

Inhalt

Braucht Man(n) einen finanziellen Anreiz für die Familienarbeit? Über den Einfluss finanzieller und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen auf die Väterbeteiligung an Elternzeit und Familienarbeit am Beispiel Elterngeld

Nadin Groeben

1. Einleitung	2
2. Der Weg zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)	2
2.1. Erziehungszeiten in DDR und BRD	2
2.2 Vom Erziehungs“urlaub“ zur Elternzeit	3
2.3 Zielsetzung und rechtliche Ausgestaltung des BEEG (bis 2010)	5
2.4 (Weiter-?) Entwicklungen des BEEG (ab 2011)	8
3. Männerrolle und Vaterbild im Wandel	9
3.1 Rollenmodelle im regionalen und historischen Kontext	9
3.2 „Neue Väter“ im Fokus der Personalpolitik	13
4. Nutzung von Elterngeld und Elternzeit durch Väter	15
4.1 Inanspruchnahme der Elternzeit	15
4.2 Einflüsse auf die Elternzeit von Vätern	16
4.3 „Väterzeit“ aus Arbeitgebersicht	17
5. Fazit und Ausblick	18
6. Literatur	20
7. Fragen zum Text	23
8. Links zum Text	23
9. Über die Autorin	23
10. Endnoten	24



Braucht Man(n) einen finanziellen Anreiz für die Familienarbeit? Über den Einfluss finanzieller und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen auf die Väterbeteiligung an Elternzeit und Familienarbeit am Beispiel Elterngeld

Nadin Groeben

1. Einleitung

Im Januar 2007 trat das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in Kraft und sorgte seit dem immer wieder für mediale Aufmerksamkeit. Die finanzielle Unterstützung junger Familien in den ersten Lebensmonaten wurde durch das Elterngeld grundlegend geändert. Anders als das bis dahin gewährte Bundeserziehungsgeld, stellt es keine Fürsorgeleistung dar, die Bedürftigkeit voraussetzt, sondern eine Lohnersatzleistung. Je höher das persönliche Einkommen vor der Geburt eines Kindes war, desto höher ist die finanzielle Leistung während der Elternzeit. Beruflich etablierten Paaren soll damit die Entscheidung für ein Kind und eine berufliche Auszeit in dessen ersten Lebensmonaten erleichtert werden. Neben der besseren materiellen Absicherung sollte mit dem neuen Gesetz auch ein attraktiver Anreiz für die Väter geschaffen werden, sich in den ersten Lebensmonaten aktiv an der Betreuung ihres Kindes zu beteiligen.

Die neuen Möglichkeiten lösten ein reges Medienhype aus und waren somit Grund genug für die Autorin, sich im Rahmen Ihrer Diplomarbeit im Sommer 2009 die Frage zu stellen, ob die früher recht geringe Väterbeteiligung an der Elternzeit tatsächlich eine Frage des Geldes war. Reichen ein paar Monate bezahlte Auszeit tatsächlich aus, um hier zu einem Umdenken zu führen? Führt die „Väterzeit“ generell zu einer gerechteren Verteilung der Erziehungs- und Erwerbsarbeit oder ist sie eher eine nette, aber kurze Episode? Welche Faktoren beeinflussen heutzutage die Entscheidung von Elternpaaren über die Elternzeit?

Bei aller Euphorie über Elterngeld und Elternzeit für Väter sollte nicht vergessen werden, dass die Erziehung eines Kindes nicht nach 14 Monaten endet. Auch jenseits des Babyalters müssen Instrumente und Infrastruktur geschaffen werden, die beiden Elternteilen gleiche Chancen in Familie und Arbeitswelt ermöglichen. Hier sind neben der Politik auch die Arbeitgeber gefragt, die durch verschiedene Maßnahmen Veränderungen erleichtern können.

Nicht zuletzt soll die sozialpolitische Zielsetzung

des Elterngeldes und dessen Ausgestaltung als Lohnersatzleistung hinterfragt werden. Ist eine Sozialleistung noch sozial, wenn sie nicht von einer konkreten Bedürftigkeit abhängt, und wie wirken sich die aktuellen Gesetzesänderungen auf die Anspruchsberechtigungen unterschiedlicher Betroffenen aus?

Dieser Text stellt einen kurzen Abriss der einer Diplomarbeit im Rahmen des Studiengangs „Öffentliche Verwaltungswirtschaft“ der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin dar und thematisiert die angesprochenen Aspekte. Hinsichtlich des Elterngeldes wird der Frage nachgegangen, inwiefern die dahinter stehenden politischen Zielsetzungen erreicht wurden und ob bzw. aus welchen Gründen Väter sich heute verstärkt an der Erziehungsarbeit beteiligen. Genügen ein paar Monate bezahlte „Väterzeit“, um zu einer gerechteren Verteilung der Erziehungs- und Erwerbsarbeit zu gelangen oder bedarf es dazu weitergehender Schritte und eines gesellschaftlichen Umdenkens?

Ein Großteil der heutigen (potentiellen) Eltern hat die Zeit des geteilten Deutschlands zumindest noch aus kindlicher Perspektive wahrgenommen. Sie sind mit den unterschiedlichen Auffassungen von Geschlechterrollen und Vereinbarkeit von Beruf und Familie sozialisiert und dadurch direkt geprägt worden. Daher widmet sich dieser Text zunächst einem historischen Rückblick auf die familienpolitische Gesetzgebung beider deutscher Staaten und den Reformschritten des vereinten Deutschland bis zum Inkrafttreten des BEEG.

2. Der Weg zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

2.1. Erziehungszeiten in DDR und BRD

Seit 1976 gab es in der DDR eine bezahlte Freistellung für Mütter ab Geburt des zweiten Kindes. Dieses „Babyjahr“ ermöglichte es den Müttern, sich im Anschluss an den regulären 20-wöchigen Wochenurlaub bis zum Ende des ersten Lebensjahres von der Arbeit freistellen zu lassen. Die Dauer und auch die Anspruchs-



voraussetzungen wurden abhängig von der Kinderzahl später angepasst. Ab Juni 1984 konnten ab dem dritten Kind 18-Monate Freistellung beantragt werden, ab Mai 1986 hatten Frauen bereits ab Geburt des ersten Kindes einen Anspruch auf das Babyjahr (vgl. Helwig 1987, S. 91 u. 93). Während der Freistellungsphase, in der eine Kündigung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen war, zahlte die Sozialversicherung eine sogenannte Mütterunterstützung in Höhe des üblichen Krankengeldes. Diese betrug - abhängig von Kinderzahl, Verdiensthöhe und Versicherungsstatus - zwischen 60 und 90 Prozent des Nettoentgeltes. Der Mindestsatz lag bei 250 Mark, und erhöhte sich bei zwei Kindern auf 300 Mark bzw. ab drei Kindern auf 350 Mark (vgl. Bundesministerium für Familie und Senioren 1991, S. 22)

Unabhängig vom Babyjahr genossen alle Mütter mit Kindern bis zum Alter von einem Jahr (bzw. drei Jahren bei Alleinstehenden) einen speziellen Kündigungsschutz (vgl. § 58 Nr. b Arbeitsgesetzbuch der DDR). Über Freistellungsmöglichkeiten für Väter finden sich keine eindeutigen Aussagen. Einige Publikationen nennen den Anspruch für den Vater (vgl. Bundesministerium für Familie und Senioren, 1991, S. 22) bzw. den Ehegatten der Mutter (vgl. Wendt 1993, S. 17) ohne Einschränkung. Im Wortlaut des Arbeitsgesetzbuches der DDR findet sich jedoch nur die Mutter als Anspruchsberechtigte (vgl. § 58 Nr. b Arbeitsgesetzbuch der DDR). Gisela Helwig weist auf diesen Widerspruch hin und erläutert: „Diese gesetzlich nicht vorgesehene Möglichkeit wird allerdings gelegentlich praktiziert, wie aus Zeitungsmeldungen und Berichten von Betroffenen hervorgeht.“ (Helwig 1987, S. 93.) Da es hierüber keine eindeutigen Aussagen gibt, ist davon auszugehen, dass ein Babyjahr für Väter zwar theoretisch möglich war, jedoch nur sehr selten genutzt wurde.

In der Bundesrepublik Deutschland gab es ab 1979 eine Regelung zum Mutterschutzurlaub. Diese sah für Mütter, die vor der Geburt erwerbstätig waren, eine Freistellung von der Arbeit für vier Monate im Anschluss an die gesetzliche Mutterschutzfrist (acht bis zwölf Wochen nach der Entbindung) vor. Während dieser Zeit wurde ein Mutterschaftsurlaubsgeld gezahlt, das sich nach der Höhe des vorherigen Verdienstes richtete und maximal 750 DM betrug (vgl. Bothfeld 2005, S. 27- 28). Dieser Anspruch stand, wie der Name bereits vermuten lässt, ausschließlich der Mutter zu.

1986 wurde das bestehende Gesetz durch das Bundeserziehungsgeldgesetz abgelöst, welches erstmals auch die Väter berücksichtigte. Es wurde zunächst eine zehnmonatige Arbeitsfreistellung nach der Geburt für erwerbstätige Eltern eingeführt, welche in den Jahren 1988 bis 1992 stufenweise auf 36 Monate erhöht wurde. Während des Erziehungsurlaubes war eine Teilzeittätigkeit von zunächst maximal 18 bzw. 19 (ab 1. Januar 1989) Wochenstunden gestattet (vgl. Bothfeld 2005, S. 28). Nun konnte auch der Vater Erziehungsurlaub beanspruchen, sofern er mit der Mutter verheiratet war und diese erwerbstätig, in Ausbildung oder arbeitslos war. Ein gleichzeitiger Erziehungsurlaub beider Elternteile war jedoch ausgeschlossen (vgl. § Abs. 2 Bundeserziehungsgeldgesetz, 1992).

Während des Erziehungsurlaubes konnte - unabhängig von einer vorherigen Erwerbstätigkeit - Bundeserziehungsgeld beantragt werden. Es wurde bis zum Ende des 18. Lebensmonats des Kindes bzw. für Kinder, die ab 1. Januar 1993 geboren wurden, bis zum Ende des zweiten Lebensjahres gewährt. Die maximale Höhe betrug 600 DM (vgl. § 4 Abs. 1 und § 5 Abs. 1 Bundeserziehungsgeldgesetz, Stand 21. Januar 1992). Diese finanzielle Leistung sollte die Erziehungsarbeit honorieren und war im ersten Lebenshalbjahr des Kindes unabhängig vom Einkommen beider Elternteile. Ab dem siebten Lebensmonat wurde das Erziehungsgeld gekürzt bzw. entfiel, wenn das Jahreseinkommen der Familie eine bestimmte Grenze (in etwa ein Jahresnettoeinkommen von 29.400 DM für Verheiratete, 23.700 DM für Alleinstehende) überstieg (vgl. § 5 Abs. 2 und 3 Bundeserziehungsgeldgesetz, Stand 21. Januar 1992). Für das dritte und letzte Jahr des Erziehungsurlaubes gab es aus Bundesmitteln keine finanzielle Unterstützung mehr, in einigen Bundesländern jedoch die Möglichkeit eines Landeserziehungsgeldes.

EmpfängerInnen von Erziehungsgeld waren nahezu ausschließlich Frauen. Der Anteil der Väter, die bis zum Ende der 1990er Jahre Erziehungsgeld bezogen, war mit 2,7 Prozent deutschlandweit verschwindend gering (vgl. Bothfeld 2005, S. 28-29)

2.2 Vom Erziehungs“urlaub“ zur Elternzeit.

Der Begriff des Erziehungsurlaubes wurde unter der rot-grünen Bundesregierung mit der Reform des Bundeserziehungsgeldgesetzes zum 01.01.2001 abgelöst und



durch den Begriff der Elternzeit ersetzt. Damit sollte verdeutlicht werden, dass die Betreuung und Erziehung eines Kindes kein Urlaub, sondern ein wichtiger gesellschaftlicher Beitrag ist. Mit der Umbenennung gingen umfangreiche Erweiterungen und eine Flexibilisierung der Elternzeit einher.

Für Eltern, deren Kinder ab dem 01.01.2001 geboren wurden, bestand nun die Möglichkeit, dass beide Elternteile gleichzeitig Elternzeit bis Ablauf des dritten Lebensjahres Ihres Kindes beanspruchen. Erstmals konnte der Vater auch schon direkt nach der Geburt des Kindes in die Elternzeit gehen (vgl. § 15 Abs. 1-3 BerzGG ab 01.01.2001). Dies hatte die alte Regelung zum Erziehungsurlaub ausdrücklich ausgeschlossen (vgl. § 15 Abs. 2 Nr. 1 BerzGG 1992). Neu war auch, dass jeder Elternteil während der Elternzeit bis zu 30 Wochenstunden erwerbstätig sein durfte (vgl. § 15 Abs. 4 BErzGG ab 01.01.2001). Mit Zustimmung des Arbeitgebers war es nun zusätzlich möglich, ein Jahr der Elternzeit auf die Zeit zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes zu verschieben und z.B. im ersten Schuljahr zu nutzen (vgl. § 15 Abs. 2 BErzGG ab 01.01.2001).

Mit den neuen Regelungen sollten gezielt die Väter motiviert werden, sich aktiv an der Erziehung der Kinder zu beteiligen. So rief die damalige Bundesfamilienministerin Dr. Christine Bergmann „die jungen Väter auf, die neuen Möglichkeiten der gemeinsamen

Elternzeit zu nutzen“ und bat „die Arbeitgeber, diese flexible Form der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen“ (Dr. Christine Bergmann, damals Bundesfamilienministerin, in BMFSFJ 2001).

Die Elternzeit musste nach dem BErzGG von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer spätestens acht Wochen vor Beginn beim Arbeitgeber schriftlich angemeldet werden, auch der Kündigungsschutz wurde acht Wochen vor Beginn wirksam. Seit Inkrafttreten des BEEG beträgt die Frist zur Anmeldung nur noch sieben Wochen. Dies ermöglicht, dass die Festlegung der Elternzeit nicht zu früh geschehen muss, und bietet speziell den Vätern, die ja nicht vom Kündigungsschutz des Mutterschutzgesetzes profitieren, mehr Sicherheit. Der Kündigungsschutz durch das BEEG greift weiterhin bereits acht Wochen vor Beginn der Elternzeit (vgl. Bundestagsdrucksache 16/1889, Einzelbegründung zu § 16 BEEG, S. 27).

Das Erziehungsgeld betrug auch nach der Reform maximal 600 DM (später 307 Euro) monatlich und wurde höchstens bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes bezahlt. Neu war die Möglichkeit, das Erziehungsgeld als Budget zu wählen. Hier konnten sich die Eltern auf eine Bezugsdauer von zwölf statt 24 Monate beschränken und erhielten dafür einen höheren Monatsbeitrag („Budget“) von 900 DM (später 460 Euro). Dies galt allerdings nur, sofern bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschritten wurden.

Tabelle: Einkommensgrenzen Erziehungsgeldbezug ab dem siebten Lebensmonat (nach § 6 BErzGG, in etwa vergleichbar mit Jahresnettoeinkommen)

	Anzahl der Kinder	Volles Erziehungsgeld bis	Gemindertes Erziehungsgeld (Regelbetrag) bis	Gemindertes Erziehungsgeld (Budget) bis
Ehepaar	1	32.200 DM	46.021 DM	46.401 DM
Alleinerziehende		26.400 DM	40.221 DM	40.601 DM
Ehepaar	2	37.000 DM	50.821 DM	51.201 DM
Alleinerziehende		31.200 DM	45.021 DM	45.401 DM
Ehepaar	3	41.800 DM	55.621 DM	56.001 DM
Alleinerziehende		36.000 DM	49.821 DM	50.201 DM
Ehepaar	4	46.600 DM	60.421 DM	60.801 DM
Alleinerziehende		40.800 DM	54.621 DM	55.001 DM

Quelle: BMFSFJ, 2001: „Erziehungsgeld und Elternzeit“, S. 21



Das Erziehungsgeld und seine Höhe knüpften weiterhin an die Bedürftigkeit und somit an das Einkommen der Eltern an. Anders als in der ursprünglichen Regelung gab es inzwischen auch Einkommensgrenzen vom ersten bis zum sechsten Lebensmonat. Diese lagen 2001 mit 100.000 DM für Paare und 75.000 DM für Alleinerziehende mit jeweils einem Kind noch relativ hoch; für weitere Kinder erhöhte sich die Einkommensgrenze um 4.800 DM bzw. 5.470 DM bei Geburten ab 2002 und 6.140 DM bei Geburten ab 2003. Für den Erziehungsgeldbezug ab dem siebten Lebensmonat wurden die Einkommensgrenzen zwar erstmals seit 1992 erhöht, allerdings lagen sie insgesamt doch recht niedrig, wie die nachfolgende Tabelle verdeutlicht.

Sofern das Einkommen den festgeschriebenen Betrag überstieg, wurde das Erziehungsgeld gekürzt oder entfiel ganz. Die Möglichkeit, das Budget von 460 Euro (bzw. 900 DM) für die Dauer von zwölf Monaten zu wählen, war bereits ab dem ersten Lebensmonat an diese niedrigeren Einkommensgrenzen geknüpft (vgl. § 5 Abs. 1 S. 2 BErZGG ab 01.01.2001).

Interessant ist in diesem Zusammenhang der Vergleich der Einkommensgrenzen mit den durchschnittlichen Haushaltseinkommen. Betrachtet man die Statistik, stellt man fest, dass das Nettohaushaltseinkommen eines Arbeitnehmer-Haushalts mit drei Personen zwischen 30.300 Euro (ca. 60.000 DM) im Jahr 1991 und 42.200 Euro im Jahr 2005 betrug. Im Jahr 2001 lag das durchschnittliche Nettoeinkommen eines Drei-Personenhaushalts bei 40.600 Euro, also ca. 80.000 DM (vgl. Statistisches Bundesamt 2006, S. 9). Hier wird deutlich, dass bereits Familien mit einem Durchschnittsverdienst ab dem sechsten Lebensmonat des Kindes nicht mehr vom Erziehungsgeld profitieren konnten.

Zum 01.01.2004 erfolgten im Rahmen eines Haushaltsbegleitgesetzes einige Neuregelungen im BErZGG. Diese beinhalteten neben der Absenkung des Regelbetrages von 307 Euro auf 300 Euro und des Budgetbetrages von 460 auf 450 Euro pro Monat, hauptsächlich eine weitere Änderung der Einkommensgrenzen. Für den Erziehungsgeldbezug in den ersten sechs Lebensmonaten wurden diese von 51.130 Euro für Paare auf 30.000 Euro und für Alleinerziehende von 38.350 Euro auf 23.000 Euro gesenkt. Die Einkommensgrenzen für das volle Erziehungsgeld ab dem siebten Le-

bensmonat stiegen minimal von 16.470 Euro (32.000 DM) auf 16.500 Euro für Paare bzw. von 13.498 Euro (26.400 DM) auf 13.500 Euro für Alleinerziehende zzgl. 3.140 Euro für jedes weitere Kind (vgl. § 5 Abs 2 BErZGG, ab 01.01.2001 bzw. ab 01.01.2004), was jedoch ohne nennenswerte Auswirkungen gewesen sein dürfte. Hintergründe der gesamten Maßnahme waren neben der Ansicht, dass es nicht dem sozialen Zweck des BErZGG entspräche, auch gut verdienenden Eltern Erziehungsgeld zu zahlen, hauptsächlich die erwarteten Einsparungen in Höhe von 400 Millionen Euro jährlich (vgl. Wersig 2007, S. 135).

Die Absenkungen führten dazu, dass auch Durchschnittsverdiener häufiger als zuvor vom Erziehungsgeldbezug ausgeschlossen waren. Die Absicht, mehr Väter für die Elternzeit zu begeistern und zu motivieren, konnte nicht in die Tat umgesetzt werden. Die Bundesstatistik zum Erziehungsgeld für 2001 schätzte eine Väterbeteiligung an der Elternzeit von 2 bis 2,5 Prozent (vgl. BMFSFJ, Bundesstatistik Erziehungsgeld 2001, S. 12) im Jahr 2002 wurde ein Wert von 2,2 Prozent angegeben (BMFSFJ, Bundesstatistik Erziehungsgeld 2002, S. 16) Für das Jahr 2003 wies die Statistik einen leichten Anstieg der Väterbeteiligung aus: Väter stellten einen Anteil von 2,6 Prozent (Erstantrag für erstes Lebensjahr) bzw. 2,8 Prozent (Zweitantrag für zweites Lebensjahr des Kindes). In den ostdeutschen Bundesländern lag der Vateranteil leicht über dem der westdeutschen (2,5 Prozent Erstantrag/West, 2,8 Prozent Erstantrag/Ost bzw. 2,7 Prozent Zweitantrag/West, 3,1 Prozent Zweitantrag/Ost) (vgl. Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik 2005, S. 27). Nach den Gründen für die Zurückhaltung bei der Elternzeit gefragt, gaben die Väter im Jahr 1999 zum Großteil die finanzielle Situation der Familie und Angst um den eigenen Arbeitsplatz bzw. den beruflichen Status an (vgl. Vaskovics/Rost, 1999, S. 46 Tab. 4.2).

2.3 Zielsetzung und rechtliche Ausgestaltung des BEEG (bis 2010)

Im Jahr 2006 konstatierte der siebte Familienbericht, dass das Bundeserziehungsgeld die traditionelle Rollenteilung zwischen den Eltern deutlich begünstigt. Es blieb meist der Elternteil zu Hause, der das geringere Einkommen hatte – die Mutter. Diese Rollenteilung war nicht selten eher den finanziellen Umständen geschuldet als den tatsächlichen Lebenswünschen. Da das Er-



ziehungsgeld das wegfallende Erwerbseinkommen in der Elternzeit nicht annähernd ausglich, führte es zu einer wirtschaftlichen Abhängigkeit der Mütter gegenüber dem Partner oder dem Staat (in Gestalt der Sozialhilfe). Die Sachverständigenkommission empfahl im Familienbericht die Einführung eines Elterngeldes, das einen anderen Ansatz als das Erziehungsgeld verfolgt. Die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Partner sollte erhalten bleiben, da das persönliche Einkommen der jeweiligen Partner die Grundlage der Existenzsicherung bildet. Durch die Einkommensersatzrate in Höhe von 67 Prozent des individuellen Einkommens soll das Familieneinkommen für das erste Jahr nach der Geburt eines Kindes gesichert und auch berufstätigen Paaren mit durchschnittlichem und höherem Einkommen die Entscheidung für Kinder erleichtert werden (vgl. BMFSFJ 2006a, S. 38).

Die SPD forderte bereits in Ihrem Wahlprogramm zur Bundestagswahl 2005 die Umwandlung des Erziehungsgeldes in ein Elterngeld, das ein Jahr lang gezahlt wird und sich am vorherigen Einkommen des betreuenden Elternteils orientiert (vgl. SPD 2005, S. 46). Dieses Konzept hielt nach der Bundestagswahl 2005 Einzug in die Koalitionsvereinbarung zwischen SPD und CDU (vgl. Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD, 2005, S.117). Eltern, deren Kinder ab dem 01.01.2007 geboren wurden, haben grundsätzlich einen Anspruch auf zwölf Monatsbeträge Elterngeld. Bei Nutzung der Partnermonate können bis zu 14 Monatsbeträge beansprucht werden. Die Mindestbezugszeit des Elterngeldes liegt bei zwei Monaten (vgl. § 4 Abs. 3 BEEG). Die Eltern können jedoch auch längere Zeiträume wählen. Die Aufteilung der Elterngeld-Monatsbeträge kann frei nach Wahl der Eltern erfolgen. So kann die Mutter z.B. zehn Monatsbeträge in Anspruch nehmen, der Vater vier weitere oder die Mutter sieben und der Vater die restlichen sieben.

Auch der parallele Bezug von Elterngeld ist möglich: beide Eltern betreuen z.B. in den ersten sieben Lebensmonaten das Kind gemeinsam und erhalten jeder dafür den jeweiligen Monatsbetrag Elterngeld, der ihnen nach ihrem persönlichen Einkommen zusteht. Bei gleichzeitigem Elterngeldbezug werden pro Bezugsmonat zwei Monatsbeträge verbraucht. Bei gleichzeitigem Bezug von Elterngeld über sieben Monate endet der Bezug des Elterngeldes somit nach dem siebten Lebensmonat des Kindes (vgl. § 4 Abs. 2 BEEG i.V.m. Nr. 4.2.4 Richtlinien

des BMFSFJ zum BEEG Stand 09.02.2009). Grundsätzlich liegt der mögliche Bezugszeitraum zwischen dem ersten und 14. Lebensmonat des Kindes. Das BEEG sieht auch eine längere Auszahlung von 24 Monatsbeträgen bei halbiertem Betrag vor. Dabei handelt es sich allerdings lediglich um eine Verlängerung der Auszahlungsfrist, diese Zeit wird rechtlich (z.B. im Rahmen der Sozialversicherung) nicht mehr als Zeitraum der Elterngeldzahlung angesehen und die Anspruchsvoraussetzungen müssen im Verlängerungszeitraum auch nicht mehr vorliegen.

Um überhaupt einen Anspruch auf Elterngeld zu haben, muss der Elternteil seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben, mit seinem Kind gemeinsam in einem Haushalt leben, es selbst betreuen und erziehen und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausüben. Eine Erwerbstätigkeit wird dann nicht voll ausgeübt, wenn die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 30 Stunden nicht überschreitet, Teilzeitarbeit ist also möglich (vgl. § 1 BEEG und Nr. 1.6.1 Richtlinien des BMFSFJ zum BEEG, Stand 09.02.2009).

Anders als das Erziehungsgeld ist das Elterngeld eine Lohnersatzleistung und keine Fürsorgeleistung. Die Berechnung erfolgt für jeden Antrag stellenden Elternteil individuell und bezieht sich nur auf dessen persönliches Einkommen. Das Einkommen des anderen Elternteils bleibt, im Gegensatz zur Berechnung des Erziehungsgeldes, außen vor. Ausschlaggebend für die Höhe des monatlichen Elterngeldes ist das durchschnittliche monatliche Einkommen aus Erwerbstätigkeit, welches in den zwölf Monaten vor dem Geburtsmonat des Kindes bzw. vor Beginn des Monats in dem die Mutterschaftsgeldzahlung einsetzte, erzielt wurde.

Das Elterngeld beträgt derzeit² 67 Prozent des durchschnittlichen (Netto-)Monatseinkommens, im Höchstfall 1.800 Euro. Ist das durchschnittliche Einkommen geringer als 1.000 Euro, erhöht sich der Prozentsatz um 0,1 Punkte für je zwei Euro, die das Einkommen unter 1.000 Euro liegt. Wurde vor Geburt des Kindes kein Erwerbseinkommen oder eines in Höhe von maximal 300 Euro erzielt, wird Elterngeld in Höhe des Mindestbetrages von 300 Euro gezahlt (vgl. § 2 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 BEEG).



Einkommen, das während der Elternzeit durch eine Teilzeitbeschäftigung erwirtschaftet wird, ist auf den Elterngeldanspruch anzurechnen. Unabhängig vom Verdienst erfolgt jedoch mindestens eine Zahlung von 300 Euro, sofern nicht mehr als 30 Wochenstunden gearbeitet wird. Die Möglichkeit bei einer Teilzeitarbeit Elterngeld zu beziehen, ist prinzipiell positiv zu bewerten, da hier die Reduzierung des Einkommens zumindest zum Teil ausgeglichen wird. Bemängelt wird allerdings die Regelung, nach der jeder Lebensmonat, in dem ein Teilzeitelterngeldbezug stattfand, bei der Anspruchsdauer komplett verbraucht ist. Das führt dazu, dass Eltern, die sich Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit gleichberechtigt teilen und gleichzeitig während einer Teilzeittätigkeit Elterngeld beziehen, maximal einen Anspruch auf sieben Monate Elterngeld haben. Dadurch erhalten sie insgesamt weniger Leistungen als Elternpaare, die nacheinander komplett aus dem Beruf aussteigen oder bei denen nur ein Elternteil die Elternzeit beansprucht.

Anfang Mai 2009 hatte die damalige Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen einen Entwurf vorgelegt, wonach bei Teilzeitbeschäftigung nur ein halber Elterngeldmonat verbraucht werden sollte. Voraussetzung war, dass höchstens die Hälfte des Elterngeldbetrages bezogen wird, der dem Elternteil ohne die Teilzeitarbeit zustünde. Die andere Hälfte hätte in einem weiteren Monat beansprucht werden können (vgl. Pressematerial des BMFSFJ, Mai 2009). Die Gesetzesänderung wurde allerdings vor der Bundestagswahl 2009 nicht mehr im Bundestag verabschiedet. Und obwohl gerade diese Änderungen ein guter Schritt in Richtung gleichberechtigte Arbeitsteilung gewesen wären, hat die neue Familienministerin Kristina Schröder mit Verweis auf die aktuell notwendigen Sparmaßnahmen einen neuen Anlauf abgelehnt (vgl. ZEIT online vom 01.06.2010). Aus demselben Grund wurde auch eine Ausweitung der Partnermonate von zwei auf vier – und damit die Verlängerung der Bezugsmöglichkeit des Elterngeldes von 14 auf 16 Monate – abgelehnt.

Speziell die Partnermonate waren es, die bei der Einführung des Elterngeldes für Aufsehen gesorgt haben. Die ursprüngliche Planung sah vor, dass Eltern den Anspruch auf zwölf Monate Elterngeld nur erhalten, wenn auch der Partner mindestens für zwei Monate die Erwerbstätigkeit einschränkt oder unterbricht (vgl. Tagesspiegel online vom 02.02.2006). Diese Regelung

wurde vor allem aus den konservativen Reihen heftig kritisiert und diffamiert. Das „Wickelvolontariat“ („Wir müssen dieses Wickelvolontariat nicht haben“, Peter Ramsauer, CSU-Landesgruppenvorsitzender im Bundestag, Die Welt v. 26.4.2006, zitiert nach Wersig 2007, S. 136) für Väter wurde zum Schlagwort in den Medien. Es wurden sogar Stimmen laut, die diese Regelung für verfassungswidrig hielten, da sie zu stark in das Recht der Paare eingreife, sich die Erziehungs- und Familienarbeit selbstbestimmt aufzuteilen (vgl. Wersig 2007, S. 136)

Durchgesetzt werden konnten die Partnermonate erst, als sie als Bonusleistung von zwei Monaten über das erste Lebensjahr hinaus vorgesehen wurden. Somit bleibt die aktuelle Norm, die zwölfmonatige Elternzeit eines Elternteils (praktisch meist der Mutter), bestehen und wird mit zwei Bonusmonaten für den anderen Elternteil ergänzt (vgl. Wersig 2007, S. 137). Die Partnermonate sind vor allem ein Anreiz für die Väter, sich stärker bei der Betreuung und Erziehung ihres neu geborenen Kindes zu engagieren. Die finanzielle Leistung bietet darüber hinaus auch eine Argumentationshilfe für ihre Elternzeit gegenüber Dritten, wie z.B. Arbeitgebern, die auf Grund von traditionellen Rollenbildern der Elternzeit von Männern eher skeptisch gegenüberstehen (vgl. Bundestagsdrucksache 16/1889, S. 16 - Gesetzesbegründung zu den Partnermonaten).

Auch wenn es überwiegend die Väter sind, welche die Bonusmonate nutzen, so dass diese oft als „Vätermonate“ bezeichnet werden, sind die Partnermonate selbstverständlich gesetzlich nicht an das Geschlecht gebunden. Es ist also durchaus denkbar, dass der Vater volle zwölf Monate das Kind betreut, während die Mutter nur zwei Monate aus dem Beruf aussteigt und Elterngeld bezieht. Diese Variante ist jedoch (noch?) recht selten.

Damit überhaupt ein Anspruch auf 14 Monatsbeträge Elterngeld entsteht, ist für den Gesetzgeber jedoch nicht ausschließlich das partnerschaftliche Engagement bei der Kinderbetreuung ausschlaggebend. Vielmehr verlangt das Gesetz eine Minderung des Erwerbseinkommens in mindestens zwei Monaten, wobei es allerdings unerheblich ist, bei welchem Elternteil und zu welchem Zeitpunkt innerhalb des Bezugszeitraums diese eintritt (vgl. § 4 Abs. 2 BEEG i.V.m. Nr. 4.2.2 Richtlinien des BMFSFJ zum BEEG, Stand 09.02.2009). Liegt eine solche



Minderung nicht vor, erhalten beide Eltern zusammen nur zwölf Monatsbeträge und zudem auch lediglich den Mindestbetrag des Elterngeldes von 300 Euro. In der Praxis bedeutet dies, dass z.B. Paare, bei denen beide Elternteile vor der Geburt des Kindes kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit hatten (z.B. Studierende ohne Nebeneinkünfte oder Arbeitslose), auch bei sehr partnerschaftlicher Teilung der Kinderbetreuung nur Anspruch auf zwölf Monatsbeträge (Mindest-)Elterngeld haben (vgl. Wersig 2007, S. 137). Damit liegt auch hier, wie schon bei der Bezugsdauer des Mindestbetrages, eine Schlechterstellung von Paaren ohne Erwerbseinkommen gegenüber der früheren Regelung vor, die sich ab dem Jahr 2011 noch verschärfen wird.

2.4 (Weiter-?) Entwicklungen des BEEG (ab 2011)

Kaum drei Jahre nach dem Inkrafttreten des BEEG gibt es zum Jahresbeginn 2011 gravierende Änderungen für (potentielle) ElterngeldempfängerInnen. Das am 28. Oktober 2010 durch den Bundestag beschlossene Haushaltsbegleitgesetz 2011 beinhaltet bezüglich des Elterngeldes einige - zum Teil heftig diskutierte - Änderungen (vgl. Artikel 13, 14 und 20 der Bundestagsdrucksache 17/3406 zum HBegLG2011). Ab einem durchschnittlichen Nettoeinkommen vor der Geburt des Kindes von 1.200 Euro monatlich erhalten Eltern sinkt das Elterngeld von bisher 67 Prozent auf bis zu 65 Prozent des vorherigen Erwerbseinkommens. Die Absenkung erfolgt schrittweise für je 2 Euro Differenz zu 1.200 Euro um 0,1 Prozentpunkte, d.h. bereits ab einem zu berücksichtigenden Einkommen von 1240 Euro beträgt das Elterngeld nur noch 65 Prozent desselben.

Besonders gravierend ist jedoch die Aufhebung der Anrechnungsfreiheit des Elterngeldes für EmpfängerInnen von Arbeitslosengeld II, Sozialhilfe und des Kinderzuschlages. Bisher galt die Maßgabe, dass Elterngeld bis zur Höhe des Mindestbetrages von 300 Euro monatlich nicht als Einkommen angerechnet wird. In Zukunft wird dieser Betrag bei der Berechnung der Sozialleistung in vollem Umfang berücksichtigt und steht damit nicht mehr zusätzlich zur Verfügung. Somit sind die Medienberichte, die verkündeten, dass es „Kein Elterngeld für Hartz IV-Empfänger“ mehr geben wird, juristisch zwar nicht ganz korrekt – das Elterngeld wird weiterhin nach BEEG gezahlt, durch die Anrechnung kürzt sich jedoch die Leistung nach dem SGB II bzw. SGB XII entsprechend und letztendlich steht diesen

Familien weniger Geld zur Verfügung als bisher.

Vor diesem Hintergrund wirkt es dann schon fast lächerlich, dass der Elterngeldanspruch für Eltern mit sehr hohem Einkommen gestrichen wurde. Dies gilt jedoch erst ab einem zu versteuernden Jahreseinkommen von 250.000 Euro je Elternteil bzw. 500.000 Euro pro Elternpaar. Wenn man bedenkt, dass der maximale Zahlbetrag des Elterngeldes bei 1.800 Euro monatlich liegt, dürfte diese Einschränkung die Betroffenen weitaus weniger schmerzen als die Einbuße einiger hundert Euro bei einer Familie mit Sozialleistungsbezug.

Die Botschaft, die in dieser Art von Politik steckt, hat einen bitteren Beigeschmack. Die Erziehungs- und Familienarbeit von arbeitslosen und gering verdienenden Eltern scheint weniger Wert zu haben als die von Eltern mit mittlerem bis hohem Erwerbseinkommen. Das oft durchklingende Argument, dass Elterngeld eine Ersatzleistung von wegfallendem Einkommen sei und daher bei Eltern ohne Erwerbseinkommen ja keine Grundlage vorhanden sei, sticht hier nicht. Denn welches Einkommen fällt bei einer Mutter weg, die dank des sehr guten Einkommens ihres Partners bereits vor der Geburt eines Kindes nicht erwerbstätig war? Sie kann über ihr (Mindest-)Elterngeld ohne jegliche Anrechnung frei verfügen. An dieser Stelle kann man sich durchaus fragen, warum statt des Elterngeldgesetzes die Sozialgesetzbücher geändert wurden – ersteres betreffe nämlich auch die Mütter in einer sogenannten „Hausfrauenehe“. Und wie sieht es aus mit Eltern, die durchaus einer Erwerbstätigkeit nachgehen, jedoch einen so geringen Verdienst haben, dass ergänzende Sozialleistungen notwendig sind? Auch ihnen wird ab Januar 2011 Geld weniger Geld zur Verfügung stehen als bisher (vgl. Tagesspiegel online vom 16.07.2010).

Man sieht den aktuellen Änderungen an, dass sie hauptsächlich dem Sparzwang geschuldet sind. Statt innovativen Veränderungen gibt es finanzielle Kürzungen auf dem Rücken von Geringverdienern. Neue oder verbesserte Anreize für eine gleichberechtigte Elternschaft sucht man vergebens. Wenn die Bundesregierung - wie oft betont - verstärkt beruflich etablierten Paaren mit gutem Einkommen mehr Mut zu Kindern machen will, so kann bezweifelt werden, dass dieses dadurch erreicht wird. Hier wären Verbesserungen beim Teilelterngeldbezug auf Grund von Teilzeitarbeit und eine Ausweitung der Partnermonate, wie in der letzten Legislaturperiode vorgeschlagen, wohl die bessere Variante gewesen.



3. Männerrolle und Vaterbild im Wandel

3.1 Rollenmodelle im regionalen und historischen Kontext

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich das Rollenverständnis von Männern im Allgemeinen und speziell auch von Vätern zunehmend gewandelt. Dabei lassen sich mit Blick auf das ehemals geteilte Deutschland einige Unterschiede - aber durchaus auch Gemeinsamkeiten - in beiden deutschen Staaten erkennen.

In den 1950er Jahren der Bundesrepublik galt das bürgerliche Familienmodell der Hausfrauenehe als Ideal: Der Vater versorgte die Familie als Alleinverdiener materiell, die Mutter umsorgte Haushalt und Kinder. Die Politik stützte dieses Lebensmodell z.B. durch Instrumente wie das Ehegattensplitting und eine entsprechende zivilrechtliche Gesetzgebung (vgl. Helwig 1997a). Bis 1958 hatte der Ehemann nach dem Buchstaben des BGB von 1896 das Recht zur alleinigen Entscheidung in allen Angelegenheiten, die das eheliche Leben betrafen.³ Der Frau standen das Recht und vor allem die Pflicht zur Haushaltsführung zu. Darüber hinaus war sie zur Mitarbeit im Geschäft ihres Mannes verpflichtet (vgl. §§ 1354 und 1356 BGB i.d.F. von 1896, zitiert nach Beckmann-Schulz 2002). Diese Gesetzgebung wurde zu Gunsten der Frau überarbeitet und sah ab Mitte 1958 ein eigenes Recht auf Erwerbstätigkeit vor. Diese war jedoch bis 1977 nur gestattet, wenn die häuslichen Pflichten der Ehefrau es zuließen. Auch die Haushaltsführung lag per Gesetz in ihrer alleinigen Verantwortung (vgl. § 1356 BGB i.d.F. von 1958, zitiert nach Beckmann-Schulz 2002).

In den späten 1960er und den 1970er Jahren wurde die Forderung nach Chancengleichheit und gleichberechtigter Partnerschaft zum politischen Leitbild der Frauenbewegung (vgl. Helwig 1997b). Der Gesetzgeber gestand den Ehefrauen jedoch erst im Jahre 1977 durch die Neufassung des § 1356 BGB ein eigenes Recht auf Erwerbstätigkeit zu und legte die Haushaltsführung in die gemeinschaftliche Verantwortung beider Ehegatten (vgl. § 1356 BGB i.d.F. von 1977, zitiert nach Beckmann-Schulz 2002). Die Rolle des Mannes als Alleinernährer der Familie war somit über Jahrzehnte per Gesetz festgelegt und manifestierte sich damit auch in den Köpfen der Menschen.

In den 1980er Jahren wandelten sich jedoch auch die Rollenvorstellungen der Männer, insbesondere in Bezug auf ihre Rolle in der Familie. Immer mehr Väter wünschten sich einen intensiveren Kontakt zu ihren Kindern. Ihr Anteil an der Arbeit zu Hause betraf jedoch primär die Kinderbetreuung, den Frauen blieb weiterhin die klassische Haushaltsarbeit (vgl. Kolbe 2006, S. 153).

Auf dem Gebiet der ehemaligen DDR vermutet man zunächst ein anderes Männerbild, ebenso wie eine gleichberechtigte Rollenverteilung, schließlich war die vollzeiterwerbstätige Frau und Mutter hier gesellschaftliches Ideal. Die Gleichstellung der Frau in Familie und Arbeitswelt stand im Zentrum der politischen Aktivität der Arbeiterbewegung und war angesichts des Arbeitskräftemangels auch ökonomisch notwendig (vgl. Helwig 1997a). Dementsprechend war auch die Zivilgesetzgebung gestaltet. Beide Ehegatten waren per Gesetz vollkommen gleichberechtigt in allen Angelegenheiten. Das Familiengesetz sah vor, dass beide Partner einen Anteil zur Kindererziehung und Haushaltsführung leisten sollten. Die Aufgabenteilung sollte ausdrücklich so gestaltet werden, dass beiden eine Berufstätigkeit ermöglicht wurde. Wollte ein bisher nicht berufstätiger Ehepartner einen Beruf ergreifen, war der andere dazu verpflichtet, ihn zu unterstützen (vgl. §§ 9 und 10 Familiengesetzbuch der DDR i.d.F. von 1965).

Bereits 1950 waren rund 40 Prozent der Frauen erwerbstätig, nur 5 Prozent von ihnen verfügten jedoch über eine abgeschlossene Ausbildung. 1975 war rund die Hälfte aller Beschäftigten weiblich und 60 Prozent von diesen waren beruflich qualifiziert. Mitte/Ende der 1980er Jahre waren in der DDR etwa 90 Prozent der Frauen erwerbstätig oder in Ausbildung. Für die Kinder gab es ein quantitativ hohes Angebot an Betreuungsplätzen. Die Kindererziehung wurde vom Staat per Gesetz zur Gemeinschaftsaufgabe (vgl. §§ 3 und 4 Familiengesetzbuch der DDR i.d.F. von 1965) erklärt und ein bedarfsdeckendes Netz an Kinderbetreuungsstätten (Krippen, Kindergärten, Horte) war eingerichtet, damit die Eltern ihrer Berufstätigkeit nachgehen konnten (vgl. Röth 1990, S. 134). Aus dieser Möglichkeit zur (Vollzeit-)Berufstätigkeit resultierten jedoch auch sehr eingeschränkte Wahlmöglichkeiten für Frauen, die nicht oder nicht voll arbeiten wollten. Dies war gesellschaftlich wenig akzeptiert. Neben der vollen Berufstätigkeit wartete daheim noch die volle Last der Haus- und



Familienarbeit, die auch in der DDR zumeist von Frauen erledigt wurde (vgl. Röth 1990, S. 134).

Hier wird deutlich, dass die Gleichstellung der Geschlechter zwar propagiert wurde, jedoch keineswegs Lebensrealität war. Obwohl in der Regel beide Partner Vollzeit berufstätig waren, wurde auch in der DDR die Hauptlast der Haus- und Familienarbeit von den Frauen getragen. Der Zeitaufwand der Frauen in der DDR für die Zubereitung von Mahlzeiten, Reinigung und Reparatur der Wäsche, Reinigung der Wohnung und Einkaufen lag bei wöchentlich ca. 25 Stunden. Dies wurde zusätzlich zum Regelfall der 42-Stunden-Woche im Beruf geleistet, Männer waren im Haushalt kaum beteiligt. In der Gesetzgebung spiegelte sich diese Tatsache auch dadurch wieder, dass Männer im Regelfall weder den sogenannten Hausarbeitstag (ein bezahlter freier Tag pro Monat, der jeder vollzeitberufstätigen Frau zustand, Männern jedoch nur, wenn sie alleinerziehende Väter waren) noch das Babyjahr (Änderung erst 1986) beanspruchen durften (vgl. Nickel 1990, S. 77-78). Die Männer waren auch in der DDR meist die Familienernährer und verfügten in der Regel über Einkommen, die 25 bis 30 Prozent über denen der Frauen lagen. 1988 betrug das durchschnittliche Netto-Einkommen der Männer 1.009,00 Mark und das der vollbeschäftigten Frauen 762,00 Mark (vgl. Nickel 1990, S. 77-78).

Zusammenfassend kann man feststellen, dass in beiden deutschen Staaten trotz gegensätzlicher gesellschaftlicher Ideale die Hauptlast der Haus- und Familienarbeit von den Frauen getragen wurde. In der DDR waren sie zusätzlich noch im Beruf voll eingespannt, in der BRD finanziell abhängig von ihrem Ehemann. Es ist davon auszugehen, dass sich diese unterschiedlichen Lebensweisen sehr stark in das Gedächtnis der damaligen Kinder eingepägt haben und diese noch heute, wenn sie selbst Eltern werden, beeinflussen.

Heutige Rollenverteilung in den Familien

Bei der Vorstellung der idealen Rollenverteilung in der Familie sind auch 20 Jahre nach dem Mauerfall noch deutliche Unterschiede zwischen den alten und den neuen Bundesländern zu erkennen. Während die ostdeutschen Frauen größtenteils versuchen nach dem von der DDR geprägten Ideal der (vollzeit-)berufstätigen Mutter zu leben, ist der Anteil der (vollzeit-)berufstätigen Mütter in den alten Bundesländern vergleichsweise gering. So unterscheidet sich die durch-

schnittliche Erwerbsbeteiligung der Mütter in Ost und West zwar kaum von einander (58 Prozent der ostdeutschen Mütter mit jüngstem Kind unter 15 Jahren gehen einer Erwerbstätigkeit nach, 55 Prozent der westdeutschen Mütter) – gravierend ist jedoch der Unterschied beim Blick auf die Anteil der Vollzeitberufstätigen. In den neuen Ländern hatte jede zweite der o.g. erwerbstätigen Mütter eine volle Stelle inne (53 Prozent), in den alten Bundesländern nur knapp jede vierte (22 Prozent) (vgl. Statistisches Bundesamt 2010b).

Die Motivation für die Ausübung von Teilzeittätigkeit ist ebenfalls sehr unterschiedlich. Während im früheren Bundesgebiet 89 Prozent der Mütter mit Teilzeitbeschäftigung angaben, dies aus persönlichen und familiären Gründen zu tun, sind es im Osten der Republik nur knapp die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten Mütter (52 Prozent). Dagegen gaben 38 Prozent der Mütter im Osten an, nur deshalb in Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeitstelle fanden. Es muss allerdings auch berücksichtigt werden, dass Familien in den neuen Bundesländern noch heute von der gut ausgebauten Betreuungsstruktur profitieren, die den Frauen einen schnellen und zeitlich umfangreicheren Wiedereinstieg in den Beruf erlaubt (vgl. Statistisches Bundesamt 2010b).

Unabhängig von einer ausgeübten Erwerbstätigkeit kommt jedoch immer noch ein großer Teil der Haus- und Erziehungsarbeit den Müttern zu. Aus den Ergebnissen des Monitors Familienleben 2010 geht hervor, dass 67 Prozent der Mütter mit Kindern unter 18 Jahren den größeren Teil und 11 Prozent praktisch die komplette Hausarbeit übernehmen – obwohl sie mit einem Partner zusammenleben. Das gilt auch für Mütter, die vollzeitig berufstätig sind – hier leisten 4 Prozent die gesamte Haus- und Familienarbeit und 53 Prozent den größeren Teil. Da verwundert es kaum, dass mehr als ein Drittel (37 Prozent) der Mütter sich wünschen, dass ihr Partner sich mehr an Erziehung und Betreuung der Kinder beteiligt (vgl. BMFSFJ Magazine: Im Fokus Nr. 26).

Generell sehen sich junge Männer noch häufig in der Rolle des Ernährers. Eine Studie des Deutschen Jugendinstituts (DJI) im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, die im Herbst 2008 veröffentlicht wurde zeigt deutlich, dass vor allem finanzielle und berufliche Erwägungen die Entscheidung junger Männer für oder gegen Kinder beeinflussen. So gaben 57,2 Prozent der befragten



Männer im Alter zwischen 15 und 42 Jahren an, dass sie sich frühestens dann ein Kind vorstellen können, wenn sie selbst in der Lage sind, die Familie zu ernähren. Mehr als ein Drittel der Männer können sich ein Kind erst vorstellen, wenn sie sich beruflich etabliert haben. Die berufliche Etablierung der Partnerin ist nur für 18 Prozent der Befragten ausschlaggebend für die Verwirklichung des Kinderwunsches (vgl. Bertelsmann Stiftung 2008)

Auch junge Frauen fühlen sich noch oft der traditionellen Rollenteilung verbunden, wenn es um Familie geht. Während Sie eine Zukunft ohne Kinder entweder sehr karriereorientiert (Frauen mit Abitur) planen oder zumindest eine unbefristete Anstellung mit finanziellem Auskommen (Frauen mit mittlerer oder geringerer Schulbildung) anstreben, ändern sich die Prioritäten, sobald Kinder in den Lebensentwurf eingeplant werden. Befragt nach den Vorstellungen der eigenen Mutterschaft, gaben junge Frauen mit Abitur mehrheitlich an, dass sie sich nach der Geburt eines Kindes selbstverständlich selbst kümmern und „zunächst“ daheim bleiben würden. Eine Eingrenzung oder zeitliche Beschränkung von „zunächst“ wird nicht vorgenommen. Als idealen Vater für spätere Kinder wünschen diese Frauen sich einen verständnisvollen Partner, der sie bei der Kindererziehung gleichberechtigt unterstützt und ihnen bei der Rückkehr in die (Teilzeit-) Berufstätigkeit den Rücken stärkt (vgl. BMFSFJ 2007, S. 15 und S. 29).

Junge Frauen mit mittlerer Bildung sehen sich bei einem Lebensentwurf mit Kindern irgendwo zwischen Hausfrau und Rabenmutter. Gar nicht berufstätig zu sein, gilt als bequem, eine ganztägige Fremdbetreuung als wenig mütterlich. Der Mann wird als Haupternährer gesehen, der die Familie finanziell absichert. Um hier zum Erfolg zu gelangen, befreien die Frauen ihre Männer fast vollständig von der Pflicht zur Familienarbeit. Aus ihrer Sicht können es sich die Männer schlicht nicht leisten Teilzeit zu arbeiten, da damit eine Gefährdung der beruflichen Position einhergeht. Im Haushalt und bei der Kindererziehung soll der Mann lediglich mithelfen, d.h. mit dem Kind ab und an auf den Spielplatz gehen oder Einkäufe im Supermarkt erledigen (vgl. BMFSFJ 2007, S. 15 und S. 29).

Bei der Familienplanung sind erwartungsgemäß Unterschiede zwischen Ost und West zu beobachten. Während junge Menschen in Westdeutschland vor die

Familienplanung zunächst einmal die materielle Absicherung und die berufliche Etablierung (vor allem des Mannes) stellen, ist diese Herangehensweise den Ostdeutschen eher fremd. Vor einem hohen beruflichen und materiellen Status wird hier eher eine ausbalancierte Arbeitsteilung der Partner als wichtig empfunden. Diese Erkenntnisse lieferten Interviews, die im Rahmen einer Studie des Max-Planck-Instituts für demographische Forschung mit jungen Erwachsenen in Ost- und Westdeutschland geführt wurden (vgl. Bernardi/von der Lippe 2006, S. 1-2)

Bei den westdeutschen Befragten steht der Mann als Haupternährer der zukünftigen Familie deutlich im Vordergrund, während die Ostdeutschen Mann und Frau gleichermaßen in der Pflicht sehen, das Familieneinkommen zu erwirtschaften. Es wird eine Balance zwischen der jeweiligen Arbeitsbelastung der Partner (Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit) angestrebt. Ist diese erreicht, steht aus Sicht der jungen Ostdeutschen einem Kind nichts mehr im Weg. Ein zweites Kind wird aus diesen Gründen allerdings, wenn überhaupt, eher später als im Westen geboren. Dies liegt daran, dass die angestrebte Balance zwischen den Partnern mit einem Kind nicht mehr so einfach zu erreichen ist. Im Westen dagegen steht laut Studie weiteren Kindern nichts im Weg, sobald die materielle Basis und die berufliche Etablierung des Mannes einmal erreicht und die Rollen in der Familie verteilt sind (vgl. Bernardi/von der Lippe 2006, S. 1-2).

Ursache dieser deutlichen Unterschiede in der Lebenseinstellung sehen die Forscher in den verschiedenen Sozialisationserfahrungen der jungen Erwachsenen. Während in Kindheit und Jugend der westlichen Befragten das Ideal der unbefristeten Vollzeittätigkeit des männlichen Alleinernährers vorherrschte, erlebten die jungen Ostdeutschen eine Zeit, in der die Berufstätigkeit beider Elternteile problemlos möglich und gesellschaftliche Norm war (vgl. Bernardi/von der Lippe 2006, S. 1-2).

„Neue Väter“

Wie das Rollenverständnis im Allgemeinen, so hat sich auch das Bild von Vaterschaft in den letzten Jahren und Jahrzehnten deutlich gewandelt. Im Zusammenhang mit engagierter Vaterschaft wird häufig auch von den „Neuen Vätern“ gesprochen. Was genau einen solchen Vater ausmacht, ist allerdings nicht



definiert. Genügt es, seine Partnerin zum Geburtsvorbereitungskurs und in den Kreißsaal zu begleiten, das Kind zu wickeln, mit ihm spazieren zu gehen und zu spielen - allerdings ohne den Beruf einzuschränken? Oder sind „Neue Väter“ die Männer, die ihre Kinder im Alltag gleichberechtigt mit der Partnerin versorgen, im Krankheitsfall das Kind betreuen, Elternzeit nehmen und eventuell auch die Berufstätigkeit einschränken um mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen?

Wiebke Kolbe stellt in ihrem Aufsatz „Neue Väter – oder was?“ den Wandel von Vaterschaft in der Bundesrepublik aus dem Blickwinkel der Wissenschaft sehr anschaulich dar. Demnach war das Bild von Elternschaft im 19. und zu Beginn des 20. Jahrhunderts sehr klar definiert – die Mutter war für die Erziehung und Pflege der Kleinkinder zuständig. Dem Vater oblag eine Art Oberaufsicht über die Erziehung, er konnte der Mutter die entsprechenden Weisungen erteilen. Darüber hinaus fiel ihm die Erziehung der größeren Kinder, insbesondere der Söhne, zu. Mitte des 20. Jahrhunderts setzte sich die Überzeugung durch, dass durch die besondere Mutter-Kind-Bindung einzig und allein die Mutter und keine andere Person für das Wohl von Kleinkindern sorgen könne und solle. Es wurden sogar psychische Schädigungen vorausgesagt, wenn ein Kind unter drei Jahren nicht ständig von der Mutter betreut würde. Väter kamen in diesem Bild theoretisch und praktisch gar nicht vor (vgl. Kolbe 2006, S. 146)

Erst in den späten 1960er Jahren änderte sich diese Überzeugung und die Wichtigkeit von männlichen Bezugspersonen wurde betont. Noch beschränkte sich dies jedoch auf ältere Kinder. In den 1970er Jahren wurden erstmals Väter als bedeutende emotionale Bezugspersonen für Kleinkinder von der Wissenschaft wahrgenommen und als wichtige Ergänzung zur emotionalen Mutter-Kind-Bindung angesehen. Für die Forschung war das die „Geburtstunde der Neuen Väter“ (vgl. Kolbe 2006, S. 146). Bis dieser Erkenntnis auch auf politischer Ebene Rechnung getragen wurde dauerte es in der BRD noch bis zum Inkrafttreten des Bundeserziehungsgeldgesetzes 1986, das den Erziehungsurlaub nun auch Vätern zugestand. Die Änderung der Rechtslage trug allerdings kaum zu einer nennenswerten Steigerung der Väterbeteiligung am Erziehungsurlaub bei. Die politische Diskussion über das Erziehungsgeld hielt, ebenso wie das Informationsmaterial der Bundesregierung, auch weiterhin die traditionelle Rollenverteilung

zwischen Müttern und Vätern aufrecht. Es gab zwar vereinzelt in den Broschüren „Neue Väter“, diese wurden allerdings nicht als der Mutter vergleichbare Bezugspersonen dargestellt. Sie galten eher als Ergänzung zur Mutter, indem sie sich neben der Erwerbstätigkeit auch hin und wieder ihrem Kleinkind widmeten (vgl. Kolbe 2006, S. 153).

In den 1980er Jahren wurde die Anwesenheit von Vätern bei der Geburt ihrer Kinder immer selbstverständlicher. Die Väter halfen, anders als ihre eigenen Väter es getan hatten, beim Wickeln, Füttern und Spazierenfahren. Damit entsprachen sie dem Bild, welches die Gesetze und die Publikationen der Bundesregierung vorgaben. Es ging weniger um einen Rollentausch mit der Mutter, sondern darum als Mann überhaupt eine Beziehung zu seinem Baby oder Kleinkind aufzubauen. Väter schränkten im Normalfall ihre Erwerbstätigkeit nicht ein, im Gegenteil – oft arbeiteten sie sogar mehr als vor der Geburt, um das wegfallende Einkommen der Partnerin zu ersetzen (vgl. Kolbe 2006, S. 153).

Gegen Ende der 1980er und Anfang der 1990er waren die „Neuen Väter“ aus Sicht der sozialwissenschaftlichen Forschung lediglich sogenannten „Feierabendväter“. Sie lebten eine Vaterschaft, die sich sehr gut mit der Vollzeitberufstätigkeit vereinbaren ließ. Auch die Mütter selbst bevorzugten die Rollenteilung. 1993 waren 80 Prozent der erwachsenen westdeutschen Bevölkerung der Ansicht, dass Kleinkinder unter der Berufstätigkeit der Mütter leiden würden. Mitte der 1980er Jahre hatte sich ein ähnlich hoher Prozentsatz der Männer dahingehend geäußert, dass Mütter bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes zu Hause bleiben sollten. Bis zum Jahr 2000 überstieg die Beteiligung der Väter am Erziehungsurlaub dann auch nie die Zwei-Prozent-Marke (vgl. Kolbe 2006, S. 154-155).

Die Rot-Grüne Bundesregierung verstärkte um die Jahrtausendwende die Bemühungen um eine höhere Beteiligung der Väter am Erziehungsurlaub. Wie bereits geschildert wurde der Begriff Erziehungsurlaub zur Elternzeit modernisiert und erstmals die Möglichkeit geschaffen, dass Mütter und Väter gleichzeitig davon Gebrauch machen. Auch die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit wurden verbessert. Das neue Leitbild spiegelte sich nun ebenfalls in der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung wider. Im März 2001 startete das Aktionsprogramm „Mehr Spielraum für Väter“ mit dem Ziel,



ein neues gesellschaftliches Bild von Männern und Vätern zu etablieren. Männer sollten dadurch ermutigt werden, sich häufiger an der Elternzeit zu beteiligen. Unternehmen sollten Möglichkeiten von väterfreundlichen Arbeitszeitmodellen aufgezeigt werden. Um den politischen Willen zu verdeutlichen, zierte erstmals ein Vater mit Kleinkind das Titelblatt der Informationsbroschüre „Erziehungsgeld, Elternzeit“, statt wie gewohnt eine Mutter (vgl. Kolbe 2006, S. 156).

Trotz aller Bemühungen änderte sich das tatsächliche Verhalten der Männer in Bezug auf Erziehungsurlaub nicht nennenswert. Als Ursache wurde in verschiedenen Befragungen immer wieder festgestellt, dass eine adäquate Lohnersatzleistung fehlt. Sieht man allerdings von einer beruflichen Auszeit in Form von Elternzeit einmal ab, zeigen diverse Studien, dass Männer in der BRD heutzutage achtmal soviel Zeit mit ihren Kindern verbringen, wie Väter es vor 30 Jahren getan haben. 90 Prozent der Väter sind bei der Entbindung dabei, für 70 Prozent ist es selbstverständlich, dass sie ihr Baby wickeln und füttern (vgl. Kolbe 2006, S. 157). 77 Prozent der Väter wünschen sich mehr Zeit für Ihre Kinder, z.B. durch Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit. Ein Problem stellt für viele jedoch die in unserer Gesellschaft fest verankerte Anwesenheitskultur am Arbeitsplatz dar. Väter wünschen sich hier mehrheitlich bessere Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und eine entsprechende finanzielle Unterstützung bei Betreuungsaufgaben (vgl. Döge 2007, S. 30).

Nicht nur das Arbeitsumfeld und das Einkommen spielen eine Rolle auf dem Weg zu „Neuen Vätern“. Viele Männer wünschen sich mehr Anerkennung ihrer Betreuungsleistung von der Partnerin. Oft nehmen Mütter ihre eigene Art zu erziehen als Maßstab, mit dem die Männer oft nicht mithalten können oder wollen. Die enge Mutter-Kind-Bindung ist auch laut Marc Schulte vom „Väterzentrum Berlin“ ein häufiger Grund, warum Männer sich in ihrer Vaterrolle verunsichert fühlen. Ein eigener Betreuungsstil der Väter wird von den Müttern häufig sehr kritisch gesehen, sie geben ungern Verantwortung ab und degradieren ihre Partner häufig zur Hilfskraft. Es braucht aber auch Vertrauen in die Kompetenz des Vaters um eine enge Vater-Kind-Bindung entstehen zu lassen. Das Väterzentrum Berlin rät daher allen Vätern, sich unabhängig von der Elternzeit Freiräume zu schaffen, eine „Papa-Zeit“ ohne die Mütter. Ein ganz

klarer Appell geht auch an die Frauen, die „wenn sie die neuen Väter haben wollen, auch loslassen müssen. Das ist ein ganz entscheidender Punkt bei der Frage nach den Hindernissen für die Väter“ (Interview Schulte 2009).⁴

Die Väter in ihrer neuen Rolle zu unterstützen ist ein wesentliches Ziel, dem sich das Väterzentrum Berlin widmet. Neben diversen Beratungsangeboten bietet das Väterzentrum eine Anlaufstelle für Väter, um sich untereinander auszutauschen und Netzwerke zu knüpfen. Während Angebote für Mütter selbstverständlich sind, gibt es für Väter verschwindend wenig. Es soll ein Ort entstehen, an dem die Väter sich bewegen können, ohne (nach weiblichen Maßstäben) bewertet zu werden. Dies schafft Entspannung für die Väter und auch für die Kinder. Es wird ein „Raum geschaffen, für Väter, wo Väterlichkeit nicht mehr individuell ist, sondern man ganz alltäglich mit anderen Männern in Kontakt ist, im Austausch ist und dadurch auch die Suche nach der eigenen Väterlichkeit unterstützt wird“ (Interview Schulte 2009).

Dass Väterlichkeit keinem einheitlichen Konzept folgt und die „Neuen Väter“ daher auch nicht definierbar sind, zu diesem Schluss kommt auch Peter Döge. Er stellt fest, dass „kein Vaterschaftskonzept dem anderen gleicht, es ergibt sich vielmehr eine Vielzahl unterschiedlicher Vaterschaftsmodelle. Betriebliche und überbetriebliche Väterarbeit soll von daher am einzelnen Vater ansetzen, und sich nicht an Idealbildern orientieren“ (Döge 2007, S. 32).

3.2 „Neue Väter“ im Fokus der Personalpolitik

Um dieser Empfehlung Rechnung zu tragen, gewinnt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für Väter zunehmend an Bedeutung. In den letzten Jahrzehnten hat sich der Wunsch, egalitäre Partnerschaften zu leben und Erwerbs- und Familienarbeit miteinander zu vereinbaren, bei Frauen und Männer gleichermaßen verstärkt. In einer Befragung der Gesellschaft für Konsumforschung im Auftrag des BMFSFJ gaben 92 Prozent der Befragten mit Kindern an, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Wahl des Arbeitgebers genauso wichtig ist wie die Vergütung. 26 Prozent haben deswegen bereits einmal den Arbeitgeber gewechselt. Dass nicht nur Mütter diesem Thema Priorität einräumen, zeigt der hohe Anteil von rund zwei Dritteln der Männer (61



Prozent bei den 25-29-jährigen, 67 Prozent bei den 35 – 39-jährigen), die bei der Jobsuche auch auf die Familienfreundlichkeit achten (vgl. BMFSFJ 2008b, S. 43).

Die Arbeitgeber sind somit zum Umdenken gezwungen. Beim Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter werden zunehmend Instrumente einer familienbewussten Personalpolitik genutzt. Im Jahr 2003 konnte durch ein Gutachten der Prognos AG nachgewiesen werden, dass familienbewusste Personalpolitik durchaus einen ökonomischen Nutzen für Unternehmen hat, da auf diesem Wege erhebliche Kosten u.a. für Personalrekrutierung, Überbrückung und Wiedereingliederung gespart werden können (vgl. BMFSFJ 2005).

Eine große Rolle bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt die Arbeitszeit, die durch eine allgemeine Verkürzung oder durch verschiedene Flexibilisierungsmodelle optimiert werden kann. 42 Prozent der im Familienmonitor 2010 befragten Eltern gaben an, dass ihnen flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stark erleichtern würden. Weiterhin gaben 60 Prozent der Väter und 41 Prozent der Mütter an, sie würden gern ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren, um mehr Zeit für die Familie zu haben (vgl. BMFSFJ Magazine: Im Fokus Nr. 26/31). Für Teilzeitbeschäftigung gibt es in Deutschland seit dem Jahr 2001 eine rechtliche Grundlage – das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG). Dieses regelt den Anspruch der ArbeitnehmerInnen auf Teilzeitarbeit.

Unabhängig von gesetzlichen Ansprüchen gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten die Arbeitszeiten innerbetrieblich zu flexibilisieren. Die wohl am häufigsten genutzte Form ist die Gleitzeit, die oft in Verbindung mit einem Jahresarbeitszeitkonto genutzt wird. In Phasen mit besonders hoher Arbeitsbelastung (z.B. in saisonabhängigen Branchen) werden Überstunden aufgebaut, die von den Mitarbeitern dann – in Abstimmung mit Kollegen und Firmenleitung – über das Jahr verteilt flexibel abgebaut werden können. Dies bietet für Eltern gute Möglichkeiten, Engpässe in der Kinderbetreuung, wie sie häufig durch Schul- oder Kindergartenferien verursacht werden, zu überbrücken.

Bei der Gestaltung von Teilzeitarbeit gibt es die verschiedensten Möglichkeiten, angefangen von einer täglich verkürzten Arbeitszeit über die Kombination

von vollschichtigen und freien Arbeitstagen in einer Arbeitswoche. Hier kann die Jahresarbeitszeit genutzt werden, indem der Mitarbeiter z.B. bei halbem Gehalt für einen festgelegten Zeitraum die volle Wochenstundenzahl leistet, um dann einen längeren Zeitraum bei Fortzahlung des Teilzeitgehaltes freigestellt zu sein. Auch für den Wiedereinstieg nach der Familienphase ist die Teilzeitarbeit gut geeignet, um zunächst mit wenigen Stunden zu beginnen und diese schrittweise zu steigern (vgl. BMFSFJ 2008b, S. 7-10).

Neben der Flexibilisierung der Arbeitszeit gewinnt auch das Arbeiten von zu Hause zunehmend an Bedeutung. Man unterscheidet zwischen der Möglichkeit Arbeit mit nach Hause zu nehmen und der klassischen Telearbeit. Die häufigste Variante der Telearbeit ist die so genannte alternierende Telearbeit. Hier schafft der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer parallel zum Schreibtisch im Büro einen Arbeitsplatz zu Hause. Je nach Bedarf arbeitet dieser dann mal vom einen oder anderen Platz aus. Sehr geläufig ist auch die Aufteilung der Arbeitswoche in feste Tage im Betrieb und ein bis zwei Telearbeitstagen daheim. Telearbeit verlangt neben den Investitionskosten, die zunächst einmal auf ein Unternehmen zukommen, auch eine gute Abstimmung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Weiterhin erfordert sie ein Umdenken der Führungskräfte, die nun nicht mehr jeden Arbeitsschritt des Mitarbeiters direkt kontrollieren können. Auch dem Arbeitnehmer muss klar sein, dass Telearbeit, ebenso wie die Arbeit im Büro, ernst genommen werden muss (vgl. Beiten 2005, S. 42-43).

Die vorgestellten Maßnahmen sind selbstverständlich für Mütter und Väter gleichermaßen geeignet. Um die Väter als Zielgruppe zu erreichen braucht es jedoch eine spezielle Ausrichtung der unternehmensinternen Familienpolitik. Diese muss darauf ausgerichtet sein, Hemmnisse abzubauen und die Akzeptanz der vorhandenen Instrumente zu steigern. Die Väter müssen ermutigt werden, die Angebote zu nutzen. Dies geschieht am ehesten durch eine aktive und positive Kommunikation innerhalb des Unternehmens. Die Unternehmensleitung muss ein offenes Ohr für die Belange der Mitarbeiter haben, notwendig ist die Benennung eines konkreten Ansprechpartners, an den die Beschäftigten sich wenden können. Mitarbeiter, Personalvertretungen und vor allem auch die Führungskräfte müssen für das Thema sensibilisiert und entsprechend geschult werden.

Den Mitarbeitern sollten spezifische Informationen und Beratung angeboten werden, die nicht nur firmeninterne Möglichkeiten enthalten, sondern z.B. auch über staatliche Fördermaßnahmen wie die Antragstellung für Elterngeld, Kindergeld und Betreuungsmöglichkeiten informieren (vgl. Prognos 2005).

Die Gewerkschaft ver.di hat dazu in Pilotbetrieben Projekte gestartet, die eine solche aktive Kommunikation zu Familienthemen beinhalten. Dort konnte ein spürbarer Anstieg des Väteranteils bei der Nutzung von Vereinbarkeitsinstrumenten verzeichnet werden. In den Pilotbetrieben wurden die verschiedensten Modelle entwickelt, von positiven Erfahrungsberichten der Väter in der Betriebszeitschrift über die Verteilung von Informationen als Beilage zur Gehaltsabrechnung bis hin zu speziellen Väterprechstunden. Darüber hinaus stellt ver.di Informationen und Handlungsempfehlungen für Interessenvertretungen zur Verfügung, wie Väter als eigene Zielgruppe im Unternehmen wahrgenommen und angesprochen werden können (Interview Lindner 2009)⁵.

Die Charité Berlin hat für die Väter bereits einen eigenen Interessenvertreter eingesetzt. Seit Januar 2009 ist Dr. Jakob Hein dort als Väterbeauftragter Ansprechpartner für Väter in allen Fragen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Reaktionen sind bisher ausschließlich positiv und das Interesse der Beschäftigten ist enorm. In erster Linie ist Herr Dr. Hein eine Art Ombudsmann und fungiert als unparteiische Schnittstelle zwischen Vätern, Vorgesetzten und Klinikleitung. Am größten ist das Interesse an Informationen und Beratung zum neuen Elterngeld, den Elternzeitmöglichkeiten und arbeitsrechtlichen Fragestellungen, die damit in Verbindung stehen. Da Väter oft über kein entsprechendes Netzwerk verfügen ist der Austausch untereinander eher schwierig und der Väterbeauftragte eine gute Anlaufstelle. Trotz der großen Nachfrage stehen für das Amt des Väterbeauftragten keine zusätzlichen Arbeitszeitressourcen zur Verfügung, Dr. Hein widmet sich dieser Aufgabe neben dem normalen Arbeitsalltag (Interview Hein 2009)⁶.

Aus Sicht der betrieblichen Interessenvertretungen werden die Elterngeldregelung und die Partnermonate - ergänzend zu Vereinbarkeitsmaßnahmen im Unternehmen - als ein guter Schritt in Richtung Gleichberechtigung gesehen.

4. Nutzung von Elterngeld und Elternzeit durch Väter

4.1 Inanspruchnahme der Elternzeit

Seit Einführung des Elterngeldes nutzen immer mehr Väter die Möglichkeit, ihre Berufstätigkeit im Rahmen der Elternzeit zu unterbrechen. Für Kinder, die im Jahr 2008 geboren wurden, haben zwischen Januar 2008 und März 2010 fast 139.000 Väter Elterngeld bezogen, was einem Väteranteil von 21 Prozent entspricht. In Ostdeutschland (ohne Berlin) lag die Väterbeteiligung mit rund 24 Prozent etwas über der in Westdeutschland (20 Prozent). Bezogen auf die Bundesländer lag Bayern mit 27 Prozent Väteranteil an der Spitze der Statistik, dicht gefolgt von Berlin (26,9 Prozent) Sachsen (26,7 Prozent) und Brandenburg (25,2 Prozent) (vgl. Statistisches Bundesamt 2010a, S. 5).

Eine deutliche Steigerung der Elternzeit von Vätern nach Inkrafttreten des BEEG und damit der Einführung des Elterngeldes ist also offensichtlich. Betrachtet man jedoch die durchschnittliche Dauer des Elterngeldbezuges von Vätern, mag man noch nicht von einer wahren Trendwende sprechen. Der Großteil (70 Prozent) der Väter bezieht das Elterngeld für zwei Monate, nur jeder achte Vater beansprucht 12 Monate Elterngeld. Die durchschnittliche Bezugsdauer des Elterngeldes von Vätern beträgt 3,7 Monate, die der Mütter 11,7 Monate (vgl. Statistisches Bundesamt 2010a, S 14).

Eine Untersuchung des Instituts für sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra), aus dem Jahr 2009 identifizierte verschiedene Nutzertypen hinsichtlich der Väter in Elternzeit. So nehmen „die Vorsichtigen“, welche den Großteil von 46 Prozent der befragten Väter stellen, die Elternzeit für ein bis zwei Monate und meist parallel zur Partnerin. Meist erfolgt das direkt im Anschluss an die Geburt. Von diesen Vätern wird vergleichsweise häufig betont, dass sie auf Wunsch der Partnerin die Elterngeldmonate beanspruchen und diese aber – aus Angst vor beruflichen Nachteilen – möglichst kurz halten.

Die „Semi-Paritätischen“ Nutzertypen (14 Prozent der befragten Väter) beziehen zwischen drei und acht Monaten Elterngeld. Ihnen ist eine möglichst kurze berufliche Auszeit für beide Elternteile wichtig, daher erfolgt die Inanspruchnahme von Elterngeld und



Elternzeit meist zeitversetzt zur (berufstätigen) Partnerin. Die „umgekehrten Nutzer“ (6 Prozent der Befragten) nutzen das Elterngeld länger als Ihre Partnerin. Eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienverantwortung ist ihnen überaus wichtig – ebenso wie die beruflichen Chancen der Partnerin, denen sie auch die eigene Karriere unterordnen. Neun Prozent der Väter („die Familienorientierten“) nutzen zwischen einem und acht Monaten Elterngeld und kombinieren diese mit anschließender unbezahlter Elternzeit. Sie wünschen sich eine möglichst lange Betreuung der Kinder durch einen Elternteil und haben bereits früher mit Elternzeit oder Teilzeitarbeit Erfahrungen gesammelt. Weitere 5 Prozent nutzen zwischen neun und zwölf Elterngeldmonate und kombinieren diese mit zusätzlicher unbezahlter Elternzeit. Für diese Gruppe („die Familienorientierten“) ist möglichst viel Zeit mit Kind zu verbringen, wichtiger als für alle anderen Gruppen (vgl. Pfahl/Reuß 2009).

4.2 Einflüsse auf die Elternzeit von Vätern

Hauptmotivation der Väter, die Elternzeit und damit meist auch das Elterngeld zu beanspruchen, ist es, möglichst viel Zeit mit ihrem Kind zu verbringen und die ersten Lebensmonate bewusst mitzuerleben. Diese Aussage wird immer wieder getroffen, sowohl in bundesweiten Erhebungen (vgl. z.B. Reuß/Pfahl 2009 und BMFSFJ 2008a) als auch bei Befragungen im Rahmen der Diplomarbeit der Autorin. Weitere Gründe aus dem familiären Umfeld sind die Unterstützung der Partnerin und das partnerschaftliche Teilen von Verantwortung.

Die Gründe für Väter, keine oder nur eine recht kurze Elternzeit zu beanspruchen sind vielfältig. Finanzielle Hintergründe und das berufliche Umfeld spielen ebenso eine Rolle wie der berufliche Status der Partnerin und das eigene Rollenverständnis innerhalb der Familie. Im Rahmen Ihrer Diplomarbeit befragte die Autorin im Frühjahr 2009 im Raum Berlin 63 Väter von Kindern, die seit Inkrafttreten des BEEG geboren wurden, zur Nutzung der Elternzeit. Von diesen Vätern nahmen 46 Elternzeit in Anspruch, die meisten davon zwei Monate. Lediglich vier Väter haben ein ganzes Jahr oder mehr Elternzeit beansprucht.

Das Elterngeld an sich spielte für die Mehrheit der befragten Väter die entscheidende Rolle bei der Frage, ob sie in Elternzeit gehen oder nicht. Von den Vätern,

die tatsächlich Elternzeit nutzten, gaben mehr als zwei Drittel an, dass sie ohne die Möglichkeit des Elterngeldbezuges keine Elternzeit genommen hätten. Von den Vätern, die keine Elternzeit nutzten, haben ca. 41 Prozent aufgrund des Elterngeldes zumindest darüber nachgedacht, eine berufliche Auszeit zu nehmen.

Die Väter, die ganz auf Elternzeit verzichteten, nannten als Hauptgrund die finanzielle Situation, die es trotz Elterngeld in ihren Augen nicht möglich macht, aus dem Beruf auszusteigen. Es folgen Ängste, die das berufliche Fortkommen und mögliche Vorbehalte des Arbeitgebers betreffen.

Väter, welche die Elternzeit nutzten, gaben fast zur Hälfte an, dass eine Dauer von mehr zwei Monaten finanziell nicht möglich gewesen wäre. Wieder stehen Gründe, die das berufliche Umfeld betreffen, an zweiter Stelle. Anders als bei der kompletten Entscheidung gegen die Elternzeit, ist hier der Einfluss der Partnerinnen bei der Beschränkung auf zwei Monate größer. Einige der Väter gaben an, dass ihre Partnerinnen keine längere Elternzeit des Vaters wünschten, weil sie z.B. selbst die vollen zwölf Elterngeldmonate nutzen wollten.

Die Hälfte der befragten Väter verfügte über ein höheres Einkommen als die Mutter des gemeinsamen Kindes, nur in vier Fällen war es umgekehrt. In etwa 40 Prozent konnte die Mutter der gleichen Einkommenskategorie zugeordnet werden wie der Vater. Von den Vätern, die überhaupt keine Elternzeit beanspruchten, verfügt die Mehrzahl über ein höheres Einkommen als die Partnerin. In allen Fällen, in denen die Mütter einen höheren Verdienst haben, nahmen die Väter Elternzeit in Anspruch, zum Teil auch über die zwei Partnermonate hinaus.

In bundesweit durchgeführten Befragungen gaben Väter, die kein Elterngeld beantragten, als Grund dafür an, dass eine Verringerung der Arbeitszeit nicht möglich war (68 Prozent). Gegen die Einschränkung der Erwerbstätigkeit sprachen in 35 Prozent dieser Fälle berufliche bzw. betriebliche Gründe. Nahezu die Hälfte (48 Prozent) dieser Väter gab an, dass finanzielle Gründe die Elternzeit nicht ermöglichten. Ein Viertel aller Väter ohne Elterngeldbezug gab an, dass es besser ist, wenn sich die Partnerin um das Kind kümmert und sie daher keine Veranlassung sehen Elternzeit zu nehmen



(vgl. BMFSFJ: Elterngeldbericht 2008a, S. 32).

Das individuelle Einkommen der Partner beeinflusst die Aufteilung der Elternzeit also durchaus enorm. Als bedeutendste Einflussgröße auf die Elternzeit von Vätern, neben dem beruflichen Umfeld, kann somit der Verdienstunterschied zu ihrer Partnerin gelten. Hier kommt der so genannte Gender-Pay-Gap deutlich zum Tragen. Dieser „stellt den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen zu dem der Männer dar“ (Definition aus BMFSFJ 2009, S. 6). In Deutschland beträgt diese Lücke gemäß statistischer Angaben 23 Prozent, wobei es hier erhebliche Unterschiede zwischen den neuen und den alten Bundesländern gibt. So beträgt der Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern im früheren Bundesgebiet 24 Prozent und in den neuen Bundesländern 6 Prozent. Die Ursachen hierfür sind vielfältig, angefangen bei der Bildung über die Berufswahl bis hin zu längeren Erwerbsunterbrechungen und höherer Teilzeitarbeitsquote von Frauen (vgl. BMFSFJ 2009, S. 6- 9). Somit ist die berufliche Stellung und das Einkommen der Frau ein wichtiger Aspekt, der bei der Diskussion um die Beteiligung der Väter an der Kindererziehung nicht außer Acht gelassen werden sollte.

4.3 „Väterzeit“ aus Arbeitgebersicht

Das Institut für Demoskopie Allensbach führte Anfang 2009 im Auftrag des BMFSFJ eine repräsentative Befragung von Unternehmensverantwortlichen in 502 repräsentativ ausgewählten Unternehmen in Deutschland durch (vgl. BMFSFJ, Newsletter Nr. 3, Mai 2009, S. 1). Schwerpunkte waren die Einschätzung von familienbewussten Maßnahmen in Unternehmen und die Elternzeit von Vätern. Die Befragungsergebnisse wurden im Mai 2009 auf dem Unternehmenstag „Erfolgsfaktor Familie“ durch Frau Prof. Dr. Renate Köcher vorgestellt.

Demnach spürten 60 Prozent der Unternehmen deutliche Auswirkungen der Wirtschaftskrise und verstärkten die Managementaktivität auf diesen Bereich. Die große Mehrheit räumte jedoch der familienbewussten Personalpolitik weiterhin einen sehr hohen Stellenwert ein. 68 Prozent der befragten Personalverantwortlichen erwarteten keine Veränderungen in Ihrem Unternehmen bezüglich der Wichtigkeit von Vereinbarkeitsmaßnahmen, 13 Prozent erachteten das Thema in der Konjunkturkrise sogar als wichtiger als bisher, da dennoch Probleme bestehen, qualifizierte Fachkräfte

zu rekrutieren. Nahezu drei Viertel (74 Prozent) sahen im Einsatz familienfreundlicher Maßnahmen betriebswirtschaftliche Vorteile. Das Elterngeld wurde von einer großen Mehrheit als „Gute Regelung“ bezeichnet, der Anteil stieg hier verglichen mit einer Befragung vor der Einführung im Jahr 2006 von 61 Prozent auf 84 Prozent. Der Anteil der Skeptiker sank im Gegenzug von knapp einem Drittel in 2006 auf lediglich 7 Prozent im Jahr 2009 (vgl. Köcher 2009).

Auch die Einstellung der Verantwortlichen zur Elternzeit von Vätern bzw. der Umgang im Unternehmen damit wurde erfragt. Zwei Drittel (66 Prozent) der Geschäftsführer und Personalverantwortlichen bewerteten es positiv, wenn Väter die Erwerbstätigkeit unterbrechen, um sich für mindestens zwei Monate der Kinderbetreuung zu widmen. Im Jahr 2006 war nur knapp die Hälfte (48 Prozent) dieser Meinung. Fast ein Viertel (23 Prozent) der Personalverantwortlichen findet die Auszeit von Vätern nicht gut, dieser Anteil ist gegenüber 2006 (44 Prozent) stark zurückgegangen (vgl. Köcher 2009). Interessant wäre in diesem Zusammenhang, wie die Verantwortlichen einer (sehr viel) längeren Auszeit der Väter gegenüberstehen, die, im Gegensatz zu den zwei Monaten, organisatorisch nicht wie ein längerer Urlaub gehandhabt werden kann. Darüber gibt das veröffentlichte Material jedoch keine Auskunft.

Erfragt wurde darüber hinaus die Einstellung der Verantwortlichen zur Teilzeitarbeit von Vätern, um der Kinderbetreuung gerecht zu werden. Auch hier spricht sich die große Mehrheit (71 Prozent) sehr positiv aus und der Anteil der Skeptiker ist seit 2006 gesunken. Der Anteil der Väter, die ihre Arbeitszeit reduzieren, ist steigend. So haben insgesamt 22 Prozent der von Allensbach befragten Personalverantwortlichen gesagt, dass die Teilzeitbeschäftigung von Vätern seit Einführung des Elterngeldes in ihrem Betrieb zugenommen hat. Am häufigsten ist dieser Anstieg in Betrieben mit 500 und mehr Mitarbeitern zu beobachten. Auch zum Umgang der Kollegen und der Vorgesetzten mit der Elternzeit von Vätern liefert die Allensbach-Befragung überwiegend positive Ergebnisse. So gibt es in 50 Prozent der Fälle inzwischen mehr Verständnis dafür, wenn Väter Elternzeit nehmen als es früher der Fall war. (vgl. Köcher 2009).

Angesichts von soviel positivem Feedback aus den Führungsetagen kann die Frage aufkommen, warum



dennoch ein großer Teil der Väter keine oder keine längere Elternzeit beansprucht, und dies mit Angst vor beruflichen Nachteilen begründet. Eventuell wird die positive Einstellung der Personal- und Firmenleitung nicht genug kommuniziert und kommt daher nicht bei den Mitarbeitern an. In diesem Fall wären verstärkt Instrumente zur Verbesserung der Unternehmenskommunikation gefragt.

Vielleicht stimmt die Meinung der Leitung auch in einigen Fällen nicht mit der Einstellung der direkten Führungskraft überein. Gerade den unmittelbaren Vorgesetzten kommt eine enorme Bedeutung bei der Elternzeit von Vätern zu. So wäre es vorstellbar, dass in demselben Unternehmen, in dem in einer Abteilung die Väter von der Führungskraft gezielt zur Elternzeit animiert und unterstützt werden, eine Führungskraft einer anderen Abteilung dies komplett ablehnt. Eine weitere mögliche Erklärung für diesen Unterschied könnte auch darin liegen, dass sich an derartigen Befragungen überwiegend Unternehmen und Personalverantwortliche beteiligen, die der Thematik generell aufgeschlossen gegenüberstehen. Steht man einem Thema eher negativ gegenüber, so ist es nur natürlich, sich lieber gar nicht dazu zu äußern, als ein negatives Image zu riskieren. Auch wenn die Befragung Anonymität zusichert, so kostet die Teilnahme das Unternehmen dennoch zumindest Zeit. Dieser Aufwand wird eher als gerechtfertigt angesehen, wenn man eine Sache gut findet und anderen darüber berichten will.

Natürlich sind die Ergebnisse der Allensbach-Befragung dennoch als positives Signal anzusehen. Je mehr solcher Signale es in Zukunft geben wird und je mehr die Medien darüber berichten, desto eher setzt sich ein positives Bild der Elternzeit in der breiten Masse durch. So ist der bisher erreichte Anstieg der Elternzeit von Vätern wohl nicht unwesentlich auf die Berichterstattung in den Medien und das öffentliche Interesse am BEEG zurückzuführen

5. Fazit und Ausblick

Man kann zunächst feststellen, dass finanzielle und berufliche Aspekte mindestens einen ebenso großen Einfluss auf die Elternzeit von Vätern haben wie gesellschaftliche Rollenbilder an sich.

Vergleicht man die Gründe, die Väter Ende der 90er Jahre gegen die Elternzeit anführten, mit denen, die in aktuellen Studien und Befragungen erhoben wurden, stellt man allerdings fest, dass es trotz Einführung des Elterngeldes nahezu dieselben sind. Die wichtigsten Gründe sind mögliche Einkommenseinbußen, Angst um den Arbeitsplatz und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Reaktionen im beruflichen Umfeld. Erstere sind durch Einführung des Elterngeldes zwar geringer als früher, aber in den meisten Fällen immer noch erheblich höher als die Einbuße der Partnerin.

Es ist ökonomisch gesehen somit völlig vernünftig, dass die Erziehungszeit in der Konstellation erfolgt, in der das Familieneinkommen als Ganzes die geringsten Einbußen zu verzeichnen hat. In den meisten Fällen übernimmt daher die Frau die Elternzeit. Danach steigt sie in Teilzeit wieder ein um die Kinderbetreuung zu sichern, da am Vollzeitgehalt des Mannes und seiner beruflichen Stellung nichts eingebüßt werden soll. Dies gilt oft sogar dann, wenn die Frau vor der Geburt eine ähnliche Stellung im Beruf hat(te) wie ihr Partner.

Betrachtet man diese Ergebnisse vor dem Hintergrund des bereits bestehenden Lohngefälles zwischen den Geschlechtern, stellt sich die Frage, wie die Frauen jemals an den Verdienst der Männer herankommen sollen, wenn selbst bei gleicher beruflicher Ausgangsposition keine partnerschaftliche Teilung der Elternzeit und Familienarbeit erfolgt. Durch die längere Auszeit und den damit häufig verbundenen beruflichen Nachteilen ist zu befürchten, dass die Frauen spätestens bei der Geburt eines zweiten Kindes nicht mehr in der gleichen beruflichen Position sind wie der Vater. Eine längere Elternzeit des Partners wird dann erneut an der finanziellen Absicherung scheitern. Man muss sich an dieser Stelle fragen, wie Mütter den Gehaltsunterschied jemals aufholen sollen, wenn doch bei jeder sich bietenden Gelegenheit das Gehalt des Mannes als ausschlaggebende Größe gegen die paritätische Aufteilung von Familien- und Hausarbeit ins Feld geführt wird. Auch der ökonomische Sinn dieser Lösung für die Frau ist nur kurzfristig gegeben. So führen lange berufliche Auszeiten und dauerhafte Teilzeiterwerbstätigkeit unweigerlich zu Einbußen bei der Altersversorgung und es droht vielen Frauen die Altersarmut. Auch das seit 2008 geltende neue Unterhaltsrecht im Scheidungsfall verschafft bei klassischer Rollenverteilung der Frau nur weitere finanziellen Nachteile, vor allem wenn ein



beruflicher Wiedereinstieg auf Grund langer Erwerbspausen nicht ohne weiteres möglich ist.

Daher müssten vom Gesetzgeber Lösungen gefunden werden, die z.B. der Bemessung des Elterngeldes das gesamte Familieneinkommen zu Grunde legen und nicht das der einzelnen Partner. Dann würden Eltern ein Elterngeld in einer Höhe erhalten, die in jedem Fall den maßgeblichen Prozentsatz des vorherigen Familieneinkommens sichern würde, egal welcher Partner den Beruf einschränkt. Das finanzielle Argument gegen die gleichberechtigte Aufteilung der Elternzeit wäre dann weniger ausschlaggebend und die Partner tatsächlich auf gleicher Augenhöhe.

Das Elterngeld als familienpolitisches Instrument hat in den letzten Jahren einiges in Bewegung gebracht. Der finanzielle Anreiz hat enorme Bedeutung für die Väter, dies beweist allein die Tatsache, dass die meisten Väter ohne das Elterngeld wohl keine Elternzeit genommen hätten. Auch der enorme Anstieg der Väterbeteiligung an der Elternzeit seit Inkrafttreten des BEEG lässt diesen Schluss zu. In den Unternehmen setzt sich zunehmend die Erkenntnis durch, dass Elternzeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie keine reinen Frauenthemen sind. Die Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik auch für Männer werden zunehmend erkannt und im Wettbewerb um Fachkräfte verstärkt genutzt. Nicht zu verkennen ist in diesem Zusammenhang die enorme Bedeutung, welche die Diskussion in den Medien ausgelöst hat. Diese öffentliche Diskussion trägt enorm dazu bei, die gesellschaftliche Akzeptanz für das Thema Väter in Elternzeit zu steigern.

Um die Elternzeit von Vätern Normalität werden zu lassen, ist es jedoch noch ein weiter Weg, der allen Beteiligten einige Anstrengungen abverlangen wird. Das Elterngeld ist ein erstes wichtiges Instrument auf dem Weg dorthin, es kommt jetzt darauf an, es so weit zu verbessern, dass die oben genannten Probleme minimiert werden können. Da der finanzielle Aspekt ein sehr bedeutender ist, muss es erstes Ziel der Politik, der Interessenvertretungen und auch der Arbeitgeber sein, die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern aufzuheben. Solange dies nicht gelungen ist, wird es den Eltern schwer fallen, die Familien- und Hausarbeit wirklich partnerschaftlich aufzuteilen, da das Haushaltseinkommen nun mal die Existenzgrundlage jeder Familie ist. Auf dem Weg dorthin wäre eine Orientierung

der Einkommensersatzrate des Elterngeldes am Familieneinkommen ein guter Kompromiss. Es muss dabei selbstverständlich genau hingeschaut werden, damit dies wirklich eine Zwischenlösung bleibt und das langfristige Ziel, eine gerechteren Einkommensverteilung zwischen Männern und Frauen, nicht aus den Augen verloren wird. Der Ausbau der Kinderbetreuung muss weiter vorangetrieben werden, so dass es Frauen eher möglich ist, Vollzeit zu arbeiten.

Abgesehen von finanziellen Gesichtspunkten, sollte weiterhin auf ein gesellschaftliches Umdenken hinsichtlich der Geschlechterrollen hingewirkt werden. Traditionelle Einstellungen sind noch sehr verbreitet, und gerade junge Frauen finden sich oft im Zwiespalt zwischen den eigenen beruflichen Zielen und dem vermeintlich korrekten Bild der fürsorglichen Mutter. Bei aller Euphorie über Elterngeld und Elternzeit für Väter darf auch nicht vergessen werden, dass die Erziehung eines Kindes nicht nach 14 (Elterngeld-)Monaten endet. Auch jenseits des Babyalters müssen Instrumente und Infrastruktur geschaffen werden, die beiden Elternteilen gleiche Chancen in Familie und Arbeitswelt ermöglichen. Dem schlechten Gewissen, dass viele Eltern (bzw. Mütter) plagt, die ihre Kinder nicht selbst zu Hause betreuen, kann nur durch gezielte Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten entgegen gewirkt werden. Hier muss nicht nur durch Quantität, sondern vor allem auch mit Qualität ein bedarfsgerechtes Angebot geschaffen werden.

Darüber hinaus brauchen Kinder schon im frühen Alter Vorbilder, die Ihnen die partnerschaftliche Rollenenteilung vorleben, die sie selbst später als Erwachsene umsetzen können. Die Vorstellungen der (potentiellen) Elternpaare über die ideale Arbeitsteilung innerhalb der Familie sind stark von ihren eigenen Kindheitserfahrungen und dem sozialen Umfeld geprägt. Hier sind mit Blick auf künftige Generationen die Mütter und Väter selbst gefragt, ihren Kindern die Gleichberechtigung vorzuleben.

Das Elterngeld als finanzieller Anreiz (bzw. Absicherung) ist ein erster Schritt in Richtung partnerschaftlicher Kindererziehung. Darüber hinaus sind alle gefordert. Politik und Arbeitgeber müssen entsprechende Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schaffen. Die Eltern müssen ihre Scheu abbauen, diese anzunehmen. Männer müssen lernen,



dass Familienarbeit zwar unbezahlt, aber dennoch eine Tätigkeit mit viel Arbeit und großer Verantwortung ist. Noch mehr als bisher sollten aber auch die Frauen lernen, Familienverantwortung abzugeben und mehr finanzielle Verantwortung zu übernehmen. Solange viele Frauen ihre eigene Berufstätigkeit wegen ihres geringeren Einkommens als weniger wert empfinden und sich gegenseitig als Rabenmütter titulieren, ist es bis dahin noch ein weiter Weg.

6. Literatur

Beiten, Maria [2005]: Familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen, Rainer-Hamp-Verlag, Mering

Beckmann-Schulz, Petra [2002]: Familie und Frauenrollen in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Themenblätter im Unterricht, Heft Nr. 19 (unter: http://www.bpb.de/publikationen/OWYJLX,0,0,Nr_19_Familie_und_FrauenRollen.html, Letzter Download am 10.12.2010)

Bernardi, Laura/von der Lippe, Holger [2006]: Zwei deutsche Ansichten über Kinder und Karriere – Lebensentwürfe junger Erwachsener in Ost und West, in: Max-Planck-Institut für demografische Forschung (Hrsg.): Demografische Forschung aus Erster Hand, Nr. 3/2006 (verfügbar unter <http://www.demografischeforschung.org/archiv/defo0603.pdf>, Letzter Download am 10.12.2010)

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) [2008]: Null Bock auf Familie – der schwierige Weg junger Männer in die Vaterschaft (Kurzfassung verfügbar unter http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/bst/hs.xsl/nachrichten_90930.htm, Letzter Download am 10.12.2010)

Bothfeld, Silke [2005]: Vom Erziehungsurlaub zur Elternzeit – Politisches Lernen im Reformprozess, Campus Verlag, Frankfurt/Main

Bundesministerium für Familie und Senioren (Hrsg.) [1991]: Leitsätze und Empfehlungen zur Familienpolitik im vereinigten Deutschland, Kohlhammer, Stuttgart

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) [2001]: Erziehungsgeld

und Elternzeit, Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) [2005]: Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen, Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) [2006]: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik – Siebter Familienbericht (verfügbar unter: http://www.bmfsfj.de/doku/familienbericht/download/familienbericht_gesamt.pdf, Letzter Download am 10.12.2010)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) [2007]: 20-jährige Männer und Frauen heute – Lebensentwürfe, Rollenbilder, Einstellungen zur Gleichstellung, Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) [2008a]: Elterngeldbericht, Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) [2008b]: Familienorientierte Personalpolitik – Checkheft für kleine um mittlere Unternehmen, Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) [2008c], Arbeitsbericht zum Unternehmensprogramm Erfolgsfaktor Familie, Berlin

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) [2009]: Dossier Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen, Berlin

Döge, Peter [2007]: Männer auf dem Weg zu aktiver Vaterschaft, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Heft 7/2007, S. 27-32

Helwig, Gisela [1987]: Frau und Familie Bundesrepublik Deutschland – DDR, Verlag Wissenschaft und Politik Berend von Nottbeck, Köln

Helwig, Gisela [1997a]: Gleichberechtigung als Grundrecht, in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Frauen in Deutschland - Informationen zur



politischen Bildung, Heft 254, (verfügbar unter http://www.bpb.de/publikationen/2FD0S4,0,0,Gleichberechtigung_als_Grundrecht.html, Letzter Download am 10.12.2010)

Helwig, Gisela [1997b]: Frau und Gesellschaft, in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Frauen in Deutschland - Informationen zur politischen Bildung, Heft 254, verfügbar unter http://www.bpb.de/publikationen/D6SSWQ,0,0,Frau_und_Gesellschaft.html#art0, Letzter Download am 10.12.2010)

Köcher, Renate [2009]: „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der deutschen Unternehmen“, Vortrag zum Unternehmenstag „Erfolgsfaktor Familie“ am 6. Mai 2009. (Präsentation Online verfügbar unter http://www.erfolgsfaktor-familie.de/data/downloads/webseiten/5259_VT_Unternehmen_Familienpolitik_060509.pdf, Letzter Download am 10.12.2010)

Kolbe, Wiebke [2006]: „Neue Väter“ – oder was? Vaterschaft und Vaterschaftspolitik in Schweden und der Bundesrepublik Deutschland von den sechziger Jahren bis heute, in: Freiburger FrauenStudien, Ausgabe 18

Nickel, Hildegard Maria [1990]: Ein perfektes Drehbuch – Geschlechtertrennung durch Arbeit und Sozialisation, in: Schwarz/Zenner (Hrsg.): „Wir wollen mehr als ein Vaterland“: DDR-Frauen im Aufbruch, Reinbeck bei Hamburg, S. 73 - 89

Pfahl S./Reuß S., [2009]: Das neue Elterngeld, Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern - eine explorative Studie (Kurzfassung verfügbar unter <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1025974>, Letzter Download am 10.12.2010)

Prognos AG [2005]: Väterfreundliche Maßnahmen in Unternehmen, 2005 (verfügbar unter http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/prognos-v_C3_A4terfreundliche-ma_C3_9fnahmen-im-unternehmen,property=pdf,bereich=bmfsfj,rwb=true.pdf, Letzter Download am 10.12.2010)

Wendt, Hartmut [1993]: Familienbildung und Familienpolitik in der ehemaligen DDR, in: Bundesinstitut für

Bevölkerungsforschung (Hrsg.): Materialien zur Bevölkerungswissenschaft Sonderheft 22

Röth, Uta: Die klassenlose Gretchenfrage in: Schwarz/Zenner (Hrsg.): „Wir wollen mehr als ein Vaterland“: DDR-Frauen im Aufbruch, 1990, Reinbeck bei Hamburg, S. 132 - 144

Wersig, Maria [2007]: Gleichstellungspolitischer Durchbruch oder Kompromisspaket? Die Einführung des Elterngeldes, in: Kirsten Scheiwe (Hrsg.), Soziale Sicherungsmodelle revisited, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden

Vaskovics, Laszlo A./Rost, Harald [1999]: Väter und Erziehungsurlaub, Kohlhammer, Stuttgart

Bundestagsdrucksachen und Gesetzestexte:

Arbeitsgesetzbuch der DDR, Stand 16. Juni 1977 vom 16. Juni 1977 geändert durch Gesetz vom 22. Juni 1990 (GBL I S. 371), aufgehoben (mit Übergangsbestimmungen) durch Einigungsvertrag vom 31. August 1990 (BGBl. II S. 889) (verfügbar unter <http://www.verfassungen.de/de/ddr/arbeitsgesetzbuch77.htm>, Letzter Download am 10.12.2010)

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) vom 5.12.2006, zuletzt geändert durch Art. 10 des Gesetzes vom 28.3.2009 (verfügbar unter <http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/BJNR274810006.html>, Letzter Download am 10.12.2010) und Richtlinien des BMFSFJ zum BEEG, Stand 09.02.2009

Bundestagsdrucksache 16/1889 vom 20.06.2006, Gesetzentwurf der Fraktionen CDU/CSU und SPD, Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeldes (verfügbar unter <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/018/1601889.pdf>, Letzter Download am 10.12.2010)

Bundestagsdrucksache 17/3406 zum Haushaltsbegleitgesetz 2011 - HBegLG2011 (verfügbar unter <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/034/1703406.pdf>, Letzter Download am 10.12.2010)

Familiengesetzbuch der DDR, Stand 20. Dezember 1965 geändert durch Einführungsgesetz zum Zivilgesetzbuch vom 19. Juni 1975 (GBL I S. 517),



Gesetz vom 20. Juli 1990 (GBl. I S. 1038) aufgehoben (mit Übergangsbestimmungen) durch Einigungsvertrag vom 31. August 1990 (BGBl. II. S. 889), Anlage I. Kapitel III, Sachgebiet B, Abschnitt II. 1. (Art. 234 EGBGB) (verfügbar unter <http://www.verfassungen.de/de/ddr/familiengesetzbuch65.htm>, Letzter Download am 10.12.2010)

Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Bundeserziehungsgeldgesetz – BerzGG), Stand 21. Januar 1992 (verfügbar unter <http://archiv.jura.uni-saarland.de/BGBl/TEIL1/1992/19920069.1.HTML>, Letzter Download am 10.12.2010)

Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz – BErzGG) ab 1. Januar 2001 (verfügbar unter <http://www.rechtsrat.ws/gesetze/berzgg-2003/01.htm>, Letzter Download 20.12.2010)

Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz – BErzGG) ab 1. Januar 2004 (verfügbar unter <http://www.rechtsrat.ws/gesetze/berzgg/01.htm#24>, Letzter Download 20.12.2010)

Sonstige Quellen:

Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 11. November 2005 (verfügbar unter http://www.cdu.de/doc/pdf/05_11_11_Koalitionsvertrag.pdf, Letzter Download am 10.12.2010)

SPD [2005]: Vertrauen in Deutschland. Das Wahlmanifest der SPD.4. Juli 2005(online verfügbar unter <http://library.fes.de/pdf-files/bibliothek/downl/wahlmanifest2005.pdf>, Letzter Download am 10.12.2010)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) [2001]: Bundesstatistik Erziehungsgeld 2001 (verfügbar unter: <http://www.familien-wegweiser.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/PRM-24020-Statistik-zum-Bundeserziehungs,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, Letzter Download am 10.12.2010)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) [2002]: Bundesstatistik Erziehungsgeld 2002 (verfügbar unter <http://www.familien-wegweiser.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/>

Abteilung2/Pdf-Anlagen/bundesstatistik-erziehungsgeld-2002,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf, Letzter Download am 10.12.2010)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) [2009]: Newsletter Erfolgsfaktor Familie – Nr. 3, Sonderausgabe Mai 2009 (verfügbar unter http://www.erfolgsfaktor-familie.de/data/downloads/newsletter/Newsletter_Erfolgsfaktor_Familie_Sonderausgabe_20_Mai_2009.pdf, Letzter Download am 10.12.2010)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Pressematerial zum Teilerntengeld, Mai 2009 (verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Pressestelle/Pdf-Anlagen/teilerntengeld-pressematerial-20090528,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, Letzter Download am 10.12.2010)

BMFSFJ Magazine: Im Fokus Nr. 26 vom 31. August 2010 (online Magazin des BMFSFJ, verfügbar unter <http://www.bmfsfj.de/mag/root-august-31.html>, Letzter Download am 10.12.2010)

Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik [2005]: Erziehungsgeld und Elternzeit - Bericht des Jahres 2003 (verfügbar unter <http://www.familienwegweiser.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/statistik-berzgg-2003,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, Letzter Download am 10.12.2010)

Statistisches Bundesamt, (Hrsg.) [2006]: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen - Nettoeinkommen und Zahl der Haushalte nach Haushaltsgruppen 1991 - 2005 (verfügbar unter <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1019531>, Letzter Download am 10.12.2010)

Statistisches Bundesamt, 2010a, Elterngeld für Geburten 2008 nach Kreisen (verfügbar unter <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1025974>, Letzter Download 10.12.2010)

Statistisches Bundesamt, 2010b: STATmagazin Destatis 4.Mrz. 2010 „Alles beim Alten: Mütter stellen

Erwerbstätigkeit hinten an“ (verfügbar unter http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2010__03/2010__03Erwerbstaetigkeit_templateId=renderPrint.psml, Letzter Download am 10.12.2010)

Tagespiegel online vom 02.02.2006: Mehr Spielraum für Familien , (verfügbar unter <http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/art271,1946476>, Letzter Download am 10.12.2010)

Tagesspiegel Online vom 16.07.2010: „Elterngeld – Schlimmer wird's immer“ (verfügbar unter <http://www.tagesspiegel.de/meinung/elterngeld-schlimmer-wirds-immer/1885104.html>, Letzter Download am 10.12.2010)

Zeit Online vom 01.06.2010: „Familienministerin muss beim Elterngeld sparen“ (verfügbar unter <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2010-06/elterngeld-vaetermonate-einsparungen>, Letzter Download am 10.12.2010)

Im Rahmen der Diplomarbeit der Autorin erhobene Daten:

63 ausgefüllte Fragebögen von Vätern mit Berliner Arbeitgebern oder Berliner Wohnort

Interviews mit Dr. Jakob Hein, Väterbeauftragter des Charité Universitätsklinikums Berlin, Matthias Lindner, Bereichsleiter Genderpolitik der Gewerkschaft ver.di sowie Marc Schulte, „Väterzentrum Berlin“

7. Fragen zum Text

- 7.1 Welche Unterschiede gab es in den Gesellschaften des geteilten Deutschlands hinsichtlich der Frauen- und Mutterrolle?
- 7.2 Wo und in welcher Form lassen sich heute noch Auswirkungen dieser Unterschiede beobachten?

- 7.3 Was sind die grundlegenden Ziele der Einführung des Elterngeldes und welchem Prinzip folgt diese Sozialleistung?
- 7.4 Wie beurteilen Sie die neuen gesetzlichen Regelungen zum Elterngeld ab Januar 2011? Ist das Elterngeld Ihrer Ansicht nach noch eine „Sozial“-Leistung?
- 7.5 Welche Einflussfaktoren kommen bei der Entscheidung über die Verteilung der Elternzeit am stärksten zum Tragen und wie bewerten Sie diese?
- 7.6 Was ist der Gender-Pay-Gap und wodurch könnte ihm Ihrer Meinung nach entgegen gewirkt werden?
- 7.7 Trägt in Ihren Augen, das Elterngeld zu einer gleichberechtigten Verteilung der Familienarbeit bzw. welche Maßnahmen sind dazu geeignet(er)?

8. Links zum Text

- <http://www.bmfsfj.bund.de/>
- <http://www.familien-wegweiser.de/>
- <http://gender.verdi.de/>
- <http://vaeterzentrum-berlin.de/>
- <http://www.elternzeit-in-berlin.de/index.htm>
- <http://www.familienbewusste-personalpolitik.de/>

9. Über die Autorin

Nadin Groeben, Jahrgang 1981, ist Absolventin der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin. Die vorliegende Arbeit entstand aus ihrer Diplomarbeit im Studiengang Öffentliche Verwaltungswirtschaft,



für die ihr im November 2010 der Politeia-Preis der HWR verliehen wurde. Mit diesem Preis prämiert die Hochschule herausragende schriftliche Arbeiten von Frauen auf dem Gebiet der Geschlechterforschung. Seit Abschluss ihres Studiums im Herbst 2009 arbeitet die Diplom-Verwaltungswirtin (FH) in der Berliner Landesverwaltung.

Kontakt:

Nadin Groeben

n.groeben@gmx.de

10. Endnoten

1 Stand der Darstellung: 20.12.2010.

2 Stand der Darstellung: 20.12.2010.

3 Jedoch hat das Bundesverfassungsgericht 1953 entschieden, dass Bestimmungen wie diese, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz widersprachen, von den ordentlichen Gerichten aufgehoben und – solange die Gesetzgebung ihrer Überarbeitungspflicht nicht nachkomme (vgl. Art. 117 Abs. 1 GG) – durch grundgesetzkonforme Regelungen ersetzt werden könnten.

4 Die hier inhaltlich und wörtlich wiedergegebenen Zitate stammen aus einem Interview, welches die Autorin im Rahmen der Recherche zu Ihrer Diplomarbeit mit Herrn Schulte am 23. April 2009 geführt hat.

5 Die Aussagen und Informationen stammen aus einem Interview, welches die Autorin mit Mathias Lindner, Bereichsleiter Genderpolitik ver.di – Bundesverwaltung geführt hat.

6 Auch mit Dr. Jakob Hein von der Charité führte die Autorin ein Interview im Rahmen ihrer Diplomarbeit.