

OST

Ostschweizer Fachhochschule

---

Leistungsnachweis

SIV: Sozialpolitik im internationalen Vergleich

Kooperationsmaster in Sozialer Arbeit - Herbstsemester 2022

## **Die Ausgestaltung von Elternzeitmodellen als gleichstellungspolitische Massnahme**

«the caregiver parity model» - Finnland und Schweden im Vergleich

Autorin: Sandra Wessels (sandra.wessels@ost.ch)

Matrikelnummer: 13-177-183

Modulverantwortung: Prof. Dr. Michelle Beyeler, Prof. Dr. Lucia Lanfranconi

Für den vorliegenden Inhalt ist ausschliesslich die Autorin verantwortlich.

St. Gallen, 18.01.2023

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	1
Länderauswahl und Hypothese.....	2
1 Die gesetzliche Ausgestaltung der Familienzeit in FIN und in SWE .....	3
2 Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit von Eltern mit Kind(-ern) .....	4
3 Mögliche Einflussgrößen – Gender Wage Gap (GWG).....	8
Ein vorläufiges Fazit.....	11
Literatur- und Quellenverzeichnis.....	I
Tabellen- und Abbildungsverzeichnis.....	III
Anhang.....	III
Einverständniserklärung.....	IV

## Einleitung

Die im Sommer 2022 erfolgte Familienzeitreform als gleichstellungspolitisch motivierte Massnahme in Finnland (FIN) verfolgt das Ziel der Gleichstellung der Betreuungsarbeit von Eltern. Es soll die Flexibilität im (Arbeits-)Alltag erhöhen sowie die Aufweichung des sogenannten Genderkontrakt<sup>1</sup> voranbringen. Dies soll dazu beitragen, dass die Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt verbessert wird und sich dies auch auf die Einstellung auswirken wird, was wiederum die Diskriminierung von Frauen im Arbeitsleben verringern kann. Des Weiteren ermöglicht die Reform auch eine möglichst frühe Partizipation von Männern an der Betreuung ihrer Kinder, was den Frauen eine rasche Wiederaufnahme ihrer Erwerbstätigkeit ermöglicht. Resultieren soll in diesem Zusammenhang auch eine Reduktion des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (Ministry of Ministry of social affairs and health, 2022). Auch in Schweden (SWE) steht die Familienpolitik in enger Verbindung mit der öffentlichen Gleichstellungsstrategie, was zu einer hohen Erwerbsquote der Frauen und insbesondere der Mütter geführt hat und insgesamt als Vorzeigemodell im europäischen Raum beschrieben wird.

Die Ungleichheitskategorie der geschlechtsspezifischen Aufgabenteilung hat viele Facetten. In diesem Vergleich richtet sich der Fokus auf die Teilung der Familienarbeit zwischen Mutter und Vater mit Kleinkind. Diesbezüglich interessiert die gesetzliche Ausgestaltung der Elternzeit und somit das Ausmass der Gestaltungsmöglichkeiten für beide Geschlechter. In einem weiteren Schritt werden die statistischen Zahlen bezüglich Erwerbstätigkeit verglichen. Anschliessend wird der Gender wage gap als mögliche Einflussgrösse in die Diskussion der Gleichstellungsfrage bezüglich Familienarbeit eingeführt.

In der Schweiz wurde die Vorlage für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen pro Kind im Jahr 2020 angenommen (Bundesamt für Sozialversicherungen, o.D). Dies reicht für eine Gleichstellung bezüglich Elternschaft jedoch lange nicht aus. Der vorliegende Ländervergleich von FIN und SWE soll in einem Fazit mögliche Entwicklungsschritte für die Schweiz aufzeigen.

---

<sup>1</sup> Dallinger (2016) beschreibt den Genderkontrakt als private Arbeitsteilung zwischen Frau und Mann und welche «Zuständigkeiten» wem zugeteilt sind.

Der vorliegende Vergleich orientiert sich entlang folgender Fragestellungen:

- Wie ist die Familienzeit in FIN und SWE gesetzlich ausgestaltet?
- Wie zeigt sich diese gleichstellungspolitisch motivierte Massnahme bezüglich der Beschäftigungsquote zwischen Mütter und Väter mit Kind(-er) in FIN und SWE?
- Welche Einflussgrösse könnte in diesem Zusammenhang die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern in Bezug auf die Gleichstellung der Betreuungsarbeit haben?

### Länderauswahl und Hypothese

FIN und SWE verknüpfen ihre Familienpolitik eng mit der Gleichstellungspolitik. Beide Länder sind geografisch sehr nah gelegen und politisch hauptsächlich dem skandinavischen Wohlfahrtsstaat zuzuordnen (Förster, Schmid und Trick, 2014). Zudem verzeichnen sie ähnlich hohe öffentliche Ausgaben für Familienleistungen, die den OECD-Durchschnitt deutlich übertreffen (OECD, siehe Anhang). Die Länder eignen sich ebenfalls für einen Vergleich, weil beide Familienzeitmodelle als stabil und etabliert betrachtet werden können. FIN führt seit 1980 und SWE bereits ab 1974 ein Elternzeitmodell ein (OECD, 2022). Die gesetzliche Ausgestaltung der Familienzeit zeigt sich im Vergleich ähnlich und trotzdem sind die Auswirkungen auf die Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zwischen Mütter und Väter unterschiedlich vermutet, was entlang statistischer Erwerbstätigenquoten von Müttern und Vätern verglichen und interpretiert wird. Dies wirft die Frage auf, welche weitere Einflussgrösse eine Bedeutung haben könnte. Diesbezüglich besteht die Hypothese, dass nebst den öffentlichen Kinderbetreuungsangeboten in beiden Ländern und dem Kinderbetreuungsgeld in FIN (Kangaas & Saari, 2008, S. 253) auch die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern eine zentrale Rolle in vorliegender Gleichstellungsfrage spielt.

# 1 Die gesetzliche Ausgestaltung der Familienzeit in FIN und in SWE

Tabelle 1: Elternzeitmodelle in SWE und FIN im Überblick

Land	Urlaubsform	Dauer	Geldleistung	Bemerkung
Schweden	Mutterschaftsurlaub	mind. 2 Wochen	Aus dem Elterngeld bezogen.	Frauen sind verpflichtet diese vor oder nach der Entbindung zu nehmen. Das schwangere Elternteil kann mit dem Bezug von Elterngeld bereits 60 Tage vor dem erwarteten Geburtstermin beginnen.
	Zeitweiliger Urlaub (Vater)	10 Leistungstage	Entspricht ca. 80% des Verdienstes bis zu einer Verdienstgrenze von €35.358/Jahr.	Unter bestimmten Umständen können diese einer anderen Person als dem Elternteil gewährt werden, das das Kind nicht geboren hat.
	Elternzeit	480 Tage Familienanspruch. Besteht aus bis zu 240 Tagen für jeden Elternteil, von denen alle bis auf 90 Tage auf den anderen Elternteil übertragen werden können.	Das Elterngeld beträgt ca. 80% des Einkommens bis zu einer Einkommensgrenze von €46.892 in den ersten 390 Tagen. Der garantierte Grundbetrag ist €24 pro Tag in den ersten 390 Tagen und in jedem Fall pauschal €18 für die restlichen 90 Tage.	Obligatorisches System der Elternschaftsversicherung (föräldraförsäkring) mit einkommensbezogenen und pauschalen Leistungen. Die Elternzeit ist völlig flexibel: Sie kann in ganze Tage, halbtage, 1/4 Tage oder 1/8 (eine Stunde) aufgeteilt werden. Eltern können bis zu 30 Tage gleichzeitig nehmen. 90 dieser Tage sind jedem Elternteil vorbehalten, während die verbleibende Zeit an den anderen Elternteil übertragen werden kann. Teile der Elternzeit können bis zum 12. Geburtstag des Kindes bezogen werden.  Keine gesetzliche Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.
Finnland	Schwangerschaftsbeihilfe	40 Tage	90% des Jahreslohn oder eine Mindesttaggeld von 31.99 €.	Nur Schwangerschaftsgeldtage müssen in einem einzigen zusammenhängenden Zeitraum verwendet und 14–30 Tage vor dem voraussichtlichen Geburtstermin begonnen werden.
	Vaterschaftsurlaub	In die Elternzeit integriert	-	-
	Elternzeit	320 Tage	Nicht erwerbstätige Eltern haben ebenfalls Anspruch auf eine Mindestleistung (31.99 €). Erste 56 Taggelder entsprechen bis 90% des Jahreslohn für Einkommen bis 61'706 Euro und 32,5 % für ein darüber hinausgehendes Einkommen. Anschließend gelten folgende Taggeldansätze: Sie werden werktags (Montag bis Samstag mit Ausnahme gesetzlicher Feiertage) gezahlt und betragen bis zu einem Jahresverdienst von 40.106 € 70 % des Tagesverdienstes; 40 % für Jahresverdienste von 40.106 € bis 61.705 €; und 25 % für Jahreseinkommen über 61.705 €.	Obligatorisches Krankenversicherungssystem für die gesamte Bevölkerung (Wohnsitzprinzip) mit einkommensbezogenen Leistungen bei Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub für erwerbstätige Eltern. Jedem Elternteil stehen je 160 Tage zu, wovon maximal je 63 Tage (beliebig) übertragen werden können. Die Elternzeit kann bis zum 2. Geburtstag des Kindes bezogen werden.  Die Elternzeit kann mit einer Teilzeitarbeit kombiniert werden und der Arbeitgeber ist zu einer schriftlichen Begründung verpflichtet, warum eine Teilelternzeit abgelehnt wird.  Keine gesetzliche Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.

Kela.fi (2022) und Missoc.org (2022)

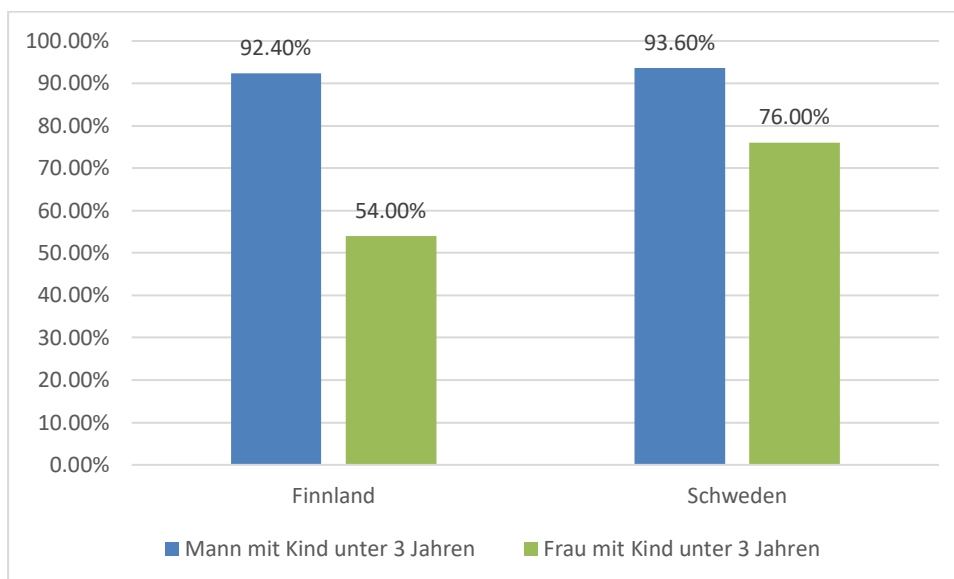
Wie die Tabelle 1 in einer eigenen Darstellung zeigt, haben beide Länder ähnliche Leistungen betreffend Elternschaft festgesetzt. In SWE ist die Dauer mit 480 Tagen jedoch länger als in FIN mit 320 Tagen. Einen expliziten Vaterschaftsurlaub wurde im Zuge der Reform in FIN in die Elternzeit integriert und es wurde nur noch eine Schwangerschaftsbeihilfe von 40 Tagen

zusätzlich zur Elternzeit beibehalten. In SWE gibt es hingegen weiterhin einen expliziten «Vaterschaftsurlaub» von 10 Leistungstagen. Beide Länder weisen einen sogenannten reservierten Zeitananspruch für jeden Elternteil auf und einen weiteren Teil können die Eltern frei verteilen. Weil in beiden Ländern die Betreuungsarbeit der Kleinkinder für beide Elternteile gleichermassen möglich wäre, interessiert die Frage nach der Erwerbstätigkeit dieser Eltern in einem nächsten Abschnitt. Es soll ein Vergleich gezogen werden, inwiefern diese Modelle eben die Berufstätigkeit der Frauen nach einer Familiengründung in der Realität beeinflussen.

## 2 Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit von Eltern mit Kind(-ern)

In diesem Kap. wird die Erwerbstätigenquote von Eltern mit Kind unter 3 Jahren, respektive unter 6 Jahren analysiert und verglichen und somit einen groben Überblick über die Verteilung von Erwerbstätigkeit von Eltern mit Kleinkind geschaffen.

Abb. 1: Beschäftigungsquote der 25- bis 49-jährigen mit Kind unter 3 Jahre, 2019

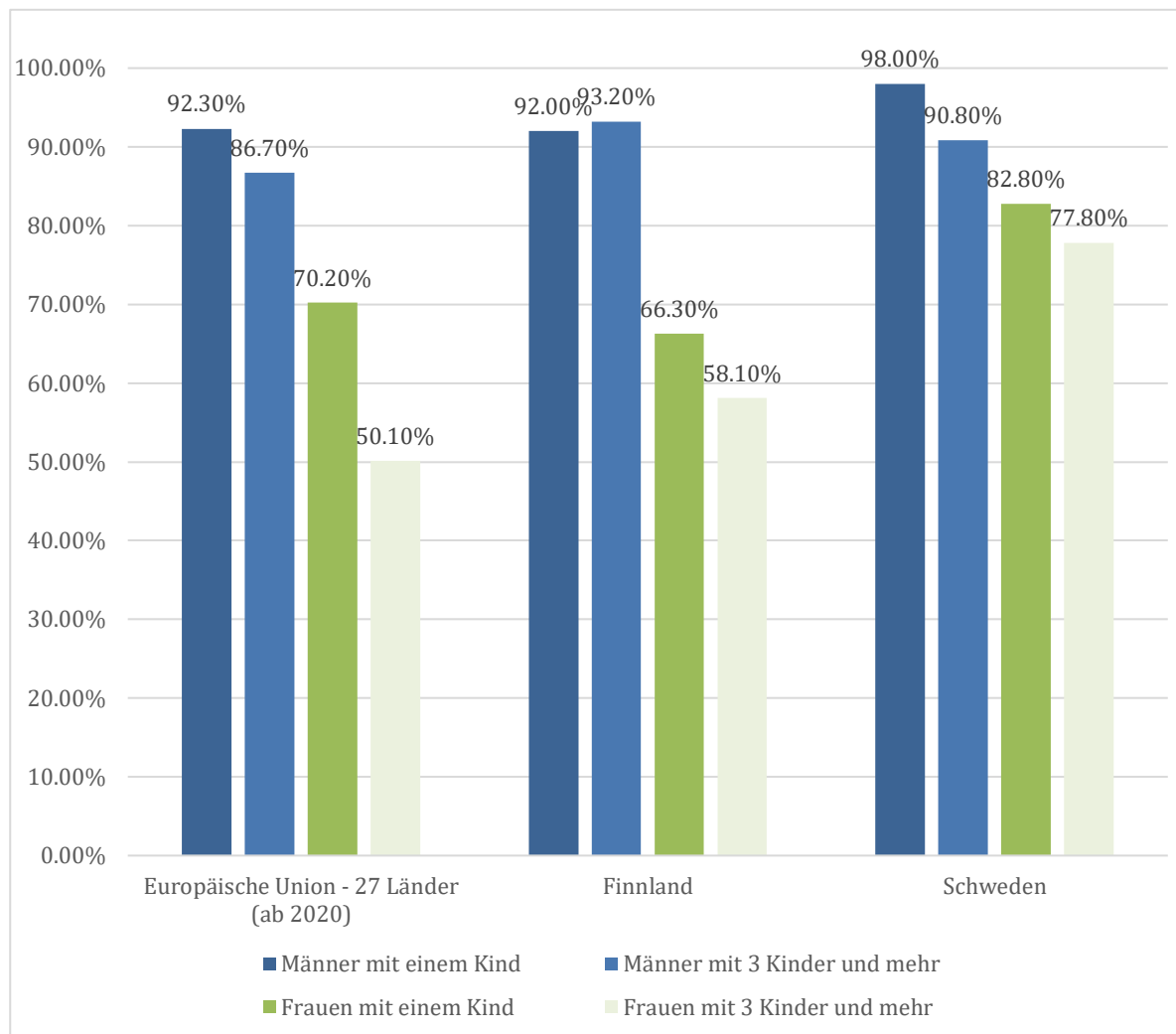


(UNECE, 2019)

Die UNECE stellt die Zahlen für die Beschäftigungsquote von Männern und Frauen mit Kind unter 3 Jahren zur Verfügung. Diese deuten, basierend auf Zahlen von 2019, auf einen deutlichen Unterschied zwischen den beiden Ländern hin. Die Männer sind in ähnlichem Ausmass erwerbstätig. Die Frauen in FIN hingegen sind dies mit einer Beschäftigungsquote

von 54% deutlich weniger als die Frauen in SWE mit 76%. Eine breitere Recherche ermöglicht einen Vergleich der nächsten Abbildungen 2,3 und 4, welche die Beschäftigungsquote der 25- bis 49-jährigen mit Kind(-er) unter 6 Jahren in FIN und SWE mit einem Vergleichswert der EU über drei Jahre (2019-2021) aufzeigen.

Abb. 2: Beschäftigungsquote der 25- bis 49-jährigen mit Kind(-er) unter 6 Jahren, 2019

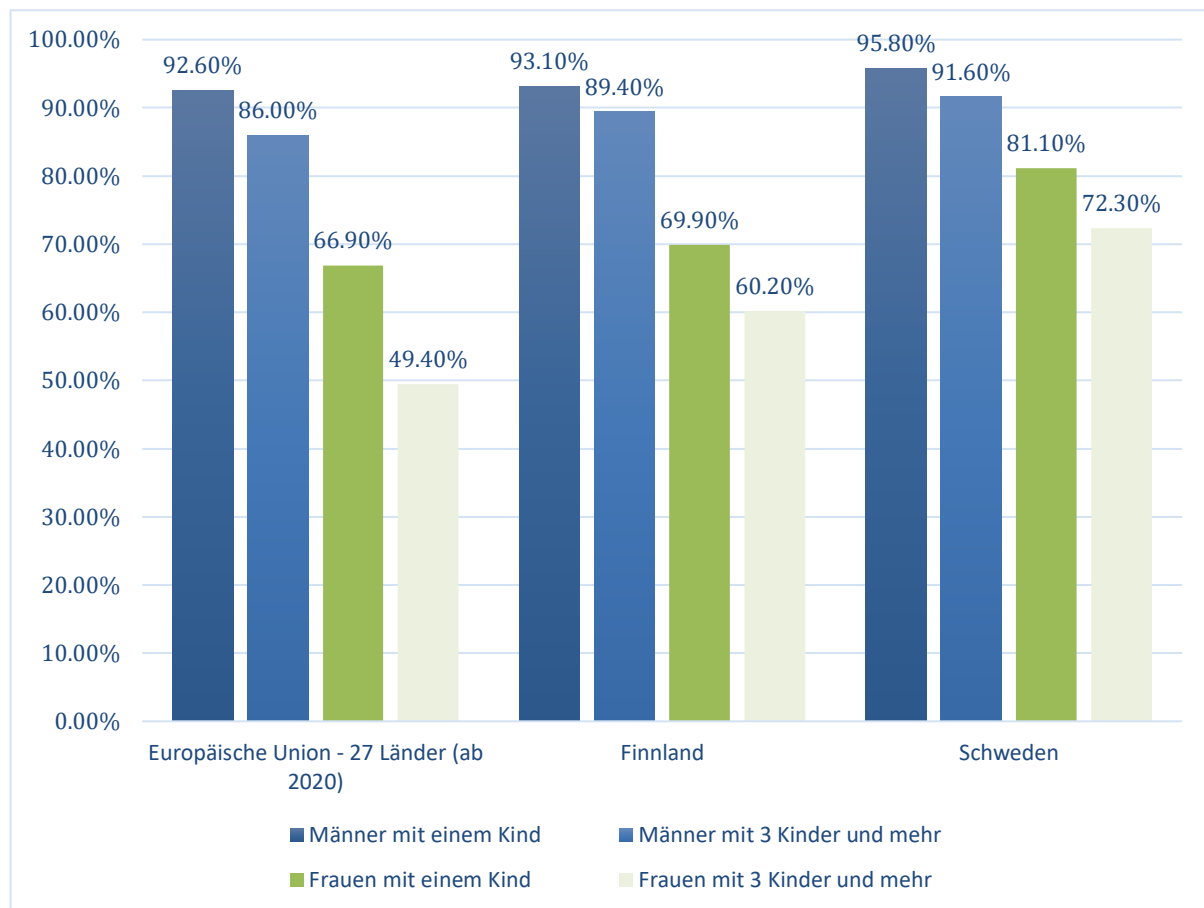


(Eurostat, 2019)

Für das Jahr 2019 lässt sich im Vergleich mit der Abb. 1 interpretieren, dass Frauen mit Kleinkindern unter 3 Jahren in geringerem Ausmass erwerbstätig sind als mit Kindern unter 6 Jahren. Diese Interpretation beruht jedoch auf unterschiedlichen Bezugsquellen und birgt somit die Gefahr der Verfälschung. In der Abb. 2 zeigt sich zudem, dass Frauen mit mehreren Kindern in beiden Vergleichsländern weniger häufig erwerbstätig sind als mit nur einem Kind

und dass SWE in beiden Fällen höhere Zahlen aufweist als FIN. Auch hier zeigt sich, dass die Männer mit Werten von über 90% deutlich höhere Erwerbstätigenquoten aufweisen als die Frauen generell.

Abb. 3: Beschäftigungsquote der 25- bis 49-jährigen mit Kind(-er) unter 6 Jahren, 2020

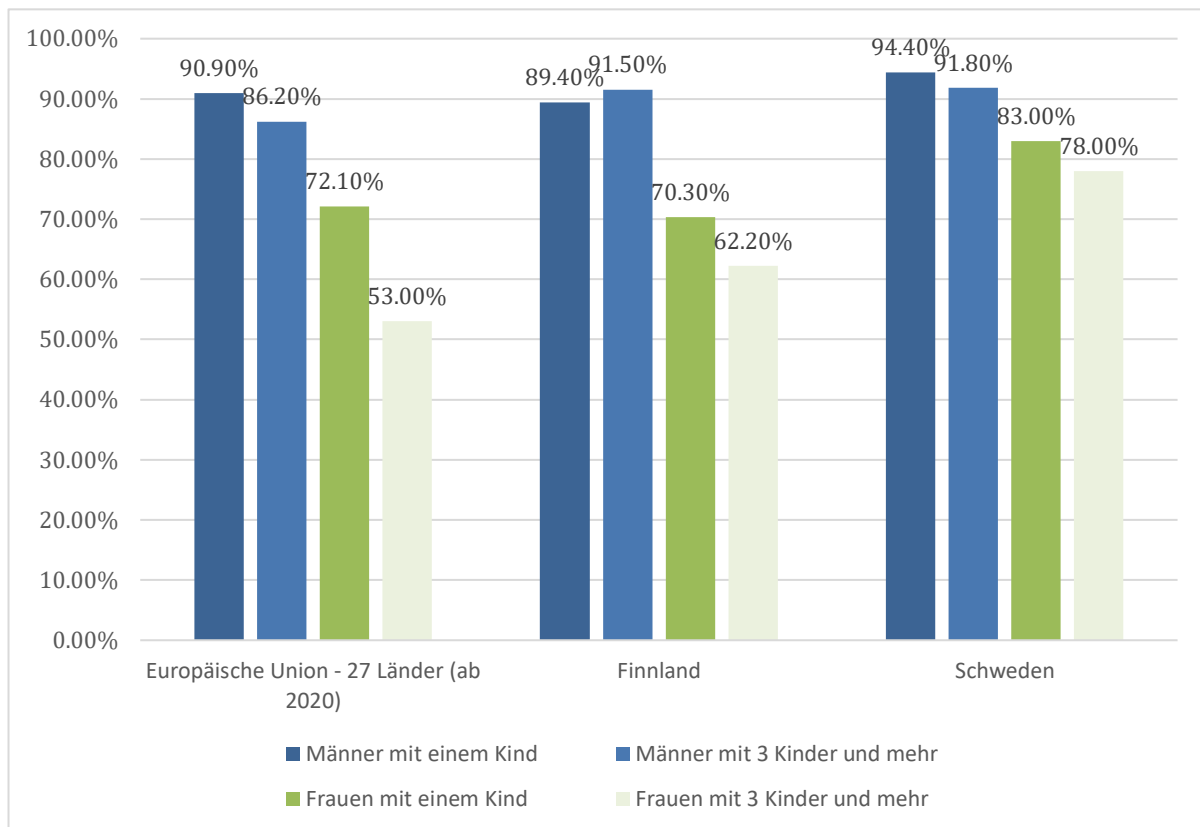


(Eurostat, 2020)

In Abb. 3 kann entnommen werden, dass im Jahr 2020 die Beschäftigungsquote der Frauen im Vergleich zu 2019 in FIN gestiegen und in SWE hingegen minimal abgenommen hat.



Abb. 4: Beschäftigungsquote der 25- bis 49-jährigen mit Kind(-er) unter 6 Jahren, 2021



(Eurostat, 2021)

Im Jahr 2021 haben die Frauen in FIN erneut zugelegt in der Beschäftigungsquote. Auch die Frauen in SWE konnten den kleineren Einbruch im Jahr 2020 wieder aufholen und zeigen 2021 mit 83% und 78% eine höhere Beschäftigungsquote als noch im Jahr 2019. Auch in Abb. 5 zeigt sich wiederholt die hohe Beschäftigungsquote der Väter. Es fällt jedoch auf, dass sich die Beschäftigungsquote von Männern in FIN mit einem Kind unter 6 Jahren über den Verlauf der 3 Jahre um 3.7% verringert hat. Das gleiche Phänomen zeigt sich auch bei den schwedischen Männern. Im Jahr 2021 zeigt sich bei Vätern in FIN von 3 und mehr Kindern eine höhere Beschäftigungsquote als bei denjenigen mit nur einem Kind unter 6 Jahren. Die Frauen mit mehr als einem Kind weisen hingegen in jedem Fall eine geringere Erwerbsquote auf. Der Unterschied zwischen Frauen und Männer hält sich anhand der Abb. 5 jedoch in SWE geringer als im Vergleich zu FIN, welcher sich mit über 19% Unterschied zwischen Frau und Mann mit einem Kind sogar grösser zeigt als der EU-Durchschnitt. Im Allgemeinen kann interpretiert werden, dass Frauen in beiden Ländern mehr zeitlichen Aufwand für die Kinderbetreuung auf sich nehmen als die Männer.

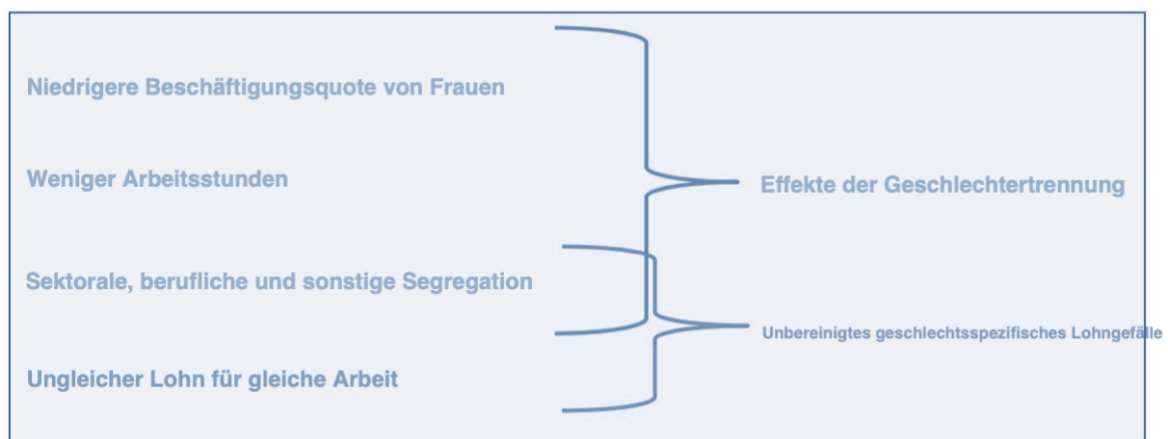
Was macht nun diesen Unterschied in der Beschäftigungsquote zwischen Frau und Mann aus, wenn doch die Elternzeitmodelle eine gleichwertige Betreuungsarbeit in Familien mit Kleinkind fördern und ermöglichen?

### 3 Mögliche Einflussgrößen – Gender Wage Gap (GWG)

In diesem Kap. wird die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen als eine mögliche Einflussgrösse fokussiert, denn es wurde aufgezeigt, dass die Gleichstellungsfrage zwischen Mütter und Väter in der Elternschaft grundsätzlich multidimensional betrachtet werden muss und alleinig die gesetzliche Ausgestaltung der Elternzeit zu wenig weitreichend scheint.

Gemäss OECD (2020a) weisen die Zahlen des unbereinigten «Gender wage gap» oder übersetzt der Lohnlücke zwischen den Geschlechtern, auch im Jahr 2020 weiterhin eine Lohnungleichheit auf (siehe Abb. 6). Für den Vergleich wird nicht der bereinigte geschlechtsspezifische Lohnunterschied verwendet, weil wie im Folgenden erklärt, die gesamte Realität von Frauen am Arbeitsmarkt berücksichtigt werden soll. Dieser unbereinigte Lohnunterschied wird durch zwei verschiedene Effekte beeinflusst, wie in Abb. 5 entnommen werden kann. Weiter haben aber auch die niedrigeren Beschäftigungsquoten von Frauen sowie die Tatsache, dass Frauen in allen europäischen Mitgliedstaaten weniger Arbeitsstunden verzeichnen als die Männer, einen Einfluss auf das Ausmass der Lohnlücke (Leythienne & Pérez-Julian, 2021).

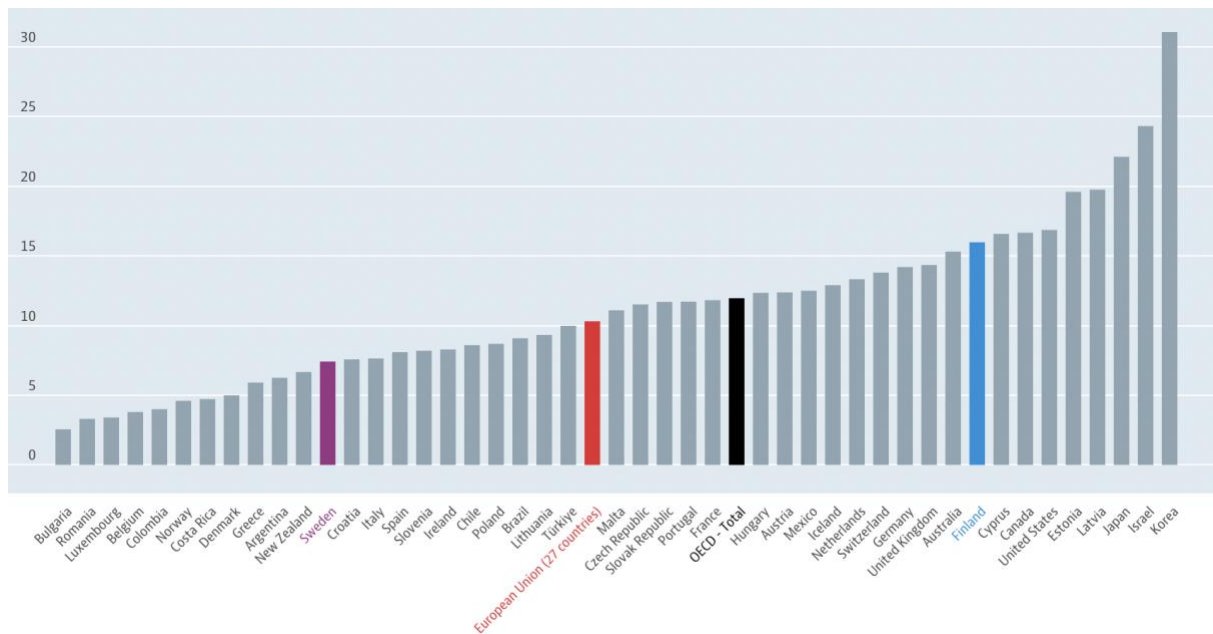
Abb. 5: Effekte der Geschlechtertrennung und unbereinigtes geschlechtsspezifische Lohngefälle



(Leythienne & Pérez-Julian, 2021)

Der GWG beträgt im Jahr 2020 in FIN 16% und in SWE 7.4%. Der Vergleich ist somit indiziert, weil der Wert in FIN über das Doppelte beträgt als in SWE (siehe Abb. 6).

Abb. 6: Gender wage gap, Employees, Percentage, 2020

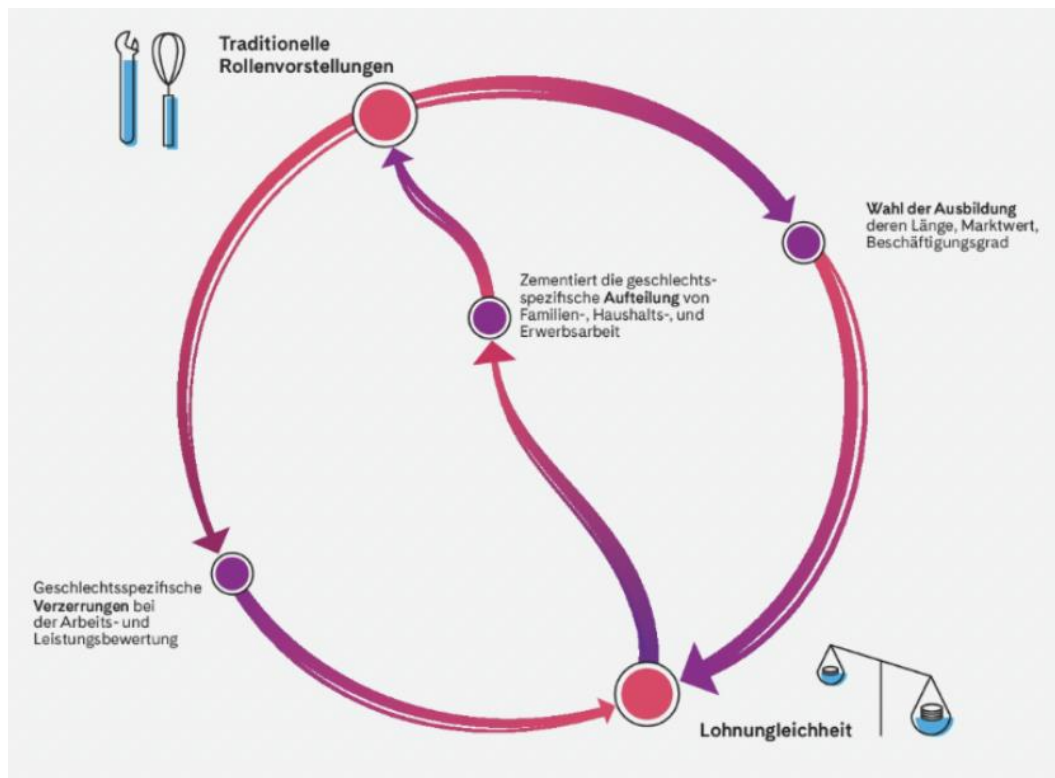


(OECD, 2020)

In einer logischen Konsequenz kann interpretiert werden, dass es sich rein finanziell für eine Mehrheit von Eltern in FIN nicht rentiert, wenn die Frau einer Erwerbsarbeit nachgeht und der Mann stattdessen zuhause die unbezahlte Familienarbeit erledigt oder auch grundsätzlich der Mann in der Erwerbsarbeit, zugunsten der Erwerbstätigkeit der Frau, kürzertritt. Dies wiederum zementiert die traditionelle geschlechtsspezifische Rollenteilung und widerspiegelt sich im Umkehrschluss wieder in den statistischen Daten.

Ein mögliches Erklärungsmodell für bestehende Lohnungleichheiten von Frau und Mann stellt das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung [EBG] zur Verfügung:

Abb. 7: Ursachen von Lohnungleichheiten



(EBG, o.D)

Demnach sind tief verankerte Geschlechterstereotypen für eine nur langsam aufweichende Lohnungleichheit und Diskriminierung im Erwerbsleben verantwortlich (EBG, o.D). In Abb. 7 wird ersichtlich, wie sich die Zusammenhänge zwischen traditionellen Rollenvorstellungen, der Lohnungleichheit und einer Zementierung geschlechtsspezifischer Aufteilung von Familien-, Haushalts-, und Erwerbsarbeit gestalten. Folgt man der Logik in Abb. 7, so kann man traditionelle Rollenvorstellungen als Ursprung sämtlicher Ungleichheit zwischen den Geschlechtern betrachten. Die geschlechtsspezifische Verteilung von Familien-, Haushalts-, und Erwerbsarbeit kann in einem Spannungsverhältnis zwischen den zwei grösseren Polen «Lohnungleichheit» und «traditionelle Rollenvorstellungen» gesehen werden. In diesem Sinne wird die Wichtigkeit der Verknüpfung von familien- und gleichstellungspolitischen Fragestellungen aufgrund von Wechselwirkungen unterstrichen.

## Ein vorläufiges Fazit

Der Vergleich hat aufgezeigt, dass FIN und SWE sehr ähnliche Elternzeitmodelle führen und im europäischen Vergleich mit anderen nordischen Ländern als Vorzeigemodelle in dieser Sache gelten. Beide Länder zeichnet eine ausgeprägte Verknüpfung zwischen der Gleichstellungs- und Familienpolitik aus und dies kann als wichtiger Schlüssel für die Erreichung einer gerechten Vereinbarkeit und Verteilung von Familien- und Erwerbstätigkeit bezeichnet werden. Die statistischen Zahlen zeigen jedoch, dass die Erwerbstätigenquote der Mütter in beiden Ländern tiefer ist als die der Väter. In SWE ist die Erwerbstätigenquote der Frauen deutlich höher als die in SWE. Nach dem Ursachenmodell des EBG (o.D) wäre eine mögliche Erklärung, dass die traditionelle Vorstellung von Rollenverteilung in FIN gesellschaftlich tiefer verankert ist als in SWE. Dies hätte dann auch einen entscheidenden Einfluss auf die biografische Entwicklung von finnischen Frauen und deren berufliche Laufbahn, sowie auf jegliche Entscheidungsmomente bezüglich Arbeits- und Leistungsbewertungen bei (potenziellen) Arbeitgebenden. Dabei resultieren geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten, welche sich in FIN deutlich ausgeprägter zeigen als in SWE. Dies wiederum führt dazu, dass traditionelle Rollenmuster zementiert werden und eine positive Entwicklung in der Gleichstellungsfrage über Generationen nur sehr schleppend vorankommt. Nun wird sich in den nächsten Jahren zeigen, welchen Effekt die Reform in FIN bezüglich Rollenmuster bzw. Beschäftigungsquote der Mütter und auf die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit haben wird. Auch für SWE könnte dies bedeuten, dass z.B. eine Kürzung des Anteils übertragbarer Elternzeit einen positiven Effekt auf die Gleichstellungsfragen haben könnte, weil die übertragbare Elternzeit mehrheitlich den Müttern übertragen wird und Väter sich bislang trotz Vorzeigemodell ebenfalls weniger um die Kinder kümmern als die Frauen (Lanfranconi, Küng, 2018).

An dieser Stelle kann die Frage nicht vollends geklärt werden, welche strukturellen und gesellschaftlichen Gegebenheiten sich wie genau beeinflussen. Diesbezüglich soll eine koordinierte Arbeit auf allen Ebenen ein mögliches Ziel sein, um eben die Erwerbstätigkeit der Frauen zu fördern und den Kindern das Recht auf gleiche Betreuung durch beide Elternteile zu gewähren. Für die Schweizer Familien- und Gleichstellungspolitik heisst das, dass allein ein Familienzeitmodell wie in FIN oder SWE zu wenig weitreichend ist, um eine Gleichstellung in der Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zu erlangen. Die Einführung eines

Familienzeitmodells, in welchen beiden Elternteilen gleichermaßen Familienzeit zur Verfügung gestellt wird und gleichzeitig kleinem Zeitanteil zur freien Übertragung, wäre jedoch ein wichtiger Grundpfeiler und erster Schritt für eine gerechtere Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbstätigkeit. Weiterhin muss dabei unbedingt auch an geschlechtsspezifischen Rollenbildern gearbeitet werden, was bereits ganz früh bei den Kindern beginnen soll und in diesem Sinne als Arbeit über Generationen betrachtet werden darf.

## Literatur- und Quellenverzeichnis

Bundesamt für Sozialversicherungen. (o.D). *Vaterschaftsurlaub / Änderung des Erwerbsersatzgesetzes (EO)*. Verfügbar unter <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialversicherungen/eo-msv/reformen-und-revisionen/eo-vaterschaftsurlaub-200927.html>

Dallinger, Ursula. (2016). *Sozialpolitik im internationalen Vergleich*. Konstanz und München: UVK

Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. (o.D). *Ursachen für Lohnungleichheiten*. Verfügbar unter <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit/grundlagen/ursachen-und-folgen.html>

Eurostat. (2019, 2020, 2021). *Beschäftigungsquote von Erwachsenen nach Geschlecht, Altersgruppe, Bildungsabschluss, Zahl der Kinder und Alter des jüngsten Kindes (%)*. Verfügbar unter [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST\\_HHEREDCH\\_custom\\_4398049/default/table?lang=de](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_HHEREDCH_custom_4398049/default/table?lang=de)

Förster, C., Schmid, J., & Trick, N. (2014). *Die nordischen Länder. Politik in Dänemark, FIN, Norwegen und SWE*. Wiesbaden: VS Springer

Kangas, Olli. Saari, Juho. (2008). Krisenbewältigung mit Langzeitfolgen? Der finnische Wohlfahrtsstaat. In Schubert et. al. (Hrsg.), *Europäische Wohlfahrtssysteme. Ein Handbuch*. (S. 239 – 262). Wiesbaden: VS Verlag

KELA. (2022). *Parental allowances when the estimated due date of the baby is on or after 4 September 2022*. Verfügbar unter <https://www.kela.fi/parental-allowances-after-4-9-2022>

Leythienne, Denis & Pérez-Julian, Marina. (2021). *Gender pay gaps in the European Union. Statistical working papers. Eurostat*. Verfügbar unter <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/14368632/KS-TC-22-002-EN-N.pdf/4951104b-f01d-0964-717a-be0ea3dfd9e4?t=1662728236409>

Lucia M. Lanfranconi, Simone Küng (2018). *Familien- und Gleichstellungspolitik in Schweden – ein Vorbild für die Schweiz? Erkenntnisse der Forschungs- und Studienreise 2017 des Masters „Soziale Arbeit“ in Stockholm*. In SOZIALPOLITIK.CH, VOL. 1/2018 – FORUM 1.2  
Ministry of social affairs and health finland. (2022). Reform encourages both parents to take family leave. Verfügbar unter <https://stm.fi/en/reform-aims-to-encourage-both-parents-to-take-family-leave>

Ministry of social affairs and health. (2022). *Reform encourages both parents to take family leave*. Verfügbar unter <https://stm.fi/en/reform-aims-to-encourage-both-parents-to-take-family-leave>

Missoc. (2022). *Vergleichende Tabellen der sozialen Sicherungssysteme*. Verfügbar unter <https://www.missoc.org/missoc-information/missoc-vergleichende-tabellen-datenbank/missoc-vergleichstabellen-datenbank-ergebnisse-anzeigen/?lang=de>

OECD. (2020). *Gender wage gap (indicator)*. doi 10.1787/7cee77aa-en. Verfügbar unter <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

OECD. (2022). *PF2.5 ANNEX: Detail of change in parental leave by country*. OECD Family database. Verfügbar unter [https://www.oecd.org/els/family/PF2\\_5\\_Trends\\_in\\_leave\\_entitlements\\_around\\_childbirth\\_annex.pdf](https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf)

UNECE. (2017). *Employment rate of persons aged 25-49 by age of youngest child and sex*. Verfügbar unter [https://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/en/STAT/STAT\\_30-GE\\_98-GE\\_LifeBalance/0101\\_en\\_GEWE\\_EmpRatAYC\\_r.px/](https://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/en/STAT/STAT_30-GE_98-GE_LifeBalance/0101_en_GEWE_EmpRatAYC_r.px/)

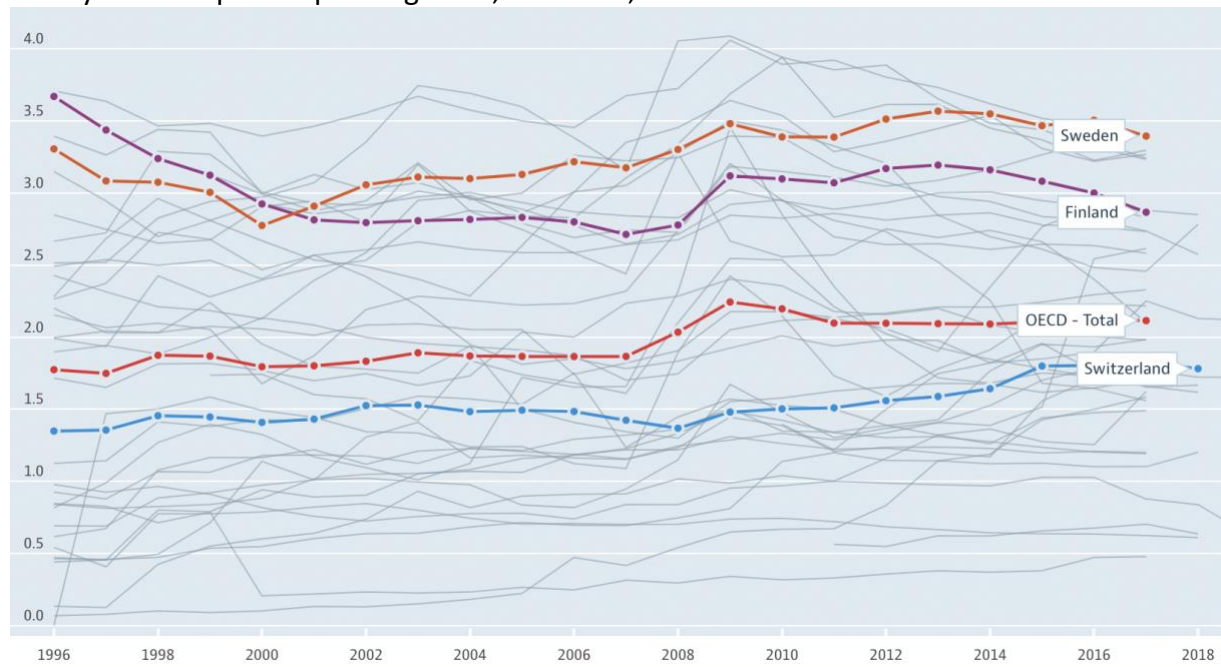


## Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Elternzeitmodelle in SWE und FIN im Überblick	3
Abb. 1: Beschäftigungsquote der 25- bis 49-jährigen mit Kind unter 3 Jahre, 2019	4
Abb. 2: Beschäftigungsquote der 25- bis 49-jährigen mit Kind(-er) unter 6 Jahren, 2019	5
Abb. 3: Beschäftigungsquote der 25- bis 49-jährigen mit Kind(-er) unter 6 Jahren, 2020	6
Abb. 4: Beschäftigungsquote der 25- bis 49-jährigen mit Kind(-er) unter 6 Jahren, 2021	7
Abb. 5: Effekte der Geschlechtertrennung und unbereinigtes geschlechtsspezifische Lohngefälle	8
Abb. 6: Gender wage gap, Employees, Percentage, 2020	9
Abb. 7: Ursachen von Lohnungleichheiten	10

## Anhang

Family benefits public spending Total, % of GDP, 1996 – 2019



OECD (o.D). *Family benefits public spending Total, % of GDP, 1996 – 2019*. Gefunden unter <https://data.oecd.org/socialexp/family-benefits-public-spending.htm>

## Einverständniserklärung

Ich erkläre hiermit,

- dass ich die vorliegende Arbeit bei keiner anderen Hochschule eingereicht habe
- dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig, ohne andere als die angegeben fremde Hilfe und ohne Verwendung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel verfasst habe
- dass sämtliche Textstellen, Abbildungen und Grafiken, die wörtlich oder sinngemäss aus Quellen entnommen wurden, gekennzeichnet und mit dem Hinweis auf ihre Herkunft versehen sind.
- dass ich mich an die Vorgaben betreffend die Zeichenzahl gehalten habe. Der Haupttext dieser Arbeit umfasst 14'978 Zeichen (inkl. Leerschläge und Fussnote).
- dass ich damit einverstanden, dass falls ich eine Note 5.3 oder besser für diese Arbeit erhalte, diese Arbeit auf der Webseite <https://virtuelleakademie.ch/good-practice-beispiele/sozialpolitik-im-vergleich/> online publiziert wird und damit späteren Studierenden sowie einer interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt wird.

St. Gallen, 28.01.2023

---



---

Sandra Wessels