungleich zwischen den Regionen verteilt sind.

Abbildung 3.3. Dauer des Mutterschaftsurlaubs nach Region, 2004 (166 Länder)



Quelle: IAA-Datenbank über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zum Mutterschutz (2005).

115. Es war für die Grundsatzpolitik der IAO ein wichtiger Schritt, dass anerkannt wurde, wie wichtig die Einbeziehung der Väter in die Familienpflichten im Allgemeinen ist und wie sehr die Gleichstellung in der Familie und die Gleichstellung am Arbeitsplatz miteinander verknüpft sind. Für die Aufteilung der Familienpflichten spielt der Elternurlaub eine große Rolle, denn damit wird anerkannt, dass beide, Mütter und Väter, für das Aufziehen ihrer Kinder verantwortlich sind²⁶. Die Gewährung von Elternurlaub

²⁶ I. Öun und G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation* (Genf, IAA, 2005), S. 42.

ist in keinem der IAO-Übereinkommen enthalten²⁷, in den Empfehlungen Nr. 191 und Nr. 165 wird jedoch darauf verwiesen.

Kasten 3.4

Nachteile für Frauen im öffentlichen Dienst, die Mutterschaftsurlaub nehmen

Eine Arbeitsplatzerhebung in Australien ergab, dass Frauen, die Mutterschaftsurlaub in Anspruch nehmen, anschließend weniger häufig befördert werden. 65 Prozent der Frauen im öffentlichen Dienst, die 2000/01 Mutterschaftsurlaub genommen hatten, waren bis Juni 2007 nicht befördert worden. Dagegen hatten im gleichen Zeitraum nur 42 Prozent der kinderlosen Frauen keine Beförderung erhalten. Nach Angaben der australischen Gewerkschaft für den öffentlichen Dienst (Community and Public Sector Union – CPSU), die der Internationale der öffentlichen Dienste (IÖD) angeschlossen ist, gibt es dafür ein breites Spektrum von Ursachen, u.a. unflexible Arbeitszeitregelungen, ein Vorurteil gegen Teilzeitangebote für höhere Dienstgrade sowie der Mangel an ausreichend finanzierter und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung. In Australien gehört der öffentliche Dienst zu den Sektoren mit den familienfreundlichsten Arbeitsbedingungen, einschließlich eines zwölfwöchigen bezahlten Mutterschaftsurlaubs und flexibler Arbeitszeiten.

Quelle: Internationale der Öffentlichen Dienste (IÖD).

116. Urlaub wird nicht ausschließlich per Gesetz geregelt. Bestimmungen über Familienbetreuung finden sich auch in Gesamtarbeitsverträgen in allen Regionen, in denen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände zur Aushandlung solcher Verträge bereit und technisch in der Lage sind. In Finnland beispielsweise haben Arbeitnehmer im Rahmen sektoraler Vereinbarungen Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsfreistellungen im Fall der Erkrankung eines Kindes unter zehn Jahren. In Griechenland gibt Cosmote, ein Mobiltelefonunternehmen, seinen Mitarbeitern 32 Stunden Urlaub im Jahr für die Überwachung der Entwicklung ihrer Kinder in der Schule. In Italien sehen Kollektivvereinbarungen auf Unternehmensebene die Möglichkeit von Arbeitsfreistellungen vor, damit die Beschäftigten kranke Familienmitglieder und behinderte oder drogenabhängige Kinder betreuen können. In Kanada enthalten immer mehr Gesamtarbeitsverträge im öffentlichen wie im privaten Sektor Regelungen, die es den Beschäftigten erlauben, Angehörige zu Arztterminen, Schul- oder Hochschulabschlussfeiern oder Gerichtsterminen zu begleiten²⁸.

117. Vaterschaftsurlaub bietet Vätern eine wichtige Gelegenheit, ihre neugeborenen Kinder zu pflegen und die Mütter bei der Bewältigung der zahlreichen körperlichen und emotionalen Belastungen im Zusammenhang mit Entbindung und Säuglingspflege zu unterstützen. Die Vorteile des Vaterschaftsurlaubs werden weltweit immer stärker

²⁷ Elternurlaub, ein relativ langer Zeitraum nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs, steht in manchen Ländern Frauen wie auch Männern zur Verfügung. Es kann sich um einen gemeinsamen Anspruch handeln, den jeder Elternteil nutzen kann (z. B. in Estland, Kuba, Ungarn und Vietnam), um einen individuellen, nicht übertragbaren Anspruch (z. B. in Belgien, Irland und Island) oder um eine Mischform aus individuellem und familienbezogenem Anspruch (z. B. in Norwegen und Schweden). In der EU hat die Richtlinie des Rates zu der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub dazu geführt, dass wesentlich mehr Länder individuellen Elternurlaub gewähren und so die Väter dazu ermutigen, diesen Urlaub als Beitrag zur Gleichstellung in Anspruch zu nehmen. IAA: *Gleichheit bei der Arbeit: Den Herausforderungen begegnen*, Bericht des Generaldirektors, Internationale Arbeitskonferenz, 96. Tagung, Genf, 2007, S. 89-90.

²⁸ Für Finnland, Griechenland und Italien siehe European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union*, (Dublin, 2006); für Kanada, siehe K. Bentham: „Labour’s collective bargaining record on women and family issues“, in G. Hunt and D. Rayside (Hrsg.): *Equalizing labour: Union response to equity in Canada* (University of Toronto Press, erscheint demnächst); und IAA: *Gleichheit bei der Arbeit: Den Herausforderungen begegnen*, Bericht des Generaldirektors, Internationale Arbeitskonferenz, 96. Tagung, Genf, 2007, S. 98

anerkannt. Daran zeigt sich, wie sehr sich die Einstellungen im Hinblick auf Vaterschaft und die Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer, verändert haben. Diese Einsicht könnte zu neuen Ansätzen für eine ausgewogenere Verteilung von Betreuungsaufgaben und unbezahlter Arbeit führen. Während keine der IAO-Normen die ratifizierenden Staaten ausdrücklich zur Gewährung von Vaterschaftsurlaub verpflichtet, wurden in mehreren Ländern entsprechende Regelungen in die innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gesamtarbeitsverträge aufgenommen, zum Teil in Form allgemeinerer Bestimmungen über Familienurlaub, der von neuen Vätern in Anspruch genommen werden kann²⁹. Die Dauer des Vaterschaftsurlaubs und die Höhe der Ausgleichszahlungen variieren beträchtlich³⁰. Ermutigende Beispiele für Regelungen zum Vaterschaftsurlaub und seine Inanspruchnahme finden sich in Italien und Frankreich. In Italien sieht das Gesetz Nr. 53 vom 8. März 2000 den Anspruch auf Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub und das Recht auf Betreuung, Ausbildung und Koordinierung der arbeitsfreien Zeiten vor. Dies förderte eine ausgewogenere Verteilung von Arbeitszeit und Familienpflichten zwischen Männern und Frauen. In Frankreich wurde 2002 ein Gesetz erlassen, das einen 14-tägigen Vaterschaftsurlaub einführt. Die ersten drei Tage werden durch den Arbeitgeber bezahlt, die restlichen durch die Sozialversicherung, in Höhe von bis zu 80 Prozent des Bruttogehalts. Diese Regelung war erstaunlich erfolgreich: bis 2004 hatten fast zwei Drittel der anspruchsberechtigten Väter (unselbständig Beschäftigte, selbständige Erwerbstätige und Landwirte) diese Möglichkeit genutzt³¹.

3.1.3. Sozialdialog

118. Der Schutz arbeitender Mütter und Väter ist außerordentlich wichtig. Die Anerkennung dieser Tatsache lässt sich am besten im Wege des sozialen Dialogs erreichen. Auf dreigliedriger Ebene kann durch diesen Prozess sichergestellt werden, dass der Staat seine Rolle wahrnimmt und nachhaltige Sozialschutzsysteme einrichtet. Auf der zweigliedrigen Ebene können Kollektivverhandlungen bestimmten Teilen der Gesellschaft, die sich um die Vereinbarkeit von häufig im Widerspruch stehenden Rollen bemühen, Gehör verschaffen. Die relativ geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen repräsentativer Gremien hemmt den Fortschritt der Gleichstellung im Allgemeinen und vor allem die Verbesserung der Situation weiblicher und männlicher Arbeitnehmer mit Familienpflichten. Konkrete Themen wie die Betreuung von Kindern und älteren Familienangehörigen werden im Rahmen des sozialen Dialogs regelmäßig behandelt werden, wenn erst einmal eine kritische Masse von Frauen aktiv und zielführend daran teilnimmt

²⁹ I. Öun Und G. Pardo Trujillo, *Maternity at work: A review of national legislation* (Genf, IAO, 2005), S. 39.

³⁰ Urlaubsregelungen, die von neuen Vätern genutzt werden können, existieren in Afrika (Côte d'Ivoire, Gabun, Kamerun, Tschad – innerstaatliche Rechtsvorschriften gewähren bis zu zehn Tage bezahlten Urlaub für familiäre Ereignisse im Haushalt des Arbeitnehmers); in Asien (Indonesien – zwei bezahlte Tage zum Zeitpunkt der Geburt, Philippinen – sieben Tage bezahlter Vaterschaftsurlaub für verheiratete Arbeitnehmer, Kambodscha – zehn Tage Sonderurlaub für familiäre Ereignisse); in Amerika (Brasilien – sieben Tage bezahlter Vaterschaftsurlaub, Paraguay und Argentinien – zwei Tage bezahlter Vaterschaftsurlaub); und in der EU (Slowenien – 90 Tage bezahlter Vaterschaftsurlaub, Finnland – 18 Tage bezahlter Vaterschaftsurlaub, Dänemark – 14 Tage bezahlter Vaterschaftsurlaub und zwei Wochen bezahlter Elternurlaub, Estland – 14 Kalendertage, Schweden – zehn Tage bezahlter Vaterschaftsurlaub und zwei Monate bezahlter Elternurlaub, Lettland – 10 Kalendertage). Andere europäische und GUS-Staaten gewähren drei Monate bezahlten Vaterschaftsurlaub. In den sonstigen Regionen gewähren Algerien drei Tage, Saudi-Arabien und Tunesien jeweils einen Tag bezahlten Vaterschaftsurlaub. Die hier zitierten Regelungen gelten speziell für Väter, nicht aufgeführt wurden Urlaubsansprüche, die Eltern unter sich aufteilen können; siehe C.Hein: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Genf, 2005), S. 120-121.

³¹ D. Bauer und S. Penet: *Le congé paternité*, Etudes et Résultats No. 442 (Paris, DREES, 2005).

und auch an den Entscheidungsprozessen mitwirken kann. Es ist dringend erforderlich, die Partizipation von Frauen in den vorhandenen Strukturen des Sozialdialogs zu verstärken, Männer zur Auseinandersetzung mit Gleichstellungsfragen zu ermutigen und bei Konsultationen über die Gesundheit von Müttern und den Schutz von Säuglingen geschlechtsspezifische Aspekte generell zu berücksichtigen³².

Kasten 3.5
Rechte und Pflichten

Wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich ihrer Rechte und Pflichten gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung nicht bewusst sind, können sie diese auch nicht wahrnehmen. Das „Better Factories“-Programm der IAO für Kambodscha arbeitet mit Managern und Arbeitnehmern im kambodschanischen Bekleidungssektor zusammen, um den geringen Kenntnisstand über die nationalen Arbeitsgesetze – einschließlich des Mutterschutzes – zu verbessern. Es hat Materialien zur Sensibilisierung und Schulung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgearbeitet, die sich neben anderen Arbeitsbedingungen auch mit Regelungen für Mutterschaftsurlaub, sonstige Leistungen sowie Stillpausen befassen. Ferner produzierte das Programm eine Episode einer populären Fernsehserie zum Thema Mutterschutz am Arbeitsplatz. Sie spielte in einer kambodschanischen Fabrik und sollte die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmerinnen deutlich machen.

Quelle: www.betterfactories.org.

119. Arbeitgeberverbände fordern seit langem die Anerkennung des Problems, vor das sich vor allem kleine und mittlere Unternehmen gestellt sehen, wenn sie die Verantwortung für den Mutterschutz alleine tragen müssen. Arbeitgeber, die Mutterschaftsurlaub gewähren, erwarten zu Recht, dass ihnen dadurch keine ungebührlichen Kosten oder mit der Durchführung zusammenhängenden Nachteile entstehen; sie fordern von den Regierungen, dass sie mit ihrer nationalen Politik die wirtschaftlichen und sozialen Erwartungen der breiteren Bevölkerung berücksichtigen. Die Arbeitgeberverbände wissen, dass die Schwierigkeit, Familienpflichten mit einer Erwerbstätigkeit zu vereinbaren, nach wie vor eines der Haupthindernisse für die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz ist, und dass Frauen daher besonders geschützt werden müssen, um zu gewährleisten, dass ihre reproduktive Rolle nicht als Argument dient, um sie in ihrem Berufsleben und ihrer Karriere zu benachteiligen³³. Eine neuere Studie des IOE kam zu dem Schluss, dass noch gründlicher untersucht werden muss, ob die Erwerbsbeteiligung von Müttern steigt, wenn Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen und leicht zugänglich sind³⁴. Das IAA hat ein Schulungspaket zum Thema Arbeit und Familie entwickelt³⁵, das sich insbesondere mit Mutterschutz und den Legenden und falschen Vorstellungen über Arbeitnehmerinnen mit Familienpflichten befasst, vor allem solchen, die die Einstellung von Frauen im gebärfähigen Alter betreffen.

120. Die Arbeitnehmerverbände unterstützen seit langem den Mutterschutz als Grundrecht im Rahmen der Bestrebungen nach Gleichstellung bei der Beschäftigung und als ausschlaggebenden Faktor für die Erneuerung der Bevölkerung insgesamt und damit auch der Erwerbsbevölkerung. Der Internationale Gewerkschaftsbund, die Internationale

³² IAA: *Safe maternity and the world of work* (Genf, 2007), S. 3-4.

³³ IAA: *Employers' organizations taking the lead on gender equality: Case studies from ten countries*, Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber, ACT/EMP (Genf, 2005).

³⁴ IOE: *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Genf, 2008).

³⁵ IAA: *A training package on work and family*, ACT/EMP und TRAVAIL (Genf, 2008), S. 35.

der öffentlichen Dienste und die Bildungsinternationale bemühen sich aktiv darum, diese Frage stärker ins Licht der Öffentlichkeit zu rücken³⁶. Die IAA-Publikation *Gender Equality: A guide to collective bargaining*³⁷ enthält praktische Ratschläge zu einer Reihe von Fragen, darunter auch Mutterschutz, für Arbeitnehmerverbände und andere, die Kollektivverhandlungen führen.

Kasten 3.6

Mutterschutz: Ein vorrangiges Gewerkschaftsanliegen

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) verpflichtete sich 2007 erneut, weitere Anstrengungen zu unternehmen, damit Mutterschutz in noch mehr Ländern verwirklicht wird. Er wies darauf hin, dass viele Frauen nach wie vor wegen ihrer reproduktiven Rolle bei der Beschäftigung benachteiligt werden und dass Frauen in der informellen Wirtschaft und auf atypischen Arbeitsplätzen besonders schutzbedürftig sind. In seiner Mutterschutzkampagne fordert der IGB energische Mutterschutzbestimmungen für alle Arbeitnehmerinnen, neue Anstrengungen zur Ratifizierung und Durchführung des Übereinkommens Nr. 183 und der Empfehlung Nr. 191 sowie ein neues Engagement seitens der Gewerkschaften, durch die Anwendung dieser beiden Urkunden in Gesamtarbeitsverträgen und Arbeitsgesetzen dem Mutterschutz größeres Gewicht zu geben. Er appelliert an die Gewerkschaften, „durch kollektive Aktivitäten in ihren Ländern die politischen Führer, die Arbeitgeber und die ganze Gesellschaft für die enorme Bedeutung des Mutterschutzes und des bezahlten Mutterschaftsurlaubs zu sensibilisieren“.

Quelle: IGB: Statement for maternity protection, 8. März 2007, unter www.ituc-cis.org/IMG/pdf/Statement_8_march_EN.pdf.

3.1.4. Grundsätze und Rechte

121. Die Verabschiedung von Regulierungsrahmen durch die Mitgliedstaaten, die diesem Aspekt der Geschlechtergleichstellung Rechnung tragen, hat für die IAO hohe Priorität. Sie unterstützt institutionelle Verbesserungen in allen mit der Stellung und den Lebensbedingungen schwangerer und stillender Frauen zusammenhängenden Bereichen, vor allem im Hinblick auf die Gesundheit von Müttern am Arbeitsplatz, gleich ob im öffentlichen, im privaten, im formellen oder im informellen Sektor. Der Mutterschutz erhielt daher hohe Aufmerksamkeit von Seiten der IAO-Mitgliedstaaten: nicht weniger als drei Übereinkommen wurden zu diesem Thema verabschiedet. Sie weiteten den Kreis der Anspruchsberechtigten und den Umfang der Ansprüche schrittweise aus³⁸. Dennoch zeigt der Blick in die Vergangenheit, dass die Übereinkommen über den Mutterschutz nur von wenigen Ländern ratifiziert wurden. Die Mitgliedsgruppen haben sich darum bemüht, die Urkunden nicht mit zu vielen Vorschriften zu befrachten, sondern lediglich

³⁶ Internationaler Bund freier Gewerkschaften (IBFG)-IÖD-EI Maternity protection campaign kit for the ratification of ILO Convention No. 183 (Brüssel und Ferney-Voltaire, 2001).

³⁷ S. Olney et al.: *Gender equality: A guide to collective bargaining*, Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer und InFocus Programm Sozialdialog, Arbeitsrecht und Arbeitsverwaltung (Genf, ILO, 2002).

³⁸ Das Übereinkommen (Nr. 3) über den Mutterschutz, 1919, war auf in öffentlichen oder privaten gewerblichen oder Handelsbetrieben beschäftigte Frauen beschränkt. Es gewährte einen Basisschutz in Form eines Anspruchs auf einen zwölfwöchigen Mutterschaftsurlaub mit Geldleistungen zur Sicherung eines kontinuierlichen Einkommens, täglichen Stillpausen während der Arbeitszeit und Kündigungsschutz während des Mutterschaftsurlaubs. Das Übereinkommen (Nr. 103) über den Mutterschutz (Neufassung), 1952, dehnte den Schutz auf weitere Kategorien von Arbeitnehmerinnen aus und erfasste auch Frauen, die in gewerblichen Betrieben oder mit nichtgewerblichen oder landwirtschaftlichen Arbeiten beschäftigt sind, einschließlich der Heimarbeiterinnen. Es erweiterte den Schutz durch Urlaubsansprüche bei Krankheit in Folge von Schwangerschaft oder Niederkunft und umfangreichere ärztliche Leistungen. Das Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, und seine ergänzende Empfehlung (Nr. 191) sind die neuesten Arbeitnormen, die hinsichtlich der erfassten Personen und des angebotenen Schutzes einen weiteren Fortschritt darstellen.

Mindestnormen festzulegen und es den Ländern zu überlassen, einen höheren Schutz anzubieten. Warum ist also die Zahl der Ratifikationen bis heute so niedrig? Manche Regierungen befürchteten, der neueste Text sei zu wenig flexibel und würde daher noch weniger ratifiziert werden. Die Arbeitgeberverbände argumentieren, dass die Ratifikation kein Selbstzweck sei. Sie sei vielmehr ihrer Meinung nach deshalb wichtig, weil sie die Länder dazu verpflichte, ihr innerstaatliches Recht mit dem Übereinkommen in Einklang zu bringen und seine Bestimmungen vollinhaltlich umzusetzen³⁹.

122. Die vier zentralen Übereinkommen über die Geschlechtergleichstellung sind alle in irgendeiner Weise für den Mutterschutz relevant. Es war jedoch das Übereinkommen Nr. 183, das durch Bestimmungen über die Gesundheit von Mutter und Kind vor, während und nach der Entbindung, das Stillen, einen 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub sowie Geldleistungen und medizinische Versorgung Neuland betrat. Es verstärkt den Zusammenhang zwischen der Gesundheit von Müttern, der Diskriminierung von Frauen im gebärfähigen Alter und der sozioökonomischen Sicherheit, die gewährleistet sein muss, damit Frauen künftige Generationen zur Welt bringen, pflegen und großziehen können. Das Übereinkommen garantiert auch das Recht auf Rückkehr an den Arbeitsplatz. Der unzureichende Schutz dieses Rechts ist eine der Hauptquellen für die Benachteiligung von Frauen und ihre Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt, aber auch eine Quelle der Sorge über wirtschaftliche Unsicherheit für Mütter. Das Übereinkommen Nr. 183 weitet den Schutz auf alle unselbständig beschäftigten Frauen aus, ungeachtet des ausgeübten Berufs oder der Art des Unternehmens, in dem sie tätig sind, sodass auch Frauen in atypischen Formen unselbständiger Arbeit einbezogen sind, die bislang häufig nicht geschützt waren.

Kasten 3.7 Über die IAO-Normen hinausgehen?

Für die EU-Mitgliedstaaten gilt die Richtlinie über schwangere Arbeitnehmerinnen, die Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz befürwortet. Bemerkenswert ist, dass das Europäische Parlament 2008 die Einführung einer neuen EU-Norm anregte, die Frauen helfen soll, Arbeit und Familienleben zu vereinbaren. Diesem Vorschlag zufolge sollte der Mutterschaftsurlaub von 14 auf 18 Wochen verlängert werden, mit der Möglichkeit einer Verlängerung auf 52 Wochen unter bestimmten Umständen. Dies ist in manchen Kreisen umstritten.

Quelle: I. Öun und G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation*, TRAVAIL, (Genf, IAA, 2005); ILO conditions of work and employment: Database on maternity protection; und EU: Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992. Siehe auch Kommission der Europäischen Gemeinschaften: *Eine erneuerte Sozialagenda: Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Solidarität im Europa des 21. Jahrhunderts*, 2. Juli 2008, COM(2008) 412 endgültig.

123. Obwohl das Übereinkommen Nr. 183 für alle unselbständig beschäftigten Frauen gilt, gibt es immer noch zahlreiche Frauen, die aus dem Arbeitsrecht oder den Systemen der Sozialen Sicherheit ausgeschlossen sind und daher keinen Schutz genießen. Die einzelnen Staaten bemühen sich zunehmend, diese Lücke zu schließen. So gelten in Uruguay die Mutterschutzbestimmungen ausdrücklich auch für Hausangestellte, in Mauritius sind Gelegenheitsarbeiterinnen, weibliche Lehrlinge und Teilzeitarbeiterinnen einbezogen, in Vietnam werden Lehrlinge und Hausangestellte in den Gesetzen ausdrücklich

³⁹ IAA: Bericht des Ausschusses für Mutterschutz, *Provisional Record* No. 20, Internationale Arbeitskonferenz, 88. Tagung, Genf, 2000, Abs. 15.

erwähnt⁴⁰. Selbst wenn solche Risikogruppen rechtlich geschützt sind, bleiben jedoch praktische Probleme bestehen, wenn es darum geht, sie zu erreichen und ihren tatsächlichen Zugang zu Mutterschutz sicherzustellen. Die Sozialpartner haben eine Reihe vorbildlicher Praktiken für den Ausbau des Mutterschutzes durch neue Formen eines bezahlten Mutterschaftsurlaubs entwickelt. Einige Regierungen (Ghana, Thailand, Philippinen) arbeiten darauf hin, Arbeitskräften in der informellen Wirtschaft die Möglichkeit der Beitragsleistung an formelle Sozialversicherungssysteme zu eröffnen.

124. Das Übereinkommen (Nr. 102) über die Mindestnormen der Sozialen Sicherheit, 1952, spielt in diesem Zusammenhang ebenfalls eine wichtige Rolle. Es enthält Mindestanforderungen für die Gesundheitsversorgung während Schwangerschaft und Wochenbett, für Geldleistungen als Einkommensersatz und für den Zugang zu Gesundheitsdiensten vorbeugender oder heilender Art im Allgemeinen. Ebenfalls relevant ist das Übereinkommen (Nr. 130) über ärztliche Betreuung und Krankengeld, 1969, das Standards für den Zugang zu ärztlicher Betreuung vorbeugender und heilender Art setzt. Gefährliche Arbeit ist eine Bedrohung für die reproduktive Gesundheit weiblicher und männlicher Arbeitnehmer; daher werden durch eine Reihe von Arbeitsnormen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz Rahmenbedingungen für sichere Arbeit festgelegt, die Orientierungshilfen für Schutzvorkehrungen in bestimmten Wirtschaftszweigen und für den Schutz vor konkreten Risiken bieten⁴¹.

3.2. Verbindungen zu den Vereinten Nationen und anderen internationalen Organisationen

125. Mehrere VN-Organisationen bemühen sich in Bereichen, die eng mit der Welt der Arbeit zusammenhängen, um Verbesserungen für die Gesundheit von Müttern und Kleinkindern. Dies zeigt sich deutlich an den verschiedenen Beiträgen zur Verwirklichung der Millenniums-Entwicklungsziele (MEZ)⁴². Die IAO arbeitet mit den VN-Menschenrechtsvertragsorganen zusammen, die sich mit der Nichtdiskriminierung und der Gleichstellung der Geschlechter befassen, indem sie ihnen zum Beispiel Berichte mit detaillierten Daten über Mutterschutzgesetze, Beschäftigungspolitik und Sozialschutzmaßnahmen unterbreitet⁴³. Die IAO engagiert sich zusammen mit den VN und anderen Akteuren für die Förderung des Mutterschutzes als Teil einer umfassenderen Strategie zur Verbesserung der Gesundheit von Müttern und Neugeborenen und zur Verbesserung der Rechte von Arbeitnehmerinnen. Die IAO ist Mitglied der Gruppe Countdown 2015, die die Verwirklichung der MEZ 4 und 5 überwacht; einer der Fortschrittsindikatoren für diese Ziele ist das Übereinkommen Nr. 183. Sie ist außerdem Mitglied der Partnerschaft für die Gesundheit von Müttern, Neugeborenen und Kindern, die Unterstützung für Grundsatzmaßnahmen und Aktionspläne zur Verbesserung der Gesundheitsergebnisse mobilisiert. Hier kann die IAO die Erkenntnis der Sozialpartner einbringen, dass der

⁴⁰ I. Öun und G. Pardo Trujillo: *Maternity at work: A review of national legislation* (Genf, IAA, 2005), insbesondere S. 30.

⁴¹ IAA: *Safe maternity and the world of work*, Programm Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, TRAVAIL (Genf, 2007), S. 2-3.

⁴² Für dieses Kapitel relevant sind MEZ 3 (Gleichstellung der Geschlechter und Ermächtigung der Frauen), MEZ 4 (Senkung der Kindersterblichkeit) und MEZ 5 (Verbesserung der Gesundheit von Müttern).

⁴³ Siehe IAA: *General status report on ILO action concerning discrimination in employment and occupation*, Verwaltungsrat, 301. Tagung, Genf, März 2008, GB.301/LILS/7, Abs. 34.

Mutterschutz am Arbeitsplatz als wichtiges Thema auf die nationale und internationale gesundheitspolitische Agenda gesetzt werden muss.

126. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) unterstützt die Länder in ihren Bemühungen um die Verbesserung der Gesundheit von Müttern. Sie konzentriert sich dabei auf 75 Schwerpunktländer, auf die 97 Prozent der weltweiten Todesfälle von Müttern entfallen. Ihr Ziel ist die Senkung der Müttersterblichkeit durch die Bereitstellung und Förderung von auf Fakten gestützten klinischen und programmatischen Orientierungshilfen. Das IAO-Programm für Tätigkeiten nach Sektoren arbeitet intensiv mit internationalen Partnern, vor allem der WHO, zusammen, um das Gesundheitspersonal weltweit zu verstärken. Die IAO ist Mitglied der Globalen Allianz für Gesundheitspersonal.

127. Der Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen (UNFPA) stützt seine Bemühungen um die Senkung der Müttersterblichkeit auf Menschenrechts- und Gleichstellungsüberlegungen. Ein an Rechten orientierter Ansatz, der den Einfluss geschlechtsspezifischer Aspekte auf den Zugang zu Gesundheitsversorgung und deren Qualität anerkennt, fördert das selbstbestimmte Handeln der Frauen und trägt zu Bedingungen bei, die ihnen die Entscheidung für eine sichere Entbindung erleichtern. In mehreren Bereichen führen IAO und UNFPA gemeinsame Feldarbeiten durch. In der Vereinigten Republik Tansania beteiligt sich die IAO an einem gemeinsamen Programm für die Gesundheit von Müttern im Rahmen des VN-Konzepts „Einheit in der Aktion“. Dabei werden Gewerkschaften, Arbeitgeber und Vertreter des Arbeitsministeriums mit Akteuren aus dem Gesundheitsbereich zusammengebracht, um Strategien und Programme für Mutterschutz zu erörtern. Zwischen 2000 und 2005 arbeiteten das zuständige IAO-Außenamt und UNFPA in West- und Zentralafrika zusammen. Es ging dabei um Gender Mainstreaming, um die Erfassung der im informellen Sektor tätigen weiblichen Arbeitskräfte und um die reproduktiven Rechte von Frauen. In sechs Pazifischen Inseln untersuchten die IAO und UNFPA Fragen nach dem „maskulinen“ Rollenverständnis und die Einstellung zur Geschlechtergleichstellung unter männlichen Arbeitnehmern in der formellen Wirtschaft.

3.3. Das weitere Vorgehen

128. Mutterschutz für Arbeitnehmerinnen ist der erste entscheidende Schritt zu mehr Gleichheit im Lebenszyklus, sowohl für die Frauen selbst als auch für ihre Kinder. Um das Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen bei der unbezahlten Betreuungsarbeit zu reduzieren, ist nicht nur auf die Gesundheit, sondern auch auf die Arbeitsbedingungen der an ihren Arbeitsplatz zurückkehrenden Mütter zu achten. Zwar stellt die Betreuung von Kindern, älteren oder kranken Angehörigen für alle Arbeitnehmer eine Belastung dar, aber traditionell sind es die Frauen, die die Hauptverantwortung übernehmen. Dadurch entsteht der Eindruck, Frauen hätten weniger Zeit für ihre Berufstätigkeit. Aber die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben ist zunehmend auch ein Thema für männliche Arbeitskräfte. Die folgende Liste zeigt Bereiche auf, in denen die IAO durch ihre Maßnahmen, Programme und Aktivitäten etwas bewirken kann.

- Förderung der Einsicht, dass Mutterschutz in die wirtschafts- und sozialpolitische Gesamtverantwortung der Regierung integriert werden muss. Mutterschutz ist nicht nur eine Frage der Gleichstellung von Frauen. Es geht um eine Sozialpolitik, die es arbeitenden Männern und Frauen ermöglicht, eine Familie zu haben und so für den Fortbestand der Erwerbsbevölkerung zu sorgen.

- ❑ Beseitigung der mit Mutterschaft zusammenhängenden Diskriminierung und Sicherung der Beschäftigung durch bessere rechtliche Rahmenbedingungen und ihre wirksame Anwendung in der Praxis, namentlich durch die Bekanntmachung von Gerichtsurteilen über Diskriminierung aufgrund von Mutterschaft.
- ❑ Entwicklung von Systemen und Instrumenten zur Verwirklichung des Grundsatzes des bezahlten Mutterschaftsurlaubs, der Teil eines grundlegenden Pakets der Sozialen Sicherheit bilden könnte.
- ❑ Verstärkung staatlicher Maßnahmen und praxisorientierter Interventionen im Hinblick auf flexible Arbeitszeiteinteilung, Arbeitszeiten, Elternurlaub, staatliche Kinderbetreuungseinrichtungen und sonstige Familienleistungen.
- ❑ Einführung neuer oder Stärkung bestehender Maßnahmen zur Unterstützung von Vätern, namentlich Arbeitsplatzteilung, Urlaub, Umgestaltung der Arbeitszeiten und beschäftigungsbezogene Leistungen für Männer.
- ❑ Förderung von Maßnahmen zur Verstärkung des Arbeitsschutzes und sicherer Arbeitsbedingungen und Sensibilisierung für diese Frage, nicht nur unter dem Aspekt des Mutterschutzes, sondern bezogen auf die reproduktive Gesundheit aller Frauen und Männer.
- ❑ Durchführung breit angelegter Informationskampagnen über Chancengleichheit und Gleichbehandlung für weibliche und männliche Arbeitnehmer mit Familienpflichten; Beobachtung und Evaluierung ihrer Erfolge bei der Beseitigung von Diskriminierung aufgrund von Mutterschaft und Familienpflichten, einschließlich Sensibilisierungsmaßnahmen zur Förderung der Übereinkommen Nr. 156 und Nr. 183.
- ❑ Verstärkung von Ausbildung und technischer Hilfe für Regierungen, Arbeitgeber und Gewerkschaften zu diesen internationalen Arbeitsnormen und konkreten Themen im Zusammenhang mit Mutterschutz, um ihre große Bedeutung für die Welt der Arbeit hervorzuheben und die Vorteile deutlich zu machen, die das jeweilige Land aus der Verbesserung der Gesundheit von Müttern und Kleinkindern ziehen kann.
- ❑ Erweiterung der Forschungsarbeiten über bezahlte und unbezahlte Betreuungsarbeit und ihre Auswirkungen auf weibliche und männliche Arbeitnehmer, stärkere Verbreitung vorbildlicher Praktiken, die Arbeitsbedingungen, Rechte und Pflichten in ganzheitlicher Weise angehen.
- ❑ Mobilisierung sektoraler und regionaler Netzwerke unter Beteiligung von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern und spezialisierten Gleichstellungsmechanismen zur Führung eines Dialogs über innovative Interventionen zugunsten von Mutterschaft und Familie.

Kapitel 4

Eine menschenwürdige Kindheit für Mädchen und Jungen

129. Das Millenniums-Entwicklungsziel 2 – Grundschulbildung für alle Kinder gewährleisten – zeigt, dass auch im 21. Jahrhundert die Kindheit im Lebenszyklus von Frauen und Männern ein mit besonderen Risiken behafteter Lebensabschnitt ist. International besteht Einigkeit darüber, dass die Verwirklichung des Ziels der Bildung für alle ein entscheidender Schritt in Richtung auf Entwicklung und menschenwürdige Arbeit ist. Bildung ist ein Befähigungsrecht und damit ein wesentliches Instrument, um wirtschaftlich und sozial marginalisierten Kindern die Flucht aus der Armut zu ermöglichen und ihnen das Rüstzeug für eine umfassende Teilnahme am Gemeinschaftsleben an die Hand zu geben¹. Es hat im Laufe der letzten Jahre in sämtlichen Regionen beeindruckende Fortschritte bei der Verwirklichung des Ziels der Bildung für alle gegeben. Die Einschulungszahl in Grundschulen ist von 1999 bis 2005 weltweit von 647 auf 688 Millionen angestiegen und hat in Subsahara-Afrika um 36 Prozent und in Süd- und Westasien um 22 Prozent zugenommen². In der Folge ist die Zahl der Jugendlichen ohne Schulbildung von 96 Millionen im Jahr 1999 auf 72 Millionen im Jahre 2005 zurückgegangen, wobei sich dieser Rückgang ab 2002 beschleunigt hat³.

4.1. Geschlechterfragen und Bildung

130. Das auf zwei Säulen beruhende Gleichstellungsargument der IAO – Rechte auf der einen und Effizienz auf der anderen Seite – gilt auch hier. Bildung und Gleichstellung der Geschlechter sind längst als grundlegende Menschenrechte anerkannt, und das Argument der wirtschaftlichen Effizienz einer Stärkung der Rolle junger Frauen durch Bildung ist gleichermaßen überzeugend, denn die Fähigkeit der Frauen, maßgeblich zur Entwicklung beizutragen, hängt von ihrem Zugang zu Bildung ab⁴. Das Ziel der Geschlechterparität in der Grundschulbildung ist in 118 Ländern erreicht. In vielen dieser Länder gab es bereits zuvor ein Recht auf Schulgeldfreiheit während der Dauer der Schulpflicht. 2005 gab etwa ein Drittel der Länder an, die Geschlechterparität

¹ IPEC: *IPEC Action against child labour 2006-07: Progress and future priorities* (Genf, IAA, 2008), S.73.

² UNESCO: *Education for All Global Monitoring Report 2008: Education for all by 2015 – Will we make it?* (Paris, 2008), S.1 und S. 49.

³ Ebd., S.49.

⁴ Siehe MEZ 3: Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Ermächtigung der Frauen, Zielvorstellung 3a: Das Geschlechtergefälle in der Grund- und Sekundarschulbildung beseitigen, vorzugsweise bis 2005 und auf allen Bildungsebenen bis spätestens 2015.

sowohl in der Grund- als auch in der Sekundarschulbildung erreicht zu haben; 54 Länder hatten auch 2008 dieses Ziel noch nicht erreicht und laufen Gefahr, es zu verfehlen⁵.

131. Das Millenniums-Entwicklungsziel 2 hat sich positiv ausgewirkt, denn es hat dazu beigetragen, dass mehr Mädchen die Schule besuchen statt bezahlter oder unbezahlter Arbeit nachzugehen. Die Abschaffung der Schulgebühren hat in einer Reihe von Ländern zu einer Verringerung des geschlechtsspezifischen Bildungsgefälles geführt. In Kenia und der Vereinigten Republik Tansania ist die Einschulungsrate und damit die Anzahl neu eingeschulter Mädchen um 18 bzw. 23 Prozent gestiegen. Dennoch sind laut UNESCO von den 72 Millionen Kindern im Grundschulalter, die keine Schule besuchen, 44 Millionen Mädchen. In Süd- und Westasien waren 66 Prozent der Kinder, die keine Schule besuchten, Mädchen; in den arabischen Ländern waren es über 60 Prozent⁶. Obwohl sich weltweit die Erkenntnis immer stärker durchsetzt, dass Bildung für Mädchen eines der wirkungsvollsten Instrumente für den Fortschritt ist, werden Mädchen nach wie vor diskriminiert, wenn es um Bildung geht⁷.

132. Aus Abbildung 4.1 und 4.2 geht hervor, inwieweit kulturelle und gesellschaftliche Normen die Bildung von Mädchen und Jungen bestimmen und wie stark der Einfluss der sozioökonomischen Stellung und des Bildungsniveaus der Eltern ist, obwohl anhand einer Reihe von Ländern empirisch nachgewiesen wurde, dass Bildung für Mädchen eines der wirksamsten Mittel gegen Armut ist. Mädchen mit Schulbildung haben bessere Chancen, als Erwachsene ein höheres Einkommen und eine bessere Kontrolle über Ressourcen zu erzielen, sie heiraten später, bekommen weniger und gesündere Kinder und üben eine stärkere Entscheidungsgewalt in den Haushalten aus. Wichtig ist auch, dass sie mit größerer Wahrscheinlichkeit für die Schulbildung ihrer eigenen Kinder und damit für ein höheres späteres Einkommen sorgen werden. Damit wird zukünftige Kinderarbeit vermieden und der Kreislauf der Armut durchbrochen⁸. Untersuchungen haben gezeigt, dass es einen Zusammenhang zwischen einem besseren Zugang zu Schulbildung für Mädchen und einem Anstieg des Bruttoinlandsprodukts gibt⁹.

133. Worauf ist es nun zurückzuführen, dass in verschiedenen Regionen der Welt bei der Bildung die Jungen gegenüber den Mädchen bevorzugt werden? Es sind soziale und kulturelle Strukturen, die bestimmen, wie viel Aufmerksamkeit der Entwicklung von Jungen oder Mädchen gewidmet wird. Verfügen die Familien nur über begrenzte Mittel, sehen sie sich unter Umständen gezwungen, sich ohne Rücksicht auf die persönliche Eignung, auf Fertigkeiten oder auf den Grad der Motivation entweder für die Bildung

⁵ UNESCO: *Education for All Global Monitoring Report 2008*, a.a.O.

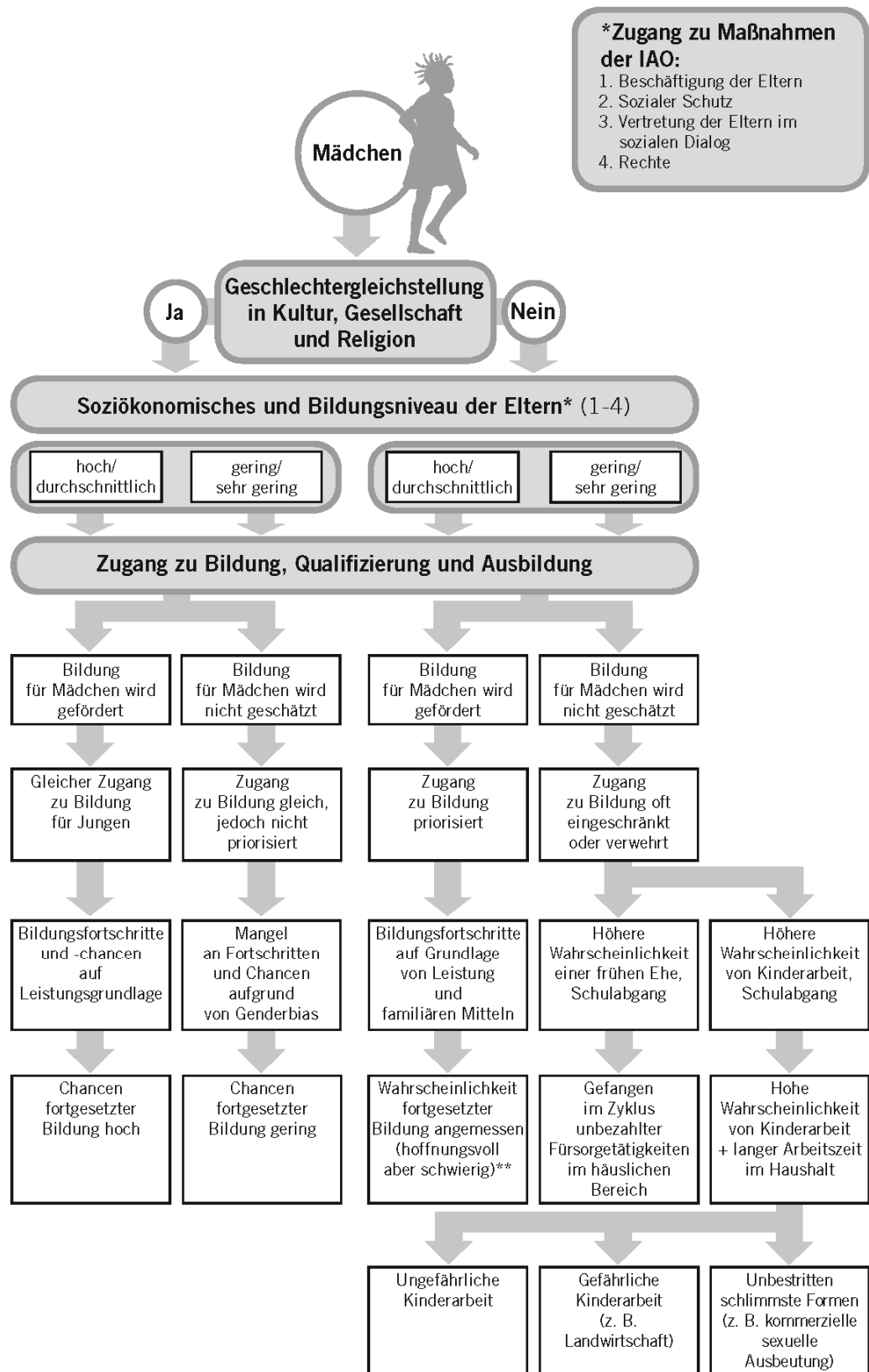
⁶ Ebd., S. 49.

⁷ IAA: *Formula for progress: Educate both girls and boys!* (Genf, 2008), S. 2.

⁸ Ebd. Siehe auch M. Buvini et al. (Hrsg.): *Equality for women: Where do we stand on Millennium Development Goal 3?* (Washington, Weltbank, 2008), S. 5.

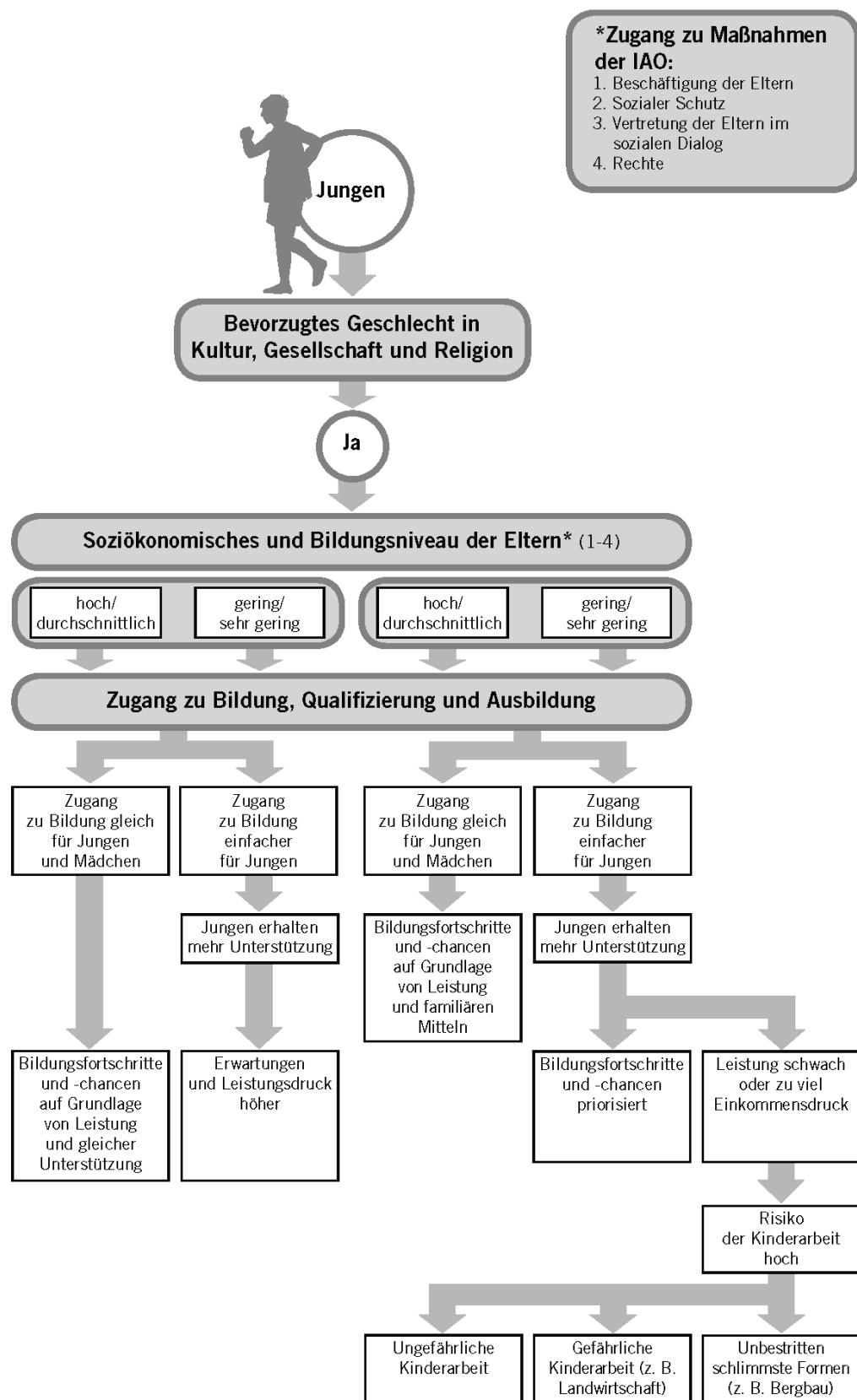
⁹ Schätzungen einer Studie zufolge hätten die Länder Südasiens, Subsahara-Afrikas, des Mittleren Ostens und Nordafrikas eine jährliche Steigerung ihres Pro-Kopf-Einkommens um 0,5 bis 0,9 Prozent – weit mehr, als gegenwärtig der Fall ist – erzielen können, wenn sie, ausgehend von einem Geschlechtergefälle in der durchschnittlichen Anzahl von Schuljahren, wie es 1960 in Ostasien bestanden hatte, diese Disparität in dem gleichen Tempo abgebaut hätten wie Ostasien in den Jahren 1960 bis 1992. Weiteren Schätzungen zufolge erzielen selbst Länder mit mittlerem oder höherem Einkommen und einem höheren Ausgangsniveau an Bildung bei einem Anstieg des Frauenanteils mit Sekundarschulbildung um einen Prozentpunkt eine Steigerung ihres Pro-Kopf-Einkommens um 0,3 Prozent. In beiden Studien werden noch weitere, in der Fachliteratur über Wachstum übliche Variablen untersucht. Weltbank: *Engendering development through gender equality in rights, resources and voice* (2001), S. 11-12.

Abbildung 4.1. Zugang zu Bildung: Mädchen



** Gebildete Mädchen sorgen mit größerer Wahrscheinlichkeit dafür, dass ihre eigenen Kinder eine Ausbildung erhalten, und brechen so oft den Zyklus der Armut und vermeiden Kinderarbeit.

Abbildung 4.2. Zugang zu Bildung: Jungen



ihrer Söhne oder die ihrer Töchter zu entscheiden. Uralte patriarchalische Traditionen, religiöses Verständnis, vorgelebte Geschlechterverteilung auf der Grundlage einer vermeintlichen Überlegenheit des männlichen Geschlechts, Erbrechtsregelungen und die mangelnde Sichtbarkeit von Frauenarbeit können zu Rechtfertigungen für die Entscheidung führen, die Bildung den Söhnen vorzubehalten. Das Ungleichgewicht im Machtgefüge nährt über sämtliche Lebenszyklen der Mädchen hinweg einen Teufelskreis mangelnder Investitionen in das weibliche Geschlecht. Gegenwärtig sind mehr als zwei Drittel der weltweit insgesamt 860 Millionen Analphabeten Frauen; hier entsteht der Bezug zur Armut (siehe Tabelle A im Anhang).

134. Allerdings ist auch für die Jungen die vorherbestimmte Geschlechterrolle nicht unbedingt von Vorteil; sie kann sich im Gegenteil sogar schädlich auswirken. Schon im frühen Alter kann es für sie belastend sein, schulische Leistungen erbringen zu müssen, die unter Umständen ihre Fähigkeiten übersteigen, um den Erfolgserwartungen ihrer Familien gerecht zu werden. Bei Jungen ist die Wahrscheinlichkeit größer als bei Mädchen, dass sie nicht versetzt werden und die Schule früh verlassen, um einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Laut NICEF ist in Chile bei armen Jungen die Wahrscheinlichkeit viermal größer als bei armen Mädchen, dass sie die Schule abbrechen und erwerbstätig werden¹⁰ Jungen landen nach dem Schulabbruch häufig auf körperlich anstrengenden, schmutzigen und gefährlichen Arbeitsplätzen.

135. Aber selbst wenn Jungen und Mädchen gleichermaßen die Schule besuchen, ist fraglich, ob sie eine geschlechtsneutrale Bildung erhalten. Fast überall in der Welt gibt es geschlechtsspezifische Voreingenommenheit bei der Bewertung von Kompetenzen. Aus dem Weltbericht Bildung für alle geht hervor, dass Schulbücher häufig stereotype Vorstellungen von der beruflichen Rollenverteilung wiedergeben und dass geschlechtsspezifische Vorurteile auch durch Lehrer perpetuiert werden können.

4.2. Mädchen, Jungen und häusliche Pflichten

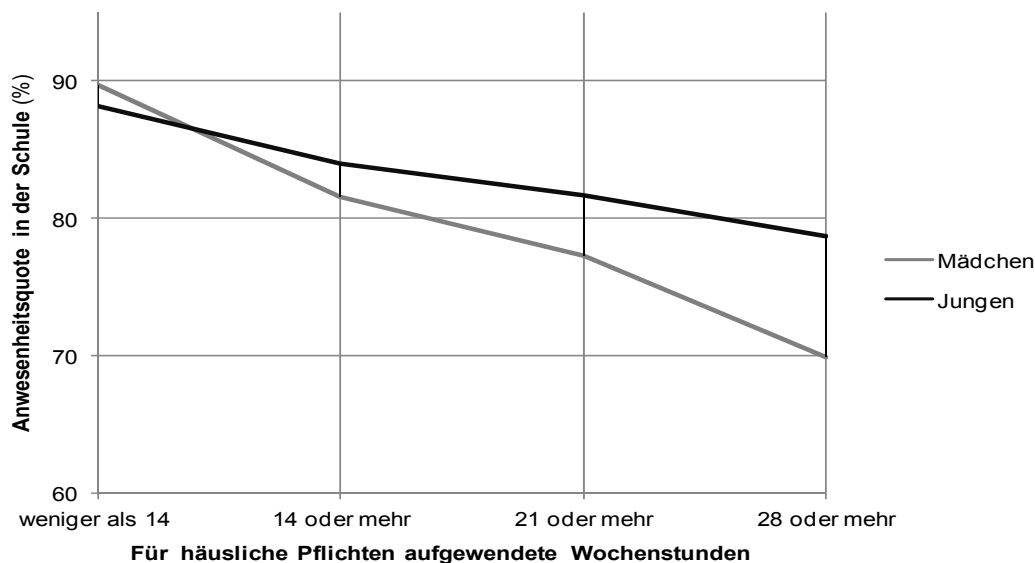
136. Ein spezielles Umfeld für Ungleichbehandlung findet sich im privaten Bereich der Haushalte. Die Unsichtbarkeit und Unterbewertung der Frauenarbeit im Haushalt zeigt sich bereits im jungen Alter, wenn den Mädchen die Last aufgebürdet wird, den Erwachsenen – hauptsächlich den Frauen – zu helfen. In vielen Regionen ist es üblich, dass die Mädchen einen großen Teil der häuslichen Pflichten für ihre Familien erledigen; sie kümmern sich um die Betreuung anderer Familienmitglieder, kochen, putzen, waschen und holen Wasser und Brennstoff. Auch Jungen übernehmen häusliche Pflichten, verbringen aber weniger Stunden damit als Mädchen. Obwohl den negativen Auswirkungen der Kinderarbeit auf den Bildungsstand viel Aufmerksamkeit geschenkt wird, werden die Folgen der Hausarbeit international nur wenig beachtet¹¹. In Tabelle C im Anhang findet sich ein Vergleich des gesetzlichen Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung in ausgewählten Ländern mit dem Alter, in dem die Schulpflicht endet. Die folgende Analyse von IAO-Daten, in der das tatsächliche Alter, in dem der Schulbesuch endet, im Verhältnis zum Anstieg häuslicher Pflichten dargestellt wird, vermittelt freilich ein Bild verpasster Chancen für Jungen und Mädchen, besonders aber für Mädchen. Aus Abbildung 4.3 geht hervor, dass mit der Zunahme der für häusliche

¹⁰ UNESCO: *Education for All Global Monitoring Report 2008*, a.a.O., Kasten 2.9.

¹¹ Siehe auch folgende umfassende Studie, in der die geschlechtsspezifischen Aspekte der häuslichen Pflichten untersucht werden: L.Guarcello et al.: *Child labour in the Latin America and Caribbean region: A gender-based analysis* (Genf, IAA, 2006).

Pflichten aufgewendeten Zeit von unter 14 auf über 28 Stunden pro Woche die Anwesenheitsquote in der Schule bei Mädchen und bei Jungen sinkt. Allerdings sinkt sie bei Mädchen schneller als bei Jungen. Bei einem Anstieg des Zeitaufwands für häusliche Pflichten von 14 auf 28 Stunden sinkt die Anwesenheitsquote bei Mädchen von 90 auf 70 Prozent, während sie sich bei Jungen bei gleichem Anstieg des Zeitaufwands nur halb so stark verringert.

Abbildung 4.3. Anwesenheitsquote von Mädchen und Jungen in der Schule im Verhältnis zum Zeitaufwand für häusliche Pflichten in 23 IAO-Mitgliedstaaten im jeweils letzten erfassten Jahr des Zeitraums 1999 bis 2006



Quelle: Berechnungen des Statistischen Informations- und Überwachungsprogramms zur Kinderarbeit (SIMPOC) der IAO auf der Grundlage folgender Datensätze aus Haushaltserhebungen: Argentinien 2004, Aserbaidschan 2005, Belize 2001, Brasilien 2004, Kambodscha 2000, Kolumbien 2001, Costa Rica 2002, Dominikanische Republik 2000, Ecuador 2006, El Salvador 2001, Ghana 2000, Guatemala 2000, Honduras 2002, Malawi, 2002, Mali 2004, Mongolei 2002, Nicaragua 2000, Philippinen 2001, Rumänien 2001, Senegal 2005, Türkei 2006, Uganda 2001, Ukraine 1999.

4.3. Geschlechterfragen und arbeitende Kinder

137. Manche Kinder müssen Schule und Erwerbstätigkeit miteinander vereinbaren¹². Aus Tabelle C im Anhang geht hervor, dass zahlreiche Mädchen und Jungen sowohl arbeiten als auch die Schule besuchen. Einschulung ist nicht unbedingt gleichbedeutend mit Anwesenheit in der Schule. So kann es in ländlichen Gebieten durchaus vorkommen, dass Anbau- und Erntezyklen darüber bestimmen, wann die Kinder zu arbeiten haben. In den Städten, wo bereits fast die Hälfte der Weltbevölkerung lebt – namentlich in Afrika und Asien – sind Kinder, wenn sie nicht in der Schule sind, gefährlichen, illegalen Aktivitäten wie Drogenhandel besonders ausgesetzt sind oder laufen Gefahr, sexuell ausgebeutet zu werden.

¹² Der Begriff der „arbeitenden Kinder“ oder der „Kinder, die arbeiten“ ist in diesem Abschnitt breiter auszu-legen als der Begriff der Kinderarbeit. Er beinhaltet all jene Kinder, die ihre Arbeitskraft für die Produktion von Gütern und Dienstleistungen zur Verfügung stellen. Die häuslichen Pflichten sind darin nicht enthalten. In der Statistik wird Kinderarbeit unter dem breiter gefassten Begriff arbeitender Kinder geführt, wodurch die Unter-scheidung zwischen altersgerechter, legitimer Arbeit und Kinderarbeit erschwert wird. Die weitere Kategorie der „Kinder in gefährlichen Tätigkeiten“ macht deutlich, wie dringend erforderlich es ist, Kinder aus diesen Situa-tionen zu befreien, da sie zu den schlimmsten Formen der Kinderarbeit führen können.

138. Der Umfang der Kinderarbeit ist den letzten Jahren zurückgegangen. Zwar waren 2004 immer noch etwa ein Sechstel aller Kinder zwischen 5 und 14 Jahren – also 191 Millionen Kinder – auf die eine oder andere Weise wirtschaftlich tätig, die Zahl der arbeitenden Kinder in dieser Altersgruppe hatte jedoch vier Jahre zuvor noch 20 Millionen mehr betragen ¹³.

139. In Tabelle C im Anhang ¹⁴ finden sich Daten über Mädchen und Jungen unter 15 Jahren, darunter Mortalitäts- und Einschulungsraten, Arbeitserfahrung sowie der geschätzte Anteil an Kindern, die nur erwerbstätig sind und solchen, die sowohl arbeiten als auch die Schule besuchen. Aus der Tabelle geht hervor, dass ein großer Anteil der Kinder unter 15 Jahren in ausgewählten Ländern erwerbstätig ist ¹⁵. Auch ist aus den Daten ersichtlich, dass der Anteil der Kinder, die ausschließlich arbeiten und keine Schule besuchen, generell hoch ist (in sieben der erfassten Länder besucht über die Hälfte der arbeitenden Kinder keine Schule). Ein großer Teil der Kinder vereinbart die Schule mit der Arbeit: in neun der 24 dargestellten Länder besuchen über 80 Prozent der arbeitenden Mädchen und Jungen auch die Schule, und in weiteren acht Ländern sind es mehr als die Hälfte.

140. Ferner geht aus der Tabelle hervor, dass in den meisten ausgewählten Ländern der Anteil der in die Grundschule eingeschulten Jungen größer ist als der der Mädchen (oder diesem entspricht); dennoch erreichen Mädchen häufiger als Jungen die 5. Klasse. Bei der Einschulung auf der unteren Sekundarstufe werden Jungen sogar noch stärker bevorzugt als auf der Primarstufe.

141. Diese Daten machen auch deutlich, dass es zwischen den arbeitenden Kindern geschlechtsspezifische Unterschiede gibt. Generell gilt: je größer der Anteil junger (14 Jahre oder jünger) arbeitender Kinder ist, desto wahrscheinlicher ist es auch, dass die Mädchen hieran einen größeren Anteil haben als die Jungen. Auch unter den Kindern, die ausschließlich einer wirtschaftlichen Aktivität nachgehen, ist in der überwiegenden Mehrheit der untersuchten Länder der Anteil der Mädchen größer als der der Jungen. Mädchen werden diskriminiert, indem sie früher zu arbeiten beginnen und häufig schlechter bezahlt werden. Aber auch Jungen sind in bestimmten Situationen Opfer von Diskriminierung, etwa wenn sie gefährliche „Männerarbeit“ verrichten sollen oder von ihnen erwartet wird, männliche Verhaltensweisen nachzuahmen, häufig in gefährlichen

¹³ IAA: *Das Ende der Kinderarbeit: Zum Greifen nah*, Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Bericht 1(B), Internationale Arbeitskonferenz, 95. Tagung, Genf, 2006, Tab. 1.1. Siehe auch F. Hagemann et al.: *Global child labour trends 2000 to 2004* (Genf, IAA, 2006).

¹⁴ Kinder: Prognostizierte Säuglings- und Kleinkindersterblichkeit, Kinder in der Schule und Kinder bei der Arbeit ausgewählter IAO-Mitgliedstaaten 2003, 2004, 2005-10 und im letzten verfügbaren Jahr.

¹⁵ Für beide Geschlechter kann es potentiell zu einer mangelnden Übereinstimmung zwischen dem gesetzlichen Alter, in dem die Schulpflicht endet, und dem gesetzlichen Mindestalter für die Zulassung zu einer Beschäftigung kommen, deren Auswirkungen je nach Geschlecht unterschiedlich sein können. In sieben Ländern liegt das gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zu einer Beschäftigung sogar unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, in einem Fall sogar um zwei Jahre. Das bedeutet, dass in einigen Gesellschaften Kinder, die wirtschaftlichem oder sozialem Druck ausgesetzt sind und legal beschäftigt werden können, bevor sie das Alter erreicht haben, in dem die Schulpflicht endet, Gefahr laufen oder sogar dazu angehalten werden, sich über das gesetzliche Ende der Schulpflicht hinwegzusetzen. Auf der anderen Seite liegt in sechs Ländern das legale Arbeitsalter, mindestens ein Jahr über dem Alter, in dem die Schulpflicht endet; in drei Fällen sogar um zwei bzw. vier Jahre. In diesen Fällen kann ein mangelnder Zugang zu einem echten Bildungsangebot nach dem Ende der Schulpflicht dazu führen, dass das Mindestalter für die Zulassung zu einer Beschäftigung missachtet wird. Nur in sieben Ländern stimmt das gesetzlich vorgeschriebene Ende der Schulpflicht mit dem Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung überein. Dies ist gemäß dem Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter, 1973, die angestrebte Ideallösung.

Situationen. Jungen sind auch in weiblich dominierten Tätigkeiten anzutreffen, wie etwa im Haushalt oder in kommerzieller sexueller Ausbeutung. Jungen laufen Gefahr, in eine Situation der Leibeigenschaft zu gelangen, in der sie z. B. gezwungen sind, täglich zu betteln ¹⁶.

4.3.1. Die schlimmsten Formen der Kinderarbeit

142. Das internationale Rahmenwerk definiert die schlimmsten Formen der Kinderarbeit wie folgt: das Heranziehen eines Kindes für a) alle Formen von sklavereiähnlichen Praktiken (z. B. Schuldknechtschaft oder Zwangs- oder Pflichtarbeit); b) bewaffnete Konflikte; c) gewerbsmäßige oder sexuelle Ausbeutung (Prostitution, Pornographie); d) unerlaubte Tätigkeiten (insbesondere Drogenhandel) und e) gefährliche Arbeit (die eine Bedrohung für ihre Gesundheit, ihre Sicherheit oder ihre Sittlichkeit darstellt). Seit langem ist bekannt, dass Kinderarbeit in bestimmten Situationen und Wirtschaftszweigen weit verbreitet ist. Ein besonderes Augenmerk gilt in diesem Zusammenhang den bewaffneten Konflikten und der sexuellen Ausbeutung. Die Arbeitsbedingungen in mehreren Wirtschaftszweigen fallen unter die Kategorie der schlimmsten Formen der Kinderarbeit; als Beispiele werden im Folgenden die Landwirtschaft, der Bergbau und der Tourismus näher beleuchtet.

143. Laut Schätzungen der IAO sind etwa 218 Millionen Kinder von Kinderarbeit betroffen, 127 Millionen davon werden für gefährliche Arbeit eingesetzt und über 8 Millionen werden als Opfer von Kinderhandel, als Kindersoldaten, als Schularbeiter oder zum Zweck sexueller Ausbeutung zur Arbeit gezwungen. Indigene Kinder sind überproportional von den schlimmsten Formen der Kinderarbeit betroffen. Weitere Faktoren, die zu Kinderarbeit führen, sind der Verlust eines oder beider Elternteile aufgrund von Aids sowie Konflikte und die Situation nach Beendigung eines Konflikts, wenn möglicherweise keinerlei Bildungsangebote zur Verfügung stehen.

Landwirtschaft

144. Siebzig Prozent aller arbeitenden Kinder sind in der Landwirtschaft beschäftigt, einem Sektor mit einer ausgesprochen negativen Bilanz im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz. Über 150 Millionen Mädchen und Jungen sind als bezahlte oder unbezahlte Arbeitskräfte in Pflanzenbau und Viehzucht beschäftigt, wo sie zum Säen, Jäten und Ernten, zum Viehhüten und zum Bedienen von Maschinen eingesetzt werden. Ob diese Kinderarbeiter nun im elterlichen Hof mitarbeiten, in fremden Agrarbetrieben oder Plantagen beschäftigt sind oder ihre Eltern begleiten, die als wandernde Landarbeiter tätig sind, immer leisten sie praktisch die gleiche Arbeit wie die Erwachsenen und sind im Wesentlichen denselben Gefahren und Risiken ausgesetzt, deren Bandbreite vom Tragen schwerer Lasten bis hin zum Arbeiten unter extremen Temperaturbedingungen und der Einwirkung gefährlicher Stoffe reicht. In den meisten Fällen wird ihre Arbeit nicht anerkannt, und ihre Unfälle und Gesundheitsprobleme werden häufig weder registriert noch gemeldet. Zusätzlich zu ihrer Arbeit in der Landwirtschaft werden Mädchen im Allgemeinen auch noch für zahlreiche häusliche Pflichten herangezogen: sie kümmern sich um jüngere Geschwister, kochen, putzen und befördern Wasser und Brennholz über große Entfernungen. Jungen dagegen werden in der Zeit, die sie nicht

¹⁶ Siehe z. B. die Feststellungen des Sachverständigenausschusses für die Durchführung von Übereinkommen und Empfehlungen über die Durchführung des Übereinkommens Nr. 182 über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, in Burkina Faso, Mali, Mauretanien und Niger, 2008, im *Bericht des Sachverständigenausschusses*, 2008.

bei der Feldarbeit oder in der Schule verbringen, gemeinhin eher Freizeitaktivitäten zugestanden.

Bewaffnete Konflikte

145. Schätzungen zufolge sind 80 Prozent der zivilen Opfer bewaffneter Konflikte Frauen und Kinder¹⁷. Ein Teil dieser Opfer wird möglicherweise sogar von Kindern selbst verursacht, die zu kriegserischen Handlungen gezwungen wurden. Darüber hinaus laufen Kinder, die in Konflikt- oder Post-Konflikt-Situationen leben und die häufig Waisen sind, sowie vertriebene Kinder und besonders anfällige Kinder, insbesondere Mädchen, große Gefahr, zum Überleben in andere schlimmste Formen der Kinderarbeit getrieben zu werden, wie z. B. die gewerbsmäßige sexuelle Ausbeutung, die Teilnahme an unerlaubten Tätigkeiten oder gefährliche Arbeit¹⁸. Besonders Jungen laufen Gefahr, als Kindersoldaten angeworben zu werden, aber auch für Hilfstätigkeiten wie Kochen, Trägerarbeiten oder sexuelle Dienste. Jungen, die im frühen Alter in Kriegen kämpfen müssen, gewöhnen sich an eine Kultur der Gewalt und kennen häufig keine andere Lebensweise.

146. Zwar werden Mädchen von bewaffneten Gruppen auch für Haushaltsarbeiten rekrutiert, sie laufen aber sehr viel größere Gefahr, Opfer sexueller Ausbeutung zu werden¹⁹. Einige Mädchen werden selbst zu Kombattantinnen; in bestimmten Ländern Zentralafrikas waren bis zu 30 Prozent der an bewaffneten Konflikten beteiligten Kinder Mädchen²⁰. Schätzungen zufolge waren an den kriegserischen Auseinandersetzungen der letzten Zeit 100.000 Mädchen als Kombattantinnen beteiligt²¹. Auch ist es bedeutend schwieriger, den Lebensweg der Mädchen nach Verlassen der bewaffneten Einheiten nachzuverfolgen als den der Jungen. Von den Mädchen wird häufig berichtet, dass sie fortgehen, wenn sie schwanger werden; aufgrund ihrer Schwangerschaft oder frühen Mutterschaft sind sie daher auch nicht für die Programme erreichbar, die zugunsten früherer Kindersoldaten aufgelegt werden. Diese Mädchen sind häufig Opfer einer zweifachen Stigmatisierung: als frühere Frontkämpferinnen und als unverheiratete Mütter²². Von sämtlichen Gruppen benachteiligter Kinder und Jugendlicher sollte dieser aufgrund der traumatischen Erlebnisse dieser Mädchen und angesichts der dringend erforderlichen sozialen Integration eine ganz besondere Aufmerksamkeit zuteil werden.

¹⁷ UNICEF: *Zur Situation der Kinder in der Welt 2007: Starke Frauen, starke Kinder* (New York, 2006).

¹⁸ IAA: *Prevention of child recruitment and reintegration of children associated with armed forces and groups: Strategic framework for addressing the economic gap* (Genf, 2007), S. iii.

¹⁹ Die Aufsichtsorgane der IAO haben im Zusammenhang mit der Durchführung des Übereinkommens Nr. 29 über Zwangsarbeit, 1930, durch Japan die sexuelle Ausbeutung von Mädchen und Frauen während des Zweiten Weltkriegs untersucht. Siehe Feststellungen des Sachverständigenausschusses für die Durchführung von Übereinkommen und Empfehlungen 2002-08, Bericht des Sachverständigenausschusses, mehrere Jahre. Ferner wurde diese Frage im Rahmen des Übereinkommens Nr. 111 im Sudan (Darfur) und des Übereinkommens Nr. 182 in der Demokratischen Republik Kongo und in Uganda untersucht (Bericht des Sachverständigenausschusses, 2008, a.a.O.).

²⁰ I. Specht: *Red shoes: Experiences of girl combatants in Liberia* (Genf, IAA, 2006).

²¹ Plan: *Because I am a girl: The state of the world's girls 2008, Special focus: In the shadow of war*, S. 14.

²² IAA: *Breaking the cycle of violence against girls: From child labour to education*, Podiumsdiskussion (Genf, 2007), unveröffentlicht.

Gewerbsmäßige sexuelle Ausbeutung

147. Die gewerbsmäßige sexuelle Ausbeutung von Kindern verletzt auf schändliche Weise ihre Rechte²³. In den frühen Entwicklungsphasen sind Kinder physischem und psychischem Missbrauch sowie der Ansteckung mit Geschlechtskrankheiten und HIV-Aids in besonderem Maß ausgesetzt. Opfer gewerbsmäßiger sexueller Ausbeutung sind sowohl Mädchen als auch Jungen, wenngleich Mädchen überproportional betroffen sind. Sie werden entführt und von organisierten Verbrecherringen entweder im eigenen Land gehandelt oder ins Ausland geschleust. Eine Kurzevaluierung des Internationalen Programms für die Beseitigung der Kinderarbeit (IPEC) in Sambia kam 2002 zu dem Ergebnis, dass fast drei Viertel der an Prostitution beteiligten Kinder Waisen waren; die Hälfte von ihnen Vollwaisen und ein Viertel Halbwaisen²⁴. Große Teile der Bevölkerung Südostasiens – insbesondere arme Familien vom Land, die ihre Töchter als Prostituierte arbeiten lassen – sind für ihr Wohlergehen, wenn nicht gar für ihr Überleben auf die Einnahmen aus der Prostitution angewiesen. In zahlreichen Ländern wurde durch neue oder entsprechend abgeänderte Gesetze das Heranziehen, das Vermitteln oder das Anbieten von Kindern unter 18 Jahren für Prostitutionszwecke verboten. In bestimmten Fällen, in denen die entsprechenden Gesetze nur auf Mädchen anwendbar waren, hat der Sachverständigenausschuss für die Durchführung von Übereinkommen und Empfehlungen die Länder gebeten, das Verbot der gewerbsmäßigen sexuellen Ausbeutung von Kindern auch auf Jungen auszudehnen.

Bergbau

148. Schätzungen zufolge werden etwa eine Million Kinder im Bergbau eingesetzt. Diese Form der Arbeit ist für Kinder in jeder Hinsicht gefährlich. Der handwerkliche Bergbau ist eine überwiegend männlich dominierte Tätigkeit, und es sind daher hauptsächlich Jungen, die für diese gefährliche Arbeit eingesetzt werden. Die Arbeit im Bergbau birgt Gefahren für die körperliche Unversehrtheit (schwere und sperrige Lasten, beschwerliche Arbeit, instabile Konstruktionen, unhandliche Werkzeuge und Ausrüstungen, giftige und explosive Chemikalien und extreme Hitze und Kälte). Kinder, die in entlegenen Gegenden im Bergbau arbeiten, sind häufig wirtschaftlich und sozial abgekoppelt und Konflikten und Bürgerkriegen ausgesetzt; dadurch können Gewalt, Suchtstoffmissbrauch und Prostitution begünstigt werden. Die Gefahren sind derart offensichtlich, dass kein Umstand – nicht einmal die Armut – die Duldung von Kinderarbeit im Bergbau rechtfertigt.

149. Auch Mädchen und Frauen arbeiten im Bergbau, sie sind jedoch sehr viel weniger zahlreich. Sie werden häufig zum Abtransport, zur Verarbeitung und zum Trennen von Mineralien über Tage eingesetzt, wo sie Lasten befördern und mit gefährlichen Stoffen wie Quecksilber hantieren, das für sie ein ganz besonderes Kontaminationsrisiko darstellt²⁵. Darüber hinaus sind sie in ihren Bergbaugemeinden auf dem Markt tätig und arbeiten häufig länger als die Jungen, da sie auch für andere häusliche Pflichten und Dienste für die männlichen Bergarbeiter herangezogen werden.

²³ Siehe Übereinkommen über die Rechte des Kindes, 1989, Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau, 1979, und IAO-Übereinkommen Nr. 182.

²⁴ IAA: *HIV/AIDS and work: Global estimates, impact on children and youth, and response 2006* (Genf), S. 37.

²⁵ Untersuchungen haben gezeigt, dass sich bereits winzige Mengen schädigend auf das Nervensystem von Föten auswirken. Siehe GENDER/IPEC: *Girls in mining: Research findings from Ghana, Niger, Peru and the United Republic of Tanzania* (Genf, IAA, 2007).

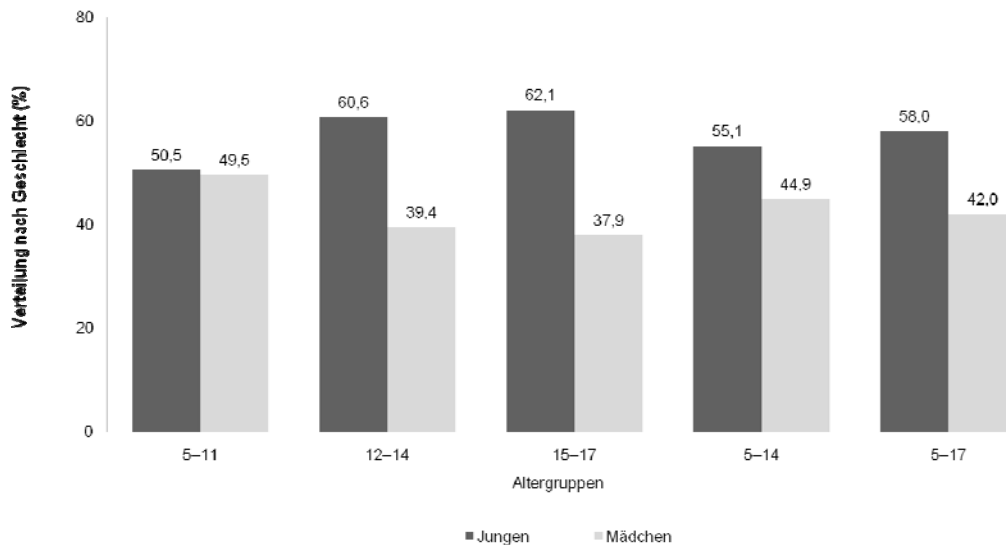
Tourismus

150. Weltweit arbeiten zwischen 13 und 19 Millionen junger Menschen unter 18 Jahren in Berufen, die mit dem Fremdenverkehr zusammenhängen²⁶. Sie machen ca. 10 bis 15 Prozent der Beschäftigten im Tourismusgewerbe aus. Sowohl Mädchen als auch Jungen arbeiten in den preiswerteren Touristenunterkünften hinter den Kulissen, bereiten Essen und Getränke (insbesondere in informellen Straßenbetrieben), helfen bei Freizeitaktivitäten (als Golfjungen oder indem sie Einkäufe tragen) oder stellen Modeschmuck oder Souvenirs her und verkaufen sie. Häufig sind ihre Arbeitstage lang und die Arbeitsbedingungen schlecht oder gar gefährlich. Schätzungen zufolge sind weltweit zwei Millionen Kinder Opfer gewerbsmäßiger sexueller Ausbeutung, die häufig im direkten Zusammenhang mit der Unterhaltungs- und Tourismusindustrie steht. Es ist viel getan worden, um auf die beschämenden Praktiken des Sextourismus aufmerksam zu machen, insbesondere mit Blick auf die Verletzung der Rechte der Mädchen. So verbietet etwa in Indien ein Anhang zum Gesetz über die Kinderarbeit (Verbot und Regulierung) von 1986 die Beschäftigung von Kindern in Garküchen, Hotels und Teestuben.

Gefährliche Arbeit

151. Gefährliche Tätigkeiten kommen überall in den schlimmsten Formen der Kinderarbeit vor. 2004 waren über 125 Millionen Kinder (im Vergleich zu 170 Millionen im Jahr 2000) von gefährlicher Arbeit betroffen. Mit zunehmendem Alter wird die Kluft zwischen Jungen und Mädchen größer (Abbildung 4.4). In der Gruppe der 5- bis 11-Jährigen besteht kaum ein Unterschied zwischen dem Anteil der Jungen und dem der Mädchen an gefährlichen Tätigkeiten. In der Gruppe der 12- bis 14-Jährigen kommen bereits drei Jungen auf zwei Mädchen, die eine gefährliche Arbeit verrichten. In der Altersgruppe der 15- bis 17-Jährigen steigt der Anteil der Jungen im Verhältnis zu den Mädchen weiter an.

²⁶ M. Black: *In the twilight zone: Child workers in the hotel, tourism and catering industry*, ILO Child Labour Collection (Genf, IAA, 1995). Die Zahlen beruhen auf Schätzungen der Welttourismusorganisation. In der Türkei wird die Anzahl arbeitender 12- bis 19-Jähriger auf 90.000 bzw. 16,4 Prozent der Beschäftigten in diesem Sektor geschätzt. In den Philippinen ergab eine Hochrechnung auf der Grundlage einer nationalen Erhebung über arbeitende Kinder und Jugendliche zwischen 5 und 17 Jahren, dass etwa 66.000 junge Menschen in der Tourismusbranche tätig waren. C. Plüss: *Quick money – Easy money? A report on child labour in tourism*, Schweizer Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit, Arbeitspapier 1/99 (Bern, 1999).

Abbildung 4.4. Kinder in gefährlicher Arbeit nach Geschlecht und Altersgruppe

Quelle: F. Hagemann et al.: *Global child labour trends 2000 to 2004* (Genf, IAA, 2006), Diagramm 7.

4.4. Tätigkeiten der IAO

4.4.1. Beschäftigung von Erwachsenen statt Kinderarbeit

152. Die Gewährleistung menschenwürdiger Arbeit für Erwachsene ist entscheidend für die Beseitigung der zahlreichen Formen der Kinderarbeit. Kinderarbeit stellt die Effizienz der Arbeitsmärkte vor ein zweifaches Problem: Zum einen bringt sie erwachsene Frauen und Männer um Arbeit, die diese zufriedenstellender leisten könnten als Kinder, und zum anderen verhindert sie die Entwicklung solider Beschäftigungsmaßnahmen und -programme, denn oft werden die Kinder an Stelle von jungen oder älteren Erwachsenen nur deswegen eingestellt, weil sie für niedrigere Löhne arbeiten. So kommt es z. B. in der Landwirtschaft vor, dass Kinder ihre Eltern begleiten und ihnen helfen, ihr Tagessoll zu erfüllen, ohne dafür extra entlohnt zu werden. Leider wird dabei der kurzfristige Gewinn durch einen langfristigen Verlust für die zukünftigen erwachsenen Frauen und Männer in Form mangelnder Bildung und persönlicher Entwicklung aufgehoben. Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen Kinderarbeit und dem Fortbestand und Wachstum der informellen Wirtschaft.

153. Nachweislich ist die wirtschaftliche Ermächtigung der Frau für ihre Kinder und Familien von beträchtlichem Vorteil. Eine stärkere Verhandlungs- und Entscheidungsmacht im Haushalt sowie ein höherer Status und ein höheres Einkommen von Frauen wirken sich positiv aus; so verbessert sich der Ernährungszustand der Familien, die Kindersterblichkeit sinkt, die Kinderarbeit geht zurück und den Kindern wird ein besserer Zugang zu Bildung ermöglicht. Aus Studien über den Verbrauch und die Ausgaben von Haushalten geht hervor, dass es einen großen Unterschied macht, ob das Familieneinkommen von einem männlichen oder einem weiblichen Familienmitglied verwaltet wird²⁷. Ist es der Mann, der das Einkommen verwaltet, ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass zu wenig in die Kinder, insbesondere in die Mädchen, investiert wird. Demgegen-

²⁷ Siehe IAA: *Small change, big changes: Women and microfinance*, GENDER/Social Finance Programme (SFP) (Genf, 2007), S. 2.

über profitieren die Kinder am meisten, wenn die Frauen einen besseren Zugang zu Bildung und Einkommen haben.

154. Im Rahmen der Strategien zur Bekämpfung der Kinderarbeit müssen auch die Aussicht der Eltern auf menschenwürdige Arbeit und der Zugang der Kinder zu qualitativ hochwertiger Bildung berücksichtigt werden. Politiken und Programme unter dem Motto „Work to school“ werden mit Erfolg eingesetzt. So hat z. B. die Europäische Union ein Projekt der IAO (TACKLE) zur Abschaffung der Kinderarbeit durch den Zugang zu Bildung in elf Ländern in Afrika, der Karibik und dem Pazifik finanziert²⁸. Das Projekt wird in Zusammenarbeit mit den Arbeits- und Bildungsministerien sowie den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen durchgeführt und soll dem politischen Dialog Aktionen folgen lassen; ein besonderes Augenmerk wurde auf die Sensibilisierung aller Parteien für das Einkommenspotential gebildeter junger Frauen gerichtet.

155. Zahlreiche Wirtschaftszweige, in denen Kinderarbeit vorkommt, sind Teil globaler Lieferketten formeller oder informeller Struktur, mit denen Betriebe und Produktionsanlagen an die globalen Märkte angebunden sind. Die Beseitigung der Kinderarbeit in den globalen Lieferketten wird im Rahmen des sozialen Dialogs behandelt²⁹. Beispiele hierfür sind die Sportwarenindustrie in Pakistan, die Bekleidungsindustrie in Bangladesch und die globale Kakaoindustrie in Westafrika. Das Internationale Programm für die Beseitigung der Kinderarbeit (IPEC) hat ein Konzept zur Überwachung der Kinderarbeit eingeführt, das sicherstellen soll, dass Kinder vor Ausbeutung und gefährlicher Arbeit geschützt werden. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei der geschlechtsspezifischen Dimension³⁰.

4.4.2. Sozialer Schutz

156. Die Sicherheit und Gesundheit arbeitender Kinder sind Anlass zu größter Besorgnis und wesentlicher Beweggrund, Kinder vor Kinderarbeit zu schützen. Die verschiedenen Formen der Kinderarbeit sind mit zahlreichen Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Kinder verbunden. Oft ist der von den jungen Menschen erlittene Schaden irreparabel, und seine Folgen für die Gesundheit können ein Leben lang andauern. Die IAO zielt mit ihren Programmen zur Verbesserung der Arbeitsaufsicht darauf ab, dass etwa Unfälle und Erkrankungen von arbeitenden Kindern gemeldet werden. Angesichts der breiten geographischen Streuung landwirtschaftlicher Betriebe und der begrenzten Ressourcen der Arbeitsaufsichtsbehörden können die Aufsichtsbeamten die Einhaltung der Gesetze über die Kinderarbeit nur in großen Agrarbetrieben und kommerziellen Plantagen überwachen. Gleichwohl hat die Rolle der Arbeitsinspektoren in Zusammenarbeit mit den Kinderschutzorganisationen im Kampf gegen die Kinderarbeit in sämtlichen Wirtschaftszweigen in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Dank einer entsprechenden Ausbildung durch das IPEC ist die Fähigkeit der Arbeitsaufsichtsbeamten, minderjährige Arbeitnehmer aufzuspüren und die Gefahren zu identifizieren, die für sie ein besonderes Risiko darstellen, im Verlauf der letzten zehn Jahre entscheidend gestärkt worden.

²⁸ IPEC: *Tackle child labour through education: Moving children from work to school in 11 countries* (Genf, IAA, ohne Datum).

²⁹ Das Programm „Bessere Arbeit“ der technischen Zusammenarbeit der IAO bietet modulare Ausbildungspakete für Lieferanten, in denen das Verständnis für eine auf Rechte und Effizienz gestützte Argumentation gegen die Kinderarbeit und für die Gleichstellung der Geschlechter vermittelt wird. Siehe www.betterwork.org.

³⁰ ITC-ILO und IPEC: *How to address child labour in the supply chain in a responsible way? Experiences and practices of child labour monitoring*, Workshop, Turin, 4.-8. Sept. 2006.

157. Wenn Eltern über einen ausreichenden sozialen Schutz verfügen, werden auch ihre Kinder mit größerer Wahrscheinlichkeit nicht arbeiten gehen. Studien belegen, dass Sozialrenten nicht nur für ältere Menschen, sondern auch für den Lebensstandard ihrer Familien und Kinder außerordentlich wichtig sind ³¹. Von der IAO durchgeführte Studien haben gezeigt, dass die in ausgesuchten afrikanischen und asiatischen Entwicklungsländern zu veranschlagenden Kosten für ein allgemeines Kindergeld im Jahr 2010 zwischen 1,2 Prozent des Bruttoinlandsprodukts in Indien und 3,6 Prozent des Bruttoinlandsprodukts in der Vereinigten Republik Tansania betragen würden ³². Dennoch hat ein Großteil der Weltbevölkerung, nämlich 80 Prozent, nach wie vor keinen Zugang zu einem umfassenden sozialen Schutz.

158. Das Übereinkommen Nr. 102 über Soziale Sicherheit (Mindestnormen) aus dem Jahr 1952 verpflichtet die ratifizierenden Staaten, für Kinder bis zu dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, oder bis zum 15. Lebensjahr Familienleistungen als Sach- oder Geldleistung oder als Kombination aus beiden zu erbringen. Mit Hilfe von Programmen für Bargeldleistungen mit bestimmten Auflagen wird üblicherweise armen Haushalten regelmäßig ein bestimmter Betrag Bargeld zur Verfügung gestellt. Im Gegenzug müssen sich die Begünstigten verpflichten, eine bestimmte Auflage oder Auflagen zur menschlichen Entwicklung zu erfüllen, indem sie etwa ihre Kinder in die Schule schicken oder an Gesundheits- und Ernährungsprogrammen teilnehmen. Nachdem Brasilien und Mexiko Mitte der neunziger Jahre eine Vorreiterrolle übernommen hatten, haben sich die Programme für Bargeldleistungen mit Auflagen überwiegend in Lateinamerika durchgesetzt, wo inzwischen fast jedes Land ein solches Konzept vorzuweisen hat. Viele dieser Programme haben sich in erheblichem Maß auf die Verringerung der Armut und die Anwesenheit in den Schulen ausgewirkt. Ihre Wirkung in Form eines Rückgangs der schlimmsten Formen der Kinderarbeit ist zwar noch nicht endgültig nachgewiesen; jedoch deutet die Evaluierung in einigen Ländern darauf hin, dass die Wirkung positiv ist, insbesondere wenn die Bargeldleistungen an Aktivitäten nach dem Unterricht geknüpft werden ³³. Gleichwohl kam eine vor kurzem durchgeführte Wirkungsanalyse des Pilotprogramms für Bargeldleistungen in Paraguay, Tekoporã, zu dem unerwarteten Schluss, dass die Kinderarbeit zunehmen kann, wenn Mütter arbeiten. Man war von der Annahme ausgegangen, dass Kinder nicht zum Arbeiten angehalten würden, wenn ihre Mütter ein Einkommen erzielen. In der Studie stellte sich heraus, dass sich die Kinder nach dem Vorbild der erwerbstätigen Mutter dazu ermuntert fühlten, ebenfalls zu arbeiten, um ihre eigene Lebensqualität zu verbessern ³⁴.

159. Aus weiteren Wirkungsanalysen geht hervor, dass Bargeldleistungen mit Auflagen ein wirksames Instrument zur verstärkten Nutzung von Schul- und Gesundheitsvorsorgeangeboten sind, und es hat sich gezeigt, dass das geschlechtsspezifische Gefälle verringert werden kann, indem den Familien finanzielle Anreize geboten werden, in die Töchter zu investieren. So zahlt z. B. das mexikanische Programm *Oportunidades* Müttern höhere Barbeträge, wenn sie ihre Töchter einschulen. In Bangladesch erhalten im Rahmen eines Stipendien-Programms Mädchen direkte finanzielle Unterstützung, wenn sie die Sekundarschule besuchen und bis zum Alter von 18 Jahren nicht heiraten.

³¹ A. Barrientos und P. Lloyd-Sherlock: *Non-contributory pensions and social protection*, Issues in Social Protection Discussion Paper 12 (Genf, IAA, 2003).

³² IAA: *Can low-income countries afford basic social security?* Social Security Policy Briefings (Genf, 2008).

³³ H. Tabatabai: *Eliminating child labour: The promise of conditional cash transfers* (Genf, IAA, 2006).

³⁴ G. Issamu Hirata: *Cash transfers and child labour: An intriguing relationship* (Brasilia, International Poverty Centre (IPC)-UNDP, 2008).

In Kambodscha und Pakistan erhalten Familien im Rahmen von Stipendienprogrammen Bargeldleistungen, wenn ihre Töchter eine Sekundarschule besuchen³⁵. Das PETI-Programm in Brasilien ist vorläufig das einzige Beispiel eines umfassenden Konzepts für Bargeldleistungen mit Auflagen, das vorrangig darauf abzielt, die Kinderarbeit einzudämmen. Im Rahmen dieses Programms werden Leistungen an Haushalte nur dann gewährt, wenn die Kinder aufhören zu arbeiten³⁶. Dieses Konzept wird nun schrittweise in das nationale Programm für Bargeldleistungen, *Bolsa Familia*, integriert.

160. Programme für Bargeldleistungen mit Auflagen haben sich als wirksame Instrumente zur Förderung der Gleichstellung herausgestellt. Gleichwohl können sie auch negative Auswirkungen für die Frauen der Haushalte haben. So zahlt etwa *Oportunidades* für Mädchen, die die Schule besuchen, ein höheres Stipendium, um damit geschlechtsspezifische Ungleichgewichte auszugleichen, was durchaus sinnvoll ist. Da aber die Leistungen im Rahmen dieses Programms an die Mütter und nicht die Väter ausgezahlt werden, wird dadurch die traditionelle Rolle der Mütter als Verantwortliche für die Kinder und den häuslichen Bereich weiter gefestigt. Natürlich mag die Zahlung von Leistungen an Frauen ein wertvoller Beitrag zur Stärkung ihres Selbstbewusstseins als verantwortliche Mütter sein und die Chancen erhöhen, dass das Geld tatsächlich den Kindern zugute kommt. Aber durch diese Zahlungen werden weder die Mütter zu selbstbestimmtem Handeln befähigt, noch wird versucht, das Verhalten der Männer zu verändern und sie dazu anzuhalten, sich stärker im häuslichen Bereich zu engagieren. Auch weitere Auflagen für die Zahlung von Bargeldleistungen, wie etwa die Bedingung, dass die Frauen unbezahlte gemeinnützige Arbeit leisten, tragen zur Stärkung stereotyper Rollenvorstellungen bei und belasten die Frauen mit zusätzlichen unbezahlten Aufgaben³⁷.

4.4.3. Sozialer Dialog zum Schutz der Kinder

161. Da die Stimmen der Kinder selten Gehör finden, obliegt es denen, die für sie sprechen können, ihr Recht auf eine menschenwürdige Kindheit zu verteidigen. Das Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes von 1948 und das Übereinkommen Nr. 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen von 1949 untermauern als wesentliche Rechtsinstrumente die Bemühungen im Kampf gegen die Kinderarbeit. Indem die Interessenvertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gestärkt wird, können auch die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Entwicklung der Kinder besser geschützt werden. Ein wichtiger Aspekt ist auch, dass es jungen Arbeitnehmern, die noch keine 18 sind, aber das in ihrem Land geltende Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (oft 15 oder 16 Jahre) überschritten haben, erlaubt sein sollte, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

162. Wann immer Frauen nur begrenzt in der Lage sind, ihre Stimme zu erheben, die Kontrolle über die Haushaltsmittel innezuhaben oder einer menschenwürdigen Beschäftigung nachzugehen, hat dies beträchtliche Auswirkungen auf ihre Kinder³⁸. Aufgrund

³⁵ N. Sinha: „World Bank to review the potential of conditional cash transfers to bridge gender gaps“ in *Gender Equality as Smart Economics, Gender Action Plan Newsletter*, März 2008 (Weltbank).

³⁶ Programme for the Eradication of Child Labour (PETI), besprochen in G. Issamu Hirata: *Cash transfers and child labour*, a.a.O.

³⁷ M. Molyneux: *Change and continuity in social protection in Latin America: Mothers at the service of the State?* UNRISD Gender and Development Programme, Artikel Nr. 1 (Genf, UNRISD, 2007).

³⁸ Save the Children UK: *The child development index: Holding governments to account for children's well-being* (London, 2008), S. 16.

des niedrigen Status, den Mädchen und Frauen in den meisten Gesellschaften innehaben, und der direkten und indirekten Diskriminierung, die sie erfahren, sollten gezielte Maßnahmen, die den Mädchen den Zugang zur Bildung erleichtern, in nationalen Plänen, Politiken und Programmen gefördert werden. Zu diesem Zweck können Regierungen und Sozialpartner im nationalen sozialen Dialog, in Verhandlungen, Konsultationen und Informationsaustausch auf die Dreigliedrigkeit zurückgreifen. So haben etwa Untersuchungen des Amts ergeben, dass Sozial- und Wirtschaftsrate die Debatte um die Beseitigung der Kinderarbeit voranbringen können³⁹. Die dreigliedrigen Partner können ihren Einfluss nutzen, um sicherzustellen, dass bei den nationalen Maßnahmen zur Bekämpfung der Kinderarbeit und ihrer schlimmsten Formen ein besonderes Augenmerk auf die Gleichstellungsproblematik gerichtet wird.

163. Arbeitgeber spielen auf mehreren Ebenen eine wesentliche Rolle bei der Bekämpfung der Kinderarbeit. Lokale Unternehmen und Gewerbebetriebe können es ablehnen, Kinder einzustellen oder – wenn Kinderarbeit existiert – die Kinder von der Arbeit befreien. Auf politischer Ebene können die Arbeitgeber und ihre Organisationen sich für wirksame Bildungs- und Ausbildungssysteme für Mädchen und Jungen einsetzen. Die IAO hat ein von der norwegischen Regierung finanziertes, gleichstellungsorientiertes Programm der technischen Zusammenarbeit aufgelegt, das zum Ziel hat, die Kompetenzen der Arbeitgeber und ihrer Organisationen für den Kampf gegen die Kinderarbeit zu stärken. Das Büro für Tätigkeiten der Arbeitgeber und die Internationale Arbeitgeberorganisation haben in enger Zusammenarbeit einen praxisorientierten Leitfaden entwickelt, der das Thema der Kinderarbeit aus Sicht der Arbeitgeber und ihrer Organisationen behandelt und dabei das Wohlergehen der Kinder und ihrer Familien in den Mittelpunkt stellt⁴⁰.

164. Auch Arbeitnehmerorganisationen spielen eine führende Rolle bei der Bekämpfung der Kinderarbeit auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene. Mit entsprechenden Maßnahmen können Gewerkschaften zu glaubhaften Verfechtern des Schutzes von Mädchen und Jungen vor Ausbeutung und Missbrauch werden. Indem sie das Recht der Arbeitnehmer auf angemessene Bezahlung verteidigen, verringern sie die Abhängigkeit armer Familien von der Arbeit ihrer Kinder. Das Büro für Tätigkeiten der Arbeitnehmer bemüht sich, mit Hilfe von Programmen der technischen Zusammenarbeit den Beitrag der Arbeitnehmerorganisationen zum Kampf gegen die Kinderarbeit weltweit zu stärken; dabei werden erhebliche Anstrengungen unternommen, auch die Gleichstellungsproblematik zu berücksichtigen⁴¹.

165. Eine wichtige Rolle kommt den internationalen Gewerkschaftsdachverbänden zu, denn sie können durch Aktionen auf internationaler Ebene die auf regionaler, nationaler oder betrieblicher Ebene eingeleiteten Maßnahmen ergänzen. Einige internationale Gewerkschaftsdachverbände haben sich im Kampf gegen die Kinderarbeit engagiert. So hat die Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Café- und Genussmittelarbeiter (IUL) Fachwissen und Informationen zur Verfügung gestellt und die Gleichstellungsdebatte auf eine breitere Grundlage gestellt, um auch im Bereich Umweltschutz, Nutzung chemischer Stoffe, Arbeitsschutz, HIV-Aids, Beschäf-

³⁹ A. Sivananthiran und C.S. Venkata Ratnam (Hrsg): *Best practices in social dialogue* (Neu Delhi, IAA, 2003), S. 12.

⁴⁰ IAA: *Eliminating child labour: Guides for employers*, unter www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/cl/guides.htm.

⁴¹ www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/genact/child/index.htm#. Siehe auch IAA: *ILO-IPEC Inter-regional Workshop on Child Domestic Labour and Trade Unions: Report*, Genf, 1.-3. Feb. 2006.

tigungspolitik und Kinderarbeit geschlechtsspezifische Belange zu berücksichtigen. Bei den vom Büro für Tätigkeiten der Arbeitnehmer unterstützten Aktivitäten der Technischen Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Kinderarbeit wird ein besonderes Augenmerk auf die spezifische Rolle von Jungen und Mädchen gerichtet, und es werden Wege aufgezeigt, um nationale und internationale Gewerkschaftsstrategien zur Bekämpfung der Kinderarbeit zu entwickeln. Ein erfolgreiches Instrument für die Förderarbeit, *Bitter harvest*⁴², wird von der IUL und anderen Organisationen intensiv genutzt.

166. Mit der Bildungsinternationale steht ein Netzwerk von maßgeblichen Akteuren zur Verfügung, die gegen die Kinderarbeit mobilisiert werden können, denn diese Organisation repräsentiert weltweit 30 Millionen Lehrer in über 170 Ländern. Sie setzt sich für eine stärkere Sensibilisierung dafür ein, dass die Bemühungen im Kampf gegen die Kinderarbeit im Rahmen des Ziels Bildung für alle gebündelt werden müssen. Die Bildungsinternationale hat immer wieder die geschlechtsspezifische Dimension der Kinderarbeit hervorgehoben⁴³. Da das Unterrichten weltweit eine überwiegend von Frauen ausgeübte Tätigkeit ist, ist die Bildungsinitiative besonders befähigt, den Mädchen Bildung als Weg aus der Armut nahezubringen.

4.4.4. Prinzipien und Rechte

167. Die IAO verfügt über ein solides normatives Fundament für ihre Arbeit zur Abschaffung der Kinderarbeit. Das Übereinkommen Nr. 138 über das Mindestalter von 1973 schreibt vor, dass kein Kind unter dem entsprechenden Mindestalter zu einer Beschäftigung oder Arbeit in irgendeinem Beruf zugelassen werden darf und dass dieses Mindestalter mit dem Alter übereinstimmen sollte, in dem die Schulpflicht endet (üblicherweise 15 Jahre). Das Übereinkommen Nr. 182 über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit von 1999 mahnt zu unverzüglichem Handeln gegen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, wie das Heranziehen von Mädchen oder Jungen unter 18 Jahren zu Zwangsarbeit, bewaffneten Konflikten, Prostitution, Pornographie oder gefährlicher Arbeit, wobei letztere auf nationaler Ebene zu definieren ist⁴⁴. Einige Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 138 sind auch mit Blick auf das Gleichstellungsziel anwendbar. So ist etwa die Vorschrift, dass das Mindestalter für die Zulassung zu einer Beschäftigung nicht unter dem Alter liegen sollte, in dem die Schulpflicht endet, für Mädchen relevant; mit ihrer Hilfe kann der in bestimmten Ländern üblichen Praxis entgegengewirkt werden, Mädchen von der Schule zu nehmen, bevor ihre Schulpflicht endet. Die Überwachungsmechanismen der IAO haben ein besonderes Augenmerk auf die Lage der Mädchen und tragen damit der Notwendigkeit Rechnung, die speziellen Bedürfnisse der Mädchen als ein Mittel zur Vorbeugung von Kinderarbeit besonders zu berücksichtigen.

168. Das Übereinkommen Nr. 182 schreibt ausdrücklich vor, dass die Mitgliedstaaten „der besonderen Lage von Mädchen Rechnung zu tragen“ haben. Diese Aussage hat seitdem auch die Überwachung der Durchführung anderer Übereinkommen beeinflusst.

169. Trotz der umfassenden Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182 und ungeachtet der Tatsache, dass infolge der Ratifizierung zahlreiche Länder Gesetze

⁴² IAA: *Bitter harvest: Child labour in agriculture* (Genf, 2002).

⁴³ IAA/EI: *World Day Against Child Labour 2008: Quality education is the right response to child labour: A resource for teachers and educators* (Genf, 2008).

⁴⁴ Beide Übereinkommen sind von vielen Ländern ratifiziert worden: das Übereinkommen Nr. 138 von 151 Ländern und das Übereinkommen Nr. 182 von 169 Ländern (Stand: Jan. 2009).

erlassen haben, um das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung festzulegen und die schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu beseitigen, bestehen nach wie vor beträchtliche Lücken in ihrer Umsetzung. So erstrecken sich die Vorschriften z. B. häufig nicht auf Arbeit, die auf privatem Gelände oder in Haushalten stattfindet. Im Übereinkommen Nr. 182 wird die Arbeit im Haushalt nicht ausdrücklich als eine der schlimmsten Formen der Kinderarbeit definiert; allerdings könnten seine Bestimmungen auf diese Tätigkeit anwendbar sein, sofern diese als gefährliche Arbeit verstanden wird, vor der Kinder zu schützen sind. Diese Möglichkeit bieten beide Übereinkommen. Darüber hinaus sind zahlreiche Kinder, die in Haushalten arbeiten, möglicherweise ohnehin Opfer von Kinderhandel oder Zwangsarbeit und damit einer der schlimmsten Formen der Kinderarbeit.

170. Das Übereinkommen Nr. 182 bietet zusammen mit dem Übereinkommen Nr. 29 über Zwangsarbeit von 1930 eine Reihe internationaler Arbeitsnormen, mit denen gegen den Handel mit Jungen oder Mädchen angegangen werden kann. Die im Übereinkommen Nr. 182 aufgeführten schlimmsten Formen der Kinderarbeit beinhalten sämtliche Formen der Sklaverei oder sklavereiähnlicher Praktiken wie den Verkauf von Kindern oder Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit⁴⁵. Damit schützt das Übereinkommen Kinder sowohl gegen Arbeitsausbeutung als auch gegen gewerbsmäßige sexuelle Ausbeutung, der Mädchen verstärkt ausgesetzt sind⁴⁶. Darüber hinaus setzt sich die IAO im Rahmen ihres Programms zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit über ihre Mitgliedsgruppen dafür ein, die Rekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten abzuschaffen⁴⁷.

171. Die Beseitigung der Kinderarbeit hat seit Anfang der neunziger Jahre die Herzen und Köpfe der Mitgliedsgruppen der IAO erobert⁴⁸. Das Internationale Programm der IAO für die Beseitigung der Kinderarbeit (IPEC) ist ein wesentliches Instrument im Bestreben, der Kinderarbeit ein Ende zu setzen, und es fördert Bemühungen zur Erfüllung internationaler Verpflichtungen im Rahmen der Übereinkommen der IAO oder

⁴⁵ Das IPEC hat sich international dafür eingesetzt, das Bewusstsein für den Aspekt der Ausbeutung durch Arbeit im Rahmen des Kinderhandels zu schärfen. Zusammen mit einem breiten Netzwerk von lokalen Partnerorganisationen hat das IPEC in den letzten 12 Jahren eine Reihe regionaler und nationaler Programme in West-, Zentral-, Ostafrika sowie im Südlichen Afrika, in Europa, namentlich in den Balkanländern und der Ukraine, in Mittel- und Südamerika, Südasien, der Mekong-Subregion und in China durchgeführt. IAA: *Child trafficking. The ILO's response through IPEC* (Genf, 2007).

⁴⁶ Die Arbeit der IAO zur Kinderarbeit steht unter dem Einfluss des Zusatzprotokolls zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels, zum Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität (2000), allgemein unter dem Namen „Palermo-Protokoll“ bekannt. Dieses Protokoll schreibt vor, dass für Kinder (unter 18 Jahren) „die Anwerbung, Beförderung, Verbringung, Beherbergung oder Aufnahme eines Kindes zum Zweck der Ausbeutung“ als Menschenhandel gilt.

⁴⁷ Die 2007 von Regierungen, UN-Organisationen, darunter der IAO, und nichtstaatlichen Organisationen verabschiedeten Grundsätze und Leitlinien für mit Streitkräften oder bewaffneten Gruppen verbundene Kinder (Pariser Grundsätze) gelten für Kinder unter 18 Jahren, die von Streitkräften oder bewaffneten Gruppen für jedweden Zweck angeworben werden. Dazu gehören unter anderem Jungen und Mädchen, die als Frontkämpfer, Köche, Träger, Kuriere, Spione oder für sexuelle Dienstleistungen angeworben werden. Siehe IAA: *Prevention of child recruitment and reintegration of children associated with armed forces and groups: Strategic framework for addressing the economic gap* (Genf, 2007).

⁴⁸ Der Bericht aus dem Jahr 1985 ging wenig auf die Kinderarbeit ein, da das Amt sich in jener Zeit nicht systematisch mit diesem Thema befasste. IAA: *Equal opportunities and equal treatment for men and women in employment*, Bericht VII, Internationale Arbeitskonferenz, 71. Tagung, Genf, 1985.

anderer einschlägiger Rechtsinstrumente⁴⁹. Das Programm hat große Fortschritte im Hinblick auf eine systematischere Anwendung des gleichstellungsorientierten Ansatzes auf sämtliche Aspekte seiner Maßnahmen gemacht. Eine seiner Aufgaben besteht darin, den Zusammenhang zwischen den Zielen „Abschaffung der Kinderarbeit“, „Bildung für alle“ und „Gleichstellung“ umfassend und explizit in den Politiken und Programmen zu berücksichtigen. Trotz eines starken allgemeinen Engagements für die Chancengleichheit von Jungen und Mädchen haben Untersuchungen gezeigt, dass es im Kampf gegen die Kinderarbeit nach wie vor in vielen Bereichen an einer umfassenden Gleichstellungsperspektive mangelt, und dass eine gründliche Analyse auf geschlechtsspezifische Aspekte Teil einer jeden Initiative zur Bekämpfung der Kinderarbeit sein muss.

172. Die regionale Ausdehnung der Maßnahmen des Internationalen Programms für die Beseitigung der Kinderarbeit ist beeindruckend. Zwischen 2000 und 2008 hat das IPEC im Jemen die Schaffung von drei Rehabilitationszentren für Kinderarbeiter ermöglicht, die fast 2.000 Mädchen und Jungen betreuen. Mit Hilfe dieses Projekts wurde die Entwicklung eines Schnellverfahrens zur Beurteilung der von Mädchen ausgeübten Kinderarbeit koordiniert, das in einen konkreten Aktionsplan mündete⁵⁰. Ein subregionales Projekt zur Verhütung und Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit in Haushalten in Mittelamerika und der Dominikanischen Republik hat während der drei Jahre seiner Anwendungsdauer die stärkere Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Aspekte dieses Problems gefördert⁵¹. Das im Rahmen der IAO-Strategie der generellen Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte für Asien und den Pazifik (GEMS) entwickelte Projekt zur Verhütung und Beseitigung von ausbeuterischer Kinderarbeit in Haushalten durch Bildung und Ausbildung in Südost- und Ostasien zielt darauf ab, die Kinderarbeit durch gleichstellungsorientierte Maßnahmen zu beseitigen. Das Projekt zur Verhütung und Beseitigung der Schularbeit in Südasien nutzt unternehmerische Aktivitäten von Frauen als Mittel zur Bekämpfung der Schularbeit in Pakistan. Das Projekt zur Förderung der Verknüpfung zwischen der Beschäftigung von Frauen und dem Abbau der Kinderarbeit hat den innovativen Ansatz eingeführt, die unternehmerische Initiative von Frauen als Teil der übergeordneten Strategie zur Beseitigung der Kinderarbeit zu fördern. Ein weiteres Projekt dieses Landes zur Förderung der Gleichstellung und der menschenwürdigen Arbeit in allen Lebensphasen hat mit Hilfe von Mikrofinanzkrediten zu einer Verringerung der Kinderarbeit und einer verstärkten Anwesenheit in den Schulen geführt.

173. Im Rahmen des Gleichstellungsthemas des Partnerschaftsprogramms IAO-Niederlande 2004-06 wurden verschiedene gleichstellungsorientierte Projekte finanziert und Mittel für die generelle Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte und den Kampf gegen die Kinderarbeit bereitgestellt. Auch in das Partnerschaftsabkommen IAO-Norwegen wurde eine Komponente der technischen Zusammenarbeit aufgenommen, die es ermöglicht, dass das IPEC, Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit

⁴⁹ In über 80 Ländern haben IPEC-Projekte Regierungen und Sozialpartnern geholfen, politische Grundsatzmaßnahmen für die Abschaffung der Kinderarbeit und die Unterstützung von Kindern durchzuführen. Bildung ist ein zentrales Element der Arbeit des IPEC; denn sie trägt wesentlich zur Entwicklung von Maßnahmen gegen die Kinderarbeit bei und hilft, die Kinder aus gefährlicher Arbeit zu befreien, für ihre Rehabilitation zu sorgen und Alternativen für sie, ihre Familien und die gesamte Gemeinschaft zu bieten. Siehe z. B. IAA: *Child domestic labour information resources: A guide to IPEC child domestic labour publications and other materials* (Genf, 2007).

⁵⁰ IAA: *Country Brief 3: Promoting decent work and gender equality in Yemen* (Beirut, 2008).

⁵¹ ILO-IPEC: *Good practices and lessons learned on child and adolescent domestic labour in Central America and the Dominican Republic: A gender perspective* (San José, 2005).

dem Büro für die Gleichstellung der Geschlechter spezifische, gleichstellungsorientierte Maßnahmen durchführen. Das *Department for International Development* des Vereinigten Königreichs hat Finanzierungsmittel zur Ergänzung der verfügbaren regulären IAO-Haushaltsmittel und Sondermittel für Afrika bereitgestellt, die im Rahmen von ergebnisorientierten und qualitätskontrollierten Länderprogrammen für menschenwürdige Arbeit für das Ziel des Abbaus der Kinderarbeit eingesetzt wurden ⁵².

174. 2007 hat das Internationale Ausbildungszentrum der IAO in Verbindung mit umfangreichen Ausbildungsmaßnahmen mehrere Veranstaltungen zur Gleichstellung und zur Kinderarbeit durchgeführt:

- (1) einen speziellen Gleichstellungslehrgang für die Mitarbeiter des Projekts „Bekämpfung“ des Kinderhandels mit dem Ziel der Arbeitsausbeutung in West- und „Zentralafrika“ (LUTRENA) sowie deren Partner;
- (2) spezielle Ausbildungsmaßnahmen über Gleichstellung und Kinderarbeit für Beamten des türkischen Arbeitsministeriums;
- (3) Veranstaltungen über Gleichstellungsfragen im Zusammenhang mit Kinderarbeit in der Landwirtschaft;
- (4) Veranstaltungen über vorbildliche Praktiken im Hinblick auf die gleichzeitige Berücksichtigung von Gleichstellung, Bildung und Kinderarbeit bei der Ausarbeitung von Programmen ⁵³.

4.5. Verbindung zu den Vereinten Nationen und internationalen Organisationen

175. Das Übereinkommen über die Rechte des Kindes der Vereinten Nationen deckt die gesamte Bandbreite der Menschenrechte des Kindes ab. Dazu gehören bürgerliche, politische, wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte ⁵⁴. Dieses Übereinkommen bildet zusammen mit den Übereinkommen Nr. 138 und 182 der IAO ein rechtlich verbindliches Fundament der Rechte und Pflichten. Durch ihre regelmäßige Teilnahme an der Kommission für die Rechtsstellung der Frau hat die IAO nicht nur auf die Grundsatzipolitik Einfluss genommen, sondern darüber hinaus auch konkrete Hilfe und technische Unterstützung für die afrikanischen Minister bei der Koordinierung des Dokuments über die Gemeinsame afrikanische Position geleistet. In den 2007 verabschiedeten Schlussfolgerungen der Kommission für die Rechtsstellung der Frau wird auf die Arbeit der IAO Bezug genommen, namentlich auf die Durchführung der Übereinkommen Nr. 138 und 182 und auf die Entwicklung von Programmen zur Bildung und Vermittlung von Basisqualifikationen für Mädchen. Die Kommission für die Rechtsstellung der Frau konnte sich auf Fachwissen der IAO stützen, als sie 2006 ihre

⁵² Gemäß des zweiten Partnerschafts-Rahmenabkommens zwischen dem Department for International Development und der IAO 2008-09.

⁵³ IPEC: *IPEC action against child labour 2006-2007: Progress and future priorities* (Genf, IAA, 2008), S. 50.

⁵⁴ In diesem Rechtsinstrument werden zwar männliche und weibliche Pronomina und Adjektive verwendet, jedoch wird im Text nicht nach Geschlechtern unterschieden. Der Ausschuss, der die Einhaltung dieses Übereinkommens überwacht, hat dennoch die Berichte der Vertragsstaaten unter dem Blickwinkel der Gleichstellung geprüft. Siehe zum Beispiel Übereinkommen über die Rechte des Kindes, Allgemeine Bemerkung Nr. 1 über die Bildungsziele, 2001, CRC/GC/2001/1, Abs. 10.

Resolution über Frauen, Mädchen und HIV-Aids verabschiedete, die sich auch auf die Kinderarbeit auswirkt⁵⁵.

176. Partnerschaften der IAO im erweiterten Rahmen des Systems der Vereinten Nationen und mit anderen zwischenstaatlichen Organisationen werden aktiv verfolgt. Eine Reihe bereits bestehender internationaler Plattformen bieten sich an, um die Gleichstellung der Geschlechter und die Abschaffung der Kinderarbeit zu fördern. Die Millenniums-Entwicklungsziele, die Strategiepapiere zur Armutsverringerung und Bildung für alle sind herausragende Beispiele. Das globale Vorgehen wurde anlässlich des 1996 in Schweden abgehaltenen ersten Weltkongresses gegen die gewerbsmäßige sexuelle Ausbeutung von Kindern eingeleitet. In der Folge führten die Bemühungen um eine Einbeziehung der Tourismusbranche zur Bildung der Arbeitsgruppe für den Schutz der Kinder im Tourismus⁵⁶. In den von einer großen Anzahl verschiedener Akteure, namentlich Regierungen, die IAO und VN-Organisationen sowie Nichtregierungsorganisationen, unterstützten Grundsätzen und Leitlinien für mit Streitkräften oder bewaffneten Gruppen verbundene Kinder (Pariser Grundsätze) aus dem Jahr 2007 wird der Lage der Mädchen besondere Aufmerksamkeit gewidmet und eindringlich auf die Notwendigkeit hingewiesen, dass entsprechende Programme gleichstellungsorientierte Maßnahmen enthalten.

177. Die Internationale Partnerschaft für die Zusammenarbeit gegen Kinderarbeit in der Landwirtschaft (IPCLA)⁵⁷ wurde 2007 gegründet. Zu ihren wichtigsten Zielen gehören die wirksame Durchsetzung des gesetzlichen Mindestalters für die Zulassung zu einer Beschäftigung in der Landwirtschaft, das Verbot gefährlicher Arbeit in der Landwirtschaft für Mädchen und Jungen unter 18 und der Ausschluss von Kindern von solcher Beschäftigung. Ein weiteres Ziel ist der Schutz der Kinder, die das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung erreicht haben, durch verbesserte Gesundheits- und Sicherheitsnormen in der Landwirtschaft. Die IAO hat sich vor kurzem ausführlich mit der Lage der Mädchen in der Landwirtschaft beschäftigt, namentlich in Zusammenarbeit mit der FAO.

178. Die IAO ist zentrales Mitglied der Globalen Arbeitsgruppe über Kinderarbeit und Bildung für alle⁵⁸, die der Gleichstellung der Geschlechter hohe Priorität einräumt. Sie stellt das Sekretariat der Arbeitsgruppe. Ferner ist die IAO wichtiger Partner der Initiative der Vereinten Nationen für Mädchenbildung, deren Ziel es ist, das geschlechtsspezifische Gefälle in der Grundschul- und Sekundarschulbildung zu verringern und sicherzustellen, dass bis 2015 alle Kinder die Grundschulbildung abschließen.

179. Nonformale Bildungsangebote können ebenfalls einen wichtigen Beitrag leisten, um Kindern den Anschluss an den Schulunterricht zu ermöglichen oder sie in den

⁵⁵ Vereinte Nationen: *Resolution on women, the girl child and HIV/AIDS*. Resolution 50/2, Abschließender Bericht der 50. Tagung der Kommission für die Rechtsstellung der Frau, Dok. E/2006/27/Corr.1-E/CN.6/2006/15/Corr.1, Wirtschafts- und Sozialrat, Offizielles Protokoll, Ergänzung Nr. 7.

⁵⁶ Kinderschutz-Website der Welttourismusorganisation. Während der ersten Phase (1997-2007) lag der Schwerpunkt der Arbeitsgruppe auf der Verhütung von sexueller Ausbeutung im Tourismus. 2007 wurde das Mandat auf sämtliche Formen der Ausbeutung von Kindern und jungen Menschen im Tourismus erweitert. Siehe www.unwto.org/protect_children.

⁵⁷ Mitglieder dieser Partnerschaft sind die IAO, die FAO, der IFAD, das International Food Policy Research Institute (IFPRI) der Beratungsgruppe für internationale Agrarforschung, der Internationale Verband landwirtschaftlicher Erzeuger und die IUL.

⁵⁸ Die weiteren Mitglieder sind die UNESCO, das UNICEF, die UNDP, die Weltbank, die Bildungsinternationale und der Globale Marsch gegen Kinderarbeit neben einer Reihe von Geberländern.

wesentlichen Grundlagen der Lebenskunde zu schulen. Dies kann in Form von Äquivalenzprogrammen und Übergangshilfen geschehen, so wie sie von der Initiative der Vereinten Nationen für Mädchenbildung (UNGEI) gefördert und dokumentiert werden. In anderen Fällen sind Programme entwickelt worden, mit denen die Basisqualifikationen der Kinder für die Existenzsicherung und die Ernährungssicherheit gestärkt werden sollen.

180. Das Internationale Programm für die Beseitigung der Kinderarbeit hat ferner eine neue Strategie zur Bekämpfung und Vorbeugung von gewerbsmäßiger sexueller Ausbeutung entwickelt, die bei den Männern und männlichem Verhalten ansetzt. In der Überzeugung, dass das Problem der sexuellen Ausbeutung von Mädchen und Jungen auf der Nachfrageseite angegangen werden muss, beinhalten die Programme des IPEC für Mittelamerika seit 2007 eine speziell an potentielle „Kunden“ gerichtete Komponente der Ausbildung, Sensibilisierung und Stärkung ihrer Fähigkeiten. Das hat das Interesse anderer VN-Organisationen wie des UNICEF und des UNFPA geweckt und wird als gute Praxis begrüßt ⁵⁹.

4.6. Das weitere Vorgehen

181. Einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu müssen, ist eines der größten Hindernisse für eine menschenwürdige Kindheit. Eltern, die in Armut leben, müssen häufig die Wahl treffen, ihren Kinder entweder Bildung zukommen zu lassen oder sie in die Erwerbstätigkeit zu schicken, damit sie zur Ernährung der Familie beitragen. Überall wo Armut und Diskriminierung herrschen, kann auch die Kinderarbeit gedeihen. Kinderarbeit verletzt die Menschenrechte des Kindes und wirkt sich schädigend auf seine Gesundheit, seine Bildung, sein Wohl und seine Entwicklung aus. In der folgenden Übersicht werden beispielhaft einige Aspekte hervorgehoben, zu denen die Politiken, Programme und Tätigkeiten der IAO wirksam beitragen können.

- Entwicklung von Beschäftigungs- und Einkommensstrategien für Eltern als wesentliche Elemente für die Beseitigung der Kinderarbeit. Eine Steigerung des Einkommens von Müttern hat sich zur Erzielung höherer Schulbesuchsraten als wirksamer erwiesen als ein höheres Einkommen der Väter.
- Überwindung der Hindernisse, die der Bildung der Mädchen entgegenstehen, durch wohlgedachte und ausreichend finanzierte Bildungspolitiken und Bildungspläne und durch eventuelle Anreize für die Einschulung von Mädchen.
- Evaluierung und Korrektur geschlechtsspezifischer Klischees in der Erziehung der Jungen und Förderung der Entwicklung neuer männlicher Leitbilder, mit denen eine zukünftige ausgewogene Verteilung von Arbeit und Familienverantwortung begünstigt wird.
- Bereitstellung eines breiteren Angebots an guter, bezahlbarer Kleinkindbetreuung, um den Druck von den Eltern zu nehmen, ihre Kinder entweder mit zur Arbeit zu nehmen oder sie der Aufsicht älterer Schwestern zu überlassen. Kinderbetreuung verringert darüber hinaus die Nachfrage nach Kinderarbeit in Haushalten.
- Bereitstellung von Programmen für eine qualitativ hochwertige allgemeine und nonformale Bildung einschließlich der Berufsbildung für heranwachsende junge

⁵⁹ IPEC: *IPEC action against child labour, 2006-2007: Progress and future priorities* (Genf, IAA, 2008), S. 51.

Frauen, die dazu beitragen, ihre Rolle zu stärken und ihre Chancen auf menschenwürdige Arbeit im Erwachsenenalter zu erhöhen.

- ❑ Überwindung stereotyper Rollenvorstellungen im Bildungswesen durch eine Reform der Lehrpläne und die Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl männlicher und weiblicher Lehrkräfte auf sämtlichen Ebenen des schulischen und akademischen Bildungswesens.
- ❑ Sicherstellung der Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen bei der Ausarbeitung von Projekten zur Beseitigung der Kinderarbeit.
- ❑ Internationaler Austausch bewährter Praktiken im Hinblick auf Strategien, die dazu dienen, Mädchen einzuschulen und sie an den Schulen zu halten.

Kapitel 5

Geschlechterfragen, Jugend und Beschäftigung

182. In den beiden Jahrzehnten seit dem Bericht von 1985 richtete sich die weltweite Aufmerksamkeit auf den potenziellen Beitrag junger Menschen zur nachhaltigen Entwicklung. Jugend ist die Zeitspanne zwischen Kindheit und Erwachsenenalter, in der Männer und Frauen die Sicherung ihrer Zukunft und die Übernahme einer aktiven Rolle in der Familie, der Gemeinschaft und der Gesellschaft in Angriff nehmen. Diese Lebensphase ist von besonderer Bedeutung, weil sie über den Weg junger Menschen zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit entscheidet¹. Es wird erwartet, dass während der nächsten zehn Jahre 500 Millionen junge Menschen das erwerbsfähige Alter erreichen werden². Ihnen die Chance auf eine frei gewählte und produktive Vollbeschäftigung zu eröffnen, stellt eine nationale und globale Herausforderung dar. Es ist daher nicht überraschend, dass die Jugendbeschäftigung auf der Agenda der internationalen Gemeinschaft ganz oben steht³.

183. Die jungen Menschen von heute sind zwar keine homogene Gruppe, aber insgesamt handelt es sich um die am besten gebildete und ausgebildete Generation junger Männer und vor allem junger Frauen, die es je gab: ihre Qualifikationen befähigen sie dazu, durch persönliche Anstrengungen und aktives bürgerliches Engagement ihre Gemeinwesen aufblühen und ihre Staaten erstarken zu lassen. Allerdings führt die Tatsache, dass immer mehr Kinder eine Schulbildung erhalten, nicht zwangsläufig zu produktiver Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für Jugendliche. Während rasche Globalisierung und technologische Veränderungen manchen Bevölkerungsgruppen neue Chancen für produktive Arbeit und Einkommenserwerb eröffnen können, verschärft der Mangel an menschenwürdiger Arbeit die prekäre Lage zahlreicher junger Menschen, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten. Die staatlichen Investitionen in Bildung und Ausbildung gehen verloren, wenn junge Frauen und Männer anschließend keine menschenwürdigen Arbeitsplätze finden. Im Durchschnitt ist diese Altersgruppe zwei- bis dreimal häufiger arbeitslos als Erwachsene⁴, bei jungen Frauen ist das Gefälle besonders ausgeprägt. Allzu oft haben sie unannehmbar lange Arbeitszeiten in infor-

¹ Die IAO verwendet eine international übliche Definition für Jugend (Personen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren) und Erwachsene (Personen über 25 Jahre). Häufig wird als untere Altersgrenze für Jugend das Mindestalter für das Ende der Schulpflicht angesetzt, falls dieses gesetzlich geregelt ist. Die gebräuchlichen Definitionen von Jugend variieren von Land zu Land.

² IAA: *Facts on youth employment* (Genf, 2006).

³ Das Millenniums-Entwicklungsziel 1 (Beseitigung der extremen Armut und des Hungers) enthält u.a. die Zielvorgabe „Produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle, einschließlich Frauen und junger Menschen, verwirklichen“. Das Ziel 8 (Aufbau einer weltweiten Entwicklungspartnerschaft) strebt u.a. die Beschaffung menschenwürdiger und produktiver Arbeit für Jugendliche in Zusammenarbeit mit den Entwicklungsländern an.

⁴ IAA: Youth Employment web site at <http://ilo.org/public/english/employment/yett/index.htm>.

mellen, unregelmäßigen und unsicheren Arbeitsverhältnissen mit geringer Produktivität, geringer Entlohnung und geringem Arbeitsschutz. Ein hohes und dauerhaftes Wirtschaftswachstum ist die Voraussetzung für die Schaffung von Arbeitsplätzen, namentlich von qualitativ hochwertigen Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen. Dies erfordert eine makroökonomische Politik, die durch mehr Investitionen, Ausweitung der Produktionskapazität und Steigerung der Nachfrage unter stabilen wirtschaftlichen und politischen Bedingungen ein verstärktes und nachhaltiges Beschäftigungswachstum fördert⁵. Angesichts des gegenwärtigen wirtschaftlichen Abschwungs ist jedoch die Arbeitsmarktsituation von Jugendlichen um so besorgniserregender, weil in den wirtschaftlich besseren Jahren versäumt wurde, die Jugendarbeitslosigkeit stärker zu bekämpfen⁶. Wird dieser Abschwung dazu führen, dass die staatlichen Investitionen und die Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche noch weiter reduziert werden?

184. Die Jugendbeschäftigung ist eng mit der Gesamtbeschäftigungslage verknüpft. Sie hat jedoch ihre eigenen Merkmale, die eigene Antworten erfordern. In den entwickelten Volkswirtschaften hängt Jugendarbeitslosigkeit häufig mit Problemen beim Übergang von der Schule zur Arbeitswelt, altersbedingter Diskriminierung, Nachteilen wegen fehlender Arbeitserfahrung, zyklischen Arbeitsmarkttrends und verschiedenen strukturellen Faktoren zusammen. In den Volkswirtschaften der Entwicklungsländer ist sie ein Anzeichen für ungenügendes Wachstum und trifft häufig diejenigen übermäßig stark, die ohnehin nicht an den Vorteilen der Globalisierung teilhaben. In vielen armen Gemeinwesen stellen Unterbeschäftigung und Arbeitsarmut akute Probleme für viele junge Frauen und Männer dar, denen es schwer fällt, ihren Lebensunterhalt zu verdienen. In ländlichen Gebieten können zahlreiche junge Menschen mit geringer Schulbildung wegen mangelnder politischer Unterstützung und fehlender Infrastruktur ihr Potenzial nicht entfalten⁷.

185. Lehrlingsausbildung ist ein wichtiger Mechanismus für die Vermittlung von Qualifikationen an junge Menschen, vor allem in Entwicklungsländern. Innerhalb der informellen Wirtschaft stellt sie eine der wichtigsten Qualifizierungsmöglichkeiten dar, insbesondere in Teilen Ost- und Westafrikas, wo sie eng mit soziokulturellen Traditionen verknüpft ist. Oft ist sie eine praxisorientierte und kostengünstigere Alternative zu zentralisierten Ausbildungsstätten und hilft den jungen Menschen, eigene soziale und wirtschaftliche Netzwerke aufzubauen. Eine der großen Schwächen der Lehrlingsausbildung ist jedoch, dass sie tendenziell eher jungen Männern als jungen Frauen zugute kommt, weil sie vor allem in traditionell von Männern ausgeübten Berufen wie Zimmerer, Schreiner oder Mechaniker angeboten wird. Es gibt zwar Lehrlingsausbildung in Sektoren, in denen vorwiegend Frauen arbeiten, wie etwa im Friseurhandwerk oder bei der Herstellung von Stickereien, aber in wesentlich geringerem Umfang. Eine wichtige Komponente der aktuellen IAO-Forschungsarbeiten über die Aufwertung des informellen Lehrlingsausbildungssystems ist die Frage, wie die Lehrlingsausbildung innerhalb der lokalen Kulturen dazu genutzt werden kann, die berufliche Segregation zu überwinden.

⁵ IAA: Schlussfolgerungen über die Förderung von Wegen zu menschenwürdiger Arbeit für Jugendliche, Ausschuss für Jugendbeschäftigung, *Provisional Record* Nr. 20, Internationale Arbeitskonferenz, 93. Tagung, Genf, 2005, Abs. 20.

⁶ IAA: *Global Employment Trends: January 2009* (Genf, 2009), S. 12.

⁷ Siehe IAA: *Förderung der ländlichen Beschäftigung zur Verringerung von Armut*, Bericht IV, Internationale Arbeitskonferenz, 97. Tagung, Genf, 2008.

186. Die Beschäftigungsaussichten junger Menschen variieren u.a. nach Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Bildungs- und Ausbildungsniveau, Milieu, Gesundheitszustand und Behinderung, sowie nach Wohnort (Stadt oder Land) ⁸. Für manche Gruppen, die in einer schwächeren Position sind, ist es besonders schwer, eine Beschäftigung zu finden oder zu behalten. So werden junge Frauen aus ethnischen Minderheiten oder mit einer Behinderung besonders stark diskriminiert und benachteiligt.

187. Wenn diese Probleme nicht angegangen werden, besteht die Gefahr, dass sich Unmut und Groll aufbauen. Aus benachteiligten Jugendlichen können „resignierte“ Jugendliche werden, die die Arbeitssuche aufgegeben haben, weil sie sie als zwecklos erachten. Sie verlieren das Vertrauen in ein politisches System, das ihrer Meinung nach ihre Erwartungen nicht erfüllt hat; in gravierenden Fällen kann dies zu politischer Instabilität führen.

188. 85 Prozent aller jungen Menschen leben in Entwicklungsländern, in denen für viele das Risiko extremer Armut besonders hoch ist. Die IAO schätzt, dass weltweit rund 71 Millionen junge Frauen und Männer arbeitslos sind, das sind 40 Prozent aller Arbeitslosen auf der Welt ⁹. Viele junge Menschen suchen ihr Auskommen in der informellen Wirtschaft. Aus arbeitenden Kindern werden arbeitslose, ungelernte Jugendliche. Sie werden durch jüngere Kinder mit geringerer Bezahlung ersetzt, und beide Gruppen haben erheblich geringere Bildungschancen.

189. In den letzten Jahrzehnten vollzogen sich weitreichende demografische Veränderungen, die Auswirkungen auf junge Menschen und ihre Chancen haben werden, eine menschenwürdige Arbeit zu finden. Das Wachstum der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird sich in fast allen Teilen der Welt verlangsamen, weil die Geburtenraten zurückgehen. In Ländern, in denen die Zahl der Erwerbstätigen abnimmt, wird die steigende Zahl von Rentnern die Belastung der Erwerbsbevölkerung erhöhen. Dennoch blieb in Regionen mit einer alternden Bevölkerung und einer steigenden Abhängigenquote, wie etwa in Osteuropa und Zentralasien, die Jugendarbeitslosigkeit während der letzten zehn Jahre unverändert hoch. Die IAO beziffert die Erwerbsquote von Jugendlichen im Jahr 2007 auf 39 Prozent, verglichen mit 51 Prozent für die EU und die meisten entwickelten Länder ¹⁰. In Europa und Zentralasien sind junge Menschen doppelt so häufig arbeitslos wie Erwachsene oder haben unsichere, wenig produktive und schlecht bezahlte Arbeitsplätze ¹¹.

5.1. Geschlechterfragen

190. Während global gesehen die Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit für einen jungen Menschen dreimal höher ist als für einen Erwachsenen, liegt die Arbeitslosenquote junger Frauen (im Alter von 15 bis 24 Jahren) bei 12,5 Prozent und damit nur

⁸ Siehe IAA: *Jugend: Wege zur menschenwürdigen Arbeit. Förderung der Jugendbeschäftigung – Die Herausforderung annehmen*, Bericht VI, Internationale Arbeitskonferenz, 93. Tagung, Genf, 2005, Abschn. 1.6.

⁹ Demografische Veränderungen spielen ebenfalls eine Rolle. 2007 hatten 531 Millionen Jugendliche eine Beschäftigung – eine Zunahme um 17 Millionen gegenüber 1997. Die Bevölkerung im Jugendalter wuchs jedoch schneller als die Jugendbeschäftigung; der Anteil beschäftigter Jugendlicher an der gesamten jugendlichen Bevölkerung sank zwischen 1997 und 2007 von 49,2 auf 44,5 Prozent. ILO: *Global Employment Trends for Youth* (Genf, 2008), S. 3

¹⁰ Ebd., Tab. A3, S. 53.

¹¹ IAA: *Facts on youth employment*, Siebte Europäische Regionaltagung (Budapest, 2005), www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/factsheets/pdf/budapest/youth.pdf.

wenig über der junger Männer (12,2 Prozent)¹². Die weltweite Erwerbsquote von Jugendlichen fiel zwischen 1997 und 2007 von 55,2 auf 50,5 Prozent (Tabelle 5.1). Dieser Rückgang ist nicht unbedingt ein schlechtes Zeichen. Er könnte darauf zurückzuführen sein, dass junge Menschen ihren Bildungsweg verlängern. Viele verbringen heute den gesamten Zeitraum zwischen 15 und 24 Jahren im Bildungssystem.

Tabelle 5.1. Globale Arbeitsmarktindikatoren für Jugendliche, 1997 und 2007

	Insgesamt		Männlich		Weiblich	
	1997	2007	1997	2007	1997	2007
Erwerbsbevölkerung (Millionen)	576,9	602,2	339,0	354,7	237,8	247,5
Beschäftigte (Millionen)	514,0	530,8	302,9	313,5	211,1	217,3
Arbeitslose (Millionen)	62,8	71,4	36,1	41,2	26,7	30,1
Erwerbsquote (%)	55,2	50,5	63,5	58,0	46,5	42,6
Verhältnis Beschäftigung/Bevölkerung	49,2	44,5	56,7	51,3	41,3	37,4
Arbeitslosenquote (%)	10,9	11,9	10,7	11,6	11,2	12,2

Quelle: IAA: *Global Employment Trends for Youth* (Genf, 2008), Tabelle A1, Seite 52.

191. In den meisten Regionen stoßen junge Frauen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt häufig auf Hindernisse. Die Unterschiede in den diesbezüglichen Erfahrungen junger Männer und junger Frauen haben jedoch im Laufe der Jahre abgenommen. Alle Regionen registrieren eine Verringerung der Disparität zwischen Männern und Frauen, sowohl bei der Erwerbsquote als auch beim Verhältnis Beschäftigung zu Bevölkerung. In sechs der neun Regionen erreichten junge Frauen sogar ein höheres Beschäftigungswachstum als junge Männer¹³. Tabelle D im Anhang enthält ein breites Spektrum von Informationen über junge Menschen, z. B. über gesetzliche Altersgrenzen, Erwerbsquoten, Bildung und Ausbildung. Wie schon bei Kindern zeichnen sich auch bei Jugendlichen geschlechtsspezifische Unterschiede ab. In den meisten Ländern, aus denen Daten vorliegen, gilt für das Ende der Schulpflicht für Mädchen und Jungen das gleiche Alter, aber das gesetzliche Mindestalter für eine Eheschließung ist für Mädchen niedriger als für Jungen.

192. Im Bildungswesen ist die Geschlechterungleichheit in Nordafrika und Westasien am größten. Länder in Ostasien und im Pazifik haben beim Bildungszugang die Gleichstellung fast vollständig verwirklicht. In Lateinamerika und der Karibik geht die Zahl der Jungen, die eine Sekundarschulbildung absolvieren, zurück – eine beunruhigende Tendenz. In elf Ländern kommen auf 100 Mädchen in der Sekundarstufe 90 Jungen¹⁴. Obwohl junge Frauen also im Vergleich zu jungen Männern ihr Bildungsniveau ver-

¹² ILO: *Global Employment Trends for Women* (Genf, 2008), S. 3.

¹³ Im Nahen Osten, in Nordafrika, in Lateinamerika und der Karibik nahm die Beschäftigung von Frauen zwischen 1997 und 2007 doppelt so schnell zu wie die von Männern. Trotz dieses ermutigenden Trends im Nahen Osten hatte die Region 2007 im Vergleich zu allen anderen Regionen immer noch die niedrigste Erwerbsbeteiligung junger Frauen, nämlich 21,5 Prozent, während die Quote für junge Männer bei 50,7 Prozent lag. IAA: *Global Employment Trends for Youth*, a.a.O., S. 4-5, 20.

¹⁴ UNESCO: *Education for All Global Monitoring Report 2008: Education for All by 2015: Will we make it?* (Paris, 2008), S. 83.

bessert haben, ist ihre Erwerbsquote nach wie vor niedrig. Außerdem ist ihr Anteil an der Gruppe junger Menschen, die weder studieren noch arbeiten, sehr hoch.

193. Die meisten jungen Frauen entscheiden sich weiterhin für wirtschaftliche Tätigkeiten, die traditionell als „weibliche“ Berufe angesehen werden, andere allgemeine und fachliche Qualifikationen erfordern als „männliche“ Berufe und auf dem Arbeitsmarkt keinen hohen Stellenwert haben. Nicht nur das erreichte Bildungsniveau, sondern auch die Qualität und Relevanz der genossenen Bildung und Ausbildung sind wichtig, um anschließend einen Arbeitsplatz zu finden. Für Mädchen gilt das Vorurteil, sie seien weniger interessiert oder begabt für bestimmte Fächer wie Mathematik oder Naturwissenschaften. Dies reduziert zwangsläufig ihren Zugang zu besser bezahlten Arbeitsplätzen oder zu Arbeitsmärkten, die bessere Chancen bieten könnten.

194. In den ehemaligen sozialistischen Staaten Osteuropas war dies nicht der Fall. Vor ihrem Übergang zur Marktwirtschaft waren die Schülerzahlen bei Mädchen und Jungen sehr hoch, ihre gleichberechtigte Teilnahme an naturwissenschaftlichen Fächern wurde gefördert. Während der Übergangsphase ging in einigen Ländern der Region die Zahl der Schüler auf der Primar- und Sekundarstufe zurück. Im Gegensatz dazu erhöhte sich die Zahl der Hochschult Studenten in den meisten Transformationsländern kontinuierlich, mit einem noch rascheren Anstieg in den letzten Jahren. Der Anteil junger Frauen auf der tertiären Bildungsstufe hat in vielen Ländern der Region zugenommen, er liegt jetzt über dem Anteil junger Männer.

195. Bis auf wenige Ausnahmen liegt in der Altersgruppe 15 bis 19 Jahre die Erwerbsquote junger Männer über derjenigen junger Frauen. Das Gleiche gilt für die Altersgruppe 20 bis 24 Jahre. Viele Faktoren tragen zu diesem Unterschied bei, aber wahrscheinlich stellt die geringere Alphabetisierung von Frauen ein erhebliches Hindernis dar, wenn sie versuchen, in das Erwerbsleben einzutreten. Insgesamt übersteigt die Alphabetisierungsrate junger Männer in 26 der 39 Länder, für die Daten vorliegen, die Rate junger Frauen. Dieses Ungleichgewicht beruht auf geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Einschulung in die Grundschule und beim Schulbesuch arbeitender und nicht arbeitender Kinder, wie der Tabelle C im Anhang zu entnehmen ist. Bei den Absolventen einer Fach- oder Berufsausbildung ist der Anteil junger Männer in 26 der 48 Länder mit entsprechenden Daten ebenfalls höher.

196. Die Daten zeigen, dass indigene Jugendliche oder solche, die bestimmten Kasten oder ethnischen Minderheiten angehören, in den meisten Ländern noch stärker benachteiligt sind. Für das Jahr 2001 berichtete Australien, dass 70 Prozent der indigenen jungen Menschen im Alter von 20 bis 24 Jahren weder an Vollzeitunterricht teilnahmen noch arbeiteten. In Ungarn ist das durchschnittliche Bildungsniveau der Roma-Bevölkerung wesentlich niedriger als das der übrigen Bevölkerung. In Indien besuchen 37 Prozent der Mädchen aus den untersten Kasten oder Stämmen keine Schule, verglichen mit 26 Prozent der nicht-indigenen Mädchen im gleichen Alter. In Guatemala schließen nur 26 Prozent der indigenen, nicht Spanisch sprechenden Mädchen die Grundschule ab, gegenüber 62 Prozent der Spanisch sprechenden Mädchen ¹⁵.

197. Die zu bestimmten Zeitpunkten im Leben junger Menschen getätigten Investitionen erweisen sich als besonders wichtig. Mit einsetzender Pubertät treten die geschlechtsspezifischen Unterschiede schärfer hervor. In manchen Gesellschaften geht die Sorge um den Schutz heranwachsender Mädchen gelegentlich so weit, dass diese

¹⁵ D. Freedman: *Improving skills and productivity of disadvantaged youth*, Employment Sector Working Paper No. 7 (Genf, IAA, 2008), S. 13.

übermäßig eingeschränkt oder sogar von der Außenwelt abgeschirmt werden¹⁶. Dies kann auch zur frühen Verheiratung von Mädchen führen, mit entsprechenden Folgen für ihre weitere Bildung und ihre Beschäftigungsaussichten. Junge Männer dagegen stehen in manchen Gesellschaften unter dem Druck von Geschlechterstereotypen, die ihnen die Rolle des „Ernährers“ zuschreiben, und sie laden Schande auf sich, wenn sie nicht in der Lage sind, diese Erwartungen zu erfüllen. Junge Frauen und Männer, die Probleme haben, eine Beschäftigung zu finden, werden sich möglicherweise für einen längeren Bildungsweg entscheiden, wenn dies wirtschaftlich tragbar ist. Manche werden jedoch auch eine Migration in Betracht ziehen, um ihren Lebensunterhalt anderswo zu verdienen.

5.1.1. Geschlechterfragen, Jugend und soziale Stabilität

198. Unter bestimmten Umständen sind ein rasches Bevölkerungswachstum und zunehmende Jugendkohorten als stabilitätsgefährdende Risikofaktoren zu betrachten¹⁷, zusammen mit einem raschen Wachstum der städtischen Bevölkerung, dem Rückgang der pro Kopf zur Verfügung stehenden Anbauflächen und Frischwassermengen und hohen Sterblichkeitsraten von Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter. Da die Beschäftigung junger Männer ein wichtiger Faktor für soziale Ordnung und Frieden ist, konzentrierten sich die meisten Jugendbeschäftigungsprogramme der letzten zehn Jahre auf die Schaffung von Arbeitsplätzen für junge Männer. Wenn sie keine Arbeit finden können und marginalisiert werden, hat dies ganz reale Konsequenzen für sie selbst und die Gesellschaft, nämlich Kriminalität und soziale Unruhe.

199. Zahlreiche Regierungen entschärfen dieses Potenzial für soziale Unruhe durch die aktive Rekrutierung junger Männer für ihre Streitkräfte. Tabelle E im Anhang zeigt für alle Länder, aus denen Daten vorliegen, den Prozentsatz der für die Streitkräfte rekrutierten männlichen Bevölkerung¹⁸. Der Wehrdienst bietet den Gesellschaften die Möglichkeit eines Chancenausgleichs für junge Männer aus allen Schichten. Sie können über die Ableistung des Wehrdiensts hinaus eine Existenzgrundlage, einen Beruf oder eine Karriere finden. Der Dienst in den Streitkräften vermittelt jungen Menschen Qualifikationen, die ihnen anschließend für die Beschäftigung im zivilen Leben von Nutzen sein können. In manchen Ländern ist der Militärdienst auch mit Ausbildungsbeihilfen verbunden. Allerdings liegt in vielen Haushalten der Schwerpunkt auf dem militärischen Bereich und nicht auf Investitionen in die Jugendbeschäftigung. Dies verhindert notwendige staatliche Investitionen in anderen Bereichen, etwa für die Schaffung ziviler Arbeitsplätze.

200. In Postkonfliktländern mit einer hohen Zahl von Exkombattanten ist der Prozess der Wiedereingliederung in die Zivilgesellschaft auf junge Männer ausgerichtet. Dabei benötigen während und nach einem Konflikt gerade auch junge Mädchen und Frauen, die Opfer von Auseinandersetzungen und Gewalt wurden, besondere Unterstützung,

¹⁶ Weltbank: „A gender filter on the youth lens“, in *World development report: Development and the next generation* (Washington, 2007).

¹⁷ Die neuen zivilen Konflikte der letzten Jahrzehnte fanden überwiegend in Ländern statt, in denen mindestens 60 Prozent der Gesamtbevölkerung Jugendliche sind. E. Leahy et al.: *The shape of things to come: Why age structure matters to a safer, more equitable world* (Washington, Population Action International, 2007), S. 24.

¹⁸ Siehe Tab. E: Anzahl der Angehörigen von Streitkräften, bezogen auf die geschätzte männliche Bevölkerung im Alter zwischen 17,5 und 29 Jahren sowie Frauenanteil in den Streitkräften, IAO-Mitgliedstaaten mit Daten und regionale Zusammenfassungen, 2005-07. Alle Armeen haben Hierarchien mit älteren, professionellen Militärangehörigen in den höheren Dienstgraden, aber der hier dargestellte Bezug beschränkt sich auf den Großteil der Jugendlichen

damit sie Traumatisierung und Stigmatisierung überwinden und wieder Vertrauen fassen können. Die sogenannten „Buschfrauen“ in Sierra Leone waren Mädchen und junge Frauen, die während des langen Konflikts in diesem Land von den Kombattanten entführt und ausgebeutet wurden. Nachdem der Konflikt vorbei war, erhielten sie jedoch weder Schutz noch besondere Aufmerksamkeit in Form von Rehabilitation, Anleitung oder Ausbildung, sodass viele keine andere Wahl hatten, als unter der Kontrolle ihrer Ausbeuter zu bleiben¹⁹. Viele Frauen durchbrechen die Geschlechterstereotypen während eines Konflikts; tatsächlich sind es häufig Frauen, die die Erwerbsarbeit leisten, während die Männer im Krieg sind. Sie müssen unterstützt werden, um sicherzustellen, dass sie weiterhin gleichen Zugang zu den Ressourcen haben, die nach einem Krieg verfügbar sind.

Kasten 5.1 **Frieden, Arbeitsplätze und Gleichstellung**

„Für uns ist Beschäftigung gleichbedeutend mit Frieden“, erklärte die Präsidentin Liberias, Ellen Johnson Sirleaf, vor der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2006. Sie erkannte an, wie wichtig es ist, künftigen Konflikten vorzubeugen und durch die Schaffung von Arbeitsplätzen den sozialen Fortschritt wieder herzustellen, und wies darauf hin, dass die Beschäftigung von Frauen auch für ihr Land erhebliche Bedeutung habe. In Bezug auf die IAO-Agenda für menschenwürdige Arbeit sagte die Präsidentin, ihre Wurzel sei die zentrale Rolle der Arbeit für das Leben und das Wohlergehen von Frauen und Männern, ihrer Gemeinschaften und ihrer Gesellschaften. Sie erwarte von den Frauen, dass sie beim Aufbau von Frieden und Wohlstand eine vorrangige Rolle spielen. Die Schaffung menschenwürdiger Arbeit für junge Frauen und Männer bezeichnete sie als wichtiges Instrument zur Erhaltung des Friedens durch soziale Gerechtigkeit sowie zur Wiederherstellung des Friedens in Postkonfliktsituationen.

Quelle: Rede der Präsidentin der Republik Liberia, I. E. Frau Ellen Johnson Sirleaf, *Provisional Record* Nr. 12, Internationale Arbeitskonferenz, 95. Tagung, Genf, 2006.

5.1.2. Geschlechterrollen und Erwerbsbeteiligung von Frauen

201. Trotz einiger ermutigender Fortschritte muss eingeräumt werden, dass es für junge Frauen noch schwieriger ist als für junge Männer, Arbeit zu finden. 2007 betrug die globale Erwerbsquote männlicher Jugendlicher 58 Prozent und weiblicher Jugendlicher 42,6 Prozent (Tabelle 5.2). Selbst junge Frauen, deren Bildungsniveau höher ist als das von Männern, sind bei der Arbeitssuche geschlechtsspezifischer Diskriminierung ausgesetzt. In einer Reihe von Ländern wird dies durch die IAO-Erhebungen über den Übergang von der Schule ins Erwerbsleben belegt. Frauen haben noch weniger Zugang zu Informationskanälen und Mechanismen für die Arbeitssuche als junge Männer. Vor allem aber hat sich in zahlreichen Ländern gezeigt, dass Arbeitgeber eine klare Präferenz für die Einstellung junger Männer haben²⁰.

¹⁹ Vereinte Nationen: *Security Council Resolution 1325: Implementation in West Africa*, Meeting Report, Experts' Meeting, United Nations Office for West Africa (UNOWA) (Dakar, 27 Apr. 2007), S. 5.

²⁰ Berichten zufolge sind manche Arbeitgeber der Auffassung, dass junge Frauen, sobald sie heiraten und Kinder haben, weniger produktiv sind oder ihren Arbeitsplatz aufgeben. Siehe C. Hein: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Genf, IAA, 2005), S. 113. Ferner hat der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen mit Besorgnis festgestellt, dass manche Arbeitgeber als Teil ihrer Einstellungspraxis Schwangerschaftstests verlangen, um Arbeitsangebote an junge Frauen zu vermeiden. Siehe Bericht des Sachverständigenausschuss, 2008, Bemerkungen im Rahmen des Übereinkommens Nr. 111, gerichtet an die Dominikanische Republik und Mexiko.

202. Es gibt Länder und Regionen, in denen die Arbeitslosigkeit junger Frauen niedriger ist als die junger Männer, aber häufig bedeutet dies nur, dass diese Frauen gar nicht mehr versuchen, eine Arbeit zu finden, sondern den Arbeitsmarkt resigniert verlassen. Sie bleiben zu Hause bei den Haushaltstätigkeiten, die ohnehin seit eh und je als weibliche Beschäftigung angesehen werden²¹. Wenn sie Arbeit finden, dann häufig eine gering bezahlte, ungeschützte, wenig qualifizierte Beschäftigung in der informellen Wirtschaft (siehe Abbildung 5.1), die stärkere Arbeitsplatzunsicherheit und Verwehrung des Zugangs zu formeller Ausbildung, Sozialschutz oder sonstigen Ressourcen bedeutet. Damit erhöht sich ihre Anfälligkeit für Armut und Marginalisierung.

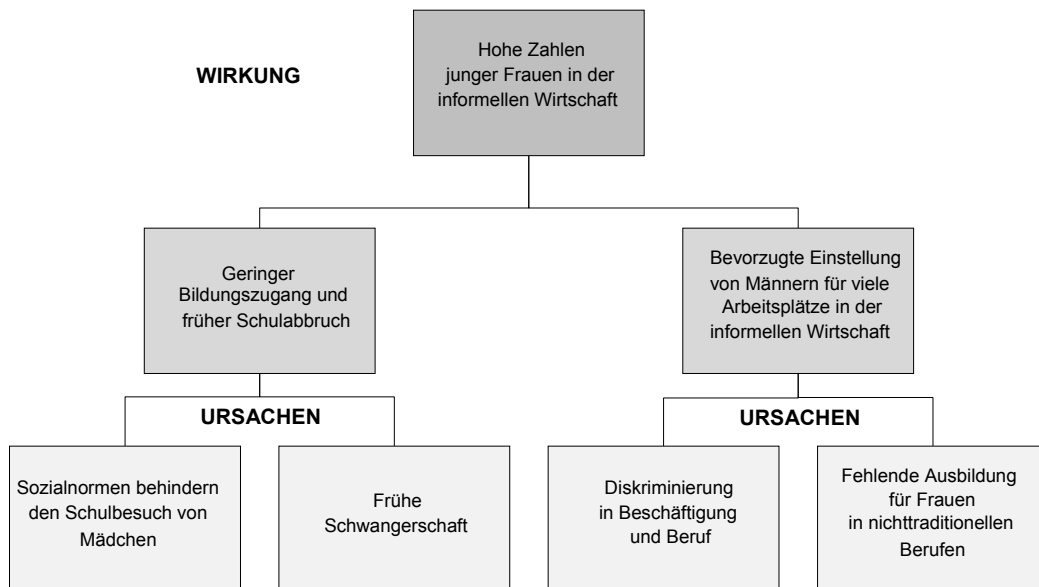
Tabelle 5.2. Erwerbsquoten von Jugendlichen nach Region, 1997, 2006 und 2007

	Insgesamt (%)			Männlich (%)			Weiblich (%)		
	1997	2006	2007	1997	2006	2007	1997	2006	2007
Welt	55,2	50,9	50,5	63,5	58,6	58,0	46,5	42,8	42,6
Entwickelte Volkswirtschaften und EU	52,9	50,9	50,9	56,2	53,4	53,3	49,6	48,3	48,4
Zentral- und Südosteuropa (nicht EU) und GUS	45,0	40,0	39,3	50,7	46,0	45,1	39,1	33,9	33,4
Südasien	49,0	46,9	46,6	66,8	64,8	64,3	29,8	27,5	27,5
Südostasien und Pazifik	56,6	53,4	52,7	64,2	60,8	60,0	48,9	45,8	45,1
Ostasien	69,7	58,2	57,5	67,4	54,5	53,5	72,1	62,2	61,8
Lateinamerika und die Karibik	55,0	54,0	53,7	68,4	64,3	63,7	41,6	43,8	43,8
Naher Osten	35,8	36,7	36,4	52,2	51,1	50,7	18,4	21,4	21,5
Nordafrika	38,2	35,6	35,3	52,8	46,9	46,1	23,2	24,1	24,3
Afrika südlich der Sahara	58,3	56,6	56,3	65,1	62,1	61,5	51,5	51,1	51,0

Quelle: IAA: *Global Employment Trends for Youth* (Genf, 2008), Tabelle A3, Seite 53.

²¹ Siehe IAA: *Regional labour market trends for youth: Africa*, Programm Jugendbeschäftigung (YEP) (Genf, Sept. 2006).

Abbildung 5.1. Beispiel für das Verhältnis von Ursache und Wirkung (Problembaum) hoher Zahlen junger Frauen in der informellen Wirtschaft



Quelle: G. Rosas und G. Rossignotti: Guide for the preparation of national action plans on youth employment, YEP (Genf, IAA, 2008).

5.1.3. Berufliche Segregation und Stereotypisierung

203. Es stellt eine große Herausforderung dar, die berufliche Trennung zwischen traditionell als „männlich“ bzw. „weiblich“ betrachteten Beschäftigungen aufzuheben und sie jeweils beiden Geschlechtern zugänglich zu machen. Da Frauen sich häufig ihrer gesetzlichen Rechte nicht bewusst sind und kaum Rollenvorbilder haben, dringen sie nur langsam in die bisher von Männern dominierten Berufsfelder vor. Vor allem in Entwicklungsländern stoßen junge Frauen, die Ausbildungsmöglichkeiten wahrnehmen wollen, auf Hindernisse, die mit Diskriminierung und Geschlechterstereotypen zusammenhängen. In der informellen Wirtschaft weisen die Lehrlingsausbildungssysteme für junge Frauen und Männer ähnliche Muster auf.

204. Berufsberater lassen sich häufig von Vorurteilen leiten und bringen junge Frauen davon ab, sich für Ausbildungsprogramme zu entscheiden, die ihnen langfristig höhere Verdienstmöglichkeiten und eine bessere Beschäftigungsfähigkeit sichern würden. In vielen Ländern wird jungen Frauen nahegelegt, sich für relativ gering qualifizierte und schlecht bezahlte „weibliche“ Beschäftigungen ausbilden zu lassen, die praktisch eine Erweiterung der Haushaltsarbeit darstellen, wie etwa Essenszubereitung oder Herstellung von Bekleidung²². Junge Männer hingegen werden zu einer modernen, technologieorientierten Ausbildung und Beschäftigung ermutigt. Segregation gibt es jedoch auch auf den höheren Bildungsebenen, wo jungen Frauen manchmal von bestimmten Fachgebieten abgeraten wird. Häufig werden ihnen traditionelle Fürsorgeberufe wie Lehrerin oder Krankenschwester empfohlen. Dies sind wichtige Berufe für die Volks-

²² Der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen kommentiert regelmäßig die rechtlichen oder kulturellen Einschränkungen, die junge Frauen von fachlicher und beruflicher Ausbildung fernhalten, wenn er Regierungsberichte über die Durchführung des Übereinkommens Nr. 111 prüft. Siehe beispielsweise die Bemerkungen an die Adresse von Algerien, Guyana, die Islamische Republik Iran, Jordanien, Kuwait, die Libysch-Arabische Dschamahirija und die Russische Föderation im Bericht des Sachverständigenausschusses, 2008

wirtschaft und die soziale Wohlfahrt von Ländern. Die Arbeit der Frauen in diesen Schlüsselsektoren ist unverzichtbar, vor allem dort, wo bereits Personalknappheit herrscht, die sich noch weiter verschärfen wird. Es sollten jedoch auch Männer dazu ermutigt werden, solche Berufe auszuüben und damit die Geschlechterbarrieren zu durchbrechen. Was jedoch in der einen Kultur als vorwiegend weiblicher Beruf betrachtet wird – wie etwa Bauarbeit in bestimmten Teilen Indiens – gilt in anderen Teilen der Welt als männlicher Beruf. In Asien sind im Sektor der Informations- und Kommunikationstechnologie zahlreiche Frauen beschäftigt, während er in Europa als überwiegend männlicher Arbeitsbereich gilt. Die unternommenen Anstrengungen sollten ergänzt werden durch eine Berufsberatung, die besser an die Fähigkeiten und Bedürfnisse junger Männer und Frauen angepasst ist, sowie durch eine gleichstellungsorientierte Beratung und Arbeitsvermittlung, die junge Frauen dazu befähigt, ihr Potenzial zu verwirklichen.

5.1.4. Ausfuhr-Freizonen

205. Es gibt heute eine Vielzahl von Ausfuhr-Freizonen²³, die von einfachen Montage- und Verarbeitungsbetrieben bis zu Hochtechnologie- und Wissenschaftsparks reichen und sogar touristische Anlagen umfassen. Groben Schätzungen zufolge stieg die Anzahl der Beschäftigten in den Freizonen zwischen 2002 und 2006 von 43 auf 66 Millionen. In diesen Zonen arbeiten überwiegend junge Menschen, vor allem junge Frauen. Sie erhalten dort die Chance auf einen ersten Arbeitsplatz, der häufig besser bezahlt wird als eine Tätigkeit in der Landwirtschaft oder im Haushalt. In Madagaskar z. B. waren über 50 Prozent der Arbeitnehmer in den Ausfuhr-Freizonen zwischen 19 und 24 Jahre alt, 71 Prozent davon Frauen. Auch in Sri Lanka lag der Frauenanteil bei den in Freizonen beschäftigten Arbeitnehmern bei 70 Prozent, allein der Bekleidungssektor bot eine direkte Beschäftigung für fast 300.000 Frauen. In Indien waren in der Altersgruppe 20 bis 29 Jahre fast 72 Prozent der Arbeitnehmer in den Freizonen Frauen, in der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre nur 13 Prozent, während es in der Altersgruppe 40 bis 49 Jahre gar keine Frauen gab²⁴. In Jamaika und Nicaragua betrug der Frauenanteil an den in Freizonen Beschäftigten über 90 Prozent²⁵.

206. Es hat sich gezeigt, dass die Ausfuhr-Freizonen häufig junge Menschen einstellen, eben deshalb, weil sie jung, unerfahren und sich ihrer Rechte nicht bewusst sind. Die Freizonen zahlen weniger Steuern und unterliegen einer geringeren Regulierung, zwei Faktoren, die auf kurze Sicht die Kosten der Unternehmen senken, die dem Wettbewerb auf globalisierten Märkten ausgesetzt sind. Die Deregulierung führt jedoch häufig zu schlechten Arbeitsbedingungen. Selbst in Ländern, in denen das Arbeitsrecht auch für Ausfuhr-Freizonen gilt, sind die Durchsetzungs- und Aufsichtsmechanismen schwach. Vor allem junge Frauen sind bereit, zu niedrigen Löhnen in meistens arbeitsintensiven Fertigungszentren zu arbeiten, häufig in einem schlechten Arbeitsumfeld. In vielen

²³ Die IAO hat Ausfuhr-Freizonen definiert als „Industriezonen mit besonderen Anreizen für ausländische Investoren, in denen importiertes Material in gewissem Umfang einer Bearbeitung unterzogen wird, bevor es (wieder) exportiert wird.“ Sie werden auch als Freihandelszonen, Sonderwirtschaftszonen, Freilager, Freihäfen und Maquiladoras bezeichnet. IAA: *What are EPZs?* Website des Programms für Tätigkeiten nach Sektoren, www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epzs.htm.

²⁴ A. Aggarwal: *Impact of special economic zones on employment, poverty and human development*, Indian Council for Research on International Economic Relations, Working Paper No. 194 (Neu-Delhi, 2007), S. 21.

²⁵ Eine vollständige Liste findet sich in J.-P. Singa Boyenge: *ILO database on export processing zones*, Arbeitspapier Nr. 251 des Programms für Tätigkeiten nach Sektoren (Genf, IAA, 2007), unter www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epz-db.pdf.

Ausfuhr-Freizonen gibt es weder Vereinigungsfreiheit noch Kollektivverhandlungen²⁶, wer den Versuch einer gewerkschaftlichen Organisation unternimmt, muss mit Entlassung rechnen. Da in den Freizonen eine allmähliche Verlagerung von traditionellen Fertigungsaktivitäten zur Informationstechnologie und anderen Dienstleistungen stattfindet, für die qualifizierte Arbeitskräfte benötigt werden, könnten die Arbeitsplätze für Frauen zurückgehen²⁷. Daher müssen junge Frauen Qualifizierungsmöglichkeiten erhalten, um sie in die Lage zu versetzen, das Technologiedefizit auszugleichen und besser bezahlte Arbeitsplätze anzustreben. Auch müssen Frauen und Männer gemeinsam Verhandlungen führen, um ihre Rechte zu verteidigen und zu wahren.

207. Lange Arbeitszeiten belasten die Gesundheit von Frauen. Das Fehlen einer sicheren Unterkunft oder eines sicheren Transports für Arbeitnehmerinnen setzt sie dem erhöhten Risiko sexueller Belästigung und Gewalt aus, wobei sie kaum über Beschwerdemöglichkeiten verfügen.

208. Die Befürworter von Ausfuhr-Freizonen argumentieren, dass diese neue Arbeitsplätze schaffen und die wirtschaftliche Expansion fördern. In manchen Fällen werden hier Löhne gezahlt, die über dem nationalen Durchschnittslohn liegen; zum Teil bieten die in den Zonen errichteten Fabriken auch modernere Anlagen und Einrichtungen als die heimische Industrie²⁸. Internationale Rahmenübereinkommen mit multinationalen Unternehmen können auch Auswirkungen auf nationaler Ebene haben, die für die Ausfuhr-Freizonen ebenfalls gelten. Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamts hat angesichts der unterschiedlichen Ansichten über die Vorteile von Ausfuhr-Freizonen weitere Forschungsarbeiten über die Arbeitsbeziehungen, die Arbeitsverwaltung und die Arbeitsaufsicht in diesen Zonen angefordert.

5.2. Tätigkeiten der IAO

5.2.1. Beschäftigung

Unterstützung von Bildung, Qualifizierung und Arbeitsvermittlungsdiensten

209. Der Zugang zu allgemeiner, freier, qualitativ hochwertiger öffentlicher Grund- und Sekundarschulbildung sowie Investitionen in Berufsausbildung, Qualifizierung und lebenslanges Lernen sind wesentliche Voraussetzungen für individuelle Entfaltung und gesellschaftlichen Fortschritt und für die künftige Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen²⁹. Diese Unterstützung ist außerordentlich wichtig, um die Produktivität der

²⁶ IAA: *Vereinigungsfreiheit in der Praxis: Gesammelte Erfahrungen*, Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zu der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Bericht I(B), Internationale Arbeitskonferenz, 97. Tagung, Genf, 2008, Ziff. 195ff. Absatz 46 der Dreigliedrigen Erklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik bestimmt, dass die besonderen Anreize zur Anwerbung von Investitionen aus dem Ausland weder die Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern noch ihr Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren und Kollektivverhandlungen zu führen, einschränken sollten. www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/english.pdf.

²⁷ IAA: *Report of the InFocus Initiative on export processing zones (EPZs): Trends and policy developments in EPZs*, Verwaltungsrat, 301. Tagung, Genf, März 2008, GB.301/ESP/5, Abs. 22

²⁸ So förderte beispielsweise Nike wichtige Verbesserungen des Arbeitsumfelds und der Arbeitsbedingungen in seinen Fabriken in Ausfuhr-Freizonen. I. Kawachi und S. Wamala (Hrsg.): *Globalization and health* (Oxford University Press, 2006), S. 142-143.

²⁹ IAA: Schlussfolgerungen über die Förderung von Wegen zu menschenwürdiger Arbeit von Jugendlichen, Bericht des Ausschusses für Jugendbeschäftigung, *Provisional Record* Nr. 20, Internationale Arbeitskonferenz, 93. Tagung, Genf, 2005, Abs. 32.

Arbeitnehmer und ihre Verdienstmöglichkeiten zu verbessern und auf Dauer zu sichern. Sie dient der Verbesserung ihrer Mobilität auf dem Arbeitsmarkt und der Erweiterung ihrer beruflichen Wahlmöglichkeiten³⁰. Die IAO-Übereinkommen über öffentliche und private Arbeitsvermittlungsdienste können zur Ausgestaltung einer gleichstellungsorientierten, auf die gezielte Unterstützung junger Frauen und Männer zugeschnittenen Politik herangezogen werden³¹. Die Gesetzgebung in diesem Bereich kann geschlechtsbedingte Diskriminierung bei der Arbeit dieser Vermittlungsdienste verhindern. Ein Beispiel ist die in Südafrika geltende Regelung für private Arbeitsvermittlungsdienste (Verordnung Nr. R. 608, 2000), die vorschreibt, dass der Eigentümer oder Leiter eines solchen Vermittlungsdienstes den zuständigen Arbeitsbehörden jährlich einen Bericht über die Anzahl der vermittelten Personen vorlegt, aufgeschlüsselt nach Rasse, Geschlecht und Beruf. In der Praxis werden Arbeitsvermittlungsdienste auch durch speziell für Frauen tätige Zentren oder durch Berater angeboten, die sich auf die Vermittlung von Jugendlichen spezialisiert haben. Neben der Hilfe für Mitgliedsgruppen bei der Reform ihrer Systeme der beruflichen Bildung und Ausbildung unterstützt die IAO auch die Aufwertung der informellen Lehrlingsausbildung. Viele junge Frauen und Männer haben keinen Zugang zu einer formellen Ausbildung, vor allem in afrikanischen Ländern. Für sie ist die informelle Lehrlingsausbildung nahezu der einzige Weg, um Qualifikationen zu erwerben. Die Aufwertung der Lehrlingsausbildung in der informellen Wirtschaft erleichtert den Übergang zwischen Schule, Ausbildung und Arbeit und stellt Verbindungen zwischen dem informellen und dem formellen Ausbildungssystem her. Dadurch sollen der Ausbildungsprozess, die Ausbildungsqualität und den Einsatz neuer Technologien verbessert und eine stärkere Anerkennung der durch informelle Lehrlingsausbildung erworbenen Qualifikationen erreicht werden.

Kasten 5.2 **Gender Mainstreaming und Beschäftigungsfähigkeit**

Das Projekt „Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit benachteiligter junger Frauen und Männer und anderer marginalisierter Gruppen im Kaukasus und in Zentralasien durch Qualifizierung und Erwerb unternehmerischer Kompetenzen“ wurde in Armenien, Aserbaidschan, Georgien, Kasachstan, Kirgistan und der Russischen Föderation durchgeführt. Die Unterstützung der Gender Mainstreaming-Strategie ermöglichte eine Reihe geschlechtsspezifischer Interventionen; dabei wurden verschiedene Elemente guter Praxis notiert. Die Regierung der Niederlande, die diese ersten Maßnahmen finanziert hatte, führte ihre Unterstützung für das Projekt zur Förderung der Jugendbeschäftigung in Aserbaidschan und Kirgistan fort. Das Projekt hat eine gezielte Strategie für Gender Mainstreaming in Beschäftigungs- und Arbeitsmarktmaßnahmen entwickelt und fördert mit Nachdruck die vier zentralen IAO-Übereinkommen zur Geschlechtergleichstellung.

Quelle: IAA: Evaluation: „Increasing employability of disadvantaged young women and men and other marginalized groups in Caucasus and Central Asia through skills development and entrepreneurial education“ (Genf, 2006).

210. In Sri Lanka ist die IAO in Zusammenarbeit mit der nationalen Kommission für tertiäre Berufsbildung und dem World University Service aus Kanada dabei, ein Gleichstellungs-Handbuch für die Ausbildung in technischen Berufen fertig zu stellen,

³⁰ Auf ihrer 97. Tagung im Juni 2008 behandelte die Internationale Arbeitskonferenz den Bericht *Qualifikationen für mehr Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung* und verabschiedete Gleichstellungsaspekte einbeziehende Schlussfolgerungen als Orientierungshilfe für die Mitgliedsgruppen und das Amt über das weitere Vorgehen.

³¹ Übereinkommen (Nr. 88) über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948, und Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997.

das in staatlichen und nichtstaatlichen Ausbildungseinrichtungen in Kursen für Ausbildungsplaner und Praktiker zur Förderung des Gleichstellungsbewusstseins eingesetzt werden soll.

Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten

211. Das IAO-Programm für Jugendbeschäftigung (YEP) stützt seine Tätigkeit auf ein globales Netz von Spezialisten in der Zentrale und in mehr als 60 Außenämtern. Es unterstützt die Länder bei der Ausarbeitung kohärenter und abgestimmter Maßnahmen zugunsten der Jugendbeschäftigung. Drei Säulen bilden die Grundlage des Programms: Aufbau von Wissen, Förderarbeit und technische Hilfe. Chancengleichheit und Gleichbehandlung für junge Frauen und Männer stehen im Mittelpunkt seiner Arbeit. Das Büro für die Gleichstellung der Geschlechter unterstützt YEP auf aktive Weise bei seinen Bemühungen, die Geschlechterdimension in die Jugendbeschäftigung zu integrieren. Aktive Arbeitsmarktpolitiken und -programme sind entscheidende Instrumente für die Förderung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für junge Frauen und Männer. Forschungsarbeiten haben gezeigt, dass sie die Sicherheit der Arbeitnehmer verstärken und zu einer fairen Globalisierung beitragen³². Eine solche Politikberatung erfordert solide empirische Forschung sowie auch die qualitative Bewertung der Realität auf dem Arbeitsmarkt für junge Menschen. Das Amt stellt mit den nach Alter und Geschlecht aufgeschlüsselten *Global Employment Trends for Youth* analytische Grundlagen zur Verfügung, die die Länder als Ausgangspunkt nutzen können, um die wichtigsten Herausforderungen zu ermitteln, denen sich ihre jungen Menschen gegenüber sehen.

212. Die IAO-Erhebung über den Übergang von der Schule ins Erwerbsleben ist ein statistisches Instrument, das den Ländern helfen soll, ihre Politiken und Programme für Jugendbeschäftigung zu verbessern. Es erlaubt die Analyse quantitativer und qualitativer Variabler, die darüber Aufschluss geben, ob dieser Übergang für junge Frauen und junge Männer relativ leicht oder relativ schwer ist und welche Unterschieden zwischen ihnen bestehen. Zu diesen Variablen gehören beispielsweise Bildungs- und Ausbildungserfahrungen, beschäftigungsbezogene Wahrnehmungen und Bestrebungen, der Prozess der Arbeitssuche, Hindernisse und Hilfen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt, Präferenz für unselbständige oder selbständige Erwerbstätigkeit, und die Haltung von Arbeitgebern zur Einstellung junger Arbeitnehmer³³.

213. Um die Mitgliedsgruppen bei der Verbesserung ihrer nationalen Berufsberatungsprogramme zu unterstützen, veröffentlichte das IAA 2006 das Handbuch *Career Guidance: A resource handbook for low- and middle-income countries*. Darin werden zentrale Fragen der Reform der Berufsberatungsdienste behandelt und ein breites Spektrum an Länderbeispielen und Gleichstellungsinstrumenten angeboten. In Indonesien, den Philippinen und der Mongolei wurden entsprechende nationale Handbücher entwickelt.

214. Die Hauptverantwortung für die Förderung der Jugendbeschäftigung liegt bei den Regierungen, aber zwischen den verschiedenen staatlichen Institutionen sowie zwischen ihnen und den Sozialpartnern sind Kohärenz und Koordination erforderlich. Der Leit

³² Siehe P. Auer, Ü. Efendioglu und J. Leschke: *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization* (Genf, IAA, 2005).

³³ Ein Beispiel ist das Projekt zur „Förderung von mehr und besseren Arbeitsplätzen für junge Frauen in Vietnam“, das den Übergang von der Schule ins Arbeitsleben erleichtert und die Chancen junger Frauen auf eine menschenwürdige Beschäftigung durch die Vermittlung von Kenntnissen und Ausbildung verbessert.

Kasten 5.3 „Flexicurity“ in Osteuropa

In Osteuropa wurde von Regierungen und Arbeitgebern immer wieder betont, Flexibilität auf den Arbeitsmärkten sei außerordentlich wichtig für die Verbesserung der wirtschaftlichen Produktivität, die ihrerseits eine Voraussetzung für menschenwürdige Arbeit darstelle. Eine starre Arbeitsgesetzgebung könnte als Barriere für den Eintritt in den Arbeitsmarkt betrachtet werden, jedoch gehen flexible Arbeitsformen und Unsicherheit häufig Hand in Hand mit Defiziten beim Erfassungsbereich und der Wirksamkeit des Sozialschutzes. Davon sind vor allem junge Frauen und Männer in fluktuierenden Arbeitsmärkten betroffen. Die Sicherheit von Arbeitnehmern wird als wesentliches Merkmal einer fairen, auf internationale Arbeitsnormen gestützten Globalisierung betrachtet, wobei die Arbeitgeber betonen, dass abgesicherte Arbeitnehmer die Bemühungen um die Steigerung der Produktivität partnerschaftlich mittragen. Ein „Flexicurity“-Ansatz, der die Wettbewerbsfähigkeit erhält und verbessert, während er gleichzeitig Sozialpolitik als Produktivfaktor einsetzt, könnte sich auf die Beschäftigung junger Frauen und Männer positiv auswirken. In das Projekt „Arbeitsmarktflexibilität und Beschäftigungssicherheit in Mittel- und Osteuropa und den Baltischen Staaten“, das den Schwerpunkt auf die geschlechtsspezifische Dimension der Flexicurity legte, waren mehrere Länder einbezogen. Forschungsarbeiten in Westeuropa haben gezeigt, dass Frauen in flexiblen Arbeitsverhältnissen überproportional vertreten sind. Das genannte Projekt, das im Zeitraum 2004-05 in Kroatien, Litauen, Polen und Ungarn durchgeführt wurde, sammelte nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten und gab Impulse für Grundsatzdebatten über die geschlechtsspezifische Dimension von Flexicurity in nationalen dreigliedrigen Arbeitsseminaren.

Quelle: IAA: *Report*, Siebte Europäische Regionaltagung, Budapest, 14.-18. Februar 2005, ERM/VII/D.7, Seite 5. S. Cazes und A. Nesporova (Hrsg.): *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe* (Genf, IAA, 2007).

faden des Amtes *Guide for the preparation of national action plans on youth employment* unterstützt die Mitgliedsgruppen bei dieser wichtigen Aufgabe. Der Leitfaden empfiehlt, dass Sachverständige, die über einschlägige Kenntnisse in Gleichstellungsfragen verfügen, in die Politikformulierung und die Ermittlung und Analyse geschlechtsspezifischer Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt einbezogen werden, um ein genaues Bild der verschiedenartigen Situationen junger Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt zu gewinnen ³⁴.

215. In Mosambik wird ein von den Niederlanden finanziertes Projekt unter dem Titel „Armut durch Arbeit überwinden“ durchgeführt, das zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen soll. Das mit den IAO-Mitgliedsgruppen vereinbarte Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit verfolgt als wichtigstes Ziel die Verringerung von Armut durch die Schaffung von Arbeitsplätzen unter besonderer Berücksichtigung junger Menschen.

Förderung von Unternehmensentwicklung und Unternehmertum

216. Frauen aller Altersgruppen stoßen bei der Gründung eines Unternehmens häufig auf größere Hindernisse, zum Teil wegen ihres beschränkten Zugangs zu unternehmerischer Ausbildung und zu Kapital, aber auch aus Informationsmangel. Zu wenige junge Frauen mit Studienabschlüssen betrachten den Aufbau eines Unternehmens als tragfähige oder angemessene Beschäftigungsoption. Viele ziehen es vor, eine Anstellung im schrumpfenden öffentlichen Sektor oder im privaten Sektor zu finden, wo Frauen bei der Einstellung häufig einer erheblichen Diskriminierung ausgesetzt sind. Die Entwicklung

³⁴ G. Rosas und G. Rossignotti: *Guide for the preparation of National Action Plans on Youth Employment*, YEP (Genf, IAA, 2008).

des Unternehmertums ist daher eine zu wenig genutzte Beschäftigungsalternative für viele junge Frauen, in der sie ihre Talente, ihre Kreativität und ihre Innovationsfähigkeit entfalten können, wenn dies durch ein entsprechendes Politikumfeld gefördert wird.

217. Auf Unternehmensebene organisieren sich arme Frauen häufig erfolgreich in Genossenschaften und anderen Vereinigungen, die Größenvorteile bei der Produktion ermöglichen. Durch kollektive Spar- und Darlehenssysteme kommen viele Frauen in den Genuss von Multiplikatoreffekten, die bei Einzeldarlehen nicht möglich wären. Solche Systeme erleichtern den Zugang zu Technologie und Qualifizierungsmaßnahmen und ermöglichen Verbesserungen bei der Gestaltung und der Qualität von Produkten.

218. Die meisten Programme zur Förderung von Unternehmen und Unternehmern stehen allen jungen Menschen offen, gleich ob sie bereits selbständig erwerbstätig sind oder erst die Absicht haben, ein eigenes Unternehmen zu gründen. Das IAO-Programm „Start and Improve Your Business“ (SIYB) richtet sich zwar nicht gezielt an junge Menschen, dennoch sind 40 bis 50 Prozent der Teilnehmer jünger als 25 Jahre, fast die Hälfte davon Frauen.

219. Das IAO-Programm für die Entwicklung von Kleinbetrieben fördert das Unternehmertum von Jugendlichen. Das Programm für die Entwicklung des weiblichen Unternehmertums und die Gleichstellung der Geschlechter (WEDGE), das von der Regierung Irlands finanziert wird, strebt die Verstärkung der wirtschaftlichen Chancen von Frauen durch gezielte Unterstützungsmaßnahmen an, in die auch Frauen mit Behinderungen oder mit HIV/Aids einbezogen werden. Sein Erfolg beruht auf praktischen Orientierungshilfen für Frauen bei der Gründung, Formalisierung und Entwicklung ihrer Unternehmen, auf der Schaffung einer Wissensbasis für Unternehmerinnen und innovativen Unterstützungsdiensten. Das „Know About Business“ (KAB)-Paket richtet sich an das Lehrpersonal in berufsbildenden und technischen Lehranstalten, allgemeinen Sekundarschulen und technischen Hochschulen, deren Lehrpläne auch eine unternehmerische Ausbildung umfassen. Dieses Paket wird derzeit überarbeitet, um in noch größerem Umfang geschlechtsspezifische Fragen einzubeziehen.

5.2.2. Sozialer Schutz

Soziale Sicherheit

220. Wie bereits erwähnt, haben die meisten arbeitenden Jugendlichen schlecht bezahlte Arbeitsplätze oder verrichten unbezahlte Familienarbeit. Schätzungen zeigen, dass nur 25 Prozent der arbeitenden Jugendlichen in Ländern mit niedrigem Einkommen eine bezahlte Beschäftigung haben, während es in den Ländern mit mittlerem Einkommen 57 und in den Ländern mit hohem Einkommen 74 Prozent sind. Selbst diejenigen, die ein Entgelt erhalten, haben in der Regel geringeren Zugang zur Sozialversicherung als ältere Arbeitnehmer³⁵. Die Integration der Erstarbeitssuchenden, viele davon Frauen, in den Arbeitsmarkt stellt in vielen Ländern ein großes Problem dar. Die mit Ausbildungsmaßnahmen gekoppelte Zahlung von Arbeitslosenunterstützung kann ein wichtiges Instrument sein, um den Eintritt junger Menschen und insbesondere junger Frauen in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

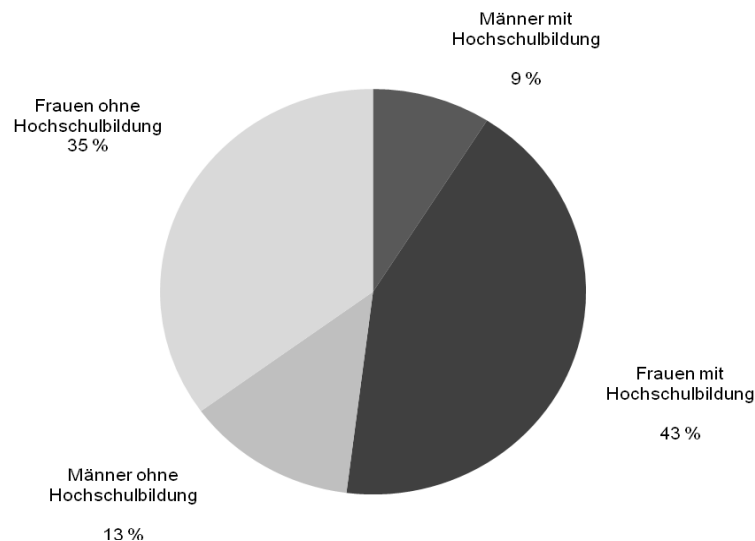
³⁵ Weltbank: *World Development Report 2007: Development and the next generation* (Washington, 2006), S. 101-102.

Kasten 5.4

Bahrain: Einführung von Leistungen bei Arbeitslosigkeit

Die Regierung des Königreichs Bahrain erließ 2006 ihr erstes Arbeitslosenversicherungsgesetz. Nach einjährigem Beitragseinzug wurde im Dezember 2008 mit der Auszahlung von Arbeitslosenunterstützung begonnen. Statistiken zeigen, dass 2008 die meisten Leistungsempfänger Frauen waren, überwiegend Erstarbeitssuchende (78 Prozent Frauen und 22 Prozent Männer).

Bahrain: Empfänger von Leistungen bei Arbeitslosigkeit nach Geschlecht und Bildungsstand, November 2008



Quelle: IAA, Hauptabteilung Soziale Sicherheit, 2008.

Arbeitsschutz und Arbeitsbedingungen

221. Da jungen Menschen die Attribute gute Gesundheit und Energie zugeschrieben werden, erwartet man von ihnen lange Arbeitszeiten. Junge Arbeitnehmer werden häufig für Nachschichten und unsoziale Arbeitszeiten eingeteilt oder entscheiden sich selbst dafür, durch lange Arbeitszeiten ihre Einsatzbereitschaft unter Beweis zu stellen, entweder um ihren Arbeitsplatz zu behalten oder um eine Beförderung zu erreichen. In vielen Fällen werden ihnen die langen Arbeitszeiten jedoch aufgezwungen, was zu Stresssituationen und Ausbeutung führen kann.

222. Der Schutz der reproduktiven Gesundheit und die Bedingungen, unter denen junge Menschen arbeiten, sind vordringliche Arbeitsschutzthemen. Häufig werden jungen Männern die gefährlichsten und körperlich anstrengendsten Aufgaben übertragen, ohne angemessene Ausbildungs- oder Sicherheitsmaßnahmen. Junge Männer sind Unfällen oder der Gefährdung durch krebserregende oder zu Kreislauf- und Atemwegserkrankungen führenden Substanzen stärker ausgesetzt. Häufig treffen sie auch weniger Vorichtsmaßnahmen, während Frauen eher zu einer präventions- und schutzorientierten Arbeitsweise tendieren³⁶.

³⁶ IAA: *World Day for Safety and Health at Work 2005: A background paper*, IAO-InFocus-Programm Safe Work (Genf), S. 7.

223. Die Wahrscheinlichkeit, dass junge Arbeitnehmer gravierende (wenn auch nicht tödliche) Arbeitsunfälle erleiden, ist im Vergleich zu ihren älteren Kollegen sehr viel höher. In der Europäischen Union beispielsweise ist die Häufigkeit nicht tödlicher Unfälle bei Arbeitnehmern zwischen 18 und 24 Jahren um mindestens 50 Prozent höher als in jeder anderen Altersgruppe³⁷. Aber auch der Anteil tödlicher Unfälle junger Arbeitnehmer kann in einigen Sektoren erheblich sein. In Europa geschehen die meisten tödlichen Unfälle junger Arbeitnehmer in der Landwirtschaft, gefolgt vom Bau- und Verkehrssektor.

224. Das unterschiedliche Gefährdungspotenzial trägt zu unterschiedlichen gesundheitlichen Auswirkungen auf Frauen bei. Das Friseurhandwerk ist ein Berufszweig, in dem überwiegend junge Frauen arbeiten: sie stellen 87 Prozent der Arbeitnehmer in diesem Sektor, in dem über eine Million Menschen beschäftigt sind³⁸. Hauptrisikofaktoren sind Hautprobleme, Asthma und Muskel-Skelett-Erkrankungen. Auch bei den Beschäftigten von Call Centern ist der Anteil junger Frauen in der Regel hoch. Neben starkem Zeitdruck und schlechter Arbeitsorganisation sind sie verschiedenen Risikofaktoren ausgesetzt, wie etwa langem Sitzen, Hintergrundgeräuschen, unzureichender Belüftung, unergonomischem Design der Arbeitsplatzausstattung und Burnout³⁹. In einem für Auftraggeber in Frankreich tätigen Call Center in Marokko wurde zwar das Recht der Frauen auf einen dreimonatigen Mutterschaftsurlaub eingehalten, aber die danach zurückkehrenden Frauen mussten zusätzliche Arbeitsstunden leisten, um den Zeitausfall auszugleichen⁴⁰.

225. Die Sicherheits- und Gesundheitsprobleme von Frauen werden häufig außer Acht gelassen oder in Studien und Datenerhebungen ungenau dargestellt. Arbeitsschutz-Untersuchungen scheinen den Problemen in von Männern dominierten Arbeitsbereichen mehr Aufmerksamkeit zu widmen, und die von Arbeitsschutzinstitutionen und Forschern erhobenen Daten bringen die Erkrankungen und Verletzungen von Frauen nicht angemessen zum Ausdruck. Hinzu kommt, dass unsichere Arbeitsverhältnisse bei der Datenerhebung häufig nicht berücksichtigt werden. Da Frauen zum großen Teil unbezahlt, als selbständige Erwerbstätige oder in der informellen Wirtschaft arbeiten, werden viele Unfälle gar nicht erfasst. Die Forschung liefert zwingende Argumente für die Berücksichtigung der biologischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen, um sicherzustellen, dass der Arbeitsplatz den körperlichen Erfordernissen und Fähigkeiten beider Geschlechter angepasst wird; diese Erkenntnisse wurden bisher offensichtlich ignoriert⁴¹.

Migration

226. Im Gefolge der Globalisierung und der aktuellen demografischen Entwicklungen wird die Arbeitsmigration immer mehr zu einem vordringlichen wirtschaftlichen,

³⁷ Ebd., S. 9-10.

³⁸ EU: *OSH in figures: Young workers – Facts and figures*, Institute for Occupational Safety and Health, Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Brüssel, 2007), S. 11.

³⁹ Im Vereinigten Königreich z. B. sind Schätzungen zufolge 1,6 bis 2 Prozent der Gesamterwerbsbevölkerung in Call Centern beschäftigt (vom Verband der Call Center (CCA) und der Gewerkschaft der Kommunikationsarbeiter (CWU) zur Verfügung gestellte Zahlen). Dies ist mehr als die Gesamtzahl der Arbeitnehmer im Kohlebergbau, in der Stahlproduktion und im Fahrzeugbau. Ebd., S. 56.

⁴⁰ IGB: „Spotlight interview with Laïla Nassimi, Morocco – CDT” (Brüssel, 30. Juli 2008) unter www.ituc-csi.org/spip.php?article2332.

⁴¹ M. Cornish: *Realizing the right of women to safe work – Building gender equality into occupational safety and health governance*, IAA-Konzeptnotiz für den XVIII. Weltkongress über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Seoul, 29. Juni-2. Juli 2008

sozialen und politischen Thema. Dadurch steigt auch die Erwartung, dass detaillierte, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten erhoben werden, die den politischen Entscheidungsträgern helfen könnten, die Wirkung von Migrationsmustern und ihren Einfluss auf den globalen Arbeitsmarkt korrekt zu beurteilen ⁴². 2005 wurde geschätzt, dass 191 Millionen Frauen und Männer Grenzen überquerten, um außerhalb des Landes ihrer Geburt bzw. Staatsbürgerschaft zu wohnen und/oder zu arbeiten. In dem genannten Jahr waren weltweit 49,6 Prozent aller Migranten Frauen, in Europa, Lateinamerika, Nordamerika und Ozeanien lag ihr Anteil über 50 Prozent ⁴³. Die IAO schätzt, dass 44 dieser 191 Millionen Menschen erwerbstätige Arbeitsmigranten waren ⁴⁴. Die Migrationswahrscheinlichkeit ist in der Gruppe der etwa 20-Jährigen am höchsten (rund die Hälfte der Migranten aus allen Entwicklungsländern dürfte jünger als 29 Jahre sein), daher ist global gesehen der Anteil junger Frauen und Männer an der Gesamtzahl der Migranten übermäßig hoch ⁴⁵. Als Folge der höheren Geburtenraten in den Entwicklungsländern und der Bevölkerungsalterung in den entwickelten Ländern könnte die Migration in den kommenden Jahren weiter zunehmen.

227. Qualifizierte junge Migrantinnen finden in der Regel Arbeitsplätze in den Gesundheitsdiensten, im Bildungswesen und im IKT-Sektor sowie als Büroangestellte. Qualifizierten jungen Männern, die zur Arbeitssuche ins Ausland gehen, steht meistens ein breiteres Spektrum an Beschäftigungsmöglichkeiten offen. Immer mehr ungelernete junge Frauen suchen außerhalb der Landesgrenzen nach Arbeit, weil sie auf dem heimischen Arbeitsmarkt bei der Beschäftigung diskriminiert werden und ihre Chancen dort gering sind. Die Art der Arbeitsplätze, zu denen sie Zugang haben, meistens Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen, verstärkt die Benachteiligung der Migrantinnen, vor allem dann, wenn sie mit Problemen verknüpft sind, die sich aus dem Migrationsstatus und der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe oder einer bestimmten Klasse ergeben. Die Herkunftsländer versuchen, die Beschäftigungsbedingungen für ihre Migranten zu verbessern. So sieht eine Vereinbarung zwischen dem Büro Sri Lankas für die Beschäftigung im Ausland und Vermittlungsagenturen im Nahen Osten, in Singapur und Hongkong (China) vor, dass die Arbeitgeber einen von der sri-lankischen Botschaft gebilligten Arbeitsvertrag unterschreiben müssen, bevor eine Hausangestellte aus Sri Lanka ausreisen darf ⁴⁶.

228. Die finanziellen Vorteile, die sich aus den Überweisungen der Migranten an ihre Familien ergeben, sind beträchtlich ⁴⁷, ganz zu schweigen von den Vorteilen für die Entsendeländer in Form von Devisenerlösen und Verminderung des Drucks auf die lokalen Arbeitsmärkte. In wirtschaftlichen Krisenzeiten sind Arbeitsmigranten jedoch häufig die ersten, die ihre Arbeitsplätze verlieren. Auch wenn sich einige zur Rückkehr ent-

⁴² Siehe IAA: *Global Employment Trends for Youth* (Genf, 2006), S. 15.

⁴³ UN DESA Population Division: *Trends in total migrant stock: The 2005 revision* (New York, Vereinte Nationen, 2005).

⁴⁴ Schätzungen des Internationalen Migrationsprogramms der IAO (MIGRANT).

⁴⁵ Weltbank: *World Bank Development Report 2007: Development and the next generation* (Washington, 2006), S. 14.

⁴⁶ G. Moreno-Fontes Chammartin: *Migration, gender equality and development*, Vorlage für die Internationale Konferenz über Gleichstellung, Migration und Entwicklung: Chancen ergreifen, Rechte gewährleisten, Manila, 25.-26. Sept. 2008, S. 41.

⁴⁷ Für die wirtschaftlichen Auswirkungen der Überweisungen in den Empfängergebieten gilt, dass jeder überwiesene US-Dollar lokale Wirtschaftstätigkeiten in Höhe von 2 US-Dollar generiert, wenn die Empfänger Waren kaufen oder in Wohnraum, Bildung oder Gesundheitsversorgung investieren. P. Martin: *Sustainable migration policies in a globalizing world* (Genf, ILO-IILS, 2003).

schließen, sind Maßnahmen zur Repatriierung von Arbeitsmigranten nicht die Lösung. Die Erfahrung hat gezeigt, dass eine solche Politik angesichts des Umfangs der Überweisungen (etwa 283 Milliarden US-Dollar wurden 2008 in die Entwicklungsländer transferiert) und der ohnehin hohen Arbeitslosigkeit in diesen Ländern verheerende Folgen haben kann⁴⁸.

Sexuelle Belästigung

229. Ebenso wie geschlechtsbedingte Gewalt (die an anderer Stelle bereits behandelt wurde) ist sexuelle Belästigung⁴⁹ am Arbeitsplatz ein menschenrechtliches und ein mit geschlechtsbedingter Diskriminierung zusammenhängendes Problem, daher wurde sie im Licht der Erfordernisse des Übereinkommens Nr. 111 untersucht. Es geht dabei jedoch auch um Arbeitsschutzfragen. Betroffen sind insbesondere unerfahrene jüngere Frauen und Männer, die aufgrund ihres Alters und ihrer beruflichen Stellung in einer schwächeren Position gegenüber älteren, mit erheblich mehr Macht ausgestatteten Personen sind.

230. Sexuelle Belästigung ist eine in Arbeitsstätten rund um die Welt anzutreffende Gefahr, die die Lebensqualität mindert, das Wohlergehen von Frauen und Männern beeinträchtigt, die Gleichstellung der Geschlechter untergräbt und für Unternehmen und Organisationen hohe Kosten verursachen kann⁵⁰. Die herrschende Auffassung war, dass sexuelle Belästigung eine unausgesprochene berufsbedingte Gefahr darstelle, die arbeitende Frauen eben ertragen müssten. Nationale Forschungsergebnisse lassen keinen Zweifel daran, dass Frauen sehr viel häufiger als Männer unter sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu leiden haben. Dennoch zeigen einige Erhebungen, dass auch Männer sexuelle Belästigung erfahren, allerdings ist das Ausmaß des Problems erheblich geringer⁵¹. In den Vereinigten Staaten beispielsweise stieg der Prozentsatz der von Männern eingereichten Klagen wegen sexueller Belästigung zwischen 1996 und 2006 von 10 auf 15,4 Prozent⁵². Es leuchtet ein, dass politische Strategien und Leitlinien in zunehmendem Maß Männern, die sexuell belästigt wurden, die gleichen Rechte zubilligen wie Frauen.

⁴⁸ Internationale Organisation für Migration (IOM): *The impact of the global financial crisis on migration*, IOM Policy Brief, 12. Jan. 2009.

⁴⁹ Beschrieben als jedes unerwünschte geschlechtsbezogene Verhalten, das sich in verbaler oder physischer Form äußert und dessen Hinnahme explizit oder implizit zur Bedingung für positive Entscheidungen in Bezug auf die Beschäftigung der Betroffenen gemacht wird, oder das eine ungebührliche Beeinträchtigung der Arbeitsleistung der Betroffenen oder die Schaffung eines durch Einschüchterungen, Anfeindungen, Herabsetzungen oder Beleidigungen geprägten Umfelds bezweckt oder bewirkt. Siehe IAA: *ABC of women workers' rights and gender equality* (Genf, 2007), S. 165-166. Zwar ist sexuelle Belästigung bislang noch nicht Gegenstand einer internationalen Urkunde, aber der CEDAW-Ausschuss hat sie in seiner Empfehlung Nr. 19 betreffend Gewalt gegen Frauen als eine Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und als eine Form von Gewalt gegen Frauen definiert. Siehe United Nations: *Report of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women*, Eleventh Session, General Assembly, Official Records, 47th Session, Supplement No. 38, A/47/38 (New York, 1992), Abs. 18.

⁵⁰ D. McCann: *Sexual harassment at work: National and international responses*, Conditions of Work and Employment Series No. 2 (Genf, IAA, 2005), S. vii. Siehe auch IAA: *Cambodia: Women and work in the garment industry*, Better Factories Cambodia project, S. 16-20.

⁵¹ IAA: *Termin, Ort und Tagesordnung der 88. Tagung (2000) der Konferenz*, Verwaltungsrat, 271. Tagung, Genf, März. 1998, GB.271/4/1, Abs. 159. Siehe auch J. Hodges-Aeberhard: "Sexual harassment in employment: Recent judicial and arbitral trends", in *International Labour Review* (Genf, IAA), Bd. 135, Nr. 5, 1996.

⁵² United States Equal Employment Opportunity Commission (EEOC): *Sexual harassment charges: EEOC and FEAs combined: FY 1997 – FY 2006*.

231. In den letzten Jahren wurden in einer beträchtlichen Zahl von Ländern in allen Weltregionen Rechtsvorschriften verabschiedet (z. B. Gleichbehandlungsvorschriften, Arbeitsgesetze, Arbeitsschutzregelungen, Schadenersatz- und Strafrechtsbestimmungen), die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Verstoß gegen Grundprinzipien und Rechte, verbotenes Verhalten oder unfaire Arbeitspraxis anerkennen. Diese Rechtsvorschriften ahnden nicht nur Verstöße, sondern schreiben auch Präventivmaßnahmen vor, um künftige Vorkommnisse zu verhindern. Die Arbeitsstätte eignet sich gut für eine präventionsorientierte Aufklärung, die Frauen und Männern sowohl den Diskriminierungsaspekt sexueller Belästigung als auch die durch sie verursachte wirtschaftliche Verschwendung vor Augen führt. Parallel dazu gibt es einen wachsenden Katalog von Verhaltenskodizes, betrieblichen Vorschriften und anderen Leitlinien zu diesem Thema, denn die Arbeitgeber betrachten sexuelle Belästigung inzwischen als echtes Managementproblem. In der Republik Korea beispielsweise verbietet das Gesetz über Gleichbehandlung bei der Beschäftigung Arbeitgebern, Vorgesetzten und Kollegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und verlangt von den Arbeitgebern die Durchführung entsprechender Aufklärungsprogramme und das Ergreifen von Disziplinarmaßnahmen gegen Belästiger. Ferner gibt es ein Gesetz zur Verhütung und Behebung geschlechtsbedingter Diskriminierung, das vorschreibt, dass weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer öffentlicher Einrichtungen andere sexuell belästigen dürfen. Die Opfer können bei der Kommission für Gleichbehandlung bei der Beschäftigung eine Vermittlung beantragen oder eine Eingabe bei den regionalen Arbeitsämtern machen.

232. Das einzige internationale Arbeitsübereinkommen, das derartige Missbräuche am Arbeitsplatz direkt verbietet, ist das Übereinkommen (Nr. 169) über Eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989. Die von der Internationalen Arbeitskonferenz 1991 angenommene Entschließung über IAO-Maßnahmen zugunsten von Arbeitnehmerinnen ersuchte das Amt, dreigliedrige Tagungen abzuhalten, die Leitlinien sowie Schulungs- und Informationsmaterialien zu Themen ausarbeiten sollten, die für Frauen von besonderer Bedeutung sind, wie etwa sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Zu den Ergebnissen der in der Folge unternommenen Arbeiten gehörten u.a.: Schulungsprogramme zum Thema sexuelle Belästigung, die von staatlichen Stellen, Arbeitgeberorganisationen und nationalen Gleichstellungsmechanismen durchgeführt werden; von Gewerkschaften herausgegebene Broschüren, die erläutern, was sexuelle Belästigung ist und wie dagegen vorgegangen werden kann, sowie gewerkschaftliche Sensibilisierungskampagnen, die die Mitglieder nachdrücklich auffordern, solche Vorkommnisse den Betriebsrats- oder Gewerkschaftsvertretern zur Kenntnis zu bringen; und die bessere Nutzung von Kollektivverhandlungen zur Bekämpfung von sexueller Belästigung in einigen Ländern. 2003 richtete der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen in eine Bemerkung an alle Staaten, die das Übereinkommen Nr. 111 ratifiziert haben, und ersuchte sie, Maßnahmen zur Beseitigung der sexuellen Belästigung zu ergreifen und in ihren nächsten Bericht Informationen über solche Maßnahmen aufzunehmen.

5.2.3. Sozialdialog

233. Arbeitsmarktpolitiken und arbeitsrechtliche Gesetze und Vorschriften, die durch einen Prozess des sozialen Dialogs ausgearbeitet und angenommen wurden und die das Recht zu Kollektivverhandlungen anerkennen, sollten einen angemessenen Schutz junger Arbeitnehmer und die Verbesserung ihrer Beschäftigungsaussichten gewähr-

leisten⁵³. Durch ihre dreigliedrige Mitgliedschaft und ihre internationalen Allianzen verfügt die IAO über die notwendigen globalen Kontakte, um Unterstützung für die Jugendbeschäftigung und entsprechende Maßnahmen zu mobilisieren. Auf nationaler Ebene sind die Regierungen und die Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die wichtigsten Akteure bei der Ausarbeitung von Politiken und Programmen für Jugendbeschäftigung. Dialoge und Bündnisse mit der Zivilgesellschaft, den öffentlichen und privaten Sektoren und jungen Menschen selbst sind ebenfalls wichtig, um Lösungen zu entwickeln und Unterstützung für sie zu gewinnen.

234. Die Arbeitgeber sind sich bewusst, dass der Übergang ins Erwerbsleben für junge Menschen problematisch ist und dass trotz der von ihnen erworbenen Bildung immer noch ein Missverhältnis besteht zwischen dem Bedarf der Arbeitgeber und den Qualifikationen, die die Jugendlichen mitbringen. Dies kann für die Arbeitssuchenden frustrierend sein, aber auch für die Arbeitgeber, die ganz bestimmte Qualifikationen benötigen. In einer Umfrage nannten Arbeitgeber als wichtigste Gründe für den Schritt in die Informalität den Mangel an Qualifikationen sowie innerstaatliche rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen, die der Entwicklung formeller Unternehmen nicht förderlich sind⁵⁴. Die neu in den Arbeitsmarkt Eintretenden wurden hinsichtlich ihrer Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten und ihrer positiven Grundeinstellung zustimmend beurteilt, dagegen wurden ihr Geschäftssinn, ihr Selbstmanagement und ihre Arbeitsplatzkenntnisse als verbesserungsbedürftig bezeichnet.

235. In vielen Ländern gibt es immer mehr lokale und nationale Initiativen, die von einzelnen Unternehmen oder Arbeitgeberverbänden durchgeführt werden. Sie sind zwangsläufig höchst unterschiedlich, je nach dem sozioökonomischen, politischen und institutionellen Kontext, dem Bedarf an Jugendbeschäftigung und den Zwängen, denen die Wirtschaft in dem betreffenden Land unterliegt. Allgemein gilt jedoch, dass die Beschäftigung junger Frauen mehr Aufmerksamkeit erhalten muss. Als die Internationale Arbeitgeber-Organisation (IOE) die Wirkung der Arbeits- und Sozialgesetzgebung auf die Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern untersuchte, zeigte sich, dass die Wirkung auf junge Menschen und Frauen negativ bis neutral war. Es wurde festgestellt, dass Schutzgesetze, die speziell für Arbeitnehmerinnen erlassen werden, in der Praxis häufig den gegenteiligen Effekt haben können. So wurden verschiedene Beispiele für Rechtsvorschriften zitiert, die Nachtarbeit von Frauen verbieten – und damit unmittelbar als Negativanreiz für die Beschäftigung weiblicher Arbeitnehmer wirken⁵⁵.

236. Die Arbeitgeber engagieren sich weiterhin an vielen Fronten für die Jugendbeschäftigung⁵⁶. Ein Beispiel ist ein in Asien durchgeführtes subregionales Arbeitsseminar über Jugendbeschäftigung. Es fand im Februar 2008 in Kathmandu (Nepal) statt und erarbeitete geschlechtsspezifische Module im Rahmen der Schulung von Arbeitgebern aus Indien, Indonesien, Kambodscha, Nepal und Vietnam. Ein weiteres Projekt, das von der Regierung Schwedens finanziert wird, konzentriert sich auf eine gute Steuerung des Arbeitsmarkts und der Jugendbeschäftigung. Der Arbeitgeberverband Jamaikas (JEF)

⁵³ IAA: Schlussfolgerungen über die Förderung von Wegen zu menschenwürdiger Arbeit für Jugendliche, Ausschuss für Jugendbeschäftigung, *Provisional Record* Nr. 20, Internationale Arbeitskonferenz, 93. Tagung, Genf, 2005, Abs. 28.

⁵⁴ IOE: *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Genf, 2008), S. 18.

⁵⁵ Ebd., S. 20.

⁵⁶ Siehe Webseite der IOE: <http://ioe-emp.org/en/policy-areas/employment/youth-employment/index.html>, und IOE-ILO: *Youth: Making it happen. An electronic resource tool for employers*, unter www.ilo.org/youthmakingithappen.

unterstützte das Netzwerk für Jugendbeschäftigung in diesem Land durch die Planung und Durchführung von Jugendbeschäftigungsmaßnahmen. Außerdem verfügt der JEF über eine klare Politik in Bezug auf sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Die Mitwirkung junger Unternehmer in Wirtschaftsverbänden wird ebenfalls gefördert. Ein Beispiel ist die Nationale Kommission für junge Unternehmer, die vom Mexikanischen Arbeitgeberverband (COPARMEX) eingerichtet wurde.

237. Die Gewinnung neuer Mitglieder unter jungen Arbeitnehmern – Frauen ebenso wie Männern – ist für die Stärkung der Gewerkschaften außerordentlich wichtig. Die Arbeitnehmerverbände setzen sich konsequent für einen an Rechten orientierten Ansatz bei der Jugendbeschäftigung ein, um die Schaffung menschenwürdiger Arbeit für junge Menschen zu erreichen. In der Erkenntnis, dass diese Altersgruppe bei qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen häufig benachteiligt wird, betonen sie, dass die jungen Menschen über ihre Gewerkschaftsvertreter in alle Prozesse des Sozialdialogs eingebunden werden müssen, um weiterhin gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Die Arbeitnehmergruppen verweisen vor allem auch auf die Notwendigkeit der sozialen Absicherung und des sozialen Schutzes für junge Menschen ⁵⁷.

238. Die Gewerkschaften richten zunehmend ihre Aufmerksamkeit auf junge Menschen, die im informellen Sektor arbeiten und nicht in der Lage sind, ihre Rechte zu vertreten. In Osteuropa bemühte man sich darum, durch Aufklärung über die Rolle der Gewerkschaften und Arbeitnehmerrechte junge Mitglieder zu gewinnen. Besonderes Augenmerk muss auf arme junge Frauen gerichtet werden, die anfällig sind für sexuelle Ausbeutung und Zwang zur Prostitution, für Belästigung am Arbeitsplatz oder verschleierte Formen nachteiliger Arbeitsverhältnisse. In Lateinamerika haben Gewerkschaften Anstrengungen unternommen, um durch Förderung von Berufsausbildung, Debatten und Diskussionen sowie Studien über das Verhältnis zwischen jungen Menschen und Gewerkschaften neue Mitglieder in dieser Altersgruppe zu gewinnen. Ein interessantes Experiment zu diesem Thema ist ein Netzwerk für junge Menschen in Argentinien (UNI) ⁵⁸.

239. Arbeitnehmerverbände führen Kampagnen durch, um Einfluss auf die Politik der Weltbank, des Internationalen Währungsfonds (IWF) und der Welthandelsorganisation (WTO) zu nehmen und die Kernarbeitsnormen der IAO zu fördern ⁵⁹. Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) engagiert sich für Politiken und Maßnahmen, die die Organisation und Vertretung junger Männer und Frauen fördern, sodass ihre Rechte bei der Arbeit geschützt sind. Zum Beispiel unterstützen der IGB und seine indische Mitgliedsorganisation, der Indische Nationale Gewerkschaftsdachverband (INTUC), ein Projekt in Indien zur Bewältigung der Folgen des Tsunami im Jahr 2004. Die Tätigkeit des Projekts im Bereich der Jugendbeschäftigung kam einer erheblichen Zahl junger Frauen zugute, die dabei unterstützt wurden, Arbeitsbereiche ausfindig zu machen, in denen keine Geschlechterstereotypisierung herrscht. Das Programm für Arbeitnehmerbildung, das vom Internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Turin durchgeführt wird, bietet auch Führungstraining für junge Menschen zum Thema Vereinigungsfreiheit an, das von zahlreichen jungen Frauen mit Erfolg absolviert wurde.

⁵⁷ IBFG (IGB): *Fulfilling the promise: Towards decent work for all young people*, Youth Committee, 30.-31. Mai 2006 (Brüssel).

⁵⁸ Siehe UNI Youth web site: www.union-network.org/uniyouth.nsf.

⁵⁹ Siehe <http://ituc-csi.org/spip.php?rubrique94>.

5.2.4. Prinzipien und Rechte

240. Die vier wichtigen Gleichstellungsübereinkommen bilden das Grundgerüst, um die Frage der Beschäftigung junger Frauen und Männer im Rahmen eines an Rechten orientierten Ansatzes anzugehen. So erfasst das Übereinkommen Nr. 111 nicht nur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, sondern kann auch mithilfe von Artikel 1, Absatz 1, Buchstabe b) zur Bekämpfung von Altersdiskriminierung herangezogen werden. Artikel 5 sieht die Möglichkeit von Sondermaßnahmen zur Deckung spezieller altersabhängiger Bedürfnisse von Arbeitnehmern vor. Diese können auch auf junge Arbeitsuchende, insbesondere junge Frauen, Anwendung finden, etwa im Zusammenhang mit Berufsberatung, Berufsbildungs- und Vermittlungsdiensten, Zugang zu Beschäftigung und menschenwürdigen Arbeitsbedingungen⁶⁰.

241. Das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, ist ein wichtiges Politikinstrument zur Förderung der Gleichstellung in der Jugendbeschäftigung. Im Übereinkommen (Nr. 88) über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948, heißt es in Bezug auf Jugendliche: „Innerhalb der Arbeitsmarktverwaltung und der Berufsberatung sind besondere Einrichtungen für Jugendliche zu schaffen und auszubauen.“ Die Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, erkennt die Schutzbedürftigkeit junger Frauen und Männer ausdrücklich an. Das Übereinkommen (Nr. 168) über Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit, 1988, enthält spezielle Bestimmungen für erstmals oder erneut Arbeitssuchende, die auch Jugendliche einschließen. Das Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, sieht spezifische Maßnahmen in bezug auf Altersdiskriminierung und benachteiligte Arbeitnehmer vor, und das Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotenzials, 1975, sowie seine ergänzende Empfehlung (Nr. 195) sind für junge Arbeitnehmer ebenfalls relevant, da sie die Einführung und Weiterentwicklung von Politiken und Programmen für Berufsberatung und Berufsausbildung befürworten. Der Sachverständigenausschuss betonte die wichtige Rolle des Übereinkommens (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947: „Die Arbeitsaufsicht ist das wichtigste Instrument, das den Regierungen zur Verfügung steht, um die Einhaltung von Arbeitsgesetzen und Lücken in der innerstaatlichen Gesetzgebung festzustellen. Der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat hervorgehoben, wie notwendig die Entwicklung von Tätigkeiten der Arbeitsaufsicht in der Landwirtschaft insbesondere zum Schutz jugendlicher Arbeitnehmer und zur Bekämpfung der Kinderarbeit ist⁶¹.“

242. Der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen befasst sich mit den Rechten junger Frauen und ihrer Situation in der Welt der Arbeit. Er begrüßt die Erstellung von Statistiken, die nach Geschlecht aufgeschlüsselt sind, und die Erhebung von Daten über die ausgewogene Vertretung von Männern und Frauen in Berufsbildungsprogrammen und die Weiterbeschäftigung junger Frauen. Er stellt auch Anstrengungen zur Bekämpfung beruflicher Segregation heraus; so leitete z. B. die Regierung Finnlands 1999 eine Kampagne ein, die versuchte, das Interesse junger Frauen und Mädchen in Sekundarschulen für eine Ausbildung in Informationstechnologie zu wecken. Rückmeldungen zeigten nach wenigen Jahren eine

⁶⁰ IAA: *Jugend: Wege zur menschenwürdigen Arbeit. Förderung der Jugendbeschäftigung – Die Herausforderung annehmen*. Bericht VI, Internationale Arbeitskonferenz, 93. Tagung, Genf, 2005, Abs. 70.

⁶¹ IAA: *Förderung der ländlichen Beschäftigung zur Verringerung von Armut*, Bericht IV, Internationale Arbeitskonferenz, 97. Tagung, Genf, 2008, Abs. 244.

klare Zunahme des Anteils junger Frauen, die in den IT-Sektor eintraten⁶². Weitere Schwerpunkte des Sachverständigenausschusses sind die Arbeitslosenquoten junger Frauen, die systematisch höher sind als die junger Männer, sowie Fragen zur Gleichheit des Entgelts und zu prekären Arbeitsverhältnissen junger Frauen.

Kasten 5.5

Zentralamerika: Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Männer

Mehrere Regionen haben rechtliche Rahmenbedingungen zur Bekämpfung von Diskriminierung geschaffen, die die Bestimmungen der verschiedenen Übereinkommen zur Förderung der Gleichstellung miteinander kombinieren. In Lateinamerika wurde dabei das Ziel verfolgt, die am stärksten gefährdeten Bevölkerungsgruppen vor Diskriminierung zu schützen, insbesondere junge Frauen und indigene Jugendliche sowie junge Männer und Frauen afrikanischer Abstammung. Soziale Probleme können für junge Männer drastische Folgen haben. In Zentralamerika schließen sie sich den immer zahlreicher werdenden Straßengangs an. Viele von ihnen landen in diesen Gangs aus Hoffnungslosigkeit, nachdem sie die Schule abgebrochen haben oder keine Arbeit mehr finden. Lokale Amtsträger schätzen, dass die als *maras* bekannten Gangs heute zwischen 70.000 und 100.000 Mitglieder haben. Sie bezeichnen sie als „die gravierendste Herausforderung für den Frieden in der Region seit dem Ende der Bürgerkriege in Zentralamerika“. Im Bewusstsein dieser Herausforderung und des Scheiterns der Strafverfolgungsbehörden begrüßt der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen die konkreten Anstrengungen, die zur Bekämpfung dieses Problems unternommen werden, vor allem Initiativen, die durch verbesserten Zugang zu Berufsausbildung und Arbeitsvermittlungsdiensten die Jugendbeschäftigung, einschließlich erster Arbeitsplätze für gefährdete Jugendliche, fördern sollen.

Quellen: IAA: *Decent work and youth. Latin America* (Lima, 2008), Seite 39-40. A. Arana: „How the street gangs took Central America“, in *Foreign Affairs*, May/June 2005 (New York). IAA: Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen: Direkte Anfrage bezüglich der Durchführung des Übereinkommens Nr. 122 durch Honduras.

Menschenhandel und Zwangsarbeit

243. Der zweite Gesamtbericht über Zwangsarbeit im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung von 1989 stellte fest, dass sich die Zahl der Opfer von Zwangsarbeit weltweit auf etwa 12,3 Millionen belief. Davon waren mehr als 2,4 Millionen in Zwangsarbeit als Folge des Menschenhandels, weitere 2,5 Millionen wurden vom Staat oder rebellierenden Militärgruppen zur Arbeit gezwungen⁶³. Trotz Unverständnis und Empörung über die Tatsache, dass Zwangsarbeit auch im 21. Jahrhundert weiterbesteht, ist ihre Existenz unwiderlegbar – es gibt sie auf allen Kontinenten in irgendeiner Form⁶⁴. Wenn es um internationalen Menschenhandel geht, ermitteln die Behörden in den

⁶² IAA: Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen: Direkte Anfrage 2003 betreffend die Durchführung des Übereinkommens Nr. 111 durch Finnland.

⁶³ IAA: *Eine globale Allianz gegen Zwangsarbeit*, Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zu der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Bericht I(B), Internationale Arbeitskonferenz, 93. Tagung, Genf, 2005, Abs. 37. Auf ihrer Tagung 2009 behandelt die Internationale Arbeitskonferenz den dritten Gesamtbericht mit neueren Daten. IAA: *The cost of coercion*, Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zu der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Bericht I(B), Internationale Arbeitskonferenz, 98. Tagung, Genf, 2009.

⁶⁴ Zu den traditionellen Formen der Zwangsarbeitssysteme gehören tiefverwurzelte Schuldarbeitssysteme in Teilen Südasiens, die Schuldknechtschaft, von der hauptsächlich indigene Völker in Teilen Lateinamerikas betroffen sind, und die verbleibenden sklavereiähnlichen Praktiken, die heutzutage vor allem in bestimmten Teilen Afrikas anzutreffen sind. IAA: *Eradication of forced labour*, General Survey, Bericht III (Teil 1B), Internationale Arbeitskonferenz, 96. Tagung, Genf, 2007, Abs. 69.

Zielländern häufig gegen die Opfer dieses Handels, anstatt gegen die Händlerringe vorzugehen und sie strafrechtlich zu verfolgen.

244. Die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit ist eine der Forderungen der IAO-Erklärung von 1998. Die wichtigste Arbeitsnorm in diesem Bereich ist das Übereinkommen (Nr. 29) über die Zwangsarbeit, 1930, das von allen Übereinkommen am häufigsten ratifiziert wurde. Schätzungen zufolge sind mindestens 2,4 Millionen Personen als Folge des Menschenhandels in Zwangsarbeit, 56 Prozent davon Frauen und Mädchen und 44 Prozent Männer und Jungen. Dagegen sind die Opfer kommerzieller sexueller Zwangsausbeutung fast ausschließlich Frauen und Mädchen (98 Prozent). Über das genaue Alter der Opfer liegen kaum Berichte vor, es gibt jedoch gute Gründe für die Annahme, dass es sich überwiegend um junge Frauen und Männer handelt.

245. In Südasien sind junge Frauen und Mädchen in Schuldarbeitssituationen dreifach benachteiligt: durch ihr Geschlecht, ihre Jugend und ihre Kaste. Als Schuldarbeiterinnen werden sie wie eine Ware behandelt und daher nicht als eigenständige Arbeitskräfte anerkannt. Sie werden dazu gezwungen, als Prostituierte oder Hausangestellte, in der Landwirtschaft oder bei der Ziegelherstellung zu arbeiten. Diese Frauen und Mädchen können „gekauft und verkauft“ werden, wenn die Grundbesitzer übereinkommen, die Schuld zu übertragen, ohne dass die betroffenen Frauen vorher gefragt werden ⁶⁵.

246. Das Spezielle Aktionsprogramm des Amtes zur Bekämpfung der Zwangsarbeit (SAP-FL) wurde 2001 im Anschluss an die Veröffentlichung des ersten Gesamtberichts über Zwangsarbeit einrichtet und hat sich von Anfang an mit den geschlechtsspezifischen Dimensionen des Problems beschäftigt. Es verstärkt das Bewusstsein und das Verständnis der Weltöffentlichkeit für die modernen Formen der Zwangsarbeit, unterstützt die Regierungen bei der Ausarbeitung und Durchführung neuer Gesetze, Politiken und Aktionspläne und verbreitet Orientierungshilfen und Ausbildungsmaterialien über wichtige Aspekte der Zwangsarbeit und des Menschenhandels. Es führt auch Projekte vor Ort durch, die sowohl die Verhütung von Zwangsarbeit als auch die Ermittlung und Rehabilitation der Opfer direkt unterstützen.

Arbeitsschutz

247. Die Verbesserung der Datenerhebung und Analyse zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer ist in fast allen Arbeitsschutz-Übereinkommen ein wichtiges Ziel. Das Übereinkommen (Nr. 155) über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt, 1981, und das Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz fordern die ratifizierenden Staaten auf, Politiken und Programme einzuführen, die die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gewährleisten und auch Aufsichtssysteme umfassen. Da der Wortlaut der Übereinkommen die verstärkte Ausarbeitung geschlechtsspezifischer oder gleichstellungsorientierter Politiken nicht vorsieht, müssten diese Aspekte in die Ausbildungs- und Programmentwicklung für Aufsichtsbehörden eingearbeitet werden.

Junge Menschen mit Behinderungen

248. Von den schätzungsweise 650 Millionen Menschen mit Behinderungen, die es auf der Welt gibt, leben 80 Prozent in Entwicklungsländern, die meisten von ihnen unterhalb der Armutsgrenze ⁶⁶. Mehr als 100 Millionen Frauen und Männer mit Behinderungen

⁶⁵ IAA: *Eine globale Allianz gegen Zwangsarbeit*, a.a.O., S. 36.

⁶⁶ Weltbank: *Development Outreach: Disability and inclusive development* (Washington), Juli 2005.

waren 2003 der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen zuzurechnen⁶⁷. Sie sind im Hinblick auf Beschäftigung überproportional benachteiligt, vor allem junge Frauen, die häufig einer dreifachen Diskriminierung ausgesetzt sind: weil sie jung sind, weiblich sind und eine Behinderung haben. Die Erwerbsquote behinderter Frauen ist erheblich niedriger als die behinderter Männer, sie beträgt beispielsweise in Indien 16,6 Prozent gegenüber 52,6 Prozent bei Männern⁶⁸, und sie ist auch niedriger als bei nicht behinderten Frauen (beispielsweise in der EU 49 zu 64 Prozent)⁶⁹. Zu diskriminierenden Praktiken können noch physische Zugangs- oder Transportprobleme hinzukommen, die jedoch durch eine angemessene Förderpolitik und praxisorientierte Maßnahmen zur Anpassung des Arbeitsumfelds an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer behoben werden können.

249. Das Übereinkommen (Nr. 159) über die berufliche Beschäftigung und die Rehabilitation der Behinderten, 1983, sieht vor, dass „die Chancengleichheit und die Gleichheit männlicher und weiblicher Arbeitnehmer zu wahren sind.“ Die Aufmerksamkeit richtet sich zunehmend auf die Stärkung der Position behinderter Frauen⁷⁰ sowie auf die Integration junger Frauen und Männer mit Behinderungen in Bildung, Ausbildung und Beschäftigung. Immer häufiger wird die Ansicht vertreten, dass wettbewerbsgeschützte Werkstätten behinderte Personen davon abhalten, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, ein angemessenes Einkommen zu erzielen und die soziale Integration in ihre Gemeinschaft zu erreichen. Die IAO empfiehlt stattdessen Strategien zur Unterstützung ihrer Teilnahme am allgemeinen Arbeitsmarkt⁷¹.

5.3. Verbindungen zu den Vereinten Nationen und anderen internationalen Organisationen

250. Jugendbeschäftigung ist für die gesellschaftliche Entwicklung von größter Bedeutung. Heute wird zunehmend anerkannt, dass das Ausmaß des Problems der Jugendbeschäftigung eine partnerschaftliche Antwort erfordert, wie die Aufnahme dieser Frage in die Millenniums-Entwicklungsziele der Vereinten Nationen gezeigt hat⁷².

251. Die Beschäftigung der Vereinten Nationen mit Fragen, die junge Frauen und Mädchen betreffen, geschieht sowohl im Kontext der Schwerpunktbereiche der Aktionsplattform von Beijing als auch unter Berücksichtigung neu entstandener Probleme⁷³. So

⁶⁷ IAA: *Jugend: Wege zur menschenwürdigen Arbeit. Förderung der Jugendbeschäftigung – Die Herausforderung annehmen*. Bericht VI, Internationale Arbeitskonferenz, 93. Tagung, Genf, 2005, Abs. 83.

⁶⁸ T. Powers: *Recognizing ability: The skills and productivity of persons with disabilities*, Employment Working Paper No. 3 (Genf, IAA, 2008), S. 4.

⁶⁹ Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften (Eurostat): *Employment of disabled people* (Ad-hoc-Modul des Labour Force Survey 2002).

⁷⁰ IAA: *Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities* (Genf, 2008).

⁷¹ T. Powers: *Recognizing ability*, a.a.O., S. 16.

⁷² Die IAO tritt für die Verwirklichung der Millenniums-Entwicklungsziele der Vereinten Nationen ein, insbesondere des Ziels 8, das Wege zum Aufbau einer globalen Partnerschaft zwischen entwickelten und Entwicklungsländern zur Erreichung der Millenniums-Entwicklungsziele behandelt, einschließlich der Halbierung der Armut in der Welt bis 2015. IAA: *Jugend: Wege zur menschenwürdigen Arbeit. Förderung der Jugendbeschäftigung – Die Herausforderung annehmen*. Bericht VI, Internationale Arbeitskonferenz, 93. Tagung, Genf, 2005, Abs. 189.

⁷³ Die Abteilung Frauenförderung der VN-Hauptabteilung Wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten hat sich konkret mit Gender- und Jugendthemen auseinandergesetzt. Siehe auch die Website „Youth and the United Nations“ unter <http://un.org/esa/socdev/unyin/index.html>.

hat UNIFEM ein Programm entwickelt, das helfen soll, die digitale Kluft zu überwinden, indem Frauen der Zugang zu Informations- und Kommunikationstechnologie und damit die Verbesserung ihres Lebensunterhalts ermöglicht wird⁷⁴. Die Zusammenarbeit mit der IAO findet in Bereichen von gemeinsamem Interesse statt, wie etwa Bildung, Beschäftigung, Armut und Hunger, Gesundheit, Fürsorge, Umwelt, Teilhabe an Entscheidungsprozessen, HIV/Aids und bewaffnete Konflikte. Das IAA-*Toolkit* für die generelle Einbeziehung von Beschäftigung und menschenwürdiger Arbeit in die Programme der VN-Familie bezeichnet es als unbedingt notwendig, dass die Politiken und Programme zur Förderung der Jugendbeschäftigung das Augenmerk auf die geschlechtsbedingte Diskriminierung richten, damit junge Frauen in den Arbeitsmarkt eintreten und dort bleiben können⁷⁵.

252. Die Vereinten Nationen verabschiedeten 2006 das Übereinkommen über die Rechte von Personen mit Behinderungen. Es erkennt vielfältige Formen der Diskriminierung an, auch solche, die auf Geschlecht oder Alter basieren; die Artikel 6 und 7 behandeln speziell Frauen und Kinder. Ferner stärkt das Übereinkommen die nationalen und internationalen Maßnahmen und gibt neue Impulse für die Beseitigung von Diskriminierung aufgrund von Behinderung und für die aktive Förderung der Integration behinderter Menschen.

253. Das Netzwerk für Jugendbeschäftigung (YEN) – eine Allianz zwischen den Vereinten Nationen, der Weltbank und der IAO – ist ein Beispiel für eine globale Partnerschaft, die sich um bessere Kohärenz, Koordination und Weitergabe von Wissen über Jugendbeschäftigung bemüht. Das Netzwerk bietet die Möglichkeit der internationalen Konsensbildung und der Einflussnahme auf die internationale Agenda durch eine umfassende Strategie für die Beschäftigung und soziale Integration junger Menschen. Die IAO stellt das YEN-Sekretariat. In jüngster Zeit wurden Anstrengungen unternommen, um die Verbesserung der wirtschaftlichen Situation von Frauen systematisch in die Projekte einzubinden. Dazu gehört auch ein leistungsfähiges System von Ausbildungsbeihilfen für Jugendorganisationen in der Mano River Union⁷⁶, unter zusätzlicher Beteiligung der VN-Organisation für industrielle Entwicklung (UNIDO), des UNDP und der Regierung Japans.

5.4. Das weitere Vorgehen

254. Es wurde viel unternommen, um eine weitere Zunahme von Jugendarbeitslosigkeit und Arbeitsarmut zu verhindern, die sich wahrscheinlich in der gegenwärtigen globalen Finanz- und Wirtschaftskrise noch verschlimmern werden. Der zu erwartende Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt sollte nicht als Problem, sondern als enorme Chance und als Potenzial für wirtschaftliche und soziale Entwicklung betrachtet werden. Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, internationale Entwicklungspartner und Zivilgesellschaft müssen das hohe produktive Potenzial junger Frauen und Männer erschließen. Die folgende Liste zeigt Bereiche auf, in denen die IAO durch ihre Maßnahmen, Programme und Aktivitäten etwas bewirken kann:

⁷⁴ Siehe http://unifem.org/campaigns/wsis/unifems_work.html.

⁷⁵ IAA: *Toolkit for mainstreaming employment and decent work*, Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen (Genf, 2007), S. 31.

⁷⁶ Umfasst Côte d'Ivoire, Guinea, Liberia und Sierra Leone.

- ❑ Einführung eines integrierten und kohärenten Ansatzes für Jugendbeschäftigung, der makro- und mikroökonomische Interventionen verbindet und sowohl das Angebot als auch die Nachfrage nach Arbeitskräften berücksichtigt. Die Jugendbeschäftigung sollte mittels einer ausgewogenen Kombination gleichstellungsorientierter Grundsatzmaßnahmen in alle maßgeblichen Bereiche der Sozial-, Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik einbezogen werden.
- ❑ Für den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt spielen Regulierungen, Politiken und Institutionen eine entscheidende Rolle. Dass in einigen Ländern immer mehr junge Menschen (insbesondere Frauen) in unregelmäßigen, unsicheren und schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen anzutreffen sind, während sie in anderen in der informellen Wirtschaft überrepräsentiert sind, erfordert dringendes Handeln.
- ❑ Zwischen den Beschäftigungsaussichten eines Jugendlichen und seiner Bildung besteht ein enger Zusammenhang. Die Grundschulbildung legt das Fundament für die Beschäftigungsfähigkeit und ist auch ein wirksames Mittel zur Bekämpfung der Kinderarbeit und zur Beseitigung der Armut. Es wird heute allgemein anerkannt, dass langfristige Investitionen in das Humankapital eine Schlüsselrolle für die Steigerung von Produktivität und Wachstum spielen. Wichtig ist, dass jungen und heranwachsenden Mädchen qualitativ hochwertige formelle und nicht-formelle Bildungsprogramme, einschließlich Berufsausbildung, zur Verfügung stehen, die ihre Handlungsfähigkeit stärken und ihre Chancen auf menschenwürdige Arbeit in ihrem Erwachsenenleben verbessern können.
- ❑ Die Integration der Ausbildung in Kern- und Fachqualifikationen wird immer mehr zu einer Voraussetzung für die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit. Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse und andere Kernqualifikationen sind Fähigkeiten, die von den meisten Berufseinsteigern verlangt werden. Vor allem jungen Frauen muss deutlich gemacht werden, wie wichtig IKT-Kenntnisse sind, bei denen viele Arbeitssuchende Defizite aufweisen. Eine kompetenzorientierte Ausbildung, die frei von geschlechtsspezifischen Vorurteilen ist, verlagert das Gewicht von der Dauer der Ausbildungskurse zur Fähigkeit der Auszubildenden, mit dem Gelernten tatsächlich etwas anfangen zu können. Ein weiterer verbesserungsbedürftiger Bereich ist die Bescheinigung von Qualifikationen und die Anerkennung der am Arbeitsplatz erworbenen Kompetenzen.
- ❑ Lehrlingsausbildung, die jungen Frauen und jungen Männern gleichermaßen offen steht, ist ein in den Produktionsprozess des Unternehmens eingegliedert Ausbildungsweg, der unmittelbar anwendbare, bedarfsgerechte Qualifikationen vermittelt. Formelle Lehrlingsausbildungssysteme oder aufgewertete informelle Systeme sollten Arbeitgeber und Gewerkschaften an der Festlegung von beruflichen Normen und Lehrplänen beteiligen. Soft Skills wie Kommunikation, Kundenbeziehungen, Teamarbeit und Problemlösungen sollten Teil der Ausbildungspakete sein.
- ❑ Das Geschlecht ist kein Indikator für Kompetenz. Grundlage der Entscheidung für die Einstellung, Ausbildung oder Beförderung junger Frauen und Männer sollten stets Kriterien wie Qualifikationen und Arbeitsplatzanforderungen sein und nicht das Geschlecht der jeweiligen Person.
- ❑ Aktive Arbeitsmarktpolitiken und -programme können den Eintritt oder Wiedereintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt enorm erleichtern. Dabei kommt es entscheidend darauf an, dass der Beschäftigungszugang junger Frauen durch diese Politiken sichergestellt wird. Eventuell sind ergänzende Maßnahmen erforderlich,

wie etwa die Bereitstellung von Kinderbetreuung, um ihre Erwerbstätigkeit zu erleichtern.

- Hohe Arbeitslosigkeit und lang andauernde Arbeitsplatzsuche können Anzeichen einer mangelhaften Relevanz der Erstausbildung sein. Eine Neubewertung der Politik auf dem Gebiet von Gleichstellung und Jugendbeschäftigung, die beispielsweise die Behebung der Diskrepanz zwischen Bildung und Marktnachfrage, die Beseitigung der beruflichen Segregation, die Stärkung der Berufsausbildung sowie Prognosen über den Bedarf an Arbeitskräften und Qualifikationen anstreben würde, könnte in wirksamer Weise einen „positiven Kreislauf“ von Beschäftigung und Produktivität in Gang setzen.
- Das Wachstum des privatwirtschaftlichen Sektors ist ein starker Motor für die Schaffung von Arbeitsplätzen. Dabei stellt das Unternehmertum von Jugendlichen eine wichtige Komponente der beschäftigungspolitischen Maßnahmen dar. In den meisten Ländern mit einem relativ hohen Anteil junger Menschen an der Bevölkerung sind die Barrieren für eine unternehmerische Tätigkeit hoch, und für junge Frauen sind sie noch höher. Dies vereitelt die Schaffung von Unternehmen, fördert die Informalität und gefährdet gute Wirtschaftsführung. Die Unterstützung junger Frauen als Unternehmerinnen wird der sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung Impulse verleihen.
- Junge Frauen und Männern müssen über ihre Rechte aufgeklärt werden, namentlich das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen als Mittel zur Erreichung menschenwürdiger Arbeit.

Kapitel 6

Erwerbstätige Frauen und Männer im Erwachsenenalter

255. Im Erwachsenenalter steht der Mensch in der Blüte seines Arbeitslebens. In der Reife des Erwachsenenalters, geprägt durch Erfahrungen und Einsichten, haben Frauen und Männer einen Sinn für Realität und Kompromisse, tragen aber auch die Last der Verantwortung. In dieser sogenannten „rush hour of life“ (Verdichtung von Anforderungen des Lebens)¹ kommt es der Quadratur des Kreises gleich, die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit, die Versorgung und Pflege von Familienangehörigen sowie Pflichten gegenüber Unternehmen, Gemeinschaften und Gesellschaften synchron zu bewältigen.

256. In den Tabellen F1 bis F3 im Anhang werden die geschätzten Erwerbsquoten von Frauen und Männern im erwerbsfähigen Alter für 2000 und 2020 sowie die von der IAO veröffentlichten Schätzungen der Erwerbsquoten angegeben. Aus Schätzungen für 2000 geht hervor, dass die Zahl erwerbstätiger Frauen aller Altersklassen in allen Weltregionen niedriger war als die der Männer. Nach Prognosen für 2020 steigt die Erwerbsbeteiligung der Frauen und der Männer an, wobei aber davon ausgegangen wird, dass weiterhin mehr Männer als Frauen berufstätig sein werden.

257. Nach den IAO-Prognosen dürfte es trotzdem eine stärkere Beteiligung von Frauen an der Wirtschaft geben. Zwar existieren regionale Unterschiede, aber in Afrika dürften die Erwerbsquoten von Frauen stagnieren oder ansteigen, in Amerika zunehmen, in Asien stagnieren und in Europa steigen. Der offensichtliche Rückgang bei der Erwerbsquote jüngerer Arbeitnehmer der Altersgruppe 15 bis 24 ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass es in vielen Regionen der Welt in den kommenden Jahrzehnten mehr Möglichkeiten für eine Hochschulbildung und einen besseren Zugang zu einer solchen Bildung geben wird.

258. Die Feststellung der IAO, dass bei der Gleichstellung der Geschlechter Fortschritte erreicht wurden, wird durch den Index des Weltwirtschaftsforums (WEF-Index) gestützt, der anhand von wirtschaftlichen, politischen, Bildungs- und Gesundheitskriterien Aufschluss über globale geschlechtsspezifische Ungleichheiten gibt². Die Wirtschaftskomponente des Global Gender Gap Index misst den Unterschied bei Erwerbsquoten, beim Entgelt und beim beruflichen Aufstieg von Frauen und Männern (im letztgenannten Fall durch Ermittlung des Verhältnisses von Frauen zu Männern unter Angehörigen gesetzgebender Körperschaften, leitenden Verwaltungsbediensteten und Führungskräften sowie

¹ U. Klammer: „Flexicurity aus der Perspektive des Lebensverlaufs“, in *Transfer*, Feb. 2004, S. 295.

² Der „Global Gender Gap Index“ drückt aus, wie groß die Kluft zwischen den Geschlechtern ist, und erfasst 128 Länder, d. h. 90 Prozent der Weltbevölkerung. R. Hausmann, T. Tyson und S. Zahidi, 2008: *The global gender gap report 2007* (Genf, Weltwirtschaftsforum, 2007), S. 7.

unter technischen Beschäftigten und Fachkräften). Wenngleich der Index zeigt, dass beim Zugang zu Gesundheit und Bildung große Fortschritte beim Schließen geschlechtsspezifischer Lücken erreicht wurden, gibt es bei der wirtschaftlichen Teilhabe von Männern und Frauen noch immer große Unterschiede; die Lücke bei den wirtschaftlichen Ergebnissen ist nur zu 58 Prozent geschlossen worden.

259. Frauen stoßen bei nahezu jedem Aspekt der Arbeit auf systemische Barrieren: bei der Möglichkeit einer entlohten Arbeit (Voll- oder Teilzeitarbeit), der Art von Arbeit, die sie erhalten oder von der sie ausgeschlossen werden, der Verfügbarkeit von Hilfen wie Kinderbetreuung, dem Entgelt, dem betrieblichen Leistungen und den Arbeitsbedingungen, ihrem Zugang zu „männlichen“ Berufen mit höherem Entgelt, der Unsicherheit ihrer Arbeitsplätze oder der Unsicherheit über die Zukunft von Unternehmen, dem Mangel gerechter Rentenansprüche bzw. irgendwelcher Ansprüche, und dem Mangel an Zeit, Mitteln oder Informationen zur Durchsetzung ihrer Rechte. Frauen, die sich einer Mehrfachdiskriminierung aufgrund von Faktoren wie Rasse, ethnische Zugehörigkeit oder Eingeborenen- bzw. Behindertenstatus gegenübersehen, sind in weitaus größerem Ausmaß benachteiligt ³.

260. Eine derartige Geschlechterungleichheit muss unter Einsatz aller im 21. Jahrhundert zur Verfügung stehenden Arbeitsmarktmaßnahmen bekämpft werden. Die Arbeitsstätte ist ein Ort, an dem es häufig zu einer Ungleichbehandlung von Frauen und Männern kommt und somit ein äußerst wichtiger Bereich, in dem etwas zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter getan werden kann. Das französische multinationale Unternehmen Michelin hat z. B. ein Programm mit der Bezeichnung *Michelin Mentoring* eingeführt, das Teil einer Strategie zur Gewährleistung der Chancengleichheit in Bezug auf das berufliche Vorankommen und die fachliche Weiterentwicklung der Belegschaft ist. Es ermutigt Frauen und Minderheiten, in einem fördernden Umfeld Spitzenleistungen zu erbringen ⁴.

261. Die IAO schließt sich der Auffassung der Weltbank (Abbildung 6.1) an, derzufolge Arbeitsmärkte zu den wichtigsten Transmissionsmechanismen zählen, durch die die Vorteile des Wachstums an benachteiligte Gruppen weitergegeben werden können ⁵. Die auf wirtschaftlicher Effizienz beruhende Rechtfertigung für die Gleichstellung der Geschlechter lautet, dass diese für Familien von Nutzen ist: Haben Frauen Zugang zu Mitteln und üben mehr Kontrolle über diese aus, verbessern sich erfahrungsgemäß Ernährung, Gesundheit und Bildung der Kinder ⁶. Darüber hinaus ist die Teilhabe von Frauen für Wirtschaft und Gesellschaft vorteilhaft, da so ihr nicht erschlossenes Humankapital genutzt wird. Es ist oft darauf hingewiesen worden, dass die Beschäftigung von Frauen in Exportindustrien die Triebkraft für die Industrialisierung der asiatischen „Tiger“ war ⁷. Investitionen in menschenwürdige Arbeit für Frauen sind nicht nur richtig, sondern auch intelligent.

³ M. Cornish: *Securing pay equity for women's work – Everyone benefits: The international experience*, Paper for ILO International Seminar on Equal Pay for Work of Equal Value, Santiago, Chile, 25. Aug. 2008, S. 3-4.

⁴ Michelin: *Mentoring. A better way to growth* (2006).

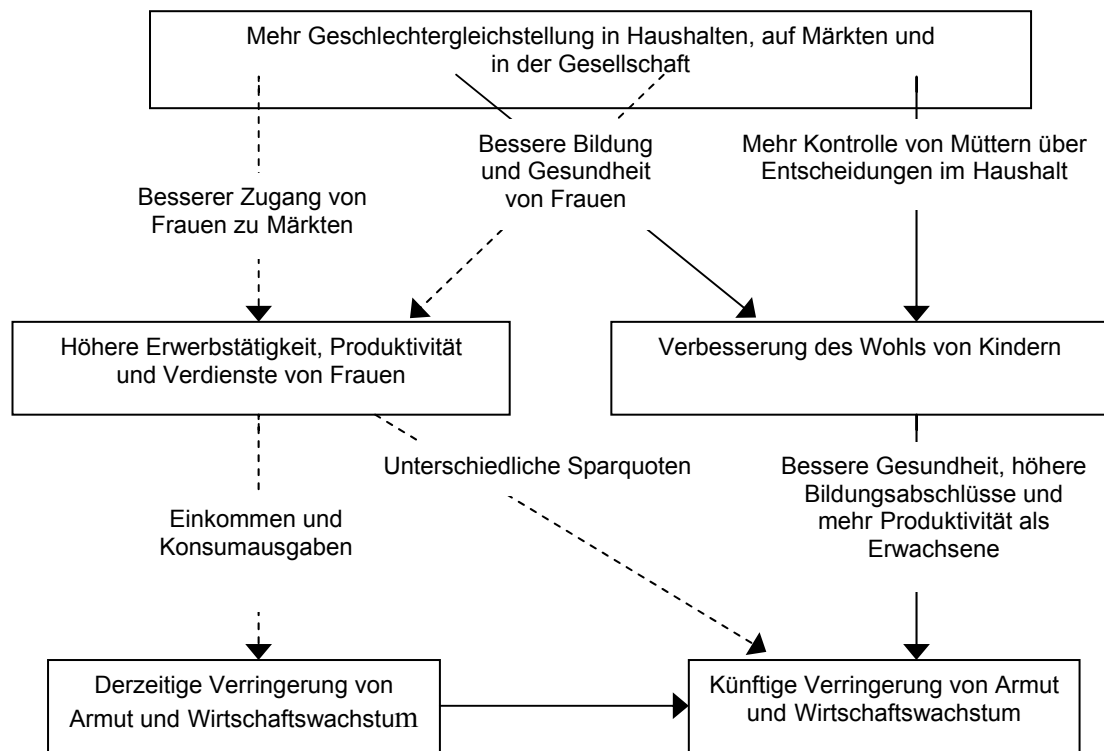
⁵ IAA: *Global employment trends for women; März 2008* (Genf, 2008), S. 1.

⁶ M. Buvin et al. (Hrsg.): *Equality for women: Where do we stand on Millennium Development Goal 3?* (Washington, Weltbank, 2008), S. 5-6.

⁷ In diesem Kontext ist noch erwähnenswert, dass die im Hinblick auf das Wirtschaftswachstum erfolgreichste Region im letzten Jahrzehnt, nämlich Ostasien, auch die höchste regionale Erwerbsquote von Frauen, niedrige Arbeitslosenquoten von sowohl Frauen als auch Männern und relativ geringe geschlechtsspezifische Unter-

262. Als Mittel zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter hat eine Region einen umfassenden Rechtsrahmen entwickelt und entsprechende Mittelzuweisungen vorgenommen. Abgesehen von einer soliden Basis von Ratsrichtlinien und -vereinbarungen hat sich die EU über den Europäischen Sozialfonds für eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen eingesetzt. Die Beschäftigungsquote von Frauen stieg in der EU zwischen 2001 und 2006 von 54 auf 57,2 Prozent, und das Ziel von 60 Prozent bis zum Jahre 2010 ist in Reichweite. Der derzeitige EU-Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union schreibt vor, dass in allen EU-Tätigkeiten die Beseitigung von Ungleichheiten und die Förderung der Gleichheit von Männern und Frauen angestrebt werden muss. Die im Kasten 6.1 aufgeführten Texte sind für die Durchführung auf nationaler Ebene in Partnerschaft mit den Sozialpartnern, der Zivilgesellschaft und anderen betroffenen Parteien maßgebend.

Abbildung 6.1. Einkommen von Frauen, das Wohl der Kinder, Verringerung von Armut und Wirtschaftswachstum insgesamt: Die Wege



Quelle: M. Buvini et al. (Hrsg.): *Equality for Women: Where do we stand on Millennium Development Goal 3?* (Washington, Weltbank, 2008), Seite 5.

263. Trotz des im Kasten 6.1 aufgeführten beeindruckenden Arsenal lässt sich aus der Überwachung der Durchführung durch die EU der Schluss ziehen, dass es immer noch Bereiche gibt, in denen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern bestehen, denen Aufmerksamkeit gewidmet werden muss. Dies gilt beispielsweise für Folgendes:

schiede bei der Sektor- und Statusverteilung aufgewiesen hat. IAA: *Global employment trends for women*; März 2008, a.a.O., S. 1.

Kasten 6.1

Zeitraum: Ein europäischer regionaler Rahmen für die Gleichstellung ¹

- 1976 Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.
- 1986 Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und Schutz selbständig erwerbstätiger Frauen während Schwangerschaft und Mutterschutz
- 1992 Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Müttern am Arbeitsplatz
- 1996 Von UNICE, CEEP und EGB geschlossene Rahmenvereinbarung über Elternurlaub ²
- 1997 Umkehr der Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- 1997 Von UNICE, CEEP und EGB geschlossene Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit
- 2000 Allgemeiner Rahmen für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf
- 2002 Änderung der Gleichbehandlungsrichtlinie von 1976, welche den Begriff der sexuellen Belästigung einführt
- 2004 Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen
- 2005 Rahmenvereinbarung der EU-Sozialpartner über Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter
- 2006 Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigung und Beruf (Neufassung)
- 2007 Europäische Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, die von EGB, BUSINESSEUROPE (früher UNICE), CEEP und UEAPME ³ geschlossen wurde.

¹ Richtlinien des Rates 76/207/EWG, 86/613/EWG, 92/85/EWG, 96/34/EG, 97/80/EG, 97/81/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG und 2004/113/EG. In einer Entschließung vom 18. November 2008 forderte das Europäische Parlament die Europäische Kommission auf, eine Überarbeitung der bestehenden Rechtsvorschriften über die Gleichheit des Entgelts einzuleiten. Unter: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0544+0+DOC+XML+V0//EN>.

² Vereinigung der Industrie und Arbeitgeberverbände in Europa (UNICE), Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) und Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB).

³ Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe.

- ❑ Die Beschäftigungsquote der Frauen ist zwar gestiegen, sie ist aber nach wie vor niedriger als die der Männer, obwohl Frauen die Mehrheit der Studenten und Hochschulabgänger darstellen;
- ❑ Frauen verdienen weiterhin durchschnittlich 15 Prozent weniger als Männer pro Arbeitsstunde, und diese Zahl bleibt stabil;
- ❑ wenngleich der Anteil von Frauen in wirtschaftlichen und politischen Entscheidungspositionen im vergangenen Jahrzehnt angestiegen ist, sind sie immer noch deutlich unterrepräsentiert;
- ❑ die Familienpflichten sind noch immer sehr ungleich verteilt zwischen Männern und Frauen;
- ❑ das Armutsrisiko ist für Frauen höher als für Männer;

- Frauen sind Hauptopfer geschlechtsspezifischer Gewalt, und Frauen und Mädchen eher Opfer des Menschenhandels⁸.

264. Eine Reihe von Faktoren beeinflussen Erwerbsbeteiligung und Erwerbsquoten, z. B. Alter, Geschlecht, Behindertenstatus und kulturelle, soziale und wirtschaftliche Unterschiede zwischen den Ländern und Regionen der Welt. Die Tabelle 6.1 zeigt, dass die Erwerbsquote von Männern wesentlich höher blieb als die von Frauen⁹.

Tabelle 6.1. Erwerbsquote weltweit (in Prozent)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 ¹
Insgesamt	65,8	65,7	65,6	65,5	65,4	65,2	65,2	65,2	65,1	65,1	65,1
Männer	79,2	79,1	78,9	78,7	78,4	78,2	78,0	77,9	77,7	77,6	77,5
Frauen	52,4	52,3	52,3	52,3	52,3	52,3	52,3	52,5	52,6	52,6	52,6
Jugendliche	54,4	54,2	53,5	52,9	52,5	51,9	51,6	51,3	50,9	51,0	50,9
Erwachsene	69,7	69,6	69,7	69,7	69,7	69,7	69,7	69,8	69,8	69,7	69,7

¹ Vorläufige Schätzungen.

Quelle: IAA: *Global employment trends for women*, März 2009 (Genf, 2009), Tabellen A3 und A4, Seite 37.

265. Aus IAO-Daten lassen sich die folgenden signifikanten Tendenzen erkennen¹⁰. Die Gesamtzahl der Arbeitslosen im Jahr 2008 wird auf nahezu 193 Millionen Menschen geschätzt¹¹. Die Arbeitslosenquote von Frauen belief sich 2008 auf 6,3 Prozent, die der Männer auf 5,9 Prozent. Von 2007 bis 2008 stieg die Arbeitslosenquote unter Männern (0,4 Prozentpunkte) wie unter Frauen (0,3 Prozentpunkte) an, so dass sich der geschlechtsspezifische Unterschied, der bei den Arbeitslosenquoten im letzten Jahrzehnt vorhanden war, geringfügig verringerte. Die Auswirkungen der gegenwärtigen Finanzkrise können erklären, warum die Arbeitslosigkeit der Männer angestiegen ist, da Männer in Sektoren beschäftigt sind, in denen die ersten Wellen von Freisetzungen erfolgten. Was die Zahl der Arbeitslosen anbelangt, so waren 112 Millionen der insgesamt 193 Millionen Arbeitslosen Männer und 81 Millionen Frauen (Tabelle 6.2).

Tabelle 6.2. Arbeitslosigkeit weltweit (in Millionen)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 ¹
Insgesamt	165,1	172,1	170,7	173,4	175,5	183,9	189,1	188,3	184,4	178,9	192,7
Männer	95,7	99,5	100,0	100,7	101,7	107,2	108,7	108,0	105,9	103,4	111,7
Frauen	69,3	72,5	70,7	72,7	73,8	73,8	80,3	80,3	78,5	75,5	81,0
Jugendliche	67,6	70,7	71,1	70,5	71,0	71,0	76,3	76,4	74,9	73,1	77,2
Erwachsene	97,4	101,4	99,6	102,8	104,5	104,5	112,7	111,9	109,5	105,7	115,5

¹ Vorläufige Schätzungen.

Quelle: Ebd.

⁸ Kommission der Europäischen Gemeinschaften: *Eine erneuerte Sozialagenda: Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Solidarität im Europa des 21. Jahrhunderts*, Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, KOM (2008) 412 final; und idem: *Report on equality between women and men*, mehrere Jahre.

⁹ Siehe auch Tabellen F1 bis F3 im Anhang.

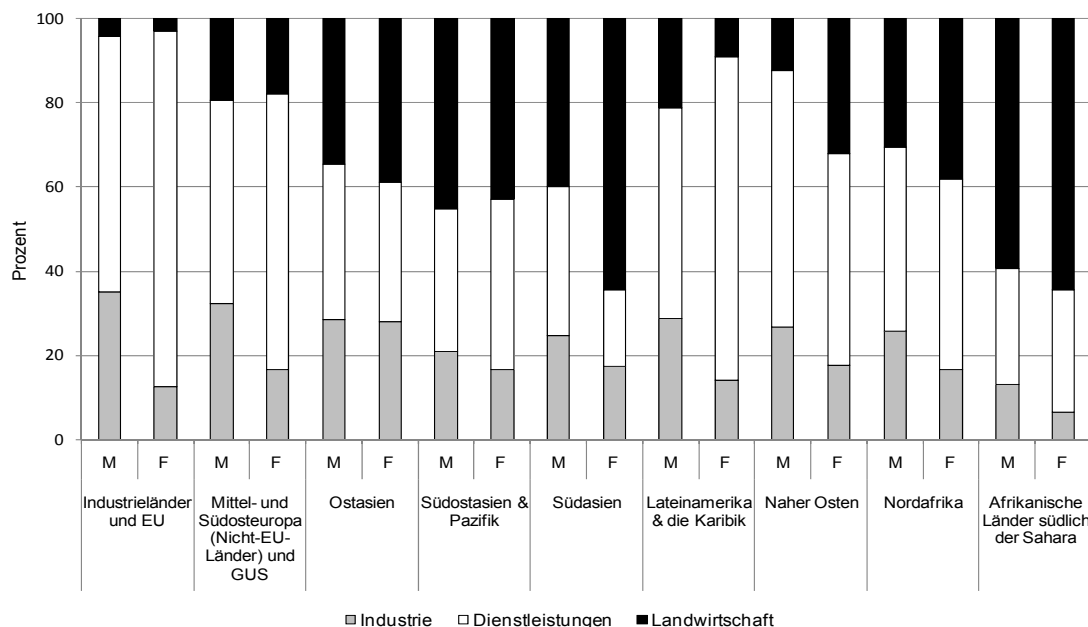
¹⁰ Die Daten in diesem Abschnitt stammen überwiegend aus IAA: *Global employment trends for women: März 2009* (Genf, 2009).

¹¹ Eine Definition der Arbeitslosigkeit sowie die in diesem Bericht erörterten Konzepte und Definitionen aller Arbeitsmarkindikatoren finden sich in IAA: *Key indicators of the labour market*, 5. Ausgabe (Genf, 2007).

266. Die Arbeitslosenquote von Männern und Frauen ist ein Indikator für geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf globalen Arbeitsmärkten. Ein weiterer Indikator ist der Unterschied beim Zugang zu Arbeitsmärkten, der im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Eigenständigkeit von Frauen steht. Die Erwerbsquoten von Männern und Frauen nähern sich sehr langsam aneinander an, und im Jahr 2008 gab es eine Differenz von fast 25 Prozentpunkten (Tabelle 6.2). Während 1998 39,9 Prozent der globalen Erwerbsbevölkerung Frauen waren, belief sich dieser Prozentsatz 2008 auf 40,5 Prozent.

267. 2008 waren 1,2 Milliarden der drei Milliarden Beschäftigten in aller Welt Frauen. Nur ein geringer Teil der beschäftigten Frauen arbeitet in der Industrie (18,3 Prozent gegenüber 26,6 Prozent der Männer): die große Mehrheit ist in der Landwirtschaft und immer häufiger im Dienstleistungssektor tätig (Abbildung 6.2). In diesem Sektor waren 2008 46,3 Prozent aller weiblichen und 41,2 Prozent aller männlichen Arbeitnehmer beschäftigt. In der Landwirtschaft sind Frauen immer noch überrepräsentiert. Global gesehen beläuft sich der Anteil der in der Landwirtschaft beschäftigten Frauen auf 35,4 Prozent und der der Männer auf 32,2 Prozent. Werden stärker industrialisierte Regionen wie die Industrieländer und die EU, Mittel- und Südosteuropa (Nicht-EU-Länder) sowie die GUS und Lateinamerika und die Karibik ausgeschlossen, so steigt dieser Anteil auf nahezu die Hälfte aller weiblichen Arbeitnehmer (48,4 Prozent). Bei Männern liegt der entsprechende Anteil bei 40 Prozent, was bedeutet, dass es einen Unterschied von nahezu 8 Prozentpunkten in den restlichen Weltregionen gibt. In den afrikanischen Ländern südlich der Sahara und in Südasien werden in der Landwirtschaft mehr als 60 Prozent aller weiblichen Arbeitnehmer beschäftigt.

Abbildung 6.2. Verteilung der Beschäftigung nach Sektor (in Prozent der Gesamtbeschäftigung), nach Geschlecht und Region, 2008 ¹



¹ Vorläufige Schätzungen.

Quelle: IAA: *Global employment trends for women*; März 2009 (Genf, 2009), Abbildung 3, Seite 11.

268. Die Finanzkrise wird sich auf diese Zahlen auswirken, da die globalen Exporte von Gütern schrumpfen und Fabriken in Industriegebieten geschlossen, Arbeitnehmer freigesetzt und viele Frauen und Männer in ländliche Gebiete zurückkehren werden.

6.1. Globale Lieferketten

269. Die Exportleistung von Entwicklungsländern hing im Bereich der Fertigwaren in hohem Maß von weiblichen Arbeitskräften ab. Die zunehmende Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften in Exportindustrien wurde überwiegend oder zumindest zum Teil einer Zunahme der bezahlten Beschäftigung von Frauen in Entwicklungsländern zugeschrieben, selbst dort, wo die Erwerbsquote von Frauen traditionell niedrig war und ihre Erwerbstätigkeit nicht auf gesellschaftliche Akzeptanz stieß. Auch gab es als Folge von Verbesserungen globaler Telekommunikationsnetze und -technologien mehr neue Arbeitsmöglichkeiten im Bereich von ausgelagerten bzw. in Niedriglohnländern verlagerten Dienstleistungen (z. B. Call-Center, Dateneingabe, Lohnbuchhaltung und Rechnungswesen sowie Finanz- und Rechtsforschung). In den letzten Jahrzehnten kam es dank der Ausfuhren einiger Entwicklungsländer von Früchten, Blumen und Gemüse was auch im Wesentlichen auf der Arbeit von Frauen beruhte – zu einer Intensivierung des internationalen Handels und zu mehr Beschäftigung in diesem Bereich ¹².

270. Die optimistische Sichtweise lautet, dass Frauen in Bezug auf einen besseren Zugang zu bezahlter Arbeit und wirtschaftlichen Möglichkeiten mit all den mit bezahlter Arbeit einhergehenden gleichstellungsfördernden Vorteilen (mehr Autonomie, Verhandlungsmacht und Mittel) großen Nutzen aus der Ausweitung der exportorientierten Sachgüterproduktion und der Landwirtschaft sowie der Entwicklung von Unternehmensdienstleistungen gezogen haben ¹³. Aus einer weniger optimistischen Sicht werden drei Probleme hervorgehoben: i) Es wurden zwar Arbeitsplätze geschaffen, die meisten sind jedoch nicht sicher, und die Produktion hängt von Gelegenheits-, Zeit-, Vertrags- oder prekären Arbeitskräften, als Saisonarbeiter tätigen Migranten und Heimarbeitern ab; ii) zwar gibt es erheblich mehr bezahlte Arbeit für Frauen, allerdings vorwiegend in den unteren Segmenten globaler Lieferketten; und iii) aufgrund der größeren Finanz- und Handelsintegration ist die Arbeit in globalen Produktionssystemen unsicherer geworden. Dies führt zu einer Replizierung und Verstärkung vorhandener geschlechtsspezifischer Ungleichheiten ¹⁴, die gegenwärtig im Licht der derzeitigen Finanzkrise geprüft werden. Forschungsinstrumente wie die Analyse von Wertschöpfungsketten, wobei untersucht wird, welcher Wert jedem Akteur beim Herstellungsprozesses einer Ware zugeschrieben wird, werden zu einem besseren Verständnis der Zusammenhänge zwischen Handel und geschlechtsspezifischer Ungleichheiten beitragen ¹⁵.

271. Allerdings sind nicht nur Waren Teil von Lieferketten. Auch Männer und Frauen sind Teil einer Reihe zusammenhängender Dienste, insbesondere der „globalen Betreuungskette“, bei der Migranten ihre eigenen Angehörigen der Betreuung durch andere Familienmitglieder überlassen, damit sie in reicheren Städten oder Ländern als Pflegekraft arbeiten können. In der Regel sind es Frauen, die diese Betreuungsaufgaben über-

¹² Dieser Abschnitt bezieht sich weitgehend auf A. King-Dejardin: *Gender dimensions of globalization*, Diskussionspapier, Hauptabteilung Integration von Grundsatzpolitik und Statistik (Genf, IAA, 2008).

¹³ Die genaue Größenordnung der geschaffenen Arbeitsplätze ist schwer zu beziffern; viele Arbeitnehmer werden von Zulieferern und Subunternehmern auf formellen und informellen Arbeitsplätzen beschäftigt.

¹⁴ Aus Erfahrungen von Entwicklungsländern im Laufe früherer Krisen geht hervor, dass die informelle Beschäftigung in der Regel ansteigt und die Verdienste zurückgehen. Für die schutzbedürftigsten Arbeitnehmer ist der Aufschwung lang und langsam (beispielsweise in Thailand in der asiatischen Krise von 1997 oder in der mexikanischen Krise von 1995) und hat unterschiedliche Auswirkungen auf die Beschäftigung von Männern und Frauen. A. King-Dejardin: *Gender dimensions of globalization*, a.a.O.

¹⁵ Z. Randriamaro: *Gender and trade: Overview report*, Institute of Development Studies, University of Sussex (Brighton), S. 2.

nehmen, von ungelernten Hausangestellten bis zu qualifizierten Gesundheitsfachkräften. Wird auf ausländische Arbeitskräfte für Betreuungsaufgaben zurückgegriffen statt die Voraussetzungen zu schaffen, die einen Wandel der derzeitigen Organisation und Bewertung der Betreuung ermöglichen könnten, so wird dieses Problem nur verlagert und die ungerechte Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern bleibt unangetastet. Zugleich trägt dies wenig dazu bei, ein besseres staatliches Angebot von Betreuungsdiensten oder bessere Sozialschutzmaßnahmen für Betreuer zu fördern¹⁶.

6.2. Unsichere Beschäftigung

272. Je weniger eine Region entwickelt ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen zu mithelfenden Familienarbeitskräften oder auf eigene Rechnung tätigen Arbeitskräften zählen, die zusammengefasst die neu definierte Gruppe der „unsicheren Beschäftigung“ bilden. Insbesondere weibliche mithelfende Familienarbeitskräfte sind vermutlich nicht wirtschaftlich eigenständig¹⁷.

273. Global gesehen belief sich der Anteil der unsicheren Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung der Frauen 2007 auf 52,7 Prozent und der der Männer auf 49,1 Prozent. Dies stellt in Bezug auf das vorangegangene Jahr für Männer wie für Frauen einen Rückgang von 0,6 Prozentpunkten dar. Der Übergang von einer unsicheren Beschäftigung zu einer entlohnenden Tätigkeit kann ein wichtiger Schritt zur Befähigung zur Eigenständigkeit von Frauen sein. Die wirtschaftliche Unabhängigkeit oder zumindest die Mitsprache bei der Mittelverteilung im Familienkreis ist dann am größten, wenn Frauen eine entlohnte Tätigkeit ausüben oder Arbeitgeber sind, allerdings niedriger, wenn sie auf eigene Rechnung tätig sind und am niedrigsten, wenn sie mithelfende Familienarbeitskräfte sind. Der Anteil der Frauen an entlohnter Tätigkeit stieg von 41,8 Prozent in 1997 auf 45,5 Prozent in 2007; bei weiblichen auf eigene Rechnung tätigen Arbeitskräften war jedoch ein stärkerer Anstieg zu verzeichnen (Abbildung 6.3).

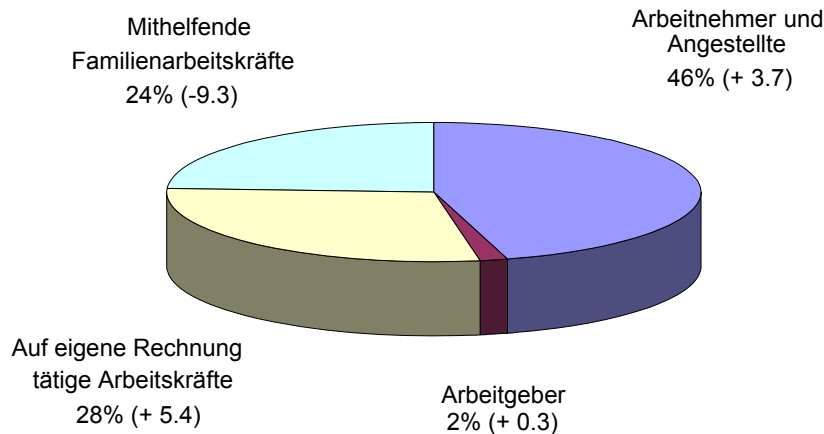
274. Die geschlechtsspezifische Differenz beim Anteil der unsicheren Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung zeigt je nach Region ein unterschiedliches Bild. In den Industrieländern und in der EU, in Mittel- und Südosteuropa (Nicht-EU-Länder) und in der GUS sowie in Lateinamerika und der Karibik war diese Differenz 2007 negativ, was bedeutet, dass Frauen oft weniger unsichere Arbeitsplätze als Männer hatten (siehe Tabelle 6.3). Die größten Differenzen finden sich in Nordafrika und im Nahen Osten. In den afrikanischen Ländern südlich der Sahara und in Südasien, zwei der ärmsten Regionen, gibt es nicht nur einen relativ hohen Anteil der unsicheren Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung, sondern auch eine große geschlechtsspezifische Differenz beim Anteil an der unsicheren Beschäftigung (mehr als 10 Prozentpunkte). Die sektorale

¹⁶ E. Esplen: *Gender and care: Overview report*, Institute of Development Studies, University of Sussex, (Brighton, 2009), S. 30.

¹⁷ Nach der Internationalen Klassifikation der Stellung im Beruf gibt es vier Statusgruppen: 1) Arbeitnehmer und Angestellte, 2) Arbeitgeber, 3) auf eigene Rechnung tätige Arbeitskräfte und 4) mithelfende Familienarbeitskräfte. Von einer unsicheren Beschäftigung spricht man, wenn Menschen in relativ prekären Verhältnissen beschäftigt werden, was aus ihrem Beschäftigungsstatus hervorgeht. Da mithelfende Familienarbeitskräfte und auf eigene Rechnung tätige Arbeitskräfte kaum formelle Arbeitsverhältnisse und Zugang zu Leistungen oder Sozialschutzprogrammen haben und in Wirtschaftszyklen eher „gefährdet“ sind, wird ihr Status als „unsicher“ bezeichnet. Die Rate für die unsichere Beschäftigung wird als Summe der auf eigene Rechnung tätigen Arbeitskräfte und der mithelfenden Familienarbeitskräfte, ausgedrückt als Anteil der Gesamtbeschäftigung, berechnet. Es handelt sich um einen stark geschlechtsspezifischen Indikator, da historisch gesehen die Mithilfe in der Familie ein Status ist, den überwiegend Frauen innehaben. Siehe auch IAA: *Keyindicators of the labour market*, 5. Ausgabe (Genf, 2007), Kap. 1.

Verteilung der Beschäftigung von Männern und Frauen sowie die Unterschiede beim Anteil an der unsicheren Beschäftigung unterstreichen die Tatsache, dass ein besserer Zugang zu Arbeitsmärkten nicht bedeutet, dass es sich um einen Zugang zu menschenwürdigen Arbeitsplätzen handelt.

Abbildung 6.3. Aufteilung der weiblichen Stellung im Beruf, 2007
(prozentuale Veränderung seit 1997 in Klammern)



Quelle: IAA: *Global employment trends for women*, März 2009 (Genf, 2009), Abbildung 4, Seite 12

Tabelle 6.3. Anteil an der unsicheren Beschäftigung, weltweit und nach Regionen (in Prozent)

Insgesamt	1997	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Welt	53,5	52,1	52,1	51,8	51,4	51,2	50,6
Industrieländer und EU	11,8	10,5	10,5	10,8	10,7	10,4	10,1
Mittel- und Südosteuropa (Nicht-EU-Länder) und GUS	17,8	19,2	19,5	20,6	19,1	19,2	18,2
Ostasien	63,7	58,1	57,7	57,6	57,2	56,9	55,9
Südostasien und Pazifik	65,6	64,8	64,8	63,4	62,8	62,6	61,9
Südasien	79,8	79,1	79,3	79,0	78,8	78,4	77,5
Lateinamerika und die Karibik	32,4	35,2	35,1	34,4	33,0	32,1	31,9
Naher Osten	39,3	35,8	35,3	36,1	33,5	33,6	32,3
Nordafrika	43,1	40,2	40,0	41,1	41,0	38,7	37,3
Afrikanische Länder südlich der Sahara	80,2	78,7	78,5	76,8	77,1	77,8	76,8
Männer	1997	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Welt	51,4	50,7	50,7	50,3	50,0	49,8	49,1
Industrieländer und EU	12,2	11,4	11,5	12,0	11,9	11,6	11,4
Mittel- und Südosteuropa (Nicht-EU-Länder) und GUS	18,4	19,2	19,8	21,2	19,6	19,5	18,6
Ostasien	58,4	53,5	53,2	53,0	52,5	52,3	51,1
Südostasien und Pazifik	61,5	61,3	61,4	59,9	59,7	59,6	58,9
Südasien	76,1	76,2	76,5	76,0	75,8	75,4	74,3
Lateinamerika und die Karibik	32,6	35,0	35,0	34,2	33,4	32,2	32,1
Naher Osten	35,8	32,4	32,0	33,1	30,2	30,3	29,1
Nordafrika	39,5	38,4	37,0	36,8	37,3	34,7	33,4
Afrikanische Länder südlich der Sahara	75,6	73,4	72,8	70,1	71,1	72,4	71,3

Insgesamt	1997	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Frauen	1997	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Welt	56,7	54,3	54,2	54,1	53,6	53,3	52,7
Industrieländer und EU	11,2	9,4	9,4	9,3	9,2	8,9	8,6
Mittel- und Südosteuropa (Nicht-EU-Länder) und GUS	17,1	19,3	19,2	19,8	18,4	18,8	17,6
Ostasien	70,1	63,6	63,1	63,1	62,6	62,3	61,4
Südostasien und Pazifik	71,3	69,9	69,7	68,4	67,3	66,9	66,2
Südasien	89,1	86,4	86,5	86,4	86,1	86,0	85,1
Lateinamerika und die Karibik	32,0	35,5	35,3	34,6	32,5	31,9	31,5
Naher Osten	54,1	48,6	47,9	46,9	45,7	45,3	43,6
Nordafrika	54,9	45,8	49,0	54,2	52,0	50,0	48,4
Afrikanische Länder südlich der Sahara	86,3	85,7	85,8	85,4	84,9	84,6	83,9

Quelle: IAA: *Global employment trends for women*; März 2009 (Genf, 2009), Tabelle A7, Seite 42.

6.3. Atypische Beschäftigungsformen

275. In den letzten Jahrzehnten war eine Tendenz zu atypischen Beschäftigungsformen zu verzeichnen¹⁸, was zu mehr Teilzeit- und Zeitarbeit in weiter entwickelten Wirtschaften und zu mehr informeller Beschäftigung in Entwicklungsländern führte. Es besteht ein klarer Zusammenhang zwischen dieser Art von Arbeit und Einkommensungleichheit¹⁹. Es gibt Anzeichen dafür, dass die meisten dieser Tätigkeiten von Frauen ausgeübt werden, in einigen Fällen als Instrument zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familienpflichten, wenn keine institutionelle Unterstützung vorhanden ist. Selbst formelle Arbeit wird zunehmend prekär, da die Belegschaft vieler Unternehmen überwiegend aus Arbeitnehmern besteht, die im Rahmen anderer Formen von Arbeitsverhältnissen (atypische, Zeit-, Vertrags- oder Heimarbeit) beschäftigt werden²⁰. Nach Ansicht der Arbeitgeberverbände wird der Ausgleich von Effizienz und familiären Bedürfnissen und Pflichten männlicher wie weiblicher Arbeitskräften für Unternehmen immer wichtiger, insbesondere bei angespannten Arbeitsmärkten. Eine flexible Arbeitsgestaltung erlaubt es Arbeitgebern, Arbeitnehmer mit für ihren Betrieb wichtigen Qualifikationen, die aus familiären Gründen ausscheiden müssten, zu halten und ihnen die Möglichkeit zu bieten, weiter erwerbstätig zu sein.

276. Prekäre Arbeit – gekennzeichnet durch Arbeitsplatzunsicherheit – bietet Arbeitnehmern nur geringe oder keine Möglichkeiten zur Kontrolle ihrer Arbeitsbedingungen, zum Anspruch auf Leistungen oder Soziale Sicherheit oder zur Ausübung ihres Rechts auf Vereinigungsfreiheit. Das Einkommen ist im Allgemeinen niedrig. Typisch sind in

¹⁸ Die Nomenklatur ist in diesem Bereich sehr unterschiedlich. In der Regel werden folgende Begriffe verwandt: Gelegenheits- und Saisonarbeit, Arbeitsplatzteilung, befristete Verträge, zeitlich begrenzte Leiharbeit, Heimarbeit, Telearbeit, selbständige Erwerbstätigkeit und nichtvergütete Arbeit von Ehegatten oder Familienmitgliedern in kleinen Unternehmen. „Gelegenheitsarbeit“ wird während eines festgelegten Zeitraums verrichtet, und diese Arbeitnehmer haben oft weniger Rechte und niedrigere rechtliche und vertragliche Ansprüche als Festangestellte. Es sollte beachtet werden, dass eine selbständige Erwerbstätigkeit nicht zwangsläufig prekär ist.

¹⁹ U. Rani: *Impact of changing work patterns on income inequality* (Genf, IAA/IILS, 2008), S. 20-21.

²⁰ IAA: *Das Arbeitsverhältnis*, Bericht V (1), Internationale Arbeitskonferenz, 85. Tagung, Genf, 2006, Abs. 31-33. M. Cornish: *Securing pay equity for women's work – Everyone benefits: The international experience*, Paper for ILO International Seminar on Equal Pay for Work of Equal Value, Santiago, Chile, 25. Aug. 2008, S. 2-3.

der Regel mehrere aufeinanderfolgende Kurzzeit- oder Zeitarbeitsverträge mit kurzen Unterbrechungen. Aufgrund der zunehmenden Verwendung der Auftragsvergabe, des industriellen Outsourcing und der Informations- und Kommunikationstechnologie wächst das Ausmaß der Heimarbeit ²¹. Hier ist ein unverhältnismäßig hoher Anteil behinderter Frauen anzutreffen.

6.3.1. Teilzeitarbeit

277. In Industrieländern ist der Anteil der Teilzeitarbeit an der Gesamtbeschäftigung in den letzten 20 Jahren angewachsen ²². In den Niederlanden, wo nahezu ein Drittel aller Arbeitskräfte teilzeiterwerbstätig sind, gibt es die höchste Teilzeitarbeitsquote; an nächster Stelle stehen Japan, Australien, Neuseeland und das Vereinigte Königreich ²³. Aus Tabelle 6.4 geht hervor, dass sehr viel mehr Frauen Teilzeit arbeiten als Männer. Es stellt sich die Frage, wie eine Gleichstellung erreicht werden kann, ohne die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern zu verstärken. Einige derjenigen, die gegenwärtig teilzeiterwerbstätig sind, wären unter Umständen überhaupt nicht ins Erwerbsleben eingetreten, hätte es keine Teilzeitarbeit gegeben, und wären möglicherweise erwerbslos geblieben ²⁴. In den meisten Ländern ist Teilzeitarbeit mit beträchtlichen Nachteilen für den Arbeitnehmer verbunden, z. B. niedrigere Löhne im Vergleich zu gleichwertiger Vollzeitarbeit und mangelnde Rechte, Leistung der Sozialen Sicherheit und Vertretung und Mitsprache.

278. In Industrieländern soll ein großer Teil der Teilzeitarbeit freiwillig erfolgen, vor allem unter Frauen. Dies könnte eine freiwillige Entscheidung zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sein oder davon herrühren, dass es keine anderen brauchbaren Optionen wie institutionelle Unterstützung, erschwingliche Kinderbetreuung von hoher Qualität und Begrenzungen der regelmäßigen Arbeitszeit gibt ²⁵.

279. Die Teilzeitarbeit kann zu mehr Flexibilität (z. B. für Studien) und höheren Erwerbsquoten beitragen, wird möglicherweise aber nicht immer freiwillig aufgenommen. In einigen Fällen kann sie – wie am Anstieg des Anteils der unfreiwilligen Teilzeitarbeit der Männer z. B. in Deutschland, Italien, Japan und Spanien deutlich wird – eine Alternative zur Arbeitslosigkeit sein ²⁶. In Mittel- und Osteuropa sind mehr Frauen teilzeiterwerbstätig, wenngleich die Gesamtzahlen für Männer und Frauen im Allgemeinen niedrig sind und von 2,4 Prozent in Bulgarien bis zu 10,8 Prozent in Polen reichen ²⁷. In den meisten Entwicklungsländern ist die Teilzeitarbeit nach wie vor wenig verbreitet.

²¹ Die IAO-Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, bietet Orientierungshilfe zu der Frage, wie Arbeitnehmer zu schützen sind, die in derartigen Systemen unter Umständen Schutz und Leistungen verlieren; in den Arbeitsgesetzen mehrerer Länder (Belgien, Chile, Marokko, Neuseeland) fällt die Heimarbeit ausdrücklich in den Geltungsbereich derartiger Systeme.

²² Im Übereinkommen (Nr. 175) über Teilzeitarbeit, 1994, wird der Ausdruck „Teilzeitarbeitnehmer“ wie folgt definiert: ein Arbeitnehmer, dessen Normalarbeitszeit geringer ist als diejenige vergleichbarer Vollzeitarbeitnehmer.

²³ A. Ghose, N. Majid, C. Ernst: *The global employment challenge* (Genf, IAA, 2008), S. 164.

²⁴ Ebd.

²⁵ Siehe U. Rani: *Impact of changing work patterns on income inequality* (Genf, IAA/ ILS, 2008), S. 3.

²⁶ Ebd.

²⁷ A. Ghose, N. Majid und C. Ernst: *The global employment challenge*, a.a.O., S. 216-217.

Tabelle 6.4. Wichtigste Beschäftigungsindikatoren nach Geschlecht, 2003 (in Prozent)

Land	Männer						Frauen					
	EQ	AQ	AQK	AQL	TZA	TEMP	EQ	AQ	AQK	AQL	TZA	TEMP
Australien	82,69	5,61	4,09	1,52	15,67	–	66,73	5,84	4,84	1,00	39,89	–
Österreich	80,09	4,28	3,05	1,23	3,04	6,14	64,66	4,12	3,11	1,01	25,74	6,00
Belgien	73,07	7,44	4,12	3,32	5,86	5,2	56,16	8,00	4,14	3,85	33,28	9,72
Kanada	84,87	7,97	7,10	0,88	11,07	–	74,05	7,18	6,62	0,56	27,86	–
Dänemark	85,36	5,09	4,00	1,10	10,52	7,17	75,67	5,75	4,73	1,02	21,91	9,79
Finnland	76,70	9,19	6,77	2,41	7,89	10,60	72,37	8,90	7,11	1,80	14,86	18,24
Frankreich	75,50	8,70	5,29	3,41	4,52	9,81	63,73	10,94	6,68	4,26	22,02	13,10
Deutschland	78,96	9,63	4,73	4,90	5,96	10,48	65,06	8,82	4,00	4,82	36,28	11,30
Griechenland	80,24	6,02	3,07	2,94	2,87	5,84	52,79	14,33	5,60	8,72	10,17	8,64
Island ^a	94,15	3,60	–	–	10,24	4,15	86,70	3,08	–	–	31,18	5,28
Irland	80,31	4,76	2,78	1,98	7,58	3,37	58,23	11,62	2,83	1,03	34,37	5,55
Italien	76,15	6,74	2,85	3,89	4,86	5,74	48,83	4,86	4,60	7,02	23,63	9,72
Japan	91,74	5,47	3,33	2,14	14,37	–	64,31	4,86	3,69	1,17	41,26	–
Luxemburg	75,88	3,00	2,03	0,96	1,63	2,73	54,70	4,63	3,77	0,87	30,06	3,90
Niederlande	84,75	4,10	3,06	1,04	14,99	10,98	68,38	4,34	3,29	1,05	60,50	14,79
Neuseeland	85,40	4,34	3,76	0,58	10,70	–	70,33	4,99	4,53	0,47	35,40	–
Norwegen	84,54	4,85	4,51	0,34	9,77	6,85	77,16	3,95	3,73	0,22	33,15	10,76
Portugal	83,88	5,55	3,93	1,62	5,86	14,42	69,40	7,33	4,84	2,49	14,98	17,64
Spanien	81,63	8,17	5,58	2,58	2,46	23,86	56,00	15,91	9,36	6,55	16,44	29,63
Schweden	82,63	6,31	5,12	1,19	7,72	10,73	77,69	5,18	4,40	0,78	20,35	16,29
Schweiz	88,55	3,94	3,11	0,84	8,14	9,53	74,13	4,59	3,20	1,39	45,81	10,70
Vereinigtes Königreich	85,44	5,46	3,96	1,50	10,03	4,33	70,22	4,10	3,41	0,69	39,85	6,17
Vereinigte Staaten	85,09	6,27	5,49	0,78	6,87	–	71,88	5,66	5,04	0,62	17,28	–

^a Daten über TZA beziehen sich auf das Jahr 2002.

EQ = Erwerbsquote; AQ = Arbeitslosenquote; AQK = Quote der Kurzzeitarbeitslosigkeit; AQL = Quote der Langzeitarbeitslosigkeit; TZA = Anteil der Teilzeitarbeit an der Gesamtbeschäftigung; TEMP = Anteil der befristeten Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung.

– = Daten stehen nicht zur Verfügung.

Quelle: A. Ghose, N. Majid und C. Ernst: *The global employment challenge* (Genf, IAA, 2008), Seite 164.

6.3.2. Die informelle Wirtschaft

280. Es sollte nicht davon ausgegangen werden, dass es eine klare Trennlinie zwischen informeller und der formeller Arbeit gibt; beide sind eng miteinander verbunden und überschneiden sich oft. Bei der Annahme der Schlussfolgerungen über menschenwürdige Arbeit und die informelle Wirtschaft in Jahr 2002 stellte die Internationale Arbeitskonferenz fest, dass informelle und formelle Arbeit in einem Kontinuum auftreten; informelle Arbeit finde aber außerhalb des Regulierungsrahmens statt. Aufgrund der starken Zunahme des Outsourcing, der Unterauftragsvergabe und der Gelegenheits-

arbeit breitet sich die informelle Wirtschaft gegenwärtig rasch aus. In der Finanzkrise von 2008 führten Freisetzungen im formellen Sektor zu einem deutlichen Anstieg der Beschäftigung in der informellen Wirtschaft. In Entwicklungsländern, in denen bereits eine große informelle Wirtschaft vorhanden ist, wird sich die Lage durch die Verluste der Arbeitsplätze im formellen Sektor noch verschlechtern. In Krisenzeiten gibt es eine starke positive Korrelation zwischen der Zunahme informeller Arbeit und dem Verlust formeller Arbeitsplätze²⁸. Die informelle Wirtschaft umfasst auf eigene Rechnung tätige Arbeitskräfte und Lohnarbeiter, die in zahlreichen Sektoren und Arbeitsbereichen zu finden sind. Da die formale Lohnbeschäftigung für mehr als die Hälfte der Bevölkerung in vielen Teilen der Welt niemals die Regel war, dürfte eine Klassifizierung in „formelle“ und „informelle“ Arbeitnehmer nicht in allen Fällen die relevanteste oder nützlichste Analysegrundlage sein. Bei Beschlüssen über Maßnahmen zur Umwandlung von informeller in formelle Arbeitsplätze muss eine geeignete Kombination von Maßnahmen gewählt und durchgeführt werden; außerdem benötigen Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft bei diesen Grundsatzentscheidungen ein repräsentatives Sprachrohr²⁹.

281. In der informellen Wirtschaft erbringen Frauen als unabhängige Unternehmerinnen oder im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses in globalen Produktionsketten oder kleinen Unternehmen einen signifikanten Beitrag zum BIP. Dieser Beitrag schlägt sich oft allerdings nicht in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung nieder. In Westafrika, der Karibik und Asien entfallen zwischen 70 und 90 Prozent des gesamten Handels mit Agrar- und Meeresprodukten auf Frauen. Straßen- und Marktstände dürften Schätzungen zur Folge etwa 30 Prozent des gesamten städtischen Wohlstandes generieren³⁰. Einige Schätzungen gehen davon aus, dass die informelle Wirtschaft in den afrikanischen Ländern südlich der Sahara etwa 41 Prozent zum nichtlandwirtschaftlichen BIP beiträgt³¹. Nichtsdestotrotz wird in den Schlussfolgerungen der Internationalen Arbeitskonferenz über menschenwürdige Arbeit und die informelle Wirtschaft klar für den notwendigen Übergang von der Informalität zur Formalität plädiert.

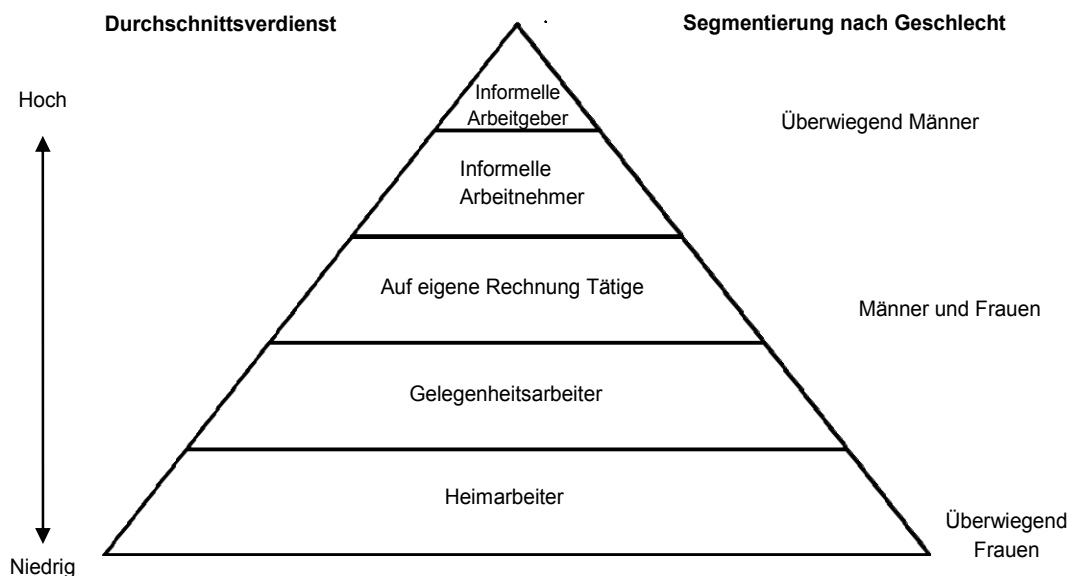
282. Die Durchschnittsverdienste in der informellen Wirtschaft sind niedriger als in der formellen. Allerdings kann dies verallgemeinert werden: Einige Lohnarbeiter in der formellen Wirtschaft können ärmer sein als beispielsweise informelle Arbeitgeber. Wie in Abbildung 6.4 illustriert wird, sind in der Regel Männer im höchsten und Frauen im unteren Verdienstsegment überrepräsentiert.

²⁸ Als Beispiele für die asiatische Finanzkrise von 1997 sind Indonesien, Malaysia, die Philippinen und Thailand zu nennen. Siehe A. King-Dejardin und J. Owens: *Asia in the global economic crisis: Impact and responses from a gender perspective*, Technical Note for the Asia/Pacific Regional Forum, Responding to the Economic Crisis – Coherent Policies for Growth, Employment and Decent Work in Asia and the Pacific, Manila, 18.-20. Feb. 2009, S. 7.

²⁹ M. Chen: „Addressing informality, reducing poverty“ in *Jobs, jobs, jobs: The policy challenge*, Poverty in focus, No. 16, (Brasilia, International Poverty Centre, Dez. 2008), S. 7.

³⁰ UNFPA: *The state of the world's population 2000: Living together, worlds apart: Men and women in a time of change*.

³¹ Aus Angaben zu einzelnen Ländern lässt sich erkennen, dass in Burkina Faso bei einem Gesamtbeitrag der informellen Wirtschaft zum BIP von 36 Prozent 29 Prozent auf Frauen und 7 Prozent auf Männer entfallen. In Mali beläuft sich dieser Anteil auf 26 Prozent für Frauen und 14 Prozent für Männer. M. Blackden et al.: *Gender and growth in sub-Saharan Africa*, Universität der Vereinten Nationen, Weltforschungsinstitut für Entwicklungsökonomie ((UNU WIDER), Research Paper Nr. 2006/37.

Abbildung 6.4. Segmentierung der informellen Beschäftigung nach Durchschnittsverdienst und Geschlecht

Quelle: M. Chen: „Addressing informality, reducing poverty“ in *Jobs, Jobs, Jobs: The policy challenge*, Poverty in focus, No. 16 (Brasília, International Poverty Centre, Dezember 2008), Seite 6.

6.3.3. Heimarbeit

283. Heimarbeit kann in einigen Industrieländern eine frei gewählte Option für Frauen und relativ gut vergütet sein, auch wenn es in diesem Bereich nur wenig Schutz gibt³². Heimarbeit kann für Frauen und Männer ein Weg zur Vereinbarung von Arbeit und Familienpflichten sein³³. Im ländlichen Raum, wo die Fahrt zu einem Arbeitsplatz sehr zeitaufwendig ist, bietet Heimarbeit einen Weg zum Bestreiten des Lebensunterhalts. Heimarbeit ist jedoch oft eine Überlebensstrategie und konterkariert die menschenwürdige Arbeit aufgrund der damit im Zusammenhang stehenden Nachteile: längere Arbeitszeit, geringes Entgelt, begrenzter Zugang zu Sozialschutz, Sicherheits- und Gesundheitsprobleme sowie Isolierung, so dass ein Zusammenschluss und effiziente Verhandlungen nur schwer zu erreichen sind. Die Einhaltung von Vorschriften, soweit vorhanden, kann aufgrund der Unklarheit, ob eine Person tatsächlich arbeitet oder einfach zu Hause ist, nicht leicht von Arbeitsaufsichtsdiensten³⁴ überwacht und durchgesetzt werden. Oft wird die Arbeit weder von Arbeitgebern noch von Arbeitnehmern deklariert. Im Zuge der Globalisierung und des Wachstums von Lieferketten gewinnt die Heimarbeit, insbesondere unter Frauen, immer mehr an Bedeutung. Ein moderner Ableger ist die Telearbeit, eine flexible Methode der Arbeitsorganisation mit Hilfe der Informations- und

³² In Artikel 1 des Übereinkommens (Nr. 177) über Heimarbeit, 1996, wird Heimarbeit wie folgt definiert: bedeutet der Ausdruck „Heimarbeit“ Arbeit, die von einer als Heimarbeiter zu bezeichnenden Person verrichtet wird, i) in ihrer Wohnung oder in anderen Räumlichkeiten ihrer Wahl, ausgenommen die Arbeitsstätte des Arbeitgebers, ii) gegen Entgelt, iii) deren Ergebnis ein Erzeugnis oder eine Dienstleistung nach den Vorgaben des Arbeitgebers ist, unabhängig davon, wer die verwendeten Ausrüstungen, Materialien oder sonstigen Einsatzfaktoren bereitstellt, es sei denn, dass diese Person den Grad der Selbständigkeit und der wirtschaftlichen Unabhängigkeit besitzt, der erforderlich ist, um gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung oder gemäß der innerstaatlichen gerichtlichen Entscheidungen als selbständig erwerbstätig angesehen zu werden“.

³³ C. Hein: *Reconciling work and family: Practical ideas from global experience* (Genf, IAA, 2005), S. 151-155.

³⁴ Siehe W. von Richthofen: *Labour inspection: A guide to the profession* (Genf, IAA, 2002), S. 59-60.

Kommunikationstechnologie in der Form, dass der Arbeitnehmer nicht am zentralen Produktionsort physisch anwesend sein muss.

284. Die Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, gibt Hinweise, wie festgestellt werden kann, ob eine Person ein unselbständiger Heimarbeiter oder eine unabhängige auf eigene Rechnung tätige Erwerbsperson ist, die in ihrem eigenen Heim (als Unterauftragnehmer oder im Rahmen eines industriellen Outsourcing) tätig ist. Im Übereinkommen (Nr. 177) und der Empfehlung (Nr. 184) über Heimarbeit, 1996, wird auf die besonderen Merkmale der Heimarbeit eingegangen. Das Übereinkommen verlangt von Mitgliedstaaten, eine innerstaatliche Heimarbeitspolitik festzulegen und insbesondere auf die Gleichbehandlung von Heimarbeitern und anderen Arbeitnehmern zu achten. In immer mehr Ländern fällt diese Arbeitsform unter einen grundsatzpolitischen und rechtlichen Rahmen³⁵. Auch der Durchsetzung von Rechtsvorschriften wird Aufmerksamkeit gewidmet, um Missbräuchen entgegenzutreten. In der Praxis umfassten Bemühungen zur Verbesserung der Lage von Heimarbeitern deren Zusammenschluss, damit sie für ihre Rechte und ihren Schutz eintreten können, z. B. die Vereinigung von Heimarbeiterinnen in Bangladesch und der Philippinische Verband von Heimarbeitern (PATAMABA).

6.4. Unternehmertum

285. Betriebe von Frauen sind oft kleiner als die von Männern, was zum Teil darauf zurückzuführen ist, dass ihr Zugang zu produktiven Ressourcen begrenzt ist. In Strategien zur Linderung der Armut und in Wachstumsstrategien wird oft anerkannt, wie wichtig die Förderung der Unternehmensentwicklung für Frauen und für junge Menschen ist. Mit der richtigen Unterstützung können diese Strategien Frauen die Möglichkeit zu sozialer und wirtschaftlicher Eigenständigkeit bieten und sie in die Lage versetzen, den Lebensunterhalt für sich und ihre Familien zu verdienen. Frauen haben in kleinen Unternehmen in formellen wie auch in informellen Wirtschaften immer mehr Fuß gefasst.

286. Das Wachstumspotential von Unternehmen ist abhängig vom Zugang zu Ressourcen wie Grund und Boden, Kredite, Technologien, Netzwerke, Informationen und Märkte und von der Kontrolle über diese Mittel. Die Tatsache, dass Frauen nur begrenzt Zugang zu all diesen Ressourcen haben, schränkt ihre Fähigkeit zur Durchführung von einkommensschaffenden Tätigkeiten stark ein, was dazu führt, dass die meisten Frauenbetriebe in die Kategorie der kleinsten und prekärsten Unternehmen fallen.

287. Voraussetzungen für die Wettbewerbsfähigkeit vorhandener Unternehmen und die Gründung neuer Betriebe sind ein förderliches Umfeld, eine gute Staats- und Verwaltungsführung und eine dauerhaft verfügbare materielle und soziale Infrastruktur³⁶. Fehlt eine Unterstützung durch Infrastruktur und weist das Unternehmensumfeld Mängel auf, z. B. in Form einer komplizierten Registrierung und hoher Transaktionskosten, so sind zwar alle Unternehmen negativ davon betroffen, für Frauen allerdings verschärfen sich die nachteiligen Auswirkungen noch aufgrund ihrer zusätzlichen Arbeitsbelastung

³⁵ Beispielsweise gelten die marokkanischen Arbeitsgesetze für Heimarbeiter und bieten Orientierungshilfe zu der Frage, welches die wesentlichen Elemente einer derartigen Beschäftigung sind. Im neuseeländischen Gesetz über Arbeitsverhältnisse aus dem Jahr 2000 wird der „Heimarbeiter“ so definiert, dass das Vorhandensein eines Arbeitsverhältnisses selbst dann geklärt ist, wenn die Arbeit zu Hause verrichtet wird. IAA, *The employment relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198*, DIALOGUE, Paper Nr. 18 (Genf, 2008).

³⁶ IAA: *Conclusions on promoting pathways to decent work for youth, Report of the Committee on Youth Employment, Provisional Record No. 20*, Internationale Arbeitskonferenz, 93. Tagung, Genf, 2005, Abs. 9.

und der öffentlich nur begrenzt zur Verfügung stehenden Informationen. Daher sind zur Förderung des Unternehmertums von Frauen Maßnahmen wie ein förderliches ordnungspolitisches Umfeld, förderliche Arbeitsgesetze und Kollektivverhandlungen sowie einfache Registrierungsverfahren und weniger Bürokratie erforderlich. Anreize steuer- und bildungspolitischer Art sowie des Marktzugangs können zu einer verstärkten Gründung neuer Unternehmen und zur Formalisierung von Unternehmen, insbesondere von Frauen geleiteter Unternehmen, beitragen. Steuerpolitische Maßnahmen, die Unternehmerinnen individuelle Steuerstrukturen und ihre Arbeitsstrukturen berücksichtigende Versicherungs- und Rentensysteme bieten, können eine wichtige Unterstützung darstellen.

288. Die Politik muss durch eine Gesamtanalyse der Auswirkungen auf beide Geschlechter sicherstellen, dass in Institutionen, die die Unternehmensentwicklung unterstützen, geschlechtsspezifische Aspekte generell berücksichtigt werden, und sie muss speziell auf Frauen zugeschnittene Maßnahmen vorsehen. Bei der Ermittlung von Marktnischen und der Förderung der Unternehmensentwicklung spielen Unternehmensberatungszentren eine entscheidende Rolle. In Anbetracht der lückenhaften Finanzdienstleistungen für bedürftige Frauen können Mikrofinanzinstitute Gemeinschafts- und Einzelkredite anbieten und die Mobilisierung von Ersparnissen und Versicherungsprodukten unterstützen³⁷. Der Zugang zur Mikrofinanzierung ist für viele bedürftige Frauen in Entwicklungsländern zwar wichtig, dies sollte jedoch in einem Rahmen angeboten werden, der einen langfristigen Zugang zu formellen Finanzdiensten fördert. Darüber hinaus sollten Maßnahmen so konzipiert werden, dass Kredite die Frauen nicht noch weiter in die Armut treiben. Eine Unterstützung beim Zusammenschluss und bei der Mobilisierung weiblicher Produzenten und deren Einbindung in vorhandene Unternehmensnetzwerke kann gewährleisten, dass sie sich gegenseitig unterstützen und ein größeres Mitspracherecht und mehr Verhandlungsmacht erlangen. Das Amt hat gemeinsam mit der Bill- und Melinda-Gates-Stiftung Versuchsprogramme zu Mikroversicherungen durchgeführt.

6.5. Lohngleichheit

289. Wenn „Geld Macht ist“, haben Frauen nicht sehr viel Macht. Lohnunterschiede sind weiterhin eine der dauerhaften Formen von Ungleichheit zwischen Frauen und Männern. Sie fallen von Land zu Land und innerhalb von Ländern, im staatlichen und privaten Sektor sowie in verschiedenen Wirtschaftssektoren unterschiedlich aus. Mehrere Faktoren tragen zu diesem Gefälle bei, und es ist schwierig, zwischen Lohnunterschieden, die sich aus verschiedenen Arbeitsmarktmerkmalen ergeben, und denen zu unterscheiden, die Folge einer indirekten oder direkten Diskriminierung, z. B. einer unterschiedlichen Bewertung der Arbeit in männlich und weiblich dominierten Sektoren und Berufen in der Gesellschaft sind³⁸. Der Markt selbst ist nicht geschlechtsneutral; es gibt seit jeher eine Unterbewertung weiblicher Fähigkeiten und weiblicher Arbeit, und es gibt Unterschiede bei der Verhandlungsstärke in Kollektivverhandlungen. Maßnahmen zur Beseitigung geschlechtsbedingter Diskriminierung beim Entgelt müssen sich nicht nur mit Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt befassen, sondern auch mit Aufsichten zur Rolle der Frau, ihrer Beteiligung am sozialen Dialog und der Schwierigkeit, Arbeit und

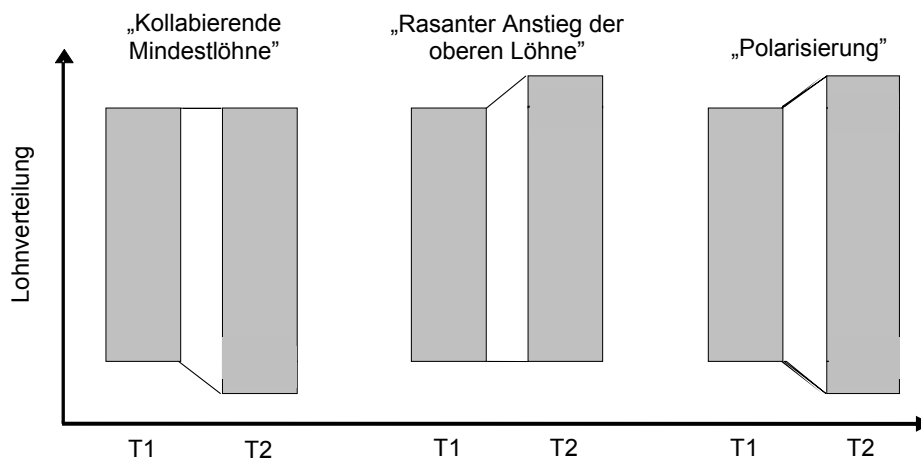
³⁷ Siehe IAA: *Small change, big changes: Women and microfinance*, GENDER/Programm Sozialorientierte Finanzdienstleistung (SFP) (Genf, 2008).

³⁸ Kommission der Europäischen Gemeinschaften: *Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles*, Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, Kom (2007) 424 endgültig (Brüssel, 2007).

Familienpflichten zu vereinbaren³⁹. Aus Forschungsarbeiten geht hervor, dass ein Unternehmen Männern und Frauen ein unterschiedliches Entgelt bietet, wenn es davon ausgeht, dass es eine systematisch unterschiedliche Aufteilung der Hausarbeit gibt⁴⁰.

290. Im Allgemeinen wird die Lohnungleichheit durch Änderungen am oberen oder unteren Ende der Lohnskala oder durch beides bewirkt. Die Konsequenzen sind ganz unterschiedlich. Zur Veranschaulichung zeigt Abbildung 6.5 eine Typologie mit drei unterschiedlichen Arten der Zunahme der Lohnungleichheit. Bei der ersten Art, den „kollabierenden Niedriglöhnen“, handelt es sich um eine Lage, in der die Lohnungleichheit aufgrund des Rückgangs der niedrigsten Löhne zunimmt. Der zweite Fall, der „rasante Anstieg der oberen Löhne“, stellt die umgekehrte Situation dar, bei der die obersten Löhne schneller ansteigen als die anderer Lohngruppen. Im dritten Szenario verlaufen beide Änderungen synchron, was zu einer „Polarisierung“ der Löhne führt.

Abbildung 6.5. Zunehmende Lohnungleichheit: Eine Typologie



Anmerkung: T1 bezieht sich auf die Ausgangslage, T2 auf die neue Lage.

Quelle: IAA. Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence (Genf, 2008), Seite 25.

291. Aus einer Gleichstellungsperspektive werden Frauen bei all diesen Modellen an beiden Enden benachteiligt. Aufgrund der horizontalen beruflichen Segregation sind sie vorwiegend in gering entlohnerten Tätigkeiten anzutreffen und spüren als erste die Auswirkungen der kollabierenden Niedriglöhne. Infolge der vertikalen Segregation profitieren Frauen nur selten von hohen Löhnen oder einer Entgelt, da nur wenige Frauen im öffentlichen oder privaten Sektor Führungspositionen erreichen⁴¹.

292. In der Regel ist eine direkte Lohndiskriminierung zwischen Frauen und Männern, die dieselbe Tätigkeit ausüben, leicht zu erkennen. Internationale Normen allerdings

³⁹ Siehe I. Bleijenbergh, J. de Bruijn und L. Dickens: *Strengthening and mainstreaming equal opportunities through collective bargaining*, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen.

⁴⁰ G. Chichilnisky und E. Hermann Frederiksen: „An equilibrium analysis of the gender wage gap“, in *International Labour Review*, Bd. 14, Nr. 4, (Genf, IAA, 2008), S. 300.

⁴¹ N. Haspels, E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia: Action guide* (Bangkok, IAA, 2008), S. 2.

fordern, dass das gleiche Entgelt für *gleichwertige* Arbeit ⁴² zu zahlen ist, unabhängig vom Geschlecht des Arbeitnehmers. Um zu ermitteln, ob unterschiedliche Arbeitsplätze gleichwertig sind, müssen die entsprechenden Arbeitsaufgaben untersucht werden. Diese Prüfung – oft Arbeitsbewertung genannt – muss auf objektiven nichtdiskriminierenden Kriterien beruhen, damit die Erkenntnisse geschlechtsneutral sind ⁴³. Ohne eine Methodologie zum Vergleich unterschiedlicher Tätigkeiten, die gleichwertig sein können, werden die wichtigsten Aspekte der Arbeit von Frauen nicht berücksichtigt oder niedriger eingestuft als die der Männer, was Lohndiskriminierung verstärkt. Bei der Prüfung der Lohngleichheit ist es auch wichtig, einen Blick auf alle Komponenten von Vergütungspaketen zu werfen, z. B. auf den Grundlohn sowie alle Leistungen und ergänzenden Zulagen. Bei der Ermittlung der Ursachen einer Lohndiskriminierung ist man auf zwei Faktoren gestoßen. Der erste Faktor betrifft das Bildungsniveau und die Studienrichtung einzelner, ihre Arbeitserfahrung auf dem Arbeitsmarkt und die Dauer ihrer Beschäftigungsverhältnisse in dem betreffenden Betrieb bzw. an dem betreffenden Arbeitsplatz, die Arbeitszeit und die Größe des Betriebs sowie den Wirtschaftssektor. Der zweite Faktor bezieht sich auf Stereotypen und Vorurteile hinsichtlich der Arbeit von Frauen und Männern, traditionelle Arbeitsbewertungsmethoden, die unter Berücksichtigung der Anforderungen von überwiegend von Männern ausgeführten Tätigkeiten konzipiert wurden, und der geringeren Verhandlungsstärke von Arbeitnehmerinnen ⁴⁴.

293. Genaue und verlässliche globale Daten über das geschlechtsspezifische Lohngefälle, aufgeschlüsselt nach Beruf, stehen nicht ohne Weiteres zur Verfügung. Die in Abbildung 6.6 dargestellte Sammlung globaler Daten des IGB über das durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohngefälle nach Beruf ist daher ein willkommener Schritt in die richtige Richtung und bestätigt, dass global gesehen Frauen weiterhin im Durchschnitt niedrigere Löhne beziehen als Männer.

294. Nach Zahlen des IAA hat sich das Lohngefälle in ungefähr 80 Prozent der Länder, für die Daten zur Verfügung stehen, verringert; die Veränderung ist allerdings gering und in einigen Fällen bedeutungslos. In den meisten Ländern beläuft sich das Entgelt von Frauen für gleichwertige Arbeit auf durchschnittlich 70 bis 90 Prozent des Entgelts der Männer; wesentlich größere Unterschiede sind aber nicht selten. Angesichts der Bildungserfolge von Frauen in der letzten Zeit und der allmählichen Schließung der geschlechtsspezifischen Kluft bei der Arbeitserfahrung ist dies enttäuschend ⁴⁵.

⁴² Der Begriff „gleichwertig“ ist so zu verstehen, dass es sich um das gleiche Entgelt für „gleiche“, „dieselbe“ oder eine „ähnliche“ Arbeit handelt, geht aber darüber hinaus; er umfasst Arbeit, die ganz unterschiedlich, nichtsdestotrotz aber gleichwertig ist. IAA:RCE 2007, General observation on Convention No. 100.

⁴³ Ebd.

⁴⁴ M-T. Chicha: *Promoting pay equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide* (Genf, IAA, 2008).

⁴⁵ IAA: *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining; Towards policy coherence* (Genf, 2008).

Abbildung 6.6. Globales geschlechtsspezifisches Lohngefälle, 2006



Anmerkung: Aufgrund der uneinheitlichen Datenerfassung und -methodologie und der unzureichenden Daten in einigen Ländern sollte bei der Auslegung und beim Vergleich von Daten über das Lohngefälle aus verschiedenen Quellen unterschiedlicher Länder mit Umsicht vorgegangen werden. Verringerungen der Gefälle können durch den Rückgang von Löhnen männlicher Arbeitnehmer und nicht durch einen Anstieg von Löhnen weiblicher Arbeitnehmer verursacht sein. Dies dürfte der Fall in Brasilien gewesen sein, wo die Löhne männlicher Arbeitnehmer stark zurückgingen. Auch die Abwanderung niedrigqualifizierter männlicher Arbeitnehmer dürfte einen statistischen Einfluss auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle haben, z. B. im Fall der Migration von Mittel- und Osteuropa nach Westeuropa.

Quelle: IGB: *The global gender pay gap*, IGB-Bericht, Februar 2008, Durchschnitt für die EU aus *Pay Developments*, 2007, Europäische Stiftung für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, 2008, www.eurofound.europa.eu.

6.6. Migration

295. Die globale Arbeitsmarktsegregation hat einen starken Einfluss auf die Art von Arbeit, die männlichen und weiblichen Arbeitsmigranten zur Verfügung steht. Infolge von Diskriminierung in der Beschäftigung und geringen Chancen auf den Arbeitsmärkten ihrer Heimatländer steigt der Anteil der Frauen unter Arbeitsmigranten stark an. Da Migranten und Migrantinnen oft unterschiedliche Erfahrungen machen, wird gegenwärtig den geschlechtsspezifischen Dimensionen der Migration, z. B. Fragen eines speziellen Schutzes von Frauen, mehr Aufmerksamkeit gewidmet. Die Migrationspolitik erfordert daher spezielle gleichstellungsorientierte Analysen und Lösungen. Die Arten von Arbeit, die Arbeitsmigrantinnen – vorwiegend in Form von Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen – zur Verfügung stehen, verstärken ihre Schutzbedürftigkeit, insbesondere im Zusammenhang mit Problemen, die den Einwanderungsstatus, die ethnische Zugehörigkeit und die Klasse betreffen. Gleichzeitig kann die Migration aber auch ein Mittel zur Befähigung zur Eigenständigkeit von Frauen sein, die zusätzliche übertragbare Qualifikationen sowie mehr Selbstachtung und eine größere wirtschaftliche Unabhängigkeit erwerben. Männern stehen zwar viele Wirtschaftssektoren offen, Arbeitsmigrantinnen hingegen sind stark in weiblich dominierten Berufen, vorwiegend

im Dienstleistungssektor, konzentriert. Diese Berufe werden am häufigsten mit traditionellen Geschlechterrollen in Verbindung gebracht. Die Nachfrage nach Arbeitsmigrantinnen aller Qualifikationsebenen in Pflegeberufen steigt immer mehr an. So waren im Jahr 2000 11 Prozent der Krankenschwestern und 18 Prozent der Ärzte in OECD-Ländern ausländischer Herkunft ⁴⁶.

296. Heutzutage stehen Migranten – Männer wie Frauen – vor tiefgreifenden Herausforderungen, z. B. schlechte Arbeitsbedingungen, Sexismus, Rassismus und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Trotz internationaler Normen zum Schutz von Migranten werden ihre Rechte als Arbeitnehmer nur zu oft untergraben, insbesondere dann, wenn sie ohne gültige Reisepapiere zur Arbeitsplatzsuche ins Ausland gehen. Da keine verlässlichen Daten über das Geschlecht der Migranten ohne gültige Papiere zur Verfügung stehen, wurde die Auffassung vertreten, dass die Unterbewertung der Arbeit von Frauen und Beschränkungen ihres Rechts auf Arbeit bedeuten, dass mehr Arbeitsmigrantinnen als Arbeitsmigranten statistisch unsichtbar sind und nicht erfasst sind bzw. werden ⁴⁷. Viele als Partner von Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen mitreisende Ehefrauen, sind möglicherweise von einer rechtmäßigen Beschäftigung ausgeschlossen. Ein sehr wichtiger Grund für die Schutzbedürftigkeit von Arbeitsmigrantinnen ist darin zu sehen, dass die Arbeitsplätze, die sie finden, in der informellen Wirtschaft konzentriert sind und somit nicht oder nur teilweise unter die Arbeitsgesetze und die Bestimmungen über Soziale Sicherheit und Sozialfürsorge des Aufnahmelandes fallen ⁴⁸. Im Allgemeinen sind Fälle von Missbrauch und Ausbeutung bei Arbeitsmigrantinnen nicht so leicht zu ermitteln wie unter Arbeitsmigranten, da sie in einer früheren Phase des Migrationsprozesses oder in weniger „sichtbaren“, durch schwache Arbeitsaufsichtsdienste charakterisierten Arbeitsverhältnissen wie Hausarbeit und Betreuung, auftreten. Zu diesen Missbräuchen können die Nichtzahlung oder Zurückhaltung von Löhnen, die Kontrolle oder das Fehlen der Bewegungsfreiheit, die Einbehaltung von Pässen und sonstigen Ausweisen, lange Arbeitstage, Arbeitswochen von sieben Tagen und körperliche und psychologische Einschüchterungen und Strafen zählen. Qualifizierte und hoch qualifizierte Frauen wandern aus, um besser bezahlte Arbeitsplätze zu finden, was für ihre Heimatländer den Verlust ihrer oft dringend benötigten Qualifikationen und Dienstleistungen bedeutet.

6.7. Die Care-Ökonomie

297. Die Care-Ökonomie ist ein vielschichtiges Konzept, dessen Komplexität sich unter dem Einfluss des demografischen Wandels und der Änderung der Geschlechterrollen noch weiter erhöht. Care-Work (Fürsorgetätigkeiten) wird allgemein definiert als die Erfüllung der körperlichen, psychologischen, emotionalen und Entwicklungsbedürfnisse von einen oder mehreren Menschen ⁴⁹. Care-Work ist in der öffentlichen und der privaten Sphäre und in unterschiedlichen Bereichen der formellen und informellen Wirtschaft zu finden. Wie aus Abbildung 6.7 ersichtlich, sind daran mehrere Akteure betei-

⁴⁶ OECD: „International migration to OECD countries continues to grow in response to labour needs“, (25. Juni 2007), http://www.oecd.org/document/39/0,3343,en_2649_33931_38835943_1_1_1_1,00.html [Seitenaufruf am 5. Dez. 2008].

⁴⁷ N. Piper: *Gender and migration*, (2005), Papier für die Weltkommission für Internationale Migration, S. 4.

⁴⁸ IAA: *Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers: An information guide*, Broschüre 4 „Working and living abroad“ (Genf, IAA, 2004), S. 11.

⁴⁹ IAA: *ABC of women workers' rights and gender equality* (Genf, 2007), S. 27.

Abbildung 6.7. Akteure in der Care-Ökonomie



Schlüssel: **F** – Familie. **G** – Gemeinnützig. **M** – Markt. **A** – Arbeitgeber. **St** – Staat.

Quelle: IAA (GENDER), 2009.

ligt. Ein Großteil dieser Fürsorgetätigkeiten wird vom Sektor für Gesundheitsdienste erbracht, der weitgehend in staatlicher Hand ist. Im Gesundheitswesen werden sehr viele Frauen beschäftigt, mehr als 80 Prozent, überwiegend im Pflegebereich. Allerdings gibt es in den höheren Rängen des Gesundheitswesens nur wenige Frauen; die Mehrzahl der Ärzte und Führungskräfte sind Männer⁵⁰. Gesundheitliche und ärztliche Dienste überschneiden sich mit anderen Formen bezahlter und unbezahlter Fürsorge. Ein Grund hierfür ist oft ein fehlender Zugang zu Gesundheitsdiensten von hoher Qualität.

298. Die Ausdrücke „unbezahlte Arbeit“, „Care-Work“ und „unbezahlte Betreuungstätigkeiten“ werden oft unterschiedslos verwendet, was bei der Analyse geschlechtsspezifischer Ungleichheiten bei der Arbeit zu Verwirrung führen kann. Wenngleich ein Zusammenhang zwischen diesen Ausdrücken besteht, sind – wie in Abbildung 6.8 gezeigt – Unterschiede und Überschneidungen sichtbar. Unbezahlte Arbeit ist unterschätzte und ungenau gemessene Arbeit; sie wird auch vom Bruttosozialprodukt (BSP) nicht erfasst und bei grundsatzpolitischen Entscheidungen in der Regel ignoriert. Es wird geschätzt, dass der Wert unbezahlter Arbeit zumindest der Hälfte des Bruttoinlandsprodukts (BIP) eines Landes betragen kann⁵¹. Das System der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung, das internationale Normen für die Messung der Marktwirtschaft festgelegt, misst in der Regel nur einige Arten unbezahlter Arbeit bei den Berechnungen des BIP, beispielsweise Arbeit in Familienbetrieben und Tätigkeiten wie das Sammeln von Brennholz und das Holen von Wasser. Tätigkeiten wie Kochen, Wäschewaschen, Reinigen, die Betreuung von Kindern, älteren Menschen, Kranken und Menschen mit Behinderungen sowie freiwillige Tätigkeiten finden keine Berücksichtigung. Folglich ist der unbezahlte Beitrag der Frauen zur Wirtschaft bei der Datenerfassung nicht berücksichtigt worden und bei der Politikentwicklung wird ihm nicht ausreichend Rechnung getragen⁵². Ein wichtiger Durchbruch für Gleichstellungs- und Arbeitsstatistiken wurde 2008 auf der 18. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker erreicht. Jetzt wird empfohlen, im System der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung anzuerkennen, dass alle bezahlten und unbezahlten Arbeitstätigkeiten sowie die Beziehungen zwischen diesen berücksichtigt, quantifiziert und verstanden werden müssen, um ein korrektes Bild der Welt der Arbeit zu erhalten⁵³.

299. In allen Regionen verrichten mehr Frauen als Männer diese Arbeit⁵⁴. Beispielsweise geht aus Erhebungen in sechs Ländern (Argentinien, Indien, Republik Korea, Nicaragua, Südafrika und Vereinigte Republik Tansania) hervor, dass in all diesen Ländern Frauen mehr als doppelt so viel Zeit für unbezahlte Fürsorgetätigkeiten aufwen-

⁵⁰ IAA: *Social dialogue in the health services: A tool for practical guidance* (Genf, 2004).

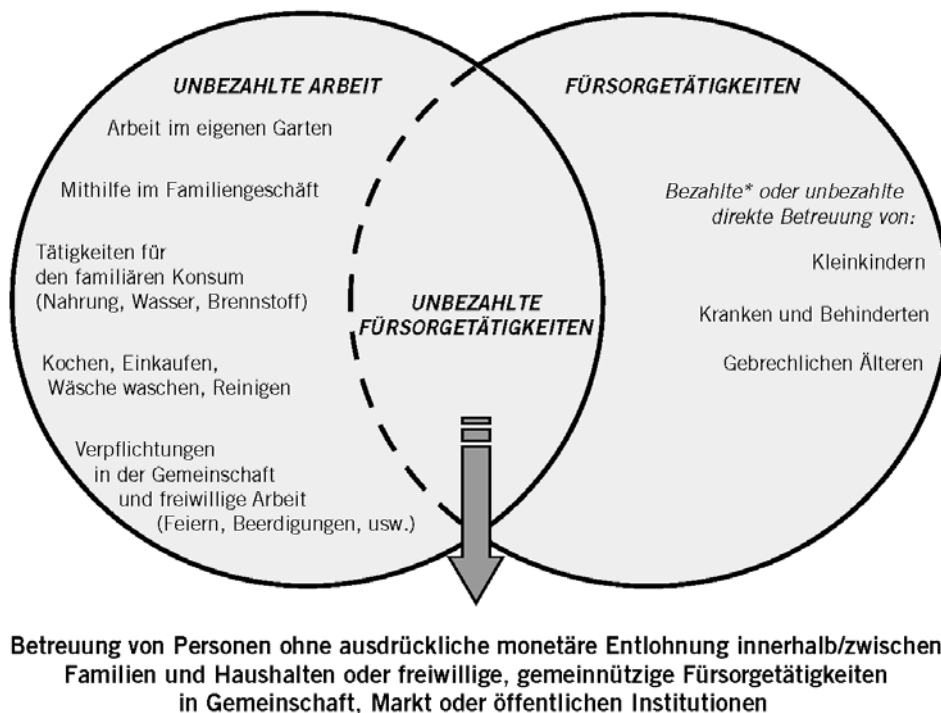
⁵¹ Siehe IAA: *Overview of gender-responsive budget initiatives* (Genf, 2007) und D. Elson: *Gender-neutral, gender-blind, or gender-sensitive budgets? Changing the conceptual framework to include women's empowerment and the economy of care*, Gender Budget Initiative – Background Papers (London, Commonwealth Secretariat, 1999).

⁵² UN DAW: *The equal sharing of responsibility between women and men, including caregiving in the context of HIV/AIDS*, Bericht der Sachverständigengruppe, Genf, 6.-9. Okt. 2008, EGM/ESOR/2008/REPORT, Abs. 47.

⁵³ IAA: *Report of the Conference*, 18. Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker (ICLS), Genf, 24. Nov.-5. Dez. 2008, Abs. 90, 101; Entschließung über Statistiken der Kinderarbeit, Abs. 14; sowie Entschließung über die Messung der Arbeitszeit, Abs. 5. Siehe auch: *Checklist of good practices for mainstreaming gender in labour statistics*, angenommen von der 17. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker 2003.

⁵⁴ M. Daly: *The equal sharing of responsibilities between women and men, including care giving in the context of HIV/AIDS*, Hintergrundpapier für die Tagung der Sachverständigengruppe, Genf, 6.-9. Okt. 2008, EGM/ESOR/2008/BP.1.

Abbildung 6.8. Unbezahlte Arbeit, Fürsorgetätigkeiten und unbezahlte Fürsorgetätigkeiten



* Grenzen zu unbezahlter Arbeit sind willkürlich. Direkte Fürsorge umfasst in der Regel Versorgen, Baden, Ernähren bei Arztbesuchen und das Verabreichen von Medikamenten.

Quelle: IAA (GENDER) 2009. In Anlehnung an S. Razavi, 2007. *The Political and Social Economy of Care in a Development Context: Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options*, Gender and Development Programme Paper No. 3 (UNRISD, Genf), Seite 6.

deten als Männer. Am deutlichsten ist das geschlechtsspezifische Gefälle in Indien; dort wendeten Frauen nahezu zehnmal so viel Zeit für unbezahlte Care-Work auf wie Männer⁵⁵. In Südasien haben sich aufgrund der Auflösung des Modells der Mehrgenerationenfamilie und der Entstehung der Kernfamilie die Herausforderungen verschärft, denen sich Frauen und Männer bei dem Versuch, Arbeit und Familienpflichten zu vereinbaren, gegenübersehen. Es kann vorkommen, dass Regierungen in dem Bestreben, die finanzielle Belastung des Staates durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu verringern, von der unterbezahlten oder unbezahlten Arbeit von Frauen abhängen, die öffentliche Dienstleistungen erbringen oder sogar ersetzen⁵⁶. Allerdings sind die unbezahlten Betreuungsdienste noch immer eines der größten Hindernisse für die Gleichstellung der Frau und beeinträchtigen deren Fähigkeit, ihre Qualifikationen zu verbessern, einen hochbezahlten Arbeitsplatz zu finden, am sozialen Dialog teilzunehmen und in den Genuss des Sozialschutzes zu kommen. Historisch gesehen haben Frauen aus benachteiligten Rassen und ethnischen Gruppen in ganz unterschiedlichen Ländern in der Regel Betreuungsdienste geleistet, um die Bedürfnisse mächtigerer sozialer Gruppen zu erfüllen, während ihr eigener Fürsorgebedarf vernachlässigt oder bagatellisiert wurde⁵⁷.

⁵⁵ D. Budlender: *The statistical evidence on care and non-care work across six countries*, Gender and Development Programme Paper No. 4 (Genf, UNRISD, 2008), S. v.

⁵⁶ M. Cornish: *Securing pay equity for women's work - Everyone benefits: The international experience*, Paper for ILO International Seminar on Equal Pay for Work of Equal Value, Santiago, Chile, 25. Aug. 2008, S. 3.

⁵⁷ S. Razavi: *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*, Gender and Development Programme Paper No. 3 (Genf, UNRISD, 2007), S. 2.

300. Beim Aufbau der meisten Rechts-, Politik- und Programmrahmen wird von der Annahme ausgegangen, dass es eine bestimmte Haushaltsstruktur gibt, in der der Mann in der Regel der Ernährer ist. In einigen Entwicklungsländern sowie in bestimmten Konfliktsituationen, z. B. in Afrika, entspricht die Haushaltsstruktur mit einem männlichen Ernährer jedoch nicht der Realität, da oft Frauen Haushaltsvorstände sind. In Industrieländern ist das Modell des Mannes als Ernährer der Familie, bei dem familiäre Fürsorgepflichten unbeachtet bleiben, im Schwinden. Es gibt einen Wechsel zu Doppelverdiener-Haushalten, was die Definitionen von Weiblichkeit und Männlichkeit in Frage stellt. Eine Änderung der geschlechtstypischen Arbeitsaufteilung im Haushalt in Richtung einer gerechteren Aufteilung der Aufgaben und Investitionen in arbeitssparende Technologien sind für die Produktivität von signifikantem Nutzen. Insbesondere Männer dürften in Doppelverdiener-Partnerschaften profitieren, da sie Arbeit und Familienleben besser vereinbaren können⁵⁸, mehr Kontakt zu den Kindern haben, stärker in das Familienleben einbezogen werden und wirtschaftlichen Erschütterungen gegenüber weniger anfällig sind. Die Anerkennung dieser Tatsachen ist eine Voraussetzung für die Gestaltung wirksamer grundsatzpolitischer Maßnahmen⁵⁹.

Kasten 6.2

Berechnung des Beitrags der Frauen zum BIP durch unbezahlte Arbeit: Ein Beispiel aus der Republik Korea

Zur Messung der von Vollzeithausfrauen geleisteten Hausarbeit fanden in der Republik Korea drei Bewertungsmethoden Anwendung. Nach ergebnisbasierten Berechnungen machte der Anteil der unbezahlten Arbeit der Frauen 1999 zwischen 13 und 23 Prozent des BIP aus. Ausgehend von diesen Ergebnissen wurden grundsatzpolitische Empfehlungen ausgearbeitet, z. B. Versicherungen für Vollzeithausfrauen, familienfreundliche Politiken in den Bereichen Unterstützung der Familie, Kinderbetreuung, nachschulische Betreuung und Chancengleichheit bei der Arbeit sowie Aufteilung ehelicher Vermögenswerte im Fall einer Scheidung.

Quelle: VN-Wirtschafts- und Sozialkommission für Asien und den Pazifik (ESCAP) und UNDP: *Integrating unpaid work into national policies, Module 6: Some country experiences* (2003), Seite 174-184.

301. Erforderlich sind Politiken, die durch Maßnahmen zum Erzielen von Verhaltensänderungen (beispielsweise bezahlter Vaterschafts- und Elternurlaub) Männer zur Übernahme von Familienpflichten anhalten. Eine Quantifizierung des Werts der unbezahlten Fürsorgetätigkeiten zu Marktpreisen und eine explizite Messung der Arbeitsaufteilung würden für politische Entscheidungen eine sachliche Grundlage bieten. Die Basis für diese Veränderungen sind Bildungssysteme, die sich mit geschlechtsspezifischen Benachteiligungen befassen und stereotype traditionelle Männer- und Frauenrollen in Frage stellen. Dem Staat kommt eine wichtige Rolle zu beim Aufbau geeigneter Regulierungsrahmen für Betreuungsanbieter und -nutzer und der Bereitstellung kostenloser öffentlicher Dienstleistungen von hoher Qualität. Solche Rahmen könnten geschlechtsneutrale Barzahlungen, Steuererleichterungen, unterschiedliche Formen von bezahltem und unbezahltem Urlaub sowie Abzüge bei Zahlungen für die Soziale Sicherheit vorsehen.

⁵⁸ Siehe J. Marinova: *Gender stereotypes and the socialization process*, DAW/ILO/UNAIDS/UNDP, Expert Group Meeting on the role of men and boys in achieving gender equality, Brasília, 21.-24. Okt. 2003.

⁵⁹ Siehe R.W. Connell: *The role of men and boys in achieving gender equality*, DAW/ILO/UNAIDS/UNDP, Expert Group Meeting, Brasília, 21.-24. Okt. 2003.

Kasten 6.3 Männer und Altenpflege

In den Vereinigten Staaten sorgten sich Männer zunehmend über den Konflikt zwischen der Betreuung und Pflege ihrer Eltern und ihrer Rolle als Ernährer. Während 1996 19 Prozent der pflegenden Familienangehörigen Männer waren, dürfte dies jetzt schätzungsweise auf nahezu 40 Prozent zutreffen. Etwa 17 Millionen Männer sind Hauptbetreuer eines Erwachsenen. Ebenso wie die aktive Vaterschaft in den geburtenstarken Jahrgängen auf mehr Akzeptanz stieß, wurde auch für viele Söhne, deren Eltern jetzt ein fortgeschrittenes Alter erreichen, die Betreuungsrolle akzeptabler. Dieser Wandel ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass Familien kleiner sind und mehr Frauen Vollzeitarbeit verrichten. Manche Männer befürchten, aus ihrer Fürsorgetätigkeit könnte berufliche Nachteile erwachsen, was zu der Auffassung passt, dass Männer bei Einstellungen bevorzugt werden, da sie sich zu 100 Prozent auf ihre Arbeit konzentrieren.

Quelle: Alzheimer's Association and National Alliance for Caregiving (Vereinigte Staaten); J. Leland: „More men take the lead role in caring for elderly parents“, in *New York Times* (New York), 28. November 2008.

302. Im 21. Jahrhundert kam eine weitere neue Dimension hinzu, nämlich die Beschäftigung von Arbeitsmigranten in der Care-Ökonomie. Von qualifizierten Gesundheitspflegekräften zu Hausangestellten – für eine Arbeit in der globalisierten Care-Ökonomie verlegen Arbeitsmigranten ihren Wohnsitz ins Ausland. In Industrieländern führte eine Kombination von Faktoren zu einer massiven Nachfrage nach qualifizierten Gesundheitspflegekräften und privatem Betreuungspersonal: die hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen, die Notwendigkeit von Doppelverdiener-Haushalten, die schnelle Alterung von Bevölkerungen und der Abbau staatlicher sozialer Dienste ⁶⁰. Eine rasche Lösung bestand darin, Betreuung zu importieren. Einige Länder in der Golfregion, Europa und Nordamerika hängen im Bereich der Gesundheitsdienstleistungen in starkem Maß von ausländischen (im Ausland geborenen oder dort ausgebildeten) Pflegekräften ab. Diese Migration trägt allerdings zum Pflegenotstand in den jeweiligen Herkunftsländern bei ⁶¹. Viele Krankenschwestern nehmen Stellen als persönliche Betreuer oder Hausangestellte im Ausland an und riskieren so einen Verlust ihrer fachlichen Qualifikationen. Dies tritt dann ein, wenn Beschäftigte im Gesundheitswesen schlechte Arbeitsbedingungen haben und ihnen keine Aufstiegsmöglichkeiten offenstehen und im Ausland höhere Löhne geboten werden. Das IAO-Übereinkommen (Nr. 149) über das Krankenpflegepersonal, 1977, fordert ratifizierende Staaten auf, eine Politik auf dem Gebiet der Krankenpflegedienste und des Krankenpflegepersonals festzulegen und anzuwenden, die der Bevölkerung die quantitativ und qualitativ erforderliche Krankenpflege gewährleistet, mit der der höchstmögliche Stand der Volksgesundheit erreicht werden kann ⁶².

⁶⁰ A. King-Dejardin: *Gender dimensions of globalization*, Hauptabteilung Integration von Grundsatzpolitik und Statistik, (Genf, IAA, 2008), S. 15.

⁶¹ Im Register des UK Nursing and Midwifery Council machten 2003 ausländische Krankenschwestern über die Hälfte der Neuankömmlinge aus; in Queensland, Australien, waren 40 Prozent des medizinischen Personals im Ausland ausgebildet; 2002 waren in Ghana 57 Prozent der Posten für registrierte Krankenschwestern nicht besetzt; in Malawi belief sich der Anteil der freien Stellen für Krankenschwestern auf 52 Prozent. S. Maybud und C. Wiskow: „‘Care Trade’: The international brokering of health care professionals“, in C. Kuptsch: *Merchants of labour* (Genf, IAO/IILS, 2006), S. 223-238. Siehe auch K. van Eyck: *Who cares? Women health workers in the global labour market* (PSI, 2005). PSI hat einen Kit über die Migration von weiblichen Gesundheitspflegekräften erstellt.

⁶² Das Übereinkommen Nr. 149 wurde von 40 Ländern ratifiziert (Jan. 2009).

6.8. Tätigkeiten der IAO

6.8.1. Beschäftigung

303. Ausgehend von der Annahme, dass Gleichstellung Produktivität und Wachstum fördert, hat die Globale Beschäftigungsagenda der IAO gewährleistet, dass systematisch geschlechtsspezifische Aspekte in die Arbeit des Beschäftigungssektors aufgenommen wurden. Eine Datenbank über Chancengleichheit in der Beschäftigung für Frauen und Männer (e.quality@work) wurde eingerichtet und geschlechtsspezifische Instrumente zu Fragen wie Genossenschaften, Krise und Wiederaufbau wurden konzipiert. Die IAO strebt an, überwiegend in den Ländern tätig zu werden, in denen eine Nachfrage nach Komponenten der „Ausbildung von Frauen in unternehmerischem Denken“ (WED) als Teil von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit besteht. Die WED-Strategie zielt darauf ab, das wirtschaftliche Potential von Frauenbetrieben zu erschließen und einen Beitrag zu leisten Schaffung von Arbeitsplätzen von hoher Qualität, zur Gleichstellung der Geschlechter, zu wirtschaftlichem Wachstum und zur Linderung der Armut im Rahmen der Agenda für menschenwürdige Arbeit, der Globalen Beschäftigungsagenda und im Einklang mit den Leitlinien der jüngsten Schlussfolgerungen der Internationalen Arbeitskonferenz über die Förderung nachhaltiger Unternehmen. Tätigkeiten zur lokalen Wirtschaftsentwicklung (LED-Tätigkeiten) und Lohnarbeit für Frauen im Rahmen von ASIST-Programmen ⁶³ zeigten größere Wirkung.

304. Mehrere IAO-Projekte der technischen Zusammenarbeit zielen darauf ab, die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten der Informalität abzubauen. Beispielsweise leistet seit 1997 das Asiatische Regionalprogramm der IAO und Japans zur Verbesserung der Beschäftigungschancen von Frauen (EOW) einen Beitrag zu nationalen Bestrebungen zur Verringerung der Armut und Förderung der Gleichstellung der Geschlechter durch die sozioökonomische Ermächtigung von Frauen. Das Programm wurde zunächst 1997 in ländlichen Gebieten Indonesiens und Nepals eingeführt, und 2000 in Thailand, 2001 in Kambodscha und 2002 in Vietnam. Kambodscha führt diese Tätigkeiten in Form neuer Strategien für Ausbildung und Einbeziehung geschlechtsspezifischer Aspekte fort ⁶⁴.

305. In Lateinamerika und anderen Regionen wurde zwischen 2000 und 2004 das vom Dänischen Internationalen Entwicklungswerk (DANIDA) finanzierte Programm für Gleichstellungs-, Armuts- und Beschäftigungsfragen (GPE) durchgeführt. Institutionelle Partner wie nationale Ausschüsse für Chancengleichheit und Ministerien für Arbeit und Sozialfürsorge haben unter Einsatz von Instrumenten, die vom ITC/ILO ⁶⁵ entwickelt wurden, den GPE-Ansatz in ihre eigenen Tätigkeiten integriert. Die Errungenschaften sind insofern einzigartig, als der GPE-Rahmen immer noch für die Beschäftigungspolitik benutzt und in nahezu allen der betroffenen neun Länder vollständig berücksichtigt wird. Die dreigliedrigen Ausschüsse, die den institutionellen Rahmen bilden funktionieren weiter als aktive dynamische Netzwerke, auch im Hinblick auf Forschungsarbeiten über Gleichstellungsfragen.

⁶³ Advisory Support, Information Service and Training for Employment-Intensive Infrastructure Programmes.

⁶⁴ IAA: *Extension of employment opportunities for women (EOW) in Cambodia*, Informationsblatt (Phnom Penh, 2008).

⁶⁵ ITC-ILO bietet weiterhin online GPE-Kurse, beispielsweise den Fernlehrgang Nr. A970001 für 2009.

306. Ein weiteres Beispiel ist die regionale Initiative für Geschlechtergleichstellung und Arbeitnehmerrechte in den informellen Wirtschaften arabischer Staaten ⁶⁶. In offiziellen Statistiken, Gesetzen, grundsatzpolitischen Maßnahmen und Programmen arabischer Staaten ist der Informalisierung von Arbeitsplätzen nicht ausreichend Rechnung getragen worden. Um diese Lücke zu schließen, haben das IAO-Regionalamt für arabische Staaten und das Centre of Arab Women for Training and Research (CAWTAR) im Jahr 2007 diese regionale Initiative in die Wege geleitet, ausgehend von einer Perspektive der Gleichstellung und der Arbeitnehmerrechte. Bei dieser Perspektive wird hervorgehoben, dass es notwendig ist, zur Ermittlung der Probleme informeller Arbeitnehmer, der politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Ursachen und Folgen der Informalisierung und der Ansprüche, Zuständigkeitsbereiche, Fähigkeiten und erforderlichen Maßnahmen auf Rechte bei der Arbeit und andere einschlägige Menschenrechtsnormen zurückzugreifen. Die für die Projektkomponenten Forschung und grundsatzpolitischer Dialog maßgebliche Strategie beruht auf drei Säulen: Ausweitung des Sozialschutzes als Hauptinstrument für eine Umkehr der Informalität; Arbeitnehmervertretung und -mitsprache zur Priorisierung der Rechte informeller Arbeitnehmer durch den Zusammenschluss gewerkschaftlich Nichtorganisierter und kollektives Handeln; und Gleichstellungsaspekte berücksichtigende Statistiken, die die Informalität in angemessener Weise erfassen, um den Anliegen der Arbeitnehmer mehr Gehör zu verschaffen und Einfluss auf die Politik zu nehmen. Dies hatte zur Folge, dass die Auswirkungen der durch das Geschlecht geprägten Informalität der Beschäftigung – mit Unterschieden bei Verdienst, Wahl der Berufstätigkeit und Ort, an dem diese durchgeführt wird, Wettbewerbsniveau und Arbeitszeit – in den Brennpunkt gerückt wurden. Zu den Veröffentlichungen des Projekts zählen eine regionale Übersicht, Länderfallstudien, ein Glossar über Gleichstellung, Beschäftigung und die informelle Wirtschaft sowie verschiedene Kurzdarstellungen.

307. Das Unternehmertum ist eine weitere erfolgreiche Strategie. Beispielsweise hat das WEDGE-Programm in Afrika ⁶⁷ Frauenbetriebe durch Kapazitätsaufbau in Bezug auf unternehmerische Kenntnisse, z. B. Zugang zu Märkten durch Handelsmessen und Ausstellungen, unterstützt, es hat Ausbildungsmöglichkeiten angeboten und die Mitsprache und Vertretung von Unternehmerinnen durch Netzwerke verbessert. Seit 2000 haben mehrere tausend Frauen in afrikanischen Ländern südlich der Sahara an WEDGE-Tätigkeiten teilgenommen, deren Ziel es war, unternehmerische Fähigkeiten zu verbessern.

308. Mit Hilfe der IAO wurde eine Reihe aktiver Arbeitsmarktpolitiken und -programme entwickelt. Aus Forschungen über deren Auswirkungen geht hervor, dass beispielsweise eine positive Diskriminierung dazu geeignet ist, Geschlechterungleichheiten bei Einstellungen und der Personalerhaltung zu beseitigen ⁶⁸. Die grundsatzpolitische

⁶⁶ Finanziert vom Internationalen Zentrum für Entwicklungsforschung (IDRC), vom Programm der Länder des arabischen Golfs für die Entwicklungsorganisationen der Vereinten Nationen (AGFUND) und der IAO. Erfasst wurden Ägypten, Libanon, Jemen, Jordanien, die Arabische Republik Syrien und Tunesien sowie die besetzten palästinensischen Gebiete.

⁶⁷ Die nachstehend genannten afrikanischen Länder südlich der Sahara haben zumindest an einem einjährigen Prozesszyklus des WEDGE-Programms teilgenommen: Äthiopien, Kenia, Lesotho, Malawi, Mosambik, Sambia, Südafrika, Uganda und Vereinigte Republik Tansania. Zu den neuen Ländern, die sich ab 2009 zumindest ein Jahr lang an dem WEDGE-Projekt beteiligen, zählen Kamerun, Mali, Nigeria, Ruanda und Senegal.

⁶⁸ Bereits 1988 hat der VN-Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau in seiner Allgemeinen Resolution Nr. 5 über zeitlich begrenzte besondere Maßnahmen empfohlen, dass die Vertragsstaaten zeitlich begrenzte besondere Maßnahmen wie positive Diskriminierung, eine Vorzugsbehandlung oder Quotensysteme stärker nutzen, um die Integration von Frauen in die Bereiche Bildung, Wirtschaft, Politik und Beschäftigung zu fördern (VN-Dokument A/43/38). Siehe auch IAA: *Gleichheit bei der Arbeit: Den Herausforderungen begegnen*, Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und

Beratung der IAO zur Teilzeitarbeit beruht auf dem Übereinkommen (Nr. 175) über Teilzeitarbeit, 1994. Dieses Übereinkommen fordert ratifizierende Staaten dazu auf, Maßnahmen zu treffen, um den Zugang zu produktiver und frei gewählter Teilzeitarbeit zu erleichtern, die den Bedürfnissen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer entspricht, vorausgesetzt, dass der im Übereinkommen erwähnte Schutz gewährleistet ist ⁶⁹.

6.8.2. Sozialschutz

Arbeitsschutz

309. Der wachsende Anteil der Frauen an der Erwerbsbevölkerung wirft eine Reihe von Fragen auf hinsichtlich der unterschiedlichen Auswirkungen berufsbedingter Gefahren auf Männer und Frauen. Die Integration von Gender-Mainstreaming-Strategien in den Arbeitsschutz gibt es schon seit langem: In einer EntschlieÙung der IAO von 1985 wurde empfohlen, dass Maßnahmen zur Ausweitung eines besonderen Schutzes auf Männer und Frauen in Bezug auf Gefahren für die reproduktive Gesundheit und die sexuelle Belästigung ergriffen werden ⁷⁰. Es wurde Sorge bezüglich der unterschiedlichen Auswirkungen einer Exposition gegenüber Stoffen, die für die reproduktive Gesundheit eine Gefahr darstellen, insbesondere die Auswirkungen biologischer Agenzien, auf Frauen und Männer geäußert. Die körperlichen Anforderungen schwerer Arbeit, die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen und die Länge des Arbeitstages, insbesondere bei Berücksichtigung von Haushaltspflichten, haben geschlechtsspezifische Dimensionen.

310. Aus globalen Schätzungen der IAO geht hervor, dass in einigen Ländern angeblich mehr als 30 Prozent aller Arbeitnehmer mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten ⁷¹. Bei der Durchführung von Maßnahmen zur schrittweisen Verringerung der Arbeitszeit sollte Branchen und Berufen Priorität den Industrien eingeräumt werden, bei denen die betreffenden Arbeitnehmer einer schweren körperlichen oder geistigen Belastung oder Gesundheitsrisiken ausgesetzt sind, insbesondere dann, wenn es sich um Frauen und Jugendliche handelt ⁷². Weltweit ist die durchschnittliche Arbeitszeit von Männern in entlohnter Beschäftigung in der Regel länger als die von Frauen ⁷³, und Frauen haben in fast jedem untersuchten Land eine kürzere Arbeitszeit. Dies ist sowohl Ursache wie Folge geschlechtsspezifischer Stereotypen über die Rolle der Männer als Haupternährer und die Rolle der Frauen als Betreuerinnen, was die vorhandene Arbeitsaufteilung

Rechte bei der Arbeit, Bericht I(B), Internationale Arbeitskonferenz, 96. Tagung, Genf, 2007, Abs. 233. (In diesem Bericht wird auch auf das Thema präferenzielle öffentliche Beschaffungspolitiken als Instrumente zum Erreichen von Gleichheit in der Beschäftigung eingegangen). Siehe auch J. Hodges Aeberhard: "Affirmative action in employment", in *International Labour Review*, Bd. 138, Nr. 3 (Genf, IAA, 1999).

⁶⁹ Art. 9(1) des Übereinkommens.

⁷⁰ EntschlieÙung über die Chancengleichheit und Gleichbehandlung für Männer und Frauen in der Beschäftigung, Internationale Arbeitskonferenz, 71. Tagung, Genf, 1985.

⁷¹ S. Lee, D. McCann, J. C. Messenger: *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective* (Genf, IAA, 2007).

⁷² Empfehlung (Nr. 116) betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit, 1962, Abs. 9.

⁷³ Die Philippinen bilden die Ausnahme von dieser Regel; die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen bei einer entlohten Beschäftigung eine außerordentliche lange Arbeitszeit haben, zum Teil mehr als 64 Stunden pro Woche, ist zwei- bis dreimal so hoch wie bei Männern. IAA: *Role reversal. When it comes to who works the longest hours, many Philippine women are the global exception*, Pressemitteilung (Genf, 8. Juni 2007).

verstärkt⁷⁴. Lange Arbeitszeiten schränken die Verfügbarkeit von Männern und Frauen für Betreuungsdienste in ihrem Heim ein.

311. Bei der Arbeitsschutzforschung sollten etwaige geschlechtsbedingte Unterschiede erfasst werden; allerdings gibt es gegenwärtig einen Mangel an Informationen über die unterschiedlichen Risiken, die Männer oder Frauen bei einer Exposition gegenüber bestimmten chemischen Stoffen eingehen. Darüber hinaus wird langsam deutlich, dass nicht zu erklärende Häufungen von Krankheitsfällen des reproduktiven Systems verstärkt bestimmte Teile der Erwerbsbevölkerung betreffen. Bisher wurde noch nicht nach möglichen berufsbedingten Ursachen noch nicht untersucht, und es sind Forschungsarbeiten erforderlich, um einen Blick auf mögliche Zusammenhänge zwischen derartigen Krankheiten und berufsbedingten Expositionen zu werfen⁷⁵.

312. Mehr erwachsene Männer als erwachsene Frauen sind an Arbeitsplätzen beschäftigt, an denen sie einer Unfallgefahr ausgesetzt sind. Die Wahrscheinlichkeit eines tödlichen Unfalls oder eines anderen arbeitsbezogenen Todesfalles ist für sie größer. Männer sind auch in der Regel mehr Substanzen ausgesetzt, die Krebs verursachen oder Kreislauf- oder Atemwegserkrankungen hervorrufen können. Forscher haben ermittelt, dass Frauen eher Arbeitsweisen wählen, die auf Vorbeugung und Schutz ausgerichtet sind. Andererseits arbeiten in Entwicklungsländern sehr viele Frauen in der Landwirtschaft, wo sie übertragbaren Krankheiten wie Malaria, Hepatitis und anderen bakteriellen, viralen und durch Vektoren übertragene Krankheiten ausgesetzt sind⁷⁶. Viele berufsbedingte Erkrankungen entwickeln sich im Laufe der Zeit durch eine kumulative Exposition. Ein Nachteil ist die Tatsache, dass Frauen keinen Einfluss auf die Entscheidungsebene in Fragen des Arbeitsschutzes haben. Da sie oft nicht in Entscheidungsgremien präsent oder durch die Verfahren eingeschüchtert sind bzw. einfach zu wenig Zeit dafür haben, ist der Einfluss von Frauen auf die Festsetzung von Arbeitsschutznormen beschränkt⁷⁷. Aufgrund ihrer fehlenden Mitwirkung kam es zu einer geschlechtsbedingten Benachteiligung bei der Entschädigung weiblicher Arbeitskräfte für Verletzungen und Krankheiten. Die IAO hat festgestellt, dass der Behauptung, chronische Verletzungen, die für Dienstleistungen (traditionellerweise eine Arbeit von Frauen) typisch sind, würden weniger gut entschädigt als unfallbedingte Verletzungen von Arbeitnehmern, die eher in Rohstoffindustrien und im herstellenden Gewerbe (traditionellerweise eine Arbeit von Männern) auftreten, mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden muss⁷⁸.

313. Die meisten Arbeitsaufsichtssysteme enthalten Bestimmungen zum Schutz von Frauen (Arbeitszeit, Löhne, wöchentliche Ruhezeit und Feiertage, Schwangerschaft und Mutterschaft). Es gibt jetzt Hinweise darauf, dass Arbeitsaufsichtsbeamten bei der Überwachung von Gleichstellung und Diversität in den Arbeitsstätten eine neue Rolle

⁷⁴ S. Lee, D. McCann, J. C. Messenger: *Working time around the world*, a.a.O.

⁷⁵ S. Al-Tuwaijri, I. Fedotov et al.: *Beyond deaths and injuries: The ILO's role in promoting safe and healthy jobs*, Einführungsbericht an den XVIII. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Seoul, Juni 2008, S. 20.

⁷⁶ IAA: *World day for safety and health at Work. 2005: A background paper*, IAA InFocus-Programm Sichere Arbeit (Genf), S. 7.

⁷⁷ Trotz der Bemühungen des Amtes, eine Parität zwischen den Geschlechtern zu erreichen, machen Frauen in Delegationen zur Internationalen Arbeitskonferenz kaum 20 Prozent der Teilnehmer aus. Siehe IAA: *Gender balance in the International Labour Conference*, GENDER (Genf, 2002-08).

⁷⁸ M. Cornish: *Realizing the right of women to safe work – Building gender equality into occupational safety and health governance*, Konzeptpapier des IAA für den XVIII. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Seoul, 29. Juni-2. Juli 2008.

zukommt. Die wirtschaftlichen Folgen einiger erst kürzlich ermittelter Probleme, z. B. sexuelle Belästigung bei der Arbeit, haben Länder wie Schweden und die Schweiz zur Einstellung und Ausbildung von Arbeitsschutzfachleuten veranlasst, die sich auf den Bereich der seelischen Gesundheit bei der Arbeit spezialisiert haben⁷⁹. In den Arbeitsaufsichtsnormen der IAO wird betont, dass sowohl Männer als auch Frauen bestellt werden und dass den männlichen und weiblichen Aufsichtsbeamten besondere Aufgaben zugewiesen werden können.

Soziale Sicherheit

314. Soziale Sicherheit ist Teil der Agenda für menschenwürdige Arbeit. Die gegenwärtige Diskussion konzentriert sich auf die Frage, wie am wirkungsvollsten und schnellsten vorhandene Deckungslücken geschlossen und alle Bedürftigen erreicht werden können. Es gibt eindeutige Hinweise darauf, dass weibliche Arbeitnehmer für soziale Ausgrenzung und Mehrfachrisiken viel anfälliger sind⁸⁰. Die Befürworter eines universellen Sozialschutzes aus wirtschaftlichen Gründen möchten Verzerrungen des Arbeitsmarkts und ökonomische Ineffizienz vermeiden, indem sie den Schutz vom Arbeitsverhältnis abkoppeln. Andere sprechen sich für einen universellen Sozialschutz auf der Grundlage der Prinzipien der Gleichstellung und generationsübergreifenden Solidarität aus⁸¹. Die Globale Kampagne der IAO für Soziale Sicherheit und Schutz für alle befasst sich mit beiden Aspekten des Problems. Darüber hinaus wurde in den Schlussfolgerungen der Internationalen Arbeitskonferenz von 2001 über die Soziale Sicherheit die Gleichstellung, mit dem Schwerpunkt geschlechtsspezifische Aspekte und Behinderung, als einer der wichtigsten Bereiche für künftige Forschungsarbeiten auf dem Gebiet der Sozialen Sicherheit und für künftige Sachverständigentagungen genannt⁸².

315. Aus einer Gleichstellungsperspektive ist festzuhalten, dass einige IAO-Übereinkommen über Soziale Sicherheit Verweise auf das Modell des Mannes als Ernährer enthalten. Dies hat sich manchmal als Ratifikationshindernis herausgestellt, was zeigt, dass Übereinkommen zum Teil falsch verstanden werden. Zwar entsprechen die Formulierungen der in den letzten Jahrzehnten erarbeiteten Übereinkommen nicht den heutigen Verhältnissen, in den meisten Ländern und Sektoren sind die Löhne von Männern allerdings immer noch höher als die von Frauen; somit stellt der Verdienst des männlichen Ernährers immer noch einen relevanten Bezugspunkt für die Berechnung von Leistungen gemäß den Übereinkommen dar, so dass geschützte Frauen höhere Leistungen erhalten als es bei Berücksichtigung ihrer eigenen Einkommen der Fall wäre⁸³.

Lohnleichheit

316. Welche Maßnahmen haben bei der Verringerung des Lohngefälles zu Fortschritten geführt? Erstens ist aus Forschungen bekannt, dass Mindestlöhne, die für gering ent-

⁷⁹ IAA: *Labour inspection*, Bericht III (Teil 1B), Internationale Arbeitskonferenz, 95. Tagung, Genf, 2006, Abs. 54-55.

⁸⁰ S. Chant, C. Pedwell: *Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward* (Genf, IAA, 2008), S. 31.

⁸¹ M. Chen: „Addressing informality, reducing poverty“, in *Jobs, Jobs, Jobs – The policy challenge, Poverty in Focus*, Nr. 16 (Brasilia, International Poverty Centre, Dez. 2008).

⁸² IAA: Entschlüsse und Schlussfolgerungen über Soziale Sicherheit, 2008, *Provisional Record* No. 16, Internationale Arbeitskonferenz, 89. Tagung, Genf, 2001, Abs. 18.

⁸³ IAA: *Setting social security standards in a global society: An analysis of present state and practice and of future options for global social security standard setting in the International Labour Organization*, Abteilung für Soziale Sicherheit (Genf, 2008), S. 40.

lohnte weibliche Arbeitskräfte vorteilhaft sind, wieder stärker ins Blickfeld gerückt sind⁸⁴. Global stiegen die Mindestlöhne im Zeitraum 2001-07 um durchschnittlich (real) 5,7 Prozent. Getragen wurde dieser Aufwärtstrend in erster Linie von Entwicklungsländern⁸⁵. Kolumbien sticht als ein Land heraus, in dem ein Anstieg des Mindestlohns Hand in Hand mit einer deutlichen Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles einherging. Zum Erreichen einer geschlechtsneutraleren Lohnsetzung ist es wichtig, dass Mindestlöhne für Sektoren und Berufsgruppen gelten, in denen überwiegend Arbeitnehmerinnen beschäftigt werden, und dass im Lohnsetzungsverfahren selbst weiblich dominierte Berufe nicht unterbewertet werden⁸⁶.

317. Zweitens nehmen immer mehr Länder in ihre Arbeitsgesetze (beispielsweise Lettland, Polen, Tschechische Republik, Türkei) oder Gleichstellungsgesetze (Bosnien und Herzegowina, Litauen, Österreich, Peru, St. Lucia, Spanien) Bestimmungen auf, welche die Lohngleichheit von Männern und Frauen garantieren. Andere Länder haben spezifische Rechtsvorschriften zur Lohngleichheit erlassen (Kanada, Zypern). Einige Länder (Finnland, Frankreich, Spanien) haben proaktive Gesetze verabschiedet, die Arbeitgeber verpflichten, aktive Maßnahmen zur Förderung der Lohngleichheit zu ergreifen⁸⁷. Wiederum andere beseitigen Mängel, die bei der Auslegung vorhandener Vorschriften über die Lohngleichheit aufgetreten sind. Beispielsweise setzte der US-Präsident Obama im Januar 2009 mit seiner Unterschrift das sogenannte Lilly Ledbetter Fair Pay Act in Kraft, das Klagen wegen geschlechtsbedingter Lohndiskriminierung erleichtert. Auf diese Weise erlangt die seit langem vorhandene Auslegung des Gesetzes über Chancengleichheit wieder Geltung, nämlich dass Arbeitnehmer gegen jede Form von Lohndiskriminierung klagen können⁸⁸. Allerdings gibt es in mehreren Ländern immer noch Rechtsvorschriften, die das Konzept der „gleichwertigen Arbeit“ nicht verwirklichen, und die IAO-Aufsichtsorgane haben diese Staaten dringend aufgefordert, die erforderlichen Maßnahmen zur Änderung ihrer Rechtsvorschriften zu ergreifen.

318. Drittens gibt es einen positiven Zusammenhang zwischen Kollektivverhandlungen und Lohngleichheit⁸⁹. In Lateinamerika beispielsweise intensiviert die IAO gegenwärtig Forschungen in diesem Bereich, um eine Ausgangsbasis für die Überwachung der Auswirkungen zu schaffen⁹⁰. SACCAWU, ein Mitglied der IUL, in der Arbeitnehmer der gewerblichen Nahrungsmittelindustrie Südafrikas zusammengeschlossen sind, hat seit

⁸⁴ D. Grimshaws, M. Miozzo: *Minimum wages and pay equity in Latin America*, DECLARATION Working Paper No. 12 (Genf, IAA, 2003); J. Rubery: *Pay equity, minimum wage and equality at work: Theoretical framework and empirical evidence*, DECLARATION Working Paper No. 19 (Genf, IAA, 2003). Siehe auch den zusammengefassten 6. und 7. Staatenbericht Kanadas an den VN-Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau, CEDAW/C/CAN/7, 17. Aug. 2007.

⁸⁵ IAA: *Global wage report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence* (Genf, 2008).

⁸⁶ Beispielsweise wird auf den Philippinen die Pflege, ein aufreibender Frauenberuf mit hohem Risiko und großer Verantwortung, im Vergleich zur Überwachung einer Mitfahrzentrale, einer Tätigkeit mit geringem Risiko, die darin besteht, die Zeitpläne von Fahrern, Fahrzeugen und Lieferungen auszuarbeiten und die traditioneller Weise von Männern ausgeübt wird, unterbewertet. G. Gust: *Equality at work: Philippines* (Manila, Subregionalbüro der IAO für Südostasien und den Pazifischen Raum), S. 24.

⁸⁷ IAA: *Gleichheit bei der Arbeit: Den Herausforderungen begegnen*, a.a.O., Abs. 202.

⁸⁸ Lilly Ledbetter Fair Pay Act von 2009, Public Law 111-2, 111th Congress.

⁸⁹ Siehe A. Blackett und C. Sheppard: *The links between collective bargaining and equality*, DECLARATION Working Paper No. 10 (Genf, IAA, 2002).

⁹⁰ L. Abramo und M. Rangel (Hrsg.): *América Latina: Negociación colectiva y equidad de género* (Santiago, IAA, 2005).

Mitte der achtziger Jahre in Anbetracht der harten Arbeitsbedingungen von Frauen klare Gleichstellungsklauseln ausgehandelt. Ein Gesamtarbeitsvertrag von 2007 befasst sich beispielsweise mit der Sicherheit und Gesundheit von Schwangeren⁹¹. Darüber hinaus weist es im ersten internationalen Rahmenübereinkommen, das 1988 zwischen der IUL und dem französischen multinationalen Unternehmen Danone geschlossen wurde, die Parteien vereinbaren die Förderung koordinierter Initiativen in Bereichen wie der Schaffung von Voraussetzungen zur Gewährleistung einer echten Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Arbeit. In Anschluss an diese Vereinbarung wurde ein Aktionsprogramm zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Arbeit (1989) angenommen.

319. Instrumente wie *Work, income and gender equality in East Asia: Action guide*⁹² befassen sich mit dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle in einem regionalen Kontext. Praktische Maßnahmen zur Förderung der Lohngleichheit von Frauen und Männern sind in Asien in Angriff genommen worden. Zu den Beispielen zählen Pilotinitiativen in der Republik Korea und auf den Philippinen zur Gewährleistung geschlechtsneutraler Arbeitsbewertungsmethoden, die Entwicklung internetbasierter Angaben für Lohnindikatoren in China und in der Republik Korea, dreigliedrige Maßnahmen in Form der Annahme von Richtlinien und Leitfäden über faire Beschäftigungspraktiken, u.a. Lohngleichheit, in Singapur, die Entwicklung von Richtlinien zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und zum Erzielen einer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Japan sowie gewerkschaftliche Förderarbeit für Lohngleichheit auf den Philippinen und in der Region Asien insgesamt.

6.8.3. Sozialer Dialog

320. Insbesondere in Krisenzeiten ist die Mitwirkung der dreigliedrigen Partner ein entscheidender Faktor zur Konsolidierung der Erfolge im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter. So vertrat die IAO in der derzeitigen Finanz- und Wirtschaftskrise die Ansicht, die Zahl der Arbeitslosen könne weltweit um etwa 51 Millionen ansteigen und auch die Zahl der erwerbstätigen Armen werde voraussichtlich wachsen. Da nach Angaben des IAA für die Zeit vor der Krise 63 Prozent der in Armut lebenden Menschen Frauen waren (siehe Tabelle A im Anhang) lässt sich unschwer darauf schließen, dass mehrheitlich auch Frauen diejenigen sein werden, die von dieser Krise betroffen sind. In der Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, wird zum einen anerkannt, dass es notwendig ist, Informationen und statistische Daten zu sammeln und Untersuchungen über die Entwicklung der Struktur und der Muster der Arbeit auf nationaler und sektoraler Ebene durchzuführen, die der Verteilung von Männern und Frauen Rechnung tragen, und zum anderen die innerstaatliche Arbeitsverwaltung zu einer regelmäßigen Überwachung aufgefordert.

321. Auch das Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, dient als Leitfaden. Es ist unbedingt notwendig, dass die IAO bei der Planung der Reaktionen auf die Folgen der Krise für den Arbeits- und sozialen Bereich weiterhin der Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter einen zentralen Stellenwert beimisst. Hierzu müssen sich die dreigliedrigen Partner ständig der

⁹¹ Südafrikanische Gewerkschaft der Arbeitnehmer im Handel, im Gaststättengewerbe und in verwandten Bereichen (SACCAWU), zwischen Sun International Limited und SACCAWU geschlossener Gesamtarbeitsvertrag über Elternrechte, 25. Juli 2007.

⁹² N. Haspels und E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia; Action guide* (Bangkok, IAO, 2008).

Konsequenzen von Politiken und Programmen für die Gleichstellung bewusst sein und die Chancengleichheit und Gleichbehandlung in alle Facetten der Arbeit einbeziehen. ACT/EMP und ACTRAV setzen sich für die Stärkung der Fähigkeiten ihrer jeweiligen Mitgliedsgruppen im Bereich der Geschlechtergleichstellung ein. Was beispielsweise eine bessere Datenerfassung und -analyse anbelangt, so forderte das 11. IAO-Rundtischgespräch für karibische Arbeitgeberverbände (April 2008) einen Kapazitätsaufbau für Arbeitgeberverbände der Subregion, um sie in die Lage zu versetzen, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten über Arbeitsmarkttendenzen zu erfassen und zu analysieren. Die Unterstützung des Amtes für Gewerkschaften bezog sich in erster Linie auf eine bessere Vertretung von Frauen in Gewerkschaften, den Kapazitätsaufbau im Bereich gleichstellungsorientierter Kollektivverhandlungen und die Entwicklung von Arbeiterbildungspolitiken und -programmen mit einer starken Gleichstellungsdimension.

322. Länder haben ihre eigenen Systeme der Arbeitsbeziehungen, die als Plattformen für den sozialen Dialog über die Gleichstellung der Geschlechter dienen. In einigen Ländern gibt es nationale dreigliedrige Ausschüsse, in anderen hingegen andere Gremien, in denen ein konstruktiver Dialog geführt werden kann. Nachdem in Bulgarien in den letzten Jahren etliche familienfreundliche Maßnahmen durchgeführt wurden, erörterten die Sozialpartner im November 2008 die nationale Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter, um gezieltere Maßnahmen gegen die Ungleichheit zu vereinbaren. Hierzu zählen Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten, Familienzulagen und die Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Bei der Unterstützung der Regierungen und Sozialpartner beim Aufbau von neuen dreigliedrigen Gremien für sozialen Dialog und der Schulung ihrer neu ernannten Vertreter greift die IAO auf Modulen über die Gleichheit der Geschlechter bei der Arbeit zurück. Die IAO half Einrichtungen für die juristische Aus- und Fortbildung bei der Entwicklung und Durchführung von Kursen über IAO-Normen, auch über die vier wichtigsten Gleichstellungsübereinkommen. ITC-ILO bietet ebenfalls einen speziellen Lehrgang Weiterbildung für Richter und Rechtspraktiker an, die auch auf die Gleichstellung der Geschlechter eingeht.

323. Gleichstellungsgesetze und deren Durchführung sind auch dafür ausschlaggebend, inwieweit ein sozialer Dialog zwischen den Sozialpartnern, insbesondere in Form von Kollektivverhandlungen, stattfindet. Nationale Ausschüsse für sozialen Dialog sollten der Förderung von Berufs- und Fortbildung und der Durchführung aktiver Arbeitsmarktpolitiken zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Ungleichgewichte mehr Aufmerksamkeit schenken⁹³. Dies könnte in Partnerschaft mit nationalen Gleichstellungseinrichtungen bewerkstelligt werden. Beispielsweise umfasst die IAO-Unterstützung für nationale Einrichtungen in Lateinamerika ein Programm aus den neunziger Jahren zur Förderung des Sozialdialogs über Gleichstellungsfragen auf dem Arbeitsmarkt, das für eine Reihe von Mitgliedern des Gemeinsamen Markts des Südens (MERCOSUR) durchgeführt wurde⁹⁴. Die anschließend eingesetzten dreigliedrigen Ausschüsse für die Gleichstellung der Geschlechter – und die Stärkung des in Chile bereits vorhandenen Ausschusses – führten dazu, dass Gleichstellungsfragen auf nationaler Ebene größere Visibilität erlangten, die Vernetzung zwischen den wichtigsten nationalen Akteuren verbessert und der soziale Dialog stärker koordiniert wurden und dass die fachliche Fähigkeit zur generellen Einbeziehung geschlechtsspezifischer Aspekte in die Welt der

⁹³ P. Auer, Ü. Efendioğlu und J. Leschke: *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization* (Genf, IAA, 2005).

⁹⁴ Argentinien, Brasilien, Chile, Paraguay und Uruguay.

Arbeit sowie die regionale Dimension durch das Engagement des MERCOSUR gestärkt wurden ⁹⁵.

324. Es ist ebenso wichtig, dass Sensibilisierungsprogramme für Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Gleichstellung der Geschlechter auch auf Männer zugeschnitten sind oder sie sogar speziell ansprechen. Beispielsweise kommt der Beteiligung von Männern bei der Bekämpfung von Belästigung und Gewalt in der Arbeitsstätte eine entscheidende Bedeutung zu. ITC/ILO hat Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Lehrgänge über die Gleichstellung und das Unternehmertum von Frauen angeboten. Zu den neueren Initiativen für Arbeitgeber zählen das online verfügbare „training package on work and family“ ⁹⁶ mit vielseitigen Informationen, Tätigkeiten, Beispielen guter Praktiken und sonstigen Ressourcen, das als Anleitung für Maßnahmen und deren Integration in eine wettbewerbsorientierte produktive Unternehmensführung dienen kann.

325. Insbesondere Arbeitnehmerverbände haben sich mit der Beseitigung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten befasst. Der neue Gewerkschaftsbund Amerikas ist ein hervorragendes Beispiel dafür, wie das Ungleichgewicht bei der Mitgliederzahl von Männern und Frauen (Parität) und bei der Mitwirkung in Leitungsstrukturen (40 Prozent weibliche Amtsinhaber) beseitigt werden kann. Wie Untersuchungen gezeigt haben, hat die Gewerkschaftszugehörigkeit einen positiven Einfluss auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle ⁹⁷. Jahrelang hat die Internationale der Öffentlichen Dienste (IÖD) in Industrie- und Entwicklungsländern weltweit eine Kampagne zur Entgeltgerechtigkeit durchgeführt, Mittel und Ausbildungsmaterialien zur Verfügung gestellt und Frauen und Gewerkschaften Hilfestellung bei der Mobilisierung und Durchsetzung ihrer Rechte auf Entgeltgerechtigkeit geboten. Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer aus Burundi, der Demokratischen Republik Kongo, dem Kongo und Ruanda nahmen im Februar 2008 an einem Lehrgang über Kollektivverhandlungen für weibliche Mitglieder teil.

326. Die Sozialpartner widmen Arbeitnehmern in der informellen Wirtschaft gegenwärtig mehr Aufmerksamkeit. In Indien hat die IAO im Rahmen eines von der IAO und Norwegen durchgeführten Projekts zur Arbeitnehmerbildung, das den sozialen Dialog fördern soll, jahrelang Arbeiten zum Zusammenschluss und zur Stärkung der Fähigkeit zur Selbsthilfe für ländliche Arbeitskräfte in der informellen Wirtschaft durchgeführt ⁹⁸. In vier westafrikanischen Ländern wurde zur Schließung der Informationslücke ein Leitfaden für Gewerkschaften über effektive Methoden und Prozesse zum Zusammenschluss von Arbeitnehmern in der informellen Wirtschaft, insbesondere Frauen, fertiggestellt ⁹⁹. Die IOE gab ein Positionspapier über die Strategie der Arbeitgeber zur informellen Wirtschaft heraus, das nationalen Arbeitgeberverbänden Leithilfe bietet ¹⁰⁰. Es wurden Studien zu der Frage durchgeführt, wie Arbeitsverwaltungen einen Beitrag

⁹⁵ L. Wirth: *Breaking through the glass ceiling: Women in management* (Genf, IAA, 2001), S. 172-174.

⁹⁶ IAA: *Training package on work and family*, ACT/EMP und TRAVAIL, unter: www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/diversity.htm.

⁹⁷ IGB: *The global gender pay gap* (Brüssel), S. 10.

⁹⁸ Siehe T. Haque und S. Varghese: *The path of deliverance: Organizing and empowering rural informal economy workers* (Neu-Delhi, IAA, 2007).

⁹⁹ ACTRAV/Gewerkschaftskongress Ghanas: *Organising informal economy workers in West Africa: Focussing on women workers: Trade union strategies*.

¹⁰⁰ IOE: *The informal economy: Employers' approach* (neugefasst).

zur Debatte über die Ausweitung der menschenwürdigen Arbeit auf Arbeitnehmer der informellen Wirtschaft leisten könnten, die von arbeitsrechtlichen Vorschriften und Gesetzen der Sozialen Sicherheit ausgenommen sind¹⁰¹.

327. Der sektorinterne Sozialdialog auf der internationalen Ebene profitiert von direkten Gesprächen zwischen Regierungen und Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Viele dieser Bemühungen haben geschlechtsspezifische Dimensionen. Auf der nationalen Ebene arbeitet die IAO mit den Sozialpartnern zusammen und entwickelt mit ihnen innovative Lösungen für die Probleme der einzelnen Sektoren, stärkt deren Fähigkeit und bietet ihnen Gelegenheit, sich über gemeinsame Anliegen auszutauschen. Ein Ergebnis des sektorinternen Sozialdialogs war ein breites Spektrum sektoraler Arbeitsnormen, die sich mit traditionell weiblich oder männlich dominierten Berufen bzw. beiden befassen. Zu den Beispielen zählen das Übereinkommen (Nr. 149) über das Krankenpflegepersonal, 1977, und das Übereinkommen (Nr. 184) über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft, 2001.

6.8.4. Prinzipien und Rechte

Beseitigung der geschlechtsspezifischen Diskriminierung

328. Das Übereinkommen Nr. 111 hat in den letzten 50 Jahren Einfluss auf die Politik, Gesetzgebung und praktische Maßnahmen im Bereich der Chancengleichheit und Gleichbehandlung gehabt. Es enthält Leitlinien in Bezug auf Berufsbildung, Zugang zu Beschäftigung und Beschäftigungsbedingungen mit dem Ziel, die geschlechtsspezifische Diskriminierung bei der Arbeit zu beseitigen. Bei der technischen Unterstützung zur Überprüfung von Gleichstellungsgesetzen sowie Arbeitsgesetzen, die Bestimmungen über die Gleichstellung der Geschlechter enthalten, greift die IAO auf dieses Übereinkommen zurück. Immer mehr Länder haben das Übereinkommen durch eine Kombination gesetzgeberischer und administrativer Maßnahmen, staatlicher Politiken und praxisorientierter Programme zur Verhütung von Diskriminierung und Beseitigung faktischer Ungleichheiten sowie durch die Einsetzung spezieller nationaler Gremien zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und zur Behandlung von Klagen umgesetzt. Es ist zwar zweifellos wichtig, Gleichstellungsgesetze durchzusetzen und diskriminierende Rechtsvorschriften aufzuheben, allerdings reicht dies nicht aus, um die Ungleichbehandlung der Geschlechter bei der Arbeit zu beseitigen, da deren Ursachen oft tiefverwurzelte gesellschaftliche und kulturelle Einstellungen und Überzeugungen sind. Norwegen hat beispielsweise neue Gesetze im Bereich der Gleichstellung und Nichtdiskriminierung erlassen, die sich mit den Pflichten von Arbeitgebern, Organisationen und Institutionen in Bezug auf die Verhütung von sexueller Belästigung und Vorzugsbehandlung, die geteilte Beweislast und die Schadensersatzpflicht bei festgestellten Gesetzesübertretungen befassen.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

329. Zu auf Rechten beruhenden Maßnahmen zur Behandlung der geschlechtsbedingten Diskriminierung in ihren vielfältigen Formen, denen sich erwachsene Arbeitnehmer gegenübersehen, können gesetzliche Regelungen sowie Rechtsvorschriften in Kollektivverhandlungen zählen. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass das System der Vereinigungsfreiheit einen rechtlichen Rahmen umfasst, der Frauen und Männern das Recht auf

¹⁰¹ Siehe J.-L. Daza: *Informal economy, undeclared work and labour administration*, DIALOGUE Paper Nr. 9 (Genf, IAA, 2005) und A. Sivananthiran, C.S. Venkata Ratnam (Hrsg.): *Informal economy: The growing challenge for labour administration* (IAA, 2005).

Zusammenschluss, auf Verhandlungen und auf Arbeitskampfmaßnahmen garantiert. Das System könnte auch gleichstellungsorientierte Institutionen etablieren, die für die Erleichterung von Kollektivverhandlungen und für die Behandlung möglicher Konflikte zuständig wären. Es sollte gewährleisten, dass eine effiziente Arbeitsverwaltung vorhanden ist, und starke und effiziente Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände fördern, damit die Dreigliedrigkeit bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter eine fördernde Rolle spielen kann ¹⁰².

Kasten 6.4
Zusammenschluss von ländlichen Arbeitskräften:
Integration der Geschlechterdimension

Die Empfehlung (Nr. 149) betreffend die Verbände ländlicher Arbeitskräfte, 1975, enthält Leitlinien zum Zusammenschluss ländlicher Arbeitskräfte und anerkennt die Probleme im Bereich der Gleichstellung. Sie fordert die zuständigen Stellen auf, Programme zu fördern, die der Rolle Rechnung tragen, welche die Frauen in der ländlichen Gemeinschaft spielen können und sollten, und solche Programme in allgemeine, Frauen und Männern unter den gleichen Bedingungen zugängliche Bildungsprogramme zu integrieren. Die Empfehlung fördert Arbeiter- oder Erwachsenenbildungsprogramme, die den sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Bedürfnissen der verschiedenen Gruppen ländlicher Arbeitskräfte, einschließlich Frauen, entsprechen.

330. Der Anteil der Frauen, die sich an Kollektivverhandlungen beteiligen und in den Gewerkschaften eine Führungsrolle übernehmen, war gering. Ein Grund war, dass Länder sogenannte „wesentliche Dienstleistungen“ vom Vereinigungsrecht (und somit von Kollektivverhandlungen) ausgeschlossen haben, d. h. Sektoren, in denen sehr viele Frauen beschäftigt sind: öffentlicher Dienst, Bildung und Gesundheitsdienste. Ein weiterer Faktor war, dass aus praktischen Gründen in Sektoren, die überwiegend Frauen beschäftigen, eine gewerkschaftliche Organisation schwieriger war: Landwirtschaft, Hausarbeit und die informelle Wirtschaft ¹⁰³. Allerdings wurden in vielen Mitgliedsstaaten in diesen Sektoren deutliche Verbesserungen erzielt, was beweist, dass Fortschritte bei einem entsprechenden Willen möglich sind ¹⁰⁴.

331. Kollektivverhandlungen können eine große Bandbreite von Fragen, z. B. Löhne, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Einstellung, Umstrukturierung, Sicherheit und Gesundheit sowie Ausbildung behandeln. All diese Bereiche haben geschlechtsspezifische Dimensionen. Zu den Themen für Kollektivverhandlungen gehörten in letzter Zeit auch die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und der Elternurlaub ¹⁰⁵. Die IAO hat einen praktischen Leitfaden zum Thema Gleichstellung und Kollektivverhandlungen ausgearbeitet und unterstützt Arbeitnehmerverbände dabei, in Kollektivverhandlungen

¹⁰² Siehe IAA, 2008. *Vereinigungsfreiheit in der Praxis: Gesammelte Erfahrungen*, Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Bericht I(B), Internationale Arbeitskonferenz, 97. Tagung, Genf, 2008.

¹⁰³ Beim Verwaltungsratsausschuss für Vereinigungsfreiheit gehen von Zeit zu Zeit Klagen wegen angeblicher Verstöße gegen Gewerkschaftsrechte ein, die von Arbeitnehmerverbänden aus weiblich dominierten Sektoren eingereicht werden bzw. die das Vereinigungsrecht von Frauen betreffen. Siehe z. B. 350. Bericht, 302. Tagung des Verwaltungsrats, Genf, Juni 2008, GB.302/5, Abs. 31-34 (Fälle Nr. 2188 und 2402 (Bangladesch) in Bezug auf die Einschüchterung von Mitgliedern und Führungskräften des Verbandes diplomierter Krankenschwestern von Bangladesch).

¹⁰⁴ IAA: *Vereinigungsfreiheit in der Praxis: Gesammelte Erfahrungen*, a.a.O., S. xi. Siehe auch D. Tajman, (Hrsg.): *Extending labour law to all workers: Promoting decent work in the informal economy in Cambodia, Thailand and Mongolia* (Bangkok, IAA, 2006).

¹⁰⁵ IAA: *Vereinigungsfreiheit in der Praxis: Gesammelte Erfahrungen*, a.a.O., Abs. 88.

geschlechtsspezifische Aspekte besonders zu berücksichtigen¹⁰⁶. In Kasachstan beispielsweise geht die Dreigliedrige Allgemeine Vereinbarung von 2007-08 u.a. auf die Durchführung der Rechte weiblicher Arbeitnehmer ein und sie enthält die Empfehlung, regionale, Sektor- und Unternehmenstarifverträge sollten sich ausdrücklich mit der geschlechtsbedingten Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt befassen.

332. Die von der Regierung Norwegens finanzierte Sensibilisierungskampagne „Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück der menschenwürdigen Arbeit“ von 2008-09 konzentriert sich in ihren monatlichen Themen, die in den zwölf Monaten bis zur Erörterung dieses Berichts durch die Internationale Arbeitskonferenz behandelt werden, auf die Frage der Rechte¹⁰⁷.

Beschäftigung

333. Beschäftigungspolitiken sind notwendige Instrumente, um zu gewährleisten, dass die Beschäftigung ins Zentrum der nationalen gesamtpolitischen Rahmen für Wachstum gerückt wird. Die Gleichstellung der Geschlechter trägt dazu bei, die Ziele in Bezug auf Beschäftigungswachstum, effiziente Arbeitsmärkte und sozialen Zusammenhalt zu erreichen. Das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964¹⁰⁸, das gemäß der Erklärung der IAO von 2008 eines der wichtigsten Übereinkommen unter dem Gesichtspunkt der Regierungsführung darstellt, fordert ratifizierende Staaten dazu auf, eine aktive Politik zu verfolgen, die dazu bestimmt ist, die volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung zu fördern. Im Übereinkommen wird erklärt, dass diese Politik zu gewährleisten suchen muss, dass die Wahl der Beschäftigung für jeden Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf u.a. Geschlecht frei ist. Bei korrekter Durchführung des Übereinkommens hat die freie Wahl der Beschäftigung geschlechtsspezifische Konsequenzen¹⁰⁹.

334. Nationale Politiken zur Förderung des Unternehmertums berücksichtigen oft die geschlechtsspezifische Dimension, und die Bedeutung von Unternehmerinnen für Fortschritt und nachhaltige Entwicklung wird generell anerkannt. In Südafrika und Litauen z. B. wurde die Ausbildung zur Förderung des Unternehmertums von Frauen und ihres Zugangs zu Finanzdienstleistungen und zu Rechtsschutz intensiviert¹¹⁰. Auch der private Sektor kann eine nützliche Rolle spielen: Beispielsweise hat die Business Development Bank of Canada in ihren Zweigstellen sogenannte „Bizlink“-Teams einge-

¹⁰⁶ Siehe S. Olney et al.: *Gender equality: A guide to collective bargaining* (Genf, IAA, 1998).

¹⁰⁷ Für detaillierte Informationen über die monatlichen Themen dieser Kampagne siehe: <http://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/lang--en/index.htm>.

¹⁰⁸ Weitere gemeinsam mit den wichtigsten Übereinkommen zu nutzende relevante Urkunden sind die Empfehlung (Nr. 122) betreffend die Beschäftigungspolitik, 1964, die Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984, das Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotenzials, 1975, und die Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, die Empfehlung (Nr. 189) betreffend die Schaffung von Arbeitsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998, und das Übereinkommen (Nr. 158) und die Empfehlung (Nr. 166) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982.

¹⁰⁹ Siehe IAA: *Promoting employment: Policies, skills, enterprises*, Bericht III (Teil 1 B), Internationale Arbeitskonferenz, 92. Tagung, Genf, 2004, Abs. 122-126.

¹¹⁰ In einigen Ländern ist die Zahl der Unternehmerinnen ebenso hoch oder sogar höher als die von Unternehmern. In der Regel leiten Unternehmerinnen Betriebe mit geringeren Renditen und Investitionen. In Südafrika dürften etwas mehr Frauen als Männer Unternehmen führen (11 Prozent gegenüber 8 Prozent). Allerdings sind Frauen im Subsistenzsektor von KMUs konzentriert (42 Prozent der Unternehmer im Jahr 1996). In Litauen stieg der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Unternehmensleiter erheblich an, nämlich von 29 Prozent im Jahr 2000 auf 40 Prozent in 2001. Ebd., Abs. 390-391.

setzt, um Unternehmerinnen auf regionaler Ebene Möglichkeiten für Netzwerkkontakte zu bieten.

Soziale Sicherheit

335. Da die meisten Systeme der Sozialen Sicherheit ursprünglich nach dem Modell des männlichen Ernährers aufgebaut wurden, ergab sich eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen. Im Zuge gesellschaftlicher Veränderungen und der verstärkten Erwerbsbeteiligung von Frauen wurden Systeme der Sozialen Sicherheit schrittweise zur Berücksichtigung der neuen Geschlechterrollen reformiert, durch die Beseitigung diskriminierender Praktiken in der Systemkonzeption oder durch Maßnahmen zur Angleichung der Ergebnisse und zum Ausgleich für Ungleichheiten, die außerhalb des Systems der Sozialen Sicherheit, beispielsweise auf dem Arbeitsmarkt, entstehen.

336. Aufgrund der Schwäche der Sozialschutzsysteme in den meisten Entwicklungsländern sah sich die Weltkommission für die Soziale Dimension der Globalisierung veranlasst, deutlich zu machen, dass Arbeitslosenversicherung, Einkommensunterstützung, Renten- und Gesundheitssysteme ausgeweitet werden müssen, damit ein gewisser Mindestsozialschutz zu einem akzeptierten, unbestrittenen Teil des sozioökonomischen Sockels der globalen Wirtschaft wird ¹¹¹. Allerdings sind IAO-Urkunden über die Soziale Sicherheit wie das Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit, 1952, von relativ wenigen Staaten ratifiziert worden, und den geschlechtsspezifischen Dimensionen des Erfassungsbereichs der Sozialen Sicherheit muss Aufmerksamkeit gewidmet werden ¹¹².

337. In weiten Kreisen steht außer Frage, dass das von der IAO vorgesehene Minimum an nicht beitragsgebundenen Leistungen der Sozialen Sicherheit deutliche Auswirkungen auf die Verringerung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten im Lebenszyklus der Frauen haben würde. Dieses Paket würde sicherstellen, dass:

- ❑ alle Einwohner Zugang zu den grundlegenden wesentlichen medizinischen Leistungen haben und der Staat für die Angemessenheit des Durchführungssystems und die Finanzierung des Systems verantwortlich ist;
- ❑ alle Kinder aufgrund von Familienleistungen/Kindergeld, die eine bessere Ernährung, Bildung und Betreuung gewährleisten sollen, eine elementare Einkommenssicherheit genießen;
- ❑ ein gewisses für Bedürftige und Arbeitslose im erwerbsfähigen Alter bestimmtes Einkommen vorgesehen wird;
- ❑ alle älteren und behinderten Einwohner über eine elementare Einkommenssicherheit in Form von Alters- und Invaliditätsrenten verfügen.

Entgelt

338. Das Übereinkommen Nr. 100 gehört zu den IAO-Übereinkommen, zu denen die meisten Ratifizierungen eingegangen sind. Durch seine Vorschriften zur Entgeltgerechtigkeit kann es einen Einfluss auf geschlechtersegregierte Arbeitsmärkte und den glei-

¹¹¹ IAA: *Setting social security standards in a global society*, Abteilung für Soziale Sicherheit, Social Security Policy Briefings, Paper 2 (Genf, 2008), S. 19.

¹¹² Zu den geschlechtsspezifischen Gründen, die angegeben wurden, um die Nichtratifizierung des Übereinkommens Nr. 102 zu erklären, zählen die Definition des Ausdrucks Ehefrau, der Hinweis auf das Modell des männlichen Ernährers, der Begriff des „gelernten männlichen Arbeiters“, die Zahlung der Leistungen für Hinterbliebene an die Witwe (und nicht an den Witwer). Ebd., S. 38.

chen Zugang zur Beschäftigung für weibliche Arbeitskräfte haben. Somit ist es auch für die Beseitigung der geschlechtsbedingten Diskriminierung in der Beschäftigung relevant. Maßnahmen zur Einführung der Entgeltgerechtigkeit, die die diskriminierende Unterbewertung der von Frauen verrichteten Tätigkeiten beseitigen, sollten als Recht und nicht lediglich als Privileg oder Lohnerhöhung behandelt werden, die nach Gutdünken eines Unternehmens oder im Rahmen staatlicher Kostendämpfungsmaßnahmen aufgehoben werden können ¹¹³. Der Leitfaden: *Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide* ¹¹⁴ befasst sich speziell mit den wirtschaftlichen Merkmalen des Lohngefälles (wie Arbeitszeit, Bildung, Erfahrung, gewerkschaftlicher Organisationsgrad, Wirtschaftssektor, Unternehmensgröße) sowie den Ursachen der Diskriminierung. In Portugal wurde gemeinsam mit dem Europäischen Sozialfonds und nationalen dreigliedrigen Partnern ein innovatives Pilotprojekt der IAO über geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungsmethoden im Gaststättensektor durchgeführt. In Portugal drängen gegenwärtig Frauen in großer Zahl auf den Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosenquoten von Frauen sind in der Regel höher als die von Männern, und Frauen beziehen durchschnittlich 79 Prozent des Verdienstes ihrer männlichen Kollegen. Seit 2007 haben die Fachteams der IAO-Zentrale und das Subregionalamt für Nordafrika in Kairo der Regierung und den Sozialpartnern Beratung erteilt, wie sie auf die Kommentare des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen zum Übereinkommen Nr. 100 eingehen sollten. Das Konzept des „gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit“ wurde geklärt, und es wurden ein Aktionsplan und Empfehlungen angenommen ¹¹⁵.

339. Missbräuchliche Vergütungsformen oder die Nichtzahlung von Löhnen durch Arbeitgeber haben offenbar unverhältnismäßig starke Auswirkungen auf Frauen. In Sektoren, in denen derartige Praktiken häufig Anwendung finden, sind überwiegend Arbeitnehmerinnen beschäftigt. Sind unter den Beschäftigten Männer wie Frauen, so wird Männern Priorität eingeräumt, wenn Arbeitgeber entscheiden, einem Teil der Belegschaft Löhne zu zahlen ¹¹⁶.

¹¹³ M. Cornish: *Securing pay equity for women's work – Everyone benefits: The international experience*, Papier für ein internationales Seminar der IAO über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, Santiago, Chile, 25. Aug. 2008, S. 5.

¹¹⁴ M.-T. Chicha: *Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide* (Genf, IAA, 2008).

¹¹⁵ Siehe IAA: *Information document on ratifications and standards-related activities (as to 31 December 2007)*, Bericht III (Teil 2), Internationale Arbeitskonferenz, 97. Tagung, Genf, 2008, Abs. 52.

¹¹⁶ IAA: *Protection of wages: Standards and safeguards relating to the payment of labour remuneration*, General Survey of the Reports on the Protection of Wages Convention, 1949 (No. 95), and the Protection of Wages Recommendation, 1949 (No. 85), Bericht III (Teil 1B), Internationale Arbeitskonferenz, 91. Tagung, Genf, 2003, Abs. 25.

Kasten 6.5

Beseitigung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede in Mauritius

„Der [Sachverständigen-]Ausschuss [für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen] nimmt mit Interesse die Auskünfte der Regierung [Mauritius] über die laufenden Gesetzgebungsmaßnahmen zur Beseitigung aller geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zur Kenntnis. Er nimmt ferner die Beseitigung geschlechtsspezifischer Berufsbezeichnungen in zwei vor kürzlich erlassenen Lohnvorschriften zur Kenntnis. Der Ausschuss stellt ferner fest, dass in den überarbeiteten Vorschriften für Feld- und Plantagenarbeitnehmer (Entgeltordnung) die Ausdrücke „männlicher Feldarbeiter“ und „weiblicher Feldarbeiter“ durch „Feldarbeiter Grad I“ und „Feldarbeiter Grad II“ ersetzt wurden. Er vertraut darauf, dass infolge der neuen geschlechtsneutralen Berufsbezeichnungen keine unterschiedlichen Lohnsätze für Männer und Frauen mehr Anwendung finden und Maßnahmen ergriffen werden, um zu vermeiden, dass Frauen automatisch in die Kategorie „Feldarbeiter Grad II“ eingestuft werden, was die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in verschleierter Form aufrecht erhalten würde.

Quelle: Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen: Direct request addressed to Mauritius concerning its application of the Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26).

Migration

340. Das Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, schreibt ratifizierenden Staaten vor, dass sie Wanderarbeitnehmer ohne Ansehen u.a. des Geschlechts nicht weniger günstig zu behandeln haben als ihre eigenen Staatsangehörigen. Das Übereinkommen (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, zielt darauf ab, die Migration unter missbräuchlichen Bedingungen zu bekämpfen und die Gleichbehandlung von Migranten zu gewährleisten. Diese Übereinkommen sind beispielsweise für die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen von Hausangestellten und Arbeitnehmern in der Care-Ökonomie von großem Nutzen. Bisher haben viele bedeutende nordamerikanische und asiatische Aufnahme-länder sowie viele größere asiatische Herkunftsländer diese zwei IAO-Übereinkommen nicht ratifiziert¹¹⁷. Der Multilaterale Rahmen der IAO für die Arbeitsmigration befürwortet einen auf Rechten basierenden Ansatz für die Migrationspolitik und enthält eine umfassende Reihe gleichstellungsorientierter Richtlinien und Grundsätze und guter Praktiken zur Verwirklichung der Gleichbehandlung.

Arbeit und Familie

341. Das Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, gilt für männliche und weibliche Arbeitnehmer mit Pflichten gegenüber ihren unterhaltsberechtigten Kindern und gegenüber anderen unmittelbaren Familienangehörigen, die offensichtlich ihrer Betreuung oder ihrer Unterstützung bedürfen, und verbietet eine Diskriminierung von Arbeitnehmern mit Familienpflichten, insbesondere ihre Entlassung. Ein wichtiges Merkmal dieses Übereinkommen ist, dass es die Rolle von Männern (sowie von Frauen) bei der Übernahme von Familienpflichten anerkennt und staatliche Politiken und Unterstützungsmaßnahmen für beide Geschlechter fordert. Indirekt widerspricht es dem Modell des männlichen Ernährers und der Annahme, die Arbeit von Frauen habe weniger Wert und für Familienpflichten seien ausschließlich Frauen zuständig. In nationalen Berichten über die Durchführung des Übereinkommens

¹¹⁷ Siehe A. King-Dejardin: *Gender dimensions of globalization*, Hauptabteilung Integration von Grundsatzzpolitik und Statistik, (Genf, IAA, 2008), S. 17.

wird oft die Rolle des Staates bei der Bereitstellung adäquater staatlicher Betreuungseinrichtungen für Kinder und ältere Personen hervorgehoben.

342. 20 Jahre nach der Annahme dieses Übereinkommens – im Jahr 2001 – konnte der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen feststellen, dass es schrittweise zu einer Neudefinition der geschlechtsspezifischen Rollen in der Ehe und im Bereich der Familienpflichten und des Arbeitslebens gekommen war. Er erinnerte an die Präambel der VN-Konvention über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau von 1979, in der erklärt wird, dass „sich die Vertragsstaaten bewusst sind, dass sich die traditionellen Rollen von Mann und Frau in der Gesellschaft und in der Familie wandeln müssen, wenn es zur vollen Gleichberechtigung von Mann und Frau kommen soll“. Diese Neudefinition erforderte eine Änderung des internationalen Rechts über den Zugang von Frauen zur Beschäftigung. Ursprünglich zielte dieses Recht vielleicht darauf ab, Frauen vor übermäßig schwierigen Arbeitsbedingungen zu schützen, jetzt allerdings müsse es refokussiert werden, um den heutigen Grundsätzen der Nichtdiskriminierung bei der Arbeit und der Gleichstellung der Geschlechter besser Rechnung zu tragen“¹¹⁸.

343. Seit Abgabe dieser Erklärung wurden zahlreiche gesetzgeberische und praktische Maßnahmen ergriffen, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu ermöglichen¹¹⁹. Arbeit und Familie verändern sich. In den meisten Ländern sind Frauen in die Öffentlichkeit getreten und haben eine entlohnte Arbeit aufgenommen; dies führte im Allgemeinen jedoch nicht dazu, dass Männer im Privatleben bei der Hausarbeit mehr Verantwortung übernahmen (siehe Tabelle 6.5). Untersuchungen haben gezeigt, dass es bei Ehepaaren so ist, dass Männer umso weniger Haushaltsarbeiten übernehmen, je größer der Unterschied der Entlohnung zwischen Mann und Frau auf dem Markt ist¹²⁰. Nötig sind Maßnahmen zur Entwicklung oder Förderung staatlicher oder privater kommunaler Dienste wie Kinderbetreuung und Familiendienste und -einrichtungen sowie zur Anpassungen der Arbeitszeit und des Urlaubs¹²¹.

¹¹⁸ IAA: *Night work of women in industry*, Bericht III (Teil 1B), Internationale Arbeitskonferenz, 89. Tagung, Genf, 2001, Abs. 30.

¹¹⁹ Siehe beispielsweise die Bemerkungen des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen von 2008, als er mit Genugtuung die folgenden gesetzgeberischen Verbesserungen zur Kenntnis nahm: Das chilenische Gesetz Nr. 19670 vom 15. April 2000, das Vätern denselben Schutz vor Entlassung einräumt, wie bereits Frauen, die Arbeits- und Familienpflichten erfüllen müssen, die nationale Politik für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (2006-10) in Kroatien, die spezifische Maßnahmen vorsieht, um die Aufteilung der Familienpflichten zwischen Mann und Frau zu fördern und mehr Möglichkeiten für eine Kinderbetreuung zu schaffen; sowie das französische Gesetz vom 23. März 2006 über die Lohngleichheit von Männern und Frauen, das die erstattungsfähigen Ausgaben für den Familienlastenausgleich auf die Ausgaben von Unternehmen für die Fortbildung von Arbeitnehmern erweiterte, die nach ihrem Rücktritt oder nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während eines Elternurlaubs eingestellt wurden.

¹²⁰ G. Chichilnisky und E. Hermann Frederiksen: „An equilibrium analysis of the gender wage gap“, in *International Labour Review*, Bd. 147, Nr. 4 (Genf, IAA, 2008), S. 298.

¹²¹ L. Addati, N. Cassirer: *Equal sharing of responsibilities between women and men, including care-giving in the context of HIV/AIDS*, Background paper for Expert Group Meeting, Genf, 6.-8. Okt. 2008, EGM/ESOR/2008/BP.2.

Tabelle 6.5. Geschlecht und Zeiteinteilung in ausgewählten Ländern *

		Kochen und Reinigen Stunden und Minuten pro Tag			Kinderbetreuung Stunden und Minuten pro Tag		
		Frauen	Männer	Männer/ Frauen %	Frauen	Männer	Männer/ Frauen %
Benin	(1998)	2:49	0:27	11	0:45	0:05	11
Deutschland	(2001-02)	2:32	0:52	22	0:26	0:10	38
Frankreich	(1989-99)	3:04	0:48	16	0:28	0:09	32
Madagaskar	(2001)	2:51	0:17	7	0:31	0:08	26
Mauritius	(2003)	3:33	0:30	9	0:44	0:13	30
Mexiko	(2002)	4:43	0:39	6	1:01	0:21	21
Nicaragua	(1998)	3:31	0:31	9	1:01	0:17	17
Norwegen	(2000-01)	2:14	0:52	24	0:34	0:17	50
Polen	(2003-04)	3:13	1:02	34	0:39	0:16	41
Republik Korea	(2004)	2:36	0:20	9	0:55	0:15	27
Südafrika	(2000)	3:06	1:00	33	0:39	0:04	10
Vereinigte Staaten	(2005)	1:54	0:36	23	0:48	0:24	50

* Die Daten beziehen sich auf einen durchschnittlichen Tag des Jahres für die Gesamtbevölkerung der Altersgruppe 20 bis 74 Jahre.

Quelle: M. Daly: *The equal sharing of responsibilities between women and men, including care-giving in the context of HIV/AIDS*, Hintergrundpapier für die Sachverständigentagung, Genf, 6.-9. Oktober 2008, EGM/ESOR/2008/BP.1.

6.9. Die Arbeit mit den Vereinten Nationen und internationalen Organisationen

344. Die menschenwürdige Arbeit ist zu einem globalen Ziel geworden und sie wurde von einem breiten Spektrum politischer Organe, z. B. der EU, der Afrikanischen Union, den G8, der Organisation der Afrikanischen Einheit und der ECOSOC gebilligt. Das ITC/ILO arbeitet gegenwärtig mit UNIFEM und der Europäischen Kommission (EK) im Rahmen einer EK-VN-Partnerschaft für Gleichstellung im Dienst von Entwicklung und Frieden zusammen, deren Ziel es ist sicherzustellen, dass die Gleichstellung der Geschlechter auf der neuen Agenda für die effektive Entwicklungshilfe ganz oben steht, dass Gleichstellungsprioritäten in nationalen Entwicklungsrahmen und Strategien zur Linderung der Armut in zweckmäßiger Weise Rechnung getragen wird und dass entsprechende Mittel vorgesehen werden. Auf Länderebene bilden Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit den wichtigsten operativen Mechanismus der IAO zum Erreichen der strategischen Ziele und einen Einstiegspunkt für die „Einheit in der Aktion“ im VN-System. Menschenwürdige Arbeit ist auch ein wichtiges Element der systemweiten Reform des VN-Systems, und sie wurde in die Millenniumentwicklungsziele integriert.

345. Die Fokussierung auf menschenwürdige Arbeit für Frauen eröffnet praktische Möglichkeiten zur Beschleunigung der Durchführung der Aktionsplattform von Beijing und zum Erreichen aller Millenniumentwicklungsziele, insbesondere des Ziels Nr. 3 zur Gleichstellung der Geschlechter. Andere VN-Organisationen verknüpfen zunehmend Gleichstellung mit Entwicklung. Das Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP) beispielsweise fördert die Beschäftigung von Frauen, da es deren positive Wirkung auf Gesundheit und Bildung und somit auf mehrere Millenniumsentwicklungsziele

anerkennt. Als Vorbereitung auf die Sondertagung der Generalversammlung der Vereinten Nationen, „Frauen 2002: Gleichstellung, Entwicklung und Frieden für das 21. Jahrhundert“, erstellte die IAO gemeinsam mit der VN-Abteilung Frauenförderung die Publikation *1999 World Survey on the Role of Women in Development: Globalization, gender and work*. Im Jahr 2005 richtete das UNDP eine globale Konferenz über *Unpaid Work and the Economy: Gender, Poverty, and the Millennium Development Goals* aus, an der sich die IAO beteiligte.

346. Die IAO ist ein Mitglied des 2000 ins Leben gerufenen Globalen Pakts der Vereinten Nationen, der für die zehn allgemeingültigen Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung eintritt, um verantwortungsvolles Corporate Citizenship zu fördern. Zu den neuen Initiativen zählt die Ausweitung der Chancengleichheit für Männer und Frauen durch verantwortliche Unternehmenspraktiken¹²².

347. In den Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit wird der Beitrag der IAO zu solchen Rahmen festgelegt. Sie sorgen dafür, dass geschlechtsspezifische Aspekte in der Welt der Arbeit in VN-Landesprogramme aufgenommen werden und leisten einen Beitrag dazu. UNIFEM und die IAO haben zusammengearbeitet, um geschlechtsspezifische Fragen sowie Aspekte der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit in den Prozess der Strategiepapiere zur Verringerung von Armut (PRSP) der Vereinigten Republik Tansania einzubeziehen.

6.10. Das weitere Vorgehen

348. Die Vielfalt der in diesem Kapitel behandelten Fragen zeigt, welche Bedeutung die Gleichstellung der Geschlechter für erwachsene Arbeitskräfte hat, auch unter dem Blickwinkel der Auswirkungen der sich im Laufe des Lebenszyklus anhäufenden Ungleichheiten. In der nachstehenden indikativen Liste werden Bereiche aufgeführt, in denen Politiken, Programme und Tätigkeiten der IAO Wirkung zeitigen können.

- Ratifizierung und Durchführung einschlägiger Normen, die eine umfassende Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter bei der Arbeit unterstützen.
- Konzeption und Durchführung einer nationalen Beschäftigungspolitik, die aktive Arbeitsmarktpolitiken und -programme – wie Unternehmertum von Frauen und positive Diskriminierung von Frauen oder Männern (falls erforderlich) – einschließlich der Überwachung und Evaluierung der geschlechtsspezifischen Wirkungen auf nationaler Ebene umfasst.
- Stärkung von Humanressourcenmanagement und -praktiken durch Forschungs- und Kapazitätsaufbauprogramme im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter und Förderung verantwortungsbewusster nichtdiskriminierender Praktiken auf Unternehmensebene.
- Stärkung des rechtlichen Schutzes vor geschlechtsspezifischer Diskriminierung durch Ausweitung von Ausbildungsprogrammen für Vollzugsbehörden, insbesondere Arbeitsaufsichtsdienste und Arbeitsgerichte.

¹²² Siehe IAA: *The labour principles of the United Nations Global Compact: A guide for business* (Genf, 2008). Siehe auch IAA und Globaler Pakt der Vereinten Nationen: *Your Rough Guide to the 2006 Global Compact policy dialogue: Combating discrimination and promoting equality* (Genf, 2006), S. 59-65.

- ❑ Bereitstellung eines Schutzes durch die Soziale Sicherheit, wobei Männer und Frauen gleich behandelt bzw. die Ergebnisse angeglichen werden und ein Ausgleich für eine geschlechtsbedingte Diskriminierung vorgesehen wird.
- ❑ Integration von Gleichstellungsbelangen in auf Bedürftige ausgerichtete Wachstumsstrategien und -politiken, damit gewährleistet ist, dass ihrem Beschäftigungsgehalt, insbesondere im Hinblick auf Frauen, in angemessener Weise Rechnung getragen wird.
- ❑ Verbesserung bei der Bereitstellung eines Systems von Betreuungseinrichtungen von hoher Qualität für Kinder und ältere Menschen durch Mitgliedstaaten, damit erwachsene Arbeitnehmer Arbeit und Familienpflichten besser vereinbaren können.
- ❑ Annahme von Politiken für flexible Arbeitszeiten, die eine Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ermöglichen oder Frauen und Männer in die Lage versetzen, ihre berufliche Laufbahn ohne Unterbrechung und ohne Diskriminierung fortzusetzen.
- ❑ Ausweitung des sozialen Dialogs, insbesondere des Zugangs zu Kollektivverhandlungen, über Fragen, die die Gleichstellung von Männern und Frauen betreffen, indem Hindernisse für die Vertretung aller Arbeitskräfte abgebaut werden.
- ❑ Priorisierung der Unterstützung nationaler Gleichstellungseinrichtungen, insbesondere durch Stärkung ihrer Bindungen zu dreigliedrigen Institutionen oder Gleichstellungs- oder Menschenrechtsausschüssen, um eine integrierte Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit zu fördern, sowie Schaffung von Verbindungen mit dem nationalen grundsatzpolitischen Rahmen und Haushalt.
- ❑ Bereitstellung fachlicher Hilfe in Bezug auf rechtlichen Schutz vor geschlechtsbedingter Diskriminierung durch Unterstützung von Gesetzesreformen, Ausbildungsangebote in Bezug auf die Abfassung von Rechtsvorschriften für Gleichstellung, sowie Stärkung von Vollzugsbehörden, insbesondere von Arbeitsaufsichtsdiensten, alternativen Streitbeilegungsgremien und Gerichten.
- ❑ Replizierung innovativer Maßnahmen zur Förderung des Unternehmertums und von kleinen und mittleren Betrieben als gangbare Wege zur menschenwürdigen Arbeit – wie Arbeitsverbesserungen in Kleinbetrieben (WISE), Arbeitsverbesserungen im Rahmen der lokalen Entwicklung (WIND), Entwicklung des weiblichen Unternehmertums und Gleichstellung der Geschlechter (WEDGE), Start and Improve Your Business (SIYB) – sowie Unterstützung bei der Schaffung eines förderlichen Wirtschaftsumfeldes.
- ❑ Stärkung der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Datenerfassung und -analyse, z. B. durch Kapazitätsaufbau für ein breites Spektrum der für die Datenerfassung und -analyse zuständigen nationalen Institutionen und für die Sozialpartner (beispielsweise Haushalts-, Zeitbudget- und Arbeitsmarkterhebungen, Situationsanalysen und Kartierungen).
- ❑ Untersuchung der Bedeutung der Care-Ökonomie für die formelle und die informelle Wirtschaft, einschließlich von Analysen globaler Versorgungsketten.
- ❑ Durchführung spezieller Forschungsarbeiten über den Übergang von unbezahlter (Markt-)Arbeit und bezahlter, aber prekärer Arbeit zu menschenwürdiger Arbeit mit dem Ziel, eine gleichstellungsorientierte Methodologie zu entwickeln.

- ❑ Förderung der jüngsten Forschungsarbeiten über gleichstellungsorientierte Systeme der Sozialen Sicherheit, so dass ein universeller „sozialer Sockel“ erreicht wird.
- ❑ Stärkung der Rolle der Staaten bei der Integration der Sozialfürsorge in die Sozialpolitik und der Förderung der Schaffung hochwertiger Betreuungssysteme für Kinder, ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen.
- ❑ Intensivierung des Kapazitätsaufbaus im Bereich der Entgeltgleichheit und insbesondere in Bezug auf geschlechtsneutrale Arbeitsbewertungsmethodologien, einschließlich sektorspezifischer Interventionen als einem entscheidenden Mittel zum Erreichen der Entgeltgleichheit. Der Kapazitätsaufbau sollte auch eine detaillierte Erklärung des Konzepts „gleichwertige Arbeit“ umfassen, insbesondere in Ländern, die erklären, dass auf ihren Arbeitsmärkten Lohngleichheit erreicht worden ist.
- ❑ Verbreitung aktueller IAO-Werkzeuge (Forschungsergebnisse, Sammlungen guter Praktiken, Leitfäden, Ausbildungshandbücher) über sexuelle Belästigung bei der Arbeit als Beitrag des Amtes zur Kampagne des Generalsekretärs der Vereinten Nationen zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen.
- ❑ Zusammenfassung detaillierter Informationen über Gleichstellung und Kollektivverhandlungen, einschließlich von Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen zu Maßnahmen zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen Diskriminierung und Förderung der Gleichheit.

Kapitel 7

Ältere Arbeitnehmer und die späten Jahre: Rechte, Arbeitsplätze und Soziale Sicherheit

349. Die hohe Lebenserwartung gehört zu den positivsten und bedeutendsten demografischen Phänomenen der letzten Jahrzehnte. Das Altern der Bevölkerungen und die neuen Beziehungen zwischen Generationen haben radikale Auswirkungen auf die menschliche Landschaft und menschenwürdige Arbeit. Da die meisten älteren Arbeitnehmer in der Welt ¹ jedoch keinen Anspruch auf eine Altersrente haben, bedeutet ein längeres Leben für viele auch, länger bedürftig zu sein; Altersarmut ist eines der wichtigsten Probleme unserer Zeit. Die wachsende Lebenserwartung führt zu Veränderungen im gesamten Lebenszyklus. Eine grundlegende Veränderung ist der Wandel von Drei-Generationen-Gesellschaften zu Vier-Generationen-Gesellschaften ², da viele der heutigen Großeltern weiter engagiert, mobil und aktiv sind ³. Merkmale, die traditionell „Senioren“ zugeschrieben werden, betreffen zunehmend Menschen in einem noch späteren Lebensabschnitt (siebziger und achtziger) ⁴.

350. Der Bevölkerungsanteil der über 60-Jährigen soll bis 2050 um 22 Prozent auf zwei Milliarden anwachsen. Dies bedeutet, dass in etwa 40 Jahren einer von fünf Menschen auf der Erde 60 Jahre oder älter sein wird. Ein längeres Leben bedeutet, dass man länger ein ausreichendes Einkommen und eine gute und erschwingliche Gesundheitsversorgung benötigt. Familien und Gesellschaften müssen sich neu aufstellen und Wege finden, um ihren älteren Mitgliedern Betreuungs- und Wohnarrangements zu bieten. Und sie müssen aktiv werden, damit die notwendige Gesundheitsversorgung und andere Dienste vorhanden sind ⁵. Die Diskriminierung älterer Menschen, insbesondere älterer Frauen, und der Missbrauch älterer Menschen müssen ebenfalls angegangen werden ⁶.

351. In Entwicklungsländern sind ältere Menschen, die keine Ruhestandsleistungen beziehen, gelegentlich trotz schlechter Gesundheit und nur wenigen adäquaten Beschäf-

¹ Die Empfehlung (Nr. 162) betreffend ältere Arbeitnehmer, 1980, „gilt für alle Arbeitnehmer, die wegen ihres zunehmenden Alters auf Schwierigkeiten in Beschäftigung und Beruf stoßen können“ und ermöglicht entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis und den örtlichen Verhältnissen eine Bezugnahme auf bestimmte Altersgruppen.

² Zitiert bei G. und R. Ben-Israel: „Senior citizens: Social dignity, status and the right to representative freedom of organization“, in *International Labour Review*, Bd. 141, Nr. 3 (IAA, Genf, 2002), S. 253.

³ Die WHO prägte 1990 den Begriff des „aktiven Alterns“. Siehe A. Walker: „A strategy for active ageing“, in *International Labour Review*, Jahrgang 55, Nr. 1, 2002.

⁴ M.C. Bateson: *Composing a further life: The age of active wisdom*, erscheint demnächst.

⁵ Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Grünbuch „Angesichts des demographischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen“ (Brüssel, 2005).

⁶ S. Perel-Levin: *Discussing screening for elder abuse at primary health-care level* (WHO, Genf, 2008).

tigungschancen gezwungen zu arbeiten, wenn sie überleben wollen. Gleichzeitig erfreuen sich viele ältere Frauen und Männern in entwickelten Ländern guter körperlicher und geistiger Gesundheit, und sie sind durchaus in der Lage und bereit, Arbeitgebern ihre Erfahrungen und Kenntnisse zur Verfügung zu stellen, obwohl sie einen Anspruch auf Ruhestand haben.

352. Demografische Veränderungen werden tiefgreifende wirtschaftliche Auswirkungen auf Wachstum, Ersparnisse, Investitionen, Verbrauch, Arbeitsmärkte, Renten, Steuern und Transfers zwischen Generationen haben⁷. Die IAO hat sich mit den grundsatzpolitischen Konsequenzen im Zusammenhang mit älteren Arbeitnehmern befasst, z. B. mit den neuen Anforderungen im Bereich der Care-Ökonomie. In vielen Teilen der Welt sind ältere Menschen – sogar mit einem schlechten Gesundheitszustand – gezwungen, bis ins hohe Alter ununterbrochen zu arbeiten. Sie haben unter Umständen keinen Anspruch auf einen erschwinglichen Ruhestand oder verfügen nicht über Ruhestandsleistungen, die ihre Lebenshaltungskosten decken. In den Ländern der OECD gibt es eine lebhaft Debatt über das obligatorische Ruhestandsalter in Situationen, in denen Arbeitnehmer weiter arbeiten müssen oder weiter arbeiten wollen, und über die Frage, ob dies Bemühungen zur Förderung der Jugendbeschäftigung im Wege steht⁸. Ein längeres Leben erfordert mehr und bessere Arbeitsplätze, zielgerichtete Beschäftigungspolitiken und effektive Systeme der Sozialen Sicherheit mit Ruhestandsleistungen, die mit den im Lauf der Jahre steigenden Lebenshaltungskosten Schritt halten.

353. Tabelle G1 im Anhang zeigt die voraussichtliche Lebenserwartung bei der Geburt der weiblichen und männlichen Bevölkerung für 2008, 2018 und 2048. Tabelle G2 im Anhang zeigt die voraussichtliche Lebenserwartung mit 50, 60, 70 und 80 Jahren für Frauen und Männer in derselben Altersgruppe⁹. In allen Ländern (jedoch mehr in Ländern mit einer hohen Kinder- und Säuglingssterblichkeit) ist die Lebenserwartung älterer Menschen höher als die Lebenserwartung bei der Geburt. Sobald Frauen und Männer das 50. Lebensjahr erreichen, haben sie bereits die Lebenserwartung bei der Geburt übertroffen, und sie können davon ausgehen, ein höheres Alter zu erreichen. Die Daten zeigen für praktisch alle Länder und alle Zeitperioden einen großen Unterschied zwischen den Geschlechtern: In jedem Alter überleben mehr Frauen, auch unter denen, die das 80. Lebensjahr erreichen. Die Kehrseite sind ihre Lebensbedingungen, insbesondere die älterer Frauen, und das Risiko weiblicher Armut.

354. Weltweit gibt es eine große und wachsende Zahl von Frauen, die Fürsorge und Schutz benötigen. Wenn besser ausgebildete Frauen in größerer Zahl eine Erwerbstätigkeit aufnehmen und für gleichwertige Arbeit ein gleiches Entgelt erhalten, werden sie in der Lage sein, dies selbst zu arrangieren. Bis dies soweit ist, bedeutet der Mangel bei Erwerbstätigkeit und Einkommen der Frauen, dass sie zwangsläufig im Alter wirtschaftlich benachteiligt sind. Es ist ein grundlegendes politisches Ziel, Gesellschaften aufzubauen, die für Menschen aller Altersgruppen geeignet sind¹⁰. Dies steht auf der Tages-

⁷ Vereinte Nationen: *World population ageing 2007*, DESA, Abteilung für Bevölkerungsfragen, S. xxvi.

⁸ In Ländern wie Belgien und Frankreich, wo die Systeme eine Frühverrentung gefördert haben, ist die Jugendbeschäftigung nicht angestiegen. Siehe OECD: *Live longer, work longer: A synthesis report* (Paris, 2006).

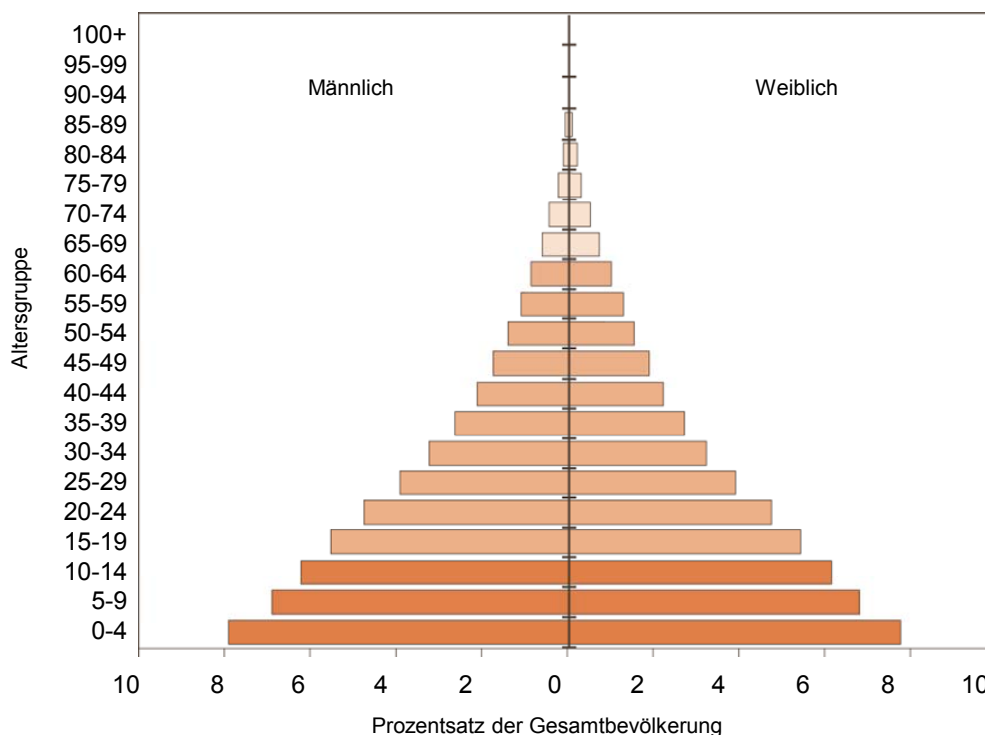
⁹ Die Daten stammen von der VN-Abteilung für Bevölkerungsfragen und werden lediglich nach Land dargestellt, da sich gewichtet Durchschnittswerte der VN auf Regionen beziehen, die sich deutlich von denen der IAO unterscheiden. Haupttabelle 6B: Prognostizierte Lebenserwartung, Frauen und Männer mit 50, 60, 70 und 80 Jahren, IAO-Mitgliedstaaten mit Daten, 2008, 2018 und 2048.

¹⁰ IAA: *Promoting decent work for an ageing population: Actors, partners and corporate social responsibility*, von der IAO für die Tagung der G8 auf hoher Ebene über Beschäftigungsfragen erstelltes Hintergrundpapier, Paris, 12.-13. Mai 2003.

ordnung der internationalen Gemeinschaft ganz oben, um die Integration aller älteren Frauen und Männer in solche Gesellschaften zu ermöglichen, wie es auf der Weltversammlung über das Altern in Madrid im April 2002 gefordert wurde¹¹. Eine Gesellschaft für alle Altersgruppen macht es erforderlich, den konventionellen Verlauf des Arbeitslebens zu überdenken. Es erfordert die Einführung flexibler und individueller Arbeitsstrukturen und sollte gewährleisten, dass Menschen das Recht haben, weiter zu arbeiten, wenn sie es möchten, aber auch unter menschenwürdigen und finanziell annehmbaren Bedingungen in den Ruhestand gehen können, wenn sie dies nicht wollen.

355. Aus den Abbildungen 7.1 und 7.2 wird ersichtlich, dass ältere erwerbstätige Frauen und Männer in den am wenigsten und den weiter entwickelten Ländern in den nächsten Jahrzehnten vor unterschiedlichen Herausforderungen stehen. Ältere Menschen sollten selbst entscheiden können, ob sie Voll- oder Teilzeit arbeiten wollen und sie sollten in den Genuss von den Sozialversicherungs-, Alters-, Ruhestands- oder Dienstaltersleistungen kommen¹².

Abbildung 7.1. Bevölkerungspyramiden nach Entwicklungsgruppe, 2005
(am wenigsten entwickelte Länder)

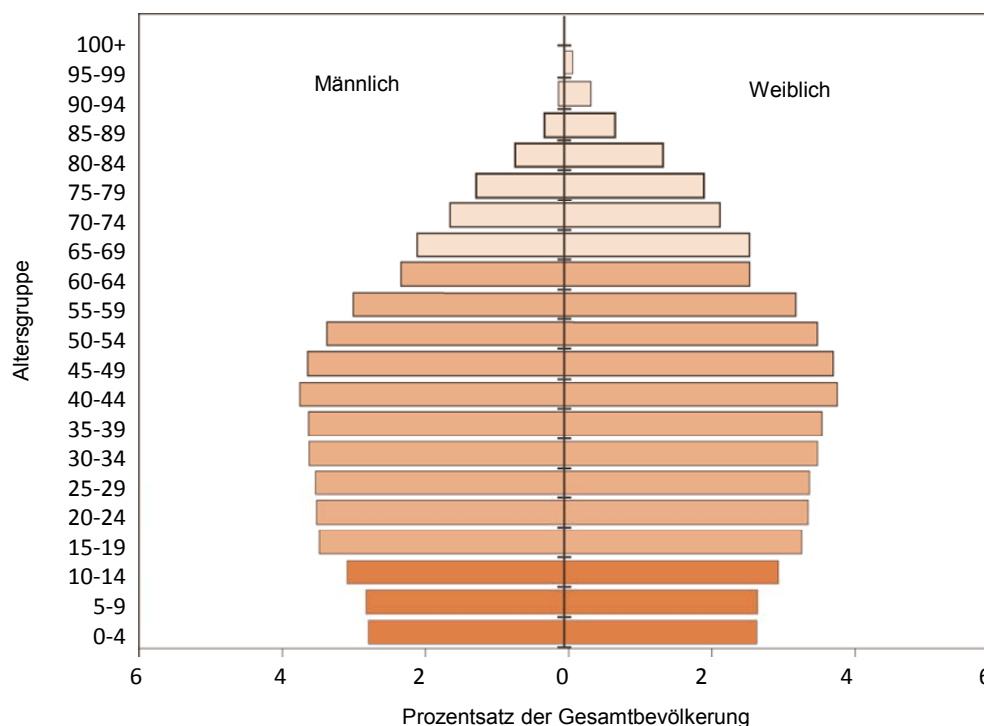


Quelle: Programm der Vereinten Nationen zur Frage des Alterns, siehe http://un.org/ageing/popageing_demo.html.

¹¹ Gender dimensions of the Madrid International Plan of Action on Ageing and its implementation, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N03/433/34/PDF/N034334.pdf>.

¹² Die Empfehlung (Nr. 162) betreffend ältere Arbeitnehmer, 1980, definiert Leistung bei Alter als „eine Leistung, die nach Überschreiten eines vorgeschriebenen Alters gewährt wird“, Ruhestandsleistung als „die Leistung bei Alter, deren Gewährung von der Beendigung jeglicher Erwerbstätigkeit abhängt“, Dienstaltersleistung als „eine Leistung, deren Gewährung allein von der Erfüllung einer langen Wartezeit ungeachtet des Alters abhängt“.

Abbildung 7.2. Bevölkerungspyramiden nach Entwicklungsgruppe, 2005
(weiter entwickelte Länder)



Quelle: Programm der Vereinten Nationen zur Frage des Alterns, siehe http://un.org/ageing/popageing_demo.html.

356. Da Frauen länger leben als Männer, bilden sie in der Gruppe der älteren Menschen eine Mehrheit (55 Prozent). Gegenwärtig gibt es in der Gruppe der über 60-Jährigen etwa 70 Millionen mehr Frauen als Männer¹³. In den letzten 50 Jahren ist die globale Lebenserwartung der Frauen von 48 auf 67 Jahre angestiegen, bei Männern hingegen von 45 auf 63. Die Daten zeigen, dass der Frauenanteil unter älteren Menschen in weiter entwickelten Ländern höher ist als in weniger entwickelten Ländern.

357. Frauen akkumulieren während ihres gesamten Lebens Nachteile. Sie sind besonders benachteiligt aufgrund ihrer hohen Zahl in nicht- oder schlecht entlohnter Teilzeit-, oft unterbrochener oder informeller Arbeit. Daher haben sie oft geringere Ansprüche auf eigene beitragsbasierte Ruhestandsleistungen. Und selbst wenn sie solche Ansprüche haben, sind ihre Renten oft deutlich niedriger als die von Männern, da sie geringere Einkünfte und kürzere Beitragszeiten haben. So weisen beispielsweise in Deutschland Frauen unter den zwischen 1951 und 1955 Geborenen im Vergleich zu Männern eine Beschäftigungslücke von über sieben Jahren auf¹⁴.

358. Der wirtschaftliche Beitrag der Frauen besteht zum großen Teil aus den von ihnen geleisteten Fürsorge- und Haushaltsdiensten und Tätigkeiten in der informellen Wirt-

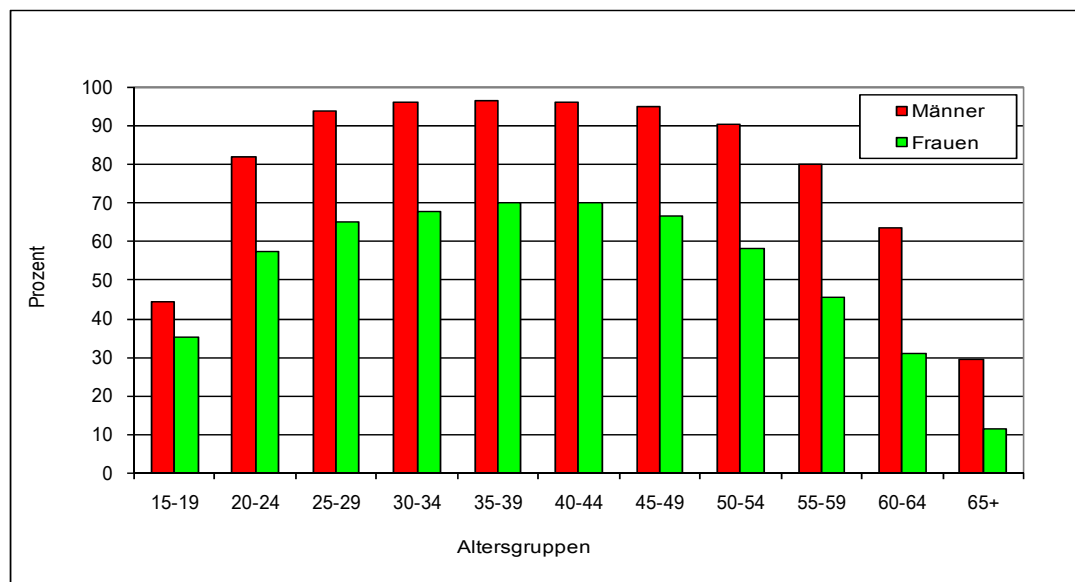
¹³ In der Gruppe der über 80-Jährigen gibt es fast doppelt so viele Frauen wie Männer und unter 100-Jährigen gibt vier- bis fünfmal so viele Frauen wie Männer. VN: *World Population Ageing 2007*, DESA, Abteilung für Bevölkerungsfragen, S. xxviii.

¹⁴ U. Klammer: *Flexicurity in a life course perspective*, Institut für Wirtschafts- und Sozialforschung, WSI/Hans-Böckler-Stiftung (Düsseldorf), S. 286.

schaft. Sozialversicherungssysteme, die garantierte Mindestleistungen und eine Entschädigung für Anspruchsverluste aufgrund von Familienpflichten vorsehen, sind für weibliche Arbeitnehmer besonders relevant. Es gibt Anzeichen dafür, dass grundlegende, nichtbeitragsbasierte Sozialversicherungsrenten dazu beitragen, geschlechtsspezifische Ungleichheiten beim Einkommen und der Lebensqualität zwischen älteren Frauen und Männern abzubauen ¹⁵.

359. In einigen Gesellschaften wird einer Witwe oft der Zugriff auf oder die Kontrolle über das Eigentum des Ehemanns verwehrt, das möglicherweise an andere Familienmitglieder verteilt wird. In diesen Ländern bedeutet der Witwenstand mehr als der Verlust eines Ehemanns: In der Regel kommen der Verlust des Status und der Identität, wirtschaftliche Not und sogar sozialer Ausschluss hinzu. Die in diesem Jahrhundert erwartete Zunahme der Anzahl von Witwen ist eine gesellschaftliche Herausforderung nicht nur in Bezug auf die notwendige und unmittelbare Unterstützung durch finanzielle Sozialversicherungsleistungen, sondern auch die Chancen, mehr Eigenständigkeit zu gewinnen.

Abbildung 7.3 Erwerbsquoten nach Alter und Geschlecht, Welt, 2008



Quelle: IAA-Datenbank für Arbeitsstatistik. Economically active population estimates and protections 1980-2020 (EAPEP).

360. Die Erwerbsquoten älterer Frauen sind allgemein niedriger als die älterer Männer (siehe Abbildung 7.3). In den letzten Jahrzehnten wurde zwar sehr darauf geachtet, unter älteren männlichen Arbeitnehmern die Erwerbstätigkeit aufrecht zu erhalten, bei älteren weiblichen Arbeitnehmern war dies jedoch nicht der Fall. Ihre geringere Erwerbsquote bedeutet jedoch nicht, dass ältere Frauen nicht arbeiten. Ältere weibliche Arbeitnehmer, die lediglich einige Stunden arbeiten oder unregelmäßig oder saisonal beschäftigt werden, Frauen, die einer unentgeltlichen Beschäftigung nachgehen oder in ihrem Heim oder in der näheren Umgebung arbeiten, werden von Arbeitsmarktindikatoren oft nicht erfasst. Analysen des IAA zeigen, dass ältere Frauen, die während kürzerer Zeiträume

¹⁵ S. Tabor: *Assisting the poor with cash: Design and implementation of social transfer programs*, Social Protection Discussion Paper Series No. 223, Social Protection Unit, Human Development Network (Washington, Weltbank, 2002).

arbeiten oder keiner formalen Beschäftigung nachgehen, möglicherweise nicht unter den Schutz der bestehenden Sozialversicherungssysteme fallen ¹⁶.

361. Die Altersdiskriminierung ist Ursache vieler Schwierigkeiten, mit denen ältere Arbeitnehmer, insbesondere ältere weibliche Arbeitnehmer, konfrontiert sind ¹⁷. Der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hat eine geschlechtsspezifische Altersdiskriminierung in Bezug auf Ansprüche auf Sozialversicherungsleistungen festgestellt, die auf ungerechtfertigte Unterschiede des Alters zwischen Männern und Frauen zurückzuführen ist, bei dem sie eine Rente beziehen können. So stellen beispielsweise in China und Vietnam die unterschiedlichen obligatorischen Ruhestandsalter für Frauen und Männer ein ernstes Problem dar. Die Fähigkeit älterer Arbeitnehmer, neue Fertigkeiten zu erlernen, wird gelegentlich in Frage gestellt, obwohl es zahlreiche Belege dafür gibt, dass diese Vorurteile im Wesentlichen gegenstandslos sind. In Ländern, in denen Lohnsysteme und Leistungen eine starke Verbindung zum Alter und Dienstalter aufweisen (Belgien, Frankreich, Japan, Österreich und die Vereinigten Staaten) ist man bei der Einstellung und Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer zurückhaltend. Gesellschaftliche Ansichten wandeln sich nur langsam, und Gesetze, die Altersdiskriminierung untersagen, sind ein wichtiges Mittel, um die Geschwindigkeit des Wandels im Verhalten zu beschleunigen. In Ländern wie Australien, Kanada, Neuseeland und den Vereinigten Staaten ist die Altersdiskriminierung seit vielen Jahren gesetzlich verboten ¹⁸.

362. Die Europäische Union strebt an, die Beschäftigung der Menschen im Alter von 55 bis 64 bis 2010 auf 50 Prozent anzuheben ¹⁹. 2003 lag diese Quote in den EU-15-Ländern bei 41,7 Prozent; mit einer Beschäftigungsquote von 68,6 Prozent war Schweden in dieser Altersgruppe führend. In der ältesten Altersgruppe gab es bei der Beschäftigung von Männern und Frauen jedoch einen Unterschied von fast 20 Prozent, was auf das geringere Bildungsniveau der Frauen zurückzuführen ist ²⁰. Unter dem Einfluss der EU-Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung ²¹ haben die meisten Mitgliedstaaten die einschlägigen Bestimmungen über altersbasierte Diskriminierung in das innerstaatliche Recht übertragen. So untersagen beispielsweise die Regelungen des Vereinigten Königreichs zur Gleichstellung in der Beschäftigung (Alter), die im Oktober 2006 in Kraft traten, eine direkte und indirekte Diskriminierung, Belästigung und Benachteiligung aus Altersgründen für Menschen jeden Alters.

¹⁶ IAA: Key Indicators of the Labour Market, fünfte Ausgabe (Genf, 2007).

¹⁷ IAA: Bericht III (Teil 4B), Special Survey on equality in employment and occupation, Internationale Arbeitskonferenz, 83. Tagung, Genf, 1996, Abs. 252. Ein niedrigeres Pensionsalter für Frauen entspricht einer förmlichen Diskriminierung von Männern. Siehe IAA: *Social security: A new consensus* (Genf, 2001), S. 75; und N. Haspels und E. Majurin: *Work, income and gender equality in East Asia: Action guide* (IAA, 2008, Bangkok), S. 57-58.

¹⁸ Das Bureau of Labor Statistics der Vereinigten Staaten berichtet, dass heute mehr Amerikaner im Alter über 55 arbeiten als jemals zuvor in den letzten 30 Jahren – viele von ihnen, weil sie dazu gezwungen sind, um ihren Lebensstandard aufrecht zu erhalten.

¹⁹ Bei der Erwerbsbeteiligung und den Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer im Alter von 55 bis 64 wurden erhebliche Fortschritte erzielt. In der EU-15 stieg die Beschäftigungsquote dieser älteren Alterskohorte zwischen 1995 und 2006 um 9,4 Prozent. Siehe IAA: *Delivering decent work in Europe and Central Asia*, Bericht des Generaldirektors, Bd. I, Teil 1, Achte Europäische Regionaltagung, Lissabon, Feb. 2009, S. 22.

²⁰ M. Ylikoski et al. (Hrsg.): *Health in the world of work: Workplace health promotion as a tool for improving and extending work life*, Ministerium für Soziale Angelegenheiten und Gesundheit, Finnisches Institut für Gesundheit am Arbeitsplatz (Helsinki, 2006), S. 51.

²¹ Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. Nov. 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

363. In Osteuropa wird ein allgemein höheres Beschäftigungsniveau und somit ein besseres Verhältnis der Rentenbeitragszahler zu Leistungsempfängern als die Lösung für das Problem der Rentenfinanzierung und Bevölkerungsalterung angesehen. Verschiedene Gruppen wurden zielgerichtet unterstützt, um ihre Erwerbsbeteiligung zu erhöhen, z. B. Frauen, Menschen mit Behinderungen sowie junge und ältere Menschen, und finanzielle Anreize wurden für ältere Arbeitnehmer bereitgestellt, damit sie länger erwerbstätig bleiben und schrittweise in den Ruhestand eintreten können ²².

364. Wo arbeiten ältere Frauen und welche Politiken haben ihnen eine menschenwürdige Arbeit ermöglicht? Wenn sie außerhalb des Heims arbeiten, sind sie vorwiegend in ungeschützten und prekären Arbeitskategorien tätig: in kleinen Wirtschaftseinheiten oder selbständig erwerbstätig (in der Regel in der Landwirtschaft), wo die Arbeitsmarktstatistik diese Tätigkeiten als „unbezahlt“ oder als „mithelfende Familienarbeitskräfte“ klassifiziert. Diese Tätigkeiten werden nicht immer berücksichtigt, wenn die Erwerbsquote geschätzt wird. Was Tätigkeiten im informellen Sektor betrifft, so sind die Heimarbeit, die Arbeit auf eigene Rechnung und Haushaltstätigkeiten die proportional wichtigsten Kategorien. Die Heimarbeit kann älteren Frauen die Möglichkeit bieten, ihre häuslichen und familiären Verpflichtungen mit einer entlohnenden Tätigkeit zu kombinieren ²³. Obschon Frauen mehrere Stunden täglich für unbezahlte Tätigkeiten aufwenden, was ihre Möglichkeiten für entlohnte Arbeit einschränkt, wird häusliche Arbeit noch immer nicht als „Arbeit“ gezählt ²⁴.

7.1. Tätigkeiten der IAO

7.1.1. Beschäftigung

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

365. Gut konzipierte und auf ältere Arbeitnehmer – insbesondere ältere weibliche Arbeitnehmer – ausgerichtete arbeitsmarktpolitische Maßnahmen können maßgeblich dazu beitragen, deren Beschäftigungschancen zu fördern. Berufsberatung und Unterstützung bei der Arbeitssuche können bei der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer eine Schlüsselrolle spielen. Aus- und Weiterbildung sind entscheidende Elemente, um sie bei der Anpassung an sich wandelnde Anforderungen und Chancen zu unterstützen. Die Nachfrage nach neuen Qualifikationen und Kenntnissen ist für ältere Arbeitnehmer ein Nachteil, da ihre frühere Ausbildung sich vermutlich als veraltet erweist, wenn sie ihre Kenntnisse nicht ständig auf den neuesten Stand gebracht haben. In einigen Entwicklungsländern mangelt es älteren Frauen öfter als älteren Männern an grundlegenden Schreib- und Rechenfähigkeiten.

366. Das lebenslange Lernen weist die Vorstellung einer nach Alter strukturierten Gesellschaft zurück, in der die Bildung eine einmalige Erfahrung in einer frühen Phase

²² IAA: *Report of the Seventh European Regional Meeting*, Budapest, 14.-18. Feb. 2005, ERM/VII/D.7, Abs. 30.

²³ Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Lateinamerika und die Karibik (ECLAC): *The contribution of women to the economy and social protection especially in relation to unpaid work performed by women in the Caribbean*, Zehnte Tagung der Regionalkonferenz über Frauenfragen in Lateinamerika und der Karibik, Quito, Ecuador, 6.-9. Aug. 2007, S. 8-9.

²⁴ S. Chant und C. Pedwell: *Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward* (Genf, IAA, 2008).

des Lebens ist²⁵. Erwachsenen mit einer unzureichenden Grundbildung und -ausbildung, darunter viele ältere Frauen, bietet das lebenslange Lernen eine Möglichkeit, tätigkeitsrelevante Kenntnisse zu gewinnen und die Grundlage für weiteres Lernen zu legen. „Arbeitgeber bieten geringqualifizierten oder älteren Beschäftigten nur eine Ausbildung, wenn sie damit rechnen, dass sich dies für sie auszahlt. Der bereits absehbare Trend zum Aufschieben des Alters, bei dem ältere Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben ausscheiden, kann Anreize für Arbeitgeber für Investitionen in das lebenslange Lernen erhöhen, da sich so die Zeitspanne für eine positive Rendite erhöht“²⁶. Auf der Tagung der Konferenz im Jahr 2008 betonten die Mitgliedstaaten, dass eine Agenda für lebenslanges Lernen auf ältere Arbeitnehmer ausgerichtet werden sollte, indem Arbeitsvermittlungsdienste, Beratung und geeignete aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen bereitgestellt und Gesetze angenommen werden sollten, um Altersdiskriminierung zu bekämpfen und ihre Erwerbsbeteiligung zu fördern²⁷.

367. Frauen, die sich in der Mitte ihres beruflichen Lebens befinden oder älter sind, kehren oft zu einer Erwerbstätigkeit zurück, nachdem sie Kinder großgezogen haben, und dann haben sie möglicherweise besondere Qualifizierungs- und Fortbildungsbedürfnisse. Wird diesen Bedürfnissen nicht Rechnung getragen, werden solche Frauen möglicherweise in geringqualifizierte Tätigkeiten abgeschoben. Diese unzureichende Nutzung der Qualifikationen weiblicher Arbeitnehmer wirkt sich auf die wirtschaftliche Produktivität aus. Die Globale Beschäftigungsagenda, die zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen den Schwerpunkt darauf legt, die Beschäftigung ins Zentrum der Gestaltung der Wirtschafts- und Sozialpolitik zu rücken, kann einen nützlichen Rahmen bieten, um die Beschäftigungsprobleme der älteren Bevölkerung zu lösen. Beschäftigungspolitik und insbesondere öffentliche und private Arbeitsvermittlungsdienste müssen gleichstellungsorientiert und entsprechend angepasst sein, um ältere Altersgruppen zu unterstützen²⁸.

368. Die Berücksichtigung der Aus- und Fortbildungsbedürfnisse von Frauen, die nach der Kindererziehung wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, und die Wiedereingliederung älterer Frauen in den Arbeitsmarkt, die keinen gleichberechtigten Zugang zu Chancen auf lebenslanges Lernen hatten, sind integrale Bestandteile eines Lebenszykluskonzeptes²⁹. Die Ausbildung in der Verwendung neuer Technologien, darunter die Informations- und Kommunikationstechnologie, hat für ältere Menschen bedeutende Auswirkungen. Die Informations- und Kommunikationstechnologie bietet sehr viel Potential, um den wirtschaftlichen Beitrag und die Lebensqualität älterer Menschen zu verbessern. Andere Chancen, innovative technologische Fortschritte in den Bereichen Gesundheit, Energie, Sicherheit und Ergonomie zu nutzen, leisten ebenfalls auf täglicher Grundlage einen Beitrag zu grundsatzpolitischen Antworten. Ältere Arbeitnehmer müssen als aktive

²⁵ IAA: *A guide on employment of older women workers in Estonia*, Series on Gender in Life Cycle, Programm für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (Genf, 2004), S. 54.

²⁶ U. Klammer: „Flexicurity in a life course perspective“, Institut für Wirtschafts- und Sozialforschung WSI/Hans-Böckler-Stiftung (Düsseldorf, 2004).

²⁷ IAA: Schlussfolgerungen, Report of the Committee on Skills, Internationale Arbeitskonferenz, 97. Tagung, Genf, 2008, *Provisional Record 16*, Abs. 37 d).

²⁸ IAA: *Promoting decent work for an ageing population: Actors, partners and corporate social responsibility*, von der IAO für die Tagung der G8 auf hoher Ebene über Beschäftigungsfragen erstelltes Hintergrundpapier, Paris, 12.-13. Mai 2003, S. 6.

²⁹ IAA: *Qualifikationen für mehr Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung*, Bericht V, Internationale Arbeitskonferenz, 97. Tagung, Genf, 2008.

Nutzer von Technologien gesehen werden, und somit sind auch Investitionen in ihre Ausbildung erforderlich.

369. Die IAO betont in ihren einschlägigen internationalen Arbeitsnormen sowie durch die Förderung der Agenda für menschenwürdige Arbeit, dass adäquate Beschäftigungspolitiken, die Humanressourcenentwicklung und das lebenslange Lernen von entscheidender Bedeutung sind, um das Potential älterer Frauen und Männer auszuschöpfen. Bei den Bemühungen um eine fortgesetzte produktive Beschäftigung wirken sich die Alterung und Diskriminierung bei der Arbeit auf weibliche Arbeitnehmer stärker aus. Die geschlechtsspezifische Dimension der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer war ein wichtiges Merkmal beschäftigungspolitischer Maßnahmen, die auf diese Altersgruppe ausgerichtet sind, z. B. die Schaffung von Chancen für eine unternehmerische Tätigkeit.

7.1.2. Sozialer Schutz

Soziale Sicherheit

370. Die IAO sieht den Zugang zum Ruhestand durch adäquate Ruhestandsleistungen und Gesundheitsversorgung als Teil ihres Kernmandats und als integralen Bestandteil der Agenda für menschenwürdige Arbeit. Mit Hilfe der Forschungstätigkeiten des Amtes wird eine Wissensgrundlage geschaffen, um Problemen beim Zugang zu umfassendem Schutz der Sozialen Sicherheit entgegen zu wirken, dessen Mangel beim Altern der Bevölkerung so offensichtlich ist³⁰. Das Amt ist sich der Tatsache bewusst, dass informelle Mechanismen des Sozialen Schutzes wegen der Erosion erweiterter Familiensysteme, der raschen Verstädterung und der zunehmenden Mobilität an Bedeutung verloren haben³¹.

371. Die IAO befasst sich auch mit dem Problem der geringen Reichweite des Sozialen Schutzes. Dies ist z. B. weiter ein Problem in Lateinamerika, wo die Regierungen ihre Aufmerksamkeit verstärkt darauf richten, älteren Menschen eine Einkommensunterstützung zu gewähren, die keine (oder nicht lange genug) Beiträge zu formalen Systemen des Sozialen Schutzes geleistet haben. Da ältere Frauen wirtschaftlich am schlechtesten gestellt sind, profitieren sie voraussichtlich am meisten von solchen Projekten³².

372. Die haushaltspolitischen Auswirkungen der sich verschlechternden Quote der Arbeitnehmer zu Rentnern sind enorm, da immer weniger Arbeitnehmer Beiträge zur Unterstützung eines einzelnen Rentners leisten³³. Die abnehmende Zahl der Arbeitneh-

³⁰ Weltweit mangelt es 80 Prozent der Bevölkerung noch immer an einem Schutz der sozialen Sicherheit. IAA: *Can low-income countries afford basic social security?*, Social Security Policy Briefings, Paper No. 3, Genf, 2008, S. 1.

³¹ Die Wirtschaftskommission für Afrika verweist auf die geringer Wettbewerbspriorität der entsprechenden Mittel und auf mangelnde institutionelle Kapazität zur Berücksichtigung von Bedürfnissen des Sozialen Schutzes. Der Schutz der Sozialen Sicherheit beschränkt sich weitgehend auf die formale Wirtschaft und den öffentlichen Dienst. Vereinte Nationen: *Follow-up to the Second World Assembly on Ageing*, Bericht des Generalsekretärs, Generalversammlung, New York, 63. Tagung, A/63/95, S. 4.

³² 2008 wurde in Chile die bisher umfassendste Überholung des privaten Pensionssystems durchgeführt, indem substantielle öffentliche Zahlungen für ältere Menschen mit niedrigem Einkommen hinzugefügt wurden. Das neue Programm im Umfang von zwei Milliarden US-Dollar jährlich wird staatliche Renten auf Gruppen ausdehnen, die bisher von privaten Renten nicht erfasst wurden – arme und selbständig Erwerbstätige, Hausfrauen, Straßenverkäufer und Farmer, die nur geringe Ersparnisse für den Ruhestand gebildet haben – so werden etwa ein Viertel der Erwerbstätigen des Landes im Jahr 2012 eine staatliche Rente erhalten. Dies wird die derzeit vorhandenen privaten Renten nicht eliminieren, sondern ergänzen, da Lohnempfänger weiterhin in private Fonds einzahlen, die eine Kombination aus staatlichen Subventionen und freiem Markt darstellen.

³³ A. Hayutin: *How population ageing differs across countries: A briefing on global demographics*, Stanford Center on Longevity, 2007, S. 33.

mer pro Rentner wird die nationalen Haushalte zunehmend belasten, da immer weniger Arbeitnehmer für die Renten- und Gesundheitsversorgungskosten einer wachsenden Zahl von Rentnern aufkommen. Die IAO untersucht, welche Länder eine Anhebung des Rentenalters in Erwägung ziehen, um eine fortgesetzte Unterstützung ihrer alternden Bevölkerung zu ermöglichen. Viele fördern auch die Vorteile von Dienstaltersleistungen, gestützt auf akkumulierte Beschäftigungsjahre, anstelle eines verbindlichen festen Rentenalters. Einige sind der Ansicht, es sollte kein obligatorisches Rentenalter geben und Ruhestandsentscheidungen sollten freiwillig sein. Insbesondere Frauen würden Vorteile aus einer solchen Flexibilität ziehen.

373. Die Rolle der Sozialen Sicherheit als einem Produktivfaktor bei der Förderung der Beschäftigung, des strukturellen Wandels und des Wirtschaftswachstums muss betont werden³⁴. Während Länder mit hohem Einkommen vor der Herausforderung stehen, die Nachhaltigkeit ihrer Systeme des Sozialen Schutzes sicherzustellen, stehen Länder mit niedrigem Einkommen vor dem Problem, den Schutz der Sozialen Sicherheit auf die ungeschützte Mehrheit der Bevölkerung auszudehnen, indem sie schrittweise ein grundlegendes System der Sozialen Sicherheit aufbauen. In beiden Fällen muss den Zugangsmöglichkeiten älterer Frauen zum Schutz Aufmerksamkeit geschenkt werden³⁵.

374. Das Übereinkommen (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, legt Mindestanforderungen für ein umfassendes System der Sozialen Sicherheit fest³⁶. Das Amt fördert die Durchführung dieser und anderer einschlägiger Übereinkommen durch seine 2001 auf den Weg gebrachte Globale Kampagne zur Ausweitung der Sozialen Sicherheit auf alle Frauen und Männer, um die Notwendigkeit eines grundlegenden Sockels der Sozialen Sicherheit zu fördern. Die Kampagne besitzt eine geschlechtsspezifische Dimension insofern, dass Frauen öfter zu denen gehören, die nicht unter den Schutz der Sozialen Sicherheit fallen. Außerdem befasst sie sich mit den Herausforderungen für die Soziale Sicherheit durch das Altern und mit den globalen Reaktionen mit dem Ziel, der wachsenden Zahl älterer Frauen und Männer Schutz zu gewähren und gleichzeitig eine nachhaltige Finanzierung erweiterter Systeme der Sozialen Sicherheit sicherzustellen.

Arbeitsschutz

375. Die Gesundheit eines alternden Menschen hängt von seinen genetischen Anlagen, seinem Lebensstil und den Auswirkungen von Arbeitsbedingungen ab. Daher befassen sich Arbeitsschutzpolitiken, -programme und -systeme mit belastenden Arbeitsbedingungen, z. B. dem manuellen Hantieren mit schweren Lasten, einer exzessiven Lärmexposition und atypischen und asozialen Arbeitszeiten. Ältere Arbeitnehmer verfügen jedoch oft über Kenntnisse, Erfahrungen und einen Grad an Reife, die solche gesundheitlichen Probleme unbedeutender erscheinen lassen. Untersuchungen des Amtes zeigen, dass ältere Arbeitnehmer stärkere Bindungen zum Arbeitsplatz haben, seltener krank sind und seltener den Arbeitsplatz wechseln. Diese Umstände können die Arbeitsschutzkultur in einem Betrieb verbessern. Arbeitsschutzmanagementsysteme und -ausbildungspro-

³⁴ IAA: *Social security for all: Investing in global social and economic development: A consultation*, Issues in Social Protection Discussion Paper No. 16 (Genf, 2006).

³⁵ IAA: *Employment and social protection in the new demographic context*, Verwaltungsrat, 298. Tagung, Genf, März 2007, GB.298/2, S. 11.

³⁶ IAA: *Setting social security standards in a global society: An analysis of present state and practice and of future options for global social security standard setting in the International Labour Organization*, Social Security Policy Briefings Paper No. 2 (Genf, 2008).

gramme für ältere Arbeitnehmer und die technische Unterstützung der IAO berücksichtigen dies in angemessener Weise ³⁷.

376. Mit wachsender Lebenserwartung und zunehmendem Druck, länger zu arbeiten, werden mehr Forschungsarbeiten erforderlich sein über die Auswirkungen einer Exposition gegenüber gefährlichen Stoffen auf die Gesundheit älterer Arbeitnehmer. Gefährdenbeurteilungen und anschließende Regelungstätigkeiten zu gefährlichen Stoffen sollten systematisch Studien integrieren, die sich mit dem Schutz gefährdeter Arbeitnehmer befassen ³⁸.

377. Verglichen mit ihren jüngeren Kollegen ist bei Arbeitnehmern im Alter von über 55 Jahren die Wahrscheinlichkeit größer, dass sie einen tödlichen Arbeitsunfall erleiden. So lag beispielsweise im Jahr 2000 in der Europäischen Union die Häufigkeitsrate tödlicher Arbeitsunfälle bei 8,0 für 55- bis 64-Jährige, während der Wert in der Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen lediglich 3,3 betrug. Daher befassen sich jetzt viele Organisationen mit den beruflichen Risiken älterer Arbeitnehmer und der Frage, wie sie angegangen werden können ³⁹.

Ältere Menschen bei der Kinderbetreuung

378. Mehrgenerationenhaushalte stehen seit Langem in hohem Ansehen, da sie durch die gebotene gegenseitige Hilfe und Unterstützung das psychologische Wohl von Familien fördern. Als verletzte abhängige Gruppe sind ältere Menschen oft die Hauptbetreuer von Kindern, der anderen verletzlichen abhängigen Gruppe. Insbesondere ältere Frauen tragen oft die Verantwortung für die Betreuung jüngerer Kinder. Eine Studie über Renten in Südafrika zeigte, dass die Zahlung von Renten an Großmütter dazu führte, dass sich der Ernährungsstatus der mit ihnen lebenden Großkel verbesserte ⁴⁰.

379. Innerhalb des traditionellen Lebenszyklus gaben Großeltern den Erwachsenen die Möglichkeit, ihr Einkommenspotential auszuschöpfen und somit die ganze Familie sicherer zu machen. Die Verstärkung und interne und internationale Migrationen haben erweiterte Familienhilfsnetze jedoch zerrissen ⁴¹. Aufgrund der Erosion der Bindungen zwischen den Generationen sind die wechselseitigen Systeme der Älteren, die Kinder betreuen und dafür im Gegenzug einen informellen sozialen Schutz genießen, nicht länger verlässlich. So sind beispielsweise in Thailand, wo die Großeltern bei der Betreuung der Enkelkinder immer eine wichtige Rolle übernommen haben, manche Eltern jetzt gezwungen, den Großeltern während zu langer Zeit ohne finanzielle und psychologische Unterstützung die Kinderbetreuung zu überlassen ⁴².

³⁷ S. Al-Tuwaiji et al.: *Beyond death and injuries: The ILO's role in promoting safe and healthy jobs*, Introductory Report for the XVIII World Congress on Safety and Health at Work, Seoul, Juni 2008, S. 21.

³⁸ IAA: *Background information for developing an ILO policy framework for hazardous substances*, Sachverständigentagung zur Untersuchung von Instrumenten, Wissen, Förderungstätigkeiten, technischer Zusammenarbeit und internationaler Kollaboration als Werkzeuge zur Entwicklung eines Grundsatzpolitischen Rahmens für gefährliche Stoffe, MEPFHS/2007 (Genf, 2007).

³⁹ IAA: *World Day Safety and Health at Work 2005: A Background Paper*, IAA-InFocus-Programm SafeWork (Genf, 2005), S. 9-10.

⁴⁰ Weltbank: *World Development Report 2006: Equity and development* (New York, 2005), S. 104.

⁴¹ N. Cassirer und L. Addati: *Expanding women's employment opportunities: Informal economy workers and the need for childcare*, Programm Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (Genf, IAA, 2007).

⁴² K. Kusakabe: *Reconciling work and family: Issues and policies in Thailand*, Conditions of Work and Employment Series No. 14 (Genf, IAA, 2006), S. xii.

7.1.3. Sozialer Dialog

380. Einzelnen Regierungen kommen in dieser Zeit einer grundlegenden demografischen Wandels Schlüsselverantwortungen zu. Einerseits ist es ihre Aufgabe, Politiken und Programme zu entwickeln und durchzuführen, um einen vorzeitigen Ausschluss älterer Arbeitnehmer vom Arbeitsmarkt zu verhüten; andererseits kommt ihnen die vorrangige Aufgabe zu, einen sozialen Sockel und ein ausreichendes Niveau des sozialen Schutzes für alle Bürger zu entwickeln. Außerdem kommt ihnen eine führende Rolle dabei zu, für eine längere, auf eigenen Wunsch erfolgende Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer bessere finanzielle Anreize zu setzen und Flexibilität zu belohnen, indem das Einkommen aus Arbeit und Renten kombiniert werden kann, um so das Los älterer Arbeitnehmer zu verbessern.

Kasten 7.1 **Effektiver sozialer Dialog**

Ein Beispiel hierfür ist die Aufnahme der Probleme älterer Arbeitnehmer beiderlei Geschlechts in die Tagesordnungen dreigliedriger Gremien. In Singapur empfahl der Dreigliedrige Ausschuss für die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer, eine dreigliedrige Allianz für faire Beschäftigungspraktiken einzurichten, um die Einstellungen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der allgemeinen Öffentlichkeit im Hinblick auf faire und verantwortungsbewusste Beschäftigungspraktiken ohne Alters- und Geschlechtsdiskriminierung positiv zu beeinflussen. Die 2006 eingerichtete dreigliedrige Allianz, deren Ziel es ist, Diskriminierung bei der Einstellung und in der Beschäftigung zu beenden, hat anschließend Produkte entwickelt und Beratungstätigkeiten durchgeführt.

Quelle: IAA: *Re-engineering labour administration to promote decent work*. S. 74. Siehe auch N. Haspels und E. Majurin: *Work, income and gender equality in east Asia* (Bangkok, IAA, 2008), Seite 65-66.

381. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden kommt auch eine führende Rolle dabei zu, durch einen aktiven sozialen Dialog Arbeitschancen, Beschäftigungspolitiken und Soziale Sicherheit für ältere Frauen und Männer zu fördern. Die Unsicherheit, der ältere Arbeitnehmer ausgesetzt sind, und ihre Angst vor Entlassung oder Arbeitslosigkeit dürfen nicht gering geschätzt werden. Es wird dringend erforderlich sein, den immer lauter werdenden Stimmen älterer Frauen und Männer zuzuhören, wenn sie über Fragen der Altersdiskriminierung, produktive Beschäftigungschancen und Zugang zu sozialem Schutz sprechen. Diejenigen, die sich während des Arbeitslebens einer Gewerkschaft angeschlossen haben, können diese Erfahrung nutzen, um die Probleme älterer Frauen und Männer anzugehen. Es ist wichtig, das Bewusstsein für die Probleme älterer Arbeitnehmer unter Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden zu verbessern und nach gemeinsamen Lösungen zu suchen, damit sichergestellt wird, dass die Entscheidungen und Rechte dieser Arbeitnehmer respektiert werden. Dies kann am besten durch sozialen Dialog zwischen bereitwilligen und informierten Partnern geschehen⁴³.

382. Im Rahmen ihrer Reihe „Managing diversity and equality at the workplace“ hat ACT/EMP eine CD-Rom zur Frage des Alterns erstellt. Arbeitgeber verstehen die Auswirkungen der sich wandelnden demografischen Bedingungen auf den Arbeitsmarkt. Die größte Herausforderung besteht dabei darin, ein Gleichgewicht zu finden zwischen effektiven betrieblichen Politiken für unterschiedlich zusammengesetzte Belegschaften

⁴³ In der Empfehlung der IAO (Nr. 162) betreffend ältere Arbeitnehmer, 1980, wird gefordert, geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Öffentlichkeit und das für die Berufsberatung, die Ausbildung, die Arbeitsvermittlung und Sozialdienste zuständige Personal sowie die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und ihre Verbände über die Schwierigkeiten zu unterrichten, auf die ältere Arbeitnehmer stoßen können.

und der Erfüllung der Unternehmensanforderungen. Unter Hinweis auf die Auswirkungen der Arbeits- und Sozialgesetzgebung auf Einstellungen und Entlassungen stellten Arbeitgeber fest, dass Gesamtarbeitsverträge in einem Land besondere Leistungen für ältere Arbeitnehmer vorsahen, z. B. Lohnzulagen, Schutz vor Lohnabzügen bei modifizierten Arbeitsaufgaben und besserer Schutz vor Entlassung. Da so für die Arbeitgeber Kosten entstehen, die etwaige Vorteile übersteigen, vertreten sie die Ansicht, dies stehe der Schaffung von Arbeitsplätzen für ältere Arbeitnehmer im Weg ⁴⁴.

383. Arbeitnehmerverbände haben dem gesunden Altern der Arbeitnehmer besondere Aufmerksamkeit geschenkt, indem sie sich mit den Arbeitsbedingungen befassen haben, die ein frühzeitiges Altern bewirken, um so sicherzustellen, dass Arbeitnehmern trotz des Alterns gesund bleiben. Arbeitnehmerverbände sind auch besorgt über den zunehmend prekären Charakter der Beschäftigung. Nach der Boeckler-Stiftung, dem Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes, sollten die Kosten größerer Flexibilität bei Unternehmensentscheidungen berücksichtigt werden. Unternehmen, die mehr Flexibilität wünschen, sollten höhere Sozialversicherungsbeiträge zahlen als solche, die bessere Beschäftigungsbedingungen bieten. Diesem „Flexversicherungsvorschlag“ liegt zugrunde, dass die Sozialabgaben des Arbeitgebers in einem proportionalen Verhältnis zur Flexibilität (dem prekären Charakters) des Vertrages stehen sollten, um einen Ausgleich für soziale Risiken zu schaffen. Als Anreiz für Arbeitgeber, die Arbeitsbedingungen normaler und atypischer Beschäftigter gleichzustellen, könnte eine Arbeitsplatzsteuer für schlechte Arbeitsbedingungen eingeführt werden, in gleicher Weise wie die „grüne Steuer“ einen Beitrag zum Umweltschutz leistet ⁴⁵. Angesichts dessen, dass viele Frauen sich in prekären, atypischen Beschäftigungsverhältnissen befinden, sollte eine solche Regelung positive geschlechtsspezifische Auswirkungen auf ihr Einkommen und ihre Bezüge haben.

Kasten 7.2

Verhandlungen über Geschlechtergleichstellung für Senioren

Das Übereinkommen (Nr. 154) über Kollektivverhandlungen, 1981, ist ein wichtiges Werkzeug zur Förderung der Geschlechtergleichstellung für ältere Arbeitnehmer. Verhandlungen über Probleme älterer weiblicher Arbeitnehmer führen zu einklagbaren Klauseln in Gesamtarbeitsverträgen, insbesondere in Bezug auf gleiches Entgelt, Arbeitszeiten, Gesundheit und die Arbeitsumgebung sowie Würde am Arbeitsplatz. Dieses Instrument ist jedoch noch nicht umfassend genutzt worden, und weitere spezielle Forschungsarbeiten zu dieser Frage sind erforderlich.

Quelle: S. Olney und M. Rueda: Convention No. 154 – Promoting collective bargaining (Genf, IAA).

7.1.4. Grundsätze und Rechte

384. Die einzige altersspezifische Urkunde, die Empfehlung (Nr. 162) betreffend ältere Arbeitnehmer, 1980, zielt darauf ab, die Rechte älterer Arbeitnehmer auf Gleichbehandlung zu schützen, und erteilt praktische Ratschläge zu Maßnahmen, die durchgeführt werden sollten. In Absatz 2 wird erklärt: „Die Beschäftigungsprobleme älterer Arbeitnehmer sollten im Rahmen einer umfassenden und ausgewogenen Strategie der Vollbeschäftigung und – auf betrieblicher Ebene – einer umfassenden und ausgewogenen Sozialpolitik behandelt werden, wobei allen Bevölkerungsgruppen gebührend Rechnung

⁴⁴ IOE: *Trends in the workplace survey 2008: Enterprises in a globalizing world* (Genf, 2008), S. 20.

⁴⁵ H. Seifert und A. Tangian: *Is work in Europe decent? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005*, Hans-Boeckler-Stiftung (Düsseldorf, 2008).

getragen und somit gewährleistet werden sollte, dass die Beschäftigungsprobleme nicht von einer Gruppe auf eine andere verlagert werden“.

385. Die IAO verfügt über eine Reihe von Übereinkommen zur Sozialen Sicherheit, die sich mit grundlegenden Fragen befassen, die für Arbeitnehmer während des Lebenszyklus von Belang sind und zweifellos Auswirkungen auf ältere Personen haben, z. B. in Bezug auf Leistungen bei Krankheit, Invalidität, Alter und an Hinterbliebene. Das wegweisende Übereinkommen Nr. 102 leistete einen wichtigen Beitrag zur praktischen Verwirklichung des Rechts auf Soziale Sicherheit durch die Auflistung von Mindestnormen und universell akzeptierter Grundsätze der grundlegenden Sozialen Sicherheit⁴⁶. Von entscheidender Bedeutung war die Förderung eines universellen Schutzes durch die Anwendung eines grundlegenden Sockels der Sozialen Sicherheit, insbesondere für ältere Frauen, die auf der sozialen Leiter ganz nach unten gerutscht sind⁴⁷.

386. Andere ebenso relevante Instrumente sind z. B. das Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, das volle, produktive und freigewählte Beschäftigung für alle fördert, die für eine Arbeit zur Verfügung stehen und Arbeit suchen, um das wirtschaftliche Wachstum und die wirtschaftliche Entwicklung anzuregen, den Lebensstandard zu heben, den Arbeitskräftebedarf zu decken sowie die Arbeitslosigkeit und die Unterbeschäftigung zu beseitigen. Obwohl es weder weibliche noch ältere Arbeitnehmer ausdrücklich erwähnt, kann das Übereinkommen (Nr. 142) über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials, 1975, genutzt werden, um Berufsbildung und lebenslanges Lernen für alle Erwachsenen zu unterstützen. Die kürzlich angenommene Empfehlung (Nr. 195) betreffend die Entwicklung der Humanressourcen, 2004, und die Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, enthalten jeweils spezielle Verweise. Zusammen genommen sind sie ein nachdrückliches Argument für die Integration älterer Frauen in eine formale Arbeit⁴⁸. Die Übereinkommen der IAO über öffentliche und private Arbeitsvermittlungsdienste können für die Entwicklung einer Grundsatzpolitik genutzt werden, die gleichstellungsorientiert und so konzipiert ist, dass ältere Altersgruppen eine speziell auf sie zugeschnittene Unterstützung erhalten können⁴⁹. Die Übereinkommen zum Arbeitsschutz enthalten ebenfalls wichtige ältere Arbeitnehmer betreffende Überlegungen und können außerdem dazu dienen, auf besondere Bedürfnisse weiblicher Arbeitnehmer einzugehen.

387. Geht man recht in der Annahme, dass ältere Arbeitnehmer sich ihres Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen im Zusammenhang mit Fragen ihrer Arbeitssituation bewusst sind? Auch hier sollte auf die Übereinkommen Nr. 87 und 98 als Grundlage des sozialen Dialogs und der Umsetzung von Grundsatzpolitik hingewiesen werden. Urkunden der IAO zu älteren Arbeitnehmern können gemeinsam mit Urkunden über Chancengleichheit und Gleichbehandlung genutzt werden, z. B. den

⁴⁶ IAA: *Setting social security standards in a global society: An analysis of present state and practice and of future options for global social security standard setting in the International Labour Organization*, Social Security Policy Briefings Paper No. 2 (Genf, 2008), S. 42.

⁴⁷ Das Übereinkommen Nr. 102 schließt die Zahlungen von Leistungen an Witwer nicht aus. In vielen Ländern werden Hinterbliebenenleistungen jedoch nur Witwen gewährt, was eine Diskriminierung von Männern darstellt. Siehe IAA: *Setting social security standards in a global society: An analysis of present state and practice and of future options for global social security standard setting in the International Labour Organization*, Social Security Policy Briefings Paper No. 2 (Genf, 2008), S. 68; und IAA: *Social security: A new consensus* (Genf, 2001), S. 73.

⁴⁸ Siehe Abs. 5 g) und h) der Empfehlung Nr. 195 sowie Abs. 5 und 6 der Empfehlung Nr. 198.

⁴⁹ Übereinkommen (Nr. 88) über die Arbeitsmarktverwaltung, 1948, und das Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997.

Übereinkommen Nr. 111 und 100, die sich mit diskriminierenden Praktiken und dem Grundsatz der gleichen Entlohnung für Arbeit von gleichem Wert befassen. Alter wird zwar nicht ausdrücklich unter den verbotenen Diskriminierungsgründen im Übereinkommen Nr. 111 aufgeführt, eine Reihe von Ländern haben Artikel 1(1) b) jedoch genutzt, um Alter als einen solchen Grund aufzunehmen. Artikel 5 des Übereinkommens sieht die Möglichkeit besonderer Maßnahmen vor, u.a. um die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

388. Die fortgesetzte Stärkung und Durchführung von gesetzlichen Vorschriften zum Verbot von Geschlechts- und Altersdiskriminierung sind wichtig, um verschiedenen Formen der Diskriminierung älterer Frauen entgegenzuwirken, z. B. sexistischen oder altersspezifischen Vorurteilen⁵⁰. Die vom Amt im Bereich der Normen geleistete fachliche Unterstützung zur Neufassung von Rechtsvorschriften und Grundsatzpolitiken kann bei der Unterscheidung zwischen fundierten wirtschaftlichen und sozialen Politiken und dem Abgleiten älterer Menschen in Armut einen entscheidenden Unterschied machen.

7.2. Verbindungen zu den Vereinten Nationen und internationalen Organisationen

389. Seit den Weltversammlungen über das Altern wird Gleichstellungsfragen und älteren Menschen mehr internationale Aufmerksamkeit geschenkt⁵¹. Der Internationale Aktionsplan von Madrid über das Altern hebt die Rolle älterer Frauen bei unbezahlten Fürsorgetätigkeiten hervor. Er betont, dass diese Frauen durch finanzielle Nachteile in Form geringer Rentenbeiträge, nicht erhaltener Beförderungen, geringerer Einkommen und der physischen und emotionellen Kosten des Versuchs, das Berufsleben und Haushaltsverpflichtungen in Einklang zu bringen, für die Kosten aufkommen müssen.

390. Der Internationale Tag der älteren Menschen 2008⁵² am 1. Oktober 2008 diente als Plattform für die Forderung nach einer Konvention über die Rechte älterer Menschen⁵³. Die vorgeschlagene Konvention soll die Grundsätze der Vereinten Nationen für ältere Menschen beinhalten und dem Internationalen Aktionsplan von Madrid über das Altern Rechnung tragen.

391. Der Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau⁵⁴ hat ebenfalls große Sorge über den Missbrauch der Rechte älterer Frauen zum Ausdruck gebracht. Der Ausschuss hat ältere Frauen als eine verletzte Gruppe anerkannt und prüft die Möglichkeit einer Allgemeinen Empfehlung über die Rechte älterer Frauen.

⁵⁰ IAA: *Promoting decent work for an ageing population: Actors, partners and corporate social responsibility*, von der IAO für die Tagung der G8 auf hoher Ebene über Beschäftigungsfragen erstelltes Hintergrundpapier, Paris, 12.-13. Mai 2003, S. 6.

⁵¹ IAA: *An inclusive society for an ageing population: The employment and social protection challenge*, von der IAO für die zweite Weltversammlung über das Altern erstelltes Papier, Madrid, 8.-12. Apr. 2002.

⁵² Unterstützt vom CONGO Committee on Aging, in Zusammenarbeit mit der VN-Hauptabteilung Presse und Information, der VN-Hauptabteilung Wirtschaftliche und Soziale Angelegenheiten und dem VN-Bevölkerungsfonds.

⁵³ Durch ihre globale Aufklärungskampagne „Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück menschenwürdiger Arbeit“ beging die IAO diesen Tag unter dem monatlichen Motto *Rights, jobs and social security: New visions for older women and men*.

⁵⁴ Siehe die Webseite des Ausschusses: www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/committee.htm.

7.3. Das weitere Vorgehen

392. In der Empfehlung Nr. 162 wird gefordert, geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Öffentlichkeit und insbesondere das für die Berufsberatung, die Ausbildung, die Arbeitsvermittlung und die anderen beteiligten Sozialdienste zuständige Personal sowie die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und ihre Verbände über die Schwierigkeiten zu unterrichten, auf die ältere Arbeitnehmer stoßen können. Die folgende Übersicht zeigt Bereiche auf, wo die Politiken, Programme und Tätigkeiten der IAO Auswirkungen haben können.

- Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 111. Alter wird zwar nicht ausdrücklich unter den Verbotsgründen für Diskriminierung aufgeführt. Länder können das Alter jedoch kraft des Artikels 1 (1) b) des Übereinkommens hinzufügen. Wie bereits festgestellt, sieht Artikel 5 besondere Maßnahmen vor, um u.a. ältere Arbeitnehmer zu unterstützen.
- Stärkung und Durchführung von gesetzlichen Vorschriften zum Verbot von Altersdiskriminierung, um für ältere Frauen Chancengleichheit und Gleichbehandlung zu gewährleisten, da diese Arbeitnehmer verschiedenen Formen der Diskriminierung ausgesetzt sind, z. B. sexistischen und altersspezifischen Vorurteilen.
- Der Abbau von Hindernissen für die Einstellung und Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer durch Maßnahmen der Regierungen und der Sozialpartner ist besonders wichtig.
- Förderung des lebenslangen Lernens und der lebenslangen Qualifikationsentwicklung, um Kompetenzen während des ganzen Arbeitslebens weiterzuentwickeln und Chancen für ältere Arbeitnehmer zu schaffen, insbesondere für Frauen. Der Erwerb unternehmerischer Kompetenzen in den späten Lebensjahren ist ein weiterer Handlungsbereich.
- Förderung des Unternehmertums für ältere Männer und Frauen durch steuerliche Anreize, Unternehmensberatungsdienste und Zugang zu Finanzierung ist eine weitere Grundsatzoption.
- Bereitstellung einer angemessenen und flexiblen Arbeitsumgebung für ältere Arbeitnehmer durch die Beseitigung unsicherer und ungesunder Arbeitsbedingungen, die ihre Fähigkeiten und Produktivität bedrohen können. Dies sollte im Kontext verbesserter Arbeitsschutzbedingungen für Arbeitnehmer in allen Altersgruppen geschehen.
- Betonung der Sozialen Sicherheit als einem Produktivfaktor bei der Förderung der Beschäftigung, Stimulierung von strukturellem Wandel und der Stärkung des Wirtschaftswachstums in Ländern mit hohem Einkommen, was vor allem bedeutet, nachhaltige Systeme des sozialen Schutzes sicherzustellen; in Ländern mit niedrigem Einkommen Ausweitung des Schutzes der Sozialen Sicherheit auf ungeschützte Bevölkerungsgruppen. Alle Länder müssen den Zugang älterer Frauen zu einem solchen Schutz in Erwägung ziehen.
- Durchführung von Aufklärungskampagnen zu Fragen wie Altersdiskriminierung, produktive Beschäftigungschancen und Zugang zu sozialem Schutz.
- Förderung von sozialem Dialog unter Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, um ein besseres Bewusstsein für die Probleme älterer Arbeitnehmer zu schaffen, damit durch gemeinsame Lösungen sichergestellt werden kann, dass die Entscheidungen und Rechte dieser Arbeitnehmer respektiert werden.

Kapitel 8

Grundlegende politische Leitlinien für das weitere Vorgehen auf internationaler und nationaler Ebene

8.1. Den sozialen Dialog für die Gleichstellung der Geschlechter nutzen

393. Wesentliche Grundlage des sozialen Dialogs ist eine gleichberechtigte Beteiligung, denn nur durch Beteiligung können Frauen und Männer das Ziel menschenwürdiger und produktiver Arbeit in Freiheit, Gleichheit, Sicherheit und Würde erlangen. Im Bewusstsein ihres Mandats erkundet die IAO Mittel und Wege zur Stärkung der Fähigkeit ihrer Mitgliedsgruppen, an den internationalen Bemühungen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung mitzuwirken, Einfluss auf diesen Prozess zu nehmen und Nutzen daraus zu ziehen. In der heutigen Zeit der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise ist das Ziel der Konsensbildung und der demokratischen Mitwirkung wichtiger denn je.

394. Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter durch den sozialen Dialog stellt uns vor eine zweifache Herausforderung: Zum einen gilt es, die Beteiligung der Frauen an diesem Verfahren zu stärken und ihren Status anzuheben; zum anderen muss der Inhalt des Dialogs mit einer Gleichstellungsperspektive versehen werden, um den veränderten Gegebenheiten in den Arbeitsmärkten und in den Modellen der Arbeitswelt Rechnung zu tragen. Im diesem Jahr, in dem der 60. Jahrestag des Übereinkommens Nr.98 begangen wird, muss die zentrale Bedeutung der Kollektivverhandlungen zur Überwindung dieser Herausforderungen besonders gewürdigt werden.

395. Die gleichberechtigte Beteiligung der Frauen an den Institutionen des sozialen Dialogs ist Grundvoraussetzung für die Förderung der Gleichstellung mit Hilfe der Dreigliedrigkeit und des sozialen Dialogs. Der geringe Frauenanteil in den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen und in den relevanten dreigliedrigen Gremien ist hinlänglich dokumentiert. Dank ihres gestiegenen Anteils an der Erwerbsbevölkerung, sei es als Arbeitgeberinnen oder als Arbeitnehmerinnen, haben die Frauen in einigen Regionen auch eine breitere Mitwirkung an den entscheidenden dreigliedrigen Gremien und Institutionen des sozialen Dialogs erreicht. Bekanntlich sind Frauen eher bereit, Gleichstellungsthemen in die Agenda aufzunehmen als Männer; daher hat die stärkere Beteiligung der Frauen am sozialen Dialog auch dazu geführt, dass den Gleichstellungsfragen mehr Aufmerksamkeit gewidmet wird¹. Ein Beispiel hierfür ist die

¹ Siehe T. Brenemann-Pennas und M. Rueda Catry: *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch Paper No. 16 (Genf, IAA, 2008).

Entstehung nationaler dreigliedriger Gremien für Frauen in den neunziger Jahren in Lateinamerika.

396. Gleichwohl ist die Beteiligung der Frauen an den Institutionen des sozialen Dialogs auf einem relativ niedrigen Niveau geblieben. Das ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass in den führenden Positionen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen Frauen nur schwach vertreten sind. Die Regierungen sind eher bereit, mehr Sitze in den nationalen dreigliedrigen Institutionen an Frauen zu vergeben, und es ist ihnen gelungen, den Frauenanteil ihrer Delegationen bei der Internationalen Arbeitskonferenz, bei Regionaltagungen² und beim Verwaltungsrat zu erhöhen. Dass die Regierungen hier besser abschneiden, lässt sich mit den Fortschritten im Kampf gegen die Geschlechterdiskriminierung im öffentlichen Dienst erklären, unter anderem dank einer aktiven Einstellungs- und Beförderungspolitik und der Berücksichtigung des Problems der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

397. Für die Arbeitnehmerorganisationen besteht die Herausforderung in der unterschiedlichen Stärke der Gewerkschaften in den Sektoren, in denen überwiegend Männer arbeiten (und wo die Gewerkschaften traditionell stark sind) auf der einen und jenen, wo hauptsächlich Frauen beschäftigt sind, auf der anderen Seite. 2002 hat der heutige IGB eine Sensibilisierungskampagne durchgeführt, um den Frauenanteil in den Arbeitnehmerorganisationen zu erhöhen. Im März 2008 wurde ebenfalls vom IGB eine zweijährige Kampagne mit dem Titel „Menschenwürdige Arbeit und menschenwürdiges Leben für Frauen“ eingeleitet³. Die Mitgliedsgewerkschaften wurden aufgefordert, einen Frauenanteil von einem Drittel der Führungspositionen als Ziel anzustreben; einige Gewerkschaften versuchen sogar, eine paritätische Besetzung zu erreichen. Die Frauenausschüsse im IGB und in den internationalen Gewerkschaftsverbänden haben zu der Bewusstseinsbildung beigetragen, indem sie sich für eine stärkere Beteiligung der Frauen an Führungspositionen eingesetzt und spezielle Plattformen über geschlechtsspezifische Prioritäten unterstützt haben⁴.

398. Die IOE sowie die nationalen Arbeitgeber und ihre Vertretungsorgane machen sich das „unternehmerische Argument“ für mehr Geschlechtergerechtigkeit zu Eigen und versuchen in zahlreichen Fällen, die Vielfalt im Arbeitsleben zu erhöhen. Gleichwohl bleibt die Beförderung von Frauen in Führungspositionen in allen Regionen eine Herausforderung. Bei den Unternehmen, die an einem zweigliedrigen sozialen Dialog beteiligt sind, wächst die Erkenntnis, dass den Themen, die üblicherweise verhandelt werden, immer auch eine geschlechtsspezifische Dimension innewohnt. Das reicht von den Löhnen über die Arbeitsbedingungen bis hin zu der erst in jüngerer Zeit thematisierten Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Vergleicht man die Positionen der

² Eine nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistik über die Beteiligung an der 8. Regionaltagung der IAO (Lissabon, Feb. 2009) ergibt folgenden Anteil weiblicher Delegierter (Delegierte, Stellvertreterinnen und technische Beraterinnen zusammengefasst): seitens der Regierungen fast 40 Prozent, seitens der Arbeitnehmer 32 Prozent und seitens der Arbeitgeber 26 Prozent.

³ Siehe <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique198> (Zugriff am 20. März 2009).

⁴ Siehe UNI Global Union: *Conclusions and action points*, zweite UNI-Weltfrauenkonferenz, Chicago, 20.-21. Aug. 2005; *Gender equity and youth*, Bau- und Holzarbeiter-Internationale, Gleichstellungspolitik, <http://www.bwint.org/default.asp?Issue=Gender%20Equity%20and%20Youth&Language=EN> (Zugriff am 20. März 2009) und IUL: *All for one, One for all: A gender equality guide for trade unionists in the agriculture, food, hotel and catering sectors*, (Genf, 2007). Ferner hat der IÖD-Weltfrauenausschuss für den Zeitraum 2007 bis 2012 eine Reihe von Kampagnen zu den Themen Entgeltgerechtigkeit, Mutterschutz, internationale Migration und Arbeitnehmerinnen im Gesundheitswesen sowie Frauen in der informellen Wirtschaft ins Leben gerufen. Siehe www.world-psi.org (Zugriff am 20. März 2009).

Sozialpartner miteinander, wird deutlich, dass sie sich in der Frage der Bedeutung der Gleichstellung der Geschlechter aufeinander zubewegen.

8.2. Männer und Frauen in Führungspositionen

399. Überall in der Welt gibt es deutliche Anzeichen für ein Geschlechtergefälle in Führungspositionen. Die Gründe dafür, dass es so wenige Frauen im öffentlichen oder im privaten Sektor bis ganz nach oben schaffen, sind vielfältig. In den Untersuchungen finden sich drei verschiedene Ansätze zur Erklärung des Problems: Der erste hebt auf erkennbare Unterschiede zwischen Männern und Frauen ab und verweist auf frühe Sozialisierungsprozesse und die Entwicklung unterschiedlicher Verhaltensmuster in der Kindheit, aus denen ein geschlechtsspezifischer Führungsstil entstehen kann. Der zweite Ansatz geht von der Prämisse aus, dass Frauen und Männern im Prinzip das gleiche Potential besitzen, dass aber dieses Potential durch strukturelle Prozesse (zum Beispiel bestimmte Posten in den Organisationen, die „gläserne Decke“ oder die Voreingenommenheit bei der Arbeitsplatzbewertung) einseitig verformt wird. Der dritte Ansatz beruft sich auf den kulturellen Kontext, also die Art und Weise, wie Rollenvorstellungen, Erwartungen und Vorlieben durch kulturelle Kräfte geformt werden⁵. Der Einzelne kann eine Veränderung der kulturellen Kräfte bewirken, durch die die Ansichten über Geschlecht und Führungsverhalten geprägt werden, aber das braucht Zeit. So haben zum Beispiel in Großbritannien, wo es bereits seit etwa 30 Jahren

Kasten 8.1 **Führungsverhalten beginnt mit Bildung**

Bestimmte Führungsmuster innerhalb der Lehrerschaft haben sowohl für den Lehrerberuf selbst als auch für die Gesellschaft insgesamt Auswirkungen. In den Grundschulen ist die Zahl der Lehrerinnen erheblich größer als die ihrer männlichen Kollegen; in einigen Ländern wird an den Grundschulen zu 90 Prozent von Frauen unterrichtet. An den Sekundarschulen machen in den meisten Ländern Lehrerinnen immer noch die Hälfte des Lehrpersonals aus. In der Hochschulbildung ist das Geschlechterverhältnis umgekehrt: Dort unterrichten in den meisten Fällen mehr Männer als Frauen. So waren z. B. 2001 in Italien 95 Prozent der Lehrkräfte an den Primarschulen, 65 Prozent an den Sekundarschulen und nur 29 Prozent an den Hochschulen Frauen¹. Der Mangel an männlichen Lehrkräften in der Grundschulbildung bedeutet gleichzeitig auch einen Mangel an männlichen Vorbildern für die Kinder². Darüber hinaus sind auch die meisten leitenden Posten im Bildungswesen, wie etwa Schulleiter, Fachbereichsleiter und Dekane an den Universitäten, von Männern besetzt. Die Frauen sind auf allen Ebenen der Bildungsministerien und Lehrerorganisationen stark unterrepräsentiert. Das führt zu einer Geschlechterdisparität im sozialen Dialog und kann sich auf Politiken, Lehrpläne und die allgemeine Orientierung auswirken³.

¹ IAA: *Breaking through the glass ceiling: Women in Management*, Update 2004, Genf, 2004, Seite 8-9.

² Siehe *Education and communication: Occupational segregation in education*, Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa, 2009 (Zugriff am 20. März 2009).

³ Siehe IAA und UNESCO: *Interim report on allegations received from teachers' organizations on non-observance of the Recommendations of 1966 and 1997 concerning teachers*, Gemeinsamer IAO-UNESCO-Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Empfehlungen betreffend die Lehrer (CEART), Genf, 2008.

⁵ Siehe M. Lyly-Yrjänäinen und E. Fernández Macías: *Women managers and hierarchical structures in working life* (Dublin, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 2009). Siehe auch L. Wirth: *Breaking through the glass ceiling: women in management* (Genf, IAA, 2001).

Gleichstellungsgesetze gibt, Frauen nach wie vor keinen gleichwertigen Zugang zu Führungspositionen⁶. Die positive Diskriminierung darf niemals dem Leistungsprinzip und dem Grundsatz der auf Kompetenzen beruhenden Unternehmensführung im Wege stehen.

8.3. Durch Gleichstellung der Geschlechter die Staatsführung verbessern

400. Eine gute Staatsführung ist für die dreigliedrigen Strukturen, für die Beschäftigungspolitik und für die Arbeitsaufsicht unverzichtbar; gute Staatsführung bedeutet, den Frauen und Männern eine Stimme zu geben, denen gegenüber die Staatsführer rechenschaftspflichtig sind⁷. Eine gute Staatsführung sorgt für die Wahrung der Rechtsstaatlichkeit und die Achtung der international anerkannten Menschenrechte und Grundfreiheiten. Sie zeichnet sich durch Vorhersehbarkeit, Transparenz und Verlässlichkeit aus. Ein Zuwachs an Sicherheit und Stabilität trägt auch unmittelbar dazu bei, dass das wirtschaftliche Leben der armen Bevölkerung weniger Beeinträchtigungen erfährt und dass mehr Mittel für das Erbringen von Dienstleistungen zur Verfügung stehen. Dadurch wiederum wird ein Umfeld geschaffen, das förderlich ist für eine bessere Staatsführung⁸. Insofern besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Armutsbeseitigung, der Achtung der Menschenrechte und der Gleichstellung der Geschlechter, so wie es in der Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung von 2008 bekräftigt wurde.

401. Eine angemessene Repräsentanz der Frauen auf höchster Ebene, wo die Grundsätze nationaler Politik formuliert werden, ist eine unverzichtbare Voraussetzung für die Beseitigung der Geschlechterdiskriminierung durch ungleiche Chancenverteilung und Ungleichbehandlung. Bei der Formulierung der Steuerpolitik, der Handelspolitik und der Arbeitspolitik muss darauf geachtet werden, dass diese sich nicht nachteilig auf das Geschlechterverhältnis auswirken. Ferner sollte bei der Ausarbeitung politischer Leitlinien auch der Anteil der Frauen an der informellen Wirtschaft berücksichtigt werden. Frauen sollten aktiv an der Formulierung makroökonomischer Grundsatzpolitik mitwirken⁹. In einigen Regionen ist trotz der Fortschritte der letzten Jahre die Marginalisierung der Frauen nach wie vor eine Realität, und entsprechende Maßnahmen sind erforderlich, um die umfassende und wirksame Einbindung der Frauen in die politische und sozioökonomische Entwicklung sicherzustellen¹⁰. Im Zusammenhang mit den Millenniums-Entwicklungszielen sind die Regierungen für die eingegangenen politi-

⁶ Siehe D. Higgs: *Review of the role and effectiveness of non-executive directors* (London, DTI, Beratungspapier, 2002). In dieser und in weiteren namhaften Untersuchungen über Unternehmensführung wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, das Reservoir an Kandidaten für leitende Posten auf eine breitere Basis zu stellen; infolge dieser Studien haben einige Unternehmen bereits Frauen in die Vorstände aufgenommen wurden.

⁷ IAA: *Promotion of rural employment for poverty reduction*, Bericht des Konferenzausschusses für ländliche Beschäftigung, vorläufiger Verhandlungsbericht 15, Internationale Arbeitskonferenz, 97. Tagung, Genf, 2008, S. 71.

⁸ Siehe Interparlamentarische Union (IPU), UNDP, Weltbank, UNIFEM: *Parliament, the budget and gender*, Handbuch für Parlamentarier Nr. 6, 2004.

⁹ Siehe Commonwealth-Sekretariat: *The Commonwealth plan of action for gender equality 2005-2015* (London, 2005, S. 9, S. 41-42).

¹⁰ Neue Partnerschaft für die Entwicklung Afrikas (NEPAD): *Declaracion on democracy, political, economic and corporate governance*, Versammlung der Staats- und Regierungschefs, 38. Ordentliche Tagung der Organisation der afrikanischen Einheit (Durban, Südafrika, Juli 2002, Abs. 22).

schen Verpflichtungen und für die Zuweisung von Haushaltsmitteln zugunsten einer Verringerung der Armut rechenschaftspflichtig. Daher müssen die Regierungen über genaue Kenntnisse darüber verfügen, inwieweit zugunsten dieser Ziele formulierte nationale Politiken sich unterschiedlich auf Frauen oder Männer auswirken. Aber auch in der öffentlichen Verwaltung, in den gewählten Parlamenten und in den Ministerialbehörden, die sich mit der Umsetzung der Armutsverringerung befassen, sind Frauen in leitenden Positionen nach wie vor unterrepräsentiert. Daten der Interparlamentarischen Union zufolge beträgt der Frauenanteil in beiden Kammern der Parlamente weltweit nur magere 18,4 Prozent; in einigen Ländern ist überhaupt keine Frau im Parlament vertreten¹¹. Das Land mit dem größten Frauenanteil im Parlament ist Ruanda, wo die Frauen 56,3 Prozent der Gesamtzahl der Parlamentarier ausmachen; sie spielen eine wichtige Rolle in dem Bemühen um Aussöhnung nach dem Völkermord. Den zweigrößten Frauenanteil im Parlament hat Schweden mit 47 Prozent, den drittgrößten Kuba mit 43,2 Prozent.

402. Die parlamentarischen Ausschüsse, die sich mit Frauen- und Gleichstellungsfragen beschäftigen, können dafür sorgen, dass Fortschritte bei der Verfolgung der Millenniums-Entwicklungsziele gemacht werden und ausreichend Finanzmittel dafür zur Verfügung stehen. Sie können die Prozesse der demokratischen Kontrolle und der Rechenschaftspflicht auf nationaler Ebene stärken. Etwa 60 nationale Parlamente haben Ausschüsse gebildet, deren Aufgabe es ist, dafür zu sorgen, dass Gleichstellungsfragen weiterhin auf dem Programm stehen¹². Ein Beispiel hierfür ist der Frauenausschuss Costa Ricas, der Gesetzesvorschläge mit Bezug zur Situation der Frauen im Land überprüft oder selber vorlegt und im Rahmen des Nationalen Entwicklungsplans des Landes an einer Strategie für den sozialen Dialog mitarbeitet. Hauptanliegen dieses Ausschusses ist die Forderung nach politischen Maßnahmen zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen, zur Förderung der Beschäftigung von Frauen, zur Überwindung des Gefälles zwischen dem Einkommen der Männer und dem der Frauen sowie zur Schaffung einer Kinderbetreuungs-Infrastruktur¹³.

403. Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ist nicht nur wichtig für die Regierungen und den öffentlichen Dienst; sie liegt vielmehr auch im Interesse der Wirtschaft. Eine größere Vielfalt kommt der wirtschaftlichen Leistung zugute, denn sie erlaubt es den Unternehmen, auf die Kreativität, die Innovationskraft und die Kompetenzen sowohl der Männer als auch der Frauen zurückzugreifen¹⁴. Laut einer Untersuchung der US-Fortune-500-Unternehmen korreliert ein höherer Frauenanteil in den Vorständen der Unternehmen in starkem Maß mit überdurchschnittlichen Eigenkapital-, Umsatz und Investitionsrenditen¹⁵. Auch steuern Frauen neue Sichtweisen in Bezug auf die Unternehmensführung bei. Dennoch sind sie auf der obersten Management-Ebene im Verhältnis zu ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten unterrepräsentiert;

¹¹ *Women in national parliaments*, IPU: www.ipu.org/wmn-e/world.htm (Zugriff am 20. März 2009).

¹² IPU: *The role of parliamentary committees in mainstreaming gender and promoting the status of women*, Seminar für Mitglieder parlamentarischer Gleichstellungsgremien, Genf, 4.-6. Dez. 2006, S. 5.

¹³ IPU, 2006, a.a.O., S. 16-18.

¹⁴ W. Sengenbeger: *Globalisierung und sozialer Fortschritt: zu Rolle und Wirkungen internationaler Arbeitsstandards*, 2. Ausgabe (Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2005), S. 76-78.

¹⁵ In den Fortune-500-Unternehmen, die keine weiblichen Vorstandsmitglieder hatten, waren die Renditen eher unterdurchschnittlich. Siehe *The bottom line: Corporate performance and women's representation on boards*, Catalyst, Okt. 2007, <http://www.catalyst.org/publication/200/> (Zugriff am 20. März 2009).

Kasten 8.2

Gleichstellungsbezogene Haushaltsinitiativen

Die gleichstellungsbezogene Budgetierung ist ein Instrument zur Stärkung der Rechenschaftspflicht in Gleichstellungsfragen. Sie ist ein wirksamer Mechanismus zur Förderung des Wandels. Ihr Erfolg hängt davon ab, ob in den Regierungen der politische Wille zur Unterstützung eines Prozesses erzeugt werden kann, der auf die Umwandlung traditioneller Haushaltsverfahren und auf den Abbau systemimmanenter Ungleichgewichte zu Ungunsten der Frauen und Mädchen abzielt. Dazu gehört z. B. eine Überprüfung des Zusammenhangs zwischen Betreuungs- und Pflegetätigkeit und vergüteter wirtschaftlicher Tätigkeit oder der Ausgaben für Infrastruktur mit dem Ziel, die Privathaushalte von häuslicher Arbeit zu entlasten, die überdurchschnittlich stark auf einem der beiden Geschlechter lastet. Die Initiativen der gleichstellungsbezogenen Budgetierung tragen dazu bei, tief verwurzelte Ungleichgewichte zwischen Frauen und Männern zu überwinden und Gleichstellungsaspekte in die makroökonomische Politik, in die Haushaltspläne und in die öffentlichen Ausgaben einfließen zu lassen. Die Verfechter der gleichstellungsbezogenen Budgetierung berufen sich unter anderem auf das Menschenrechtsargument, denn ein Haushaltsplan entscheidet ja nicht über Geldbeträge; er ist vielmehr Ausdruck der Prioritäten und Werte eines Landes. Der Haushalt ist für die Regierungen ein wesentliches Instrument zur Verwirklichung der sozialen und wirtschaftlichen Rechte der Bevölkerung ¹.

Die gleichstellungsbezogene Budgetierung wurde in den achtziger Jahren eingeführt, und seitdem haben zahlreiche Länder, vor allem Mitglieder des Commonwealth, ebenfalls begonnen, das Potential dieses Verfahrens zu nutzen ². Über 40 Länder wenden diese Art der Budgetierung auf verschiedenen Ebenen ihrer Volkswirtschaften an ³. Dank der Bemühungen des UNIFEM hat sich in der jüngsten Zeit weltweit eine Reihe vorbildlicher Praktiken entwickelt. So überprüft etwa Marokko mit Hilfe des Analyseverfahrens der gleichstellungsbezogenen Budgetierung seit 2006 die Auswirkungen des nationalen Haushalts auf die Gleichstellung der Geschlechter auf nationaler und lokaler Ebene. Als Teil eines integrierten Ansatzes müssen das Finanzministerium, das Bildungsministerium, das Gesundheitsministerium und das Ministerium für Landwirtschaft und ländliche Entwicklung über ihre Ausgaben und die erzielten Ergebnisse nach Maßgabe vorgegebener Gleichstellungsziele Bericht erstatten ⁴.

Die gleichstellungsbezogene Budgetierung ist für die IAO von besonderer Relevanz, da sie auf die Beschäftigung als wesentliche Voraussetzung für die Stärkung der wirtschaftlichen Macht der Frau setzt, eine geschlechtsbezogene Analyse im Rahmen der Arbeitsmarkttheorie fördert und ein ergebnisorientiertes Management durch Planungs- und Budgetierungsverfahren vorsieht. In einigen Landesprogrammen der IAO für menschenwürdige Arbeit wird mit Hilfe der gleichstellungsbezogenen Budgetierung ermittelt, wie sich die Programme auf Frauen auswirken und welchen Nutzen sie ihnen bringen. Das Internationale Ausbildungszentrum der IAO bietet Lehrgänge an, in denen den Sozialpartnern der IAO und der Zivilgesellschaft Fachwissen über die gleichstellungsbezogene Budgetierung vermittelt wird ⁵.

¹ IPU, UNDP, Weltbank, UNIFEM: *Parliament, the budget and gender*, Handbuch für Parlamentarier Nr. 6, 2004, Seite 22, Seite 57.58 und Seite 71.

² Siehe IAA: *Overview of Gender-responsive Budget Initiatives*, GENDER-Diskussionspapier, Genf, Seite 6 und Commonwealth-Sekretariat, 2005, a.a.O., Seite 40.

³ H. Hofbauer Balmori, *Gender and Budgets: Overview Report* (Brighton, Universität Sussex, BRIDGE development-gender, 2003), Seite 47.

⁴ Wirtschaftskommission für Afrika, Afrikanische Union und Afrikanische Entwicklungsbank: *Assurer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en Afrique*, 6. Afrikanisches Entwicklungsforum (ADF VI), Addis-Abeba, 19.-21. November 2008, Seite 10.

⁵ Siehe *An introduction to gender budgeting, course description*, Internationales Ausbildungszentrum der IAO, Turin, 2009, http://itcilo.org/calendar/4227?language_id=1 (Zugriff am 20. März 2009).

der Anteil der Managerinnen geht steil nach unten, je höher die Position in der Hierarchie der Unternehmen angesiedelt ist. Hartnäckig hält sich die Meinung, dass männliche bzw. weibliche Führungskräfte aufgrund ihres Geschlechts unterschiedliche Werte und Ziele bei der Arbeit verfolgen würden. In Wirklichkeit teilen einer kürzlich durchgeführten Untersuchung zufolge männliche und weibliche Führungskräfte in großen multi-

nationalen Unternehmen die gleichen Werte in Bezug auf ihre Arbeit und ihre Karrieren¹⁶. 2008 waren in Europa 9,7 Prozent der leitenden Positionen von Frauen besetzt, im Vergleich zu 8 Prozent im Jahr 2004¹⁷. Die Daten für 2009 lassen erkennen, dass der Frauenanteil in den oberen Führungsebenen von weltweit 19 Prozent im Jahr 2004 auf 24 Prozent leicht gestiegen ist. Die Philippinen führen die Liste mit 47 Prozent Frauen in Führungspositionen an, gefolgt von der Russischen Föderation mit 42 Prozent und Thailand mit 38 Prozent. In Dänemark, Belgien und Japan waren es 13 bzw. 12 und 7 Prozent¹⁸.

404. In Norwegen ist die Zahl der Frauen in den leitenden Gremien von 22 Prozent im Jahr 2004 auf beeindruckende 44,2 Prozent im Jahr 2008 gestiegen. Dieser Anstieg war das Ergebnis der Annahme einer Bestimmung, in der festgelegt wurde, dass mindestens 40 Prozent der Mitglieder der Kontrollgremien staatlicher und öffentlicher Unternehmen im Privatsektor Frauen und mindestens 40 Prozent Männer zu sein hatten. Das Programm „Female Future“ des norwegischen Unternehmer- und Industrieverbands hat wesentlich zur Bewusstseinsbildung und zur Förderung der Rolle der Frauen in den Leitungsgremien und Geschäftsführungen der Unternehmen beigetragen¹⁹. Unternehmen aus aller Welt und die Weltbank haben kürzlich ein Forum für Führungskräfte des Privatsektors ins Leben gerufen, das die wirtschaftliche Macht der Frauen stärken und die Gleichstellung fördern soll, unter anderem durch Investitionen in gezielte Darlehensprogramme und durch Fortbildungsmaßnahmen für Geschäftsfrauen in Entwicklungsländern, die unter der gegenwärtigen Wirtschaftskrise leiden²⁰.

8.4. Was ist erreicht worden und was bleibt zu tun?

405. Getreu des Mandats, das die Mitgliedsgruppen ihr im Wege grundsatzpolitischer Beschlüsse im Verlauf der letzten zwei Jahrzehnte übertragen haben, hat die IAO ihre weltweiten Bemühungen um Fortschritte im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit ohne jeden Zweifel intensiviert. Von der Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz über Maßnahmen der IAO für Arbeitnehmerinnen aus dem Jahr 1991 über die Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz über die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, der Entgeltgerechtigkeit und den Mutterschutz aus dem Jahr 2004 bis hin zu den jüngsten Orientierungshilfen des Verwaltungsrats zu verschiedenen praktischen Maßnahmen (z. B. Gleichstellungsaudits, Überwachung durch Aktionspläne oder Gleichstellungsvoraussetzungen für die technische Zusammenarbeit): stets wird ein klares Zeichen gesetzt, dass nachhaltige Entwicklung nicht erzielt werden kann, solange in der Arbeitswelt das eklatante Ungleichgewicht

¹⁶ Siehe *New study shows gender, rank and regional differences in finding the right fit for top corporate talent*, Catalyst, Juni 2008, <http://www.catalyst.org/press-release/129/> (Zugriff am 20. März 2009).

¹⁷ *Third Bi-annual European PWN Board Women Monitor*, European Professional Women's Network, 2008, http://www.euroeanpwn.net/index.php?article_id=561 (Zugriff am 23. März 2009).

¹⁸ Grant Thornton International: *International business report (IBR)*, (London, 2009). Diese Gruppe unabhängiger Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und Beratungsunternehmen führt eine Erhebung über 7.200 Unternehmen in privater Hand in 36 Volkswirtschaften durch, die zusammen 81 Prozent des Weltbruttoinlandsprodukts erzeugen.

¹⁹ IAA: *Employers' organizations taking the lead on gender equality: case studies from 10 countries*, Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber, ACT/EMP Nr. 43, 2005, S. 55-60.

²⁰ „Präsident Robert B. Zoellick kündigt sechs neue Gleichstellungs-Verpflichtungen der Weltbankgruppe an“, Weltbank, Pressemitteilung, <http://worldbank.org/WEBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,contentMDK:21733293~menuPK:336874~pagePK:148956~piPK:216618~piPK:216618~theSitePK:336868,00.html> (Zugriff am 24. März 2009).

zwischen Frauen und Männern fortbesteht. Die Agenda für menschenwürdige Arbeit, die politisch in der Erklärung von 2008 verankert ist und über Instrumente wie die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit operativ umgesetzt wird, zeigt, dass die IAO ihren Aufgaben im Hinblick auf Beschäftigung, soziale Gerechtigkeit und sozialen Dialog gerecht zu werden in der Lage ist. Der Nutzen einer generellen Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Belange kommt in den gegenwärtigen Bemühungen der IAO zur Umsetzung der Entschlüsse der Internationalen Arbeitskonferenz und der Beschlüsse des Verwaltungsrats zu dieser Frage deutlich zum Ausdruck.

406. In der Frage des Erfolgs der Gleichstellungsbemühungen lässt das Ergebnis der Recherche zu jedem einzelnen Kapitel des vorliegenden Berichts eine sehr positive Schlussfolgerung zu. Allgemein besteht Einvernehmen dahingehend, dass erhebliche Fortschritte in Bezug auf den Status und die Behandlung von Mädchen und Frauen in der Gesellschaft erzielt worden sind, indem entsprechende Gesetze verabschiedet und durchgesetzt wurden (und insbesondere Korrekturmaßnahmen gegen tief verwurzelte Vorurteile und die direkte Diskriminierung der Frauen eingeleitet wurden), Bildungsangebote bereitgestellt wurden, die Mitwirkung an politischen Prozessen und Institutionen möglich gemacht wurde und bessere Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt wurden²¹. In dem vorliegenden Bericht wird eine ganze Reihe erfolgreicher Politiken und Programme aufgeführt, die dazu beigetragen haben, die Gleichstellung der Geschlechter bei der Arbeit voranzubringen. Der zweifache Ansatz, den die IAO in Fragen der Gleichstellung bei der Arbeit verfolgt – indem sie ihre Argumentation sowohl auf die Rechte als auch auf die wirtschaftliche Effizienz stützt – hat sich bewährt.

407. Eines hat die Untersuchung deutlich gezeigt: Mit punktuellen Maßnahmen allein kann ein Ziel von derart großer Tragweite nicht erreicht werden; hier ist ein ganzheitlicher Ansatz erforderlich, mit dem gleichzeitig gesellschaftliche Verhaltensmuster und individuelle Verhaltensweisen verändert und strukturelle sowie spezifische, arbeitsplatzbezogene Maßnahmen ergriffen werden. Wirtschaftswachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen sind nicht immer gleichbedeutend mit Fortschritten bei der Gleichstellung der Geschlechter. Es gibt Länder mit hochentwickelten Volkswirtschaften, in denen die Geschlechterdiskriminierung nach wie vor weit verbreitet ist. Wo in Beratungs- und Informationskampagnen und durch Bildung deutlich gemacht wird, dass die Gleichstellung nicht nur ein hehres Ziel, sondern auch wirtschaftlich sinnvoll ist, da sie ermöglicht, die produktive Kraft und Kreativität nicht nur der Hälfte, sondern der gesamten Bevölkerung zu nutzen, lässt sich der Wandel in der Politik leichter herbeiführen. Die Chancen für eine erfolgreiche Gleichstellung sind dort größer, wo die Möglichkeit gegeben ist, dass parallel zu den Maßnahmen der Gesetzgeber und der Arbeitsaufsicht gegen die Geschlechterdiskriminierung Bemühungen unternommen werden, um den Zugang der Frauen zu einer Kontrolle über die Produktionsmittel und die Gewinne zu erleichtern. Dort, wo die Schwächsten einen gleichberechtigten Zugang zu einem sozialen Sockel haben und Einfluss auf politische Maßnahmen und Programme nehmen können, die auf eine Verbesserung ihrer Lebensqualität abzielen, wird auch die Gleichstellung zu einem integralen Bestandteil menschenwürdiger Arbeit werden.

408. Eine weitere Erkenntnis besteht in der zentralen Rolle, die die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen sowohl gemeinsam als auch innerhalb jeder Gruppe spielen. In diesem Bericht werden die zahlreichen Fortschritte hervorgehoben, die dank der Bemühungen

²¹ Hauptabteilung wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten der VN: *Social justice in an open world – The role of the United Nations*, Dokument für das Internationale Forum für soziale Entwicklung, ST/ESA/305, New York, 2006, S. 39.

der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen bei der Beseitigung von Ungleichbehandlung aufgrund stereotyper Rollenvorstellungen bei der Arbeit erzielt wurden. Überall dort, wo die Arbeitgeber sich das Gleichstellungsziel zu Eigen gemacht haben und überzeugt sind, dass es fester Bestandteil menschenwürdiger Arbeit ist, gibt es auch Anzeichen dafür, dass die Unternehmen davon profitieren, die Wettbewerbsfähigkeit erhöht und Wirtschaftswachstum erzielt wird. In allen Regionen haben etliche Gewerkschaften Antidiskriminierungsmaßnahmen eingeleitet, deren Bandbreite von der Überarbeitung interner Verfahren und Strukturen bis hin zur Durchführung von Medienkampagnen und der Verbreitung dieses Grundsatzes in den verschiedensten wirtschaftlichen und sozialen Foren reicht.

409. Darüber hinaus konnten dank weiterer Maßnahmen der Regierungen und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen folgende Erfolge erzielt werden:

- a) Strategien zugunsten der armen Bevölkerung in Übereinstimmung mit dem IAO-Mandat zur Verringerung der Armut der besonders schutzbedürftigen Bevölkerung; dabei werden die möglichen Auswirkungen sowohl auf Frauen als auch auf Männer berücksichtigt;
- b) zahlreiche Ratifizierungen der Übereinkommen Nr. 111 und 100;
- c) neue Gleichstellungsvorschriften in zahlreichen nationalen Gesetzen, Politiken und Programmen; in einigen Regionen auch eine deutlich verbesserte Durchsetzung dieser Vorschriften durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer und eine bessere Information auf betrieblicher Ebene;
- d) gleichstellungsbezogene Politiken zu verschiedenen Aspekten des Mutterschutzes und der Gesundheitsversorgung für Kleinkinder;
- e) eine mit weniger geschlechtsspezifischen Vorurteilen behaftete Bildung für Mädchen und Jungen;
- f) mehr Chancengleichheit bei der Weiterbildung und ein breiteres Berufsbildungsangebot für junge Frauen und Männer;
- g) ein massiver Zulauf von Frauen zum Arbeitsmarkt und eine verstärkte Präsenz der Frauen in kleinen Unternehmen, in einigen Regionen auch im Management, und die Förderung der Frau durch positive Diskriminierung;
- h) eine schrittweise gesetzliche Verankerung des vertragsrechtlichen Status und die Klärung der Beschäftigungsverhältnisse der Frauen;
- i) eine Verringerung des Lohngefälles, die allerdings nur langsam vorankommt, und die Einsicht unter politisch Verantwortlichen in den meisten Regionen, dass die Höhe der Entlohnung unabhängig vom Geschlecht des jeweiligen Arbeitnehmers festzulegen ist;
- j) soziale Finanzierung als Mittel zur Förderung unternehmerischer Initiativen, insbesondere unter bedürftigen Frauen.

410. Trotz allem ist der Fortschritt ständig gefährdet, und es bestehen nach wie vor zahlreiche Hindernisse auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter. Dazu gehört auch die unzureichende Durchführung und Durchsetzung nationaler Politiken. Gleichgültigkeit, Desinteresse (häufig auch als „Gleichstellungsmüdigkeit“ bezeichnet) und Rückschläge können das Tempo der Reformen bremsen. Krisen wie der gegenwärtige finanzielle und wirtschaftliche Abschwung können in kurzer Zeit die in jahrelanger Arbeit erzielten Erfolge zunichte machen und zu einem Wiederaufleben diskriminierender Sicht- und Verhaltensweisen und zu einer Umkehr bereits durchgesetzter geschlechts-

neutraler Praktiken bei der Arbeit führen. Daher sollte auch die Bedeutung der Überwachung und Evaluierung nicht unterschätzt werden, die dank ihrer nützlichen Methodik die Feststellung ermöglichen, ob Fortschritte in Richtung auf ein bestimmtes Ziel gemacht werden oder man sich im Gegenteil vom Ziel weiter entfernt.

411. Eine besondere Herausforderung stellen jene Systeme dar, die zur Untersuchung der Arbeitsmärkte und zur Erarbeitung nationaler Datensätze verwendet werden, die aber nicht für eine Analyse der unterschiedlichen Auswirkungen von Politiken und Programmen auf Frauen bzw. Männer ausgelegt sind. So werden in einigen Systemen die Privathaushalte nicht im theoretischen Rahmenwerk berücksichtigt, so dass es unmöglich ist, die geschlechtsspezifische Dimension zu erfassen und entsprechend zu planen. In den meisten Systemen ist zum Beispiel eine nähere Untersuchung des Markts für Betreuung und Pflege notwendig, wo sowohl bezahlte als auch unbezahlte Arbeit geleistet wird. Zunehmend hat sich die Überzeugung durchgesetzt, dass die Sammlung und Verwendung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten und kontextspezifischen Informationen über das Ungleichgewicht zwischen Frauen und Mädchen auf der einen und Männern und Jungen auf der anderen Seite in jeder Organisation oder Arbeitssituation die einzige solide Basis für eine präzise Situationsanalyse und eine auf Gleichstellung ausgerichtete Planung, Überwachung und Evaluierung bildet. Jede Analyse muss sich auf statistische Daten stützen, die es ermöglichen, dass ein soziales oder wirtschaftliches Gefälle zwischen den verschiedenen Bevölkerungsgruppen erkannt wird. Nur so können die Prioritäten in voller Kenntnis des zu behandelnden Problems festgesetzt werden und Politiken und Programme wissenschaftlich überwacht und, falls sich herausstellt, dass sie sich negativ auf eine der Gruppen auswirken, umformuliert und damit die Situation korrigiert werden, bevor die Erfolge langfristig zunichte gemacht werden.

412. Zur Untersuchung der Geschlechterdisparitäten in der Gesellschaft mit dem Ziel, die auslösenden Faktoren zu ermitteln, Mittel und Wege zu erkunden, um sie überwinden und die erzielten Veränderungen zu messen, ist eine solide, gut geführte Grundlage an wissenschaftlichen Erkenntnissen erforderlich. Daraus lässt sich folgern, dass in den Datensammlungen und den damit verbundenen Untersuchungen immer auch das Geschlecht als grundlegender Parameter erfasst und spezifische Analysen der jeweiligen Rolle von Männern und Frauen durchgeführt werden sollten. Den Bemühungen um mehr Wissen und einen besseren Informationsaustausch zu diesem Thema sollten eine systematische Datensammlung über die Rolle von Männern bzw. Frauen in den Arbeitsmärkten sowie gründlichere Analysen in den Berichten über die Forschungsergebnisse zugrunde liegen, die systematisch auch das Geschlecht als eine Variable enthalten sollten. Die IAO erprobt gegenwärtig ein Verfahren zur Messung menschenwürdiger Arbeit in fünf Ländern; dabei werden nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten und eine Reihe geschlechtsspezifischer Indikatoren verwendet. Damit soll zur Überwachung der Durchführung der Erklärung von 2008 beigetragen werden ²².

413. Die Tatsache, dass die Geschlechterdiskriminierung noch immer nicht aus der Welt der Arbeit verschwunden ist, deutet auf einen Mangel an politischem Engagement und in manchen Fällen auch auf rechtliche Nachlässigkeit hin; die eigentliche Ursache aber liegt in gesellschaftlichen Betrachtungsweisen begründet. In Entwicklungspolitiken und -programmen müssen stereotype, geschlechtsspezifische Rollenvorstellungen, die sich in gesellschaftlichen Verhaltensmustern, institutionellen Strukturen und rechtlichen Ver-

²² Siehe IAA: *Report of the Director-General: Third Supplementary Report*, Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work, Verwaltungsrat, 303. Tagung, Genf, Nr. 2008 GB303/19/3. Die Ergebnisse dieser Initiative werden im November 2009 dem Verwaltungsrat vorgelegt.

fahren im formellen wie auch im informellen Arbeitsumfeld festgesetzt haben, hinterfragt werden. Obwohl diesem Thema in den letzten Jahrzehnten viel Aufmerksamkeit gewidmet wurde und trotz des massiven Zulaufs von Frauen zu den Arbeitsmärkten zeigt dieser Bericht, dass in der Praxis mehr Fortschritte hätten erzielt werden können, wenn die Vorurteile über die Fähigkeiten von Frauen bzw. Männern bereits ausgeräumt wären. Ein deutliches Beispiel hierfür ist die auf allen Ebenen und in fast allen Regionen verbreitete Vorstellung, dass Betreuung und Pflege eine Domäne der Frauen und keine Männerarbeit sei. Bei der Ausarbeitung von Politiken und Programmen sollte darauf geachtet werden, den Frauen mehr Chancen und Auswahlmöglichkeiten zu bieten und sie nicht auf ihre traditionelle Geschlechterrolle als Mütter und Hausfrauen zu beschränken. Auch Männer sollten in der Weise berücksichtigt werden, dass stereotype Geschlechterrollen durchbrochen werden und den Männern und Jungen die Möglichkeit geboten wird, eine aktivere Rolle in der Betreuung und Pflege zu übernehmen.

414. Darüber hinaus können bestehende Ungleichgewichte durch aktive Maßnahmen zum Abbau der strukturellen Barrieren bekämpft werden, die der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt entgegenstehen. Das kann durch positive Diskriminierung, durch Bewusstseinsbildung, Berufsbildung, Beschäftigungsförderung, Stärkung der wirtschaftlichen Macht oder durch eine Reform veralteter Systeme oder Praktiken geschehen.

8.5. Zukünftige Aufgaben

415. Angesichts der vorangegangenen Ausführungen wird die strategische Kursbestimmung für die zukünftige Arbeit der IAO zur Förderung der Gleichstellung bei der Arbeit von folgenden Maßnahmen bestimmt:

Wissensentwicklung als Unterstützung für die Formulierung grundsatzpolitischer Leitlinien;

- ❑ die Forschungsagenda und die Wissensbasis über neue und im Entstehen begriffene Problemstellungen verstärken, insbesondere im Kontext der globalen Finanzkrise; hierzu sollten neue Trends und Strukturen in der Arbeitswelt ermittelt und die Wechselwirkungen zwischen wirtschaftlicher Effizienz und Gleichstellung untersucht werden;
- ❑ die Sammlung und Analyse von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten verstärkt fördern, um über wissenschaftlich untermauerte Argumente für die Gleichstellung zu verfügen, insbesondere im Hinblick auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle; ferner Zeitbudgeterhebungen als wirksames Mittel zur Ermittlung des Zeitaufwands von Männern und Frauen für bezahlte und unbezahlte Arbeit durchführen;
- ❑ die Kapazitäten der nationalen statistischen Ämter für die Erarbeitung geschlechtsbezogener Arbeitsmarkt-Informationssysteme stärken, die als Grundlage für politische Entscheidungen herangezogen werden können;
- ❑ praktische Hilfsmittel, Handbücher und Checklisten entwickeln und verteilen, um damit politische Entscheidungsträger und Experten in dem Bemühen zu unterstützen, Gleichstellungsbelange generell in ihre Arbeit zu integrieren – insbesondere im Bereich der Bildung, der wirtschaftlichen Beteiligung, des sozialen Schutzes und des sozialen Dialogs;
- ❑ Informationen darüber sammeln, inwieweit Jungen und Männer in der Arbeitswelt dem Druck ausgesetzt sind, stereotype Rollenmuster einzuhalten

- ❑ vorbildliche Praktiken und innovative Strategien zur Förderung der Gleichstellung in der Arbeitswelt zusammenstellen und verbreiten, um die Formulierung von Grundsatzpolitik im Rahmen der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit zu verbessern.

Beschäftigungsförderung und Schaffung von Arbeitsplätzen

- ❑ Zusätzlich zu der generellen Berücksichtigung der Gleichstellungsdimension als Teil der Globalen Beschäftigungsagenda gezielte Maßnahmen zur Schaffung menschenwürdiger und produktiver Arbeitsplätze und Einkommen einleiten, insbesondere für jene Menschen, die arbeitslos oder in der informellen Wirtschaft oder im ländlichen Sektor unterbeschäftigt sind; angesichts eines zunehmenden Arbeitsplatzverlusts infolge der gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise sind diese Maßnahmen von besonderer Bedeutung;
- ❑ als Teil nationaler Politiken und nationaler Entwicklungsrahmen - wie etwa der Strategiepapiere zur Armutsverringerung - die Förderung von Beschäftigung unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Belange vorantreiben;
- ❑ die Ausbildung in Kernqualifikationen und fachlichen Kompetenzen und das lebenslange Lernen aufeinander abstimmen, um eine bessere Beschäftigungsfähigkeit zu erzielen, und sicherstellen, dass die erworbenen Qualifikationen den Marktbedürfnissen entsprechen;
- ❑ die benachteiligten und bedürftigen Gruppen unter den Frauen in den Mittelpunkt stellen, indem armutsbezogene Arbeitsmarktpolitiken entwickelt werden, die dazu beitragen, die spezifischen wirtschaftlichen Barrieren abzubauen, denen sich bestimmte Gruppen, wie zum Beispiel Frauen mit Behinderungen, Angehörige ethnischer Minderheiten oder Migrantinnen, gegenübersehen;
- ❑ die Beschäftigung von Frauen und Männern im ländlichen Raum fördern, unter anderem durch die Entwicklung von Genossenschaften, durch die Förderung unternehmerischer Initiativen und durch eine Verbesserung der Infrastruktur.

Sozialer Schutz

- ❑ Den speziellen Arbeitsschutzbedürfnissen von Männern und Frauen mehr Aufmerksamkeit widmen, indem gegebenenfalls nach Geschlecht differenzierte Politiken und Praktiken gefördert werden;
- ❑ die nationalen Systeme der Sozialen Sicherheit zu integrativen, diskriminierungsfreien Systemen ausbauen, in denen die Bedürfnisse der Arbeitnehmer mit Familienverantwortung Berücksichtigung finden;
- ❑ auch in Zeiten der Wirtschaftskrise die Investitionen in öffentliche Dienstleistungen und in Dienste des Gemeinwohls im ländlichen Raum aufrechterhalten, um die Haushalte von der Notwendigkeit zu entlasten, unbezahlte Arbeit zu leisten, die besonders auf den Frauen und Mädchen lastet. Begleitet von umfangreichen nationalen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie kann dies den Männern und Frauen helfen, die Arbeits- und Familienverantwortung in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen;
- ❑ die Politiken zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf eine konsequente Überwachung der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und in den Strukturen der Arbeitsorganisation sowie der Veränderungen im Ausmaß und in den Ursachen des Lohngefälles stützen. Wo erkennbar wird, dass das Problem in einem weit verbreiteten Vorkommen von Niedriglöhnen besteht, sollte eine Politik

zur Sicherung eines effektiven, gleichstellungsorientierten Mindestlohns ins Auge gefasst werden. In Ländern mit einer ausgedehnten formellen Wirtschaft und einem stark nach Geschlecht getrennten Arbeitsmarkt könnten sich geschlechtsneutrale Systeme zur Klassifizierung der Berufe und Methoden zur Arbeitsplatzbewertung als wirksamer erweisen.

Sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit

- ❑ In einen gleichberechtigten und partizipatorischen sozialen Dialog eintreten, um auf politische Entscheidungen auf internationaler, regionaler, nationaler, kommunaler und betrieblicher Ebene Einfluss nehmen zu können; insbesondere das Gleichstellungsziel in den Strategien, Indikatoren, Aktivitäten und Ergebnissen der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit sichtbar machen;
- ❑ nationale Gleichstellungsorgane, z. B. Ausschüsse für Chancengleichheit in der Beschäftigung, an denen Regierungen und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen beteiligt sind, errichten oder gegebenenfalls stärken;
- ❑ auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung bei der Zusammensetzung der dreigliedrigen Gremien drängen;
- ❑ Gleichstellungsbelange, insbesondere die Beseitigung der Diskriminierung, in die Verfahren der Kollektivverhandlungen aufnehmen.

Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

- ❑ Die universelle Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 111 (von 168 der 182 Mitgliedstaaten ratifiziert) und Nr. 100 (von 166 Mitgliedstaaten ratifiziert) anstreben und den Ratifizierungsstand und die Umsetzung der Vorschriften der zwei weiteren maßgeblichen Übereinkommen zur Gleichstellung der Geschlechter (Nr. 156 und 183) voranbringen;
- ❑ weiterhin technische Hilfe für die Überarbeitung nationaler Gesetze und anderer regulatorischer Rahmenwerke zur Förderung der Durchführung der Übereinkommen Nr. 111, 100, 156 und 183 leisten;
- ❑ Maßnahmen ergreifen, mit denen sichergestellt wird, dass der Grundsatz des Mutterschutzes eingeführt und wirksam umgesetzt wird, und insbesondere die Bemühungen unterstützen, die mit der Mutterschaft verbundene direkte und indirekte Diskriminierung zu überwinden und Mutterschaftsbeihilfen in das System der sozialen Grundsicherung aufzunehmen;
- ❑ mit Hilfe der Arbeitsverwaltungen, namentlich der Arbeitsaufsicht, der Arbeitsgerichte und anderer staatlicher Organisationen, sowie durch eine bessere Partnerschaft mit den nationalen Gleichstellungsorganen Gesetze und Kollektivverträge durchsetzen.

Internationale Partnerschaften

- ❑ Internationale Partnerschaften innerhalb der VN-Organisationen dort verstärkt eingehen, wo das Mandat einer bestimmten Organisation besondere Stärken aufweist, wie etwa in der Durchführung von Kampagnen zur Beseitigung der Gewalt gegen Frauen und Mädchen, in der Verfolgung der Millennium-Entwicklungsziele und in der operativen Umsetzung der Initiative „Einheit in der Aktion“;
- ❑ einen verstärkten Dialog und eine engere Zusammenarbeit mit Institutionen anstreben, die sich mit den wirtschaftlichen und sozialen Aspekten der Ent-

wicklung befassen, um auf diese Weise ganzheitliche Lösungen zu ermöglichen, wie etwa im Bereich der Betreuung und Pflege;

- Partnerschaften (regionale Zusammenschlüsse und Institutionen wie die Europäische Union, die Afrikanische Union, die Organisation Amerikanischer Staaten, der Golf-Kooperationsrat, die Karibische Gemeinschaft, VN-Organisationen, Gewerkschaften oder Branchenverbände) aufbauen, um bestehende Datenbestände über die Arbeitswelt über Regionen und Wirtschaftssektoren hinweg austauschen zu können;
- die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in sämtlichen Ausbildungsmaterialien und -programmen der VN-Organisationen für die Landesteamer der Vereinten Nationen durchsetzen;
- das partizipatorische Gleichstellungsaudit der IAO als Instrument zur Bewertung der Fortschritte im Hinblick auf das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter nutzen;
- Hilfe bei der Umsetzung des von den Vereinten Nationen vorgegebenen Ziels der Geschlechterparität leisten, insbesondere auf der Führungsebene und bei politischen Entscheidungsträgern sowie im System der Residierenden Koordinatoren;
- in Rahmen der Partnerschaften mit den Gebern das Gleichstellungsziel systematisch bei der Mobilisierung von Ressourcen, bei Wissensaustausch und technischer Zusammenarbeit berücksichtigen.

Information, Förderarbeit und Bewusstseinsbildung

- Wissenschaftlich fundierte Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung einleiten, wie z. B. größere, an die jeweiligen Regionen und nationalen Gegebenheiten angepasste Kampagnen, die gemeinsam mit den Sozialpartnern und den nationalen Gleichstellungsgremien zu erarbeiten sind; Zielgruppen dieser Kampagnen sollten einzelne Frauen und Männer, Gemeinden, Entscheidungsträger und Gesellschaften insgesamt sein;
- Informations- und Sensibilisierungskampagnen für besonders anfällige Arbeitnehmergruppen unterstützen; dazu gehören arbeitende Mädchen, Haushaltsangestellte, ländliche Arbeitnehmer, Selbstständige, Gelegenheitsarbeiter und verschiedene Kategorien von Arbeitnehmern/Akteuren in der informellen Wirtschaft.

416. Der vorliegende Bericht zeigt, dass die Antwort IAO im Hinblick auf die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter mit der Zeit nachdrücklicher und praxisorientierter geworden ist und parallel zu den Fortschritten in der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung, in den Arbeitsbedingungen allgemein und in der Verbesserung des Status der Frauen eine deutliche Weiterentwicklung erfahren hat. Die Kontinuität der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter beweist, dass die Organisation mit ihren dreigliedrigen Partnern – Regierungen, Arbeitgeber und Gewerkschaften – wesentlich zu einer allgemeinen Achtung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beigetragen hat. Das gilt auch in schwierigen Zeiten wie in der gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise. Die Tatsache, dass in diesem Bericht so viele Beispiele dokumentiert werden konnten, in denen Untersuchungen, Politiken und Programme zu mehr Chancengleichheit für Frauen und Männern geführt haben, ist das Gütesiegel für menschenwürdige Arbeit. Die IAO ist fest entschlossen, auch weiterhin politische Ziele in die Tat umzusetzen, um der Geschlechterdiskriminierung bei der Arbeit ein für allemal ein Ende zu setzen. In dem Maße, in dem soziale Gerechtigkeit durch eine faire Globalisierung angestrebt wird,

könnte, nun da sich die Organisation ihrer Hundertjahrfeier nähert, dieses Ziel bereits in Reichweite sein.

Vorgeschlagene Diskussionspunkte

1. Mit ihren positiven und negativen Konsequenzen wirkt sich die Globalisierung auf Frauen und Männer unterschiedlich aus. Trotz der in den letzten Jahrzehnten erzielten Fortschritte wirft der rasche Wandel im Arbeitsmarkt geschlechtsspezifische Probleme auf. Welche Schlüsselemente sollten Teil internationaler, nationaler und betrieblicher Antworten auf diese Probleme sein und Geschlechtergleichstellung und menschenwürdige Arbeit in einem sich rasch wandelnden Umfeld verwirklichen?
2. Welche sofortigen, mittel- und langfristigen Maßnahmen müssen in Anbetracht der gegenwärtigen globalen und wirtschaftlichen Krise und ihrer beschäftigungs- und sozialpolitischen Konsequenzen ergriffen werden, um die im Bereich der Geschlechtergleichstellung erzielten Fortschritte zu sichern und zu fördern und die nachteiligen Auswirkungen der Krise auszugleichen?
3. Direkte und indirekte Diskriminierung, eine klischeehafte Zuordnung von Geschlechterrollen, unzureichender Zugang zu und unzureichende Kontrolle über Produktivressourcen, informelle und atypische Beschäftigungsformen, mangelnde Mitsprache und Beteiligung an der Entscheidungsfindung sind nur einige der Herausforderungen, vor denen Frauen auf dem Arbeitsmarkt stehen. Wie können die vier strategischen Ziele der Agenda für menschenwürdige Arbeit umgesetzt werden, um die Gleichstellung der Geschlechter und die Machtgleichstellung der Frau auf konkrete und nachhaltige Weise zu verwirklichen?
4. Wie kann die IAO im Licht der Erklärung der IAO von 2008 über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung die Kapazität der Mitgliedsgruppen – der Regierungen und der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer – stärken, um die Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen und in effektiver Weise auf die Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen einzugehen? Was kann von Regierungen und den Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer getan werden, um die Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen?

Anhang

Tabelle A. Geschätztes Erwerbseinkommen von Frauen und Männern, Anteil der Gesamtbevölkerung unter der Armutsgrenze und geschätzte weibliche und männliche Bevölkerung unterhalb der Armutsgrenze von 1,25 US-Dollar, IAO-Mitgliedstaaten mit Daten, Regional- und Globalübersichten, 2005

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Geschätztes Erwerbseinkommen (KKP US-\$) 2005 ¹		Verhältnis des Erwerbseinkommens Frauen/Männer	Anteil der Bevölkerung unter der Armutsgrenze (1,25 US-\$ pro Tag) (%)	Geschätzte Gesamtbevölkerung 2005 (in Tausend)	Geschätzte Bevölkerung der unter 15- und über 64-Jährigen, 2005 (in Tausend)	Geschätzte Bevölkerung der 15- 64-Jährigen, 2005 (in Tausend)		Geschätzte Bevölkerung unterhalb der Armutsgrenze, 2005 (absolute Zahlen)	
	Frauen	Männer					Frauen	Männer	Frauen	Männer
Summe für alle Länder mit Daten					6.345.756	2.257.378	2.018.568	2.069.811	829.047.000	522.349.000
Afrika					909.055	407.144	252.964	248.948	214.365.000	158.343.000
Ägypten	1.635	7.024	4,3	2,0	72.850	27.804	22.517	22.529	1.004.000	446.000
Algerien	3.546	10.515	3,0	6,8	32.854	11.234	10.691	10.929	1.479.000	752.000
Angola	1.787	2.898	1,6	54,3	16.095	7.861	4.198	4.036	4.901.000	3.840.000
Äquatorialguinea	4.635	10.814	2,3	..	484	225	132	128	..	..
Äthiopien	796	1.316	1,7	39,0	78.986	37.398	20.993	20.595	17.417.000	13.419.000
Benin	732	1.543	2,1	47,3	8.490	3.982	2.239	2.269	2.390.000	1.629.000
Botsuana	5.913	19.094	3,2	31,2	1.836	715	563	558	379.000	194.000
Burkina Faso	966	1.458	1,5	56,5	13.933	6.862	3.561	3.510	4.345.000	3.533.000
Burundi	611	791	1,3	81,3	7.859	3.752	2.124	1.983	3.410.000	2.981.000
Côte d'Ivoire	795	2.472	3,1	23,3	18.585	8.343	4.973	5.268	2.782.000	1.555.000
Demokratische Republik Kongo	488	944	1,9	59,2	58.741	29.244	14.957	14.539	20.174.000	14.612.000
Dschibuti	1.422	2.935	2,1	18,8	804	333	236	235	91.000	60.000
Eritrea	689	1.544	2,2	..	4.527	2.053	1.277	1.197	..	..
Gabun	5.049	8.876	1,8	4,8	1.291	524	383	384	36.000	26.000
Gambia	1.327	2.525	1,9	34,3	1.617	726	446	445	325.000	230.000
Ghana	2.056	2.893	1,4	30,0	22.535	9.609	6.394	6.532	3.707.000	3.051.000
Guinea	1.876	2.734	1,5	70,1	9.003	4.181	2.388	2.433	3.471.000	2.842.000
Guinea-Bissau	558	1.103	2,0	48,8	1.597	806	403	388	453.000	327.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Geschätztes Erwerbseinkommen (KKP US-\$) 2005 ¹		Verhältnis des Erwerbseinkommens Frauen/Männer	Anteil der Bevölkerung unter der Armutsgrenze (1,25 US-\$ pro Tag) (%)	Geschätzte Gesamtbe- völkerung 2005 (in Tausend)	Geschätzte Bevölkerung der unter 15- und über 64- Jährigen, 2005 (in Tausend)	Geschätzte Bevölkerung der 15- 64-Jährigen, 2005 (in Tausend)		Geschätzte Bevölkerung unterhalb der Armutsgrenze, 2005 (absolute Zahlen)	
	Frauen	Männer					Frauen	Männer	Frauen	Männer
Kamerun	1.519	3.086	2,0	32,8	17.795	8.062	4.876	4.858	3.463.000	2.376.000
Kap Verde	3.087	8.756	2,8	20,6	507	222	150	135	66.000	38.000
Kenia	1.126	1.354	1,2	19,7	35.599	16.135	9.799	9.665	3.686.000	3.334.000
Komoren	1.337	2.643	2,0	46,1	798	356	221	221	217.000	151.000
Kongo	841	1.691	2,0	54,1	3.610	1.629	1.001	981	1.156.000	797.000
Lesotho	2.340	4.480	1,9	43,4	1.981	894	598	488	504.000	356.000
Libysch-Arabische Dschamahirija	4.054	13.460	3,3	..	5.918	2.020	1.858	2.040	..	..
Madagaskar	758	1.090	1,4	67,8	18.643	8.753	4.979	4.911	6.925.000	5.720.000
Malawi	565	771	1,4	73,9	13.226	6.623	3.357	3.247	5.260.000	4.508.000
Mali	833	1.234	1,5	51,4	11.611	5.961	2.961	2.689	3.268.000	2.704.000
Marokko	1.846	7.297	4,0	2,5	30.495	10.829	10.083	9.583	528.000	235.000
Mauretanien	1.489	2.996	2,0	21,2	2.963	1.302	826	836	373.000	254.000
Mauritius	7.407	18.098	2,4	..	1.241	385	428	429	..	..
Mosambik	1.115	1.378	1,2	74,7	20.533	9.737	5.691	5.105	8.093.000	7.243.000
Namibia	5.527	9.679	1,8	49,1	2.020	860	591	569	574.000	418.000
Niger	561	991	1,8	65,9	13.264	6.778	3.245	3.241	4.961.000	3.777.000
Nigeria	652	1.592	2,4	64,4	141.356	66.809	37.549	36.998	55.580.000	35.467.000
Ruanda	1.031	1.392	1,4	76,6	9.234	4.243	2.630	2.361	3.819.000	3.250.000
Sambia	725	1.319	1,8	64,3	11.478	5.583	2.964	2.932	4.240.000	3.139.000
São Tomé und Príncipe	1.022	3.357	3,3	..	153	70	42	40	..	..
Senegal	1.256	2.346	1,9	33,5	11.770	5.466	3.190	3.114	2.291.000	1.652.000
Sierra Leone	507	1.114	2,2	53,4	5.586	2.575	1.535	1.476	1.792.000	1.190.000
Simbabwe	1.499	2.585	1,7	..	13.120	5.644	3.763	3.713	..	..
Südafrika	6.927	15.446	2,2	26,2	47.939	17.430	15.495	15.013	7.802.000	4.758.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Geschätztes Erwerbseinkommen (KKP US-\$) 2005 ¹		Verhältnis des Erwerbseinkommens Frauen/Männer	Anteil der Bevölkerung unter der Armutsgrenze (1,25 US-\$ pro Tag) (%)	Geschätzte Gesamtbe- völkerung 2005 (in Tausend)	Geschätzte Bevölkerung der unter 15- und über 64- Jährigen, 2005 (in Tausend)	Geschätzte Bevölkerung der 15- 64-Jährigen, 2005 (in Tausend)		Geschätzte Bevölkerung unterhalb der Armutsgrenze, 2005 (absolute Zahlen)	
	Frauen	Männer					Frauen	Männer	Frauen	Männer
Sudan	832	3.317	4,0	..	36.900	16.313	10.250	10.336	..	..
Swasiland	2.187	7.659	3,5	62,9	1.125	483	339	302	465.000	241.000
Togo	907	2.119	2,3	38,7	6.239	2.891	1.694	1.653	1.466.000	947.000
Tschad	1.126	1.735	1,5	61,9	10.146	4.990	2.606	2.550	3.482.000	2.802.000
Tunesien	3.748	12.924	3,4	2,6	10.105	3.264	3.404	3.436	177.000	81.000
Uganda	1.199	1.708	1,4	51,5	28.947	15.008	6.984	6.955	8.087.000	6.829.000
Vereinigte Republik Tansania	627	863	1,4	87,6	38.478	18.226	10.226	10.026	18.248.000	15.440.000
Zentralafrikanische Republik	933	1.530	1,6	62,4	4.191	1.950	1.156	1.086	1.478.000	1.139.000
Amerika					884.303	308.589	290.924	284.791	27.169.000	18.628.000
Argentinien	10.063	18.686	1,9	4,5	38.747	14.187	12.403	12.157	1.038.000	706.000
Bahamas	14.656	20.803	1,4	..	323	109	110	104	..	..
Barbados	12.868	20.309	1,6	..	292	82	107	103	..	..
Belize	4.022	10.117	2,5	..	276	115	79	81	..	..
Bolivarische Republik Venezuela	4.560	8.683	1,9	18,4	26.726	9.701	8.478	8.546	2.948.000	1.972.000
Bolivien	2.059	3.584	1,7	19,6	9.182	3.914	2.661	2.607	1.040.000	761.000
Brasilien	6.204	10.664	1,7	7,8	186.831	63.453	62.705	60.673	8.515.000	5.983.000
Chile	6.871	17.293	2,5	1,1	16.295	5.372	5.479	5.444	116.000	64.000
Costa Rica	6.983	13.271	1,9	2,4	4.327	1.479	1.397	1.452	62.000	41.000
Dominikanische Republik	4.907	11.465	2,3	5,0	9.470	3.698	2.894	2.878	293.000	178.000
Ecuador	3.102	5.572	1,8	9,8	13.061	5.029	4.013	4.019	751.000	527.000
El Salvador	3.043	7.543	2,5	14,3	6.668	2.640	2.074	1.954	597.000	353.000
Guatemala	2.267	6.990	3,1	11,7	12.710	6.030	3.510	3.170	943.000	544.000
Guyana	2.665	6.467	2,4	7,7	739	272	228	240	36.000	21.000
Haiti	1.146	2.195	1,9	54,9	9.296	3.913	2.753	2.630	3.016.000	2.088.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Geschätztes Erwerbseinkommen (KKP US-\$) 2005 ¹		Verhältnis des Erwerbseinkommens Frauen/Männer	Anteil der Bevölkerung unter der Armutsgrenze (1,25 US-\$ pro Tag) (%)	Geschätzte Gesamtbe- völkerung 2005 (in Tausend)	Geschätzte Bevölkerung der unter 15- und über 64- Jährigen, 2005 (in Tausend)	Geschätzte Bevölkerung der 15- 64-Jährigen, 2005 (in Tausend)		Geschätzte Bevölkerung unterhalb der Armutsgrenze, 2005 (absolute Zahlen)	
	Frauen	Männer					Frauen	Männer	Frauen	Männer
Honduras	2.160	4.680	2,2	22,2	6.834	3.016	1.945	1.873	914.000	602.000
Jamaika	3.107	5.503	1,8	0,2	2.682	1.050	836	796	4.000	3.000
Kanada	25.448	40.000	1,6	..	32.271	9.927	11.119	11.224	..	..
Kolumbien	5.680	8.966	1,6	15,4	44.946	15.931	14.835	14.180	3.952.000	2.952.000
Kuba	4.268	9.489	2,2	..	11.260	3.427	3.904	3.929	..	..
Mexiko	6.039	15.680	2,6	0,7	104.266	38.149	34.123	31.994	434.000	243.000
Nicaragua	1.773	5.577	3,1	15,8	5.463	2.286	1.610	1.567	562.000	302.000
Panama	5.537	9.636	1,7	9,2	3.232	1.175	1.021	1.036	174.000	123.000
Paraguay	2.358	6.892	2,9	9,3	5.904	2.397	1.730	1.777	354.000	195.000
Peru	4.269	7.791	1,8	8,2	27.274	10.184	8.539	8.552	1.320.000	911.000
St. Lucia	4.501	8.805	2,0	20,9	161	57	53	51	20.000	13.000
St. Vincent und die Grenadinen	4.449	8.722	2,0	..	119	43	38	38	..	..
Suriname	4.426	11.029	2,5	15,5	452	163	145	144	45.000	26.000
Trinidad und Tobago	9.307	20.053	2,2	4,2	1.324	379	480	465	35.000	20.000
Uruguay	7.203	12.890	1,8	0,0	3.326	1.241	1.060	1.025	0	0
Vereinigte Staaten	25.005	40.000	1,6	..	299.846	99.168	100.597	100.082	..	..
Asien und Pazifik					3.677.526	1.258.748	1.176.029	1.242.750	575.573.000	337.019.000
Arabische Republik Syrien	1.907	5.684	3,0	..	18.894	7.511	5.643	5.739	..	..
Australien	26.311	37.414	1,4	..	20.310	6.627	6.812	6.871	..	..
Bahrain	10.496	29.796	2,8	..	725	213	205	307	..	..
Bangladesch	1.282	2.792	2,2	49,6	153.281	59.340	45.650	48.290	46.686.000	29.402.000
Brunei Darussalam	15.658	37.506	2,4	..	374	122	121	130	..	..
China	5.220	8.213	1,6	15,9	1.312.979	384.236	449.754	478.989	120.985.000	88.041.000
Demokratische Volksrepublik Laos	1.385	2.692	1,9	44,0	5.664	2.452	1.626	1.586	1.471.000	1.019.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Geschätztes Erwerbseinkommen (KKP US-\$) 2005 ¹		Verhältnis des Erwerbseinkommens Frauen/Männer	Anteil der Bevölkerung unter der Armutsgrenze (1,25 US-\$ pro Tag) (%)	Geschätzte Gesamtbe- völkerung 2005 (in Tausend)	Geschätzte Bevölkerung der unter 15- und über 64- Jährigen, 2005 (in Tausend)	Geschätzte Bevölkerung der 15- 64-Jährigen, 2005 (in Tausend)		Geschätzte Bevölkerung unterhalb der Armutsgrenze, 2005 (absolute Zahlen)	
	Frauen	Männer					Frauen	Männer	Frauen	Männer
Fidschi	3.928	8.103	2,1	..	828	307	256	265	..	..
Indien	1.620	5.194	3,2	41,6	1.134.403	430.598	338.601	365.204	313.040.000	159.325.000
Indonesien	2.410	5.280	2,2	21,4	226.063	76.621	74.710	74.732	30.213.000	18.255.000
Islamische Republik Iran	4.475	11.363	2,5	1,5	69.421	23.075	22.942	23.404	649.000	357.000
Japan	17.802	40.000	2,2	..	127.897	43.013	42.156	42.728	..	..
Jemen	424	1.422	3,4	17,5	21.096	10.171	5.411	5.514	2.367.000	1.331.000
Jordanien	2.566	8.270	3,2	0,4	5.544	2.239	1.593	1.712	14.000	7.000
Kambodscha	2.332	3.149	1,4	40,2	13.956	5.680	4.306	3.969	3.052.000	2.556.000
Katar	9.211	37.774	4,1	..	796	184	173	440	..	..
Kuwait	12.623	36.403	2,9	..	2.700	689	736	1.275	..	..
Libanon	2.701	8.585	3,2	..	4.011	1.439	1.332	1.239	0	0
Malaysia	5.751	15.861	2,8	0,5	25.653	9.170	8.098	8.385	90.000	48.000
Mongolei	1.413	2.799	2,0	22,4	2.581	847	870	864	353.000	225.000
Nepal	1.038	2.072	2,0	55,1	27.094	11.547	7.970	7.577	8.892.000	6.042.000
Neuseeland	20.666	29.479	1,4	..	4.097	1.377	1.377	1.343	..	..
Oman	4.516	23.880	5,3	..	2.507	913	656	938	..	..
Pakistan	1.059	3.607	3,4	22,6	158.081	64.894	45.045	48.141	23.603.000	12.108.000
Papua-Neuguinea	2.140	2.960	1,4	35,8	6.070	2.608	1.718	1.744	1.187.000	987.000
Philippinen	3.883	6.375	1,6	22,6	84.566	33.810	25.238	25.518	10.959.000	8.170.000
Republik Korea	12.531	31.476	2,5	..	47.870	13.442	16.961	17.466	..	..
Samoa	3.338	8.797	2,6	..	184	83	48	53	..	..
Saudi Arabien	4.031	25.678	6,4	..	23.612	8.810	6.196	8.606	..	..
Singapur	20.044	39.150	2,0	..	4.327	1.213	1.542	1.572	..	..
Salomonen	1.345	2.672	2,0	..	472	205	130	138	..	..

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Geschätztes Erwerbseinkommen (KKP US-\$) 2005 ¹		Verhältnis des Erwerbseinkommens Frauen/Männer	Anteil der Bevölkerung unter der Armutsgrenze (1,25 US-\$ pro Tag) (%)	Geschätzte Gesamtbe- völkerung 2005 (in Tausend)	Geschätzte Bevölkerung der unter 15- und über 64- Jährigen, 2005 (in Tausend)	Geschätzte Bevölkerung der 15- 64-Jährigen, 2005 (in Tausend)		Geschätzte Bevölkerung unterhalb der Armutsgrenze, 2005 (absolute Zahlen)	
	Frauen	Männer					Frauen	Männer	Frauen	Männer
Sri Lanka	2.647	6.479	2,4	14,0	19.121	5.862	6.730	6.528	1.722.000	945.000
Thailand	6.695	10.732	1,6	0,4	63.003	18.569	22.823	21.612	147.000	105.000
Vanuatu	2.601	3.830	1,5	..	215	93	61	62	..	..
Vereinigte Arabische Emirate	8.329	33.555	4,0	..	4.104	860	899	2.345	..	..
Vietnam	2.540	3.604	1,4	21,5	85.029	29.927	27.639	27.462	10.143.000	8.096.000
Europa und Zentralasien					874.872	282.898	298.651	293.323	11.940.000	8.359.000
Albanien	3.728	6.930	1,9	0,9	3.154	1.093	1.040	1.020	16.000	11.000
Armenien	3.893	6.150	1,6	10,6	3.018	993	1.096	928	185.000	136.000
Aserbaidshjan	3.960	6.137	1,5	0,0	8.352	2.707	2.930	2.715	1.000	1.000
Belarus	6.236	9.835	1,6	0,0	9.795	2.944	3.532	3.319	0	0
Belgien	22.182	40.000	1,8	..	10.398	3.569	3.391	3.438	..	..
Bosnien und Herzegowina	2.864	4.341	1,5	0,2	3.915	1.225	1.365	1.325	4.000	3.000
Bulgarien	7.176	11.010	1,5	0,0	7.745	2.398	2.688	2.658	0	0
Dänemark	28.766	39.288	1,4	..	5.417	1.836	1.773	1.808	..	..
Deutschland	21.823	37.461	1,7	..	82.652	27.395	27.252	28.005	..	..
Die ehem. jugoslaw. Republik Mazedonien	4.676	9.734	2,1	0,5	2.034	627	697	709	6.000	4.000
Estland	12.112	19.430	1,6	0,0	1.344	427	477	440	0	0
Finnland	26.795	37.739	1,4	..	5.246	1.746	1.731	1.769	..	..
Frankreich	23.945	37.169	1,6	..	60.991	21.164	19.932	19.895	..	..
Georgien	1.731	5.188	3,0	13,4	4.473	1.485	1.565	1.423	401.000	200.000
Griechenland	16.738	30.184	1,8	..	11.100	3.614	3.708	3.778	..	..
Irland	21.076	40.000	1,9	..	4.143	1.320	1.402	1.422	..	..
Island	28.637	40.000	1,4	..	296	100	96	99	..	..
Israel	20.497	31.345	1,5	..	6.692	2.544	2.082	2.066	..	..

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Geschätztes Erwerbseinkommen (KKP US-\$) 2005 ¹		Verhältnis des Erwerbseinkommens Frauen/Männer	Anteil der Bevölkerung unter der Armutsgrenze (1,25 US-\$ pro Tag) (%)	Geschätzte Gesamtbe- völkerung 2005 (in Tausend)	Geschätzte Bevölkerung der unter 15- und über 64- Jährigen, 2005 (in Tausend)	Geschätzte Bevölkerung der 15- 64-Jährigen, 2005 (in Tausend)		Geschätzte Bevölkerung unterhalb der Armutsgrenze, 2005 (absolute Zahlen)	
	Frauen	Männer					Frauen	Männer	Frauen	Männer
Italien	18.501	39.163	2,1	..	58.646	19.779	19.412	19.455	..	..
Kasachstan	6.141	9.723	1,6	3,1	15.211	4.902	5.347	4.962	274.000	201.000
Kirgistan	1.414	2.455	1,7	21,8	5.204	1.920	1.661	1.622	664.000	471.000
Kroatien	10.587	15.687	1,5	0,0	4.551	1.490	1.537	1.525	0	0
Lettland	10.951	16.842	1,5	0,0	2.302	714	822	766	0	0
Litauen	12.000	17.349	1,4	0,4	3.425	1.099	1.203	1.123	8.000	6.000
Luxemburg	20.446	40.000	2,0	..	457	149	152	155	..	..
Malta	12.834	25.623	2,0	..	403	123	138	142	..	..
Niederlande	25.625	39.845	1,6	..	16.328	5.316	5.450	5.561	..	..
Norwegen	30.749	40.000	1,3	..	4.639	1.589	1.502	1.548	..	..
Österreich	18.397	40.000	2,2	..	8.292	2.650	2.788	2.854	..	..
Polen	10.414	17.493	1,7	0,1	38.196	11.298	13.556	13.342	23.000	16.000
Portugal	15.294	25.881	1,7	..	10.528	3.428	3.595	3.505	..	..
Republik Moldau	1.634	2.608	1,6	8,1	3.877	1.204	1.374	1.299	183.000	133.000
Rumänien	7.443	10.761	1,4	0,8	21.628	6.583	7.563	7.481	91.000	71.000
Russische Föderation	8.476	13.581	1,6	0,2	143.953	41.586	53.080	49.287	134.000	96.000
Schweden	29.044	36.059	1,2	..	9.038	3.130	2.907	3.000	..	..
Schweiz	25.056	40.000	1,6	..	7.424	2.385	2.530	2.509	..	..
Slowakei	11.777	20.218	1,7	0,3	5.387	1.536	1.936	1.915	8.000	6.000
Slowenien	17.022	27.779	1,6	0,0	1.999	595	693	712	0	0
Spanien	18.335	36.324	2,0	..	43.397	13.561	14.773	15.063	..	..
Tadschikistan	992	1.725	1,7	21,5	6.550	2.833	1.890	1.827	812.000	596.000
Tschechische Republik	13.992	27.440	2,0	0,0	10.192	2.947	3.611	3.635	0	0
Türkei	4.385	12.368	2,8	2,7	72.970	24.720	23.820	24.430	1.305.000	680.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Geschätztes Erwerbseinkommen (KKP US-\$) 2005 ¹		Verhältnis des Erwerbseinkommens Frauen/Männer	Anteil der Bevölkerung unter der Armutsgrenze (1,25 US-\$ pro Tag) (%)	Geschätzte Gesamtbevölkerung 2005 (in Tausend)	Geschätzte Bevölkerung der unter 15- und über 64-Jährigen, 2005 (in Tausend)	Geschätzte Bevölkerung der 15- 64-Jährigen, 2005 (in Tausend)		Geschätzte Bevölkerung unterhalb der Armutsgrenze, 2005 (absolute Zahlen)	
	Frauen	Männer					Frauen	Männer	Frauen	Männer
Turkmenistan	6.108	9.596	1,6	24,8	4.833	1.762	1.558	1.514	684.000	515.000
Ukraine	4.970	9.067	1,8	0,1	46.918	14.424	16.924	15.569	28.000	19.000
Ungarn	14.058	22.098	1,6	0,0	10.086	3.124	3.531	3.431	0	0
Usbekistan	1.547	2.585	1,7	46,3	26.593	10.084	8.300	8.209	7.113.000	5.194.000
Vereinigtes Königreich	26.242	40.000	1,5	..	60.245	20.511	19.947	19.787	..	..
Zypern	16.805	27.808	1,7	..	836	268	292	277	..	..

.. = Keine Daten.

¹ Aufgrund nicht vorhandener nach dem Geschlecht aufgeschlüsselter Einkommensdaten wird das weibliche und männliche Erwerbseinkommen grob geschätzt auf Grundlage der Angaben über das Verhältnis des weiblichen nichtlandwirtschaftlichen Entgelts zum männlichen nichtlandwirtschaftlichen Entgelt, dem Anteil von Männern und Frauen an der Erwerbsbevölkerung, der weiblichen und männlichen Gesamtbevölkerung und dem BIP pro Kopf in KKP US-\$. Die in dieser Berechnung verwandten Lohnquoten stützen sich auf Daten der letzten verfügbaren Jahre zwischen 1996 und 2005. Für die Berechnungsmethoden siehe technische Erläuterung 1 in UNDP: *Bericht über die menschliche Entwicklung 2007/2008: Den Klimawandel bekämpfen: Menschliche Solidarität in einer geteilten Welt* (New York, 2007).

Quellen: Angepasst von UNDP: *Bericht über die menschliche Entwicklung 2007/2008: Den Klimawandel bekämpfen: Menschliche Solidarität in einer geteilten Welt* (New York, 2007), Tabelle 28, und Weltbank: *PovcalNet*, unter <http://research.worldbank.org/PovcalNet/povcalNet.html>, Seitenaufruf im Oktober 2008. Das geschätzte Erwerbseinkommen (KKP US-\$) wurde berechnet auf Grundlage von Daten über das BIP pro Kopf (KKP US-\$) und Bevölkerungsdaten der Weltbank: *World Development Indicators 2007* (CD-ROM) (Washington, 2007), falls nichts anderes in Tabelle 28 des UNDP, a.a.O. angegeben; Daten über Löhne von der IAA: LABORSTA-Datenbank unter <http://laborsta.ilo.org>, Seitenaufruf im April 2007; Daten über die Erwerbsbevölkerung vom IAA: Key Indicators of the Labour Market, fourth edition (CD-ROM) (Genf, 2005). Daten über bestimmte Länder von A. Heston, R. Summers und B. Aten: *Penn World Table Version 6.2*, University of Pennsylvania, Center for International Comparisons of Production, Income and Prices, Philadelphia, unter <http://pwt.econ.upenn.edu/>, Seitenaufruf im Juni 2007. Daten weichen von der Standarddefinition ab.

Tabelle B. Angenommene Anzahl von Frauen im Alter von 15 bis 49, geschätzte Anzahl schwangerer Frauen im erwerbsfähigen Alter 2010, 2020 und 2050 sowie schwangerer Frauen in der Erwerbsbevölkerung, 2010 und 2020, IAO-Mitgliedstaaten mit Daten und regionale Übersichten

Land (alphabetische Reihenfolge nach Land)	Frauen im Alter von 15 bis 49							
	Angenommene Anzahl von Frauen			Geschätzte Anzahl schwangerer Frauen im erwerbsfähigen Alter			Geschätzte Anzahl schwangerer Frauen in der Erwerbsbevölkerung	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Summe für alle Länder mit Daten	1.744.861.000	1.858.287.000	2.068.812.000	136.217.000	135.339.000	123.425.000	78.239.000	80.447.000
Afrika	236.388.000	295.164.000	524.096.000	36.215.000	38.644.000	39.537.000	21.363.000	23.064.000
Ägypten	20.860.000	24.688.000	29.160.000	1.858.000	1.817.000	1.614.000	448.000	442.000
Algerien	10.237.000	10.988.000	11.028.000	726.000	707.000	613.000	322.000	347.000
Angola	4.242.000	5.587.000	11.998.000	861.000	1.007.000	1.133.000	650.000	758.000
Äquatorialguinea	123.000	151.000	315.000	21.000	24.000	25.000	11.000	13.000
Äthiopien	20.550.000	26.523.000	49.081.000	3.316.000	3.562.000	3.585.000	2.507.000	2.701.000
Benin	2.257.000	3.059.000	5.918.000	383.000	421.000	445.000	207.000	228.000
Botsuana	439.000	418.000	710.000	48.000	47.000	42.000	22.000	22.000
Burkina Faso	3.458.000	4.742.000	9.961.000	688.000	774.000	826.000	546.000	619.000
Burundi	2.159.000	2.726.000	7.211.000	449.000	550.000	795.000	418.000	514.000
Côte d'Ivoire	4.759.000	6.054.000	9.195.000	693.000	693.000	626.000	439.000	499.000
Demokratische Republik Kongo	14.757.000	20.143.000	50.349.000	3.375.000	4.058.000	4.716.000	1.381.000	1.486.000
Dschibuti	213.000	265.000	380.000	24.000	25.000	24.000	13.000	14.000
Eritrea	1.230.000	1.673.000	3.066.000	199.000	201.000	216.000	121.000	122.000
Gabun	376.000	443.000	521.000	35.000	34.000	31.000	22.000	22.000
Gambia	417.000	531.000	950.000	61.000	65.000	66.000	37.000	38.000
Ghana	134.000	172.000	10.600.000	707.000	713.000	666.000	497.000	509.000
Guinea	2.343.000	3.090.000	5.951.000	388.000	422.000	449.000	322.000	350.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Land)	Frauen im Alter von 15 bis 49							
	Angenommene Anzahl von Frauen			Geschätzte Anzahl schwangerer Frauen im erwerbsfähigen Alter			Geschätzte Anzahl schwangerer Frauen in der Erwerbsbevölkerung	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Guinea-Bissau	399.000	550.000	1.408.000	91.000	112.000	143.000	58.000	72.000
Kamerun	4.395.000	5.370.000	8.822.000	646.000	639.000	588.000	349.000	351.000
Kap Verde	152.000	185.000	249.000	16.000	16.000	15.000	6.000	6.000
Kenia	9.246.000	12.166.000	22.837.000	1.531.000	1.583.000	1.672.000	1.086.000	1.131.000
Komoren	224.000	295.000	444.000	28.000	29.000	28.000	17.000	17.000
Kongo	1.015.000	1.435.000	2.037.000	134.000	137.000	138.000	73.000	75.000
Lesotho	465.000	449.000	654.000	58.000	55.000	44.000	27.000	26.000
Liberia	836.000	1.117.000	3.254.000	207.000	257.000	339.000	115.000	144.000
Libysch-Arabische Dschamahirija	1.759.000	2.018.000	2.190.000	146.000	128.000	122.000	68.000	78.000
Madagaskar	4.997.000	6.636.000	11.887.000	744.000	799.000	830.000	588.000	634.000
Malawi	3.172.000	4.178.000	8.646.000	596.000	671.000	714.000	514.000	586.000
Mali	3.479.000	4.848.000	9.304.000	633.000	728.000	800.000	477.000	555.000
Marokko	9.297.000	10.243.000	9.723.000	652.000	628.000	529.000	202.000	206.000
Mauretanien	833.000	1.101.000	1.611.000	104.000	106.000	105.000	59.000	60.000
Mauritius	350.000	347.000	306.000	19.000	18.000	16.000	9.000	9.000
Mosambik	5.207.000	6.331.000	10.853.000	849.000	859.000	832.000	704.000	711.000
Namibia	540.000	617.000	799.000	55.000	57.000	51.000	26.000	29.000
Niger	3.469.000	4.935.000	13.293.000	761.000	990.000	1.504.000	558.000	732.000
Nigeria	33.839.000	43.214.000	77.297.000	6.051.000	6.098.000	5.611.000	2.645.000	2.669.000
Ruanda	2.572.000	3.203.000	6.164.000	465.000	487.000	488.000	381.000	402.000
Sambia	2.889.000	3.668.000	6.310.000	480.000	501.000	492.000	341.000	355.000
São Tomé und Príncipe	45.000	57.000	76.000	5.000	5.000	5.000	2.000	2.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Land)	Frauen im Alter von 15 bis 49							
	Angenommene Anzahl von Frauen			Geschätzte Anzahl schwangerer Frauen im erwerbsfähigen Alter			Geschätzte Anzahl schwangerer Frauen in der Erwerbsbevölkerung	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Senegal	3.280.000	4.205.000	6.693.000	446.000	455.000	445.000	261.000	269.000
Sierra Leone	1.417.000	1.820.000	3.641.000	282.000	321.000	346.000	171.000	196.000
Simbabwe	3.413.000	3.665.000	5.071.000	378.000	371.000	319.000	234.000	238.000
Somalia	2.238.000	2.995.000	5.652.000	392.000	438.000	463.000	247.000	277.000
Südafrika	12.409.000	12.064.000	14.294.000	1.063.000	1.001.000	818.000	544.000	512.000
Sudan	10.026.000	12.337.000	18.823.000	1.241.000	1.276.000	1.214.000	298.000	308.000
Swasiland	259.000	248.000	379.000	32.000	31.000	26.000	11.000	11.000
Togo	1.682.000	2.236.000	3.820.000	250.000	259.000	231.000	129.000	134.000
Tschad	2.445.000	3.308.000	7.881.000	520.000	605.000	694.000	339.000	399.000
Tunesien	3.068.000	3.122.000	2.702.000	174.000	171.000	147.000	67.000	80.000
Uganda	7.287.000	10.975.000	24.998.000	1.558.000	1.868.000	2.215.000	1.260.000	1.525.000
Vereinigte Republik Tansania	10.106.000	12.728.000	23.484.000	1.618.000	1.662.000	1.529.000	1.423.000	1.468.000
Zentralafrikanische Republik	1.024.000	1.245.000	2.100.000	162.000	164.000	150.000	111.000	113.000
Amerika	242.881.000	258.682.000	266.768.000	15.935.000	15.434.000	14.086.000	10.284.000	10.485.000
Argentinien	10.291.000	11.229.000	11.349.000	698.000	676.000	604.000	484.000	521.000
Bahamas	95.000	101.000	99.000	6.000	6.000	5.000	4.000	4.000
Barbados	73.000	65.000	49.000	3.000	3.000	3.000	3.000	2.000
Belize	79.000	95.000	118.000	7.000	7.000	6.000	4.000	4.000
Bolivarische Republik Venezuela	7.708.000	8.662.000	9.765.000	599.000	586.000	516.000	432.000	461.000
Bolivien	2.529.000	3.054.000	3.681.000	261.000	249.000	197.000	169.000	169.000
Brasilien	53.955.000	57.288.000	56.751.000	3.634.000	3.402.000	2.956.000	2.413.000	2.366.000
Chile	4.554.000	4.567.000	4.251.000	253.000	250.000	225.000	112.000	125.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Land)	Frauen im Alter von 15 bis 49							
	Angenommene Anzahl von Frauen			Geschätzte Anzahl schwangerer Frauen im erwerbsfähigen Alter			Geschätzte Anzahl schwangerer Frauen in der Erwerbsbevölkerung	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Costa Rica	1.262.000	1.366.000	1.366.000	79.000	76.000	71.000	46.000	53.000
Dominikanische Republik	2.580.000	2.819.000	3.340.000	231.000	228.000	184.000	124.000	137.000
Ecuador	3.703.000	4.183.000	4.072.000	278.000	266.000	217.000	199.000	209.000
El Salvador	2.008.000	2.318.000	2.350.000	156.000	152.000	126.000	86.000	93.000
Grenada	28.000	29.000	20.000	2.000	2.000	1.000	..	..
Guatemala	3.502.000	4.590.000	7.361.000	459.000	476.000	402.000	168.000	183.000
Guyana	213.000	198.000	97.000	12.000	11.000	5.000	6.000	6.000
Haiti	2.393.000	2.769.000	3.823.000	271.000	268.000	232.000	170.000	183.000
Honduras	2.049.000	2.531.000	2.995.000	201.000	198.000	162.000	129.000	136.000
Jamaika	722.000	708.000	617.000	53.000	50.000	35.000	31.000	30.000
Kanada	8.188.000	8.095.000	8.421.000	347.000	372.000	440.000	276.000	308.000
Kolumbien	13.212.000	14.264.000	13.714.000	863.000	837.000	722.000	641.000	671.000
Kuba	3.021.000	2.536.000	1.683.000	115.000	111.000	82.000	69.000	69.000
Mexiko	32.099.000	34.504.000	28.404.000	2.023.000	1.828.000	1.468.000	928.000	914.000
Nicaragua	1.610.000	1.975.000	1.931.000	140.000	135.000	104.000	54.000	55.000
Panama	916.000	1.022.000	1.164.000	70.000	69.000	62.000	43.000	46.000
Paraguay	1.742.000	2.147.000	2.392.000	154.000	152.000	136.000	117.000	123.000
Peru	8.003.000	9.027.000	8.900.000	587.000	572.000	478.000	399.000	427.000
St. Lucia	47.000	47.000	48.000	3.000	3.000	3.000	2.000	2.000
St. Vincent und die Grenadinen	34.000	33.000	21.000	2.000	2.000	1.000	2.000	1.000
Suriname	122.000	119.000	86.000	9.000	8.000	5.000	4.000	3.000
Trinidad und Tobago	374.000	341.000	268.000	20.000	18.000	15.000	11.000	10.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Land)	Frauen im Alter von 15 bis 49							
	Angenommene Anzahl von Frauen			Geschätzte Anzahl schwangerer Frauen im erwerbsfähigen Alter			Geschätzte Anzahl schwangerer Frauen in der Erwerbsbevölkerung	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Uruguay	860.000	902.000	766.000	50.000	47.000	40.000	36.000	36.000
Vereinigte Staaten	74.909.000	77.098.000	86.866.000	4.352.000	4.374.000	4.583.000	3.122.000	3.138.000
Asien und Pazifik	1.044.293.000	1.097.535.000	1.106.110.000	73.556.000	71.535.000	61.026.000	39.819.000	40.436.000
Afghanistan	7.734.000	10.736.000	20.556.000	1.441.000	1.797.000	2.019.000	620.000	855.000
Arabische Republik Syrien	5.741.000	7.066.000	8.359.000	542.000	508.000	451.000	243.000	265.000
Australien	5.204.000	5.296.000	5.704.000	263.000	281.000	304.000	193.000	211.000
Bahrain	199.000	219.000	243.000	13.000	12.000	13.000	4.000	5.000
Bangladesch	40.605.000	47.971.000	62.679.000	3.989.000	3.965.000	3.470.000	2.265.000	2.263.000
Brunei Darussalam	120.000	141.000	167.000	8.000	8.000	9.000	4.000	4.000
China	367.889.000	337.141.000	266.010.000	17.718.000	17.677.000	14.510.000	14.794.000	14.780.000
Demokratische Volksrepublik Laos	1.639.000	2.069.000	2.285.000	160.000	158.000	126.000	92.000	92.000
Fidschi	229.000	238.000	209.000	17.000	16.000	11.000	10.000	10.000
Indien	304.778.000	346.496.000	384.443.000	26.788.000	24.957.000	20.234.000	9.689.000	9.133.000
Indonesien	65.099.000	69.228.000	65.365.000	4.239.000	3.826.000	3.380.000	2.305.000	2.190.000
Irak	8.172.000	10.560.000	15.755.000	941.000	1.018.000	1.021.000	226.000	288.000
Islamische Republik Iran	21.959.000	23.553.000	21.536.000	1.174.000	1.228.000	1.146.000	588.000	701.000
Japan	27.335.000	24.964.000	16.461.000	1.011.000	864.000	736.000	647.000	566.000
Jemen	5.652.000	7.910.000	15.256.000	915.000	1.016.000	1.123.000	311.000	428.000
Jordanien	1.641.000	2.032.000	2.440.000	155.000	146.000	130.000	53.000	61.000
Kambodscha	4.146.000	4.872.000	6.205.000	399.000	415.000	371.000	318.000	333.000
Katar	179.000	212.000	254.000	14.000	14.000	14.000	6.000	6.000
Kuwait	760.000	894.000	1.103.000	52.000	51.000	59.000	31.000	34.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Land)	Frauen im Alter von 15 bis 49							
	Angenommene Anzahl von Frauen			Geschätzte Anzahl schwangerer Frauen im erwerbsfähigen Alter			Geschätzte Anzahl schwangerer Frauen in der Erwerbsbevölkerung	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Libanon	1.028.000	1.087.000	1.154.000	74.000	72.000	62.000	33.000	37.000
Malaysia	7.180.000	8.173.000	8.976.000	552.000	528.000	476.000	297.000	330.000
Mongolei	827.000	886.000	736.000	49.000	47.000	39.000	29.000	28.000
Myanmar	15.132.000	16.111.000	12.787.000	870.000	807.000	678.000	613.000	580.000
Nepal	7.740.000	9.574.000	13.322.000	814.000	846.000	794.000	448.000	484.000
Neuseeland	1.020.000	992.000	1.048.000	57.000	56.000	55.000	42.000	42.000
Oman	692.000	875.000	1.044.000	61.000	66.000	61.000	19.000	33.000
Pakistan	43.722.000	54.323.000	70.105.000	4.681.000	4.869.000	4.322.000	1.806.000	2.514.000
Papua-Neuguinea	1.652.000	2.028.000	2.908.000	188.000	195.000	181.000	136.000	142.000
Philippinen	23.849.000	27.794.000	34.384.000	2.272.000	2.178.000	1.841.000	1.397.000	1.482.000
Republik Korea	12.872.000	11.400.000	6.686.000	433.000	396.000	288.000	241.000	229.000
Salomonen	134.000	172.000	241.000	15.000	16.000	15.000	9.000	9.000
Samoa	43.000	46.000	49.000	4.000	4.000	3.000	2.000	2.000
Saudi-Arabien	6.881.000	8.795.000	10.948.000	631.000	646.000	594.000	138.000	177.000
Singapur	1.165.000	1.058.000	815.000	37.000	43.000	37.000	24.000	32.000
Sri Lanka	5.758.000	5.714.000	3.866.000	290.000	273.000	208.000	117.000	110.000
Thailand	18.275.000	17.830.000	13.781.000	913.000	838.000	718.000	674.000	628.000
Timor-Leste	279.000	364.000	908.000	52.000	63.000	76.000	32.000	39.000
Vanuatu	59.000	72.000	113.000	7.000	7.000	7.000	5.000	6.000
Vereinigte Arabische Emirate	1.050.000	1.300.000	1.540.000	72.000	70.000	81.000	32.000	38.000
Vietnam	25.854.000	27.343.000	25.669.000	1.643.000	1.557.000	1.363.000	1.326.000	1.269.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Land)	Frauen im Alter von 15 bis 49							
	Angenommene Anzahl von Frauen			Geschätzte Anzahl schwangerer Frauen im erwerbsfähigen Alter			Geschätzte Anzahl schwangerer Frauen in der Erwerbsbevölkerung	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Europa und Zentralasien	221.299.000	206.906.000	171.838.000	10.511.000	9.726.000	8.776.000	6.773.000	6.462.000
Albanien	843.000	845.000	697.000	52.000	49.000	38.000	30.000	28.000
Armenien	858.000	764.000	444.000	38.000	32.000	23.000	22.000	20.000
Aserbaidshan	2.626.000	2.486.000	1.888.000	143.000	139.000	107.000	106.000	115.000
Belarus	2.517.000	2.187.000	1.287.000	89.000	77.000	57.000	66.000	58.000
Belgien	2.367.000	2.196.000	2.076.000	109.000	108.000	104.000	73.000	74.000
Bosnien und Herzegowina	974.000	874.000	549.000	34.000	32.000	25.000	28.000	27.000
Bulgarien	1.786.000	1.558.000	841.000	65.000	53.000	39.000	38.000	32.000
Dänemark	1.243.000	1.211.000	1.105.000	60.000	61.000	57.000	46.000	46.000
Deutschland	18.989.000	16.599.000	13.528.000	674.000	690.000	674.000	496.000	513.000
Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien	529.000	495.000	313.000	22.000	20.000	15.000	12.000	11.000
Estland	325.000	291.000	218.000	14.000	13.000	12.000	9.000	9.000
Finnland	1.158.000	1.095.000	1.057.000	59.000	60.000	57.000	45.000	46.000
Frankreich	13.785.000	13.179.000	13.613.000	742.000	721.000	711.000	500.000	488.000
Georgien	1.138.000	979.000	560.000	46.000	41.000	29.000	20.000	18.000
Griechenland	2.663.000	2.453.000	1.916.000	102.000	94.000	95.000	70.000	69.000
Irland	1.140.000	1.164.000	1.271.000	68.000	63.000	67.000	49.000	48.000
Island	75.000	76.000	69.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000
Israel	1.737.000	1.984.000	2.334.000	136.000	133.000	124.000	84.000	84.000
Italien	13.011.000	11.141.000	9.700.000	516.000	460.000	472.000	312.000	290.000
Kasachstan	4.184.000	3.947.000	3.891.000	302.000	258.000	211.000	233.000	205.000
Kirgistan	1.530.000	1.651.000	1.499.000	117.000	103.000	80.000	69.000	63.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Land)	Frauen im Alter von 15 bis 49							
	Angenommene Anzahl von Frauen			Geschätzte Anzahl schwangerer Frauen im erwerbsfähigen Alter			Geschätzte Anzahl schwangerer Frauen in der Erwerbsbevölkerung	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Kroatien	1.057.000	949.000	666.000	41.000	40.000	36.000	29.000	28.000
Lettland	563.000	481.000	321.000	21.000	20.000	16.000	14.000	14.000
Litauen	872.000	745.000	475.000	31.000	30.000	23.000	21.000	22.000
Luxemburg	122.000	129.000	160.000	6.000	7.000	8.000	4.000	4.000
Malta	95.000	94.000	79.000	4.000	4.000	4.000	2.000	3.000
Montenegro	147.000	142.000	123.000	8.000	8.000	7.000	6.000	6.000
Niederlande	3.813.000	3.566.000	3.456.000	176.000	175.000	177.000	142.000	143.000
Norwegen	1.089.000	1.079.000	1.165.000	56.000	59.000	61.000	45.000	47.000
Österreich	1.952.000	1.696.000	1.579.000	77.000	79.000	81.000	58.000	61.000
Polen	9.634.000	8.952.000	5.183.000	360.000	320.000	242.000	238.000	223.000
Portugal	2.538.000	2.374.000	1.805.000	110.000	99.000	94.000	81.000	73.000
Republik Moldau	1.159.000	1.057.000	539.000	44.000	40.000	29.000	33.000	32.000
Rumänien	5.396.000	4.916.000	2.767.000	203.000	170.000	129.000	120.000	102.000
Russische Föderation	36.772.000	32.333.000	21.732.000	1.489.000	1.240.000	1.048.000	1.106.000	944.000
Schweden	2.064.000	1.983.000	2.124.000	105.000	112.000	115.000	78.000	84.000
Schweiz	1.732.000	1.581.000	1.736.000	70.000	78.000	89.000	57.000	66.000
Serbien	2.516.000	2.392.000	1.953.000	127.000	117.000	104.000	87.000	87.000
Slowakei	1.407.000	1.300.000	825.000	53.000	47.000	39.000	37.000	35.000
Slowenien	466.000	411.000	286.000	18.000	16.000	14.000	14.000	12.000
Spanien	10.833.000	9.661.000	8.218.000	476.000	408.000	436.000	326.000	291.000
Tadschikistan	1.901.000	2.259.000	2.716.000	190.000	192.000	151.000	98.000	103.000
Tschechische Republik	2.463.000	2.247.000	1.535.000	92.000	82.000	73.000	64.000	59.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Land)	Frauen im Alter von 15 bis 49							
	Angenommene Anzahl von Frauen			Geschätzte Anzahl schwangerer Frauen im erwerbsfähigen Alter			Geschätzte Anzahl schwangerer Frauen in der Erwerbsbevölkerung	
	2010	2020	2050	2010	2020	2050	2010	2020
Türkei	21.099.000	23.012.000	21.661.000	1.377.000	1.308.000	1.143.000	411.000	383.000
Turkmenistan	1.494.000	1.622.000	1.577.000	110.000	103.000	85.000	75.000	74.000
Ukraine	11.512.000	9.587.000	5.633.000	414.000	345.000	255.000	289.000	252.000
Ungarn	2.380.000	2.225.000	1.568.000	91.000	86.000	81.000	55.000	53.000
Usbekistan	8.058.000	8.942.000	8.924.000	627.000	569.000	467.000	413.000	433.000
Vereinigtes Königreich	14.456.000	13.761.000	13.937.000	734.000	752.000	754.000	550.000	572.000
Zypern	231.000	235.000	239.000	11.000	12.000	13.000	8.000	9.000
.. = Keine Daten.								
Quellen: Gestützt auf UN DESA, Population Division: <i>World Population Prospects: The 2006 revision</i> (New York, 2007) und IAA, Labour force projections to 2020.								

Tabelle C. Kinder: Angenommene Säuglings- und Kindermortalität, Kinder in der Schule und Kinder bei der Arbeit, ausgewählte IAO-Mitgliedstaaten, 2003, 2004, 2005-2010 und letztes verfügbares Jahr

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Mortalität		Kinder in der Schule						Kinder bei der Arbeit (letztes verfügbares Jahr)										
	Angenommene Säuglings- mortalität (pro 1.000 Geburten) 2005-2010	Angenommene Kin- dermortalität (wahr- scheinliche Todesfälle vor dem 5. Geburts- tag) (pro 1.000 Geburten) 2005-2010	Nettoeinschu- lungsquote auf der Primarstufe 2003 oder 2004 (oder anderes Jahr wo angegeben)	Quote des Verbleibs bis Stufe 5, 2003 oder 2004 (oder anderes Jahr wo angegeben; auch für Mädchen und Jungen kombiniert wo angegeben M&J)	Bruttoeinschu- lungsquote, untere Sekundarstufe (alle Programme von 10 bis 13 Jahren) 2003 oder 2004 (oder anderes Jahr wo angegeben; auch für Mädchen und Jungen kombiniert wo angegeben M&J)	Alter beim Ende der Schul- pflicht	Mindest- arbeits- alter	Geschätzter Anteil arbeitender Kinder im Alter von 5 bis 14 Jahren (%)			Geschätzter Anteil aller arbeitenden Kinder, die nur arbeiten (%)			Geschätzter Anteil aller arbeitenden Kinder, die arbeiten und eine Schule besuchen (%)					
								M	J	Insg. M & J	M	J	Insg. M & J	M	J	Insg. M & J			
	M & J	M & J	M	J	M	J	M	J	M & J	M & J	M	J	Insg. M & J	M	J	Insg. M & J	M	J	Insg. M & J
Afrika																			
Burkina Faso	116	186	35	46	78	74	14	19	16	15	44,3	31,0	37,9	69,8	71,6	70,4	30,2	28,4	29,6
Burundi	99	173	54	60	62	64	14	18	12	16	52,6	41,1	63,5	65,4	44,6	36,5	34,6	55,4	63,5
Ghana	56	91	65 (2005)	65 (2005)	65 (2005)	62 (2005)	59 (2005)	68 (2005)	15	15	24,5	24,0	24,3	37,6	37,3	37,4	62,4	62,7	62,6
Guinea	97	147	58	69	76	87	21	43	16	16	66,2	50,0	99,2	99,4	98,3	0,8	0,6	1,7	99,2
Lesotho	59	113	88	83	69	58	51	40	–	15	43,2	36,8	28,3	16,5	23,6	71,7	83,5	76,4	28,3
Madagaskar	71	118	89	89	58	56	25	25	16	15	40,2	28,4	91,4	89,8	86,6	8,6	100,0	100,0	100,0
Malawi	103	167	98	93	38 (2002)	50 (2002)	37	44	nc	14	24,9	21,0	23,0	20,1	19,5	20,0	79,9	80,5	80,0
Mali	126	206	43	50	70	78	23	37	15	15	57,6	35,2	46,7	60,8	70,7	64,5	39,2	29,3	35,5
Namibia	37	71	76	71	90	87	80	68	16	14	13,7	12,2	12,9	13,8	8,1	11,1	86,2	91,9	88,9
Ruanda	112	191	75	72	49	43	17	19	13	14	46,5	38,8	41,3	42,5	25,5	58,7	57,5	74,5	41,3

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Mortalität		Kinder in der Schule						Kinder bei der Arbeit (letztes verfügbares Jahr)										
	Angenom- mene Säug- lings- mortalität (pro 1.000 Lebend- geburten) 2005-2010	Angenom- mene Kin- dermorta- lität (wahr- scheinliche Todesfälle vor dem 5. Geburts- tag) (pro 1.000 Lebend- geburten) 2005-2010	Nettoeinschu- lungsquote auf der Primarstufe 2003 oder 2004 (oder anderes Jahr wo angegeben)		Quote des Verbleibs bis Stufe 5, 2003 oder 2004 (oder anderes Jahr wo angegeben; auch für Mädchen und Jungen kombiniert wo angegeben M&J)		Bruttoeinschu- lungsquote, untere Sekundarstufe (alle Programme von 10 bis 13 Jahren) 2003 oder 2004 (oder anderes Jahr wo angegeben; auch für Mädchen und Jungen kombiniert wo angegeben M&J)		Alter beim Ende der Schul- pflicht	Mindest- arbeits- alter	Geschätzter Anteil arbeitender Kinder im Alter von 5 bis 14 Jahren (%)			Geschätzter Anteil aller arbeitenden Kinder, die nur arbeiten (%)			Geschätzter Anteil aller arbeitenden Kinder, die arbeiten und eine Schule besuchen (%)		
			M	J	M	J	M	J			M	J	M & J	M	J	Insg. M & J	M	J	Insg. M & J
Südafrika	39	73	89	88	87	82	97	92	15	15	26,1	23,4	24,8	6,9	7,3	6,9	93,1	92,7	93,1
Swasiland	64	135	77	76	80	74	51	49	–	15	19,6	12,6	23,2	22,2	14,0	76,8	77,8	86,0	23,2
Togo	88	127	72	85	73	79	38	69	15	14	83,4	75,6	42,4	47,8	22,6	57,6	52,2	77,4	42,4
Tschad	112	195	46	68	39	51	9	28	15	14	79,8	75,6	59,9	68,8	34,0	40,1	31,2	66,0	59,9
Asien																			
Indien	60	86	84	90	84 M&J	84 M&J	63	77	14	14	9,7	5,9	94,2	93,8	89,9	5,8	10,4	10,1	94,2
Kambodscha	87	125	96	100	61	58	37	50	15	14	45,0	44,6	44,8	18,2	20,2	19,2	81,8	79,8	80,8
Amerika																			
Belize	29	39	96	95	..	..	95	96	14	14	8,1	4,6	6,3	14,8	17,8	15,9	85,2	82	84
Brasilien	24	30	..	..	..	..	129 (2002)	123 (2002)	14	16	7,7	3,7	5,7	7,8	5,6	7,0	92,2	94	93
Dominikanische Republik	30	43	87	85	65	54	85	76	–	14	21,3	7,3	14,3	5,7	6,8	6,3	94,3	93,2	93,7
Guatemala	30	42	91	95	76	79	49	58	15	14	24,5	11,7	18,2	29,4	32,5	30,6	70,6	67,5	69,4
Guyana	43	59	93	94	65 (2002)	64 (2002)	118 G&B	118 G&B	15	15	42,5	34,7	7,9	5,7	5,6	92,1	96,7	94,4	7,9

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Mortalität				Kinder in der Schule						Kinder bei der Arbeit (letztes verfügbares Jahr)									
	Angenom- mene Säug- lings- mortalität (pro 1.000 Lebend- geburten) 2005-2010	Angenom- mene Kin- dermorta- lität (wahr- scheinliche Todesfälle vor dem 5. Geburts- tag) (pro 1.000 Lebend- geburten) 2005-2010	Nettoeinschu- lungsquote auf der Primarstufe 2003 oder 2004 (oder anderes Jahr wo angegeben)		Quote des Verbleibs bis Stufe 5, 2003 oder 2004 (oder anderes Jahr wo angegeben; auch für Mädchen und Jungen kombiniert wo angegeben M&J)		Bruttoeinschu- lungsquote, untere Sekundarstufe (alle Programme von 10 bis 13 Jahren) 2003 oder 2004 (oder anderes Jahr wo angegeben; auch für Mädchen und Jungen kombiniert wo angegeben M&J)		Alter beim Ende der Schul- pflicht	Mindest- arbeits- alter	Geschätzter Anteil arbeitender Kinder im Alter von 5 bis 14 Jahren (%)			Geschätzter Anteil aller arbeitenden Kinder, die nur arbeiten (%)			Geschätzter Anteil aller arbeitenden Kinder, die arbeiten und eine Schule besuchen (%)			
			M	J	M	J	M	J			M	J	Insg. M & J	M	J	Insg. M & J	M	J	Insg. M & J	
M & J	M & J	M	J	M	J	M	J	M & J	M & J	M	J	Insg. M & J	M	J	Insg. M & J	M	J	Insg. M & J		
Honduras	28	43	92	90	..	..	64	56	13	14	13,3	5,0	9,2	45,9	30,0	41,3	54,1	70,0	58,7	
Trinidad und Tobago	..	18	92	92	100 M&J	100 M&J	86	83	12	16	5,4	5,8	21,5	0,0	21,2	87,2	100,0	78,8	12,8	
Europa																				
Ukraine	15	17	82	82	..	..	93	94	15	16	3,1	1,8	2,4	2,8	1,5	2,3	97,2	98,5	97,7	

.. = Keine Daten. nc = Keine Schulpflicht. M&J = Mädchen und Jungen.

Die Daten über den geschätzten Anteil arbeitender Kinder werden für sämtliche Länder ausgewiesen, in denen das Internationale Programm der IAO für die Abschaffung der Kinderarbeit (IPEC) und das Statistische Informations- und Überwachungsprogramm zur Kinderarbeit (SIMPOC) Erhebungen und Evaluierungen durchgeführt haben. Darüber hinaus werden Daten für jene Länder ausgewiesen, in denen andere Erhebungen zu ähnlichen Ergebnissen gekommen sind, namentlich die Erhebungen der Weltbank zur Ermittlung des Lebensstandards und die Mehrfachindikator-Clustererhebungen von UNICEF. Aufgrund der Unterschiede bei den zugrundeliegenden Erhebungsinstrumenten und den Erhebungsdaten sind Schätzungen arbeitender Kinder nicht zwischen allen Ländern uneingeschränkt vergleichbar. Es ist Vorsicht geboten, Schlussfolgerungen hinsichtlich der relativen Höhe der Erwerbstätigkeit von Kindern zwischen Ländern und Regionen aufgrund der veröffentlichten Daten zu ziehen.

Tabelle D. Jugend: Bevölkerung, Heiratsalter, Ende der Schulpflicht und Zulassung zur Beschäftigung, Erwerbsquoten, Alphabetisierung und Einschulung, Frauen und Männer 15 bis 24 Jahre, ausgewählte Mitgliedstaaten der IAO, letztes verfügbares Jahr ca. 2005

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Geschätzte Bevölkerung im Alter von 15 bis 24 (in tausend) 2005		Wichtige Altersetappen					Erwerbsquoten von Jugendlichen				Alphabetisierungs- rate Jugendlicher (%)	
			Durchschnitts- alter bei Heirat (synthetisches Durchschnitts- alter)	Alter bei Ende der Schulpflicht	Mindest- heiratsalter	Legales Mindest- arbeitsalter	Geschätzter Anteil von Jugendlichen im Alter von 15 bis 19, die erwerbstätig sind (Erwerbstätigkeit in %) 2006		Geschätzter Anteil von Jugendlichen im Alter von 20 bis 24, die erwerbstätig sind (Erwerbstätig- keit in %) 2006				
	Frauen (F)	Männer (M)	F	F und M	F	M	F und M	F	M	F	M	F	M
Afrika													
Angola	1.618	1.598	19,4	14	18	18	14	69,9	82,9	75,2	89,8	63	84
Äquatorialguinea	49	49	21,7	12	..	..	14	48,1	82,9	50,1	95,5	95	95
Äthiopien	7.818	7.825	20,5	nc	15	18	14	68,0	73,2	77,0	91,3	..	..
Benin	852	881	19,9	12	16	18	14	42,8	63,4	51,5	83,2	33	59
Botsuana	214	217	26,9	..	14	16	14	15,4	15,9	50,7	65,0	96	92
Burkina Faso	1.346	1.376	18,9	16	19	20	15	71,0	76,8	75,6	85,9	25	38
Burundi	855	848	22,5	12	18	18	16	83,9	79,9	94,1	94,8	70	77
Côte d'Ivoire	1.990	1.993	22,0	..	18	18	14	32,4	59,8	39,2	94,3	52	71
Demokratische Republik Kongo	5.741	5.741	20,0	15	15	14	14	55,7	72,5	69,0	93,1	63	78
Dschibuti	80	81	„	..	..	..	16	34,3	48,6	54,7	85,1	..	..
Eritrea	456	451	19,6	nc	18	18	14	50,2	68,0	65,9	93,4	..	..
Gabun	142	143	22,1	16	15	18	16	48,7	49,9	61,1	86,7	..	..
Gambia	144	143	19,6	nc	..	..	14	48,5	59,2	57,5	86,8	..	..
Ghana	2.322	2.405	21,2	15	18	18	15	34,9	34,0	67,1	68,7	55	76
Guinea	869	924	18,7	16	17	18	16	69,2	70,0	78,9	85,9	34	59
Guinea-Bissau	150	148	..	..	18	18	14	62,1	78,7	66,8	92,4	..	..
Kamerun	1.745	1.757	20,2	na	15	18	14	34,1	38,9	53,7	84,6	..	..
Kenia	3.916	3.931	21,7	14	16	18	16	56,5	66,8	66,2	94,0	81	80
Kongo	396	395	22,6	16	..	..	14	46,7	57,6	48,9	83,0	..	..

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Geschätzte Bevölkerung im Alter von 15 bis 24 (in tausend) 2005		Wichtige Altersetappen					Erwerbsquoten von Jugendlichen				Alphabetisierungs- rate Jugendlicher (%)	
			Durchschnitts- alter bei Heirat (synthetisches Durchschnitts- alter)	Alter bei Ende der Schulpflicht	Mindest- heiratsalter		Legales Mindest- arbeitsalter	Geschätzter Anteil von Jugendlichen im Alter von 15 bis 19, die erwerbstätig sind (Erwerbstätigkeit in %) 2006		Geschätzter Anteil von Jugendlichen im Alter von 20 bis 24, die erwerbstätig sind (Erwerbstätig- keit in %) 2006			
	Frauen (F)	Männer (M)			F	F und M		F	M	F und M	F	M	F
Lesotho	235	226	21,3	..	21	21	15	24,4	33,0	47,2	81,2	..	..
Liberia	329	334	20,2	16	18	21	16	47,3	48,8	56,0	83,0	..	..
Madagaskar	1.813	1.814	20,6	16	18	18	15	61,6	58,0	75,5	81,2	68	73
Malawi	1.279	1.273	18,9	nc	18	18	14	76,6	71,1	85,1	90,4	71	82
Mali	1.353	1.393	18,4	15	15	18	15	65,5	68,0	70,9	79,1	17	32
Mosambik	2.011	2.004	18,0	nc	18	18	15	61,7	42,5	85,0	83,6	..	..
Namibia	213	216	26,4	16	..	..	14	18,0	19,2	45,7	55,3	93	91
Niger	1.307	1.394	17,6	16	14	16	14	66,3	89,0	71,0	94,8	23	52
Nigeria	13.400	13.915	21,4	15	..	..	15	32,0	62,0	38,2	82,0	..	..
Ruanda	1.091	1.060	22,7	13	21	21	14	60,7	59,6	79,6	87,6	77	79
Sambia	1.280	1.285	20,6	nc	21	21	15	65,7	74,6	75,7	94,1	66	73
Simbabwe	1.645	1.641	21,1	..	16	18	14	35,1	55,8	61,9	89,8	..	..
Sierra Leone	526	523	19,8	15	18	18	12	57,7	78,0	65,0	97,4	37	59
Südafrika	4.780	4.844	27,9	15	12	14	15	32,2	34,6	51,3	80,1	94	93
Sudan	3.581	3.691	22,7	na	13	15	14	15,8	29,5	22,0	63,3	71	85
Swasiland	136	135	26,0	..	16	18	15	19,4	28,9	37,4	87,4	90	87
Togo	638	634	21,3	15	17	20	14	44,3	68,0	50,4	94,4	64	84
Tschad	957	948	18,1	15	15	18	14	53,5	45,7	62,5	64,5	23	56
Uganda	2.924	2.941	19,6	..	18	16	14	70,2	72,8	75,4	84,8	71	83
Vereinigte Republik Tansania	4.110	4.126	20,5	13	15	18	14	71,4	70,1	91,1	92,2	76	81
Zentralafrikanische Republik	430	419	19,7	14	18	18	14	60,8	67,4	65,9	89,4	47	70
Amerika													
Bahamas	29	28	27,2	16	..	..	14	28,7	37,4	78,6	70,0	..	..

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Geschätzte Bevölkerung im Alter von 15 bis 24 (in tausend) 2005		Wichtige Altersetappen					Erwerbsquoten von Jugendlichen				Alphabetisierungs- rate Jugendlicher (%)	
			Durchschnitts- alter bei Heirat (synthetisches Durchschnitts- alter)	Alter bei Ende der Schulpflicht	Mindest- heiratsalter		Legales Mindest- arbeitsalter	Geschätzter Anteil von Jugendlichen im Alter von 15 bis 19, die erwerbstätig sind (Erwerbstätigkeit in %) 2006		Geschätzter Anteil von Jugendlichen im Alter von 20 bis 24, die erwerbstätig sind (Erwerbstätig- keit in %) 2006			
	Frauen (F)	Männer (M)	F	F und M	F	M	F und M	F	M	F	M	F	M
Barbados	20	21	31,8	16	16	16	15	25,5	38,3	87,1	90,1	..	..
Belize	28	29	26,2	14	18	18	14	21,2	45,0	52,2	88,0	..	..
Brasilien	17.473	17.869	23,4	14	16	16	16	39,5	51,2	65,8	85,9	98	96
Dominikanische Republik	903	933	21,3	..	..	..	14	21,9	43,1	53,0	83,8	95	93
Guatemala	1.299	1.253	20,5	15	14	16	14	31,3	57,3	35,4	87,9	78	86
Guyana	72	73	27,8	15	16	16	15	22,8	51,8	46,8	88,6	..	..
Haiti	996	1.010	22,3	..	18	18	15	39,4	51,5	63,6	82,1	..	..
Honduras	744	769	20,4	13	16	18	14	37,6	70,8	58,5	92,0	91	87
Jamaika	251	252	33,2	14	18	18	15	11,9	18,4	59,1	79,6	..	..
Suriname	44	45	18,6	12	15	18	14	4,7	19,8	23,4	61,0	94	96
Trinidad und Tobago	134	136	26,8	12	12	14	16	19,8	33,2	64,9	89,1	..	..
Vereinigte Staaten	20.737	21.721	26,3	16 ¹	..	..	16	46,3	45,5	73,0	79,7	..	..
Asien und Pazifik													
China	103.792	113.557	23,3	15	..	..	16	55,8	48,8	85,8	89,7	99	99
Indien	102.078	109.176	19,9	14	18	21	14	22,4	42,4	30,6	82,3	68	84
Kambodscha	1.689	1.716	22,5	15	18	20	14	58,7	40,4	80,9	85,3	79	88
Myanmar	4.929	5.005	24,5	..	..	..	15	52,4	53,9	59,7	87,5	93	96
Thailand	5.411	5.483	23,5	16	17	17	15	18,5	33,0	64,1	77,2	98	98
Europa und Zentralasien													
Russische Föderation	11.997	12.306	21,8	15	16	16	16	11,1	16,2	57,0	67,4	100	100
Ukraine	3.628	3.703	21,7	15	17	18	16	10,9	12,5	57,4	72,3	100	100

.. = Keine Informationen. na = Nicht zutreffend. nc= Keine Schulpflicht.
¹ In den meisten Ländern.
Quelle: IAA.

Tabelle E. Anzahl von Personen in den Streitkräften als Anteil der geschätzten männlichen Bevölkerung im Alter von 17,5 bis 29 Jahren, IAO-Mitgliedstaaten mit Daten und regionale Übersichten, 2005-2007

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Anzahl von Personen in den Streitkräften (in Tausend), 2007	Anzahl von Männern im Alter von 17,5 bis 29 Jahren (in Tausend), 2005	Anzahl von Personen in den Streitkräften als Anteil der geschätzten männlichen Bevölkerung im Alter von 17,5 bis 29 Jahren (%), 2005
Afrika	2.135	104.257	2,0
Ägypten	469	8.714	5,4
Algerien	138	4.417	3,1
Angola	107	1.752	6,1
Äquatorialguinea	1	51	2,0
Äthiopien	153	8.642	1,8
Benin	5	962	0,5
Botsuana	9	249	3,6
Burkina Faso	11	1.610	0,7
Burundi	35	897	3,9
Côte d'Ivoire	17	2.203	0,8
Demokratische Republik Kongo	51	6.369	0,8
Dschibuti	11	96	11,5
Eritrea	202	585	34,5
Gabun	5	151	3,3
Gambia	1	171	0,6
Ghana	14	2.702	0,5
Guinea	12	993	1,2
Guinea-Bissau	9	163	5,5
Kap Verde	1	62	1,6
Kamerun	14	2.084	0,7
Kenia	24	4.397	0,5
Kongo	10	418	2,4
Lesotho	2	243	0,8
Libysch-Arabische Dschamahirija	76	810	9,4
Madagaskar	14	2.019	0,7
Malawi	5	1.476	0,3
Mali	7	1.276	0,5
Marokko	201	3.607	5,6
Mauretanien	16	347	4,6
Mauritius	0	132	0,0
Mosambik	11	2.222	0,5
Namibia	9	243	3,7
Niger	5	1.185	0,4
Nigeria	85	15.740	0,5
Ruanda	33	1.121	2,9

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Anzahl von Personen in den Streitkräften (in Tausend), 2007	Anzahl von Männern im Alter von 17,5 bis 29 Jahren (in Tausend), 2005	Anzahl von Personen in den Streitkräften als Anteil der geschätzten männlichen Bevölkerung im Alter von 17,5 bis 29 Jahren (%), 2005
Sambia	15	1.356	1,1
Senegal	14	1.333	1,1
Sierra Leone	11	583	1,9
Simbabwe	29	1.809	1,6
Südafrika	62	5.712	1,1
Sudan	105	4.243	2,5
Togo	9	706	1,3
Tschad	17	1.084	1,6
Tunesien	35	1.286	2,7
Uganda	45	3.185	1,4
Vereinigte Republik Tansania	27	4.390	0,6
Zentralafrikanische Republik	3	467	0,6
Amerika	2.896	89.465	3,2
Argentinien	72	4.131	1,7
Bahamas	1	34	3,0
Barbados	1	27	3,8
Belize	1	33	3,0
Bolivarische Republik Venezuela	82	3.073	2,7
Bolivien	46	1.014	4,5
Brasilien	288	21.542	1,3
Chile	76	1.632	4,7
Costa Rica	0	510	0,0
Dominikanische Republik	25	1.029	2,4
Ecuador	57	1.472	3,9
El Salvador	16	785	2,0
Guatemala	16	1.360	1,2
Guyana	1	75	1,3
Honduras	12	795	1,5
Jamaika	3	276	1,1
Kanada	63	2.776	2,3
Kolumbien	209	5.021	4,2
Kuba	49	970	5,1
Mexiko	238	10.973	2,2
Nicaragua	14	659	2,1
Panama	0	352	0,0
Paraguay	10	693	1,4
Peru	80	3.174	2,5
Suriname	2	50	4,0
Trinidad und Tobago	3	167	1,8
Uruguay	25	313	8,0

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Anzahl von Personen in den Streitkräften (in Tausend), 2007	Anzahl von Männern im Alter von 17,5 bis 29 Jahren (in Tausend), 2005	Anzahl von Personen in den Streitkräften als Anteil der geschätzten männlichen Bevölkerung im Alter von 17,5 bis 29 Jahren (%), 2005
Vereinigte Staaten	1.506	26.527	5,7
Asien und Pazifik	8.879	411.896	2,2
Arabische Republik Syrien	308	2.541	12,1
Australien	52	1.770	2,9
Bahrain	11	91	12,0
Bangladesch	127	18.359	0,7
Brunei Darussalam	7	45	15,5
China	2.255	132.345	1,7
Demokratische Volksrepublik Laos	29	663	4,4
Fidschi	4	98	4,1
Indien	1.316	133.319	1,0
Indonesien	302	26.403	1,1
Islamische Republik Iran	545	10.104	5,4
Japan	240	9.949	2,4
Jemen	67	2.488	2,7
Jordanien	101	676	14,9
Kambodscha	124	1.666	7,4
Katar	12	121	9,9
Kuwait	16	395	4,1
Libanon	72	433	16,6
Malaysia	109	2.904	3,8
Mongolei	9	340	2,6
Myanmar	375	5.703	6,6
Nepal	69	3.096	2,2
Neuseeland	9	352	2,6
Oman	42	357	11,8
Pakistan	619	19.356	3,2
Papua Neuguinea	3	682	0,4
Philippinen	106	9.894	1,1
Republik Korea	687	4.706	14,6
Saudi-Arabien	225	3.032	7,4
Singapur	73	346	21,1
Sri Lanka	151	2.094	7,2
Thailand	307	6.371	4,8
Timor-Leste	1	114	0,9
Vereinigte Arabische Emirate	51	791	6,5
Vietnam	455	10.289	4,4
Europa und Zentralasien	4.169	81.954	5,1
Albanien	11	320	3,4
Armenia	44	317	13,9

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Anzahl von Personen in den Streitkräften (in Tausend), 2007	Anzahl von Männern im Alter von 17,5 bis 29 Jahren (in Tausend), 2005	Anzahl von Personen in den Streitkräften als Anteil der geschätzten männlichen Bevölkerung im Alter von 17,5 bis 29 Jahren (%), 2005
Aserbaidshan	67	937	7,2
Belarus	73	982	7,4
Belgien	40	807	5,0
Bosnien und Herzegowina	12	358	3,3
Bulgarien	51	708	7,2
Dänemark	22	395	5,6
Deutschland	246	6.105	4,0
Die ehem. jugoslawische Republik Mazedonien	11	208	5,3
Estland	4	128	3,1
Finnland	29	422	6,9
Frankreich	255	4.909	5,2
Georgien	11	427	2,6
Griechenland	147	993	14,8
Irland	10	427	2,3
Island	0	27	0,0
Israel	168	679	24,7
Italien	191	4.249	4,5
Kasachstan	66	1.717	3,8
Kirgistan	13	620	2,1
Kroatien	21	395	5,3
Lettland	5	217	2,3
Litauen	12	314	3,8
Luxemburg	1	35	2,8
Malta	2	39	5,1
Niederlande	53	1.234	4,3
Norwegen	23	359	6,4
Österreich	40	645	6,2
Polen	142	3.997	3,6
Portugal	44	940	4,7
Republik Moldau	7	429	1,6
Rumänien	70	2.189	3,2
Russische Föderation	1.027	14.859	6,9
Schweden	28	697	4,0
Schweiz	4	568	0,7
Slowakei	15	571	2,6
Slowenien	7	182	3,8
Spanien	147	3.979	3,7
Tadschikistan	8	753	1,1
Tschechische Republik	25	967	2,6
Türkei	515	8.581	6,0

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Anzahl von Personen in den Streitkräften (in Tausend), 2007	Anzahl von Männern im Alter von 17,5 bis 29 Jahren (in Tausend), 2005	Anzahl von Personen in den Streitkräften als Anteil der geschätzten männlichen Bevölkerung im Alter von 17,5 bis 29 Jahren (%), 2005
Turkmenistan	26	588	4,4
Ukraine	188	4.600	4,1
Ungarn	32	930	3,4
Usbekistan	55	3.229	1,7
Vereinigtes Königreich	191	4.841	3,9
Zypern	10	80	12,5

Quelle: Adaptiert von UNDP: Human Development Report 2007/2008: Fighting climate change: Human Solidarity in a divided world (New York, 2007). Bevölkerungsdaten von UN DESA, Population Division: *World Population Prospects. The 2006 revision.* (New York, 2007).

Tabelle F1. Geschätzte Anzahl von Frauen und Männern in der Erwerbsbevölkerung (wirtschaftlich aktive Bevölkerung) und im erwerbsfähigen Alter, Hauptaltersgruppen, IAO-Mitgliedstaaten mit Daten und regionale Übersichten, 2000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Erwerbsbevölkerung (wirtschaftlich aktive Bevölkerung)						Personen im erwerbsfähigen Alter					
	15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre		15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Afrika	41.589.000	58.498.000	47.033.000	72.729.000	35.421.000	55.098.000	82.247.000	83.364.000	76.945.000	75.928.000	62.203.000	58.622.000
Ägypten	1.314.000	3.110.000	1.853.000	6.210.000	1.129.000	6.002.000	6.873.000	7.105.000	6.641.000	6.551.000	6.479.000	6.474.000
Algerien	886.000	2.274.000	1.415.000	3.371.000	752.000	2.172.000	3.380.000	3.506.000	3.437.000	3.528.000	2.504.000	2.436.000
Angola	1.011.000	1.177.000	972.000	1.183.000	737.000	810.000	1.373.000	1.355.000	1.257.000	1.212.000	939.000	856.000
Äquatorialguinea	20.000	37.000	20.000	38.000	21.000	33.000	42.000	42.000	40.000	39.000	37.000	34.000
Äthiopien	4.898.000	5.571.000	5.038.000	6.034.000	3.328.000	4.426.000	6.682.000	6.678.000	6.278.000	6.162.000	4.932.000	4.644.000
Benin	356.000	542.000	385.000	627.000	315.000	460.000	702.000	718.000	635.000	652.000	530.000	485.000
Botsuana	71.000	85.000	117.000	153.000	79.000	102.000	201.000	202.000	183.000	173.000	141.000	120.000
Burkina Faso	837.000	953.000	812.000	932.000	568.000	600.000	1.118.000	1.142.000	971.000	960.000	679.000	622.000
Burundi	586.000	553.000	512.000	476.000	461.000	373.000	663.000	651.000	530.000	483.000	483.000	378.000
Côte d'Ivoire	634.000	1.321.000	613.000	1.513.000	505.000	1.317.000	1.747.000	1.759.000	1.415.000	1.531.000	1.162.000	1.376.000
Demokratische Republik Kongo	3.051.000	4.055.000	2.835.000	4.216.000	2.109.000	3.009.000	4.975.000	4.975.000	4.365.000	4.313.000	3.415.000	3.100.000
Dschibuti	32.000	47.000	45.000	67.000	33.000	49.000	70.000	71.000	70.000	71.000	55.000	52.000
Eritrea	229.000	310.000	203.000	310.000	156.000	204.000	382.000	377.000	324.000	315.000	265.000	210.000
Gabun	72.000	85.000	86.000	115.000	63.000	86.000	128.000	126.000	121.000	118.000	94.000	93.000
Gambia	65.000	86.000	85.000	122.000	75.000	102.000	121.000	120.000	133.000	128.000	116.000	110.000
Ghana	1.091.000	1.107.000	1.618.000	1.738.000	1.306.000	1.398.000	2.023.000	2.087.000	1.899.000	1.929.000	1.541.000	1.520.000
Guinea	571.000	652.000	676.000	775.000	550.000	618.000	768.000	817.000	757.000	806.000	643.000	652.000
Guinea-Bissau	81.000	106.000	79.000	116.000	59.000	88.000	128.000	127.000	123.000	118.000	97.000	90.000
Kamerun	697.000	1.023.000	876.000	1.295.000	663.000	974.000	1.523.000	1.530.000	1.376.000	1.352.000	1.125.000	1.047.000
Kap Verde	17.000	33.000	21.000	40.000	11.000	17.000	50.000	49.000	44.000	42.000	34.000	20.000
Kenia	2.136.000	2.742.000	2.211.000	2.778.000	1.542.000	1.749.000	3.408.000	3.423.000	2.845.000	2.828.000	1.963.000	1.830.000
Komoren	38.000	52.000	44.000	67.000	31.000	45.000	74.000	75.000	68.000	68.000	48.000	46.000
Kongo	210.000	286.000	172.000	300.000	155.000	208.000	340.000	338.000	305.000	302.000	234.000	213.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Erwerbsbevölkerung (wirtschaftlich aktive Bevölkerung)						Personen im erwerbsfähigen Alter					
	15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre		15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Lesotho	87.000	125.000	104.000	107.000	92.000	99.000	216.000	205.000	168.000	112.000	163.000	110.000
Liberia	157.000	205.000	158.000	268.000	122.000	185.000	305.000	309.000	274.000	275.000	204.000	193.000
Libysch Arabische Dschamahirija	115.000	363.000	229.000	577.000	108.000	481.000	623.000	644.000	568.000	594.000	425.000	523.000
Madagaskar	1.049.000	1.044.000	1.337.000	1.446.000	1.007.000	1.090.000	1.559.000	1.563.000	1.519.000	1.506.000	1.175.000	1.127.000
Malawi	924.000	926.000	936.000	938.000	699.000	698.000	1.166.000	1.160.000	1.044.000	964.000	788.000	728.000
Mali	827.000	973.000	781.000	916.000	573.000	591.000	1.175.000	1.205.000	986.000	949.000	744.000	625.000
Marokko	782.000	2.108.000	1.130.000	3.110.000	722.000	2.347.000	3.084.000	3.181.000	3.343.000	3.301.000	2.750.000	2.505.000
Mauretanien	123.000	178.000	164.000	238.000	122.000	171.000	259.000	259.000	258.000	247.000	205.000	183.000
Mauritius	38.000	69.000	77.000	146.000	64.000	128.000	106.000	108.000	146.000	151.000	151.000	146.000
Mosambik	1.377.000	1.150.000	1.693.000	1.435.000	1.269.000	1.161.000	1.811.000	1.731.000	1.849.000	1.473.000	1.373.000	1.185.000
Namibia	60.000	69.000	127.000	160.000	74.000	100.000	181.000	183.000	189.000	185.000	142.000	126.000
Niger	758.000	1.083.000	747.000	1.045.000	560.000	688.000	1.106.000	1.180.000	999.000	1.060.000	726.000	705.000
Nigeria	4.207.000	8.596.000	5.071.000	9.998.000	5.266.000	7.757.000	11.506.000	11.877.000	10.373.000	10.481.000	8.522.000	8.112.000
Ruanda	665.000	643.000	677.000	607.000	476.000	432.000	875.000	836.000	727.000	627.000	527.000	457.000
Sambia	789.000	934.000	675.000	923.000	401.000	619.000	1.112.000	1.116.000	915.000	935.000	698.000	646.000
São Tomé und Príncipe	3.000	10.000	6.000	12.000	3.000	7.000	17.000	17.000	12.000	12.000	9.000	8.000
Senegal	584.000	784.000	620.000	885.000	486.000	579.000	1.057.000	1.062.000	973.000	915.000	765.000	625.000
Sierra Leone	260.000	354.000	257.000	420.000	208.000	355.000	414.000	411.000	434.000	422.000	391.000	361.000
Simbabwe	709.000	1.013.000	851.000	1.053.000	709.000	750.000	1.453.000	1.446.000	1.144.000	1.097.000	882.000	791.000
Somalia	468.000	620.000	413.000	665.000	282.000	469.000	703.000	699.000	687.000	669.000	510.000	475.000
Südafrika	2.044.000	2.719.000	3.318.000	4.997.000	2.121.000	3.908.000	4.605.000	4.620.000	5.383.000	5.179.000	4.624.000	4.252.000
Sudan	612.000	1.604.000	906.000	2.805.000	698.000	2.164.000	3.304.000	3.403.000	3.284.000	3.313.000	2.633.000	2.546.000
Swasiland	35.000	63.000	44.000	73.000	24.000	57.000	116.000	111.000	97.000	75.000	78.000	66.000
Togo	272.000	443.000	274.000	471.000	213.000	346.000	547.000	543.000	493.000	479.000	388.000	360.000
Tschad	463.000	450.000	492.000	646.000	426.000	510.000	792.000	783.000	720.000	701.000	576.000	529.000
Tunesien	281.000	511.000	378.000	1.068.000	176.000	808.000	971.000	1.017.000	1.132.000	1.122.000	946.000	929.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Erwerbsbevölkerung (wirtschaftlich aktive Bevölkerung)						Personen im erwerbsfähigen Alter					
	15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre		15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Uganda	1.802.000	2.009.000	1.656.000	1.852.000	1.241.000	1.207.000	2.454.000	2.467.000	1.917.000	1.938.000	1.395.000	1.274.000
Vereinigte Republik Tansania	2.953.000	2.959.000	2.976.000	3.076.000	2.382.000	2.295.000	3.575.000	3.583.000	3.151.000	3.141.000	2.588.000	2.365.000
Zentralafrikanische Republik	242.000	286.000	248.000	316.000	249.000	254.000	384.000	372.000	343.000	324.000	309.000	262.000
Amerika	35.019.000	49.495.000	63.766.000	88.609.000	61.334.000	83.481.000	71.281.000	72.860.000	95.116.000	93.489.000	102.325.000	96.705.000
Argentinien	1.407.000	2.136.000	2.427.000	3.490.000	2.457.000	3.669.000	3.250.000	3.309.000	3.753.000	3.742.000	4.590.000	4.274.000
Bahamas	14.000	15.000	35.000	32.000	21.000	24.000	28.000	27.000	39.000	37.000	34.000	31.000
Barbados	12.000	14.000	32.000	34.000	27.000	29.000	21.000	21.000	36.000	36.000	37.000	33.000
Belize	9.000	17.000	12.000	24.000	7.000	17.000	25.000	26.000	25.000	25.000	17.000	18.000
Bolivarische Republik Venezuela	806.000	1.558.000	1.745.000	2.673.000	1.237.000	2.197.000	2.340.000	2.413.000	2.741.000	2.772.000	2.418.000	2.394.000
Bolivien	348.000	485.000	597.000	786.000	510.000	640.000	790.000	802.000	845.000	825.000	730.000	674.000
Brasilien	8.879.000	12.898.000	14.086.000	19.190.000	10.766.000	15.406.000	17.191.000	17.430.000	20.851.000	20.175.000	19.358.000	17.891.000
Chile	292.000	515.000	908.000	1.774.000	790.000	1.649.000	1.231.000	1.265.000	1.874.000	1.881.000	1.927.000	1.837.000
Costa Rica	129.000	259.000	211.000	452.000	146.000	359.000	366.000	385.000	450.000	471.000	396.000	402.000
Dominikanische Republik	289.000	553.000	530.000	938.000	302.000	670.000	833.000	860.000	963.000	977.000	709.000	723.000
Ecuador	568.000	807.000	927.000	1.313.000	696.000	1.058.000	1.212.000	1.241.000	1.349.000	1.359.000	1.150.000	1.126.000
El Salvador	221.000	441.000	416.000	601.000	283.000	445.000	660.000	673.000	703.000	641.000	558.000	493.000
Guatemala	375.000	798.000	388.000	854.000	282.000	706.000	1.156.000	1.114.000	1.035.000	896.000	825.000	764.000
Guyana	28.000	57.000	48.000	82.000	35.000	54.000	81.000	81.000	95.000	87.000	73.000	61.000
Haiti	426.000	568.000	492.000	686.000	376.000	508.000	877.000	884.000	758.000	714.000	649.000	533.000
Honduras	248.000	536.000	339.000	626.000	229.000	425.000	657.000	676.000	636.000	645.000	459.000	447.000
Jamaika	94.000	116.000	242.000	266.000	168.000	220.000	235.000	228.000	309.000	281.000	241.000	241.000
Kanada	1.265.000	1.392.000	2.780.000	3.273.000	3.302.000	3.983.000	2.012.000	2.116.000	3.491.000	3.557.000	4.921.000	4.864.000
Kolumbien	1.983.000	2.632.000	3.752.000	4.765.000	2.414.000	3.601.000	3.962.000	4.046.000	5.103.000	4.879.000	4.356.000	3.960.000
Kuba	206.000	393.000	1.051.000	1.567.000	668.000	1.263.000	733.000	766.000	1.610.000	1.647.000	1.504.000	1.453.000
Mexiko	3.700.000	6.993.000	5.685.000	10.834.000	3.774.000	7.860.000	10.147.000	10.029.000	12.172.000	11.196.000	9.492.000	8.584.000
Nicaragua	141.000	398.000	216.000	459.000	142.000	314.000	537.000	548.000	488.000	474.000	348.000	326.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Erwerbsbevölkerung (wirtschaftlich aktive Bevölkerung)						Personen im erwerbsfähigen Alter					
	15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre		15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Panama	97.000	178.000	206.000	348.000	140.000	266.000	268.000	277.000	353.000	357.000	295.000	296.000
Paraguay	311.000	389.000	395.000	560.000	264.000	421.000	531.000	546.000	556.000	569.000	450.000	457.000
Peru	1.122.000	1.556.000	1.960.000	2.808.000	1.333.000	2.253.000	2.540.000	2.607.000	2.862.000	2.915.000	2.428.000	2.410.000
St. Lucia	7.000	10.000	13.000	16.000	8.000	13.000	15.000	15.000	18.000	17.000	15.000	14.000
St. Vincent und die Grenadinen	6.000	9.000	9.000	13.000	5.000	8.000	13.000	13.000	13.000	14.000	9.000	9.000
Suriname	6.000	16.000	29.000	43.000	17.000	31.000	42.000	42.000	51.000	51.000	43.000	39.000
Trinidad und Tobago	55.000	84.000	96.000	140.000	76.000	129.000	132.000	135.000	152.000	149.000	158.000	151.000
Uruguay	127.000	194.000	265.000	331.000	270.000	350.000	259.000	268.000	348.000	345.000	450.000	409.000
Vereinigte Staaten	11.848.000	13.478.000	23.874.000	29.631.000	30.589.000	34.913.000	19.137.000	20.017.000	31.437.000	31.755.000	43.685.000	41.791.000
Asien und Pazifik	142.742.000	212.672.000	278.174.000	421.237.000	206.463.000	357.968.000	300.668.000	319.598.000	411.506.000	434.024.000	376.194.000	391.659.000
Afghanistan	793.000	1.738.000	823.000	2.139.000	591.000	1.641.000	2.146.000	2.312.000	2.018.000	2.180.000	1.614.000	1.710.000
Arabische Republik Syrien	695.000	1.429.000	672.000	1.710.000	366.000	1.003.000	1.901.000	1.958.000	1.709.000	1.720.000	1.157.000	1.100.000
Australien	873.000	921.000	1.516.000	1.946.000	1.793.000	2.310.000	1.287.000	1.332.000	2.195.000	2.116.000	2.906.000	2.875.000
Bahrain	12.000	36.000	36.000	134.000	10.000	81.000	52.000	61.000	83.000	135.000	49.000	85.000
Bangladesch	6.576.000	9.729.000	8.481.000	14.235.000	6.064.000	10.543.000	12.695.000	13.457.000	13.713.000	14.580.000	10.668.000	11.057.000
Brunei Darussalam	11.000	17.000	29.000	45.000	11.000	33.000	31.000	31.000	47.000	46.000	27.000	37.000
China	70.837.000	74.316.000	157.757.000	175.901.000	100.788.000	150.421.000	95.870.000	103.085.000	171.895.000	180.106.000	154.487.000	165.636.000
Demokrat. Volksrepublik Laos	248.000	320.000	319.000	482.000	239.000	349.000	506.000	518.000	515.000	501.000	415.000	383.000
Fidschi	37.000	48.000	52.000	88.000	45.000	79.000	81.000	85.000	88.000	91.000	85.000	84.000
Indien	24.600.000	63.800.000	44.111.000	114.981.000	39.536.000	95.654.000	92.047.000	99.063.000	108.935.000	118.584.000	99.802.000	104.200.000
Indonesien	8.963.000	14.244.000	14.128.000	24.483.000	12.715.000	20.146.000	20.889.000	21.338.000	25.023.000	25.338.000	22.023.000	21.234.000
Irak	428.000	1.529.000	645.000	2.522.000	257.000	1.423.000	2.463.000	2.562.000	2.545.000	2.628.000	1.732.000	1.733.000
Islamische Republik Iran	2.293.000	4.162.000	2.689.000	6.346.000	1.590.000	4.714.000	7.717.000	8.078.000	6.587.000	6.771.000	5.539.000	5.352.000
Japan	3.658.000	3.907.000	8.351.000	13.214.000	13.624.000	20.006.000	7.859.000	8.241.000	13.231.000	13.619.000	21.964.000	21.660.000
Jemen	356.000	1.088.000	591.000	1.303.000	338.000	1.078.000	1.757.000	1.868.000	1.488.000	1.496.000	1.126.000	1.118.000
Jordanien	110.000	296.000	178.000	613.000	66.000	285.000	504.000	537.000	532.000	634.000	323.000	349.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Erwerbsbevölkerung (wirtschaftlich aktive Bevölkerung)						Personen im erwerbsfähigen Alter					
	15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre		15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Kambodscha	855.000	723.000	1.135.000	1.175.000	979.000	856.000	1.244.000	1.246.000	1.329.000	1.215.000	1.208.000	906.000
Katar	2.000	19.000	29.000	138.000	15.000	114.000	37.000	42.000	60.000	142.000	40.000	118.000
Kuwait	40.000	77.000	174.000	542.000	46.000	283.000	154.000	177.000	276.000	546.000	147.000	318.000
Libanon	59.000	187.000	194.000	363.000	113.000	299.000	315.000	322.000	402.000	376.000	382.000	325.000
Malaysia	858.000	1.266.000	1.423.000	2.589.000	999.000	2.172.000	2.112.000	2.214.000	2.585.000	2.632.000	2.343.000	2.417.000
Mongolei	129.000	166.000	191.000	293.000	114.000	179.000	263.000	267.000	302.000	302.000	198.000	193.000
Myanmar	2.763.000	3.508.000	4.281.000	5.272.000	3.532.000	4.268.000	4.793.000	4.851.000	5.536.000	5.463.000	4.773.000	4.547.000
Nepal	1.201.000	1.515.000	1.391.000	2.153.000	1.028.000	1.686.000	2.325.000	2.437.000	2.498.000	2.295.000	2.139.000	1.884.000
Neuseeland	152.000	169.000	309.000	376.000	394.000	474.000	254.000	258.000	446.000	411.000	568.000	554.000
Oman	34.000	146.000	61.000	433.000	20.000	209.000	231.000	269.000	202.000	441.000	125.000	232.000
Pakistan	2.996.000	10.307.000	4.879.000	13.556.000	3.626.000	11.086.000	13.729.000	14.670.000	13.036.000	14.010.000	11.174.000	11.881.000
Papua-Neuguinea	300.000	307.000	454.000	478.000	292.000	345.000	494.000	532.000	581.000	575.000	375.000	417.000
Philippinen	2.861.000	4.622.000	4.412.000	7.936.000	3.799.000	6.045.000	7.583.000	7.842.000	8.051.000	8.169.000	6.578.000	6.443.000
Republik Korea	548.000	716.000	1.723.000	2.779.000	1.447.000	2.542.000	1.646.000	1.715.000	2.883.000	2.997.000	2.824.000	2.775.000
Samoa	5.000	10.000	10.000	19.000	6.000	13.000	15.000	18.000	18.000	19.000	13.000	14.000
Saudi-Arabien	142.000	969.000	621.000	3.079.000	145.000	1.664.000	1.888.000	2.012.000	2.184.000	3.165.000	1.293.000	1.884.000
Singapur	119.000	121.000	390.000	524.000	308.000	567.000	241.000	259.000	536.000	537.000	638.000	644.000
Salomonen	23.000	30.000	25.000	41.000	16.000	27.000	43.000	46.000	42.000	43.000	29.000	29.000
Sri Lanka	580.000	1.102.000	1.126.000	2.340.000	890.000	2.108.000	1.874.000	1.927.000	2.327.000	2.455.000	2.269.000	2.487.000
Thailand	2.649.000	3.182.000	6.454.000	7.157.000	5.774.000	7.240.000	5.458.000	5.540.000	7.854.000	7.452.000	8.021.000	7.712.000
Timor-Leste	23.000	37.000	29.000	63.000	33.000	60.000	55.000	72.000	51.000	66.000	62.000	66.000
Vanuatu	13.000	14.000	17.000	18.000	12.000	14.000	18.000	18.000	20.000	19.000	14.000	15.000
Vereinigte Arabische Emirate	47.000	201.000	145.000	936.000	40.000	499.000	201.000	309.000	316.000	945.000	135.000	507.000
Vietnam	5.853.000	5.698.000	8.323.000	8.835.000	4.802.000	5.452.000	7.890.000	8.029.000	9.367.000	9.204.000	6.929.000	6.678.000
Europa und Zentralasien	24.967.000	32.693.000	71.465.000	91.025.000	77.544.000	97.021.000	63.799.000	65.866.000	97.223.000	98.069.000	134.274.000	125.385.000
Albanien	124.000	149.000	229.000	285.000	199.000	323.000	268.000	252.000	334.000	318.000	365.000	381.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Erwerbsbevölkerung (wirtschaftlich aktive Bevölkerung)						Personen im erwerbsfähigen Alter					
	15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre		15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Armenien	75.000	71.000	247.000	261.000	275.000	307.000	277.000	261.000	343.000	289.000	444.000	362.000
Aserbaidshjan	314.000	377.000	821.000	885.000	568.000	674.000	736.000	729.000	1.052.000	941.000	878.000	806.000
Belarus	302.000	373.000	955.000	973.000	1.057.000	1.072.000	748.000	782.000	1.100.000	1.088.000	1.648.000	1.418.000
Belgien	200.000	246.000	914.000	1.108.000	780.000	1.172.000	611.000	634.000	1.117.000	1.159.000	1.618.000	1.626.000
Bosnien und Herzegowina	122.000	149.000	368.000	423.000	393.000	469.000	276.000	283.000	447.000	447.000	651.000	597.000
Bulgarien	144.000	172.000	588.000	678.000	762.000	849.000	559.000	587.000	810.000	826.000	1.375.000	1.276.000
Dänemark	207.000	235.000	497.000	569.000	622.000	713.000	302.000	312.000	589.000	612.000	868.000	879.000
Deutschland	2.165.000	2.593.000	7.131.000	9.235.000	8.246.000	10.743.000	4.473.000	4.690.000	9.333.000	9.887.000	13.769.000	13.856.000
Die ehem. jug. Rep. Mazedonien	50.000	77.000	143.000	209.000	127.000	215.000	162.000	169.000	223.000	230.000	293.000	287.000
Estland	34.000	48.000	114.000	129.000	164.000	155.000	97.000	101.000	142.000	137.000	239.000	198.000
Finnland	163.000	171.000	412.000	489.000	658.000	681.000	323.000	337.000	508.000	529.000	883.000	884.000
Frankreich	987.000	1.306.000	5.002.000	5.991.000	5.908.000	7.026.000	3.757.000	3.926.000	6.348.000	6.335.000	9.200.000	8.994.000
Georgien	102.000	157.000	326.000	426.000	505.000	549.000	364.000	359.000	530.000	495.000	732.000	633.000
Griechenland	275.000	362.000	862.000	1.211.000	753.000	1.335.000	756.000	828.000	1.235.000	1.268.000	1.730.000	1.645.000
Irland	153.000	189.000	310.000	396.000	246.000	430.000	325.000	336.000	424.000	421.000	522.000	524.000
Island	15.000	15.000	27.000	30.000	33.000	38.000	21.000	22.000	31.000	32.000	38.000	39.000
Israel	182.000	176.000	430.000	519.000	455.000	560.000	506.000	534.000	631.000	627.000	759.000	704.000
Italien	1.117.000	1.519.000	4.281.000	6.247.000	3.630.000	6.693.000	3.276.000	3.410.000	6.797.000	6.921.000	9.434.000	9.106.000
Kasachstan	644.000	742.000	1.543.000	1.632.000	1.451.000	1.471.000	1.323.000	1.341.000	1.743.000	1.697.000	2.019.000	1.729.000
Kirgistan	203.000	266.000	404.000	503.000	311.000	363.000	482.000	487.000	543.000	538.000	468.000	430.000
Kroatien	120.000	143.000	374.000	431.000	370.000	517.000	304.000	317.000	463.000	465.000	763.000	727.000
Lettland	51.000	73.000	205.000	223.000	264.000	248.000	166.000	172.000	251.000	246.000	413.000	339.000
Litauen	75.000	103.000	343.000	362.000	390.000	382.000	243.000	249.000	392.000	387.000	567.000	477.000
Luxemburg	8.000	10.000	38.000	51.000	29.000	52.000	25.000	26.000	53.000	54.000	66.000	68.000
Malta	16.000	19.000	15.000	38.000	13.000	50.000	29.000	30.000	37.000	39.000	65.000	64.000
Niederlande	636.000	682.000	1.449.000	1.848.000	1.381.000	2.064.000	906.000	945.000	1.856.000	1.941.000	2.544.000	2.605.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Erwerbsbevölkerung (wirtschaftlich aktive Bevölkerung)						Personen im erwerbsfähigen Alter					
	15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre		15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Norwegen	161.000	182.000	411.000	472.000	517.000	593.000	264.000	276.000	497.000	515.000	671.000	689.000
Österreich	232.000	297.000	769.000	948.000	674.000	963.000	463.000	484.000	975.000	1.013.000	1.278.000	1.279.000
Polen	1.067.000	1.340.000	3.043.000	3.747.000	3.771.000	4.226.000	3.216.000	3.347.000	3.875.000	3.986.000	6.260.000	5.855.000
Portugal	300.000	384.000	955.000	1.063.000	993.000	1.233.000	732.000	757.000	1.159.000	1.144.000	1.629.000	1.495.000
Republik Moldau	155.000	167.000	400.000	409.000	422.000	471.000	375.000	383.000	459.000	441.000	666.000	569.000
Rumänien	660.000	916.000	1.849.000	2.225.000	2.201.000	2.535.000	1.732.000	1.808.000	2.366.000	2.426.000	3.495.000	3.259.000
Russische Föderation	4.202.000	5.359.000	13.339.000	14.534.000	16.584.000	16.372.000	11.584.000	11.854.000	15.854.000	15.715.000	25.352.000	21.416.000
Schweden	249.000	268.000	758.000	850.000	1.121.000	1.212.000	499.000	524.000	908.000	946.000	1.402.000	1.430.000
Schweiz	280.000	290.000	653.000	801.000	827.000	1.050.000	415.000	411.000	832.000	831.000	1.192.000	1.156.000
Serbien	268.000	430.000	750.000	1.061.000	729.000	1.178.000	779.000	834.000	1.074.000	1.127.000	1.642.000	1.601.000
Slowakei	192.000	233.000	474.000	572.000	521.000	612.000	451.000	469.000	586.000	600.000	842.000	781.000
Slowenien	50.000	62.000	198.000	212.000	186.000	232.000	140.000	147.000	217.000	225.000	326.000	325.000
Spanien	1.216.000	1.593.000	3.547.000	4.822.000	2.573.000	4.798.000	2.908.000	3.055.000	5.003.000	5.159.000	6.016.000	5.841.000
Tadschikistan	195.000	233.000	414.000	565.000	224.000	330.000	610.000	617.000	642.000	630.000	422.000	422.000
Tschechische Republik	311.000	410.000	815.000	1.084.000	1.152.000	1.351.000	765.000	799.000	1.083.000	1.124.000	1.731.000	1.661.000
Türkei	1.862.000	4.057.000	2.443.000	7.836.000	1.745.000	5.197.000	6.681.000	6.926.000	8.048.000	8.394.000	6.923.000	6.856.000
Turkmenistan	194.000	237.000	409.000	476.000	268.000	306.000	446.000	452.000	512.000	503.000	399.000	364.000
Ukraine	1.361.000	1.591.000	4.384.000	4.644.000	5.222.000	5.260.000	3.618.000	3.677.000	5.241.000	5.086.000	8.660.000	7.185.000
Ungarn	242.000	328.000	696.000	959.000	931.000	1.041.000	736.000	769.000	1.038.000	1.071.000	1.783.000	1.596.000
Usbekistan	949.000	1.248.000	2.031.000	2.499.000	1.311.000	1.638.000	2.465.000	2.506.000	2.755.000	2.705.000	2.050.000	1.962.000
Vereinigtes Königreich	2.313.000	2.610.000	5.035.000	6.015.000	5.919.000	7.175.000	3.546.000	3.590.000	6.680.000	6.417.000	9.067.000	8.877.000
Zypern	24.000	35.000	64.000	79.000	63.000	97.000	59.000	62.000	87.000	82.000	117.000	112.000
Quelle: IAA.												

Tabelle F2. Geschätzte Anzahl von Frauen und Männern in der Erwerbsbevölkerung (wirtschaftlich aktive Bevölkerung) und im erwerbsfähigen Alter, Hauptaltersgruppen, IAO-Mitgliedstaaten mit Daten und regionale Übersichten, 2020

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Erwerbsbevölkerung (wirtschaftlich aktive Bevölkerung)						Personen im erwerbsfähigen Alter					
	15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre		15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Afrika	62.511.000	84.705.000	83.092.000	128.398.000	56.396.000	90.911.000	121.424.000	123.730.000	130.415.000	133.951.000	99.095.000	98.555.000
Ägypten	1.416.000	3.059.000	3.347.000	10.849.000	1.885.000	10.027.000	8.230.000	8.428.000	11.028.000	10.900.000	11.112.000	10.921.000
Algerien	913.000	2.005.000	2.999.000	5.187.000	2.390.000	4.606.000	2.946.000	3.063.000	5.263.000	5.415.000	5.426.000	5.500.000
Angola	1.706.000	2.004.000	1.810.000	2.252.000	1.253.000	1.422.000	2.394.000	2.362.000	2.346.000	2.308.000	1.610.000	1.516.000
Äquatorialguinea	39.000	64.000	31.000	61.000	25.000	39.000	73.000	73.000	60.000	63.000	40.000	41.000
Äthiopien	8.077.000	8.927.000	9.000.000	10.941.000	5.315.000	7.122.000	11.200.000	11.253.000	11.225.000	11.339.000	7.958.000	7.784.000
Benin	570.000	921.000	788.000	1.291.000	560.000	926.000	1.253.000	1.296.000	1.307.000	1.358.000	960.000	990.000
Botsuana	61.000	77.000	118.000	211.000	37.000	83.000	196.000	198.000	195.000	234.000	83.000	96.000
Burkina Faso	1.504.000	1.606.000	1.652.000	1.930.000	1.098.000	1.213.000	2.064.000	2.127.000	1.954.000	2.038.000	1.289.000	1.284.000
Burundi	978.000	970.000	1.178.000	1.205.000	725.000	700.000	1.102.000	1.094.000	1.223.000	1.216.000	763.000	709.000
Côte d'Ivoire	877.000	1.880.000	1.213.000	2.749.000	636.000	1.758.000	8.971.000	8.934.000	8.185.000	8.188.000	5.489.000	5.371.000
Demokratische Republik Kongo	5.597.000	7.366.000	5.318.000	8.029.000	3.473.000	5.216.000	2.466.000	2.458.000	2.703.000	2.776.000	1.689.000	1.833.000
Dschibuti	45.000	70.000	72.000	112.000	52.000	83.000	104.000	106.000	114.000	116.000	91.000	90.000
Eritrea	387.000	548.000	438.000	680.000	299.000	454.000	686.000	695.000	694.000	692.000	504.000	468.000
Gabun	97.000	123.000	137.000	196.000	98.000	132.000	178.000	181.000	194.000	203.000	145.000	145.000
Gambia	108.000	150.000	140.000	210.000	130.000	181.000	207.000	208.000	224.000	222.000	203.000	194.000
Ghana	1.334.000	1.409.000	2.818.000	3.212.000	2.212.000	2.413.000	2.767.000	2.884.000	3.357.000	3.493.000	2.653.000	2.703.000
Guinea	973.000	1.045.000	1.138.000	1.314.000	858.000	949.000	1.323.000	1.410.000	1.274.000	1.386.000	984.000	1.048.000
Guinea-Bissau	160.000	210.000	139.000	214.000	95.000	144.000	248.000	247.000	220.000	217.000	155.000	147.000
Kamerun	922.000	1.241.000	1.499.000	2.329.000	934.000	1.502.000	2.124.000	2.137.000	2.395.000	2.440.000	1.640.000	1.638.000
Kap Verde	20.000	34.000	39.000	79.000	22.000	49.000	65.000	65.000	84.000	83.000	72.000	64.000
Kenia	2.925.000	3.841.000	4.281.000	5.446.000	2.612.000	3.489.000	4.877.000	4.898.000	5.453.000	5.560.000	3.352.000	3.647.000
Komoren	56.000	80.000	81.000	125.000	62.000	98.000	114.000	117.000	125.000	127.000	103.000	101.000
Kongo	312.000	451.000	333.000	571.000	254.000	370.000	653.000	652.000	574.000	581.000	382.000	375.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Erwerbsbevölkerung (wirtschaftlich aktive Bevölkerung)						Personen im erwerbsfähigen Alter					
	15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre		15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Lesotho	66.000	96.000	128.000	192.000	53.000	65.000	200.000	193.000	210.000	204.000	103.000	77.000
Liberia	263.000	286.000	262.000	444.000	181.000	268.000	514.000	520.000	448.000	466.000	298.000	296.000
Libysch Arabische Dschamahirija	127.000	342.000	744.000	940.000	477.000	857.000	591.000	620.000	915.000	954.000	942.000	976.000
Madagaskar	1.903.000	1.939.000	2.406.000	2.654.000	1.848.000	2.053.000	2.775.000	2.776.000	2.744.000	2.738.000	2.169.000	2.114.000
Malawi	1.657.000	1.629.000	1.527.000	1.687.000	916.000	941.000	2.020.000	2.048.000	1.670.000	1.766.000	982.000	991.000
Mali	1.452.000	1.508.000	1.609.000	1.738.000	1.104.000	1.044.000	2.139.000	2.219.000	1.965.000	2.005.000	1.341.000	1.224.000
Marokko	662.000	1.998.000	1.698.000	4.282.000	1.674.000	4.505.000	3.154.000	3.234.000	4.549.000	4.588.000	5.188.000	4.932.000
Mauretanien	205.000	301.000	286.000	425.000	229.000	340.000	447.000	448.000	449.000	444.000	386.000	365.000
Mauritius	34.000	44.000	86.000	149.000	116.000	186.000	97.000	100.000	150.000	153.000	234.000	228.000
Mosambik	1.986.000	1.673.000	2.413.000	2.590.000	1.687.000	1.517.000	2.793.000	2.795.000	2.636.000	2.706.000	1.829.000	1.575.000
Namibia	82.000	96.000	188.000	269.000	80.000	131.000	260.000	263.000	285.000	309.000	168.000	175.000
Niger	1.559.000	2.190.000	1.473.000	2.061.000	1.083.000	1.415.000	2.243.000	2.387.000	1.948.000	2.093.000	1.390.000	1.450.000
Nigeria	6.029.000	13.391.000	8.958.000	18.734.000	7.580.000	12.185.000	18.127.000	19.053.000	18.609.000	19.603.000	12.511.000	12.839.000
Ruanda	850.000	879.000	1.336.000	1.375.000	818.000	730.000	1.252.000	1.221.000	1.454.000	1.413.000	926.000	795.000
Sambia	1.177.000	1.416.000	1.153.000	1.636.000	447.000	837.000	1.684.000	1.690.000	1.568.000	1.657.000	770.000	872.000
São Tomé und Príncipe	4.000	10.000	11.000	25.000	6.000	17.000	20.000	21.000	26.000	26.000	20.000	18.000
Senegal	795.000	1.058.000	1.184.000	1.748.000	860.000	1.108.000	1.617.000	1.637.000	1.842.000	1.808.000	1.414.000	1.262.000
Sierra Leone	469.000	664.000	452.000	742.000	334.000	572.000	760.000	755.000	753.000	745.000	621.000	581.000
Simbabwe	750.000	1.146.000	1.301.000	1.856.000	625.000	836.000	1.574.000	1.569.000	1.722.000	1.905.000	780.000	882.000
Somalia	820.000	1.102.000	726.000	1.159.000	596.000	968.000	1.246.000	1.257.000	1.186.000	1.165.000	1.036.000	982.000
Südafrika	1.932.000	2.743.000	3.286.000	5.880.000	1.857.000	4.137.000	4.863.000	4.978.000	5.384.000	6.079.000	4.684.000	4.656.000
Sudan	882.000	1.850.000	1.442.000	4.708.000	1.192.000	3.941.000	4.709.000	4.856.000	5.260.000	5.429.000	4.606.000	4.588.000
Swasiland	34.000	66.000	53.000	133.000	10.000	31.000	120.000	119.000	117.000	137.000	37.000	35.000
Togo	425.000	725.000	526.000	942.000	362.000	628.000	913.000	907.000	956.000	955.000	703.000	667.000
Tschad	848.000	769.000	962.000	1.132.000	691.000	821.000	1.481.000	1.473.000	1.350.000	1.342.000	900.000	871.000
Tunesien	289.000	391.000	777.000	1.461.000	600.000	1.496.000	788.000	839.000	1.478.000	1.544.000	1.807.000	1.780.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Erwerbsbevölkerung (wirtschaftlich aktive Bevölkerung)						Personen im erwerbsfähigen Alter					
	15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre		15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Uganda	3.562.000	3.642.000	3.926.000	4.089.000	2.363.000	2.410.000	4.941.000	4.988.000	4.463.000	4.470.000	2.595.000	2.623.000
Vereinigte Republik Tansania	4.224.000	4.248.000	5.225.000	5.621.000	3.327.000	3.593.000	5.302.000	5.338.000	5.543.000	5.748.000	3.634.000	3.724.000
Zentralafrikanische Republik	348.000	422.000	385.000	533.000	255.000	303.000	553.000	540.000	538.000	544.000	318.000	312.000
Amerika	39.725.000	46.360.000	86.231.000	107.003.000	101.010.000	119.388.000	77.447.000	80.083.000	114.429.000	115.146.000	152.326.000	143.608.000
Argentinien	1.740.000	2.236.000	4.296.000	4.706.000	4.671.000	5.011.000	3.327.000	3.430.000	4.948.000	5.028.000	6.245.000	5.939.000
Bahamas	16.000	16.000	40.000	35.000	35.000	40.000	30.000	30.000	45.000	41.000	59.000	53.000
Barbados	9.000	11.000	25.000	28.000	36.000	43.000	16.000	16.000	28.000	29.000	53.000	52.000
Belize	13.000	21.000	30.000	42.000	20.000	34.000	32.000	33.000	42.000	43.000	39.000	38.000
Boliviarische Republik Venezuela	1.326.000	2.019.000	3.550.000	3.756.000	3.295.000	3.790.000	2.737.000	2.837.000	3.874.000	3.910.000	4.392.000	4.267.000
Bolivien	535.000	750.000	974.000	1.277.000	1.056.000	1.142.000	1.105.000	1.144.000	1.317.000	1.337.000	1.252.000	1.186.000
Brasilien	9.450.000	10.597.000	19.628.000	22.849.000	19.632.000	23.034.000	17.184.000	17.728.000	25.162.000	25.129.000	32.442.000	29.494.000
Chile	297.000	311.000	1.300.000	1.836.000	1.415.000	2.494.000	1.263.000	1.305.000	2.110.000	2.152.000	2.939.000	2.850.000
Costa Rica	176.000	225.000	510.000	650.000	515.000	681.000	400.000	422.000	636.000	668.000	744.000	761.000
Dominikanische Republik	382.000	518.000	874.000	1.208.000	862.000	1.141.000	924.000	958.000	1.263.000	1.292.000	1.335.000	1.284.000
Ecuador	846.000	947.000	1.566.000	1.779.000	1.603.000	1.803.000	1.375.000	1.426.000	1.831.000	1.847.000	2.036.000	1.966.000
El Salvador	271.000	324.000	702.000	868.000	697.000	863.000	757.000	781.000	975.000	981.000	1.109.000	988.000
Guatemala	649.000	1.251.000	796.000	1.663.000	557.000	1.113.000	1.809.000	1.806.000	1.948.000	1.766.000	1.558.000	1.220.000
Guyana	23.000	43.000	49.000	77.000	59.000	91.000	60.000	62.000	82.000	83.000	119.000	103.000
Haiti	589.000	684.000	1.002.000	1.244.000	542.000	842.000	1.003.000	1.028.000	1.270.000	1.281.000	945.000	880.000
Honduras	556.000	775.000	815.000	1.135.000	660.000	873.000	916.000	952.000	1.124.000	1.161.000	947.000	943.000
Jamaika	81.000	113.000	224.000	294.000	232.000	295.000	240.000	253.000	313.000	320.000	373.000	329.000
Kanada	1.383.000	1.455.000	3.210.000	3.593.000	4.787.000	5.037.000	2.003.000	2.107.000	3.690.000	3.803.000	6.288.000	6.305.000
Kolumbien	2.640.000	2.916.000	5.625.000	6.121.000	5.674.000	6.456.000	4.528.000	4.719.000	6.205.000	6.270.000	7.872.000	7.248.000
Kuba	182.000	328.000	762.000	1.070.000	1.130.000	1.770.000	644.000	680.000	1.078.000	1.137.000	2.108.000	2.112.000
Mexiko	3.321.000	4.056.000	8.342.000	13.388.000	9.690.000	15.176.000	10.238.000	10.234.000	14.869.000	14.154.000	18.852.000	16.727.000
Nicaragua	183.000	517.000	425.000	864.000	323.000	675.000	686.000	706.000	890.000	892.000	746.000	701.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Erwerbsbevölkerung (wirtschaftlich aktive Bevölkerung)						Personen im erwerbsfähigen Alter					
	15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre		15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Panama	131.000	161.000	342.000	425.000	411.000	482.000	329.000	343.000	435.000	448.000	552.000	546.000
Paraguay	537.000	570.000	831.000	960.000	621.000	768.000	770.000	796.000	956.000	974.000	870.000	859.000
Peru	1.555.000	1.718.000	3.444.000	3.937.000	3.138.000	4.049.000	2.879.000	2.976.000	3.991.000	4.070.000	4.398.000	4.339.000
St. Lucia	7.000	10.000	19.000	21.000	15.000	20.000	13.000	14.000	23.000	23.000	25.000	23.000
St. Vincent und die Grenadinen	5.000	6.000	13.000	14.000	12.000	15.000	9.000	9.000	15.000	15.000	17.000	18.000
Suriname	5.000	16.000	28.000	49.000	27.000	46.000	39.000	40.000	52.000	54.000	68.000	66.000
Trinidad und Tobago	34.000	48.000	99.000	161.000	102.000	169.000	83.000	85.000	165.000	166.000	218.000	202.000
Uruguay	138.000	210.000	333.000	378.000	423.000	453.000	271.000	283.000	381.000	393.000	561.000	537.000
Vereinigte Staaten	12.645.000	13.508.000	26.377.000	32.575.000	38.770.000	40.982.000	21.777.000	22.880.000	34.711.000	35.679.000	53.164.000	51.572.000
Asien und Pazifik	142.401.029	215.183.060	321.199.046	492.864.094	330.000.035	558.588.083	325.599.000	346.806.000	486.957.000	515.781.000	617.545.000	630.160.000
Afghanistan	1.924.000	3.734.000	2.269.000	4.638.000	1.548.000	3.316.000	4.604.000	4.938.000	4.397.000	4.728.000	3.274.000	3.450.000
Arabische Republik Syrien	983.000	1.920.000	1.910.000	3.282.000	1.253.000	2.567.000	2.365.000	2.461.000	3.186.000	3.287.000	2.818.000	2.793.000
Australien	937.000	972.000	1.784.000	2.135.000	2.769.000	2.850.000	1.346.000	1.402.000	2.397.000	2.464.000	3.855.000	3.724.000
Bahrain	16.000	42.000	52.000	131.000	21.000	159.000	66.000	72.000	101.000	132.000	121.000	180.000
Bangladesch	8.025.000	11.845.000	13.152.000	21.572.000	10.175.000	20.169.000	16.257.000	16.943.000	21.332.000	22.128.000	20.675.000	21.369.000
Brunei Darussalam	13.000	21.000	39.000	63.000	22.000	53.000	39.000	41.000	67.000	65.000	65.000	67.000
China	58.733.000	64.035.000	137.735.000	157.796.000	148.475.000	226.376.000	84.195.000	93.540.000	149.541.000	162.709.000	248.198.000	254.274.000
Demokratische Volksrepublik Laos	395.000	505.000	558.000	885.000	435.000	667.000	782.000	809.000	900.000	917.000	759.000	729.000
Fidschi	37.000	46.000	69.000	109.000	79.000	117.000	77.000	82.000	104.000	112.000	123.000	126.000
Indien	29.549.000	67.238.000	62.541.000	157.902.000	65.194.000	154.535.000	113.041.000	119.312.000	154.457.000	163.263.000	166.700.000	172.223.000
Indonesien	7.939.000	13.543.000	18.952.000	29.468.000	23.641.000	35.103.000	20.405.000	21.013.000	30.274.000	30.360.000	38.337.000	37.627.000
Irak	907.000	2.471.000	1.546.000	4.457.000	762.000	3.208.000	3.991.000	4.127.000	4.492.000	4.626.000	3.940.000	3.958.000
Islamische Republik Iran	2.169.000	2.859.000	7.963.000	11.739.000	5.171.000	8.463.000	5.677.000	5.947.000	12.315.000	12.819.000	10.797.000	10.895.000
Japan	2.513.000	2.628.000	7.249.000	9.783.000	13.623.000	18.788.000	5.866.000	6.171.000	9.990.000	10.404.000	21.122.000	21.286.000
Jemen	901.000	1.950.000	1.815.000	3.164.000	890.000	2.144.000	3.280.000	3.395.000	3.427.000	3.539.000	2.298.000	2.258.000
Jordanien	217.000	422.000	452.000	871.000	262.000	796.000	717.000	750.000	860.000	900.000	842.000	957.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Erwerbsbevölkerung (wirtschaftlich aktive Bevölkerung)						Personen im erwerbsfähigen Alter					
	15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre		15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Kambodscha	1.119.000	1.024.000	2.101.000	2.312.000	1.446.000	1.391.000	1.661.000	1.713.000	2.428.000	2.421.000	1.838.000	1.486.000
Katar	4.000	25.000	50.000	190.000	50.000	238.000	64.000	72.000	85.000	203.000	113.000	255.000
Kuwait	82.000	106.000	335.000	554.000	222.000	699.000	245.000	261.000	401.000	563.000	444.000	824.000
Libanon	63.000	199.000	327.000	481.000	244.000	511.000	326.000	337.000	483.000	492.000	621.000	563.000
Malaysia	1.221.000	1.536.000	2.832.000	3.736.000	1.745.000	3.685.000	2.661.000	2.801.000	3.586.000	3.763.000	4.196.000	4.211.000
Mongolei	124.000	150.000	261.000	412.000	244.000	402.000	250.000	261.000	415.000	424.000	444.000	432.000
Myanmar	2.512.000	3.242.000	5.813.000	6.984.000	6.155.000	7.291.000	4.574.000	4.670.000	7.366.000	7.346.000	8.391.000	7.786.000
Nepal	1.724.000	2.227.000	2.577.000	3.922.000	2.108.000	2.916.000	3.435.000	3.581.000	4.206.000	4.195.000	3.845.000	3.310.000
Neuseeland	174.000	186.000	336.000	404.000	594.000	596.000	280.000	296.000	441.000	464.000	725.000	669.000
Oman	73.000	164.000	265.000	454.000	118.000	459.000	291.000	309.000	401.000	459.000	323.000	531.000
Pakistan	6.699.000	14.773.000	15.468.000	23.678.000	10.757.000	18.441.000	19.232.000	20.412.000	24.898.000	26.489.000	20.301.000	21.620.000
Papua-Neuguinea	475.000	508.000	669.000	799.000	611.000	634.000	761.000	814.000	858.000	955.000	785.000	775.000
Philippinen	4.483.000	6.129.000	9.419.000	12.040.000	9.056.000	11.187.000	9.375.000	9.766.000	12.280.000	12.563.000	12.369.000	12.108.000
Republik Korea	602.000	676.000	1.597.000	2.605.000	1.956.000	3.573.000	1.753.000	1.814.000	2.692.000	2.777.000	3.977.000	3.908.000
Samoa	6.000	11.000	10.000	17.000	9.000	22.000	20.000	23.000	17.000	17.000	21.000	24.000
Saudi-Arabien	306.000	1.544.000	1.647.000	4.375.000	542.000	3.699.000	3.038.000	3.182.000	3.975.000	4.508.000	3.312.000	4.271.000
Singapur	136.000	134.000	418.000	508.000	499.000	764.000	270.000	290.000	477.000	510.000	969.000	965.000
Salomonen	33.000	43.000	44.000	75.000	35.000	60.000	65.000	70.000	73.000	78.000	63.000	65.000
Sri Lanka	29	60	46	94	35	83	1.567.000	1.618.000	2.547.000	2.647.000	3.604.000	3.774.000
Thailand	1.826.000	2.687.000	6.947.000	7.419.000	9.397.000	9.961.000	4.908.000	5.018.000	7.848.000	7.878.000	12.104.000	11.037.000
Timor-Leste	79.000	100.000	113.000	180.000	65.000	110.000	135.000	140.000	178.000	181.000	115.000	128.000
Vanuatu	20.000	21.000	26.000	31.000	23.000	25.000	26.000	26.000	32.000	32.000	27.000	27.000
Vereinigte Arabische Emirate	108.000	305.000	400.000	1.332.000	242.000	1.477.000	359.000	500.000	587.000	1.344.000	565.000	1.510.000
Vietnam	5.274.000	5.162.000	11.458.000	12.361.000	9.562.000	11.136.000	7.595.000	7.829.000	12.843.000	13.019.000	14.469.000	13.965.000
Europa und Zentralasien	19.148.000	25.384.000	71.334.000	86.610.000	94.712.000	109.414.000	50.914.000	53.155.000	92.951.000	94.577.000	155.754.000	146.332.000
Albanien	110.000	145.000	248.000	335.000	260.000	331.000	244.000	259.000	401.000	403.000	502.000	457.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Erwerbsbevölkerung (wirtschaftlich aktive Bevölkerung)						Personen im erwerbsfähigen Alter					
	15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre		15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Armenien	39.000	41.000	285.000	330.000	280.000	310.000	158.000	180.000	406.000	381.000	539.000	387.000
Aserbaidshan	332.000	363.000	1.139.000	1.207.000	1.056.000	920.000	602.000	648.000	1.251.000	1.248.000	1.587.000	1.295.000
Belarus	157.000	207.000	902.000	932.000	994.000	912.000	426.000	439.000	1.084.000	1.085.000	1.741.000	1.504.000
Belgien	166.000	237.000	784.000	923.000	1.068.000	1.212.000	573.000	592.000	953.000	990.000	1.800.000	1.840.000
Bosnien und Herzegowina	107.000	113.000	359.000	387.000	469.000	472.000	202.000	213.000	387.000	396.000	713.000	682.000
Bulgarien	60.000	90.000	453.000	588.000	669.000	738.000	312.000	329.000	696.000	726.000	1.297.000	1.248.000
Dänemark	208.000	255.000	404.000	463.000	699.000	758.000	344.000	362.000	497.000	508.000	937.000	947.000
Deutschland	1.775.000	2.055.000	6.013.000	7.122.000	11.233.000	11.578.000	4.036.000	4.232.000	7.570.000	7.795.000	14.871.000	14.826.000
Die ehem. jug. Republik Mazedonien	30.000	53.000	148.000	215.000	171.000	259.000	117.000	125.000	228.000	240.000	354.000	355.000
Estland	16.000	24.000	101.000	129.000	167.000	156.000	60.000	64.000	139.000	144.000	227.000	199.000
Finnland	159.000	158.000	404.000	483.000	627.000	663.000	291.000	306.000	490.000	521.000	855.000	868.000
Frankreich	931.000	1.272.000	4.550.000	5.321.000	6.745.000	7.158.000	3.648.000	3.828.000	5.584.000	5.803.000	10.295.000	9.986.000
Georgien	50.000	107.000	203.000	401.000	477.000	563.000	222.000	244.000	468.000	467.000	763.000	624.000
Griechenland	168.000	211.000	865.000	1.062.000	1.398.000	1.701.000	538.000	568.000	1.032.000	1.114.000	2.103.000	2.129.000
Irland	121.000	158.000	407.000	449.000	695.000	721.000	278.000	289.000	479.000	484.000	875.000	878.000
Island	15.000	16.000	28.000	33.000	45.000	50.000	21.000	22.000	34.000	34.000	52.000	52.000
Israel	221.000	178.000	633.000	697.000	766.000	789.000	645.000	681.000	828.000	861.000	1.119.000	1.092.000
Italien	731.000	893.000	3.294.000	4.019.000	5.701.000	7.797.000	2.665.000	2.826.000	4.382.000	4.565.000	10.809.000	10.756.000
Kasachstan	476.000	537.000	1.691.000	1.760.000	1.960.000	1.767.000	962.000	986.000	1.911.000	1.889.000	2.481.000	2.085.000
Kirgistan	206.000	300.000	514.000	700.000	537.000	608.000	506.000	525.000	769.000	777.000	813.000	738.000
Kroatien	85.000	90.000	343.000	387.000	394.000	456.000	219.000	230.000	423.000	438.000	788.000	759.000
Lettland	27.000	40.000	183.000	219.000	268.000	253.000	93.000	98.000	236.000	244.000	392.000	349.000
Litauen	36.000	52.000	322.000	343.000	412.000	417.000	153.000	162.000	368.000	378.000	598.000	529.000
Luxemburg	7.000	9.000	45.000	53.000	61.000	73.000	31.000	32.000	56.000	56.000	100.000	100.000
Malta	12.000	12.000	37.000	45.000	32.000	51.000	22.000	23.000	43.000	45.000	68.000	71.000
Niederlande	744.000	842.000	1.276.000	1.502.000	1.831.000	2.353.000	990.000	1.036.000	1.506.000	1.578.000	2.939.000	3.014.000

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Erwerbsbevölkerung (wirtschaftlich aktive Bevölkerung)						Personen im erwerbsfähigen Alter					
	15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre		15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Norwegen	196.000	217.000	390.000	431.000	650.000	675.000	302.000	315.000	461.000	474.000	802.000	814.000
Österreich	189.000	245.000	647.000	743.000	998.000	1.126.000	399.000	428.000	755.000	824.000	1.516.000	1.569.000
Polen	490.000	532.000	3.439.000	4.026.000	3.532.000	4.044.000	1.844.000	1.943.000	4.225.000	4.383.000	6.720.000	6.517.000
Portugal	227.000	281.000	830.000	889.000	1.531.000	1.603.000	579.000	607.000	946.000	964.000	2.034.000	1.990.000
Republik Moldau	93.000	104.000	462.000	500.000	418.000	529.000	212.000	223.000	531.000	540.000	737.000	656.000
Rumänien	237.000	250.000	1.535.000	1.853.000	2.044.000	2.455.000	1.035.000	1.086.000	2.171.000	2.245.000	3.838.000	3.683.000
Russische Föderation	1.993.000	2.707.000	13.955.000	14.616.000	16.120.000	15.305.000	6.742.000	7.023.000	15.547.000	15.252.000	25.485.000	20.798.000
Schweden	250.000	274.000	736.000	855.000	1.182.000	1.265.000	496.000	533.000	900.000	957.000	1.483.000	1.503.000
Schweiz	278.000	287.000	630.000	643.000	1.056.000	1.033.000	398.000	405.000	707.000	679.000	1.328.000	1.236.000
Serbien	310.000	334.000	927.000	1.117.000	926.000	1.245.000	586.000	630.000	1.078.000	1.149.000	1.713.000	1.735.000
Slowakei	103.000	102.000	468.000	580.000	591.000	734.000	267.000	279.000	593.000	615.000	996.000	968.000
Slowenien	21.000	42.000	169.000	186.000	226.000	264.000	87.000	92.000	179.000	191.000	360.000	367.000
Spanien	724.000	1.023.000	3.055.000	3.587.000	5.437.000	7.154.000	2.107.000	2.229.000	3.724.000	3.871.000	8.732.000	8.752.000
Tadschikistan	258.000	332.000	673.000	895.000	413.000	509.000	790.000	811.000	1.064.000	1.044.000	859.000	746.000
Tschechische Republik	149.000	157.000	725.000	934.000	1.373.000	1.469.000	447.000	469.000	955.000	996.000	1.836.000	1.836.000
Türkei	1.971.000	4.873.000	3.079.000	8.949.000	3.105.000	9.662.000	7.024.000	7.258.000	9.910.000	10.094.000	12.586.000	12.690.000
Turkmenistan	200.000	243.000	644.000	744.000	503.000	580.000	467.000	475.000	781.000	781.000	790.000	710.000
Ukraine	603.000	816.000	3.858.000	4.119.000	4.408.000	4.430.000	1.865.000	1.940.000	4.654.000	4.473.000	7.852.000	6.254.000
Ungarn	110.000	128.000	673.000	850.000	1.040.000	1.144.000	486.000	510.000	935.000	973.000	1.778.000	1.717.000
Usbekistan	1.366.000	1.457.000	3.713.000	4.135.000	2.789.000	3.144.000	2.697.000	2.783.000	4.281.000	4.357.000	4.149.000	3.873.000
Vereinigtes Königreich	2.367.000	2.496.000	4.993.000	5.744.000	7.243.000	7.861.000	3.671.000	3.760.000	6.222.000	6.431.000	10.376.000	9.998.000
Zypern	24.000	26.000	102.000	109.000	112.000	117.000	55.000	57.000	111.000	114.000	166.000	150.000

Quelle: IAA.

Tabelle F3. Geschätzte und angenommene Erwerbsquoten von Frauen und Männern, Hauptaltersgruppen, IAO-Mitgliedstaaten mit Daten und regionale Übersichten, 2000 und 2020

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	2000		2020									
	15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre		15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Afrika	50,6	70,2	61,1	95,8	56,9	94,0	51,5	68,5	63,7	95,9	56,9	92,2
Ägypten	19,1	43,8	27,9	94,8	17,4	92,7	17,2	36,3	30,4	99,5	17,0	91,8
Algerien	26,2	64,9	41,2	95,5	30,0	89,2	31,0	65,5	57,0	95,8	44,0	83,7
Angola	73,6	86,9	77,3	97,6	78,5	94,6	71,3	84,8	77,2	97,6	77,8	93,8
Äquatorialguinea	47,6	88,1	50,0	97,4	56,8	97,1	53,4	87,7	51,7	96,8	62,5	95,1
Äthiopien	73,3	83,4	80,2	97,9	67,5	95,3	72,1	79,3	80,2	96,5	66,8	91,5
Benin	50,7	75,5	60,6	96,2	59,4	94,8	45,5	71,1	60,3	95,1	58,3	93,5
Botsuana	35,3	42,1	63,9	88,4	56,0	85,0	31,1	38,9	60,5	90,2	44,6	86,5
Burkina Faso	74,9	83,5	83,6	97,1	83,7	96,5	72,9	75,5	84,5	94,7	85,2	94,5
Burundi	88,4	84,9	96,6	98,6	95,4	98,7	88,7	88,7	96,3	99,1	95,0	98,7
Côte d'Ivoire	36,3	75,1	43,3	98,8	43,5	95,7	9,8	21,0	14,8	33,6	11,6	32,7
Demokratische Republik Kongo	61,3	81,5	64,9	97,8	61,8	97,1	227,0	299,7	196,7	289,2	205,6	284,6
Dschibuti	45,7	66,2	64,3	94,4	60,0	94,2	43,3	66,0	63,2	96,6	57,1	92,2
Eritrea	59,9	82,2	62,7	98,4	58,9	97,1	56,4	78,8	63,1	98,3	59,3	97,0
Gabun	56,3	67,5	71,1	97,5	67,0	92,5	54,5	68,0	70,6	96,6	67,6	91,0
Gambia	53,7	71,7	63,9	95,3	64,7	92,7	52,2	72,1	62,5	94,6	64,0	93,3
Ghana	53,9	53,0	85,2	90,1	84,8	92,0	48,2	48,9	83,9	92,0	83,4	89,3
Guinea	74,3	79,8	89,3	96,2	85,5	94,8	73,5	74,1	89,3	94,8	87,2	90,6
Guinea-Bissau	63,3	83,5	64,2	98,3	60,8	97,8	64,5	85,0	63,2	98,6	61,3	98,0
Kamerun	45,8	66,9	63,7	95,8	58,9	93,0	43,4	58,1	62,6	95,5	57,0	91,7
Kap Verde	34,0	67,3	47,7	95,2	32,4	85,0	30,8	52,3	46,4	95,2	30,6	76,6
Kenia	62,7	80,1	77,7	98,2	78,6	95,6	60,0	78,4	78,5	97,9	77,9	95,7
Komoren	51,4	69,3	64,7	98,5	64,6	97,8	49,1	68,4	64,8	98,4	60,2	97,0

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	2000		2020									
	15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre		15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Kongo	61,8	84,6	56,4	99,3	66,2	97,7	47,8	69,2	58,0	98,3	66,5	98,7
Lesotho	40,3	61,0	61,9	95,5	56,4	90,0	33,0	49,7	61,0	94,1	51,5	84,4
Liberia	51,5	66,3	57,7	97,5	59,8	95,9	51,2	55,0	58,5	95,3	60,7	90,5
Libysch Arabische Dschamahirija	18,5	56,4	40,3	97,1	25,4	92,0	21,5	55,2	81,3	98,5	50,6	87,8
Madagaskar	67,3	66,8	88,0	96,0	85,7	96,7	68,6	69,8	87,7	96,9	85,2	97,1
Malawi	79,2	79,8	89,7	97,3	88,7	95,9	82,0	79,5	91,4	95,5	93,3	95,0
Mali	70,4	80,7	79,2	96,5	77,0	94,6	67,9	68,0	81,9	86,7	82,3	85,3
Marokko	25,4	66,3	33,8	94,2	26,3	93,7	21,0	61,8	37,3	93,3	32,3	91,3
Mauretanien	47,5	68,7	63,6	96,4	59,5	93,4	45,9	67,2	63,7	95,7	59,3	93,2
Mauritius	35,8	63,9	52,7	96,7	42,4	87,7	35,1	44,0	57,3	97,4	49,6	81,6
Mosambik	76,0	66,4	91,6	97,4	92,4	98,0	71,1	59,9	91,5	95,7	92,2	96,3
Namibia	33,1	37,7	67,2	86,5	52,1	79,4	31,5	36,5	66,0	87,1	47,6	74,9
Niger	68,5	91,8	74,8	98,6	77,1	97,6	69,5	91,7	75,6	98,5	77,9	97,6
Nigeria	36,6	72,4	48,9	95,4	61,8	95,6	33,3	70,3	48,1	95,6	60,6	94,9
Ruanda	76,0	76,9	93,1	96,8	90,3	94,5	67,9	72,0	91,9	97,3	88,3	91,8
Sambia	71,0	83,7	73,8	98,7	57,4	95,8	69,9	83,8	73,5	98,7	58,1	96,0
São Tomé und Príncipe	17,6	58,8	50,0	100,0	33,3	87,5	20,0	47,6	42,3	96,2	30,0	94,4
Senegal	55,3	73,8	63,7	96,7	63,5	92,6	49,2	64,6	64,3	96,7	60,8	87,8
Sierra Leone	62,8	86,1	59,2	99,5	53,2	98,3	61,7	87,9	60,0	99,6	53,8	98,5
Simbabwe	48,8	70,1	74,4	96,0	80,4	94,8	47,6	73,0	75,6	97,4	80,1	94,8
Somalia	66,6	88,7	60,1	99,4	55,3	98,7	65,8	87,7	61,2	99,5	57,5	98,6
Südafrika	44,4	58,9	61,6	96,5	45,9	91,9	39,7	55,1	61,0	96,7	39,6	88,9
Sudan	18,5	47,1	27,6	84,7	26,5	85,0	18,7	38,1	27,4	86,7	25,9	85,9
Swasiland	30,2	56,8	45,4	97,3	30,8	86,4	28,3	55,5	45,3	97,1	27,0	88,6
Togo	49,7	81,6	55,6	98,3	54,9	96,1	46,5	79,9	55,0	98,6	51,5	94,2
Tschad	58,5	57,5	68,3	92,2	74,0	96,4	57,3	52,2	71,3	84,4	76,8	94,3

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	2000						2020					
	15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre		15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Tunesien	28,9	50,2	33,4	95,2	18,6	87,0	36,7	46,6	52,6	94,6	33,2	84,0
Uganda	73,4	81,4	86,4	95,6	89,0	94,7	72,1	73,0	88,0	91,5	91,1	91,9
Vereinigte Rep. Tansania	82,6	82,6	94,4	97,9	92,0	97,0	79,7	79,6	94,3	97,8	91,6	96,5
Zentralafrikanische Republik	63,0	76,9	72,3	97,5	80,6	96,9	62,9	78,1	71,6	98,0	80,2	97,1
Amerika	49,1	67,9	67,0	94,8	59,9	86,3	51,3	57,9	75,4	92,9	66,3	83,1
Argentinien	43,3	64,6	64,7	93,3	53,5	85,8	52,3	65,2	86,8	93,6	74,8	84,4
Bahamas	50,0	55,6	89,7	86,5	61,8	77,4	53,3	53,3	88,9	85,4	59,3	75,5
Barbados	57,1	66,7	88,9	94,4	73,0	87,9	56,3	68,8	89,3	96,6	67,9	82,7
Belize	36,0	65,4	48,0	96,0	41,2	94,4	40,6	63,6	71,4	97,7	51,3	89,5
Bolivarische Republik Venezuela	34,4	64,6	63,7	96,4	51,2	91,8	48,4	71,2	91,6	96,1	75,0	88,8
Bolivien	44,1	60,5	70,7	95,3	69,9	95,0	48,4	65,6	74,0	95,5	84,3	96,3
Brasilien	51,6	74,0	67,6	95,1	55,6	86,1	55,0	59,8	78,0	90,9	60,5	78,1
Chile	23,7	40,7	48,5	94,3	41,0	89,8	23,5	23,8	61,6	85,3	48,1	87,5
Costa Rica	35,2	67,3	46,9	96,0	36,9	89,3	44,0	53,3	80,2	97,3	69,2	89,5
Dominikanische Republik	34,7	64,3	55,0	96,0	42,6	92,7	41,3	54,1	69,2	93,5	64,6	88,9
Ecuador	46,9	65,0	68,7	96,6	60,5	94,0	61,5	66,4	85,5	96,3	78,7	91,7
El Salvador	33,5	65,5	59,2	93,8	50,7	90,3	35,8	41,5	72,0	88,5	62,8	87,3
Guatemala	32,4	71,6	37,5	95,3	34,2	92,4	35,9	69,3	40,9	94,2	35,8	91,2
Guyana	34,6	70,4	50,5	94,3	47,9	88,5	38,3	69,4	59,8	92,8	49,6	88,3
Haiti	48,6	64,3	64,9	96,1	57,9	95,3	58,7	66,5	78,9	97,1	57,4	95,7
Honduras	37,7	79,3	53,3	97,1	49,9	95,1	60,7	81,4	72,5	97,8	69,7	92,6
Jamaika	40,0	50,9	78,3	94,7	69,7	91,3	33,8	44,7	71,6	91,9	62,2	89,7
Kanada	62,9	65,8	79,6	92,0	67,1	81,9	69,0	69,1	87,0	94,5	76,1	79,9
Kolumbien	50,1	65,1	73,5	97,7	55,4	90,9	58,3	61,8	90,7	97,6	72,1	89,1
Kuba	28,1	51,3	65,3	95,1	44,4	86,9	28,3	48,2	70,7	94,1	53,6	83,8
Mexiko	36,5	69,7	46,7	96,8	39,8	91,6	32,4	39,6	56,1	94,6	51,4	90,7

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	2000		2020									
	15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre		15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Nicaragua	26,3	72,6	44,3	96,8	40,8	96,3	26,7	73,2	47,8	96,9	43,3	96,3
Panama	36,2	64,3	58,4	97,5	47,5	89,9	39,8	46,9	78,6	94,9	74,5	88,3
Paraguay	58,6	71,2	71,0	98,4	58,7	92,1	69,7	71,6	86,9	98,6	71,4	89,4
Peru	44,2	59,7	68,5	96,3	54,9	93,5	54,0	57,7	86,3	96,7	71,4	93,3
St. Lucia	46,7	66,7	72,2	94,1	53,3	92,9	53,8	71,4	82,6	91,3	60,0	87,0
St. Vincent und die Grenadinen	46,2	69,2	69,2	92,9	55,6	88,9	55,6	66,7	86,7	93,3	70,6	83,3
Suriname	14,3	38,1	56,9	84,3	39,5	79,5	12,8	40,0	53,8	90,7	39,7	69,7
Trinidad und Tobago	41,7	62,2	63,2	94,0	48,1	85,4	41,0	56,5	60,0	97,0	46,8	83,7
Uruguay	49,0	72,4	76,1	95,9	60,0	85,6	50,9	74,2	87,4	96,2	75,4	84,4
Vereinigte Staaten	61,9	67,3	75,9	93,3	70,0	83,5	58,1	59,0	76,0	91,3	72,9	79,5
Asien und Pazifik	47,5	66,5	67,6	97,1	54,9	91,4	43,7	62,0	66,0	95,6	53,4	88,6
Afghanistan	37,0	75,2	40,8	98,1	36,6	96,0	41,8	75,6	51,6	98,1	47,3	96,1
Arabische Republik Syrien	36,6	73,0	39,3	99,4	31,6	91,2	41,6	78,0	59,9	99,8	44,5	91,9
Australien	67,8	69,1	69,1	92,0	61,7	80,3	69,6	69,3	74,4	86,6	71,8	76,5
Bahrain	23,1	59,0	43,4	99,3	20,4	95,3	24,2	58,3	51,5	99,2	17,4	88,3
Bangladesch	51,8	72,3	61,8	97,6	56,8	95,4	49,4	69,9	61,7	97,5	49,2	94,4
Brunei Darussalam	35,5	54,8	61,7	97,8	40,7	89,2	33,3	51,2	58,2	96,9	33,8	79,1
China	73,9	72,1	91,8	97,7	65,2	90,8	69,8	68,5	92,1	97,0	59,8	89,0
Demokrat. Volksrepublik Laos	49,0	61,8	61,9	96,2	57,6	91,1	50,5	62,4	62,0	96,5	57,3	91,5
Fidschi	45,7	56,5	59,1	96,7	52,9	94,0	48,1	56,1	66,3	97,3	64,2	92,9
Indien	26,7	64,4	40,5	97,0	39,6	91,8	26,1	56,4	40,5	96,7	39,1	89,7
Indonesien	42,9	66,8	56,5	96,6	57,7	94,9	38,9	64,5	62,6	97,1	61,7	93,3
Irak	17,4	59,7	25,3	96,0	14,8	82,1	22,7	59,9	34,4	96,3	19,3	81,1
Islamische Republik Iran	29,7	51,5	40,8	93,7	28,7	88,1	38,2	48,1	64,7	91,6	47,9	77,7
Japan	46,5	47,4	63,1	97,0	62,0	92,4	42,8	42,6	72,6	94,0	64,5	88,3
Jemen	20,3	58,2	39,7	87,1	30,0	96,4	27,5	57,4	53,0	89,4	38,7	95,0

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	2000						2020					
	15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre		15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Jordanien	21,8	55,1	33,5	96,7	20,4	81,7	30,3	56,3	52,6	96,8	31,1	83,2
Kambodscha	68,7	58,0	85,4	96,7	81,0	94,5	67,4	59,8	86,5	95,5	78,7	93,6
Katar	5,4	45,2	48,3	97,2	37,5	96,6	6,3	34,7	58,8	93,6	44,2	93,3
Kuwait	26,0	43,5	63,0	99,3	31,3	89,0	33,5	40,6	83,5	98,4	50,0	84,8
Libanon	18,7	58,1	48,3	96,5	29,6	92,0	19,3	59,1	67,7	97,8	39,3	90,8
Malaysia	40,6	57,2	55,0	98,4	42,6	89,9	45,9	54,8	79,0	99,3	41,6	87,5
Mongolei	49,0	62,2	63,2	97,0	57,6	92,7	49,6	57,5	62,9	97,2	55,0	93,1
Myanmar	57,6	72,3	77,3	96,5	74,0	93,9	54,9	69,4	78,9	95,1	73,4	93,6
Nepal	51,7	62,2	55,7	93,8	48,1	89,5	50,2	62,2	61,3	93,5	54,8	88,1
Neuseeland	59,8	65,5	69,3	91,5	69,4	85,6	62,1	62,8	76,2	87,1	81,9	89,1
Oman	14,7	54,3	30,2	98,2	16,0	90,1	25,1	53,1	66,1	98,9	36,5	86,4
Pakistan	21,8	70,3	37,4	96,8	32,5	93,3	34,8	72,4	62,1	89,4	53,0	85,3
Papua-Neuguinea	60,7	57,7	78,1	83,1	77,9	82,7	62,4	62,4	78,0	83,7	77,8	81,8
Philippinen	37,7	58,9	54,8	97,1	57,8	93,8	47,8	62,8	76,7	95,8	73,2	92,4
Republik Korea	33,3	41,7	59,8	92,7	51,2	91,6	34,3	37,3	59,3	93,8	49,2	91,4
Samoa	33,3	55,6	55,6	100,0	46,2	92,9	30,0	47,8	58,8	100,0	42,9	91,7
Saudi-Arabien	7,5	48,2	28,4	97,3	11,2	88,3	10,1	48,5	41,4	97,0	16,4	86,6
Singapur	49,4	46,7	72,8	97,6	48,3	88,0	50,4	46,2	87,6	99,6	51,5	79,2
Salomonen	53,5	65,2	59,5	95,3	55,2	93,1	50,8	61,4	60,3	96,2	55,6	92,3
Sri Lanka	30,9	57,2	48,4	95,3	39,2	84,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Thailand	48,5	57,4	82,2	96,0	72,0	93,9	37,2	53,5	88,5	94,2	77,6	90,3
Timor-Leste	41,8	51,4	56,9	95,5	53,2	90,9	58,5	71,4	63,5	99,4	56,5	85,9
Vanuatu	72,2	77,8	85,0	94,7	85,7	93,3	76,9	80,8	81,3	96,9	85,2	92,6
Vereinigte Arabische Emirate	23,4	65,0	45,9	99,0	29,6	98,4	30,1	61,0	68,1	99,1	42,8	97,8
Vietnam	74,2	71,0	88,9	96,0	69,3	81,6	69,4	65,9	89,2	94,9	66,1	79,7

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	2000		2020									
	15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre		15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Europa und Zentralasien	39,1	49,6	73,5	92,8	57,8	77,4	37,6	47,8	76,7	91,6	60,8	74,8
Albanien	46,3	59,1	68,6	89,6	54,5	84,8	45,1	56,0	61,8	83,1	51,8	72,4
Armenien	27,1	27,2	72,0	90,3	61,9	84,8	24,7	22,8	70,2	86,6	51,9	80,1
Aserbaidshjan	42,7	51,7	78,0	94,0	64,7	83,6	55,1	56,0	91,0	96,7	66,5	71,0
Belarus	40,4	47,7	86,8	89,4	64,1	75,6	36,9	47,2	83,2	85,9	57,1	60,6
Belgien	32,7	38,8	81,8	95,6	48,2	72,1	29,0	40,0	82,3	93,2	59,3	65,9
Bosnien und Herzegowina	44,2	52,7	82,3	94,6	60,4	78,6	53,0	53,1	92,8	97,7	65,8	69,2
Bulgarien	25,8	29,3	72,6	82,1	55,4	66,5	19,2	27,4	65,1	81,0	51,6	59,1
Dänemark	68,5	75,3	84,4	93,0	71,7	81,1	60,5	70,4	81,3	91,1	74,6	80,0
Deutschland	48,4	55,3	76,4	93,4	59,9	77,5	44,0	48,6	79,4	91,4	75,5	78,1
Die ehem. jugoslawische Republik Mazedonien	30,9	45,6	64,1	90,9	43,3	74,9	25,6	42,4	64,9	89,6	48,3	73,0
Estland	35,1	47,5	80,3	94,2	68,6	78,3	26,7	37,5	72,7	89,6	73,6	78,4
Finnland	50,5	50,7	81,1	92,4	74,5	77,0	54,6	51,6	82,4	92,7	73,3	76,4
Frankreich	26,3	33,3	78,8	94,6	64,2	78,1	25,5	33,2	81,5	91,7	65,5	71,7
Georgien	28,0	43,7	61,5	86,1	69,0	86,7	22,5	43,9	43,4	85,9	62,5	90,2
Griechenland	36,4	43,7	69,8	95,5	43,5	81,2	31,2	37,1	83,8	95,3	66,5	79,9
Irland	47,1	56,3	73,1	94,1	47,1	82,1	43,5	54,7	85,0	92,8	79,4	82,1
Island	71,4	68,2	87,1	93,8	86,8	97,4	71,4	72,7	82,4	97,1	86,5	96,2
Israel	36,0	33,0	68,1	82,8	59,9	79,5	34,3	26,1	76,4	81,0	68,5	72,3
Italien	34,1	44,5	63,0	90,3	38,5	73,5	27,4	31,6	75,2	88,0	52,7	72,5
Kasachstan	48,7	55,3	88,5	96,2	71,9	85,1	49,5	54,5	88,5	93,2	79,0	84,7
Kirgistan	42,1	54,6	74,4	93,5	66,5	84,4	40,7	57,1	66,8	90,1	66,1	82,4
Kroatien	39,5	45,1	80,8	92,7	48,5	71,1	38,8	39,1	81,1	88,4	50,0	60,1
Lettland	30,7	42,4	81,7	90,7	63,9	73,2	29,0	40,8	77,5	89,8	68,4	72,5
Litauen	30,9	41,4	87,5	93,5	68,8	80,1	23,5	32,1	87,5	90,7	68,9	78,8
Luxemburg	32,0	38,5	71,7	94,4	43,9	76,5	22,6	28,1	80,4	94,6	61,0	73,0

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	2000						2020					
	15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre		15 bis 24 Jahre		25 bis 39 Jahre		40 bis 64 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Malta	55,2	63,3	40,5	97,4	20,0	78,1	54,5	52,2	86,0	100,0	47,1	71,8
Niederlande	70,2	72,2	78,1	95,2	54,3	79,2	75,2	81,3	84,7	95,2	62,3	78,1
Norwegen	61,0	65,9	82,7	91,7	77,0	86,1	64,9	68,9	84,6	90,9	81,0	82,9
Österreich	50,1	61,4	78,9	93,6	52,7	75,3	47,4	57,2	85,7	90,2	65,8	71,8
Polen	33,2	40,0	78,5	94,0	60,2	72,2	26,6	27,4	81,4	91,9	52,6	62,1
Portugal	41,0	50,7	82,4	92,9	61,0	82,5	39,2	46,3	87,7	92,2	75,3	80,6
Republik Moldau	41,3	43,6	87,1	92,7	63,4	82,8	43,9	46,6	87,0	92,6	56,7	80,6
Rumänien	38,1	50,7	78,1	91,7	63,0	77,8	22,9	23,0	70,7	82,5	53,3	66,7
Russische Föderation	36,3	45,2	84,1	92,5	65,4	76,4	29,6	38,5	89,8	95,8	63,3	73,6
Schweden	49,9	51,1	83,5	89,9	80,0	84,8	50,4	51,4	81,8	89,3	79,7	84,2
Schweiz	67,5	70,6	78,5	96,4	69,4	90,8	69,8	70,9	89,1	94,7	79,5	83,6
Serbien	34,4	51,6	69,8	94,1	44,4	73,6	52,9	53,0	86,0	97,2	54,1	71,8
Slowakei	42,6	49,7	80,9	95,3	61,9	78,4	38,6	36,6	78,9	94,3	59,3	75,8
Slowenien	35,7	42,2	91,2	94,2	57,1	71,4	24,1	45,7	94,4	97,4	62,8	71,9
Spanien	41,8	52,1	70,9	93,5	42,8	82,1	34,4	45,9	82,0	92,7	62,3	81,7
Tadschikistan	32,0	37,8	64,5	89,7	53,1	78,2	32,7	40,9	63,3	85,7	48,1	68,2
Tschechische Republik	40,7	51,3	75,3	96,4	66,6	81,3	33,3	33,5	75,9	93,8	74,8	80,0
Türkei	27,9	58,6	30,4	93,4	25,2	75,8	28,1	67,1	31,1	88,7	24,7	76,1
Turkmenistan	43,5	52,4	79,9	94,6	67,2	84,1	42,8	51,2	82,5	95,3	63,7	81,7
Ukraine	37,6	43,3	83,6	91,3	60,3	73,2	32,3	42,1	82,9	92,1	56,1	70,8
Ungarn	32,9	42,7	67,1	89,5	52,2	65,2	22,6	25,1	72,0	87,4	58,5	66,6
Usbekistan	38,5	49,8	73,7	92,4	64,0	83,5	50,6	52,4	86,7	94,9	67,2	81,2
Vereinigtes Königreich	65,2	72,7	75,4	93,7	65,3	80,8	64,5	66,4	80,2	89,3	69,8	78,6
Zypern	40,7	56,5	73,6	96,3	53,8	86,6	43,6	45,6	91,9	95,6	67,5	78,0
Quelle: IAA.												

Tabelle G1. Angenommene Lebenserwartung bei der Geburt, weibliche und männliche Bevölkerung, IAO-Mitgliedstaaten mit Daten, 2008, 2018 und 2048

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Angenommene Lebenserwartung bei der Geburt					
	2008		2018		2048	
	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung
Afrika						
Ägypten	73,6	69,1	76,1	71,4	80,9	76,2
Algerien	73,7	70,9	76,1	72,8	80,9	77,1
Angola	44,3	41,2	48,2	45,0	60,2	56,2
Äquatorialguinea	52,8	50,4	57,4	54,8	67,6	64,4
Äthiopien	54,3	51,7	58,3	55,6	69,1	65,5
Benin	57,8	55,6	62,5	60,2	71,8	69,6
Botsuana	50,7	50,5	54,0	54,7	67,9	65,8
Burkina Faso	56,6	52,6	60,1	55,7	70,6	65,7
Burundi	51,0	48,1	54,6	51,3	65,9	61,7
Côte d'Ivoire	49,3	47,5	52,8	51,3	63,5	61,8
Demokratische Republik Kongo	47,7	45,2	51,0	48,2	62,5	59,3
Dschibuti	56,0	53,6	61,1	58,3	70,5	67,1
Eritrea	60,3	55,6	63,7	59,7	71,7	67,7
Gabun	57,1	56,4	62,6	62,0	69,9	69,0
Gambia	60,3	58,6	64,2	63,2	72,5	70,4
Ghana	60,5	59,6	64,2	62,8	72,2	69,7
Guinea	57,6	54,4	62,9	59,3	74,1	69,8
Guinea-Bissau	47,9	44,9	51,8	49,1	63,4	60,2
Kamerun	50,8	50,0	54,9	53,3	65,7	63,2
Kap Verde	74,5	68,3	76,7	70,7	81,2	75,7
Kenia	55,2	53,0	60,2	57,1	69,0	65,4
Komoren	67,4	63,0	71,4	66,6	78,4	73,4
Kongo	56,6	54,0	59,7	56,9	69,5	66,1
Lesotho	42,3	42,9	45,3	47,1	56,4	55,3
Liberia	46,6	44,8	50,3	48,5	61,6	59,4
Libysch Arabische Dschamahirija	76,9	71,7	78,7	73,6	82,6	77,7

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Angenommene Lebenserwartung bei der Geburt					
	2008		2018		2048	
	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung
Madagaskar	61,3	57,7	64,9	60,3	73,6	69,0
Malawi	48,4	48,1	51,5	51,5	61,7	58,8
Mali	56,6	52,1	60,4	56,0	70,4	65,8
Marokko	73,4	69,0	75,9	71,3	80,8	76,1
Mauretanien	66,0	62,4	69,2	65,3	75,8	71,5
Mauritius	76,2	69,5	77,6	71,3	81,6	75,9
Mosambik	42,4	41,7	45,6	45,6	58,8	55,6
Namibia	53,1	52,5	54,0	54,7	63,3	61,7
Niger	56,0	57,8	60,2	61,5	70,4	69,1
Nigeria	47,3	46,4	50,8	49,9	62,9	61,4
Ruanda	47,8	44,6	52,6	48,7	64,0	59,8
Sambia	42,5	42,1	46,8	46,6	59,0	55,9
São Tomé und Príncipe	67,4	63,6	69,9	65,7	76,1	71,7
Senegal	65,1	61,1	67,8	63,3	73,6	68,5
Sierra Leone	44,2	41,0	47,0	43,7	58,8	54,8
Simbabwe	42,7	44,1	49,8	50,6	65,7	62,8
Somalia	49,4	46,9	53,5	50,8	65,5	62,0
Südafrika	49,7	48,8	51,8	52,1	64,1	61,2
Sudan	60,1	57,1	63,9	60,6	72,3	68,5
Swasiland	39,4	39,8	40,9	43,7	54,0	53,9
Togo	60,1	56,7	63,9	60,2	72,0	68,1
Tschad	52,0	49,3	55,5	52,8	67,0	63,5
Tunesien	76,0	71,9	77,9	73,4	82,1	77,5
Uganda	52,2	50,8	57,6	55,5	66,5	64,0
Vereinigte Republik Tansania	53,6	51,4	57,4	55,0	67,6	64,6
Zentralafrikanische Republik	46,1	43,3	49,4	46,4	61,1	56,2
Amerika						
Argentinien	79,1	71,6	80,8	73,3	84,5	77,0

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Angenommene Lebenserwartung bei der Geburt					
	2008		2018		2048	
	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung
Bahamas	76,3	70,6	78,6	72,9	83,5	78,0
Barbados	79,8	74,4	81,2	76,2	84,1	79,1
Belize	79,2	73,3	79,3	72,5	82,9	78,4
Bolivarische Republik Venezuela	76,8	70,9	78,6	72,6	82,7	76,5
Bolivien	67,7	63,4	71,0	66,6	79,0	74,0
Brasilien	76,1	68,8	78,3	71,2	83,0	76,0
Chile	81,5	75,5	82,8	76,7	85,4	79,0
Costa Rica	81,2	76,5	82,4	77,5	84,7	79,5
Dominikanische Republik	75,5	69,3	77,4	71,1	81,1	74,6
Ecuador	78,0	72,1	79,5	73,6	83,0	77,1
El Salvador	74,9	68,8	77,1	70,8	82,0	75,5
Grenada	70,4	67,0	72,2	68,5	78,3	74,0
Guatemala	73,8	66,7	76,1	69,1	81,5	74,5
Guyana	69,9	64,2	73,1	67,7	78,7	73,5
Haiti	62,8	59,1	66,4	62,4	76,6	71,8
Honduras	73,7	66,9	75,7	69,4	80,4	74,4
Jamaika	75,2	70,0	76,5	71,6	79,8	75,2
Kanada	82,9	78,3	84,1	79,9	87,5	83,2
Kolumbien	76,6	69,2	78,4	71,4	82,0	76,0
Kuba	80,4	76,2	82,0	77,8	85,0	80,8
Mexiko	78,6	73,7	80,6	75,8	83,5	78,9
Nicaragua	76,0	69,9	78,9	72,6	81,6	75,2
Panama	78,2	73,0	79,9	74,4	83,5	77,5
Paraguay	73,9	69,7	75,9	71,5	79,5	75,1
St. Lucia	75,6	71,9	77,6	73,6	81,8	77,7
St. Vincent und die Grenadinen	73,8	69,5	75,6	71,2	79,5	75,2
Suriname	73,6	67,0	75,5	69,2	80,1	74,8
Trinidad und Tobago	71,8	67,8	75,0	70,9	80,9	76,4

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Angenommene Lebenserwartung bei der Geburt					
	2008		2018		2048	
	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung
Uruguay	79,9	72,8	81,4	74,6	84,7	78,5
Vereinigte Staaten	80,8	75,6	82,1	76,8	85,7	80,4
Asien und Pazifik						
Afghanistan	43,8	43,9	47,2	47,2	58,9	58,5
Arabische Republik Syrien	76,1	72,3	78,0	74,0	82,1	77,9
Australien	83,6	78,9	84,8	80,6	88,0	84,1
Bahrain	77,5	74,3	79,1	75,7	82,9	79,2
Bangladesch	65,0	63,2	69,5	66,8	77,6	73,6
Brunei Darussalam	79,7	75,0	81,0	76,0	83,7	78,7
China	74,8	71,3	76,9	73,2	81,3	77,4
Demokratische Volksrepublik Laos	65,8	63,0	70,1	66,7	77,8	73,5
Fidschi	71,1	66,6	72,9	68,2	78,6	73,8
Indien	66,4	63,2	70,4	66,6	77,9	73,4
Indonesien	72,7	68,7	75,7	71,4	80,8	76,4
Irak	61,5	57,8	70,6	66,9	78,3	73,8
Islamische Republik Iran	72,6	69,4	75,3	71,6	80,4	76,3
Japan	86,1	79,0	87,9	80,5	90,9	83,3
Jemen	64,4	61,1	68,9	65,1	77,3	72,7
Jordanien	74,5	70,8	76,7	72,8	81,3	77,1
Kambodscha	61,9	57,3	67,0	63,4	76,2	71,8
Katar	76,4	75,2	78,2	76,6	82,2	79,9
Kuwait	79,9	76,0	81,2	77,3	84,4	80,5
Libanon	74,2	69,9	76,0	71,7	80,8	76,4
Malaysia	76,7	72,0	78,5	73,8	82,4	77,8
Mongolei	69,9	63,9	72,4	67,3	78,6	73,9
Myanmar	65,3	59,1	69,5	63,9	77,3	71,9
Nepal	64,2	63,2	68,8	66,8	77,3	73,6
Neuseeland	82,2	78,2	83,4	79,9	86,8	83,5

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Angenommene Lebenserwartung bei der Geburt					
	2008		2018		2048	
	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung
Oman	77,5	74,2	79,4	75,9	83,1	79,4
Pakistan	65,8	65,2	69,1	68,4	77,0	74,4
Papua-Neuguinea	60,4	54,6	62,7	57,3	69,7	65,8
Philippinen	73,9	69,5	76,3	71,7	81,0	76,4
Republik Korea	82,2	75,0	83,8	76,6	87,1	79,9
Samoa	74,9	68,5	77,0	71,0	81,4	75,8
Saudi-Arabien	75,3	70,9	77,3	72,8	81,6	77,1
Singapur	81,9	78,0	83,2	79,2	86,7	82,6
Sri Lanka	76,2	68,8	77,6	70,2	80,9	74,3
Thailand	75,0	66,5	76,6	69,1	81,1	74,9
Timor-Leste	61,7	60,0	66,6	64,2	76,3	72,3
Vanuatu	72,1	68,3	74,9	70,7	80,2	75,8
Vereinigte Arabische Emirate	81,5	77,2	82,8	78,4	86,3	81,9
Vietnam	76,2	72,3	78,4	74,2	82,5	78,2
Europa und Zentralasien						
Albanien	79,7	73,4	81,0	75,0	84,3	78,7
Armenien	75,1	68,4	76,5	69,9	80,0	74,3
Aserbaidshan	71,2	63,8	73,5	65,6	77,6	71,2
Belarus	75,2	63,1	76,4	65,0	80,0	71,2
Belgien	82,3	76,5	83,6	77,8	87,0	81,3
Bosnien und Herzegowina	77,4	72,2	78,6	73,5	82,3	77,5
Bulgarien	76,7	69,5	78,0	71,2	81,8	75,9
Dänemark	80,6	76,0	82,0	77,4	85,2	80,7
Deutschland	82,1	76,5	83,4	77,9	86,8	81,4
Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien	76,6	71,8	77,9	73,2	81,8	77,2
Estland	76,8	65,9	78,4	68,8	82,4	75,4
Finnland	82,4	76,1	83,7	78,0	87,0	81,5
Frankreich	84,1	77,1	85,3	78,4	88,5	81,8

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Angenommene Lebenserwartung bei der Geburt					
	2008		2018		2048	
	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung
Georgien	74,8	67,1	76,1	68,6	79,6	73,1
Griechenland	81,9	77,1	83,2	78,4	86,6	81,8
Irland	81,4	76,5	82,7	77,8	86,2	81,3
Island	83,3	80,2	84,5	81,3	87,7	84,5
Israel	82,8	78,6	84,0	80,1	87,3	83,4
Italien	83,5	77,5	84,6	78,8	87,9	82,1
Kasachstan	72,4	61,6	75,3	65,7	80,4	73,0
Kirgistan	69,9	62,0	72,0	64,3	77,3	70,9
Kroatien	79,2	72,3	80,5	74,0	83,3	77,8
Lettland	77,7	67,3	79,3	70,0	83,4	75,7
Litauen	78,3	67,5	79,8	70,1	83,4	75,8
Luxemburg	81,6	75,7	83,0	77,1	86,4	80,7
Malta	81,4	77,3	82,7	78,6	86,2	82,0
Montenegro	76,8	72,4	78,1	73,7	81,9	77,1
Niederlande	81,9	77,5	83,0	78,8	85,9	82,1
Norwegen	82,5	77,8	83,8	79,3	87,2	82,7
Österreich	82,6	76,9	83,8	78,2	87,2	81,7
Polen	79,8	71,3	81,1	73,2	84,3	77,4
Portugal	81,2	75,0	82,5	76,5	85,7	79,9
Republik Moldau	72,5	65,1	74,2	67,0	78,5	72,8
Rumänien	76,1	69,0	78,0	71,3	82,1	76,1
Russische Föderation	72,6	59,0	73,7	60,8	77,9	68,5
Schweden	83,0	78,7	84,2	80,3	87,0	83,5
Schweiz	84,2	79,0	85,3	80,2	88,6	83,3
Serbien	76,3	71,7	77,7	73,1	81,7	77,2
Slowakei	78,5	70,7	80,0	72,7	83,5	77,1
Slowenien	81,5	74,1	82,9	75,7	86,3	79,6
Spanien	84,2	77,7	85,4	78,9	88,6	82,3

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Angenommene Lebenserwartung bei der Geburt					
	2008		2018		2048	
	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung	weibliche Bevölkerung	männliche Bevölkerung
Tadschikistan	69,4	64,1	71,4	66,0	76,6	71,5
Tschechische Republik	79,5	73,4	81,1	75,1	84,9	79,1
Türkei	74,3	69,4	76,1	71,3	80,9	76,1
Turkmenistan	67,5	59,0	70,4	62,1	76,4	69,6
Ukraine	73,8	62,1	75,1	64,5	79,1	71,0
Ungarn	77,4	69,2	79,1	71,5	82,8	76,3
Vereinigtes Königreich	81,6	77,2	82,9	78,5	86,4	81,9
Zypern	81,6	76,5	82,9	77,8	86,0	81,0
Quelle: United Nations Population Division.						

Tabelle G2. Angenommene Lebenserwartung, Frauen und Männer im Alter von 50, 60, 70 und 80 Jahren, IAO-Mitgliedstaaten mit Daten, 2008, 2018 und 2048

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Angenommene Lebenserwartung (Jahre)																							
	2008								2018								2048							
	Im Alter von				Im Alter von								Im Alter von											
	50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren		50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren		50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren	
	Frauen (F)	Männer (M)	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Afrika																								
Ägypten	27,6	24,4	18,9	16,5	11,3	9,9	5,8	5,4	29,0	25,3	20,0	17,1	12,2	10,4	6,4	5,6	32,6	28,1	23,4	19,4	15,2	12,0	8,6	6,6
Algerien	28,3	25,9	19,7	17,4	12,3	10,4	6,8	5,5	29,3	26,6	20,5	18,0	12,8	10,8	7,1	5,7	32,8	29,1	23,7	20,2	15,5	12,5	9,0	6,8
Angola	21,8	19,4	15,0	13,3	9,3	8,1	5,3	4,6	22,6	20,4	15,6	13,9	9,6	8,5	5,5	4,8	25,1	22,8	17,5	15,8	10,9	9,7	6,1	5,5
Äquatorialguinea	23,9	22,0	16,5	15,2	10,2	9,3	5,8	5,3	24,7	23,0	17,1	15,8	10,6	9,7	6,0	5,5	26,8	25,1	18,7	17,4	11,7	10,8	6,6	6,2
Äthiopien	23,9	21,9	16,5	15,0	10,2	9,2	5,8	5,3	24,8	22,8	17,2	15,7	10,7	9,7	6,0	5,5	27,5	25,5	19,3	17,7	12,0	11,0	6,7	6,2
Benin	24,9	22,3	16,8	14,9	9,9	8,7	5,1	4,6	25,9	23,4	17,6	15,7	10,4	9,2	5,3	4,8	28,9	26,4	19,9	17,9	12,0	10,6	6,1	5,5
Botsuana	22,8	18,7	16,2	13,4	9,8	8,3	5,4	4,9	21,7	19,0	15,7	13,5	9,5	8,5	5,2	5,0	25,7	22,9	18,3	15,9	11,6	9,9	6,7	5,7
Burkina Faso	23,3	20,1	15,4	13,2	9,2	8,0	5,0	4,6	24,3	21,2	16,1	13,9	9,4	8,3	4,9	4,6	28,1	24,7	19,0	16,3	11,0	9,5	5,3	4,9
Burundi	23,3	21,1	16,2	14,5	10,0	8,9	5,7	5,1	23,9	21,8	16,6	14,9	10,3	9,2	5,8	5,2	26,5	24,3	18,6	16,9	11,6	10,5	6,5	5,9
Côte d'Ivoire	23,2	20,2	15,8	13,6	9,2	8,0	4,8	4,3	23,9	21,0	16,3	14,1	9,5	8,3	4,9	4,4	26,8	23,7	18,5	16,1	11,0	9,5	5,6	5,0
Demokratische Republik Kongo	22,6	20,4	15,6	14,0	9,6	8,5	5,5	4,9	23,2	21,0	16,0	14,4	9,9	8,8	5,7	5,0	25,8	23,7	18,1	16,4	11,2	10,2	6,3	5,8
Dschibuti	23,3	21,0	15,9	14,2	9,7	8,7	5,5	5,0	24,4	22,1	16,7	15,0	10,2	9,1	5,7	5,2	26,5	23,9	18,3	16,2	11,2	9,9	6,1	5,5
Eritrea	22,9	18,8	15,9	12,9	10,2	8,4	6,2	5,3	24,3	20,2	17,0	13,9	11,0	8,9	6,6	5,5	28,1	23,6	20,0	16,2	13,0	10,4	7,8	6,3
Gabun	25,3	22,9	17,9	16,1	11,1	10,0	6,2	5,7	26,2	24,4	18,6	17,1	11,5	10,7	6,4	6,1	27,8	26,4	19,8	18,6	12,4	11,7	6,9	6,7
Gambia	24,0	22,2	15,9	14,7	9,3	8,7	4,9	4,7	25,2	23,6	16,8	15,5	9,7	8,9	4,9	4,6	29,6	26,7	20,8	18,0	12,9	10,6	7,0	5,4
Ghana	25,5	23,9	17,8	16,5	11,0	10,2	6,2	5,8	26,4	24,8	18,5	17,2	11,5	10,7	6,4	6,1	28,7	26,8	20,2	18,7	12,7	11,8	7,0	6,7
Guinea	24,9	22,3	16,8	14,8	9,9	8,7	5,1	4,6	26,1	23,3	17,8	15,6	10,5	9,1	5,4	4,8	30,0	26,5	20,9	18,0	12,7	10,7	6,5	5,5
Guinea-Bissau	22,7	20,3	15,7	13,9	9,7	8,5	5,5	4,8	23,5	21,4	16,3	14,7	10,0	9,0	5,7	5,1	26,1	23,9	18,2	16,6	11,3	10,3	6,4	5,9
Kamerun	23,3	21,3	16,3	14,7	10,1	9,1	5,7	5,2	24,0	22,0	16,8	15,3	10,4	9,4	5,9	5,4	26,5	24,6	18,7	17,2	11,7	10,7	6,5	6,1
Kap Verde	27,8	24,3	19,1	16,4	11,7	10,0	6,3	5,6	29,3	25,2	20,4	17,1	12,7	10,4	7,0	5,8	32,9	27,8	23,8	19,1	15,6	11,8	9,0	6,5

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Angenommene Lebenserwartung (Jahre)																							
	2008								2018								2048							
	Im Alter von				Im Alter von								Im Alter von											
	50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren		50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren		50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren	
	Frauen (F)	Männer (M)	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Kenia	24,4	21,7	17,2	15,3	10,7	9,5	6,0	5,5	25,4	22,9	17,8	16,0	11,1	9,9	6,2	5,7	27,6	25,1	19,5	17,6	12,2	11,0	6,8	6,3
Komoren	25,4	22,8	17,4	15,4	10,6	9,4	5,8	5,3	26,5	23,7	18,2	16,0	11,1	9,8	6,0	5,4	30,6	26,4	21,7	18,0	13,8	11,0	7,7	6,0
Kongo	23,6	20,7	16,3	14,2	9,9	8,7	5,5	5,0	24,2	21,4	16,8	14,6	10,2	9,0	5,6	5,1	26,9	23,8	18,7	16,3	11,4	10,0	6,1	5,6
Lesotho	21,1	16,3	15,3	12,0	9,3	7,6	5,1	4,6	21,3	17,6	15,5	12,8	9,3	8,1	5,1	4,8	24,5	20,3	17,5	14,5	10,7	9,0	5,8	5,3
Liberia	21,4	19,2	14,7	13,1	9,0	8,1	5,1	4,7	22,1	19,9	15,1	13,5	9,3	8,3	5,3	4,8	24,4	22,0	16,8	15,0	10,3	9,2	5,7	5,2
Libysch Arabische Dschamahirija	30,0	25,3	21,4	17,4	14,1	11,2	8,4	6,7	31,3	26,4	22,5	18,3	14,9	11,8	9,0	7,0	34,2	29,5	25,1	20,8	17,0	13,5	10,3	8,0
Madagaskar	25,4	23,5	17,6	16,2	10,9	10,0	6,2	5,6	26,3	24,0	18,3	16,6	11,4	10,3	6,4	5,8	28,7	26,4	20,1	18,4	12,6	11,5	7,0	6,5
Malawi	23,5	19,4	16,4	13,5	9,6	8,0	4,9	4,4	24,1	20,3	16,9	14,1	9,9	8,3	5,0	4,5	27,0	22,5	19,0	15,7	11,3	9,3	5,8	4,9
Mali	25,8	22,5	17,7	15,3	11,0	9,5	6,2	5,5	26,1	23,0	17,8	15,5	10,7	9,4	5,8	5,3	28,8	25,5	19,7	17,1	11,6	10,1	5,8	5,3
Marokko	27,6	24,9	18,9	16,8	11,4	10,1	6,0	5,4	28,8	25,7	19,9	17,4	12,1	10,5	6,4	5,6	32,5	28,1	23,4	19,3	15,2	11,9	8,7	6,4
Mauretanien	24,7	22,5	16,0	14,6	9,0	8,3	4,4	4,4	26,4	23,9	17,4	15,6	9,8	8,9	4,6	4,5	30,1	27,2	20,8	18,5	12,4	11,0	6,1	5,8
Mauritius	29,1	24,1	20,8	16,8	13,7	11,0	8,3	6,7	30,1	25,0	21,7	17,5	14,4	11,4	8,7	6,9	33,3	28,0	24,4	19,7	16,5	12,9	10,1	7,7
Mosambik	22,0	18,4	15,7	13,2	9,7	8,2	5,5	4,9	22,2	19,1	16,0	13,7	9,9	8,6	5,7	5,1	25,4	21,8	18,1	15,6	11,3	9,9	6,3	5,8
Namibia	24,1	19,9	17,1	14,1	10,3	8,7	5,6	5,1	23,0	19,6	16,6	14,0	10,0	8,7	5,4	5,1	26,0	21,9	18,9	15,5	12,0	9,7	6,9	5,6
Niger	25,0	26,2	17,1	18,2	10,5	11,4	5,8	6,5	25,9	26,5	17,5	18,2	10,5	11,1	5,6	6,1	28,6	27,8	19,5	19,0	11,5	11,4	5,7	6,0
Nigeria	22,6	20,6	15,6	14,2	9,6	8,7	5,5	4,9	23,1	21,3	16,0	14,7	9,9	9,0	5,6	5,1	25,9	24,3	18,1	16,9	11,3	10,5	6,3	5,9
Ruanda	22,6	20,3	15,7	14,0	9,8	8,6	5,6	5,0	23,4	21,2	16,3	14,6	10,1	9,0	5,8	5,2	26,2	23,9	18,3	16,7	11,5	10,4	6,5	6,0
Sambia	21,7	18,3	15,6	13,2	9,6	8,3	5,5	4,9	22,2	19,2	16,0	13,8	9,9	8,7	5,7	5,1	24,6	21,4	17,6	15,4	11,0	9,8	6,2	5,8
São Tomé und Príncipe	27,1	24,3	18,5	16,3	11,0	9,6	5,6	5,0	27,9	25,0	19,1	16,8	11,4	9,9	5,8	5,1	30,5	27,2	21,3	18,5	13,0	11,0	6,7	5,7
Senegal	25,9	23,3	17,2	15,4	10,0	9,0	5,0	4,8	26,9	24,2	18,0	16,0	10,4	9,3	5,1	4,9	29,4	26,2	20,1	17,6	11,8	10,3	5,7	5,3
Sierra Leone	21,9	19,7	14,4	13,0	8,4	7,5	4,4	4,1	22,4	20,2	14,9	13,3	8,7	7,7	4,6	4,2	25,0	22,3	16,8	14,8	9,9	8,7	5,1	4,6
Simbabwe	21,7	17,7	16,1	13,3	10,0	8,6	5,7	5,3	23,5	20,2	17,1	14,7	10,6	9,4	6,0	5,6	27,8	24,3	20,0	17,4	12,7	11,0	7,2	6,4
Somalia	22,6	20,8	15,4	14,1	9,5	8,5	5,4	4,8	23,4	21,6	16,1	14,7	9,9	8,9	5,6	5,0	26,3	24,4	18,2	16,8	11,3	10,4	6,4	5,9

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Angenommene Lebenserwartung (Jahre)																							
	2008								2018								2048							
	Im Alter von				Im Alter von								Im Alter von											
	50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren		50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren		50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren	
	Frauen (F)	Männer (M)	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Südafrika	23,7	17,6	17,3	12,7	11,3	8,5	6,8	5,4	23,9	18,5	17,7	13,4	11,6	8,9	7,0	5,7	28,1	22,3	20,7	15,9	13,7	10,4	8,3	6,4
Sudan	25,2	23,2	17,5	16,0	10,9	9,9	6,1	5,6	26,2	24,1	18,2	16,7	11,4	10,4	6,4	5,9	28,5	26,3	20,0	18,4	12,5	11,5	7,0	6,5
Swasiland	20,9	15,8	15,2	11,9	9,2	7,7	5,0	4,7	19,4	15,8	14,5	11,8	8,8	7,6	4,8	4,6	21,7	18,8	15,5	13,6	9,4	8,7	5,1	5,2
Togo	25,6	22,5	17,4	15,1	10,3	8,8	5,3	4,7	26,5	23,3	18,1	15,7	10,7	9,2	5,5	4,8	29,2	25,8	20,3	17,5	12,2	10,4	6,2	5,4
Tschad	23,7	21,0	16,0	14,0	9,3	8,2	4,9	4,4	24,4	21,6	16,5	14,5	9,7	8,4	5,0	4,5	27,4	24,3	18,8	16,4	11,2	9,7	5,7	5,1
Tunesien	29,0	25,5	20,0	17,3	12,2	10,5	6,4	5,7	30,3	26,2	21,3	17,8	13,3	10,8	7,2	5,9	33,6	29,2	24,4	20,4	16,0	12,8	9,2	7,2
Uganda	23,6	21,3	16,6	14,8	10,3	9,2	5,8	5,3	24,5	22,4	17,3	15,6	10,7	9,7	6,1	5,6	26,7	24,6	18,9	17,3	11,8	10,8	6,6	6,2
Vereinigte Republik Tansania	24,0	21,4	16,9	15,0	10,5	9,3	5,9	5,4	25,0	22,3	17,6	15,6	10,9	9,7	6,2	5,6	27,5	25,0	19,4	17,6	12,1	11,0	6,8	6,3
Zentralafrikanische Republik	22,4	19,1	15,9	13,5	9,8	8,4	5,6	4,9	23,1	19,8	16,4	14,0	10,2	8,7	5,8	5,1	25,8	22,3	18,2	15,8	11,3	9,9	6,3	5,8
Amerika																								
Argentinien	31,8	25,9	23,0	18,1	15,2	11,6	9,0	6,9	33,1	27,1	24,2	19,1	16,1	12,4	9,7	7,4	35,9	29,6	26,7	21,3	18,2	14,0	11,1	8,5
Bahamas	31,8	27,0	23,2	19,5	15,4	13,1	9,2	8,1	33,0	27,6	24,2	19,8	16,1	13,1	9,7	8,0	35,6	30,5	26,5	22,0	18,2	14,6	11,3	8,8
Barbados	31,8	27,0	22,7	18,5	14,7	11,3	8,4	6,2	32,9	28,2	23,8	19,5	15,6	12,1	9,0	6,7	35,5	30,9	26,2	21,9	17,7	14,2	10,8	8,2
Belize	32,5	28,7	23,5	20,4	15,6	13,2	9,3	7,7	33,2	28,4	24,2	20,3	16,1	13,1	9,7	7,7	34,6	30,7	25,5	22,0	17,4	14,5	10,7	8,6
Bolivarische Republik Venezuela	30,3	27,3	21,7	19,3	14,2	12,5	8,3	7,5	31,6	28,1	22,8	20,0	15,1	13,1	9,0	7,9	34,6	30,1	25,5	21,7	17,3	14,4	10,5	8,7
Bolivien	26,8	24,3	18,8	16,7	11,6	10,2	6,4	5,6	28,4	25,5	20,2	17,8	12,8	11,1	7,2	6,3	33,0	28,9	24,1	20,7	16,0	13,4	9,5	7,9
Brasilien	30,6	26,7	22,5	19,5	15,3	13,3	9,7	8,6	31,9	27,8	23,5	20,2	16,1	13,8	10,2	8,8	35,0	29,9	26,1	21,8	18,0	14,7	11,3	9,2
Chile	33,4	28,9	24,5	20,7	16,5	13,7	10,0	8,4	34,4	29,7	25,4	21,3	17,2	14,2	10,5	8,7	36,5	31,2	27,2	22,6	18,7	15,1	11,5	9,2
Costa Rica	33,4	30,0	24,4	21,6	16,3	14,3	9,8	8,7	34,3	30,6	25,2	22,1	17,0	14,7	10,3	8,9	36,0	31,7	26,8	23,0	18,3	15,4	11,1	9,3
Dominikanische Republik	30,9	27,7	22,7	20,3	15,7	14,0	10,0	9,1	31,9	28,3	23,6	20,7	16,3	14,2	10,4	9,2	34,0	29,6	25,3	21,6	17,5	14,7	11,1	9,3
Ecuador	32,2	29,3	23,5	21,2	15,6	14,0	9,3	8,4	33,0	29,8	24,2	21,5	16,2	14,3	9,7	8,6	35,2	31,0	26,1	22,5	17,8	15,0	10,8	9,1
El Salvador	30,3	26,4	21,9	18,6	14,5	11,9	8,7	6,9	31,5	27,2	22,9	19,3	15,3	12,5	9,3	7,4	34,6	29,6	25,6	21,3	17,4	14,0	10,7	8,4
Grenada	26,2	23,9	17,9	16,1	10,9	9,8	5,9	5,5	26,8	24,4	18,4	16,5	11,2	10,0	6,1	5,6	30,5	26,7	21,5	18,2	13,7	11,1	7,6	6,1

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Angenommene Lebenserwartung (Jahre)																							
	2008								2018								2048							
	Im Alter von				Im Alter von								Im Alter von											
	50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren		50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren		50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren	
	Frauen (F)	Männer (M)	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Guatemala	29,9	27,0	21,5	19,2	14,0	12,2	8,3	7,1	31,0	27,7	22,5	19,8	14,9	12,8	8,9	7,5	34,4	29,8	25,4	21,5	17,2	14,2	10,5	8,5
Guyana	28,2	24,1	20,0	16,7	12,8	10,7	7,4	6,4	29,5	25,3	21,1	17,7	13,6	11,3	7,9	6,7	32,0	27,6	23,1	19,4	15,3	12,5	9,1	7,4
Haiti	24,7	23,6	17,0	16,6	10,4	10,2	5,8	5,8	26,5	24,3	18,4	16,8	11,6	10,5	6,6	6,0	32,2	28,4	23,4	20,3	15,6	13,2	9,4	7,9
Honduras	30,8	26,7	22,4	19,1	14,8	12,5	8,9	7,5	31,8	27,6	23,3	19,8	15,6	13,0	9,4	7,9	34,3	29,7	25,5	21,6	17,3	14,4	10,6	8,8
Jamaika	29,7	27,0	21,6	19,3	14,5	12,7	8,9	7,7	30,5	27,6	22,2	19,8	14,9	13,0	9,2	7,8	32,6	29,3	23,9	21,0	16,1	13,8	9,9	8,3
Kanada	34,3	30,4	25,2	21,7	16,9	14,1	10,2	8,3	35,4	31,7	26,2	22,8	17,8	15,0	10,8	8,9	38,3	34,5	28,9	25,3	20,1	17,1	12,6	10,3
Kolumbien	30,5	27,3	21,9	19,3	14,4	12,5	8,6	7,4	31,7	28,2	23,0	20,1	15,3	13,1	9,2	7,8	34,2	30,3	25,2	21,8	17,1	14,4	10,4	8,7
Kuba	32,3	29,1	23,5	20,8	15,6	13,6	9,3	8,1	33,6	30,2	24,6	21,7	16,5	14,3	9,9	8,6	36,1	32,3	26,8	23,5	18,3	15,8	11,2	9,6
Mexiko	31,6	28,9	22,9	20,7	15,2	13,5	9,2	8,1	32,9	29,8	24,1	21,5	16,2	14,2	9,8	8,5	35,0	31,4	26,0	22,8	17,7	15,2	10,8	9,2
Nicaragua	30,6	27,5	22,4	19,9	15,2	13,3	9,6	8,2	32,5	28,7	23,9	20,8	16,4	13,9	10,3	8,6	34,3	29,8	25,4	21,6	17,5	14,5	10,9	8,9
Panama	31,7	28,7	22,8	20,3	14,7	13,0	8,4	7,4	32,7	29,3	23,7	20,9	15,6	13,4	9,1	7,8	35,3	30,7	26,0	22,1	17,6	14,6	10,5	8,7
Paraguay	29,6	27,4	21,3	19,4	14,0	12,7	8,3	7,6	30,8	28,2	22,3	20,1	14,8	13,2	8,9	7,9	32,9	29,7	24,2	21,4	16,3	14,2	10,0	8,6
Peru	29,2	26,1	20,8	18,3	13,5	11,8	8,0	7,1	30,7	27,3	22,1	19,3	14,6	12,6	8,7	7,6	33,8	29,4	24,9	21,1	16,8	14,0	10,2	8,5
St. Lucia	29,3	25,7	21,0	17,7	14,0	11,4	8,6	6,9	30,6	26,6	22,0	18,3	14,7	11,8	9,0	7,0	33,7	29,5	24,7	20,8	16,7	13,5	10,2	7,9
St. Vincent und die Grenadinen	27,5	24,7	18,9	16,7	11,5	10,2	6,2	5,6	28,4	25,4	19,7	17,2	12,1	10,5	6,5	5,8	31,4	27,4	22,4	18,7	14,4	11,5	8,2	6,3
Suriname	28,9	25,2	20,5	17,8	13,5	11,9	8,2	7,5	29,9	26,3	21,4	18,7	14,2	12,5	8,6	7,8	32,6	28,7	23,8	20,5	16,0	13,6	9,9	8,3
Trinidad und Tobago	27,7	24,2	19,7	16,9	12,9	10,8	7,8	6,5	29,3	25,2	21,2	17,5	14,0	11,2	8,4	6,5	32,9	28,4	24,1	20,0	16,2	12,8	9,8	7,4
Uruguay	32,4	26,5	23,5	18,5	15,4	12,0	9,0	7,1	33,5	27,8	24,5	19,6	16,3	12,8	9,6	7,7	36,0	30,5	26,8	22,0	18,2	14,6	11,0	8,9
Vereinigte Staaten	33,0	28,6	24,2	20,3	16,4	13,3	10,1	7,9	34,1	29,6	25,1	21,1	17,1	13,9	10,6	8,3	37,0	32,4	27,7	23,5	19,1	15,6	11,9	9,3
Asien und Pazifik																								
Afghanistan	20,4	19,0	13,8	12,8	8,4	7,8	4,9	4,5	21,2	19,7	14,3	13,3	8,8	8,1	5,0	4,7	23,5	21,9	16,0	14,7	9,8	9,0	5,5	5,1
Arabische Republik Syrien	28,8	25,8	20,0	17,5	12,4	10,7	6,7	5,9	30,2	26,6	21,3	18,2	13,5	11,1	7,5	6,1	33,6	29,6	24,4	20,8	16,1	13,2	9,5	7,4
Australien	34,9	30,9	25,7	22,0	17,2	14,3	10,2	8,3	35,9	32,1	26,6	23,0	18,0	15,1	10,8	8,8	38,7	34,9	29,3	25,6	20,4	17,2	12,7	10,3

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Angenommene Lebenserwartung (Jahre)																							
	2008								2018								2048							
	Im Alter von				Im Alter von								Im Alter von											
	50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren		50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren		50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren	
	Frauen (F)	Männer (M)	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Bahrain	29,8	26,8	20,9	18,4	13,1	11,3	7,2	6,3	31,1	27,8	22,1	19,2	14,1	11,9	7,9	6,6	34,2	30,8	25,0	21,9	16,6	14,1	9,8	8,1
Bangladesch	24,8	22,9	16,9	15,4	10,3	9,4	5,7	5,3	25,9	23,8	17,7	16,1	10,8	9,8	5,9	5,5	29,9	26,4	21,0	18,0	13,2	11,0	7,3	6,0
Brunei Darussalam	31,4	27,2	22,4	18,4	14,7	10,6	8,6	5,1	32,5	28,1	23,4	19,2	15,5	11,3	9,2	5,6	34,9	30,3	25,6	21,3	17,3	13,2	10,5	7,0
China	29,4	26,3	20,7	18,2	13,2	11,5	7,6	6,6	30,6	27,2	21,7	18,9	14,1	12,0	8,1	6,9	33,5	29,8	24,4	21,0	16,2	13,5	9,7	7,8
Demokrat. Volksrepublik Laos	25,0	22,9	17,1	15,4	10,4	9,4	5,8	5,3	26,1	23,8	17,8	16,0	10,9	9,8	5,9	5,5	30,1	26,4	21,2	18,0	13,4	11,0	7,5	6,0
Fidschi	25,3	21,8	17,3	14,6	10,8	9,1	6,1	5,3	26,4	22,6	18,3	15,2	11,5	9,5	6,6	5,5	30,7	26,1	21,9	17,9	14,3	11,3	8,4	6,6
Indien	26,9	24,0	18,8	16,9	12,1	11,2	7,2	7,1	28,3	25,2	20,0	17,8	12,9	11,8	7,6	7,3	31,7	28,2	22,8	20,0	15,0	13,2	8,9	8,1
Indonesien	27,0	24,4	18,5	16,5	11,3	10,1	6,1	5,6	28,5	25,5	19,8	17,3	12,2	10,6	6,6	5,8	32,5	28,3	23,4	19,6	15,3	12,2	8,8	6,8
Irak	24,3	22,0	16,4	14,7	9,7	8,8	5,2	4,9	26,4	23,7	17,9	15,9	10,7	9,6	5,6	5,2	30,6	26,4	21,6	18,0	13,5	10,9	7,4	5,9
Islamische Republik Iran	27,2	24,5	18,5	16,5	11,0	10,0	5,7	5,4	28,4	25,4	19,5	17,2	11,7	10,4	6,1	5,7	32,3	28,2	23,1	19,5	14,9	12,1	8,4	6,7
Japan	37,1	30,9	27,8	22,1	19,0	14,4	11,6	8,5	38,7	32,1	29,3	23,2	20,4	15,3	12,7	9,1	41,5	34,6	31,9	25,4	22,8	17,1	14,7	10,3
Jemen	24,7	22,4	16,8	15,1	10,3	9,2	5,7	5,2	25,8	23,3	17,6	15,7	10,7	9,6	5,9	5,4	29,7	26,0	20,9	17,7	13,1	10,8	7,2	5,9
Jordanien	28,1	25,5	19,7	17,7	12,6	11,4	7,2	6,8	29,5	26,3	20,8	18,2	13,4	11,6	7,7	6,8	33,0	29,0	23,9	20,4	15,9	13,1	9,4	7,6
Kambodscha	24,4	21,3	16,7	14,5	10,2	8,9	5,7	5,1	25,4	22,9	17,4	15,5	10,6	9,5	5,8	5,3	29,3	25,7	20,5	17,5	12,8	10,7	7,0	5,9
Katar	29,2	27,6	20,9	19,2	13,9	12,2	8,5	7,0	30,6	28,7	22,0	20,2	14,7	12,9	8,9	7,5	33,8	31,5	24,8	22,6	16,8	14,8	10,3	8,7
Kuwait	31,4	28,5	22,3	19,8	14,5	12,3	8,5	6,9	32,5	29,4	23,4	20,6	15,4	13,0	9,1	7,3	35,5	32,1	26,2	23,0	17,8	15,0	10,8	8,7
Libanon	27,6	24,8	19,0	16,8	11,6	10,3	6,2	5,7	28,8	25,6	20,0	17,4	12,4	10,6	6,7	5,8	32,5	28,3	23,4	19,6	15,3	12,2	8,8	6,8
Malaysia	29,0	25,5	20,3	17,6	12,9	11,2	7,4	6,6	30,5	26,4	21,6	18,2	14,0	11,5	8,1	6,7	33,8	29,5	24,7	20,8	16,5	13,4	9,8	7,8
Mongolei	26,5	22,4	19,0	15,5	12,8	10,1	8,1	6,3	27,8	23,8	20,0	16,5	13,4	10,7	8,3	6,5	31,5	27,3	22,9	19,2	15,4	12,4	9,4	7,4
Myanmar	26,8	23,6	18,9	16,6	12,2	10,7	7,3	6,5	28,3	25,1	20,1	17,6	13,0	11,3	7,7	6,8	31,7	28,0	22,9	19,8	15,2	12,8	9,1	7,6
Nepal	24,7	22,9	16,8	15,4	10,3	9,4	5,7	5,3	25,7	23,8	17,6	16,1	10,7	9,8	5,9	5,5	29,7	26,5	20,8	18,0	13,1	11,0	7,2	6,0
Neuseeland	33,7	30,1	24,6	21,3	16,5	13,8	9,8	8,0	34,8	31,4	25,6	22,5	17,3	14,7	10,4	8,6	37,7	34,3	28,3	25,1	19,6	16,8	12,2	10,1
Oman	29,8	26,8	21,0	18,3	13,2	11,2	7,3	6,1	31,3	27,9	22,3	19,3	14,3	11,9	8,1	6,6	34,4	30,9	25,2	22,0	16,8	14,1	10,0	8,1

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Angenommene Lebenserwartung (Jahre)																							
	2008								2018								2048							
	Im Alter von				Im Alter von								Im Alter von											
	50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren		50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren		50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren	
	Frauen (F)	Männer (M)	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Pakistan	26,3	25,1	18,2	17,4	11,6	11,4	6,8	7,0	27,4	26,1	19,1	18,2	12,2	11,9	7,1	7,3	30,9	28,6	22,1	20,2	14,4	13,3	8,4	8,0
Papua-Neuguinea	22,7	18,6	15,7	12,7	10,1	8,2	6,1	5,2	23,7	19,3	16,5	13,2	10,6	8,6	6,4	5,3	26,7	22,5	18,9	15,4	12,2	9,9	7,3	6,0
Philippinen	27,5	24,7	19,0	16,7	11,6	10,2	6,2	5,6	29,0	25,6	20,2	17,4	12,5	10,6	6,8	5,8	32,7	28,3	23,6	19,6	15,4	12,2	8,9	6,8
Republik Korea	33,5	27,0	24,3	18,6	15,9	11,6	9,1	6,5	35,0	28,4	25,6	19,8	17,1	12,5	10,1	7,1	38,0	31,4	28,5	22,5	19,7	14,6	12,2	8,5
Samoa	28,7	23,5	20,3	16,1	13,2	10,3	7,9	6,2	30,1	24,7	21,6	17,0	14,2	10,9	8,5	6,5	33,4	27,9	24,4	19,5	16,4	12,5	9,9	7,4
Saudi-Arabien	28,2	25,2	19,5	17,1	11,9	10,4	6,4	5,8	29,7	26,1	20,9	17,7	13,1	10,8	7,2	5,9	33,2	29,0	24,1	20,2	15,8	12,7	9,2	7,1
Singapur	33,1	29,7	23,9	21,0	15,7	13,6	9,1	8,0	34,3	30,8	25,1	21,9	16,7	14,4	9,8	8,5	37,5	33,8	28,1	24,6	19,4	16,5	11,9	9,9
Sri Lanka	29,1	24,7	20,5	17,4	13,3	11,6	7,7	7,2	30,1	25,2	21,4	17,7	13,9	11,7	8,2	7,2	32,7	27,1	23,7	18,9	15,7	12,2	9,4	7,2
Thailand	30,3	24,6	22,3	17,3	15,3	11,1	9,7	6,7	31,2	25,4	23,0	17,7	15,6	11,3	9,8	6,7	33,8	27,7	25,0	19,4	17,1	12,3	10,6	7,0
Timor-Leste	24,1	22,2	16,4	14,9	10,0	9,1	5,6	5,2	25,2	23,1	17,2	15,6	10,5	9,5	5,8	5,3	28,9	25,8	20,2	17,5	12,5	10,7	6,8	5,9
Vanuatu	26,8	24,3	18,4	16,4	11,2	10,0	6,1	5,6	28,0	25,2	19,3	17,1	11,8	10,4	6,3	5,8	32,0	27,8	23,0	19,1	14,9	11,8	8,5	6,5
Vereinigte Arabische Emirate	33,1	29,0	23,9	20,2	15,7	12,7	9,1	7,1	34,2	30,1	25,0	21,2	16,6	13,5	9,8	7,6	37,2	33,1	27,8	24,0	19,2	15,8	11,8	9,3
Vietnam	29,8	27,6	21,1	19,3	13,3	12,1	7,5	6,8	31,2	28,5	22,3	20,0	14,4	12,6	8,2	7,1	34,2	30,7	25,0	21,9	16,7	14,1	9,9	8,1
Europa und Zentralasien																								
Albanien	32,7	27,5	23,4	18,9	14,9	11,6	8,2	6,4	33,5	28,0	24,2	19,3	15,6	11,9	8,8	6,5	35,8	30,7	26,4	21,7	17,8	13,8	10,5	7,8
Armenien	29,0	24,1	20,3	16,6	13,1	10,8	7,7	6,7	29,9	24,9	21,1	17,3	13,7	11,3	8,1	6,9	32,3	27,5	23,3	19,3	15,5	12,6	9,3	7,6
Aserbaidshan	29,5	23,8	21,1	16,6	13,9	10,9	8,3	6,7	30,3	24,5	21,7	17,1	14,4	11,2	8,6	6,9	32,0	26,8	23,2	18,8	15,5	12,3	9,3	7,4
Belarus	27,8	19,6	19,4	13,3	12,1	8,6	6,8	5,3	28,7	20,6	20,2	14,0	12,8	9,0	7,3	5,5	31,7	24,3	22,8	16,7	15,0	10,7	8,8	6,4
Belgien	33,7	28,8	24,5	20,3	16,1	12,8	9,3	7,3	34,8	29,9	25,5	21,2	17,0	13,6	10,0	7,8	37,8	32,8	28,4	23,8	19,6	15,7	12,1	9,3
Bosnien und Herzegowina	29,7	25,4	20,9	17,5	13,3	11,0	7,6	6,4	30,7	26,2	21,8	18,0	14,1	11,3	8,1	6,5	33,7	29,2	24,6	20,5	16,4	13,2	9,7	7,6
Bulgarien	29,1	23,4	20,3	16,0	12,5	10,0	6,7	5,8	30,1	24,4	21,2	16,7	13,3	10,4	7,3	5,9	33,3	27,6	24,2	19,2	15,9	12,0	9,2	6,8
Dänemark	32,2	28,2	23,4	19,7	15,6	12,6	9,4	7,3	33,4	29,3	24,4	20,6	16,5	13,3	10,0	7,7	36,2	31,9	27,0	22,9	18,5	15,1	11,5	8,9
Deutschland	33,5	28,5	24,3	20,0	16,0	12,7	9,3	7,3	34,6	29,6	25,4	20,9	16,9	13,5	10,0	7,8	37,7	32,7	28,3	23,7	19,5	15,7	12,1	9,3

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Angenommene Lebenserwartung (Jahre)																							
	2008								2018								2048							
	Im Alter von				Im Alter von								Im Alter von											
	50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren		50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren		50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren	
	Frauen (F)	Männer (M)	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Die ehem. jug. Rep. Mazedonien	29,1	25,0	20,4	16,9	12,9	10,3	7,3	5,7	30,1	25,8	21,3	17,5	13,6	10,7	7,8	5,9	33,3	28,9	24,1	20,1	16,0	12,7	9,5	7,1
Estland	29,4	22,2	20,8	15,6	13,1	10,1	7,3	6,2	30,7	23,5	22,0	16,4	14,1	10,5	8,0	6,3	33,8	27,5	24,7	19,2	16,5	12,3	9,9	7,1
Finnland	33,7	28,5	24,5	20,0	16,0	12,7	9,1	7,2	34,8	29,9	25,5	21,2	16,9	13,6	9,9	7,9	37,8	32,6	28,4	23,6	19,6	15,5	12,0	9,2
Frankreich	35,4	29,6	26,2	21,1	17,6	13,7	10,5	8,0	36,4	30,6	27,1	21,9	18,4	14,3	11,1	8,4	39,3	33,4	29,8	24,4	20,9	16,3	13,1	9,8
Georgien	29,2	24,3	20,4	16,8	12,8	10,5	7,1	6,0	30,0	25,0	21,1	17,3	13,4	10,8	7,5	6,2	32,2	27,3	23,1	19,1	15,1	12,1	8,8	7,0
Griechenland	33,3	29,4	24,0	20,8	15,5	13,4	8,7	7,7	34,4	30,3	25,1	21,6	16,5	14,0	9,5	8,1	37,5	32,9	28,0	23,8	19,2	15,8	11,7	9,4
Irland	32,8	28,4	23,7	19,7	15,5	12,4	9,0	7,0	33,9	29,5	24,7	20,6	16,4	13,1	9,7	7,5	37,1	32,3	27,7	23,2	19,0	15,2	11,7	8,9
Island	34,3	31,5	25,1	22,5	16,7	14,6	9,8	8,4	35,4	32,4	26,1	23,3	17,6	15,3	10,5	8,9	38,4	35,2	28,9	25,8	20,1	17,4	12,5	10,4
Israel	34,0	30,8	24,7	21,9	16,2	14,1	9,3	8,1	35,1	32,0	25,7	23,0	17,1	15,0	10,0	8,7	38,2	34,7	28,7	25,5	19,8	17,1	12,2	10,2
Italien	34,8	29,8	25,5	21,1	17,0	13,5	9,9	7,8	35,8	30,8	26,5	21,9	17,8	14,2	10,6	8,3	38,7	33,6	29,2	24,5	20,4	16,3	12,7	9,7
Kasachstan	26,8	20,0	18,8	13,9	12,0	9,3	7,0	6,0	28,6	21,9	20,2	15,2	13,0	10,0	7,6	6,3	32,4	25,9	23,5	18,0	15,7	11,7	9,4	7,1
Kirgistan	26,7	21,7	18,5	14,8	11,5	9,1	6,4	5,2	27,8	22,7	19,4	15,6	12,2	9,7	6,9	5,6	30,8	25,9	22,1	18,0	14,3	11,4	8,4	6,6
Kroatien	30,8	25,3	21,8	17,5	13,8	11,0	7,6	6,4	32,0	26,6	22,9	18,5	14,7	11,7	8,3	6,7	34,4	29,5	25,2	20,9	16,7	13,5	9,9	7,9
Lettland	30,1	22,4	21,4	15,4	13,7	9,8	7,8	5,8	31,4	23,8	22,5	16,4	14,6	10,3	8,4	6,0	34,8	27,6	25,6	19,2	17,2	12,2	10,3	7,0
Litauen	30,7	23,4	22,0	16,6	14,2	11,1	8,2	7,0	31,9	24,6	23,0	17,3	15,0	11,4	8,8	7,0	34,8	27,9	25,6	19,6	17,3	12,6	10,4	7,4
Luxemburg	33,2	28,1	24,0	19,6	15,7	12,2	9,0	6,8	34,3	29,1	25,1	20,4	16,6	12,9	9,7	7,2	37,3	31,9	27,9	22,9	19,1	14,9	11,7	8,6
Malta	32,8	29,3	23,7	20,4	15,6	12,6	9,1	6,9	34,0	30,3	24,8	21,3	16,5	13,5	9,8	7,5	37,1	33,3	27,7	24,1	19,1	15,8	11,8	9,2
Montenegro	30,4	27,2	21,6	19,7	14,0	13,7	8,1	9,0	31,5	28,0	22,6	20,3	14,9	14,1	8,8	9,3	34,2	29,7	25,1	21,5	16,9	14,6	10,3	9,2
Niederlande	33,3	29,4	24,2	20,7	15,9	13,1	9,3	7,5	34,3	30,5	25,1	21,6	16,7	13,9	9,9	8,0	36,9	33,4	27,5	24,3	18,9	16,1	11,6	9,6
Norwegen	33,7	29,9	24,5	21,0	16,1	13,3	9,3	7,5	34,9	30,9	25,6	22,0	17,1	14,1	10,1	8,0	38,0	33,6	28,5	24,4	19,7	16,2	12,2	9,5
Österreich	33,8	29,1	24,6	20,7	16,1	13,3	9,3	7,7	35,0	30,2	25,7	21,6	17,1	14,0	10,0	8,2	38,0	33,1	28,6	24,1	19,8	16,0	12,2	9,6
Polen	31,4	24,8	22,5	17,4	14,5	11,3	8,3	6,8	32,6	25,9	23,6	18,1	15,4	11,6	8,9	6,9	35,5	29,1	26,2	20,6	17,7	13,4	10,7	7,9
Portugal	32,8	27,4	23,6	18,7	15,2	11,4	8,4	6,2	33,9	28,5	24,7	19,8	16,1	12,3	9,2	6,7	36,7	31,5	27,3	22,5	18,6	14,5	11,2	8,3

Land (alphabetische Reihenfolge nach Region)	Angenommene Lebenserwartung (Jahre)																							
	2008								2018								2048							
	Im Alter von				Im Alter von								Im Alter von											
	50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren		50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren		50 Jahren		60 Jahren		70 Jahren		80 Jahren	
	Frauen (F)	Männer (M)	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Republik Moldau	25,9	21,4	17,8	14,7	11,1	9,3	6,3	5,6	27,5	22,6	19,2	15,7	12,1	10,0	6,9	6,0	30,9	26,2	22,1	18,3	14,5	11,8	8,5	7,0
Rumänien	28,8	23,6	20,0	16,1	12,4	10,0	6,7	5,7	30,2	24,7	21,3	16,9	13,5	10,5	7,5	6,0	33,6	28,0	24,4	19,5	16,1	12,2	9,4	6,9
Russische Föderation	26,8	18,6	18,7	13,0	11,7	8,5	6,6	5,3	27,8	19,5	19,5	13,6	12,3	8,9	7,0	5,5	30,9	23,5	22,3	16,3	14,5	10,5	8,5	6,4
Schweden	34,1	30,3	24,8	21,4	16,4	13,6	9,5	7,6	35,2	31,5	25,8	22,5	17,3	14,5	10,2	8,3	37,7	34,3	28,3	25,0	19,5	16,6	12,0	9,8
Schweiz	35,4	31,1	26,1	22,2	17,5	14,4	10,4	8,4	36,4	32,0	27,1	23,1	18,4	15,1	11,1	8,8	39,4	34,7	29,8	25,5	20,9	17,1	13,2	10,3
Serbien	28,7	25,0	20,0	17,2	12,4	11,0	6,8	6,5	29,8	25,8	20,9	17,8	13,2	11,3	7,3	6,6	33,1	28,9	24,0	20,3	15,8	13,1	9,2	7,6
Slowakei	30,2	24,0	21,3	16,5	13,5	10,5	7,5	6,2	31,5	25,2	22,5	17,3	14,5	10,9	8,2	6,4	34,7	28,6	25,4	20,1	17,0	12,9	10,1	7,5
Slowenien	33,0	26,3	23,9	18,1	15,7	11,2	9,1	6,3	34,2	27,6	24,9	19,1	16,6	12,0	9,8	6,8	37,3	31,0	27,9	22,2	19,2	14,4	11,8	8,4
Spanien	35,4	29,9	26,0	21,3	17,2	13,7	10,0	7,9	36,4	30,9	27,0	22,1	18,2	14,4	10,8	8,4	39,3	33,7	29,8	24,6	20,8	16,4	13,0	9,8
Tadschikistan	28,2	24,1	20,1	16,8	13,2	10,9	8,0	6,6	29,0	24,8	20,7	17,3	13,7	11,2	8,2	6,8	31,4	27,0	22,7	19,0	15,1	12,3	9,1	7,4
Tschechische Republik	30,8	25,6	21,8	17,6	13,8	10,9	7,6	6,1	32,3	26,8	23,2	18,5	14,9	11,5	8,5	6,4	35,8	30,5	26,5	21,7	17,9	14,0	10,8	8,1
Türkei	27,9	24,5	19,1	16,5	11,4	10,0	5,9	5,4	29,0	25,3	20,1	17,1	12,2	10,3	6,4	5,6	32,6	28,0	23,5	19,3	15,2	12,0	8,6	6,6
Turkmenistan	26,9	21,9	18,7	15,1	11,7	9,6	6,6	5,7	28,1	22,9	19,7	15,8	12,4	10,1	7,1	6,0	30,9	25,9	22,1	18,1	14,4	11,6	8,4	6,9
Ukraine	27,5	20,1	19,2	14,0	11,9	9,0	6,6	5,5	28,6	21,3	20,2	14,8	12,7	9,5	7,1	5,8	31,6	24,8	22,8	17,3	14,9	11,1	8,7	6,6
Ungarn	29,6	23,0	21,0	16,0	13,2	10,2	7,4	6,0	30,9	24,4	22,1	16,9	14,2	10,7	8,1	6,2	34,1	28,0	25,0	19,6	16,7	12,5	9,9	7,2
Usbekistan	27,9	23,6	19,7	16,5	12,9	10,8	7,8	6,7	28,7	24,3	20,4	17,0	13,4	11,2	8,1	6,9	31,3	26,8	22,6	18,9	15,0	12,4	9,1	7,5
Vereinigtes Königreich	33,0	29,1	24,0	20,4	15,9	13,1	9,4	7,5	34,2	30,1	25,0	21,3	16,8	13,8	10,1	8,0	37,3	32,9	27,9	23,7	19,2	15,7	11,9	9,3
Zypern	32,9	28,9	23,6	20,1	15,1	12,4	8,4	6,6	34,1	29,8	24,7	20,9	16,2	13,0	9,2	7,1	36,9	32,2	27,4	23,1	18,6	14,9	11,2	8,5

Quelle: United Nations Population Division.

