GENDER OPEN REPOSITORIUM

# Die Agenda 2030 und das Ziel der Geschlechtergleichstellung. Europäische Ansätze im Vergleich

**Reich, Nele**

**2017-02**

**https://doi.org/10.25595/2252**

**Veröffentlichungsversion / published version**
**Working Paper**

**Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:**

Reich, Nele: *Die Agenda 2030 und das Ziel der Geschlechtergleichstellung. Europäische Ansätze im Vergleich*. ISS e.V. - Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa, 2017-02. DOI: https://doi.org/10.25595/2252.

**Nutzungsbedingungen:**

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

**Terms of use:**

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN



Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa

# Die Agenda 2030 und das Ziel der Geschlechtergleichstellung

## Europäische Ansätze im Vergleich

**Nele Reich**
**nele.reich@iss-ffm.de**

**Januar 2017**

# Zusammenfassung

Mit der Agenda 2030 für Nachhaltige Entwicklung haben sich die 193 Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen zur Geschlechtergleichstellung als nachhaltigem Entwicklungsziel bekannt. Die Verantwortung für die Umsetzung der Agenda 2030 und ihrer Ziele liegt auf der nationalen Ebene. **Die Staaten stehen vor der Aufgabe, die Ziele in konkrete Maßnahmen umzuwandeln, um diese zu erreichen**. Das vorliegende Arbeitspapier gibt einen Überblick über die aktuellen Entwicklungen der Umsetzung der Agenda 2030 in **Deutschland, Estland und Schweden**.

Der Fokus liegt auf dem Ziel 5 zur Geschlechtergleichstellung und dem Unterziel 5.4 zur **Anerkennung und Wertschätzung von Care-Arbeit**, da die geschlechtsbezogene Verteilung von unbezahlter und zeitintensiver Care-Arbeit eines der zentralen Hindernisse für die Geschlechtergleichstellung ist. Das Unterziel benennt zwei Ansätze, wie Care-Arbeit anerkannt werden kann. Dies sind die **Neuorganisation** – zwischen Staat, Markt und Familie – und die **Neuverteilung** der Care-Arbeit – unabhängig vom Geschlecht. Die Ansätze müssen auf nationaler Ebene durch klare und quantifizierbare Zielvorgaben in Verbindung mit einer zeitlichen Zielmarke ergänzt werden, damit sie ihre Wirkung entfalten und das Ziel erreicht werden kann.

Da die nationalen Umsetzungsprozesse erst am Anfang stehen, gibt das Arbeitspapier einen ersten Überblick über die Herangehensweisen sowie den Stand der Umsetzung:

- In **Deutschland** bildet die Neuauflage der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie einen integrierten Rahmen für alle 17 Nachhaltigkeitsziele; während in **Estland** bestehende Einzelstrategien herangezogen werden, um die Ziele zu erreichen. In **Schweden** wird aktuell ein nationaler Aktionsplan von einer Fachgruppe erarbeitet, der festlegt, wie die Agenda 2030 umgesetzt werden soll.
- Die drei europäischen Staaten gehen, erstens, von unterschiedlichen **strukturellen Rahmenbedingungen**, die sie für eine geschlechtergerechte Organisation und Aufteilung von Care-Arbeit setzen, aus und weisen, zweitens, verschiedene **Geschlechterregime** auf, die Einfluss auf die Ver- und Aufteilung von Care-Arbeit nehmen.
- In der **deutschen Nachhaltigkeitsstrategie** ist die **Anerkennung der Care-Arbeit als Ziel einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung** der Familienarbeit enthalten. Maßnahmen zielen auf eine Neuorganisation und Neuverteilung. Konkrete Zielvorgaben, Indikatoren und eine zeitliche Zielmarke fehlen.
- **Estland** setzt bei einem **Wandel traditioneller Geschlechterrollenbilder** an, um eine Neuverteilung zu ermöglichen. Maßnahmen für eine Neuorganisation beziehen sich vor allem auf die Angehörigenpflege. Der Welfare Development Plan 2016-2023 sieht vor, dass konkrete Maßnahmen für die Entlastung pflegender Angehöriger bis 2017 erarbeitet werden.
- **Schweden** befindet sich in einer vorbereitenden Phase. Es weist generell eine **positive Entwicklung** hin zu einer geschlechtergerechteren Ver- und Aufteilung der Care-Arbeit auf. Eine Kombination aus Maßnahmen zur Neuorganisation und Neuverteilung hat die Entwicklung bisher unterstützt.

# Inhaltsverzeichnis


| | | |
|---|---|---|
| **1** | **Einleitung** | **1** |
| **2** | **Deutschland** | **3** |
| 2.1 | Die Implementierung der Agenda 2030 in Deutschland | 4 |
| 2.2 | Familien- und Gleichstellungspolitik in Deutschland | 4 |
| 2.3 | Anerkennung und Wertschätzung von Care durch Neuorganisation und/oder Neuverteilung? | 7 |
| **3** | **Estland** | **9** |
| 3.1 | Die Implementierung der Agenda 2030 in Estland | 9 |
| 3.2 | Familien- und Gleichstellungspolitik in Estland | 10 |
| 3.3 | Anerkennung und Wertschätzung von Care durch Neuorganisation und/oder Neuverteilung? | 11 |
| **4** | **Schweden** | **13** |
| 4.1 | Die Implementierung der Agenda 2030 in Schweden | 13 |
| 4.2 | Familien- und Gleichstellungspolitik in Schweden | 14 |
| 4.3 | Anerkennung und Wertschätzung von Care durch Neuorganisation und/oder Neuverteilung? | 16 |
| **5** | **Europäische Ansätze im Vergleich** | **17** |
| 5.1 | Herangehensweisen für die Implementierung der Agenda 2030 | 18 |
| 5.2 | Familien- und Gleichstellungspolitik als nationaler Rahmen | 20 |
| 5.3 | Das Unterziel 5.4 in den nationalen Strategien | 21 |
| **6** | **Literaturverzeichnis** | **24** |
| | **Anhang** | **30** |

# Abkürzungsverzeichnis

| | |
|---|---|
| ENUT | Estonian Women's Studies and Resource Center |
| EU | Europäische Union |
| genanet | Leitstelle Gender, Umwelt, Nachhaltigkeit |
| HLG | High Level Group |
| HLPF | Hochrangiges Politisches Forum für Nachhaltige Entwicklung; *englisch* High Level Political Forum on Sustainable Development |
| SDG | Sustainable Development Goal |
| SEI | Stockholm Environment Institute |
| SWL | The Swedish Women's Lobby |
| UN | Vereinte Nationen; *englisch* United Nations |

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Nationale Maßnahmen für die Anerkennung und Wertschätzung 22
Tabelle 2: Erwerbsbeteiligung und geschlechtsbezogene Entgeltlücke 30
Tabelle 3: Zeitverwendung für die Care-Arbeit: Geschlechter(un)gleichheiten 30
Tabelle 4: Zeitverwendung: OECD Gender Data Portal 31
Tabelle 5: Strukturelle Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit 32
Tabelle 6: Einstellungen in Deutschland, Estland, Schweden und der EU 37

# 1 Einleitung

Mit der Agenda 2030 für Nachhaltige Entwicklung haben sich die 193 Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen, kurz UN, zur Gleichstellung der Geschlechter als nachhaltigem Entwicklungsziel bekannt. Das Ziel der Geschlechtergleichstellung ist auf zweifache Weise in der Agenda verankert: als eigenständiges **Ziel 5** – **Geschlechtergleichstellung erreichen und Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen** und als Querschnittsthema.[1]

Die Agenda 2030 setzt mit ihren insgesamt 17 Nachhaltigkeitszielen[2] und 169 Unterzielen einen ambitionierten globalen Rahmen. Sie umfasst die ökologische, ökonomische und soziale Dimension der angestrebten nachhaltigen Entwicklung. Vor dem Hintergrund, dass „kein Land die Gleichstellung der Geschlechter und die Selbstbestimmung der Frauen und Mädchen vollständig erreicht hat“ (UN-Kommission für die Rechtsstellung der Frau 2016: 4), stellt die Agenda 2030 einen wichtigen Impuls für die Staaten dar. Denn ihr universeller Charakter verpflichtet alle Staaten, das Ziel 5 zu verwirklichen.[3]

Die **geschlechterbezogene Verteilung der Care-Arbeit** ist eines der zentralen **Hindernisse** für die Geschlechtergleichstellung: „In many societies, even as women have entered the labour force, they have also retained primary responsibility for unpaid work such as caregiving and household chores“ (WEF 2016: 31). Care-Arbeit umfasst mit der Sorge für sich und andere ein weites Spektrum (zumeist) unbezahlter und zeitintensiver Arbeit, wie etwa die Betreuung und Erziehung von Kindern, die Pflege von älteren Menschen, die Zuwendung zu anderen Menschen und die Selbstsorge sowie die Hausarbeit (Jurczyk 2015; Brückner 2011).[4] Da „Zeit […] ein integraler Bestandteil von Geschlechterarrangements“ (Pascall/Kwak 2009: 142) ist, spielt sie eine wichtige Rolle für die Ver- und Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern.

Unterziel 5.4 der Agenda 2030 greift die **Frage nach einer geschlechtergerechten Organisation und Aufteilung von Care-Arbeit** auf (Leitner/Vukoman 2015: 98, Scambor 2015: 54). Es zielt auf die Anerkennung und Wertschätzung unbezahlter Pflege- und Hausarbeit[5] ab. Dabei steht anerkennen, englisch *recognize*, dafür, die unbezahlte Care-Arbeit als einen wichtigen Lebensbereich wahrzunehmen, der ebenso wie die bezahlte Arbeit Zeit in Anspruch nimmt. Wertschätzen, vom englischen *value*, stellt zusätzlich darauf ab, dass die Fürsorge für sich und andere eine wichtige Funktion für die Gesellschaft und Wirtschaft hat, da sie an die menschliche Abhängigkeit von der Versorgung durch andere anknüpft (Jurczyk 2015). In dem

1 Die Ziele 1, 3, 4 und 6 enthalten weitere geschlechterbezogene Unterziele. Sie tragen so dazu bei, Geschlechtergleichstellung als Querschnittsthema in der Agenda 2030 zu verankern.

2 Englisch *Sustainable Development Goals*, kurz SDGs.

3 Die SDGs gelten für alle UN-Mitgliedstaaten gleichermaßen. Sie unterscheiden sich darin von den Millennium Development Goals (MDGs), die für den Zeitraum 2000 bis 2015 galten. Die Umsetzung der MDGs war von einer entwicklungspolitischen Perspektive geprägt. Die Universalität der SDGs verlangt hingegen eine nationale, regionale und globale Perspektive.

4 Das OECD Development Centre (2014: 3) definiert Care auch als „the activity [that] provides what is necessary for the health, well-being, maintenance, and protection of someone or something“.

5 Die Pflege- und Hausarbeit sind zwei Bereiche unbezahlter Arbeit, die unterschiedliche Anforderungen stellen.

Unterziel werden **zwei Ansätze** benannt, wie die Anerkennung und Wertschätzung von Care-Arbeit erfolgen kann: einerseits durch die „Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen und Infrastrukturen [sowie durch] Sozialschutzmaßnahmen“ und andererseits durch die „Förderung einer geteilten Verantwortung innerhalb des Haushalts und der Familie“ (siehe dazu auch Esquivel 2016). Diese zwei Ansätze können auch als **Neuorganisation** – zwischen Staat, Markt und Familie[6] – und **Neuverteilung** der Care-Arbeit – unabhängig vom Geschlecht[7] – zusammengefasst werden (Beckmann 2014). Besonders der Ansatz der Neuverteilung knüpft an Modelle an, die der Arbeitsmarktintegration von Frauen, die Einbeziehung von Männern in die Care-Arbeit ergänzend gegenüberstellen (Fraser 1994; Gornick/Meyers 2003).[8] Da die im Unterziel verwendeten Begriffe „anerkennen“ und „wertschätzen“ vage sind, müssen die Ansätze auf nationaler Ebene durch klare und quantifizierbare Zielvorgaben in Verbindung mit einer zeitlichen Zielmarke ergänzt werden.

Die Verantwortung für die Umsetzung der gesamten Agenda 2030 und ihrer Ziele liegt auf der nationalen Ebene. **Die Bedeutung, die die Agenda 2030 für das Ziel der Geschlechtergleichstellung entfalten kann, hängt damit davon ab, ob es den Staaten gelingt, dem Ziel 5 einen hohen Stellenwert in den nationalen Strategien zu geben und seine Unterziele in konkrete Maßnahmen umzuwandeln**.[9] In europäischen Staaten kann die Umsetzung zusätzlich durch die Europäische Union (EU) koordinierend unterstützt werden.

Die Europäische Kommission hat Ende November 2016 ihre Strategie für eine nachhaltige Entwicklung in Europa und in der Welt vorgestellt. Für die Umsetzung der Agenda 2030 in der EU sollen die zehn Prioritäten, die sich die Kommission für ihre Arbeit gesetzt hat, angewendet werden (EU KOM 2016a). Für das Ziel 5 hebt die Kommission hervor, dass die Geschlechtergleichstellung zu den grundlegenden Werten der EU zählt und umfassend im gemeinschaftlichen Besitzstand, dem acquis communautaire, verankert ist. In einem Arbeitsdokument werden für das Ziel 5 die legislativen und nicht-legislativen Maßnahmen benannt, die auf die Geschlechtergleichstellung innerhalb der EU hinwirken sollen (EU KOM 2016b). Die einzige neue Maßnahme, die in Verbindung mit der Anerkennung und Wertschätzung von Care-Arbeit steht, ist die Initiative der Kommission für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (EU KOM 2015a). Sie wurde bereits 2015 lanciert. Die Kommission schlägt hier Maßnahmen vor, die sowohl in Richtung einer **Neuorganisation**, etwa durch Zielvorgaben zu Betreuungsstrukturen für Kinder und pflegebedürftige Menschen, als auch **Neuverteilung**, etwa durch die

6 Esping-Andersen (1990, 1999) folgend, werden Staat, Markt und Familie als die drei Akteure der Wohlfahrtsproduktion gesehen.

7 In die Neuverteilung können alle in einer Verantwortungsgemeinschaft lebenden Personen einbezogen sein. Dies ist unabhängig von Geschlecht, Zivilstand und/oder Familienform. In der Literatur wird in der Regel davon ausgegangen, dass die Neuverteilung zwischen Männern und Frauen erfolgt.

8 Siehe Fraser’s Integrationsmodell (universal caregiver model) oder die Ergänzung des Doppelverdiener-Models um die doppelte Fürsorge (dual earner/dual carer model) (Vgl. Gornick/Meyers 2003).

9 Die ungleiche Aufteilung der unbezahlten Pflege und Hausarbeit ist dabei in manchen EU-Mitgliedstaaten stärker ausgeprägt als in anderen (EIGE 2016a: 19), weshalb sich unterscheiden kann, welche nationalen Maßnahmen angemessen sind.

Einführung von Vaterschafts- und Pflegeurlaub, wirken können. Das Vereinbarkeits-Paket, welches aus der Initiative hervorgehen soll, wird für Frühjahr 2017 erwartet.

Die EU-Strategie für die interne Umsetzung der Agenda 2030 wird von SDG Watch Europe (2016), einem Zusammenschluss von 90 europäischen Nichtregierungsorganisationen, allerdings dahingehend kritisiert, dass die Kommission die einzelnen Ziele nicht konkretisiert habe. So fehle weiterhin ein kohärenter Rahmen für die Umsetzung der Agenda 2030 auf europäischer Ebene.

Im vorliegenden Arbeitspapier werden die **nationalen Strategien zur Umsetzung der Agenda 2030 und des Ziels der Geschlechtergleichstellung**, **mit Fokus auf Unterziel 5.4** zur Anerkennung und Wertschätzung von Care-Arbeit, von drei EU-Mitgliedstaaten verglichen. Da die Umsetzung erst begonnen wurde und die Staaten sich an unterschiedlichen Punkten des Prozesses befinden, gibt das Arbeitspapier einen ersten Überblick über die aktuellen Entwicklungen. Dabei werden, erstens, die Herangehensweisen von **Deutschland, Estland und Schweden** für die Implementierung analysiert. Zweitens, wird aufgezeigt, welche Ansätze für die Anerkennung und Wertschätzung von Care-Arbeit in den nationalen Strategien enthalten sind und welche Maßnahmen die Staaten für die Neuorganisation und/oder Neuverteilung der Care-Arbeit anstreben.

Für die drei Staaten wird ein Überblick über Form und Stand des Umsetzungsprozesses in den Kapiteln 2.1, 3.1 und 4.1 gegeben. Hier wird beschrieben, wie weit die Staaten in der Umsetzung der Agenda 2030 vorangeschritten sind und welche Bedeutung der sozialen Dimension und damit der Geschlechtergleichstellung in der nationalen Strategie zukommt. Es wird zudem deutlich, wie sich nicht-staatliche Akteure beteiligen können. Die Beschreibungen der zentralen Charakteristika der Familien- und Geschlechterpolitik in den Kapiteln 2.2, 3.2 und 4.2 zeigen auf, wie die Geschlechtergleichstellung bisher in den drei EU-Mitgliedstaaten verankert ist. Anhand der nationalen Strategien können dann die Ansätze für die Anerkennung und Wertschätzung von Care-Arbeit in den Kapiteln 2.3, 3.3 und 4.3 analysiert werden.

Der Vergleich zeigt auf, wie sich Deutschland, Estland und Schweden, die sich hinsichtlich der „Art und Weise, in der Care in [ihrer] Gesellschaft verortet und organisiert wird“ (Beckmann 2014: 116) unterscheiden, mit der Agenda 2030 und dem Ziel 5 auseinandersetzen. Aus den nationalen Strategien können gute Beispiele für die Umsetzung des Ziels 5 und des Unterziels 5.4 abgeleitet werden. Diese können in die aktuellen Umsetzungsprozesse anderer Staaten einfließen und auch für die europäische Ebene Vorbildcharakter haben.

# 2 Deutschland

Deutschland hat sich zu einer ehrgeizigen Umsetzung der Agenda 2030 verpflichtet. Die deutsche Bundesregierung (2016a) hat im Rahmen des ersten Hochrangigen Politischen Forums für Nachhaltige Entwicklung, kurz HLPF, im Juli 2016 einen ersten Bericht zum Zwischenstand

der Umsetzung der Agenda 2030 vorgelegt.[10] In dem Bericht wird die Geschlechtergleichstellung als eine der zentralen nationalen Herausforderungen anerkannt.

## 2.1 Die Implementierung der Agenda 2030 in Deutschland

Die **nationale Nachhaltigkeitsstrategie** bildet in Deutschland den wesentlichen **Rahmen für die Umsetzung der Agenda 2030**. Seit 2002 sind in der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie Aufgaben und Ziele für eine nachhaltige Entwicklung in Deutschland festgelegt. Um zusätzlich zur ökologischen auch die ökonomische und soziale Dimension der Agenda 2030 ausgewogen in der Strategie zu verankern, wird sie derzeit überarbeitet.

Der Entwurf der Neuauflage der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie (Bundesregierung 2016b), wie er in der Fassung vom 30. Mai 2016 vorliegt, greift deshalb auch neue Ziele auf. Dazu zählt das Ziel der Geschlechtergleichstellung. Für alle Ziele werden einerseits die wesentlichen Inhalte und politischen Prioritäten aus Sicht der Bundesregierung dargestellt und andererseits nationale Nachhaltigkeitsindikatoren und -ziele sowie Maßnahmen vorgeschlagen. Zu jedem Nachhaltigkeitsziel wird ein indikatorengestütztes politisches Ziel formuliert, welches den Handlungsbedarf in dem Themenfeld aufzeigt. Hier geht es in der Entwurfsfassung darum, dass die Indikatoren neue Themenfelder erschließen und in ihrer „Relevanz für die Weiterentwicklung der deutschen Politik“ (Bundesregierung 2016b: 50) ausweisen. Den einzelnen Indikatoren soll dann ein Status zugewiesen werden können, zum Beispiel „Ziel wird (nahezu) erreicht“ oder „Entwicklung in die falsche Richtung“.

Die Bundesregierung hat die Zivilgesellschaft um die Kommentierung der Strategie gebeten. Stellungnahmen konnten bis zum 31. Juli 2016 eingereicht werden. Sie sollen bei der weiteren Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigt werden. Die deutsche Bundesregierung hat zudem Dialogkonferenzen in verschiedenen Regionen Deutschlands veranstaltet. Eine Verabschiedung der Neuauflage der Nachhaltigkeitsstrategie soll im Herbst/Winter 2016 durch die Bundesregierung erfolgen. Sie steht bislang noch aus.

## 2.2 Familien- und Gleichstellungspolitik in Deutschland

Die Familie bildet in Deutschland neben Staat und Markt die „tragende Säule für soziale Versorgungsarrangements“ (Schmidt/Schmitt 2016). Vor allem Westdeutschland zeichnete sich lange durch eine konservative Wohlfahrtsstaatsprägung mit starkem Ernährermodell und der Übernahme der Care-Arbeit durch die Frau aus. In Ostdeutschland wurde das Doppelverdienermodell vor allem durch staatliche Betreuungsangebote unterstützt (Adler/Lenz 2016,

10 Die freiwilligen Berichte der Staaten dienen dazu, den Austausch von Erfahrungen zwischen den UN-Staaten zu erleichtern, um so die Umsetzung der Agenda 2030 zu beschleunigen. Deutschland und Estland haben zusammen mit 22 anderen Staaten 2016 ihren ersten Bericht vorgelegt. Schweden wird erstmals 2017 einen Bericht im Rahmen des HLPF vorlegen.

Esping-Andersen 1990). Diese wohlfahrtsstaatlichen Prägungen spiegeln sich teilweise bis heute in unterschiedlichen empirischen Befunden für West- und Ostdeutschland wieder.[11]

Das Grundgesetz schreibt die Gleichberechtigung von Männern und Frauen fest und verpflichtet den Staat dazu, die Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (BMFSFJ 2011) zeigte, dass Erwerbs- und Care-Arbeit in Deutschland stark ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt ist und formulierte eine Reihe von Handlungsempfehlungen insbesondere an die Politik, um die Geschlechtergleichstellung zu verbessern. Welche Empfehlungen aus dem Ersten Gleichstellungsbericht bisher umgesetzt sind, wird die Bilanz der Bundesregierung zeigen. Sie wird als Teil des Zweiten Gleichstellungsberichts 2017 veröffentlicht.

Aktuell nehmen in Deutschland **zwei gesellschaftliche Entwicklungstrends Einfluss auf die Familien- und Gleichstellungspolitik**: der demografische Wandel und der Wandel der Geschlechterrollenbilder.

Der **demografische Wandel** führt dazu, dass es als wirtschaftspolitisch geboten angesehen wird, Frauen in die Erwerbsarbeit einzubeziehen. Die Erwerbstätigkeitsquote von Frauen und Männern ist in Deutschland vergleichsweise hoch, siehe Tabelle 2. Im Hinblick auf den Stundenumfang der Erwerbstätigkeit zeigt sich jedoch, dass deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten. Für Mütter und Väter nimmt die Differenz weiter zu. Da Frauen gleichzeitig mehr Zeit mit unbezahlter Care-Arbeit verbringen, siehe Tabelle 3, weist dies auf eine (partielle) geschlechterbezogene Spezialisierung der Elternteile hin (IfD Allensbach 2015). Unterstützt wird diese ungleiche Verteilung auch durch eine geschlechtsbezogene Entgeltlücke von etwa 21 Prozent.

Mit dem **Wandel der Geschlechterrollenbilder** geht ein wachsendes „Bedürfnis nach einer gleichberechtigten Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit einher“ (Eigenmann et al. 2016: 11).[12] So ist es für „60 Prozent der Eltern mit Kindern unter drei Jahren […] ideal, wenn sich beide [Elternteile] gleichermaßen in Familie und Beruf einbringen können“ (BMFSFJ 2015b: 10). Nur 20 Prozent der Eltern können ihren Wunsch nach einer annähernd gleichen Aufteilung jedoch gegenwärtig auch umsetzen (IfD Allensbach 2015: 57).

Mit ihrem **neuen Leitbild der „partnerschaftlichen Vereinbarkeit“** formuliert die deutsche Familienpolitik das Ziel einer ausgewogenen Arbeitsteilung zwischen Müttern und Vätern, die beiden Elternteilen gleichermaßen Zeit für die Familie als auch den Beruf ermöglicht (BMFSFJ 2015b).[13] Aktuelle Reformen und Reformbemühungen setzen **Anreize für eine solche partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit.** Die Einführung des Elterngeldes

11 Siehe etwa die Unterschiede in der Akzeptanz frühkindlicher Kinderbetreuung in Ost- und Westdeutschland (BMFSFJ 2015).

12 Der Begriff Sorgearbeit wird hier mit dem Begriff Care-Arbeit gleichgesetzt.

13 Die OECD (i. E.) erarbeitet aktuell mit dem Report „Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf“ einen internationalen Vergleich zur partnerschaftlichen

(2007) sowie des ElterngeldPlus (2014) eröffnen die materielle Möglichkeit für eine partnerschaftliche Aufteilung. Mit dem ElterngeldPlus kann der Elterngeldbezug etwa mit einer Teilzeitarbeit verbunden werden und das Elterngeld anteilig für einen längeren Zeitraum bezogen werden (Eigenmann et al. 2016). Eltern, die in vier aufeinanderfolgenden Monaten gleichzeitig 25 bis 30 Wochenstunden arbeiten, werden zudem mit vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten unterstützt. Im Sommer 2016 legte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, kurz BMFSFJ, mit der Familienarbeitszeit ein weiteres Konzept vor, welches Eltern jüngerer Kinder unterstützen soll (Zeit Online 2016).[14] Arbeiten beide Elternteile in einem Umfang von 80 bis 90 Prozent einer Vollzeitstelle, das heißt etwa 28 bis 36 Stunden pro Woche, sollen sie zukünftig für bis zu 24 Monate ein Familiengeld in Höhe von 300 Euro erhalten können – je 150 Euro für Mutter und Vater.[15] Der Vorschlag ist Gegenstand aktueller Debatten.

Der Rechtsanspruch auf eine Kindertagesbetreuung und die Ausweitung der Betreuungszeiten für Kinder unter dem Stichwort „KitaPlus“ sollen zusätzlich zu einer besseren Vereinbarkeit beitragen, siehe Tabelle 5. Auch die Freistellungsregelungen aus dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz (2008, 2011) sowie das Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (2015) schaffen bessere Rahmenbedingungen für die Pflege von Angehörigen.

Das „Memorandum Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“ soll zudem Ausgangspunkt für eine „Modernisierung der Arbeitskultur hin zu einer familienbewussten Arbeitszeitgestaltung für Frauen und Männer in verschiedenen Lebensphasen sein“ (BMFSFJ 2015c). In zehn Leitsätzen wird im Memorandum festgehalten, wie Unternehmen Familien eine partnerschaftliche Aufgabenteilung ermöglichen können. Dazu zählen auch gleiche berufliche Entwicklungschancen für Frauen und Männern und die damit verbundenen Einkommensperspektiven. Durch den Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ werden die familienfreundlichsten Arbeitgeber Deutschlands ausgezeichnet und so innovative Praxisbeispiele für eine Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf aufgezeigt.[16]Da strukturelle Barrieren, wie etwa das Ehegattensplitting, trotz neuem Leitbild weiterbestehen, wird die deutsche Familien- und Gleichstellungspolitik als in sich widersprüchlich bewertet (vgl. BMFSFJ 2011). Auch der wiederholte Hinweis des Rates der EU, die negativen Arbeitsanreize für Zweitverdienende abzubauen, hat bisher zu keiner Veränderung geführt (EU Rat 2016a).

Die deutsche Debatte ist aktuell von der Frage geprägt, wie Vereinbarkeit und Partnerschaftlichkeit ermöglicht und positive Anreize für eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit ausgestaltet werden können (Eigenmann et al. 2016). Dabei stoßen “[f]amilien-

Aufgabenteilung mit politischen Empfehlungen für Deutschland. Erwartet wird die Veröffentlichung im ersten Quartal 2017.

14 Das Familiengeld soll für bis zu 24 Monate im Zeitraum bis zum achten Lebensjahr des Kindes beziehbar sein.

15 Auch Alleinerziehende oder getrennt Erziehende sollen das Familiengeld erhalten.

16 Siehe auch die Ergebnisse des „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016“.

und gleichstellungspolitische Zielsetzungen (…) aktuell auf eine große Akzeptanz innerhalb der Bevölkerung“ (Heinrich/Jochem/Siegel 2016: 25).

## 2.3 Anerkennung und Wertschätzung von Care durch Neuorganisation und/oder Neuverteilung?

Der Entwurf zur Neuauflage der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie geht einzeln auf jedes Ziel der Agenda 2030 ein. Die Ausführungen sind nicht abschließend. Sie geben einen ersten Einblick in die Aspekte, die aus Sicht der Bundesregierung wichtig sind; vermitteln jedoch auch, welcher Stellenwert einzelnen Zielen zukommt.

Im Abschnitt zu den wesentlichen Inhalten und politischen Prioritäten für das Ziel 5 betont die Bundesregierung ihren Einsatz, Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen als eigenständiges Ziel und als Querschnittsthema in der Agenda zu verankern. Als Schwerpunkte der deutschen Gleichstellungspolitik werden die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männern **mit dem Ziel einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung der Familienarbeit** hervorgehoben. Für die nationale Ebene wird die ungleiche Verteilung der Care-Arbeit als Hindernis für Frauen und Mädchen, ihr Leben selbstbestimmt zu leben und ihre Potenziale in die Gesellschaft einzubringen, benannt. Dies schließt direkt an das Unterziel 5.4 an, auch wenn es selbst nicht explizit benannt wird. Im Entwurf der Neuauflage werden die Aktivitäten der Bundesregierung im Hinblick auf die Geschlechtergleichstellung für die internationale und nationale Ebene ausgeführt. Für die nationale Ebene sind drei Aktivitäten vorgesehen: erstens, förderliche Rahmenbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, zweitens, eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf und drittens, die Erarbeitung eines Lohngerechtigkeitsgesetzes für Frauen und Männer.

In den nationalen Nachhaltigkeitsindikatoren und -zielen sind die ungleiche Verteilung der Care-Arbeit sowie das zuvor formulierte Ziel einer partnerschaftlichen Aufgabenverteilung der Familienarbeit nicht unmittelbar abgebildet. Für das Ziel 5 wird der Indikatorenbereich „Gleichstellung“ durch zwei Nachhaltigkeitspostulate konkretisiert: „Gleichstellung in der Gesellschaft fördern“ und „Wirtschaftliche Teilhabe von Frauen global stärken“. Auf die nationale Ebene beziehen sich auch zwei von drei Indikatoren: „Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern“ und „Frauen in Führungspositionen in [der] Wirtschaft“ (Bundesregierung 2016b: 52). Es werden hier Aktivitäten der Bundesregierung benannt, die sich (indirekt) auf das Unterziel 5.4 und damit die Verteilung der Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern beziehen. Im Entwurf werden bisherige und geplante Maßnahmen unterschieden. Eine aufgeführte bisherige Maßnahme, die auf eine **Neuorganisation** der Care-Arbeit zwischen Familie und Staat/Markt hinwirkt, ist der Ausbau der Kindertagesbetreuung (siehe auch BMFSFJ 2016a).

Die 2015 erfolgte Erweiterung des Elterngeldes um das ElterngeldPlus, die Reform der Pflege- und Familienpflegezeit und die Einführung eines Pflegeunterstützungsgeldes wirken zusätzlich auf eine **Neuverteilung** der Care-Arbeit hin, siehe Tabelle 5. Auch der 2015 eingeführte Mindestlohn und die geplante Umsetzung des Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen

Männern und Frauen[17] können zu einer stärkeren Position von Frauen in innerfamiliären Aushandlungsprozessen beitragen und so eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung und damit eine Neuverteilung der Care-Arbeit unterstützen.

Der Entwurf der Neuauflage benennt damit mehr bisherige als geplante Maßnahmen, die in Verbindung zum Unterziel 5.4 stehen. Da viele der bisherigen Maßnahmen kürzlich umgesetzt wurden, ist abzuwarten, ob sie langfristig eine positive Wirkung in Richtung einer Anerkennung und Wertschätzung von Care-Arbeit entfalten können.

Die Verteilung der Care-Arbeit wird auch im Abschnitt zu Ziel 4 indirekt aufgegriffen. Das Bildungsziel sieht den Indikatorenbereich „Perspektiven für Familien“ in Verbindung mit dem Nachhaltigkeitspostulat „Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern“ vor. Als Indikator ist die Ganztagsbetreuung für Kinder im Entwurf vorgeschlagen. Hier wurden bereits Zielmarken für die erweiterte Halbtagsbetreuung[18] für den Zeitraum bis 2030 gesetzt: circa 37 Prozent bei den 0- bis 2-Jährigen sowie 70 Prozent bei den 3- bis 5-Jährigen.

Die öffentlichen **Stellungnahmen zum Entwurf** der Bundesregierung befassen sich nur in einer sehr geringen Anzahl mit dem Ziel der Geschlechtergleichstellung; die ökologische Dimension stellt auch hier den Schwerpunkt der Stellungnahmen dar.[19] Allein die Stellungnahme von genanet – Leitstelle Gender, Umwelt, Nachhaltigkeit in Zusammenarbeit mit der AG Frauen im Forum Umwelt & Entwicklung (2016) bezieht sich direkt auf das Unterziel 5.4. Genanet und die AG Frauen kritisieren, dass die im Entwurf enthaltenen Aktivitäten und Indikatoren einen Fokus auf die Erwerbsarbeit bei gleichzeitig fehlender Beachtung der Care-Arbeit legen. So greife der Entwurf für die nationale Ebene Indikatoren heraus, die sich lediglich auf die (erwerbs-)ökonomische Situation von Frauen beziehen und die ungleiche Verteilung der Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern nicht abbilden. Genanet und die AG Frauen fordern daher „die gerechte Verteilung der Versorgungsarbeit und die Aufwertung der pflegerischen und sozialen Arbeit zum Schwerpunkt der Umsetzung des Ziels 5 zu machen“ (genanet 2016: 3). Es wird ein zusätzlicher Indikator vorgeschlagen: die Aufteilung der Elternzeit zwischen Müttern und Vätern. Sie könne Aufschluss darüber geben, wie die Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern aufgeteilt ist. Kritisiert wird zudem die vorgenommene sektorale Aufteilung der Ziele und gefordert, besonders in Hinblick auf Ziel 5, dass alle Ministerien das Ziel der Geschlechtergleichstellung inhaltlich und strukturell umsetzen.

17 Am 6. Oktober 2016 hat sich die große Koalition auf ein Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen geeinigt.

18 Als erweiterte Halbtagsbetreuung wird eine Betreuung eines Kindes von mehr als fünf Stunden pro Tag bezeichnet.

19 Die öffentlichen Stellungnahmen des Deutschen Instituts für Menschenrechte, der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände, von Women in Europe for a Common Future, genanet – Leitstelle Gender, Umwelt, Nachhaltigkeit in Zusammenarbeit mit der AG Frauen im Forum Umwelt & Entwicklung und VENRO nehmen Bezug auf das Ziel 5; alle von der Bundesregierung veröffentlichte Stellungnahmen und Hinweise sind verfügbar unter: https://www.bundesregierung.de/Content/DE/StatischeSeiten/Breg/Nachhaltigkeit/Nachhaltigkeitsdialog-stellungnahmen/anregungen-zur-strategie.html.

Wie die Bundesregierung die Stellungnahmen in die endgültige Neuauflage der Nachhaltigkeitsstrategie einbezieht, ist bislang noch offen. Erst dann kann jedoch abschließend beurteilt werden, wie das Ziel 5 und das Unterziel 5.4 in der Nachhaltigkeitsstrategie verankert sind. Es kann zunächst festgehalten werden, dass sowohl auf Seiten der Bundesregierung als auch in Teilen der Zivilgesellschaft ein Bewusstsein dafür besteht, dass die Anerkennung und Wertschätzung der Care-Arbeit eine wichtige Voraussetzung für Geschlechtergleichstellung ist.

# 3 Estland

Estland hat, ebenso wie Deutschland, einen ersten HLPF-Bericht zum Stand der Umsetzung der Agenda 2030 vorgelegt (Republic of Estonia – Government Office 2016). Der Bericht beruht auf einem Abgleich bestehender estnischer Strategien und Zielsetzungen mit den Nachhaltigkeitszielen der Agenda 2030. Der Bericht stellt fest, dass Estland in vielen Bereichen bereits erfolgreiche Maßnahmen für die Verwirklichung einer nachhaltigen Entwicklung eingeleitet hat, in anderen Aspekten jedoch deutlicher Handlungsbedarf besteht, um der ambitionierten Agenda gerecht zu werden. Die Geschlechtergleichstellung wird für Estland als eine zentrale Herausforderung angesehen.

## 3.1 Die Implementierung der Agenda 2030 in Estland

Für die nationale Umsetzung der Agenda 2030 sollen bereits **bestehende Koordinierungsstrukturen** genutzt werden, wie sie für die nationale Nachhaltigkeitsstrategie „Sustainable Estonia 21“ (Estonian Ministry of the Environment 2005) entstanden sind. So wird die Government Office Strategy Unit, *Riigikantselei*, die Koordinierung der Umsetzung der Agenda 2030 übernehmen und die interministerielle Arbeitsgruppe zu nachhaltiger Entwicklung den Austausch der Ministerien ermöglichen.[20] Die Estonian Sustainable Development Commission, *Eesti säästva arengu komisjon*[21], besteht aus Dachverbänden nicht-staatlicher Organisationen und tritt mehrmals im Jahr für die Diskussion verschiedener Aspekte nachhaltiger Entwicklung zusammen. Sie sollte im Herbst 2016 ihre Ergebnisse der Überprüfung der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie vorlegen und Empfehlungen für die Überarbeitung geben. Sie wird auch an der Erarbeitung neuer Indikatoren mitwirken, um alle 17 Nachhaltigkeitsziele abzubilden.

Auch wenn die **Nachhaltigkeitsstrategie** überarbeitet wird, **wird** sie **nicht als übergeordnete nationale Strategie für die Umsetzung der Agenda 2030 wirken**. Die Agenda 2030 soll vielmehr durch bestehende Strategien, in welche einzelne Ziele aufgenommen werden, umgesetzt werden. Für die Verwirklichung des Ziels 5 ist hier vor allem der Welfare Development

20 In der Arbeitsgruppe sind Vertreterinnen und Vertreter aller Ministerien sowie von Statistics Estonia vertreten.

21 Im Frühjahr 2016 wurde festgelegt, dass die bisher vertretenen nichtstaatlichen Organisationen um weitere Vertreterinnen und Vertreter ergänzt werden sollen, um zu gewährleisten, dass alle Dimensionen nachhaltiger Entwicklung vertreten sind (Republic of Estonia – Government Office 2016). In der neuen Zusammensetzung sind weiterhin keine NGOs abgebildet, die sich mit der sozialen Dimension nachhaltiger Entwicklung auf nationaler Ebene und dem Thema der Geschlechtergleichstellung befassen. Die Kommission bleibt somit stark ökologisch und ökonomisch geprägt.

Plan 2016-2023 (Sotsiaalministeerium 2016) sowie der Gender Equality Act (Riigi Teataja 2013) wichtig. Zusätzlich zur Beauftragten für Gleichstellung und Gleichbehandlung sollen nicht-staatliche Akteure, wie das Estonian Women's Studies and Resource Center, *Eesti Naisuurimus- Ja Teabekeskus*, kurz ENUT, ihre Expertise in die Umsetzung des Ziels 5 dauerhaft einbringen.

## 3.2 Familien- und Gleichstellungspolitik in Estland

Estland ist ein postsozialistischer Wohlfahrtsstaat mit starkem Doppelverdiener-Modell. Dieses basiert auf dem staatssozialistischen Verständnis von Gleichberechtigung und dessen Fokus auf die „Stellung der Frau am Arbeitsmarkt" (Pascall/Kwak 2009: 128); während gleichzeitig eine traditionelle geschlechtsbezogene familiäre Arbeitsteilung weiterbestand (Klenner/Leiber 2009: 22). Die Erwerbstätigkeitsquote von Frauen und Männern liegt in Estland deutlich über dem EU-Durchschnitt, siehe Tabelle 2. Im europäischen Vergleich arbeiten zudem sehr wenige Frauen in Teilzeit; dies gilt auch für Mütter mit einem Kind unter sechs Jahren. In der Verteilung der Care-Arbeit zeigt sich, dass Frauen in Estland auch heute einen deutlich größeren Anteil an der Hausarbeit und der Betreuung und Erziehung von Kindern übernehmen als Männer, siehe Tabelle 3. Dies spiegelt sich auch in der Inanspruchnahme der Elternzeit, *lapsehoolduspuhkus,* wieder. Sie liegt seit 2007 etwa gleichbleibend bei einem Verhältnis von 92 zu 8 Prozent von Müttern und Vätern, siehe Tabelle 5. Die großzügigen Regelungen für die Freistellung und finanzielle Unterstützung während der Elternzeit enthalten keine Väter- bzw. Partnermonate.

Da Frauen und Männer zwar ähnlich hohe Erwerbsbeteiligungsquoten aufweisen, die unbezahlte Care-Arbeit jedoch auch heute mehrheitlich bei Frauen verbleibt und Frauen vor allem durch staatliche Angebote unterstützt werden (Järviste 2009), charakterisieren Karu und Kasearu (2011: 24) Estland als „dual earner/state & female carer model".

Seit der Jahrtausendwende zeichnet sich in Estland ein Wandel ab, der von einem Hinterfragen der geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung und der traditionellen Geschlechterrollen begleitet wird. Im europäischen Vergleich ist die finanzielle Unterstützung während der Elternzeit besonders gut und das Elternzeitmodell erfüllt wichtige Merkmale für eine gleiche Arbeitsaufteilung zwischen Mann und Frau (Vgl. Dearing 2016).

Für die bessere Einbeziehung von Männern in die Care-Arbeit sehen es fast die Hälfte der Estinnen und Esten als wichtig an, dass flexiblere Arbeitszeiten bestehen, siehe Tabelle 6. Auch Maßnahmen, die auf eine Veränderung der Einstellung von Jungen und Männern zur Care-Arbeit hinwirken und ein besserer Diskriminierungsschutz für Männer, die Freistellungen in Anspruch nehmen, werden als wichtige Voraussetzungen angesehen.

Die Möglichkeit eines bis zu zehn Arbeitstagen umfassenden bezahlten Vaterschaftsurlaub, *isapuhkus*, nutzte im vergangenen Jahr fast die Hälfte der Väter mindestens anteilig, siehe Tabelle 5. Der Vaterschaftsurlaub wurde in den vergangenen Jahren mehrfach reformiert: in Folge der Einführung einer finanziellen Leistung im Jahr 2008 stiegen die Zahlen der Inanspruchnahmen auf bis zu 50 Prozent, nach der Abschaffung der finanziellen Leistung (2009) und der darauffolgenden Wiedereinführung (2013) steigen die Zahlen langsam wieder an.

Diese Entwicklung verdeutlicht, wie wichtig die finanziellen Leistungen sind, die für Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub bei 100 Prozent des Einkommens liegen. Auch für die Elternzeit werden für bis zu 62 Wochen 100 Prozent des vorherigen Einkommens gezahlt.

„[L]ängere Laufbahnunterbrechungen von Frauen aufgrund von Betreuungspflichten“ (Rat der EU 2016b) tragen jedoch in Estland auch weiterhin zu einer hohen geschlechtsbezogenen Entgeltlücke bei. Diese liegt in Estland bei bis zu 28 Prozent und ist im europäischen Vergleich der höchste Wert. Die Laufbahnunterbrechungen entstehen auch durch die Verpflichtung der Familie, die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen zu übernehmen. Es zeigt sich auch hier, dass mehr Frauen als Männer die regelmäßige Pflege eines Angehörigen leisten. Dabei ist die Angehörigenpflege weniger gut abgesichert als die Betreuung und Erziehung von Kindern, siehe Tabelle 5. Der Rat der EU empfiehlt der estnischen Regierung daher, Maßnahmen zur Verringerung der geschlechtsbezogenen Entgeltlücke zu ergreifen und bereits verabschiedete Maßnahmen, wie sie im Welfare Development Plan 2016-2023 enthalten sind, umzusetzen.

Das gesellschaftliche Bewusstsein für Geschlechtergleichstellung ist im Zusammenhang mit dem Transformations- und EU-Beitrittsprozess gewachsen und die Geschlechtergleichstellung ist in Estland *de jure* verwirklicht. Gleichzeitig sind die **kulturellen Vorstellungen weiterhin stark durch traditionelle Geschlechterrollenbilder geprägt** (Karu und Kasearu 2011; Järviste 2009). Die staatlichen Rahmenbedingungen und die Einstellungen in der Gesellschaft stehen so zum Teil im Gegensatz zueinander (Vseviov 2016). Ausgehend von der Erkenntnis, dass es für eine erfolgreiche Familien- und Gleichstellungspolitik auch eines Wandels der Geschlechterrollenbilder bedarf, setzt die estnische Politik besonders an diesem Punkt an. Eine öffentliche Debatte zu Themen, wie der Rolle von Vätern und Geschlechterstereotypen, hat begonnen (Järviste 2009).

## 3.3 Anerkennung und Wertschätzung von Care durch Neuorganisation und/oder Neuverteilung?

Da Estland keine umfassende nationale Strategie zur Umsetzung der Agenda 2030 erarbeitet, werden hier die Einzelstrategien herangezogen, die im HLPF-Bericht für das Ziel 5 benannt werden. Der HLPF-Bericht gibt zudem für jedes Nachhaltigkeitsziel nationale Ziele vor und beschreibt die allgemeine Situation in Estland sowie mögliche Maßnahmen.

Die Problembeschreibung für Ziel 5 ist auf den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern fokussiert. Als einziger Indikator wird daher der Verdienstunterschied herangezogen und eine Reduzierung auf weniger als 20 Prozent bis 2020 als nationales Ziel vorgegeben. Er wird als Anzeichen dafür gesehen, dass die Potentiale von Frauen, die in Estland in der Mehrzahl (sehr) gut ausgebildet sind, nicht ausreichend auf dem Arbeitsmarkt – und damit im Bereich der bezahlten Arbeit – genutzt werden. Eine Verbindung zur ungleichen Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit wird im HLPF-Bericht nicht hergestellt.

Für das Ziel 5 der Geschlechtergleichstellung werden der Gender Equality Act (Riigi Teataja 2013) und der Welfare Development Plan 2016-2023 (Sotsiaalministeerium 2016) als zwei zentrale Strategien benannt.

Der 2004 verabschiedete Gender Equality Act, der neben der Verfassung die rechtliche Grundlage für die estnische Gleichstellungspolitik bildet, bietet Schutz vor Diskriminierung aufgrund von stereotypen Geschlechterrollenbildern, die etwa die Care-Arbeit vorrangig Frauen zuweisen und Männern die gleiche Beteiligung an der Betreuung und Erziehung von Kindern und an der Pflege von Angehörigen verwehren. In diesem Sinne **könnten die Begriffe "anerkennen" und „wertschätzen" des Unterziels 5.4 in Estland durch den rechtlich-basierten Diskriminierungsschutz konkretisiert werden.** Es ist jedoch offen, ob die estnische Regierung diesen Weg für die Umsetzung des Unterziels wählt.

Der Welfare Development Plan 2016-2023 sieht konkrete Maßnahmen in drei Bereichen vor: Erstens, ökonomische und politische Gleichstellung von Frauen und Männern, zweitens, die Bereitstellung von personellen und institutionellen Kapazitäten für die Förderung von Geschlechtergleichstellung und drittens, den Abbau von Geschlechterstereotypen samt ihres negativen Einflusses auf Frauen und Männern. Die Maßnahmen in allen drei Bereichen können zu einer besseren Anerkennung und Wertschätzung unbezahlter Pflege- und Hausarbeit beitragen. In Richtung einer **Neuorganisation** gehen Maßnahmen, die einen besseren Zugang zu Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Menschen vorsehen und auf die Entlastung der Familien von Betreuungspflichten abzielen. Eine Arbeitsgruppe stellt voraussichtlich im November 2017 konkrete Reformansätze vor. Um eine **Neuverteilung** der Care-Arbeit zu erreichen, strebt der Welfare Development Plan zudem einen Abbau von Geschlechterstereotypen an. Denn ein gesellschaftliches Bewusstsein für die negativen Auswirkungen von Geschlechterstereotypen kann auch dazu beitragen, eine gerechtere Verteilung der Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern zu erreichen. Dafür ist zusätzlich auch die ökonomische und politische Teilhabe von Frauen zu beachten, die Frauen eine bessere innerfamiliäre Verhandlungsposition geben kann.

Zu den Aufgaben der Beauftragten für die Geschlechtergleichstellung und Gleichbehandlung, Liisa-Ly Pakosta, zählt es, Frauen und Männern die gleichen Rechte in allen gesellschaftlichen Bereichen zu garantieren. Sie erhält mit der Agenda 2030 eine zusätzliche Grundlage für das eigene Handeln. Bislang gibt es jedoch keine Informationen darüber, wie sie die Agenda 2030 und die Verwirklichung des Ziels 5 sowie besonders des Unterziels 5.4 unterstützen wird.[22]

Die Verwirklichung des Ziels 5 soll gemäß des HLPF-Berichts zudem vom ENUT unterstützt werden. Als nicht-staatlicher Akteur soll ENUT dazu beitragen, Informationen über die Geschlechtergleichstellung und die Agenda 2030 in die Gesellschaft zu tragen. Nach eigenen Angaben bindet ENUT die Agenda 2030 bereits in Veranstaltungen ein und nutzt dazu Materialien des Estonian Roundtable for Development Cooperation.[23] Zudem hat ENUT eine Kooperation mit dem Stockholm Environment Institute Tallinn aufgebaut, um das Ziel der Geschlechtergleichstellung im gesamten Implementierungsprozess zu stärken. Speziell auf das

22 Eine entsprechende Anfrage blieb leider bis zum Abschluss des Arbeitspapiers ohne Antwort.

23 Auskunft von Reet Laja, Estonian Women's Training Centre.

Unterziel 5.4 und die Anerkennung und Wertschätzung von Care-Arbeit wird dabei bisher jedoch nicht eingegangen.[24]

# 4 Schweden

Die schwedische Regierung möchte bei der Umsetzung der Agenda 2030 eine Vorreiterrolle einnehmen. Auf Initiative des schwedischen Ministerpräsidenten Stefan Löfven wurde dazu im September 2015 eine High Level Group, kurz HLG, für die Agenda 2030 gegründet. Neben Schweden nimmt auch Deutschland an dieser Gruppe teil.[25] Die HLG hat sich dazu verpflichtet, die Nachhaltigkeitsziele führend umzusetzen. Schweden hat dafür die besten Voraussetzungen, da es bereits jetzt in Hinblick auf alle Ziele sehr gute Ergebnisse erzielt (Sachs et al. 2016).[26] Dies gilt auch mit Blick auf die Geschlechtergleichstellung, die für Staat und Gesellschaft einen hohen Stellenwert hat.

## 4.1 Die Implementierung der Agenda 2030 in Schweden

Die schwedische Regierung verfolgt für die Umsetzung der Agenda 2030 einen Ansatz breiter Beteiligung. Dies eröffnet staatlichen und nicht-staatlichen Akteuren die Möglichkeit ihre Expertise einzubringen, bedeutet jedoch gleichzeitig, dass sich Schweden aktuell in einer Phase befindet, in der Strukturen geschaffen und Kompetenzaufteilungen aufgeteilt werden (Civil Society Group on the High-Level Group on the 2030 Agenda 2016). Zwei Mitglieder der Regierung sind maßgeblich für die Koordination der Agenda 2030 zuständig: Isabella Lövin, Ministerin für internationale Entwicklungszusammenarbeit und Klima sowie stellvertretende Ministerpräsidentin, und Ardalan Shekarabi, Minister für öffentliche Verwaltung. Weiterhin ist die Staatskanzlei, *Statsrådsberedningen*, beteiligt. Zudem wurde eine interministerielle Arbeitsgruppe gebildet, die sich mit der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele befasst. Alle schwedischen Behörden waren zudem bis Ende August 2016 aufgefordert, zu den für sie einschlägigen Zielen Stellung zu nehmen (Regeringskansliet 2016c). Während das Ziel 5 von vielen Behörden aufgegriffen wird, beziehen sich nur wenige Behörden direkt auf das Unterziel 5.4 und die Anerkennung und Wertschätzung der Care-Arbeit.

Seit Juni 2016 arbeitet eine siebenköpfige Delegation von Expertinnen und Experten[27] an der Vorbereitung der schwedischen Strategie zur Umsetzung der Agenda 2030 (Kommittédirektiv 2016:18). Aufgabe der Delegation ist es, eine erste Bestandsaufnahme vorzulegen, die die

24 Ebd.

25 Die HLG besteht aus Schweden, Brasilien, Kolumbien, Deutschland, Liberia, Südafrika, Tansania, Timor-Leste und Tunesien.

26 Deutschland und Estland folgen im Länder-Ranking auf Platz 6 und 21.

27 Parul Sharma (Vorsitzender; Nachhaltigkeitsbeauftragter Rechtsanwaltskanzlei Vinge und Direktor der Academy for Human Rights in Business), Ida Texell (Verbandsdirektorin Feuerwehr Attunda), Mattias Klum (Naturfotograf), Ingrid Petersson (Generaldirektorin des Forschungsrats für nachhaltige Entwicklung Formas), Johan Hassel (Think Tank Global Utmaning), Johan Rockström (Professor Umweltwissenschaften Stockholms University und Stockholm Resilience Centre), Johanna Sandahl (Vorsitzende der Naturskyddsföreningen).

nationale Politik mit den Nachhaltigkeitszielen abgleicht und aufzeigt, wo weiterer Handlungsbedarf besteht. Auf dieser Grundlage soll sie einen umfassenden nationalen Aktionsplan für die Umsetzung der Agenda 2030 erarbeiten. Mögliche Synergien und Zielkonflikte zwischen den einzelnen Zielen und Unterzielen sollen besondere Beachtung finden und in einem Aktionsplan dargelegt werden. Die Expertinnen und Experten sollen eine Vielzahl nationaler Akteure konsultieren und innovative Lösungen vorschlagen, wie Informationen über die Agenda 2030 mit einer möglichst breiten Öffentlichkeit geteilt werden können.

Die Zusammensetzung der Delegation wird in Schweden stark kritisiert. Hauptkritikpunkt ist, dass die soziale Dimension gegenüber den Umwelt- und Klimathemen unterrepräsentiert sei (Halkjaer 2016). In einem offenen Brief an Regierungschef Löfven weist The Swedish Women‘s Lobby, kurz SWL, etwa darauf hin, dass die Frauenbewegung in der gegenwärtigen Zusammensetzung nicht vertreten sei und es der Delegation in der Folge an Gender-Expertise fehle (SWL 2016). Da auch Åsa Regnér, Ministerin für Kinder, ältere Menschen und Geschlechtergleichstellung, sowie ihrem Sozialministerium, *Socialdepartementet*, bei der Umsetzung keine zentrale Rolle zukomme, laufe das Ziel 5 Gefahr, nicht ausreichend in der schwedischen Strategie verankert zu werden.

Am 1. November 2016 hat die Delegation erste Ergebnisse in Form eines Zwischenberichts vorgelegt, siehe Kapitel 4.3. Ein vollständiger Aktionsplan soll am 1. März 2017 folgen. Nichtstaatliche Akteure wurden bei der Erarbeitung des Zwischenberichts noch nicht einbezogen.[28] In die inhaltliche Arbeit, insbesondere zu einzelnen Unterzielen, steigt die Delegation voraussichtlich erst im Frühjahr 2017 ein.[29]

Unterstützt wird die Umsetzung der Agenda 2030 zukünftig auch durch eine Gleichstellungsbehörde, deren Einrichtung Gleichstellungsministerin Åsa Regnér im September angekündigt hat (Regeringskansliet 2016b). Die Gleichstellungsbehörde soll zu einer effektiveren Umsetzung der Gleichstellungspolitik beitragen, indem sie einerseits vorhandenes Wissen bündelt und andererseits als zentrale Ansprechpartnerin erkennbar ist. Sie soll ihre Arbeit im Jahr 2018 aufnehmen und wird voraussichtlich eine zentrale Rolle in der Verwirklichung des Ziels 5 sowie der einzelnen Unterziele haben.[30]

## 4.2 Familien- und Gleichstellungspolitik in Schweden

Schweden bietet als sozialdemokratisch geprägter Wohlfahrtsstaat umfassende soziale Rechte. Der universalistische Ansatz betont die Gleichheit aller Bürgerinnen und Bürger und wirkt durch ein hohes Maß sozialer Absicherung positiv auf die Beseitigung geschlechtsbezogener Ungleichheiten (Borchhorst/Teigen 2015). Das grundlegende Ziel der schwedischen Gleichstellungspolitik ist es Frauen und Männer „in gleicher Weise in die Lage zu versetzen, die Gesellschaft und ihr eigenes Leben zu gestalten“ (Eigenmann et al. 2016: 48). Dazu zählt

28 Interview mit Clara Berglund, The Swedish Women‘s Lobby.

29 Einschätzung des Experten Johann Hassel, Think Tank Global Utmaning und Experte der Delegation.

30 Ebd.

auch „die gleichberechtigte Aufteilung von Sorge- und unbezahlter Hausarbeit zwischen Männern und Frauen“ (Eigenmann et al. 2016: 48), die ein zentraler Aspekt der Geschlechterpolitik in Schweden ist.

Das Doppelverdiener-/Doppelversorgermodell bildet seit den 1970er Jahren den Ausgangpunkt für die familienpolitischen Instrumente (Eigenmann et al. 2016). Mit der Einführung einer geschlechtsneutralen Elternzeit (1974) sollte eine doppelte Emanzipation gefördert werden: Frauen sollten einerseits in einem größeren Ausmaß erwerbstätig sein und Männer sollten andererseits größere Verantwortung für die Betreuung und Erziehung von Kindern sowie die Hausarbeit übernehmen (Axelsson 2014). Die 1971 eingeführte Individualbesteuerung trägt dazu bei, dass das Doppelverdienermodell auch wirtschaftlich attraktiv ist (Eigenmann et al. 2016). Im Jahr 2015 unterscheiden sich die Erwerbstätigkeitsquoten von Frauen und Männern zwar nur noch geringfügig und die Erwerbsbeteiligung von Frauen liegt in Schweden deutlich über dem EU-Durchschnitt, siehe Tabelle 2. Es arbeiten jedoch mehr Frauen als Männer in Teilzeit und die geschlechtsbezogene Entgeltlücke liegt auch in Schweden bei 15 Prozent. Die Care-Arbeit wird in Schweden vor allem durch öffentliche Einrichtungen unterstützt.[31] Durch hochwertige Ganztagsbetreuung für Kinder und steuerfinanzierte formale Pflegeleistungen für ältere Menschen werden Familienangehörige im Sinne einer **Neuorganisation** entlastet.[32]

Der Ansatz einer geschlechtsneutralen Elternzeit konnte besonders den zweiten Aspekt der doppelten Emanzipation – die **Neuverteilung** der Care-Arbeit – nicht (allein) bewirken (Bergman/Hobson 2002). Ab 1995 wurden daher schrittweise nicht-übertragbare Elternzeiten mit dem Ziel eingeführt, Väter stärker in die Betreuung und Erziehung von Kindern einzubeziehen. Während die Einführung eines ersten „daddy month“ im Jahr 1995 zu einem deutlichen Anstieg der Beteiligung von Vätern führte, hatte die Erweiterung auf zwei Monate im Jahr 2002 keinen vergleichbar großen Effekt (Haas/Duvander/Hwang 2016). Seit 2016 sind nun drei Monate als ausschließliche Mutter- und Vatermonate, *mamma- och pappamånader,* vorgesehen, die nicht-übertragbar sind. Als weitere Anreize für eine gleichberechtigte Aufteilung der Care-Arbeit bestehen ein bezahlter Vaterschaftsurlaub und ein Gender Equality Bonus, der eine gleiche Aufteilung der übertragbaren Elternzeit finanziell belohnt, siehe Tabelle 5.[33]

Während die konservativ-liberale Koalition zwischen 2006 und 2014 versuchte ein traditionelleres Familienbild zu etablieren und Elemente einzuführen, die dem Markt eine größere Bedeutung geben, bezeichnet sich die aktuelle mitte-links Regierung als feministische Regierung. Sie stellt die Geschlechtergleichstellung in den Fokus ihres Regierungshandelns (Regeringskansliet 2016a). Diese Schwerpunktsetzung wird auch von der schwedischen Gesellschaft unterstützt, welche Geschlechtergleichstellung als ein grundlegendes Recht und eine

31 Die Verlagerung sozialer Reproduktionsarbeit auf den öffentlichen Sektor wird auch als „reproduction going public“ (Borchhorst/Teigen 2015: 37) bezeichnet.

32 Es wird jedoch in Fachkreisen kritisch angemerkt, dass diese Entlastung bei der Angehörigenpflege, aufgrund fehlender stationärer Betreuungsplätze, nicht länger gegeben sei (siehe Schön/Johansson 2016).

33 Die Regierung schlägt vor, den Gender Equality Bonus mit Beschluss des Haushalts für 2017 abzuschaffen. Der Gender Equality Bonus hat seit seiner Einführung im Jahr 2008 nicht die erhoffte Wirkung gezeigt.

wichtige Voraussetzung für eine faire Gesellschaft ansieht, siehe Tabelle 6. Gleichzeitig sind fast drei Viertel der Schwedinnen und Schweden der Ansicht, dass die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in ihrem Land fortbesteht. Dies spricht für eine hohe Sensibilität der schwedischen Gesellschaft für geschlechtsbezogene Ungleichheiten.

## 4.3 Anerkennung und Wertschätzung von Care durch Neuorganisation und/oder Neuverteilung?

Der im November vorgelegte Zwischenbericht beschreibt die Ausgangsbedingungen für die Umsetzung der Agenda 2030 in Schweden. Im Bericht wird vor allem aufgezeigt, wie vorhandene Strukturen genutzt und welche neuen Strukturen für eine erfolgreiche Umsetzung der Agenda 2030 auf nationaler Ebene etabliert werden sollten (Statens Offentliga Utredningar 2016). Der Bericht weist auch darauf hin, dass Schweden – anders als zum Beispiel Deutschland – keine aktuelle Nachhaltigkeitsstrategie als Ansatzpunkt wählen kann, da die schwedische Nachhaltigkeitsstrategie seit 2006 nicht überarbeitet und angewendet worden ist. Es müsse daher zunächst ein umfassendes Bild bestehender Politiken, Maßnahmen und Strategien gewonnen werden, um zu sehen, ob und wie die 17 Ziele und Unterziele bereits verankert sind. Der Zwischenbericht hebt hervor, dass es, vor dem Hintergrund einer guten schwedischen Ausgangslage für die Verwirklichung der Agenda 2030, darum geht sicherzustellen, dass sich Schweden weiter verbessert. Dazu müsse die Agenda 2030 auf allen Ebenen – national, regional und lokal – umgesetzt werden.[34]

Auf einzelne Ziele und Unterziele der Agenda 2030 geht der Zwischenbericht nicht ein. Er verweist jedoch auf die Studie des Stockholm Environment Institute, kurz SEI, in der eine Bewertung der für Schweden kritischen Ziele und Unterziele der Agenda 2030 vorgenommen wird. Die Studie macht deutlich, dass die „SDGs are far from a marginal add-on to current policy and action“ (Weitz et al. 2015: ii).

Das Ziel 5 wird in der Studie nicht als eines der besonders kritischen Ziele im schwedischen Kontext hervorgehoben. Es wird jedoch gleichzeitig darauf hingewiesen, dass Schweden fünf der sechs Unterziele des Ziels 5 nicht erreicht habe. Dies stimmt mit den Ergebnissen der 2011 eingesetzten schwedischen Zukunftskommission überein, die die Geschlechtergleichstellung als eine der zentralen Herausforderungen für die Zukunft sieht (Framtidskommissionen 2013). Der Geschlechtergleichstellung wird in Schweden allgemein große Bedeutung beigemessen und sie hat auf der politischen und sozialen Agenda einen hohen Stellenwert (Weitz et al. 2015). Vor diesem Hintergrund empfiehlt die Studie, dass das Ziel 5 ein wichtiger Bestandteil der innenpolitischen Umsetzungsstrategie werden sollte.[35]

---

34 Die starke Rolle der schwedischen Kommunen trägt nach Einschätzung der Expertin Clara Berglund, The Swedish Women‘s Lobby, dazu bei, dass sich Regierung und Delegation bis jetzt vor allem mit den Strukturen und Kompetenzaufteilungen befasst haben und weniger die expliziten Ziele der Agenda 2030 aufgegriffen haben.

35 Weitz et al. (2015) führen aus, dass es für die Umsetzung der Agenda 2030 einer innenpolitischen Umsetzungsstrategie (domestic agenda), einer gemeinsamen Kooperationsagenda (cooperation agenda) sowie einer internationalen Umsetzungsstrategie (international agenda) bedarf.

Für das Ziel 5.4 konstatiert die Studie einen positiven Entwicklungstrend über die letzten Jahrzehnte. Weiterhin seien es in Schweden jedoch vorrangig Frauen, die die Care-Arbeit leisten – vor allem Hausarbeit sowie Betreuung und Erziehung von Kindern – und die negativen Auswirkungen auf Karriere, Entlohnung, Renten und ökonomische Unabhängigkeit spürten (Weitz et al. 2015). Schweden hat das Unterziel 5.4 bislang also nicht erreicht; trotz deutlicher Verbesserungen hinsichtlich der Ver- und Aufteilung der Care-Arbeit. Die vorhandenen Maßnahmen und Strategien werden in der Studie jedoch als angemessen beurteilt. Die individuelle Besteuerung, eine bezahlte Elternzeit (**Neuverteilung**) und staatlich subventionierte Kinderbetreuungseinrichtungen (**Neuorganisation**) werden als bereits bestehende wichtige Instrumente für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesehen, die sich sowohl an Frauen als auch Männer richten.

**Die unklaren Begriffe „anerkennen", „wertschätzen" und „Förderung" sowie der fehlende explizite Zeitrahmen für das Erreichen des Unterziels** werden in der Studie als deutliche Schwächen des Ziels 5.4 identifiziert und kritisiert. Das Unterziel könne auch als ein **„zero visions"-Ziel** (Weitz et al. 2015:10) bezeichnet werden, da praktisch nicht überprüfbar sei, ob im Zeitverlauf Fortschritte zu verzeichnen sind. Die Studie folgert, dass das Unterziel 5.4 daher in der innenpolitischen Umsetzungsstrategie weniger Aufmerksamkeit erhalten könnte, als jene Ziele, die klare und quantifizierbare Zielvorgaben in Verbindung mit einer Zielmarke aufweisen.

Im Zwischenbericht der Delegation gibt es dafür bisher keine Anhaltspunkte, da dieser sich zunächst stark mit der Etablierung von Strukturen befasst hat. Die Delegation ist jedoch bislang nicht in den Austausch mit zivilgesellschaftlichen Organisationen aus dem Bereich der Geschlechtergleichstellung getreten, wie etwa mit SWL.[36] Erste Treffen sind für Ende 2016 geplant.

Die schwedische Regierung hat hingegen bereits Gespräche mit nicht-staatlichen Akteuren geführt, darunter auch SWL. SWL hat in Gesprächen mit Ardalan Shekarabi und Åsa Regnér, ihre Expertise einbringen können und so versucht, die Geschlechtergleichstellung als zentrales Element in der nationalen Strategie zu verankern. Ein konkreter Vorschlag ist es, das staatliche Monitoring der nationalen Umsetzung durch Alternativberichte der Zivilgesellschaft zu begleiten.[37] Auch hier ist noch offen, ob die Vorschläge im weiteren Prozess von der Delegation und der schwedischen Regierung umgesetzt werden.

# 5 Europäische Ansätze im Vergleich

Der Vergleich der europäischen Ansätze umfasst drei Aspekte: erstens, die Herangehensweisen von Deutschland, Estland und Schweden für die Implementierung der Agenda 2030; zweitens, die Familien- und Gleichstellungspolitiken, die als nationale Rahmen für die Anerkennung

36 Interview mit Clara Berglund, The Swedish Women's Lobby.

37 Ein ähnliches Verfahren ist bereits hinsichtlich des Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, kurz CEDAW, etabliert.

und Wertschätzung der Care-Arbeit dienen, und drittens, wie das Unterziel 5.4 selbst in den nationalen Strategien verankert ist.

## 5.1 Herangehensweisen für die Implementierung der Agenda 2030

**Alle drei europäischen Staaten befinden sich derzeit in dem Prozess, ihre nationalen Strategien und Verfahren für die Umsetzung der Agenda 2030 zu erarbeiten.** Gemeinsamkeiten können sich aufgrund gemeinsamer gesellschaftlicher Entwicklungstrends in Europa[38] sowie durch den europäischen Rahmen für die Gleichstellungspolitik und die EU-Strategie für die Umsetzung der Agenda 2030 (EU KOM 2016a, 2016b) ergeben. Dennoch haben Deutschland, Estland und Schweden für die nationale Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele unterschiedliche Herangehensweisen gewählt:

In **Deutschland** bildet die Neuauflage der Nachhaltigkeitsstrategie den Rahmen für die Umsetzung der Agenda 2030. Aktuell erfolgt die Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie, damit sie auch die soziale Dimension nachhaltiger Entwicklung widerspiegelt. Ein erster Entwurf liegt seit Mai 2016 vor. Die Bundesregierung hat im Entwurf zu jedem Ziel Vorschläge hinsichtlich der zu ergreifenden Maßnahmen und der nationalen Indikatoren gemacht. Für das Ziel 5 werden vor allem bestehende Maßnahmen benannt. Das Ziel 5.4 wird als Bestandteil einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgriffen, die eine partnerschaftliche Aufgabenteilung der Familienarbeit ermöglichen soll. Das Unterziel 5.4. wird jedoch nicht durch einen eigenen Indikatorenbereich und/oder Indikator abgebildet.

Nicht-staatliche Akteure konnten den Entwurf kommentieren und Ergänzungen, Veränderungen und Streichungen vorschlagen. Allein genanet und die AG Frauen haben sich in ihrer gemeinsamen Stellungnahme auf das Unterziel 5.4 bezogen und kritisiert, dass die ungleiche Verteilung der Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern nicht ausreichend im Entwurf abgebildet sei. In der Stellungnahme wird die Aufteilung der Elternzeit zwischen Müttern und Vätern als zusätzlicher Indikator vorgeschlagen.

**Estland** legt den Fokus für die Umsetzung der Agenda 2030 auf bereits **etablierte Koordinationsstrukturen und Strategien**. Auch wenn die nationale Nachhaltigkeitsstrategie, ähnlich wie in Deutschland, überabeitet wird, um die 17 Nachhaltigkeitsziele abzubilden, wird sie nicht als integrierter Rahmen für die Umsetzung dienen. Der von der Regierung vorgelegte HLPF-Bericht zum Stand der Umsetzung der Agenda 2030 verweist auf die **bestehenden Einzelstrategien**, die gegebenenfalls um noch fehlende Aspekte der Ziele und Unterziele ergänzt werden. Der HLPF-Bericht beschreibt auch die Ausgangslage und die Maßnahmen zur Verwirklichung der einzelnen Ziele. Für das Ziel 5 liegt der Fokus auf der geschlechtsbezogenen Entgeltlücke, welche in Estland im europäischen Vergleich besonders hoch ist. Die Unterziele werden nicht explizit benannt. Dennoch gibt es in den Einzelstrategien – vor allem im Welfare

38 Diese sind etwa eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, der demografische Wandel und eine neue Vielfalt familiärer Lebensformen.

Development Plan 2016-2023 – Elemente, die sowohl auf eine Neuorganisation als auch eine Neuverteilung der Care-Arbeit hinwirken können.

Die estnische Regierung bezieht die Beauftragte für die Geschlechtergleichstellung und Gleichbehandlung sowie das nicht-staatliche Estonian Women's Studies and Resource Center in die Umsetzung des Ziels 5 ein. Für beide Institutionen ist jedoch offen, ob und wie sie mit dem Unterziel 5.4 arbeiten werden.

In **Schweden** erarbeitet eine Delegation von Expertinnen und Experten bis März 2017 einen **nationalen Aktionsplan** für die Umsetzung der Agenda 2030. In einem ersten Zwischenbericht, der im November vorgelegt wurde, wird viel Wert auf die Strukturen und Kompetenzen gelegt, die für die Umsetzung geschaffen und zugewiesen werden müssen. Die Zusammensetzung der Delegation wurde in Schweden stark kritisiert, da ihre Mitglieder keine Gender-Expertise einbringen könnten. Die inhaltliche Auseinandersetzung mit den Zielen und Unterzielen ist jedoch noch nicht sehr weit vorangeschritten. Sie basiert maßgeblich auf einer Studie des Stockholm Environment Institute, die eine Bewertung der für Schweden kritischen Ziele und Unterziele vornimmt. Die Studie hebt im Hinblick auf das Unterziel 5.4 besonders hervor, dass die verwendeten unklaren Begriffe „anerkennen" und „wertschätzen" und das Fehlen einer Zielmarke im Unterziel dazu führen können, dass das Unterziel in der nationalen Strategie weniger Bedeutung erhält als andere konkretere Unterziele. Für nicht-staatliche Akteure, die außerhalb der eingesetzten Delegation auf die Umsetzung des Ziels 5 sowie des Unterziels 5.4 hinwirken, war bisher vor allem die schwedische Regierung als Ansprechpartnerin zugänglich. Sie haben dieser Vorschläge unterbreitet, wie zum Beispiel die Einführung eines zivilgesellschaftlichen Alternativberichts, der zusätzlich zu einem staatlichen Monitoring erfolgen könnte.

Im Vergleich ist **Deutschland** mit dem Entwurf der Neuauflage der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie weit vorangeschritten und auch **Estland** hat die eigene Vorgehensweise für die Umsetzung der Agenda 2030 bereits festgelegt und den Zielen relevante Einzelstrategien zugeordnet. **Schweden** befindet sich hingegen gegenwärtig noch in einer Phase der Vorbereitung, in der Strukturen geschaffen und Kompetenzen zugewiesen werden.

**Die drei Herangehensweisen bieten Vor- und Nachteile**: So bietet die deutsche Neuauflage der Nachhaltigkeitsstrategie einen integrierten Rahmen für die Umsetzung der gesamten Agenda 2030 und trägt dazu bei, bisherige und geplante Maßnahmen zusammenzutragen. Gleichzeitig löst auch sie die getrennte Betrachtung einzelner Ziele nicht auf. Die estnische Umsetzung auf der Basis bestehender Einzelstrategien führt dazu, dass eine Auseinandersetzung mit den Formulierungen sowie eine gegebenenfalls erforderliche Konkretisierung der Ziele und Unterziele ausbleibt, sofern die Einzelstrategien nicht zeitnah überarbeitet werden. Bei der Erarbeitung eines nationalen Aktionsplans werden in Schweden bisher vor allem die Strukturen und die Kompetenzverteilung für die Umsetzung der Agenda 2030 in den Blick genommen. Eine inhaltliche Auseinandersetzung mit den Zielen und Unterzielen ist bislang nur in der SEI-Studie erfolgt. Sie bietet einen guten Ausgangspunkt, jedoch wenig Aufschluss darüber, welche Bedeutung den einzelnen Zielen und Unterzielen letztlich zukommen wird. Dafür

bietet sich Schweden die Möglichkeit durch den zeitversetzten Prozess aus den Umsetzungsprozessen anderer Staaten zu lernen.

Die unterschiedlichen Herangehensweisen spiegeln auch wider, dass die EU-Mitgliedstaaten sich mit der universellen Agenda 2030 nun erstmals in der Situation befinden, die UN-Ziele auch national umzusetzen, statt wie vorherige Ziele vor allem in ihre Entwicklungspolitik einzubeziehen.

## 5.2 Familien- und Gleichstellungspolitik als nationaler Rahmen

**Deutschland, Estland und Schweden weisen unterschiedliche Voraussetzungen auf, um die Anerkennung und Wertschätzung von Care-Arbeit zu verwirklichen**. So haben sie einerseits unterschiedliche **strukturelle Rahmenbedingungen** und bieten entlang ihrer Wohlfahrtsstaatsprägung unterschiedliche Unterstützungsangeboten für die Care-Arbeit (Esping-Andersen 1990, 1999; Beckmann 2014). Andererseits gibt es in den drei Staaten unterschiedliche **kulturelle Vorstellungen** darüber, wie Care- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern aufgeteilt sein sollte. Die **Geschlechterregime** beeinflussen, wo und bei wem Care verortet wird (Haas 2005; Beckmann 2014).

Die unterschiedlichen Ausgangspunkte zeigt auch der Gender Equality Index (EIGE 2016b) auf, welcher die Entwicklung in den EU-Mitgliedstaaten seit 2005 misst. In sechs Dimensionen[39] wird erfasst, wie gut die Geschlechtergleichstellung jeweils verwirklicht ist: Deutschland und Estland weisen für den Zeitraum 2005 bis 2012 insgesamt einen positiven Entwicklungstrend auf. Schweden verbleibt seit 2010 auf gleichbleibend hohem Niveau und ist damit weiterhin deutlich erfolgreicher in der Verringerung geschlechterbezogener Ungleichheiten als alle anderen EU-Mitgliedstaaten.

In **Schweden** zielt die Familien- und Gleichstellungspolitik darauf ab, dass Frauen und Männer die gleichen Möglichkeiten haben, die Gesellschaft und ihr eigenes Leben zu gestalten. Dazu zählt auch, eine **gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit** zu ermöglichen. Die Geschlechtergleichstellung wird in Politik und Gesellschaft eine große Bedeutung beigemessen. Die schwedische Gesellschaft sieht die Geschlechtergleichstellung als eine wichtige Voraussetzung für eine faire Gesellschaft an und beurteilt daher kritisch, dass geschlechtsbezogene Ungleichheiten fortbestehen.

Das **familienpolitische Leitbild der partnerschaftlichen Vereinbarkeit** und die gesetzten Anreize für eine partnerschaftliche Ver- und Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit zeigen, dass die Frage nach einer geschlechtergerechten Organisation von Care-Arbeit auch in **Deutschland** zu einem wichtigen Aspekt der Familienpolitik geworden ist. Zudem hat Gleichstellung und mit ihr auch die gerechte Ver- und Aufteilung der unbezahlten Care-Arbeit in der Gesellschaft einen hohen Stellenwert. Es gelingt bislang jedoch nur einem kleinen Anteil, ihren Wunsch nach einer annähernd gleichen Aufteilung der Care-Arbeit, etwa bei der Betreuung und Erziehung von Kindern, auch zu leben.

39 Die Dimensionen umfassen Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht und Gesundheit.

In **Estland** sind die staatlichen Rahmenbedingungen für die Betreuung und Erziehung von Kindern, als einem Aspekt von Care-Arbeit, bereits großzügig ausgestaltet. Besonders das Elternzeitmodell erfüllt wichtige Merkmale, die eine gleiche Ver- und Aufteilung von Care-Arbeit unterstützen.[40] **Traditionelle Geschlechterrollenbilder**, die in der estnischen Gesellschaft vorherrschen, führen jedoch häufig dazu, dass vorrangig Frauen die Erwerbs- und Care-Arbeit kombinieren, so dass gegenwärtig vorrangig staatliche Angebote zu einer Entlastung von Frauen beitragen. Eine Auseinandersetzung mit den traditionellen Geschlechterrollenbildern hat in der öffentlichen Diskussion begonnen. Es werden auch Ansätze diskutiert, wie Männer verstärkt in die Care-Arbeit einbezogen werden können.

## 5.3 Das Unterziel 5.4 in den nationalen Strategien

Der Frage nach einer geschlechtergerechten Organisation und Aufteilung von Care-Arbeit wird in den **nationalen Strategien** für die Umsetzung der Agenda 2030 durch eine **Kombination aus Neuorganisation und Neuverteilung** begegnet. Aufgrund der skizzierten unterschiedlichen Ausgangsbedingungen in Deutschland, Estland und Schweden, sind die Schwerpunkte und Maßnahmen unterschiedlich gewählt. **So können Deutschland und Schweden für die Neuverteilung von Care-Arbeit auf Leitbilder in der Familien- und Gleichstellungspolitik aufbauen**, welche die Ver- und Aufteilung von Care-Arbeit bereits als einen wichtigen Aspekt von Geschlechtergleichstellung aufgreifen und von der Gesellschaft mehrheitlich unterstützt werden. In **Estland** können die staatlichen Rahmenbedingungen, die eine gerechte Verteilung von Care-Arbeit unterstützen, ihr Potential aufgrund **traditioneller Geschlechterrollenbilder** in der Gesellschaft bisher nicht entfalten.

In Deutschland wurden viele der Maßnahmen, die in der Neuauflage der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie enthalten sind, bereits umgesetzt und müssen nun zeigen, ob sie langfristig zu einer größeren Anerkennung und Wertschätzung der Care-Arbeit beitragen können. Es gibt nur wenige neue Maßnahmen. Die estnische Herangehensweise erlaubt es, ähnlich wie in der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie geschehen, auf bisherige Maßnahmen aufzubauen. Für Schweden sind die in der SEI-Studie positiv hervorgehobenen Maßnahmen in der Tabelle 1 aufgeführt. Der Aktionsplan könnte auf diese aufbauen und im Frühjahr 2017 weitere Maßnahmen hinzufügen.

Das Unterziel 5.4. selbst wird in der SEI-Studie am ausführlichsten besprochen; in den deutschen und estnischen Dokumenten wird zumeist nur indirekt auf das Unterziel Bezug genommen. Im Entwurf der Neuauflage der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie geschieht dies zum Beispiel durch das Konzept der partnerschaftlichen Aufgabenverteilung der Familienarbeit. Im estnischen Welfare Development Plan 2016-2023 geht es darum, Geschlechterstereotypen abzubauen und ein Bewusstsein für ihre negativen Konsequenzen für Frauen und Männer zu schaffen.

40 Hinsichtlich der Angehörigenpflege sind kaum Regelungen vorhanden, die Einfluss auf die gerechte innerfamiliäre Verteilung der Care-Arbeit nehmen.

**Tabelle 1: Nationale Maßnahmen für die Anerkennung und Wertschätzung**[41]

| Ansatz | Deutschland | Estland | Schweden |
|---|---|---|---|
| **Neuorganisation** | *Bisherige Maßnahmen:* Ausbau Kinderbetreuung | *Geplante Maßnahmen:* besserer Zugang zu Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Menschen | *Bisherige Maßnahmen:* Öffentlich finanzierte Kinderbetreuung |
| **Neuverteilung** | *Bisherige Maßnahmen:* ElterngeldPlus; Pflege- und Familienpflegezeit; Pflegeunterstützungsgeld; indirekt: Einführung Mindestlohn<br><br>*Geplante Maßnahmen:* indirekt: Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen; Gesetzlicher Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit (Rückkehrrecht zur vorherigen Arbeitszeit) | *Geplante Maßnahmen:* Abbau von Genderstereotypen; indirekt: gleiche ökonomische und politische Teilhabe | *Bisherige Maßnahmen:* bezahlte Elternzeit mit nicht-übertragbaren Mütter- und Vätermonaten; indirekt: individuelle Besteuerung |

Quellen: Bundesregierung (2016b); Sotsiaalministeerium (2016); Weitz et al. (2015).

Mit den **Begriffen „anerkennen“ und „wertschätzen“ aus dem Ziel 5.4** setzt sich nur die SEI-Studie kritisch auseinander. Da eine explizite Zielmarke fehlt, geht die Studie davon aus, dass das Unterziel 5.4 als ein „zero visions“-Ziel voraussichtlich nur eine vergleichsweise geringe Bedeutung in der nationalen Strategie erhalten wird. Umso wichtiger ist es, dass in allen nationalen Strategien das Unterziel und die enthaltenen Begriffe „anerkennen“ und „wertschätzen“ durch klare und quantifizierbare Zielvorgaben in Verbindung mit einer zeitlichen Zielmarke konkretisiert werden. Mit Blick auf den Entwurf für die deutsche Nachhaltigkeitsstrategie zeigt sich jedoch, dass das Unterziel 5.4 nicht durch einen Indikator abgebildet ist. Da dieser fehlt, ist nicht zu erwarten, dass ein zukünftiges staatliches Monitoring besonderes Augenmerk auf den Aspekt der Care-Arbeit legen wird. So bleibt es den nicht-staatlichen Akteuren überlassen, die Bundesregierung anhand der allgemeinen Ausführungen in der nationalen Strategie auf das Unterziel 5.4 zu verpflichten, da im Entwurf anerkannt wird, dass die ungleiche Verteilung der Care-Arbeit ein Hindernis für Frauen und Mädchen darstellt, ein selbstbestimmtes Leben zu führen und ihre Potenziale in die Gesellschaft einzubringen. Eine Auseinandersetzung mit den Charakteristika des Unterziels 5.4 wird auch in den estnischen Einzelstrategien bislang nicht geleistet. Es wird sich nach der Überarbeitung der estnischen Nachhaltigkeitsstrategie zeigen, ob diese nicht – ähnlich wie in Deutschland – als integrierter Referenzrahmen dienen und von staatlichen und nicht-staatlichen Akteuren auch so genutzt werden kann. Es ist noch

41 Wie in den nationalen Strategien zu Ziel 5 benannt.

offen, ob der schwedische Aktionsplan die Schwächen des Unterziels, zum Beispiel durch die Festlegung konkreter, nationaler Zielmarken, ausgleichen wird.

In allen drei Staaten wird das Ziel der Geschlechtergleichstellung als eine zukünftige, wichtige Herausforderung angesehen. **Das Unterziel 5.4 wird in den nationalen Strategien von Deutschland und Estland sowohl durch eine Neuorganisation als auch eine Neuverteilung umgesetzt; obgleich es nicht durch eigene nationale Indikatoren abgebildet und/oder durch nationale Zielmarken konkretisiert wird.** Wie die Bundesregierung mit der geäußerten Kritik umgeht und wie die Neuauflage der Nachhaltigkeitsstrategie letztlich ausgestaltet sein wird, ist zu diesem Zeitpunkt noch offen. In Estland kann die Agenda 2030 mit ihrem Ziel 5 und dem Unterziel 5.4 an die öffentliche Debatte zu den Geschlechterrolle anknüpfen und einen weiteren wichtigen Impuls für eine Neuverteilung der Care-Arbeit geben. Da der schwedische nationale Aktionsplan derzeit erarbeitet wird, ist auch **offen, ob Schweden sich für die Anerkennung und Wertschätzung der Care-Arbeit konkrete nationale Zielmarken setzen wird**, um so führend in der Umsetzung der Agenda 2030 zu sein.

# 6 Literaturverzeichnis


Adler, M. A./Lenz, K. (2016): *Väter und Familienpolitik im internationalen Vergleich*. In: DJI Impulse 1/2016.

Auth, D. (2009): *Wohlfahrtsstaaten und Geschlechterverhältnisse in Mittel- und Osteuropa: Forschungsstand und Forschungsperspektiven*. In: Klenner, C./Leiber, S. (Hrsg.): *Wohlfahrtsstaaten und Geschlechterungleichheit in Mittel- und Osteuropa. Kontinuität und postsozialistisch Transformation in den EU-Mitgliedstaaten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 35-57.

Axelsson, T. (2014): *Report for the research project 'Paternity leave: Impacts on male careers'. Men's parental leave in Sweden: policies, attitudes, and practices*; abrufbar unter: https://www.sparklingscience.at/_Resources/Persistent/86afef45e34d9f98a08758940a6622a0a89f3f33/Mens_Parental_Leave_in_Sweden.pdf.

Bäcker, G. (2016): *ESPN Thematic Report on work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives. Germany*; abrufbar unter: http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=0&langId=en&mode=advancedSubmit&year=0&country=0&type=0&advSearchKey=ESPNwlb.

Beckmann, S. (2014): *Care neu verteilt? Väter und Mütter im schwedischen, französischen und deutschen Wohlfahrtsstaa*t. In: Aulenbacher, B.; Dammayer, M. (Hrsg.): *Für sich und andere sorgen. Krise und Zukunft von Care in der modernen Gesellschaft*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa: 116-125.

Bergman, H. und Hobson, B. (2002): *Compulsory fatherhood: the coding of fatherhood in the Swedish welfare state*. In: Hobson, B. (Hrsg.): *Making Men into Fathers. Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*, New York: Cambridge University Press, S. 92-124.

Blum, S./Erler, D./Reimer, T. (2016): *Germany country note*. In: Blum, S./Koslowski A./Moss P. (eds.): *International Review of Leave Policies and Research 2016*; abrufbar unter: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): *Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht*; abrufbar unter: https://www.bmfsfj.de/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecda/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015a): *Familienbilder in Deutschland und Frankreich. Monitor Familienforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Ausgabe 34*; abrufbar unter: https://www.bmfsfj.de/blob/76252/0c016a5969e447087f8a6b6883a06d80/monitor-familienforschung-ausgabe-34-data.pdf.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015b): *Familienreport 2014. Leistungen, Wirkungen, Trends*; abrufbar unter: https://www.bmfsfj.de/blob/93784/e1e3be71bd501521ba2c2a3da2dca8bc/familienreport-2014-data.pdf.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015c): Memorandum Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit; abrufbar unter: https://www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattformfuer_die_Praxis/Memorandum-Familie-und-Arbeitswelt.pdf.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016a): *Der Ausbau der Kindertagesbetreuung muss weitergehen. Pressemitteilung vom 28.09.2016*; abrufbar unter: https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/der-ausbau-der-kindertagesbetreuung-muss-weitergehen/111546.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016b): *Bundesprogramm KitaPlus: Weil gute Betreuung keine Frage der Uhrzeit ist*; abrufbar unter: http://kitaplus.fruehe-chancen.de/.

BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016c): *Wege zur Pflege*; abrufbar unter: https://www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit.html.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016d): *Ein Jahr ElterngeldPlus. Inanspruchnahme der neuen Leistung steigt weiter an*; abrufbar unter: https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/-ein-jahr-elterngeld-plus-/103022?view=DEFAULT.

Borchhorst, A.; Teigen, M. (2015): Gleichstellungspolitik in Nordeuropa: Quotenregelungen für Eltern und Führungskräfte. In: WSI Mitteilungen 1/2015.

Brückner, M. (2011): *Zwischenmenschliche Interdependenzen – Sich Sorgen als familiale, soziale und staatliche Aufgabe*. In: Böllert, K.; Heite, C. (Hrsg.): *Sozialpolitik als Geschlechterpolitik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 105-122.

Bundesregierung (2016a): *Bericht der Bundesregierung zum High-Level Political Forum on Sustainable Development 2016*; abrufbar unter: https://www.bmz.de/de/zentrales_downloadarchiv/Presse/HLPF-Bericht_final_DE.pdf.

Bundesregierung (2016b): *Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie. Neuauflage 2016. Entwurf Stand: 30. Mai 2016*; abrufbar unter: https://www.bundesregierung.de/Content/DE/StatischeSeiten/Breg/Nachhaltigkeit/0-Buehne/2016-05-31-download-nachhaltigkeitsstrategie-entwurf.pdf?__blob=publicationFile&.

Civil Society Group on the High-Level Group on the 2030 Agenda (2016): *Champions to be? Making the 2030 Agenda a reality?*; abrufbar unter: http://www.forumue.de/wp-content/uploads/2016/07/Champion-states-Making-the-2030-agenda-a-reality.pdf.

Dearing, H. (2016): *Designing gender-equalizing parental leave schemes – What can we learn from recent empirical evidence from Europe?* In: Zeitschrift für Familienforschung, Vol. 28 (1): 38-57.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2016a): *Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland bei 21 %*; abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/03/PD16_097_621.html.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2016b): *Betreuungsquote*; abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialleistungen/Kindertagesbetreuung/Tabellen/Tabellen_Betreuungsquote.html.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2016c): *Väterbeteiligung beim Elterngeld steigt weiter an*; abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/06/PD16_212_22922pdf.pdf?__blob=publicationFile.

EIGE – European Institute for Gender Equality (2016a): *Gleichstellungsindex 2015. Messung der Geschlechtergleichstellung in der Europäischen Union 2005-2012. Wichtigste Ergebnisse*; abrufbar unter: http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0215920den.pdf.

EIGE – European Institute for Gender Equality (2016b): *Gender Equality Index 2015. Measuring Gender Equality in the European Union 2005-2012. Country Profiles*; abrufbar unter: http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0215178ENN.pdf.

Eigenmann, L.; Holl, Y.; Kováts, E.; Menge, J.; Nink, K.; Rosenplänter, A.; Salles, A.; Schildmann, C. (2016): *Auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit? Berichte aus Dänemark, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Österreich, Schweden, Schweiz, Ungarn und USA*; abrufbar unter: http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/12367.pdf.

Esping-Andersen, G. (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Esping-Andersen, G. (1999): *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford: Oxford University Press.

Estonian Ministry of the Environment (2005): *Estonian National Strategy on Sustainable Development. Sustainable Estonia 21*; abrufbar unter: https://riigikantselei.ee/sites/default/files/content-editors/Failid/estonia_sds_2005.pdf.

Esquivel, V. (2016): *Power and the Sustainable Development Goals: a feminist analysis*. In: Gender & Development, Vol. 24 (1): 9-23.

EU KOM – Europäische Kommission (2015a): *New start to address the challenges of work-life balance faced by working families*; abrufbar unter: http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf.

EU KOM – Europäische Kommission (2015b): *Special Eurobarometer 428 – Gender Equality. Report*; abrufbar unter: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/eurobarometer_report_2015_en.pdf.

EU KOM – Europäische Kommission (2016a): *Next steps for a sustainable European future*. Communication of the European Commission COM(2016) 739 final.

EU KOM – Europäische Kommission (2016b): *Key European action supporting the 2030 Agenda and the Sustainable Development Goals*. Commission staff working document SWD(2016) 390 final.

EU Rat – Rat der Europäischen Union (2016a): *Empfehlung des Rates zum nationalen Reformprogramm Deutschlands 2016 mit einer Stellungnahme des Rates zum Stabilitätsprogramm Deutschlands 2016.* 2016/C 299/05.

EU Rat – Rat der Europäischen Union (2016b): *Empfehlung des Rates zum nationalen Reformprogramm Estlands 2016 mit einer Stellungnahme des Rates zum Stabilitätsprogramm Estlands 2016*. 2016/C 299/11.

Eurostat (2016): *Datenbank nach Themen*; abrufbar unter: http://ec.europa.eu/eurostat/data/database.

Framtidskommissionen (2013): *Svenska framtidsutmaningar. Slutrapport från regeringens Framtidskommission*; abrufbar unter: http://www.regeringen.se/contentassets/c709bf195f8a48278ec51d02cdbc82cf/framtidskommissionens-slutrapport-svenska-framtidsutmaningar.

genanet – Leitstelle Gender, Umwelt, Nachhaltigkeit in Zusammenarbeit mit der AG Frauen im Forum Umwelt & Entwicklung (2016): *Stellungnahme zur Neufassung der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie in der Fassung vom 30.05.2016*; abrufbar unter: https://www.bundesregierung.de/Content/DE/StatischeSeiten/Breg/Nachhaltigkeit/Nachhaltigkeitsdialog-stellungnahmen/2016-07-29-genanet.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

Gornick, J. C./Meyers, K. (2003): Families that work: policies for reconciling parenthood and employment. New York: Russell Sage Foundation Publications.

Haas, L./Duvander, A. Z./Hwang, C. P. (2016): Sweden country note. In: Blum, S./Koslowski A./Moss P. (eds.): International Review of Leave Policies and Research 2016; abrufbar unter: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.

Haas, B. (2005): *The Work-Care Balance: is it Possible to Identify Typologies for Cross-National Comparison?* In: Current Sociology, Vol. 53(3): 487-508.

Halkjaer; E. (2016): *Expertgrupp ska hjälpa regeringen nå nya FN-målen*. In: Dagens Nyheter, 17.03.2016.

Heinrich, R./Jochem, S./Siegel, N. A. (2016): *Die Zukunft des Wohlfahrtsstaates. Einstellungen zur Reformpolitik in Deutschland*; abrufbar unter: http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12648.pdf.

Hipp, L.; Leuze, K. (2015): *Institutionelle Determinanten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit in Europa und den USA*. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67: 659-684.

IfD Allensbach – Institut für Demoskopie Allensbach (2015): *Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf. Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Elternpaaren im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*; abrufbar unter: http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/Weichenstellungen.pdf.

Järviste, L. (2009): *Gender Equality and Inequality: Attitudes and Situation in Estonia in 2009*. Policy Analysis, Series of the Ministry of Social Affairs No. 3/2010.

Jurczyk, Karin (2015): *Care – ein System in der Krise*; abrufbar unter: http://www.schattenblick.de/infopool/politik/soziales/psdis023.html.

Karu, M./Kasearu, K. (2011): *Slow Steps Towards Dual Earner/Dual Carer Family Model: Why Fathers do not Take Parental Leave*. In: Studies of Transition States and Societies, Vol. 3(1): 24-38.

Klein, U. (2009): *Chancen und Grenzen der EU-Gleichstellungspolitik in den mittel- und osteuropäischen Staaten*. In: Klenner, C./Leiber, S. (Hrsg.): *Wohlfahrtsstaaten und Geschlechterungleichheit in Mittel- und Osteuropa. Kontinuität und postsozialistisch Transformation in den EU-Mitgliedstaaten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 249-267.

Klenner, C./Leiber, S. (2009): *Wohlfahrtsstaaten und Geschlechterungleichheit im Transformationsprozess*. In: Klenner, C./Leiber, S. (Hrsg.): *Wohlfahrtsstaaten und Geschlechterungleichheit in Mittel- und Osteuropa. Kontinuität und postsozialistisch Transformation in den EU-Mitgliedstaaten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 11-31.

Kommittédirektiv (2016): *Genomförande av Agenda 2030 för hallbar utveckling. Kommittédirektiv 2016:18*; abrufbar unter: http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/kommittedirektiv/genomforande-av-agenda-2030-for-hallbar-utveckling_H4B118.

Kosloswski, A./Blum, S./Moss, P. (2016): *12th International Review of Leave Policies and Related Research*; abrufbar unter: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2016_Full_draft_20_July.pdf.

Leitner, S.; Vukoman, M. (2015): *Zeit, Geld, Infrastruktur? Vereinbarkeitspolitik für pflegende Angehörige*. In: Gender (1): 97-112.

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (i. E.): *Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf*. Paris: OECD Publishing.

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2016) *OECD Gender Data Portal 2016 – Time use across the world*; abrufbar unter: www.oecd.org/gender.

Pall, K./Karu, M. (2016): *Estonia country note*. In: Blum, S./Koslowski A./Moss P. (eds.): *International Review of Leave Policies and Research 2016*; abrufbar unter: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.

Pascall, G./Kwak, A. (2009): *Geschlechterregime im Wandel: Gleichberechtigung in den Ländern Mittel- und Osteuropas?* In: Klenner, C./Leiber, S. (Hrsg.): *Wohlfahrtsstaaten und Geschlechterungleichheit in Mittel- und Osteuropa. Kontinuität und postsozialistisch Transformation in den EU-Mitgliedstaaten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 123-161.

Regeringskansliet (2016a): *Feministisk regering*; abrufbar unter: http://www.regeringen.se/regeringens-politik/feministisk-regering/.

Regeringskansliet (2016b): *Regeringen avser att inrätta en jämställdhetsmyndighet*; abrufbar unter: http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2016/09/regeringen-avser-att-inratta-en-jamstalldhetsmyndighet/.

Regeringskansliet (2016c): *Statliga myndigheter redovisar underlag för Sveriges genomförande av Agenda 2030*; abrufbar unter: http://www.regeringen.se/artiklar/2016/09/statliga-myndigheter-redovisar-underlag-for-sveriges-genomforande-av-agenda-2030/.

Republic of Estonia – Government Office (2016): *Review on the Implementation of the 2030 Agenda in Estonia*; abrufbar unter: https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/10647estonia.pdf.

Riigi Teataja (2013): *Gender Equality Act*; abrufbar unter: https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013038/consolide.

Sachs, J., Schmidt-Traub, G., Kroll, C., Durand-Delacre, D. and Teksoz, K. (2016): *SDG Index and Dashboards - Global Report*. New York: Bertelsmann Stiftung and Sustainable Development Solutions Network (SDSN).

Scambor, E. et al. (2015): *Men's Share of Care for Children and Professional Care*. In: Studia Humanistyczne Agh 14(2): 53-71.

Schmidt, K./Schmitt, S. (2016): *Pflegepolitik und die Frage nach gesellschaftlicher Fürsorgeverantwortung*; abrufbar unter: http://soziologie.de/blog/2016/02/pflegepolitik-und-die-frage-nach-gesellschaftlicher-fuersorgeverantwortung/.

Schön, P./Johansson, L. (2016): *ESPN Thematic Report on work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives. Sweden*; abrufbar unter: http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=0&langId=en&mode=advancedSubmit&year=0&country=0&type=0&advSearchKey=ESPNwlb.

Skolverket (2015): Barn och grupper i förskolan 15 oktober 2015. Tabell 2 A Förskola; abrufbar unter: http://www.skolverket.se/statistik-och-utvardering/statistik-i-tabeller/forskola/barn-och-grupper.

Sotsiaalministeerium (2016): Welfare Development Plan 2016-2013; abrufbar unter: https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Sotsiaalse_turvalisuse_kaasatuse_ja_vordsete_voimaluste_arengukava_2016_2023/wdp.pdf.

Statens Offentliga Utredningar (2016): *Delredovisning från Agenda 2030-delegationen*; abrufbar unter: http://www.sou.gov.se/wp-content/uploads/2016/11/Delredovisning-Agenda-2030-delegationen-utan-bilagor.pdf.

SWL – The Swedish Women's Lobby (2016): *Öppet brev till statsminister Stefan Löfven. Jämställdget är en förutsättning för hållbar utveckling – säkerställ kvinnors och flickors rättigheter i genomförandet av Agenda 2030*; abrufbar unter: http://sverigeskvinnolobby.se/wp-content/uploads/2016/06/O%CC%88ppet-brev-till-Stefan-Lo%CC%88fven-om-j%C3%A4mst%C3%A4lldhet-i-Agenda-2030.pdf.

UN – United Nations (2016): *Gender Equality: Why It Matters*; abrufbar unter: http://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2016/08/5_Why-it-Matters_GenderEquality_2p.pdf.

UN-Kommission für die Rechtstellung der Frau (2016): *Bericht über die sechzigste Tagung (20. März 2015 und 14. – 24. März 2016). Auszugsweise Übersetzung*; abrufbar unter: http://www.un.org/depts/german/menschenrechte/e16-27-e-cn6-16-22.pdf.

Võrk, A.; Paat-Ahi, G.; Biin, H. (2016): *ESPN Thematic Report on work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives. Estonia*; abrufbar unter: http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?pager.offset=0&langId=en&mode=advancedSubmit&year=0&country=0&type=0&advSearchKey=ESPNwlb.

Vseviov, H. (2016): *Contradictions between policies and attitudes – the case of Estonia*; abrufbar unter: http://www.coface-eu.org/en/upload/Amsterdam/Hana%20Vseviov.pdf.

WEF – World Economic Forum (2016): *The Global Gender Gap Report 2016*; abrufbar unter: http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf.

Weitz, N./Persson, Å./Nilsson, M./Tenggren, S. (2015): *Sustainable Development Goals for Sweden: Insights on Setting a National Agenda*. Stockholm Environment Institute, Working Paper No. 2015-10.

Zeit Online (2016): *Familienarbeitszeit. Ministerin Schwesig legt Konzept für Familiengeld vor*. 18. Juli 2016; abrufbar unter: http://www.zeit.de/politik/deutschland/2016-07/familienarbeitszeit-manuela-schwesig-wochenstunden-familiengeld.

# Anhang

### Tabelle 2: Erwerbsbeteiligung und geschlechtsbezogene Entgeltlücke

| | Deutschland | Estland | Schweden | EU-28 |
|---|---|---|---|---|
| **Erwerbsbeteiligung**, Alter 20-64 Jahre, insgesamt (%) | | | | |
| | 78 | 77 | 81 | 70 |
| **Erwerbsbeteiligung**, Alter 20-64 Jahre, nach Geschlecht (%) | | | | |
| Frauen | 74 | 73 | 78 | 64 |
| Männer | 82 | 81 | 83 | 76 |
| **Teilzeitbeschäftigte Personen**, Alter 20-64 Jahre, nach Geschlecht (% der gesamten Beschäftigung) | | | | |
| Frauen | 47 | 13 | 35 | 32 |
| Männer | 9 | 6 | 12 | 8 |
| **Teilzeitbeschäftigte**, Alter 20-49 Jahre, mit einem Kind unter 6 Jahren, nach Geschlecht (%) | | | | |
| Frauen | 57 | 22 | 33 | 33 |
| Männer | 6 | - | 10 | 6 |
| **Geschlechtsbezogene Entgeltlücke** (unbereinigt, %)[42] | | | | |
| | 21 | 28 (2014) | 15 (2014) | 17 (2014) |

NB: Angaben für 2015, sofern nicht anders angegeben.

Quellen: Eurostat – Erwerbstätigenquote nach Geschlecht (31.10.2016); Eurostat – Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung, nach Geschlecht und Alter (31.10.2016); Eurostat – Prozent der teilzeitbeschäftigten Erwachsenen nach Geschlecht, Altersgruppe, Zahl der Kinder und Alter des jüngsten Kindes (31.10.2016); Eurostat – Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle ohne Anpassungen; Destatis (2016a).

### Tabelle 3: Zeitverwendung für die Care-Arbeit: Geschlechter(un)gleichheiten

| | Deutschland | Estland | Schweden | EU-28 |
|---|---|---|---|---|
| **Anteil an Kinderbetreuung/-erziehung** (%) | | | | |
| Frauen | 32 | 53 | 34 | 45 |
| Männer | 23 | 41 | 29 | 27 |
| *Differenz* | *9* | *12* | *5* | *18* |
| **Anteil an Haushaltsarbeit, Kochen** (%) | | | | |
| Frauen | 80 | 79 | 71 | 77 |
| Männer | 20 | 42 | 50 | 24 |
| *Differenz* | *60* | *37* | *21* | *53* |

Quellen: EIGE (2016b).

[42] Der prozentuale Verdienstunterschied der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von vollzeiterwerbstätigen Männern und Frauen ist ein Hinweis auf Ungleichbehandlung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt.

**Tabelle 4: Zeitverwendung: OECD Gender Data Portal**

| | **Deutschland** (2012/2013) | **Estland** (2009/2010) | **Schweden** (2010/2011) |
|---|---|---|---|
| **Anteil unbezahlter Arbeit pro Tag**, insgesamt (Minuten) | | | |
| Frauen | 190<br>559* | 249 | 207 |
| Männer | 115<br>507* | 160 | 154 |
| **Haushaltsarbeit**, z. B. Kochen (Minuten) | | | |
| Frauen | 171<br>390* | 147 | 95 |
| Männer | 106<br>372* | 89 | 79 |
| **Betreuung und Pflege von Familienmitgliedern** (im Haushalt; Minuten) | | | |
| Frauen | 19<br>169* | 42 | 25 |
| Männer | 9<br>135* | 18 | 17 |
| anteilig **Betreuung und Erziehung von Kindern** (Minuten) | | | |
| Frauen | 18<br>118* | 42 | 21 |
| Männer | 8<br>79* | 18 | 13 |
| anteilig **Betreuung und Pflege von Erwachsenen** (Minuten) | | | |
| Frauen | 1<br>51* | 0 | 4 |
| Männer | 1<br>56* | 0 | 4 |

NB: * nur Ausübende. Angaben zu Haushaltsarbeit basieren für Deutschland auf den addierten Werten der Aktivitätscodes: 41, 42, 43, 44, 45 46.

Quelle: Deutschland: Destatis (2015); Schweden und Estland: OECD Gender Data Portal 2016 – Time use across the world (2016).

**Tabelle 5: Strukturelle Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit**

| | **Deutschland** | **Estland** | **Schweden** |
|---|---|---|---|
| **Betreuung und Erziehung von Kindern** | | | |
| **Elternzeit** | *Elternzeit* | *lapsehoolduspuhkus* | *föräldraförsäkring* |
| Zeitrechte | Bis zu 3 Jahre; davon 24 Monate bis zum 8. Geburtstag des Kindes | Bis zum 3. Geburtstag des Kindes;<br><br>NB: Familienanspruch; jedoch keine parallele Freistellung beider Elternteile | 240 Tage pro Elternteil (240+240 = 480 Tage)<br><br>Rechtsanspruch beider Elternteile auf vollständige Freistellung bis zum 18. Lebensmonat des Kindes; unabhängig von finanziellen Leistungen |
| Finanzielle Leistung(en) | a) Elterngeld für 12 Monate, plus 2 Partnermonate; einkommensabhängige monatliche Zahlung; max. € 1 800, min. € 300<br>b) ElterngeldPlus (bei Geburt des Kindes nach Juni 2015) für 24 Monate, plus 4 Monate Partnerschaftsbonus; einkommensabhängige monatliche Zahlung (Hälfte des Elterngeldes); max. € 900, min. € 150<br><br>Unabhängig von der Freistellung, wobei der Arbeitsumfang 30 Wochenstunden nicht überschreiten darf | a) Elterngeld (*vanemahüvitis*); 100 % des durchschnittlichen Einkommens im vorherigen Jahr für 62 Wochen, Väter haben nach dem 70. Lebenstages des Kindes einen Anspruch (seit 2007; zuvor nach 6 Monaten), max. € 2 724/Monat, min. € 430/Monat bei Beschäftigten, ansonsten € 390/Monat<br>b) Kinderbetreuungsgeld (*lapsehooldustasu*); Pauschalzahlung von € 38/Monat; im Anschluss an das Elterngeld bis zum 3. Geburtstag des Kindes; auch für eine andere betreuende Person als die Eltern<br><br>Unabhängig von der Freistellung; Erwerbstätigkeit reduziert die finanzielle Leistung um max. 50 % | 195 Tage pro Elternteil mit 77,6 % des vorherigen Einkommens; max. € 47 501/Jahr; davon jeweils 90 Tage für Mutter (*mammamånader*) und Vater reserviert (*pappamånader*) (= nicht übertragbar)[43]<br><br>45 Tage pro Elternteil als Pauschalzahlung von € 19/Tag; flexibel übertragbar<br><br>falls ein oder beide Elternteile nicht erwerbstätig sind werden für 480 Tage € 27/Tag gezahlt<br><br>Beziehbar bis zum 12. Geburtstag des Kindes; nach dem 4. Geburtstag lediglich 96 Tage[44]; bis zum 1. Lebensjahr des Kindes **30 gemeinsame Tage** möglich (*dubbeldagar*, dürfen nicht Teil der nicht-übertragbaren 90 Tage sein) |

43 Gilt für Kinder, die ab 2016 geboren sind. Zuvor waren zwei Monate nicht übertragbar.

44 Seit 2014; zuvor konnte die finanzielle Leistung bis zum 8. Lebensjahr des Kindes ohne Einschränkungen in Anspruch genommen werden.

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | Kombinierbar mit vollständiger und teilweiser[45] Freistellung<br><br>Zusatzrente für das Elternteil, welches in den ersten 4 Lebensjahren des Kindes weniger verdient (in der Regel das pflegende Elternteil)<br><br>Gender Equality Bonus (*jämställdhetsbonus*): pro Tag, den das Elternteil mit bisher weniger Tagen über die 90 nicht-übertragbaren Tage hinaus betreut, erhalten beide Eltern jeweils zusätzlich € 5 steuerfrei; für max. 105 Tage |
| Inanspruchnahme, Mütter/Väter (%) | a) Elterngeld (für im Jahr 2014 geborene Kinder):<br>Mütter: 96 % (davon 87 % maximale Bezugsdauer von 12 Monaten)<br>Väter: 34,2 % (davon 97 % Mindestbezugsdauer von 2 Monaten)<br><br>b) ElterngeldPlus:17,4 % der Eltern (erstes Quartal 2016) | a) Elterngeld (2015):<br>Mütter: 92,5 %<br>Väter: 7,5 %<br><br>seit 2007 ist diese Verteilung gleichbleibend<br><br>b) Kinderbetreuungsgeld: keine Angaben vorhanden | Mütter: 55 %; durchschnittlich 94 Tage (2014)<br>Väter: 45 %; durchschnittlich 39 Tage (2014)<br><br>Paare, die die Elternzeit in etwa gleich aufteilen: 12,7 % (für 2010 geborene Kinder)<br><br>Gender Equality Bonus: 56 % der Eltern, durchschnittlich 14,5 Tage (2012)[46]<br><br>Gemeinsame 30-Tage (*dubbeldagar*): 1/3 der Eltern (2013) |
| **Mutterschaftsurlaub** | *Mutterschaftsurlaub* | *rasedus- ja sünnituspuhkus* | *graviditetspenning* |
| Zeitrechte | 14 Wochen; 6 Wochen vor der Geburt, 8 Wochen nach der Geburt | 140 Kalendertage; zwischen 30-70 Tage vor der Geburt | Verpflichtend 2 Wochen vor oder nach der Geburt des Kindes; unbegrenzte Freistellung besteht ein Risiko für das Kind |

45 Arbeitszeitverkürzungen um 50 %, 25 % oder 12,5 % sind möglich. Die Länge der bezahlten Freistellung verlängert sich entsprechend.

46 Beide Eltern nutzen mehr als die 60 nicht übertragbaren Tage. Nach der Reform 2016 müssen beide Eltern mehr als die 90 nicht-übertragbaren Tage nutzen, um den Bonus zu erhalten.

| | | | |
|---|---|---|---|
| Finanzielle Leistung(en) | 100 % des vorherigen Einkommens; ausgenommen sind Selbständige | 100 % des durchschnittliches Einkommens im vorherigen Kalenderjahr; min. Äquivalent zum Mindestlohn (ca. € 390/Monat); keine Höchstgrenze; Beschäftigte und Selbständige (für letztere müssen die Freistellung nicht in Anspruch nehmen) | a) Elterngeld von bis zu 80 % des vorherigen Einkommens; wenn min. 240 Tage beschäftigt vor errechnetem Geburtstermin<br>b) Stellt die Arbeit ein Risiko dar, werden bis zu 50 der letzten 60 Tage der Schwangerschaft mit 77,6 % des vorherigen Einkommens vergütet |
| Inanspruchnahme | 100 % | Keine statistische Erhebung | 22 % nehmen im Durschnitt 41 Tage vor der Geburt (2014) |
| **Vaterschaftsurlaub** | *Vaterschaftsurlaub* | *isapuhkus* | *tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse eller adoption*[47] |
| Zeitrecht | Kein Rechtsanspruch | 10 Arbeitstage (bis zu 2 Monate vor oder nach der Geburt, in Blöcken von min. 1 Tag) | 10 Tage in den ersten 60 Tagen nach der Geburt eines Kindes |
| Finanzielle Leistungen | s. o. | 100 % des Einkommens; max. das Dreifache des durchschnittlichen Einkommens für das nächste bis letzte Quartal ab dem Quartal in welchem die Freistellung genommen wird | 77,6 % des Einkommens; max. € 35 611/Jahr |
| Inanspruchnahme | s. o. | 46 % nahmen min. einen Anteil der Tage in Anspruch (2015) | 75 % der Väter, gleichgeschlechtlichen Elternteile oder andere nahestehende Personen (für Kinder, die in 2014 geboren sind) |
| **Formale Kinderbetreuung** | | | |
| Rechtsanspruch | Ab dem 1. Geburtstag des Kindes (seit August 2013) | Ab dem 18. Lebensmonat des Kindes | Ab dem 1. Geburtstag des Kindes; in Vollzeit, wenn Eltern erwerbstätig, in Teilzeit, wenn Eltern nicht erwerbstätig |
| Lücke zwischen (gut) bezahlter Elternzeit und Rechtsanspruch | keine | keine | keine |
| Inanspruchnahme<br>- Jünger als 3 Jahre | 33 % (2016) | 32 % (2013) | 76 % (2015) |

47 Die Bezeichnung Vaterschaftsurlaub wird hier aus Gründen der Vergleichbarkeit beibehalten. Das „vorübergehende Elterngeld im Zusammenhang mit der Geburt oder Adoption“ ist jedoch in der Konzeption genderneutral und richtet sich an das zweite Elternteil oder eine andere nahestehende Person, sollte das zweite Elternteil nicht bekannt sein.

| | | | |
|---|---|---|---|
| - Älter als 3 Jahre | 94 % (2016) | 87 % (2012)<br><br>es besteht de facto ein Mangel an öffentlichen Betreuungsplätzen für Kinder zwischen 18 Monaten und 3 Jahren | 94 % (2015) |
| **Familiäre Betreuung** | | | |
| Finanzielle Leistung(en) | a) Betreuungsgeld, wenn keine öffentliche Kinderbetreuung für ein Kind zwischen dem 15. und 36. Lebensmonat in Anspruch genommen wird; bei Antragsstellung vor dem 21. Juli 2015<br>b) Landesbetreuungs- bzw. -erziehungsgeld in Bayern und Sachsen; unterschiedliche Bedingungen auf Landesebene; max. € 300, min. € 150 | | |
| Inanspruchnahme | a) 455 321 Personen im ersten Quartal 2015; davon 95 % Frauen<br>b) Landesbetreuungsgeld in Bayern: 112 500 bewilligte Anträge (zweite Jahreshälfte 2016) | | |
| **Pflege von Angehörigen** | | | |
| **Wer pflegt?** | Ein Großteil der pflegebedürftigen Personen wird von Angehörigen – meist Frauen[48] – gepflegt;<br><br>Prinzip: „ambulant vor stationär“, zuhause wohnen und gepflegt werden als prioritäre Lösung;<br><br>mehr Frauen (7 %) als Männer (4 %) im erwerbsfähigen Alter pflegen eine Stunde oder mehr am Tag (2014); | Familienmitglieder sind gesetzlich zur Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen verpflichtet;<br><br>Pflegende Angehörige leisten einen Großteil der Pflege, Frauen bilden die Mehrheit der pflegenden Angehörigen (69 %);<br><br>Mehr Frauen (14 %) als Männer (10 %) pflegen an einem Tag oder mehr in der Woche einen älteren Angehörigen (2010-2011); | Familiäre Pflege als Ergänzung umfassender kommunaler Angebote;<br><br>schrittweiser Rückgang der kommunalen Angebote in Verbindung mit Priorität zuhause zu wohnen und gepflegt zu werden;<br><br>steigende Anzahl pflegender Angehöriger;<br><br>mehr Frauen (9 %) als Männer (6 %) reduzieren ihre Arbeitszeit in Folge der Pflege (2012). |

48 Eigenmann et al. (2016) gehen davon aus, dass etwa zwei Drittel der unbezahlten Pflege von Frauen geleistet wird.

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 60 % der Pflegenden sind gleichzeitig erwerbstätig. | bestehende negative Beschäftigungsanreize sollen durch Reformen abgebaut werden[49] | |
| Zeitrechte | a) Kurzzeitige Arbeitsverhinderung: bis zu 10 Tage;<br>b) Pflegezeit: vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu 6 Monaten;<br>c) Familienpflegezeit: teilweise Freistellung, Reduzierung der Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden/Woche, max. 2 Jahre;<br>d) Freistellung für die Begleitung in der letzten Lebensphase: max. 3 Monate[50] | a) Kurzzeitige Freistellung (*hooldushüvitis*): bis zu 14 Kalendertage | a) Freistellung für die Sterbebegleitung: bis zu 100 Tage pro schwerkranker Person |
| Finanzielle Leistung(en) | a) Pflegeunterstützungsgeld: Lohnersatzleistung für die pflegende Person<br>b) – c) zinsfreies Darlehen | a) Kurzzeitige Leistung zur Pflege (*hooldushüvitis*) für bis zu 14 Kalendertage bei vollständiger Unterbrechung der Arbeit; Lohnersatzleistung mit 80 % des vorherigen Einkommens<br>b) Leistung zur Pflege (*hooldajatoetus*) für informelle oder formell Pflegende, die von der Kommune ernannt wurden; ca. 1/10 des Mindestlohns | a) Finanzielle Leistung für die Sterbebegleitung (*närståendepenning*): für bis zu 100 Tage, max. ca. € 4 700<br>b) Kommunales Beschäftigungsverhältnis für die Pflege von Angehörigen: Entlohnung entspricht regulärem kommunalen Beschäftigungsverhältnis<br>c) Kinderbetreuungshilfe (*vårdbidrag*): für Eltern eines Kindes mit Behinderung/schwerer Krankheit: für max. 6 Monate ca. € 980/Monat |

Quellen: Deutschland: Blum/Erler/Reimer (2016); BMFSFJ (2016d); Destatis (2016a; 2016b; 2016c); Koslowski/Blum/Moss (2016); Bäcker (2016); BMFSFJ (2016);
Estland: Pall/Karu (2016); Koslowski/Blum/Moss (2016); Võrk/Paat-Ahi/Biin (2016);
Schweden: Haas/Duvander/Hwang (2016); Koslowski/Blum/Moss (2016); Schön/Johansson (2016); Skolverket (2015).

49 Eine im Rahmen des Welfare Development Plan 2016-2023 eingesetzte Arbeitsgruppe soll bis zum November 2017 Reformansätze ausarbeiten.

50 a) und b) auf der Grundlage des Pflegezeitgesetzes (2008); c) auf Grundlage des Familienpflegezeitgesetzes (2011); d) auf Grundlage des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf (2015).

**Tabelle 6: Einstellungen in Deutschland, Estland, Schweden und der EU**

| | Deutschland | Estland | Schweden | EU-28 |
|---|---|---|---|---|
| **Gleichstellung – Allgemein** | | | | |
| Gleichstellung ist ein grundlegendes Recht | 95 | 84 | 98 | 94 |
| Gleichstellung ist Voraussetzung für faire gesellschaftliche Bedingungen | 90 | 80 | 98 | 91 |
| Ungleichheit zwischen den Geschlechtern besteht im eigenen Land fort und ist weit verbreitet | 62 | 51 | 72 | 62 |
| Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ist verbreiterter als vor 10 Jahren | 20 | 22 | 11 | 23 |
| **Gleichstellung – Die EU sollte Prioritäten setzen** | | | | |
| Verringerung geschlechtsbezogene Entgeltlücke | 68 | 54 | 76 | 53 |
| Abbau von Genderstereotypen | 22 | 19 | 30 | 25 |
| Gerechtere Aufteilung der Haushaltsarbeit | 7 | 12 | 8 | 14 |
| **Gleichstellung – Erwerbstätigkeit** | | | | |
| Vollzeiterwerbstätigkeit von Müttern wirkt sich negativ auf Familie aus | 60 | 56 | 32 | 60 |
| Karriere ist für Männern wichtiger als Betreuung eigener Kinder | 26 | 21 | 6 | 29 |
| **Gleichstellung – Care** | | | | |
| Männern sind im Haushalt weniger Kompetent als Frauen | 52 | 38 | 30 | 50 |
| **Maßnahmen zur Einbeziehung von Männern in die Care-Arbeit** | | | | |
| Einstellungswandel von Jungen und Männern befördern | 37 | 41 | 66 | 41 |
| flexiblere Arbeitszeiten | 50 | 47 | 41 | 40 |
| Schutz vor Diskriminierung für Männer, die Freistellungen wahrnehmen | 40 | 31 | 43 | 35 |

NB: Zustimmung in Prozent.

Quelle: EU KOM (2015b).

# IMPRESSUM


## Herausgeber:

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V.
Hausanschrift: Zeilweg 42, D-60439 Frankfurt a. M.
Tel.: +49 (0) 69 - 95 789 - 0
Fax: +49 (0) 69 - 95 789 - 190
Internet: http://www.iss-ffm.de
E-Mail: info@iss-ffm.de

Diese Publikation ist eine Veröffentlichung der „Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa“. Die Beobachtungsstelle ist ein Projekt, das aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert wird.
Die Website der Beobachtungsstelle: http://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.eu



Die Publikation gibt nicht die Auffassung der Bundesregierung wieder. Die Verantwortung für den Inhalt obliegt dem Herausgeber bzw. der/dem jeweiligen Autor/in.

Alle Rechte vorbehalten. Abdruck oder vergleichbare Verwendung ist auch in Auszügen nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung gestattet.



## Träger der Beobachtungsstelle:

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V.



## Autorin:

Nele Reich (nele.reich@iss-ffm.de)



## Auflage:

Diese Veröffentlichung ist nur als PDF unter http://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.eu verfügbar.

**Erscheinungsdatum:** Januar 2017