

Kinderbetreuung und Frauenerwerbstätigkeit

Wie sich der Zugang zu Betreuungsangeboten auf die Erwerbstätigkeit der Frauen im Speziellen und die Geschlechtergleichheit im Allgemeinen auswirkt. Ein Vergleich zwischen Grossbritannien und Schweden.

Leistungsnachweis im Modul «Sozialpolitik im internationalen Vergleich»

Frühlingssemester 2019, 2. Quartal in Bern

Eva Duss

Matrikel-Nr.: 09-738-022

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	2
2. Kinderbetreuung Grossbritannien.....	2
3. Kinderbetreuung in Schweden	3
4. Situation auf dem Arbeitsmarkt für Frauen mit Kindern:	3
5. Kurzer Exkurs:	5
6. Fazit und Ausblick:	5
7. Literaturverzeichnis	7
8. Selbständigkeitserklärung	9

1. Einleitung

Angeregt durch die OECD, einigten sich im November die G20-Staaten darauf, den Gender Employment Gap bis 2025 um 25% zu verringern. Ein «Werkzeug» - neben vielen anderen - das dafür eingesetzt werden soll, ist die finanziell stemmbare und qualitativ gute öffentliche Kinderbetreuung. Unter dem gleichen Punkt aufgelistet sind auch die bezahlte Elternzeit, familienfreundliche Arbeitsumgebungen und die Fürsorge für Betagten (OECD, 2015, S. 2-3).

In dieser Arbeit sollen die Kinderbetreuungslandschaften von Schweden und Grossbritannien verglichen und auf die Auswirkungen der Frauenerwerbstätigkeit hin untersucht werden. Zudem wird versucht, die Frauenerwerbsarbeit in Zusammenhang mit der Geschlechtergleichheit zu bringen.

Die Auswahl von Grossbritannien und Schweden bot sich an, weil es sich um zwei unterschiedliche Wohlfahrtsregime handelt mit unterschiedlichen Traditionen in der Familienpolitik: Während in Schweden die Familienpolitik ein zentraler Pfeiler der Sozialpolitik darstellt, war die Familienpolitik in Grossbritannien lange Zeit nicht existent, da das Aufziehen von Kindern beispielsweise als Privatangelegenheit angesehen wird (vgl. Halwachs, I., 2010, S.63-65 und 155-160). Es schien interessant, diese beiden Systeme hinsichtlich ihrer Betreuungssysteme zu untersuchen und zu schauen, ob sich die unterschiedliche Handhabung auf die Erwerbsarbeit der Frauen auswirkt.

2. Kinderbetreuung Grossbritannien

Als liberaler Wohlfahrtsstaat folgt die Politik Grossbritanniens vor allem der Logik des freien Marktes, wobei die Einmischung des Staates auf einem Minimum gehalten werden soll (Dörfler, S. 2009, S.120). Erziehung und Betreuung der Kinder gelten nach wie vor als Privatangelegenheit (Halwachs, I. 2010, S. 84), wodurch auch erklärt werden kann, wieso bis ins Jahr 2004 keine ganzheitliche Betreuungspolitik für Kinder im Vorschulalter vorhanden war.

2007 kam die von der Regierung eingesetzte Equal Opportunities Commission zum Schluss, dass Frauen mit Kleinkindern die am stärksten diskriminierte Gruppe in der britischen Arbeitswelt darstellt. Als einer der Hauptgründe wurde die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf genannt (Tomlinson, 2015, S.314). Obwohl mit dem Regierungswechsel in den 1990er ein politischer Wandel stattfand und die EU die Gleichstellung von Mann und Frau mit verschiedenen Richtlinien – beispielsweise zum Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten – voranzutreiben versuchte, sind die Chancen auf dem britischen Arbeitsmarkt für Frauen mit Kindern nach wie vor reduziert. Weiterhin bleibt einer der Hauptgründe dafür die komplizierte Vereinbarkeit von Familie und Beruf - vor allem bedingt durch die unzureichenden öffentlichen Betreuungsangebote (Tomlinson, 2015 S. 333-335). Auch der Bericht der OECD über das Erreichen von Geschlechtergleichheit in den OECD-Ländern bestätigt das Bild der unzureichenden Kinderbetreuungsangeboten in Grossbritannien und erwähnt neben dem mangelnden Angebot auch die zum Teil sehr hohen Kosten für Erziehungsberechtigte, die von den vorhandenen Angeboten Gebrauch machen möchten. So musste eine Familie im Doppelverdiener-Modell mit zwei Kindern im Jahre 2015 ca. 45% des gesamten monatlichen Familieneinkommens für die Betreuung der Kinder ausgeben. Der OECD-Durchschnitt in diesem Vergleich liegt bei ca. 15% (OECD, 2017, S.214). Jedoch muss hier auch festgehalten werden, dass die britische Regierung kürzlich Gesetze erlassen hat, die eine Besserung in Aussicht stellen. So wurde durch den Childcare Act 2016 angeordnet, dass alle 3-4 jährigen Kinder Anspruch auf einen kostenfreien Betreuungsplatz im Umfang von 30 Stunden/Woche während 38 Wochen im Jahr haben sollen (Childcare Act, 2016) und Anspruchsberechtigte erhalten dank dem Taxfree Childcare Scheme pro 8 Pfund, die sie für die Betreuung der Kinder aufwenden, 2 Pfund vom Staat zurück (Gov.uk, 2018). Angemerkt sei hier, dass sich beide Angebote nur an Familien richten, deren Elternteile beide arbeiten. Diese Leistungen

werden also – wenn überhaupt - nur an Haushalte mit dem Doppelverdiener-Modell ausgerichtet (Childcare Act 2016 oder Gov.uk, 2018).

3. Kinderbetreuung in Schweden

Im Gegensatz zu Grossbritannien wird in Schweden die Betreuung von Kindern (und Betagten) als gesellschaftliche – und damit als staatliche Aufgabe definiert (Dörfler, S., 2009, S.125). Der schwedische Staat garantiert jedem Kind – vorausgesetzt die Erziehungsberechtigten sind berufstätig – einen Betreuungsplatz ab dem Alter von 1,5 Jahren bis zum zwölften Lebensjahr (ebenda). Die Finanzierung des flächendeckenden Betreuungsangebots wird grössten Teil vom Staat und den Gemeinden finanziert. Eltern bezahlen je nach Einkommen nichts oder ein dem Gehalt angemessener Betrag für die Nutzung der öffentlichen Kinderbetreuungsangebote. Kinder haben ab dem Jahr, in dem sie das dritte Lebensjahr vervollständigen, Anspruch auf kostenfreie Betreuung in öffentlichen Einrichtungen im Umfang von 15 Stunden/Woche oder 525 Stunden/Jahr (Missoc, 2018).

Um an den im vorangegangenen Kapitel erwähnten Vergleich der Betreuungskosten in den OECD-Ländern anzuknüpfen; Eine Familie in Schweden im Doppelverdiener-Modell muss für die Kinderbetreuung ca.3-4% des gesamten Familieneinkommens aufwenden (OECD, 2017, S.214).

4. Situation auf dem Arbeitsmarkt für Frauen mit Kindern:

Gemäss Angaben der OECD (2016) arbeiten in den meisten OECD Länder der Grossteil der angestellten Mütter Vollzeit. In Grossbritannien jedoch arbeitet der Grossteil der angestellten Mütter Teilzeit. Für Schweden ist leider nicht ersichtlich, ob die angestellten Mütter Teil- oder Vollzeit arbeiten, jedoch weist Schweden die höchste Rate von angestellten Müttern in allen OECD-Ländern auf.

Chart LMF1.2.A Maternal employment rates, 2014 or latest available year^a

Employment rates (%) for women (15-64 year olds^b) with at least one child aged 0-14^c, by part-time/full-time status^d

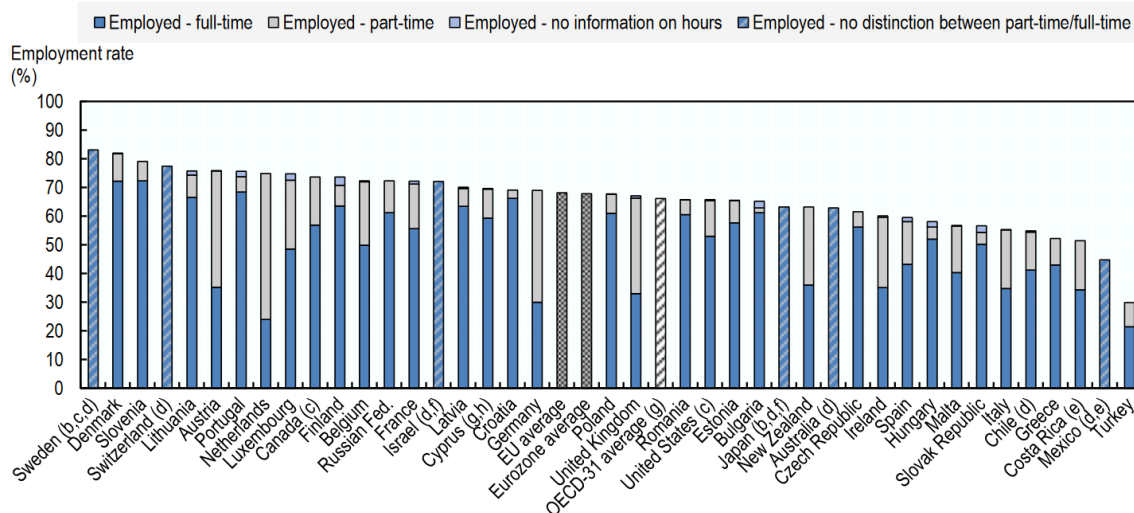


Abbildung 1, Maternal employment rates (OECD, 2016, S.2)

Aus der Abbildung wird auch ersichtlich, dass Grossbritanniens Anstellungsquote von Frauen mit Kindern verglichen mit den EU-Ländern unterdurchschnittlich tief ist.

Weiter interessant erscheint in diesem Zusammenhang der Vergleich des Gender Employment Gap's zwischen Grossbritannien und Schweden:

Difference between the employment rate of men and women aged 20-64, in percentage points

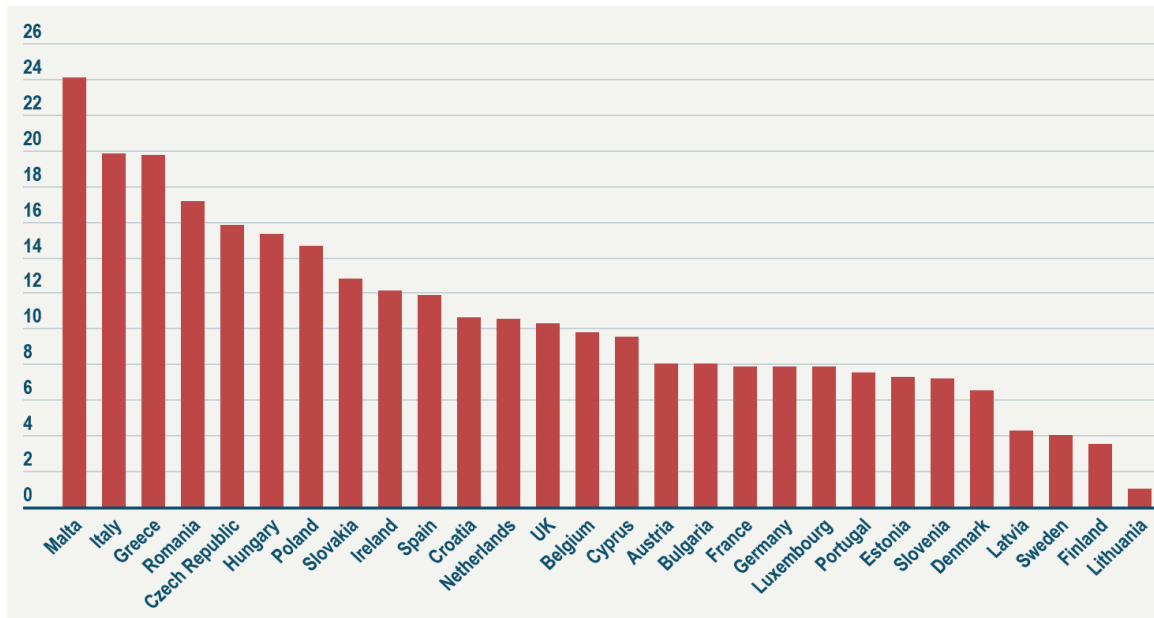


Abbildung 2: Which European countries have the biggest Gender Employment Gap? (euronews)

In Grossbritannien war 2017 der Unterschied (in Prozentpunkten) zwischen den Anstellungsraten von Männern und Frauen beinahe dreimal so hoch, wie der Unterschied zwischen den Anstellungsraten von Männern und Frauen in Schweden.

Die OECD nennt diesen Umstand die Mutterschafts-Strafe (OECD, 2017) und nennt als einen der wichtigsten Faktoren, die zu dieser Situation führen, die unzureichende bzw. kostspielige Kinderbetreuung (vor allem im Vorschulalter).

Zur Veranschaulichung der Unterschiede der Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen in Schweden und Grossbritannien soll hier noch ein letzter Vergleich angefügt werden.

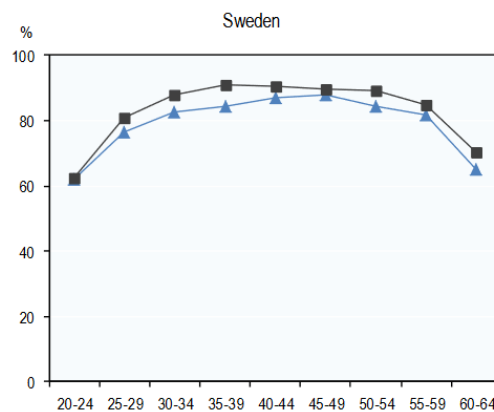
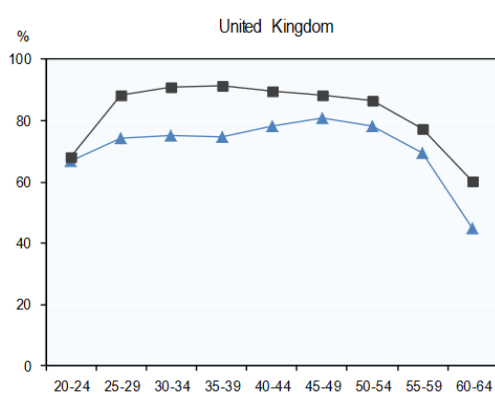


Abbildung 3 und 4: Age-employment profiles by gender (OECD, 2016)

Nicht überraschend zeigen auch diese Grafiken das bisher gezeichnete Bild: In Schweden bleiben die Anstellungsraten der Männer und Frauen im arbeitsfähigen Alter relativ nahe beieinander, während in Grossbritannien die Beschäftigungsrate der ca. 25-40-jährigen Frauen auf augenscheinlich tieferem Niveau als jenes der Männer stagniert und sich erst bei den 45-60-jährigen wieder etwas angleicht. Die OECD interpretiert diese typische M-Form der Grafik für Grossbritannien (und übrigens auch für die meisten anderen OECD-Länder) mit dem Erwerbsunterbruch vieler Frauen aufgrund der anfallenden Reproduktionsarbeiten (OECD, 2016).

5. Kurzer Exkurs:

Was ist eigentlich das Problem mit unbezahlter und/oder Teilzeitarbeit, welche häufig von Frauen übernommen wird?

Für Frauen ist es von grosser Wichtigkeit, sich gleichermassen am Arbeitsmarkt zu beteiligen wie ihre männlichen Pendanten, da beispielsweise Frauen (vor allem wenn sie Mütter werden) nach wie vor den grössten Teil der unbezahlten Arbeit übernehmen und ihre bezahlte Arbeit dafür entweder ganz aufgeben oder reduzieren. Dies führt dazu, dass beispielsweise die betroffenen Frauen bei Scheidungen oder Trennungen in finanzielle Schwierigkeiten geraten. Zudem verringert sich logischerweise das Gesamteinkommen von Teilzeitarbeitenden, was sich in den meisten Fällen negativ auf die finanzielle Stellung von pensionierten Frauen ausschlägt. In Grossbritannien beispielsweise sind die Altersrenten für Frauen im Durchschnitt 38% tiefer als jene der Männer. Dies als Resultat der hohen Rate an Teilzeit arbeitenden Frauen in diesem Staat (OECD/UK, 2017).

Des Weiteren erschwert die Teilzeitarbeit, in Führungspositionen aufzusteigen (OECD, 2017, S.22) und Teilzeitarbeit ist meistens – wie auch in Grossbritannien – im Niedriglohnsektor angegliedert (HR Magazine UK, 2019).

6. Fazit und Ausblick:

Durch die vorangegangenen Vergleiche scheint sich der Eindruck zu verhärtigen, dass eine flächendeckende und eine (auch finanziell) leicht zugängliche Kinderbetreuung für alle Gesellschaftsschichten tatsächlich dazu beitragen kann, dass Frauen vermehrt und in einem höheren Pensum in den Arbeitsmarkt eingebunden werden können.

Tazi-Preve (Hrsg., 2010) gibt in ihrem Beitrag zur Familienpolitik aber zu bedenken, dass das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht mit genügend Kinderbetreuungsplätzen gelöst werden kann, da es eines grundsätzlichen Umdenkens in den Gesellschaften bedürfe und es illusorisch sei, dass die Gleichstellung der Frau durch Arbeit erlangt werden könne – ja dass Frauen durch die vermehrte Einbindung in den Arbeitsmarkt häufig der altbekannten Doppelbelastung (Familie/Arbeit) ausgesetzt seien (Tazi-Preve, 2010, S. 72-73).

Dieses Argument hat durchaus seine Berechtigung. So zeigen aktuelle Statistiken der OECD, dass in allen Ländern – auch in Schweden mit der höchsten Erwerbstätigkeit von Frauen – die Frauen den Bärenanteil an unbezahlter Arbeit übernehmen (OECD, 2015).

Ähnlich wie Tazi-Preve (2010) gibt auch die OECD in ihrem Bericht zu Geschlechtergleichheit (2017) zu bedenken, dass ein Umdenken notwendig ist, um Geschlechtergleichheit auch in der Arbeit zu erreichen, denn solange lange Arbeitszeiten der Männer und das Übernehmen der unbezahlten Arbeit der Frauen gesellschaftlich als positiv gewertet würden, seien auch die Unternehmen weniger bemüht, in weibliche Arbeitskräfte zu investieren (OECD, 2017, S. 26).

Genau hier aber – nämlich bei der Veränderung des gesellschaftlichen Gedankenguts über die Rollenverteilung – kann die Kinderbetreuung einen wesentlichen Einfluss auf kommende Generationen haben: Die OECD argumentiert nämlich, dass staatliche Massnahmen wie Vaterschaftsurlaub oder Sensibilisierungskampagnen nur beschränkt Einfluss nehmen können auf die gesellschaftlichen Normen, da die Effekte der frühen Geschlechtersozialisation auch im Erwachsenenalter noch spürbar seien. So übernehmen Kinder im Erwachsenenalter oft das Rollenverständnis, welches ihnen von ihren Eltern vorgelebt wurde – so zum Beispiel auch die Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit in einer Familie (OECD, 2017, S.195-196). Folgt man dieser Argumentation, könnte ja eine mögliche Schlussfolgerung lauten, dass Kinder, die von Geburt an so sozialisiert werden, dass beide Elternteile arbeiten und der Staat die Betreuung der Kinder weitestgehend übernimmt, sich später auch für ein Doppelverdiener-Modell und eine egalitäre Aufteilung der anfallenden Arbeiten entscheiden.

Dass Kinderbetreuung nicht die alleinige Antwort auf die Frage der Geschlechtergleichheit ist, scheint klar geworden zu sein. Gemäss OECD ist es ebenso wichtig, dass Vaterschaftsurlaub weiter vorangetrieben wird, damit Frauen auch nach der Geburt eines Kindes Teilhabe am Arbeitsleben haben können (OECD, 2017, S.24). Der dritte wichtige Schritt, um Frauen im Arbeitsmarkt zu behalten (oder wieder hineinzubringen) sind flexible Zeitarrangements, dies jedoch für Frauen und Männer (OECD, 2017, S.23-25).

Abschliessend kann durch den hier angestellten Vergleich festgestellt werden, dass Grossbritannien die Notwendigkeit und Wichtigkeit der öffentlichen Kinderbetreuung für die Arbeitsintegration der Frauen eingesehen hat. Stecken hinter der Ausweitung der Kinderbetreuung jedoch «falsche» Interessen in dem Sinne, als dass damit nicht die Gleichstellung von Mann und Frau – sondern das Interesse an billigen und flexiblen Arbeitskräften im Niedriglohnsektor verfolgt wird, kann die staatliche Kinderbetreuung die bereits erwähnte Doppelbelastung verschärfen (vgl. dazu auch Tazi-Preve, 2010, S. 71ff.).

7. Literaturverzeichnis

- Dörfler, S. (2009). Familienähnliche Kinderbetreuung in vier europäischen Wohlfahrtsstaaten. Österreich, Frankreich, Schweden und Grossbritannien im Vergleich. In M.I. Tazi-Preve (Hrsg.), *Familienpolitik. Nationale und internationale Perspektiven*. Wien: Opladen Budrich UniPress
- Euronews (2019). *Which countries have the biggest gender employment gaps?*. Abgerufen am 26.06.2019 unter: <https://www.euronews.com/2019/03/05/which-european-countries-have-the-biggest-gender-employment-gaps>
- Eurostat (2017). *Gender employment gap: Difference between the employment rate of men and women aged 20-64*. Abgerufen am 26.06.2019 unter: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20190307-1>
- Halwachs, I. (2010). *Frauenerwerbstätigkeit in Geschlechterregimen. Grossbritannien, Frankreich und Schweden im Vergleich*. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag
- HR Magazine UK (2019). *Why part-time work is not good for women's pay*. Abgerufen am 26.06.2019 unter: <https://www.hrmagazine.co.uk/article-details/why-part-time-work-is-not-good-for-womens-pay>
- Legislation.gov.uk (2016). *Childcare Act 2016*. Abgerufen am 26.06.2019 unter: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2016/5/enacted>
- Legislation.gov.uk (2002). *Tax Credits Act 2002*. Abgerufen am 26.06.2019 unter: http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2002/21/pdfs/ukpga_20020021_en.pdf
- Missoc (2018). *Vergleichende Tabellen*. Abgerufen am 26.06.19 unter: <https://www.missoc.org/missoc-information/missoc-vergleichende-tabellen-datenbank/missoc-vergleichstabellen-datenbank-ergebnisse-anzeigen/?lang=de>
- OECD (2017). *Employment profiles over the life-course*. S.1-6. Abgerufen am 26.06.19 unter: https://www.oecd.org/els/soc/LMF_1_4_Employment_profiles_over_life_course.pdf
- OECD Publishing (2017). *The Pursuit of Gender Equality – An Uphill Battle*. OECD Publishing
- OECD (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. How does The UNITED KINGDOM compare?*. Abgerufen am 26.06.2019 unter: <https://www.oecd.org/unitedkingdom/Gender2017-GBR-en.pdf>
- OECD (2016). *Maternal employment rate*. S.2. Abgerufen am 26.06.2019 unter: https://www.oecd.org/els/family/LMF_1_2_Maternal_Employment.pdf
- OECD (2015). *Balancing paid work, unpaid work and leisure*. Abgerufen am 26.06.19 unter: <http://www.oecd.org/gender/balancing-paid-work-unpaid-work-and-leisure.htm>
- OECD (2015). *Monitoring process in reducing gender gap in labour force participation*. Abgerufen am 26.06.2019 unter: <https://www.oecd.org/g20/topics/employment-education-and-social-policies/Monitoring-progress-in-reducing-the-gender-gap-in-labour-force-participation.pdf>

- Tazi-Preve (Hrsg.) (2009). Die Vereinbarkeitslüge. Von der Unvereinbarkeit der Ansprüche von Staat, Familie und Arbeitswelt aus system- und geschlechtskritischer Sicht. In M.I. Tazi-Preve (Hrsg.), *Familienpolitik. Nationale und internationale Perspektiven*. Wien: Opladen Budrich UniPress
- Tomlinson, S. (2015). Geschlecht, Klasse und Schule. Bildungspolitik, Schulzeit und Arbeitsmarkt in Grossbritannien nach 1945. In K. Hagemann & K.H. Jarausch (Hrsg.), *Halbtags oder Ganztags? Zeitpolitiken von Kinderbetreuung und Schule nach 1945 im europäischen Vergleich*. Weinheim: Beltz Verlag