



## Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa

### Neue Väter gesucht – Wie die Beteiligung von Vätern an Familienarbeit in Europa unterstützt wird

#### Neue Väter gesucht – Väter als Zielgruppe aktueller Vereinbarkeitspolitik

Von Dr. Sören Hoyer, Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa

Vereinbarkeit und die partnerschaftliche Aufteilung von Familie und Beruf ist in aller Munde. Die OECD etwa spricht von „Dare to share“<sup>1</sup> und die ehemalige Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig hält fest, dass Partnerschaftlichkeit zum Trend wird.<sup>2</sup> Doch was genau steckt dahinter und welche Rolle spielen dabei die Väter?

Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat zwei Stoßrichtungen – die Familie und den Beruf. Beides soll möglich sein, so der Wunsch eines Großteils der Bevölkerung in Deutschland und Europa. Oftmals klappt jedoch eine Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit.<sup>3</sup> Die Politik kann und sollte Eltern dabei unterstützen, diese Lücke zu schließen. Dabei geht es einerseits um mehr Zeit für Familie und andererseits um mehr Zeit für Erwerbstätigkeit. Das Leitbild einer partnerschaftlichen Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern prägt dabei zunehmend die politische Debatte.<sup>4</sup>

Sowohl in Deutschland als auch in vielen anderen europäischen Staaten hat in den letzten Jahren ein Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung stattgefunden, um insbesondere Müttern mit jungen Kindern die Möglichkeit zu geben, frühzeitig in die Erwerbstätigkeit zurückzukehren. „Mehr Zeit für Erwerbstätigkeit“ wurde so durch eine Neuorganisation von Familienarbeit zwischen Staat, Markt und Familie ermöglicht. Auch durch diese Maßnahmen hat sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern angeglichen.

Die Aufteilung der Familienarbeit zwischen den Geschlechtern hat sich jedoch bisher nicht so partnerschaftlich entwickelt wie die Erwerbsbeteiligung.<sup>5</sup> Das Ziel, vor allem

Vätern „mehr Zeit für Familie“ zu ermöglichen, steht daher nun vermehrt auf der politischen Tagesordnung. Es geht dabei um eine Neuverteilung der Familienarbeit zwischen den Partnern: Einerseits wird eine aktive Beteiligung von Vätern an Familienarbeit gefördert und auch gefordert, andererseits werden Mütter im Bereich der Familienarbeit entlastet und können, so die Argumentation, vermehrt einer Erwerbstätigkeit nachgehen.<sup>6</sup>



© Maria Sbytyeva/fotolia

#### Inhalt

<b>Neue Väter gesucht – Väter als Zielgruppe aktueller Vereinbarkeitspolitik</b> . . . . .	1
<b>Elternzeit für Väter: Worauf man bei der Ausgestaltung achten sollte</b> . . . . .	4
<b>Interview zu Väternzeiten und kommenden Herausforderungen in Slowenien und Österreich</b> . . . . .	6
<b>Neues aus der Beobachtungsstelle</b> . . . . .	10
<b>Impressum</b> . . . . .	11

- 1 OECD (2017a): *Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf*, OECD Publishing, Paris.
- 2 „Partnerschaftlichkeit wird zum Trend“, Gastbeitrag von Manuela Schwesig in der Frankfurter Rundschau vom 8. November 2016.
- 3 BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (ed.) (2017): *Familienreport 2017. Leistungen, Wirkungen, Trends: 7 ff*; OECD (2017b): *The Pursuit of Gender Equality. An uphill battle: 73*.
- 4 Vgl. Unterhofer, U./Welteke, C./Wrohlich, K. (2017): *Elterngeld hat soziale Normen verändert. DIW Wochenbericht Nr. 34/2017 und BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (ed.) (2017): Partnerschaftliche Arbeitszeiten aus Kinder- und Elternsicht: 5*.
- 5 „Working women spend 22 hours per week in unpaid work, while working men spend fewer than 10 hours.“ (EU KOM – Europäische Kommission (ed.) (2017a): *Report on equality between women and men in the EU: 12*.)
- 6 Vgl. Hoyer, S./Reich, N./Reinschmidt, L. (2017): *Auf dem Weg zu mehr Partnerschaftlichkeit. So wird die Beteiligung von Vätern an Familienarbeit in Europa gefördert: 2*.

Elternzeiten sind ein familienpolitischer Ansatz, um mehr Zeit für die Familie zu ermöglichen. Sie statten Eltern mit einem Rechtsanspruch auf Freistellung von der Erwerbstätigkeit aus, mit Kündigungsschutz und idealerweise einer Bezahlung in Form eines Lohnersatzes.

## Die Geburt des Kindes als Türöffner für eine partnerschaftliche Aufteilung nutzen

Mit der Geburt des ersten Kindes steigt der Umfang von Familienarbeit für Eltern schlagartig an. Gleichzeitig ist es zu Beginn häufig die Mutter, die den Großteil der Betreuungs- und Familienarbeit übernimmt, während der Vater weiterhin erwerbstätig ist. Dieses anfangs gewählte Muster, wie Partner sich die Erwerbs- und Sorgearbeit aufteilen, hat oftmals, so zeigen unterschiedliche Studien, eine verfestigende Wirkung. Die Familiengründung stellt somit einen entscheidenden Punkt im Lebensverlauf vieler Eltern dar, der die Aufteilung von Familienarbeit nachhaltig beeinflusst.<sup>7</sup> Wenn Väter frühzeitig in Betreuungs- und Familienarbeit eingebunden werden, hat dies nachweislich eine positive Langzeitwirkung und fördert somit eine partnerschaftliche Aufteilung von sowohl Erwerbs- als auch Familienarbeit.<sup>8</sup> Elternzeiten stellen einen politischen Ansatzpunkt dar, um dies zu erreichen.

Familienpolitische Rahmenbedingungen können soziale Normen entscheidend beeinflussen.<sup>9</sup> Wenn man gleichzeitig davon ausgeht, dass soziale Normen in Verbindung mit ökonomischen Rahmenbedingungen nachhaltig Auswirkungen auf das individuelle Verhalten von Eltern haben, können sich familienpolitische Maßnahmen positiv auf eine partnerschaftliche Aufteilung von Familienarbeit auswirken.<sup>10</sup> Zwei der vielfach geforderten Maßnahmen, um den Wünschen von Vätern nach mehr Zeit für die Familie besser gerecht zu werden, sind:

- bezahlte Elternzeiten, die für Väter reserviert sind, und
- eine Flexibilisierung bei der Inanspruchnahme von Elternzeiten.<sup>11</sup>

## Der Vorschlag einer EU-Vereinbarkeitsrichtlinie



Die Europäische Kommission gibt mit dem im April 2017 veröffentlichten Vereinbarkeitspaket einen Impuls zu europaweiten Standards in der Vereinbarkeitspolitik. In ihrem Richtlinienvorschlag<sup>12</sup> fordert sie unter anderem die Einführung von mindestens vier Monaten nicht übertragbarer Elternzeit für beide Elternteile. Diese für Väter und Mütter jeweils reservierten Elternzeitmonate sollen mindestens in

Höhe des Krankengeldes vergütet werden und kommen somit einer Lohnersatzleistung nahe. Des Weiteren sieht der Richtlinienvorschlag vor, die Art und Weise, wie Elternzeit genommen werden kann, zu flexibilisieren – in Vollzeit, Teilzeit oder einer sonstigen flexiblen Form. Beide Maßnahmen zielen explizit darauf ab, insbesondere Väter stärker zur Inanspruchnahme von Elternzeit anzuregen.<sup>13</sup> Da Männer häufig mehr verdienen als Frauen, bietet eine Lohnersatzleistung für sie einen größeren Anreiz in Elternzeit zu gehen als eine Elternzeit ohne finanzielle Unterstützung oder mit einem Pauschalbetrag. Die Nichtübertragbarkeit von Elternzeit regt Männer zur Inanspruchnahme an, da diese Monate sonst verfallen würden. Eine Flexibilisierung bei der Inanspruchnahme stellt eine Möglichkeit für Väter dar, ihre Erwerbstätigkeit nicht gänzlich unterbrechen zu müssen und so keine vermeintlichen Nachteile auf dem Arbeitsmarkt zu erfahren.

## Die Ausgestaltung von Väterzeiten in der europaweiten Diskussion

Die **Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa** hat zusammen mit dem **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** im Mai 2017 ein internationales Fachgespräch zum Thema der Väterbeteiligung an Familienarbeit veranstaltet.<sup>14</sup> Die Teilnehmenden aus sieben europäischen Staaten diskutierten vor allem darüber, wie Väterzeiten ausgestaltet sein müssten, um eine partner-

### Auf dem Weg zu mehr Partnerschaftlichkeit – Übersicht der Beobachtungsstelle

Das Ziel, Väter stärker in Familienarbeit einzubinden und ihnen „mehr Zeit für Familie“ zu ermöglichen, steht europaweit vermehrt auf der politischen Tagesordnung. Eine Übersicht der Beobachtungsstelle zeigt unter anderem folgende Aspekte auf:

Für eine partnerschaftliche Neuverteilung von Familienarbeit zwischen den Partnern spielen verschiedene Faktoren eine Rolle: finanzielle Ressourcen, Werte und Normen sowie politische Rahmenbedingungen.

Für Väter reservierte Elternzeiten können als Türöffner dienen, da sie an einer entscheidenden Stelle im Lebensverlauf ansetzen: der Geburt des (ersten) Kindes, mit dem die Familienarbeit schlagartig ansteigt und häufig die Mütter in den ersten Monaten einen Großteil der Familienarbeit übernehmen während Väter weiter erwerbstätig sind.

Viele Staaten haben Elemente von Väterzeiten eingeführt und damit gute Erfahrungen gemacht. Einige reservieren bestimmte Monate der Elternzeit jeweils für Väter und Mütter. Finanzielle Anreize für eine partnerschaftliche Aufteilung von Elternzeit gab es in Schweden und aktuell in Österreich. Deutschland hat mit dem Partnerschaftsbonus als einziges Land eine finanzielle Unterstützung der Elternzeit in Teilzeit, um eine vollzeitnahe Beschäftigung beider Elternteile zu fördern.

- <sup>7</sup> Bühlmann, F./Elchereth, G./Tettamanti, M. (2010): *The Division of Labour Among European Couples: The Effects of Life Course and Welfare Policy on Value-Practice Configurations*. In: *European Sociological Review*, Vol. 26 (1): 49–66; Grunow, D./Schulz, F./Blossfeld, H. P. (2012): *What determines change in the division of housework over the course of marriage?* In: *International Sociology*, Vol. 27: 289–307.
- <sup>8</sup> Li, X./Zerle-Elsäßer, C./Entleitner-Phleps, C./Schier, M. (2015): *Väter 2015: Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie?*; Vgl. auch Hoyer et al. (2017) *Auf dem Weg zu mehr Partnerschaftlichkeit* (Fn 6).
- <sup>9</sup> Unterhofer et al. (2017): *Elterngeld hat soziale Normen verändert* (Fn 4); Nitsche, N./Grunow, D. (2016): *Housework over the course of relationships: Gender ideology, resources, and the division of housework from a growth curve perspective*. In: *Advances in Life Course Research*, Vol. 29: 80–94.
- <sup>10</sup> Vgl. auch Hoyer et al. (2017) *Auf dem Weg zu mehr Partnerschaftlichkeit* (Fn 6).
- <sup>11</sup> Vgl. BMFSFJ (ed.): *Familienreport 2017: 85; EU KOM - Europäische Kommission (2017): Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates – COM(2017) 253 final: 14.*
- <sup>12</sup> *Ibid.*
- <sup>13</sup> Vgl. *Ibid.*: 14.
- <sup>14</sup> Hoyer, S. (i.E.): *Dokumentation des Fachgesprächs „Auf dem Weg zu mehr Partnerschaftlichkeit. So wird die Beteiligung von Vätern an Familienarbeit in Europa gefördert“.*

schaftliche Aufteilung von Familienarbeit und damit mittelbar auch von Erwerbsarbeit zu fördern.

Zwei Elemente waren dabei von großer Bedeutung:

1. Wie wirkt es sich auf die Beteiligung von Vätern an Familienarbeit aus, wenn diese alleine in Elternzeit sind – und nicht gleichzeitig mit der Mutter?
2. Welche Auswirkungen hat eine flexible Inanspruchnahme von Elternzeit auf die Qualität der Elternzeit?

In Norwegen und Schweden ist ein Großteil der Väter während ihrer Vätermonate weitgehend alleine zuhause. Die Väter sind in dieser Zeit also die Hauptbetreuungsperson. Dies liegt vor allem auch daran, dass die dortigen Elternzeitmodelle es nicht oder nur eingeschränkt vorsehen, dass beide Elternteile gleichzeitig in Elternzeit sind. Die Forschung zeigt, dass Väter ihre Betreuungskompetenz stärker ausbilden, wenn sie lernen müssen, die Bedürfnisse des Kleinkindes zu interpretieren, ohne im Tagesablauf auf die Hilfe der Mutter vertrauen zu können. Dies führt dazu, dass sich die Väter auch im weiteren Lebensverlauf partnerschaftlicher an Familienarbeit beteiligen (siehe folgenden Beitrag von Brandth).

Vielfach verbreitet ist die Auffassung, dass insbesondere Väter eine hohe Flexibilität bei der Inanspruchnahme von Elternzeit fordern. Es würde Hindernisse für Väter verringern, wenn sie die Elternzeit in mehreren Blöcken oder in Teilzeit nehmen könnten. Die Frage nach den Auswirkungen einer flexiblen Inanspruchnahme auf die Qualität der Elternzeit wird jedoch kaum gestellt. Was bedeutet es für die Väter und ihre Betreuungsverantwortung, wenn sie nur für wenige Tage in der Woche in Elternzeit sind und sich um das Kind kümmern? Welche Wirkung hat es auf die Vater-Kind-Beziehung, wenn Väter im Laufe des Tages mobil arbeiten und die Betreuungsverantwortung zeitweise an die Mutter oder andere Personen abgeben? Erste Forschungsergebnisse zeigen, dass die Arbeit den Tag dominiert, wenn Elternzeit in Teilzeit genommen wird. Die Väter sind hin- und hergerissen zwischen Arbeit und Zeit mit den Kindern. Der Rhythmus und das Tempo sind dabei häufig der Arbeitswelt angepasst. Väter nehmen dann oft nicht die Rolle der Hauptbetreuungsperson ein und sind nicht alleine verantwortlich für die Betreuung des Kindes. Dies kann auch dazu führen, dass sie sich im weiteren Lebensverlauf stärker als unterstützende Betreuungsperson sehen und die Hauptverantwortung für Familienarbeit bei der Mutter liegt (siehe Beitrag Brandth). In den Diskussionen des internationalen Fachgesprächs wurde daher gefordert, die einzelnen Komponenten von Flexibilisierung zu hinterfragen und bei der Ausgestaltung von Väterzeiten zu berücksichtigen.

## Fazit und Ausblick

Abschließend bleibt zu sagen, dass Väterzeiten ein sinnvolles Instrument sind, um Väterbeteiligung an Familienarbeit zu stärken. Sie setzen an einem kritischen Zeitpunkt für die langfristige Aufteilung von Familienarbeit an – rund um die Geburt des Kindes, wenn einerseits der Umfang von Familienarbeit ansteigt und andererseits oftmals die Mutter in der ersten Zeit den Großteil der Kinderbetreuung übernimmt. Hier gilt es, Väter frühzeitig einzubinden, um auch nachhaltig eine partnerschaftliche Aufteilung zu fördern. Politik kann hier gestalterisch tätig sein, um Elternwünsche nach Vereinbarkeit zu ermöglichen – und damit auch langfristig Einfluss auf das gesellschaftliche Verständnis von Vätern als natürliche Betreuungspersonen nehmen. Dies ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu mehr Partnerschaftlichkeit. Dabei kommt es entscheidend auf die Ausgestaltung von Väterzeiten an. Zwei Aspekte davon – Väterzeiten, die nicht gemeinsam mit der Mutter genommen werden können und die Flexibilisierung der Inanspruchnahme – hat der Einleitungsartikel aufgeworfen. Im vorliegenden Newsletter der Beobachtungsstelle diskutieren Expertinnen und Experten aus Norwegen, Österreich und Slowenien diese Fragen. Berit Brandth aus Norwegen wird zunächst aus ihrer Forschung zu den Wirkmechanismen dieser beiden Aspekte berichten. Olaf Kapella aus Österreich und Nada Stropnik aus Slowenien wurden in Interviewform befragt, wie die Diskussion in ihren Staaten dazu verläuft.



## Elternzeit für Väter: Worauf man bei der Ausgestaltung achten sollte

Von Berit Brandth, Norwegische Universität für Wissenschaft und Technik (NTNU), Abteilung für Soziologie und Politische Wissenschaften

In Norwegen haben sich Elternzeitregelungen für Väter, insbesondere die sogenannte „Väter-Quote“, als sehr wirksam erwiesen, um Väter dazu zu bewegen, Elternzeiten zu nehmen. Neunzig Prozent der anspruchsberechtigten Väter in Norwegen nutzen die Möglichkeit einer zehnwöchigen, nicht übertragbaren und gesetzlich verankerten Elternzeit bei hundertprozentiger Lohnersatzleistung. Diese Quote hat drei Ziele:

1. Erwerbsarbeits- und Familienzeiten zwischen Mutter und Vater partnerschaftlich zu verteilen,
2. die Vaterschaft zu stärken und
3. das Recht des Kindes auf Fürsorge seitens beider Eltern zu sichern.

Freilich ist es eine Sache, Väter zu überzeugen, Elternzeit in Anspruch zu nehmen, und eine andere, auf welche Weise die Väter diese Elternzeit nutzen. In unseren Untersuchungen zu Vätern und Elternzeiten haben wir zwei Arten der Inanspruchnahme festgestellt, die diesen Zielen zuwiderzulaufen scheinen.<sup>15</sup>

### Flexible Elternzeit

Eine dieser Praktiken ist die flexible Nutzung von Elternzeit als Elternteilzeit. Bei dieser häufig vorkommenden Flexibilisierung wird Elternteilzeit mit Teilzeit-Arbeit kombiniert, was für gewöhnlich bedeutet, dass die Wochen der Elternzeit über einen längeren Zeitraum verteilt werden können – in Norwegen bis das Kind drei Jahre alt ist. Es gibt dabei keine Ober- oder Untergrenze in Bezug darauf, wie viel Eltern arbeiten können, wenn sie sich für Elternteilzeit entscheiden. Als Elternzeit kann auch ab und an nur eine Stunde genommen werden. Eine zweite Form von Zeitflexibilität ist die „ratenweise“ oder „stückweise“ Elternzeit, wobei die Quote des Vaters insgesamt oder teilweise in separate Zeitblöcke aufgeteilt und über einen längeren Zeitraum hinweg genommen werden kann. Die Alternative zur flexiblen Gestaltung der Elternzeit ist eine ununterbrochene Elternzeit auf Vollzeit-Basis. Die Elternteilzeit des Vaters kann gleichzeitig mit der Elternteilzeit und den flexiblen Arbeitsstunden der Mutter genommen werden, und ein Block der Quote des Vaters kann mit dem Familienurlaub kombiniert werden.



In unserer Analyse der Elternteilzeit berichteten die befragten Väter von einer Reihe von Nachteilen einer Väterzeit, die in Tage, halbe Tage oder Stunden aufgeteilt und mit Erwerbsarbeit kombiniert wird. Zunächst einmal lässt die Flexibilisierung der Väterzeit die Grenzen zwischen Arbeit und Zuhause verschwimmen. Das bedeutet, dass die Väter gleichzeitig Arbeit und Kinderbetreuung bewerkstelligen müssen,

und dass die Gestaltung der Väterzeit sich sehr oft den Zwängen der Erwerbstätigkeit anpassen muss. Das fördert Verhandlungen – nicht über die Väterzeit an sich, sondern darüber, wann man die Väterzeit nehmen kann. Elternteilzeit bedeutet, dass Väter sich abwechselnd mit der Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit befassen, wobei die Erwerbsarbeit oftmals vorrangig zu sein scheint. Dies belastet die Väter beträchtlich. Ein Vater erläuterte, die eigentliche Belastung entstünde dadurch, dass er zur gleichen Zeit arbeiten musste, in der er eigentlich freigestellt in Elternzeit hätte sein müssen: „Es war eigentlich keine Elternzeit, weil es dabei nie zu einer Regelmäßigkeit kam. Und auch die Arbeit funktionierte nicht richtig, weil ich nicht jeden Tag zur Arbeit gehen konnte. Es waren also sozusagen zwei halbe Sachen.“ Aus diesem Blickwinkel betrachtet kam die Elternteilzeit weder der Arbeit noch der Kinderbetreuung zugute, da die Arbeit den Vater von der Kinderbetreuung ablenkte und umgekehrt. „Ich musste ständig an- und

<sup>15</sup> Brandth, B./Kvande, E. (2016a): **Fathers and flexible parental leave.** In: *Work, employment and society*, Vol. 30 (2): 275–290 und Brandth, B./Kvande, E. (2016b): **Masculinity and fathering alone during parental leave.** In: *Men and Masculinities*. Vorveröffentlichung als DOI: 10.1177/1097184X16652659.

abschalten.“ Viele der Väter in Elternteilzeit sagten, sie fühlten sich, als arbeiteten sie Vollzeit während sie zusätzlich ein einjähriges Kind zu betreuen hatten.

Wird Elternzeit auf Teilzeit-Basis genommen, beeinflusst das die inhaltliche Gestaltung dieser Elternzeit-Tage. Den Vätern fehlt der kontinuierliche Verlauf der Kinderbetreuung und sie hielten es nachträglich für wesentlich besser, hätten sie sich in der Elternzeitphase überhaupt nicht um ihre Erwerbsarbeit kümmern müssen. Elternteilzeit erlaubt es den Vätern nicht, sich voll und ganz den täglichen Aufgaben zu widmen, die mit Kindern und Haushalt verbunden sind. Das chaotische Leben, das sie im Hinblick auf den Versuch beschreiben, Arbeit und Kinderbetreuung gleichzeitig zu bewältigen, behindert ihre Möglichkeiten, selbständige Betreuungsabläufe zu entwickeln, unabhängig von Aufsicht und Beobachtung durch die Mütter.

Flexible Elternzeit-Regelungen stützen die Vorstellung vom Vater, *der eine Wahl trifft*, der, anders als die Mutter, eine größere Freiheit genießt, um im Hinblick auf Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung eine Wahl treffen zu können. Können Väter dank solcher Flexibilität die Art der Kinderbetreuung wählen, so können sie sich der Kinderbetreuung entziehen, solange das Kind klein ist. *Väter, die sich ihren Aufgaben entziehen wollen*, sehen dies als Chance. Daher ändert Elternteilzeit nur teilweise die geschlechtsspezifische Verteilung der Verantwortung für die Kinderbetreuung. Sie wirkt außerdem dem entgegen, dass Väter ihre Betreuungscompetenz ausbauen, und sie gibt den Kindern nicht die konzentrierte Zeit mit ihren Vätern, die die Elternzeit eigentlich geben könnte. Gestaltet man die Elternzeit für Väter so, dass sie über mehrere Jahre verteilt als Teilzeit in Anspruch genommen werden kann, läuft das folglich den Zielen der Väterquote zuwider.

#### Väterzeit allein zu Hause – oder mit der Mutter



Die Väterquote bietet die Möglichkeit, dass Väter für ihre Kinder die alleinige Verantwortung haben. Väter können diese Quote in Anspruch nehmen, egal was die Mutter in der Zeit macht. Mit anderen Worten, die Mutter kann auf Vollzeit- oder Teilzeit-Basis zu Hause bleiben – unabhängig davon, wann der Vater seine Quote in Anspruch nimmt. In einer qualitativen Untersuchung haben wir Väter, die während ihrer Elternzeit allein zu Hause blieben, mit Vätern

verglichen, die zu Hause nicht allein waren, und dabei deutliche Unterschiede in der Betreuungspraxis festgestellt.<sup>16</sup> Zunächst einmal konnten die Väter, die ihre Kinder allein betreuten, ihre Betreuungscompetenz weiterentwickeln; sie konnten ihr Feingefühl Kindern gegenüber und ihre Sicherheit im Umgang mit Kleinkindern erhöhen. Dadurch lernten sie eine „bedürfnisorientierte“ Betreuung. In den Fällen, in denen die Väter nicht allein zu Hause blieben, setzte die Mutter ihre Kinderbetreuung fort und der Vater unterstützte sie dabei lediglich. In diesen Fällen wurde die Hauptverantwortung der Mutter für das Kind nach ihrer mehrmonatigen Elternzeit daheim nicht unterbrochen. Diese Väter waren darauf angewiesen, dass ihnen die Mütter die Bedürfnisse des Kindes verdeutlichten, und sie kannten das Kind nicht gut genug, um es selbständig betreuen zu können.

Allein zu Hause zu bleiben bedeutet also, größere Verantwortung für das Kind zu übernehmen; es erleichtert den Rollenwechsel vom Helfer der Mutter zum gleichberechtigten Elternteil. Alleinige Verantwortung für das Kind scheint der entscheidende Faktor für die positiven Gefühle der Väter hinsichtlich Beteiligung und Betreuungsfähigkeiten zu sein. Alleinbetreuung ist folglich eine qualitativ andere Dimension des Vaterseins als die Zeit, die man mit dem Kind bei Anwesenheit der Mutter verbringt.

Einer neueren Untersuchung zufolge<sup>17</sup> verbanden Väter die Fähigkeit zur Alleinbetreuung mit einem erhöhten Selbstvertrauen. Die Erfahrung, dass die Kinder auf sie reagierten und sie zuweilen den Müttern sogar vorzogen, gab ihnen ein Gefühl der Befähigung. Sich neuen, bereichernden Aufgaben zu stellen gab den Vätern viel und schien

<sup>16</sup> Brandth, B./Kvande, E. (2003): **Father presence in childcare.** In: Jensen, A.-M./McKee, L. (eds.) **Children and the Changing Family: Between transformation and negotiation.** London: Routledge Falmer.

<sup>17</sup> Brandth, B./Kvande, E. (2016b): **Masculinity and fathering alone during parental leave.** In: *Men and Masculinities. Vorveröffentlichung als* DOI: 10.1177/1097184X16652659.

die Kinderbetreuung zu einem integralen Bestandteil von Vaterschaft und männlicher Identität zu machen. Die Betreuungsarbeit zu bewältigen, sagte einer der Väter, „gibt mir eine Menge Stolz und Selbstvertrauen – Dinge, die man normalerweise mit Männlichkeit verbindet. Ich fühle mich stark!“ Es ist interessant, dass er die erworbene Fähigkeit zur Kinderbetreuung ausdrücklich mit Männlichkeit in Verbindung brachte.

In dieser Untersuchung berichteten die Väter, die zunächst ein geringes Vertrauen in ihre Betreuungsfähigkeiten gehabt hatten, von einem Zuwachs an Erfahrung. Sie gewannen Vertrauen und hatten Gefühle größerer Selbstachtung und sahen sich bereichert durch die Liebe und Anerkennung des Kindes - und all das schien ihrem Leben neuen Sinn und Zweck gegeben zu haben. Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass die Väter ihr Selbstwertgefühl nicht am Status oder den finanziellen Mitteln maßen, die sie erlangten, sondern daran, wie sie eine enge Beziehung zum eigenen Kind aufbauten und zu jemandem wurden, der den Kindern Liebe und Geborgenheit gibt.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung heben die Wirkung einer Politik hervor, die erwerbstätige Männer dazu bringt, der Kinderbetreuung mehr Zeit zu widmen und ihr Vorrang zu geben. So gibt diese Untersuchung Antworten dazu, wie man das Ziel der Väterquote erreichen kann: einen Wandel im Vatersein und in der Geschlechtergleichheit zu fördern. Sie zeigt, dass die Wirkungen für alle drei der genannten Ziele am größten sind, wenn die Väter allein zu Hause sind.

## Interview zu Väterzeiten und kommenden Herausforderungen in Slowenien und Österreich

mit **Nada Stropnik, Institute for Economic Research, Ljubljana**  
und **Olaf Kapella, Österreichisches Institut für Familienforschung**

***Slowenischen Vätern stehen 2017 25 Tage bezahlte Freistellung rund um die Geburt<sup>18</sup> zu; 2018 erhöht diese sich auf 30 Tage. Die Lohnersatzleistung beträgt dabei 90 Prozent. Die Regelung erlaubt eine flexible Nutzung, zum Beispiel als Teilzeit-Freistellung. Wie sehen Sie die Rolle slowenischer Väter bei der Kinderbetreuung, und wie wirkt sich die flexible Nutzung auf diese Rolle aus?***

**Stropnik:** Tatsächlich beläuft sich die normale Lohnersatzleistung auf 100 Prozent, doch wurde sie 2012 im Rahmen der Finanzkonsolidierungsmaßnahmen vorübergehend abgesenkt. Die ersten 15 Tage Freistellung (bis Ende 2015 waren nur die ersten 15 Tage mit voller Lohnersatzleistung ausgestattet) wurden von etwa 80 Prozent der Väter in Anspruch genommen. Diese 15 Tage werden üblicherweise in Anspruch genommen, wenn Mutter und Kind aus dem Krankenhaus nachhause kommen, aber sie können während der ersten sechs Monate nach der Geburt des Kindes jederzeit genutzt werden.

Nicht mal einer von fünf Vätern, die diese Väterzeit nehmen, beansprucht mehr als 15 Tage; diese Zeiten können in Anspruch genommen werden, bis das Kind die erste Grundschulklasse beendet hat. Untersuchungen zeigen, dass die meisten Väter nicht mehr als 15 Tage Freistellung nahmen, weil vor 2016 ihr Einkommen für die übrige Freistellungszeit nicht (vollständig) ersetzt wurde.

Außerdem gibt es Hindernisse auf Seiten der Arbeitgeber, die damit zusammenhängen, dass bei Abwesenheit der Arbeitnehmer organisatorische Probleme auftauchen. Auch die Vorstellung, dass Männer zuhause, aber nicht am Arbeitsplatz ersetzbar seien, trägt zu einer geringen Inanspruchnahme bei. Das kommt noch stärker in der slowenischen Gesellschaft zum Ausdruck, in der noch traditionelle Einstellungen hinsichtlich der Rolle des Mannes fortbestehen, auch wenn in Umfragen Männer dazu tendieren, sich für die Gleichstellung auszusprechen. Das jüngste Projekt „Väter und Arbeitgeber in Aktion“ hat gezeigt, dass Männer in leitender Stellung keine ausgedehnte Vaterschaftsfreistellung nehmen und dass sie ihre männlichen Mitarbeiter, die andere Prioritäten haben, nicht unterstützen. In der Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren oder bei der Beförderung

<sup>18</sup> Die Vaterschaftsfreistellung rund um die Geburt ist ähnlich angelegt wie der Mutterschutz und ist explizit für den Vater vorgesehen, zumeist sind es wenige Tage oder Wochen. Diese Form der Freistellung ist nicht zu verwechseln mit der Elternzeit, die in der zweiten Frage zu Slowenien im Mittelpunkt steht.

übergangen zu werden, unterwerfen sich selbst aktive Väter den Erwartungen der Arbeitgeber und nehmen die Vaterschaftsfreistellung nur eingeschränkt in Anspruch.

**In Österreich wurde vor kurzem ein Familienzeitbonus eingeführt. Väter erhalten eine Pauschale von circa 700 Euro, wenn sie sich nach der Geburt für einen Monat am Stück von der Arbeit freistellen lassen. Welche Ziele verfolgt diese Regelung?**

**Kapella:** Der Familienzeitbonus sowie der Partnerschaftsbonus wurden als zusätzliche Familienleistungen zum März 2017 eingeführt. Primäre Zielsetzung dieser zusätzlichen Leistungen ist es, die Väterbeteiligung in der Kinderbetreuung und Familienarbeit zu erhöhen. Beim Partnerschaftsbonus erhält die Familie eine Geldleistung als Bonus, wenn sie den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes (KBG) nahezu gleich aufteilt (50/50 oder 60/40). Der Familienzeitbonus betrifft den Zeitraum der ersten 91 Tage nach Geburt des Kindes. Wenn der Vater (oder die Mutter) in diesem Zeitraum eine 28 bis 31-tägige Unterbrechung der Erwerbsausübung vornimmt, erhält die Familie einen Bonus in Höhe von rund 700 Euro (täglich 22,60 Euro). Der Bezug kann nicht unterbrochen oder verschoben werden und während dieser Zeit besteht auch kein Kündigungsschutz.

Bereits bei der Einführung des KBG im Jahr 2002 war eine zentrale politische Zielsetzung die Erhöhung der Beteiligung von Vätern an der Betreuung der Kinder und wurde in der aktuellsten Reform zentral aufgegriffen. Gleichzeitig zielt das KBG darauf ab, positive Impulse für das Erwerbsleben von Frauen zu setzen sowie deren Wiedereinstieg zu fördern.<sup>19</sup> Seit seiner Einführung 2002 hat das KBG etliche Modifizierungen erfahren. Die unterschiedlichen Bezugsmodelle variierten im Hinblick auf die Bezugsdauer sowie die Höhe des Geldbezuges, anfänglich von einer Bezugsvariante (30 Monate, plus 6 Monate bei Partner-Beteiligung) über drei Varianten bis hin zu fünf Varianten im Jahr 2010. Mit der Modifizierung des KBG im Jahr 2010 wurde erstmalig eine Variante (12 Monate, plus 2 Monate bei Partner-Beteiligung) eingeführt, die nicht als eine pauschale Geldleistung konzipiert war, sondern als eine Einkommensersatzleistung. Vor allem die kürzeren Bezugsvarianten, und hier die Variante des Einkommensersatzes, waren jene Varianten, die von Vätern deutlich stärker in Anspruch genommen wurden. In Evaluationsstudien zum Kinderbetreuungsgeld stellten sich die Kurz-Varianten als jene Leistungen heraus, die durchaus geeignet sind, den Anteil an Vätern in Elternzeit zu erhöhen.<sup>20</sup>

**Slowenien hat ein sehr großzügiges Elternzeit-System – mit ungefähr 90 Prozent Lohnersatzleistung. Dennoch nehmen nur sieben Prozent der Väter einen Teil der Elternzeit. Welche Gründe sehen Sie dafür, dass nur so wenige Väter sich an Kinderbetreuung und Familienarbeit beteiligen?**

**Stropnik:** Lassen Sie mich zunächst sagen, dass die normale Lohnersatzleistung auch hier 100 Prozent beträgt. Das bedeutet, dass slowenische Väter nicht den Hauptgrund geltend machen können, der von Vätern in anderen Ländern dafür angeführt wird: Bei Inanspruchnahme der Elternzeit würden größere Einkommensverluste auftreten, weil sie für gewöhnlich besser bezahlt werden als ihre Partnerinnen.

Der Prozentsatz der Väter, die Anteile der Elternzeit nehmen, ist beschämend niedrig: fünf bis sieben Prozent in den letzten zehn Jahren. Untersuchungen zeigen, dass dies zum Teil an der Unkenntnis der Rechte von Vätern liegt. Die Arbeitgeber halten die Väter oftmals davon ab, Elternzeit zu nehmen; auch scheinen die Männer wenig Interesse an der Betreuung von Kleinkindern zu haben. Wenn sie die Freistellung rund um die Geburt nehmen, sind die Mütter auch zuhause; dagegen sind die Väter, wenn sie Elternzeit nehmen, mit dem Kind viele Stunden am Tag allein. Manches deutet auch darauf hin, dass die meisten Mütter die gesamte Elternzeit nehmen möchten und ihre Partner nicht dazu ermuntern, auch nur einen kleinen Teil davon zu beanspruchen.

Leider hat die Reform von 2014, die die Elternzeit als individuellen Anspruch beider Eltern einführt, für Väter keinen starken Anreiz gebracht, ihren Teil der Elternzeit zu nutzen. Der Vater darf nämlich alle 130 Tage seines Elternzeitanspruchs auf die Mutter übertragen. Zunächst war angedacht, 30 Tage der Elternzeit ausschließlich den Vätern



19 Vgl. Rille-Pfeiffer, C./Kapella, O. (eds.) (2007): **Kinderbetreuungsgeld. Evaluierung einer familienpolitischen Maßnahme.** ÖIF Schriftenreihe 15. Innsbruck: Studienverlag.

20 Rille-Pfeiffer, C./Kapella, O. (2012): **Evaluierung Kinderbetreuungsgeld. Einkommensabhängige und pauschale Bezugsvariante 12 + 2 Monate.** ÖIF Forschungsbericht Nr. 9, Wien.

vorzubehalten, doch der Widerstand dagegen war zu groß, hauptsächlich von Frauen, die behaupteten, den Kindern würde so ein Monat elterlicher Betreuung vorenthalten, weil Männer diesen Monat Elternzeit kaum nutzen würden.

**Es hat oftmals einen Einfluss auf die Betreuungsrolle von Vätern, ob sie alleine oder gemeinsam mit der Mutter in Elternzeit sind. Dies hat auch Auswirkungen auf die langfristige Beteiligung der Väter an Betreuungsaufgaben. Wie beschreiben Sie aus Ihrer Sicht die Rolle der Väter in Österreich während der Elternzeit?**

**Kapella:** Die (langfristige) Beteiligung von Vätern wird aus meiner Sicht oft eindimensional diskutiert. Zum einen muss zwischen der Selbstwahrnehmung und dem Selbstbild von Vätern unterschieden werden, die wir meist über Werte- und Einstellungsstudien erheben. Zum andern muss das tatsächliche Involvement von Vätern in der Familienarbeit und der Kinderbetreuung der Selbstwahrnehmung von Vätern gegenübergestellt und diskutiert werden, um der Komplexität Rechnung zu tragen. Ganz grundsätzlich sehe ich Väter in Österreich durchaus als aktive Väter – selbstverständlich mit einem deutlichen Steigerungspotential, bei dem es allerdings komplex wird.

In Werte- und Einstellungsstudien zeigt sich ein sehr klares Bild: Väter erleben sich durchaus als aktive Väter. Sie wissen, dass sie sich stärker in der Familienarbeit und bei den Betreuungsaufgaben einbringen sollten, und wollen dies auch selbst.<sup>21</sup> Aktive Väter zeigen sich auch als die zufriedeneren Väter; im Vergleich zu Vätern, die anlässlich der Geburt ihres Kindes keine längerfristigen Veränderungen ihres Erwerbslebens vorgenommen haben (zum Beispiel längere Elternzeit, grundsätzliche Arbeitszeitreduktion).<sup>22</sup>

Andererseits zeigen klassische Zeitverwendungsstudien, dass die Familienarbeit nach wie vor primär durch die Mütter erfolgt.<sup>23</sup> So zeigt sich zum Beispiel auf Basis der aktuellen Zeitbudgeterhebung (2008/2009), dass bei Paaren, deren jüngstes Kind unter 6 Jahre alt ist, Mütter täglich 3:40 Stunden mit Betreuungspflichten verbringen und Väter 1:37 Stunden.<sup>24</sup> Im internationalen Vergleich schneiden Väter in Österreich mit ihrer aktiven Beteiligung an der Kinderbetreuung allerdings nicht schlechter ab als Väter in anderen Ländern. So zeigt sich in einem internationalen Vergleich, dass die aktive Zeit, die Väter mit den Kindern verbringen, in Österreich gleich hoch ist wie etwa in Schweden.<sup>25</sup>

Um der Komplexität der Fragestellung nach der Väterbeteiligung gerecht zu werden, muss ein weiterer Aspekt angesprochen werden: Die grundsätzliche Verteilung von bezahlten und unbezahlten Tätigkeiten zwischen Müttern und Vätern, auch als „total workload“ bezeichnet. Hier geht es um eine Betrachtung der Gesamtheit an bezahlter und unbezahlter Arbeit, die Männer und Frauen leisten. Für Österreich zeigt sich, dass Väter mit einem Kind unter 6 Jahren 44 Minuten pro Tag mehr produktive Tätigkeit (unbezahlte und bezahlte Tätigkeiten) verrichten als Mütter mit einem unter 6-jährigen Kind.<sup>26</sup> Forderungen nach mehr Beteiligung von Vätern an Betreuungsaufgaben können nur sinnvoll und nachhaltig umgesetzt werden, wenn die Arbeitsverteilung von bezahlter und unbezahlter Tätigkeiten von Frauen und Männern gleichzeitig diskutiert und einander angeglichen wird.

Die Diskussion der Väterbeteiligung nur auf die Inanspruchnahme der Väter von Elternzeit zu reduzieren greift zu kurz. Vor allem in Österreich besteht die Problematik, dass seit Einführung des KBG keine amtliche Statistik über die Inanspruchnahme von Elternzeit mehr existiert und Zahlen zum KBG primär die Beteiligung von Vätern an einer Geldleistung ausdrücken.

**Welche wesentlichen Herausforderungen sehen Sie in Slowenien und Österreich, um eine stärkere Beteiligung von Vätern an Familienarbeit zu erreichen und somit einer partnerschaftlichen Aufteilung näher zu kommen?**

**Stropnik:** In Slowenien sind die meisten Frauen mit Kindern beschäftigt, normalerweise in Vollzeit. Es stimmt, dass eine umfassende Familienpolitik beträchtlich zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beiträgt. Die mit der Geburt eines Kindes verbundenen



21 Vgl. u.a. Zulehner, P. (2014): **Der Anstrengende Aufbruch. Ein Forschungsbericht. Herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Wien.**; Kapella, O./Rille-Pfeiffer, C. (2007): **Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Deskriptive Ergebnisse einer Einstellungs- und Wertestudie zu Mutter- und Vaterrolle, Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit der Frau. ÖIF Working Paper 66, Wien.**

22 Vgl. Kapella, O./Rille-Pfeiffer, C. (eds.) (2011): **Papa geht arbeiten. Vereinbarkeit aus Sicht von Männern. ÖIF Schriftenreihe 23. Opladen: Budrich UniPress, .**

23 Vgl. u.a. Testa, M. R. (2013): **Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen Partnern. In: Buber-Ennsler, I./Neuwirth, N./Testa, M. R. (eds.): Familienentwicklung in Österreich 2009-2013. Partnerschaft, Kinderwunsch, Kinderbetreuung und ökonomische Situation. Wien: 16.**

24 Wernhart, G./Dörfler, S./Mazal, W./Neuwirth, N. (2017, i. E.): **Familienzeit – Wie die Erwerbsarbeit den Takt vorgibt. Perspektiven zu einer Neugestaltung der Arbeitszeit. ÖIF Forschungsbericht, Wien.**

25 Dörfler, S./Wernhart, G. (2016): **Die Arbeit von Männern und Frauen. Eine Entwicklungsgeschichte der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung in Frankreich, Schweden und Österreich. ÖIF Forschungsbericht Nr. 19, Wien.**

26 Wernhart et al. (2017) (Fn 24).



Freistellungen belaufen sich auf mehr als ein Jahr, normalerweise mit voller Lohnersatzleistung, und außerhäusliche Kinderbetreuung steht unmittelbar nach dem Ende der Elternzeiten zur Verfügung und ist dank hoher Subventionen ebenfalls erschwinglich. Es gibt auch weitere Maßnahmen, die Eltern mit kleinen Kindern schützen und ihnen flexible Möglichkeiten am Arbeitsplatz bieten. Alle diese Maßnahmen gelten sowohl für Väter als auch für Mütter, weswegen es für die Mütter keinen Grund gibt, den weitaus größeren Teil der Familienarbeit zu übernehmen. Väter sind an den täglichen Aufgaben und Verpflichtungen der Kinderbetreuung jedoch nicht sonderlich beteiligt. Untersuchungen zeigen, dass sie sich in der Kinderbetreuung Art und Zeitpunkt ihrer Tätigkeiten aussuchen können. Ihre zumeist unterstützende Rolle schlägt sich nieder in weniger Betreuungsarbeit und geringerer Verantwortung. Und es sind die Mütter, die eine solche Aufgabenteilung ermöglichen.

Auch die Arbeitgeber orientieren ihre Erwartungen an weibliche und männliche Beschäftigte an den herkömmlichen Geschlechterrollen, und so ist es für sie nicht normal, dass ihre männlichen Arbeitnehmer eine Vaterschaftsfreistellung, Elternzeit oder Krankheitsfreistellungen für Kinder in Anspruch nehmen oder flexible Arbeitszeitregelungen nutzen möchten, um Kinder zu betreuen. Veränderungen sind nötig: Arbeitgeber sollten mehr Flexibilität und Verständnis zeigen für eine stärkere Beteiligung der Väter.

**Kapella:** Die größte Herausforderung in Österreich sehe ich in einer gesamtgesellschaftlichen Diskussion über Arbeitszeitarrangements von Vätern und Müttern. Ist das Ziel eine höhere Beteiligung von Vätern in der Familienarbeit und bei Betreuungsaufgaben, erscheint dies aus meiner Sicht langfristig und nachhaltig nur machbar, wenn die „total workloads“ von Müttern und Vätern gemeinsam diskutiert werden. So muss zum Beispiel die meistens vorausgesetzte Vollzeitarbeit von Männern in Frage gestellt werden, da andernfalls einer höheren Beteiligung von Vätern in der Familie Grenzen gesetzt sind. Ein gesellschaftliches Erwerbsmodell, das sich grundsätzlich eher an einer Teilzeitarbeit von Vätern und Müttern orientiert, gibt mehr Spielraum zur (zeitlichen) Beteiligung von Vätern in der Familienarbeit und bei den Betreuungsaufgaben. Parallel dazu ist es sicherlich erforderlich, möglichst früh präventiv bei der Ausbildung von (männlichen) Identitäten anzusetzen, um die nach wie vor bestehende starke Verknüpfung einer „männlichen“ Identität mit einer Leistungsorientierung – vor allem gespeist aus einer bezahlten Erwerbstätigkeit – aufzuweichen.

Eine weitere Problematik sehe ich in der gesellschaftlichen Diskussion eines sogenannten „Papamonats“. Bisher konnte in Österreich politisch kein Konsens zum Begriff und zur Einführung eines „Papamonats“ hergestellt werden. Aus Aspekten der Signalwirkung sehe ich die Bezeichnung „Papamonat“ als problematisch. Suggestiert sie doch sehr stark, dass Papa-Sein auf einen Monat reduziert ist. Politisches und gesellschaftliches Interesse sollte in einer langfristigen und nachhaltigen Verantwortungsübernahme für gemeinsame Kinder durch Väter liegen. Die Betonung der grundsätzlichen und umfassenden Beteiligung von Vätern an der Familienarbeit halte ich für wichtig.

Es bestehen leider nach wie vor einige gesellschaftliche Realitäten, die einer höheren Väterbeteiligung im Wege stehen. So gibt es einerseits nach wie vor Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich. Zu deren Erklärung können unterschiedliche Argumentationen herangezogen werden, es ändert an der Realität von Familien allerdings nichts: Bei der Realisierung ihres Kinderwunsches treffen Paare oft die Entscheidung, das höhere (oft männliche) Einkommen für die Familie zu erhalten. Andererseits sind die nach wie vor bestehenden Bedenken und die Skepsis von vielen Arbeitgebern zur Elternzeit für Väter als ein weiterer Hinderungsgrund zu nennen. Ein eigener Rechtsanspruch von Vätern auf Elternzeit könnte die Position von Vätern gegenüber dem Arbeitgeber stärken und wäre durchaus ein Signal an Männer, stärker von ihrem Recht Gebrauch zu machen<sup>27</sup>. Väter wären somit nicht vom Wohlwollen des Arbeitgebers abhängig und die Sorgen der Väter und Familien im Hinblick auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes würden verringert werden.



27 Siehe hier z.B. Diskussion der Unternehmenskultur zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auch in Bezug auf Väter von Schiffbänker, H./Bergmann, N. (2016): **Work-life Balance and Fathers in Austria? – Empirical Evidence at the Company Level.** In: Ruspini, E./Crespi, I. (eds.): *Balancing Work and Family in a Changing Society. The Fathers' Perspective.* London: Palgrave Macmillan.

## Neues aus der Beobachtungsstelle

Die Beobachtungsstelle analysiert gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa und befasst sich mit möglichen Auswirkungen auf Deutschland. Dazu erstellt sie wissenschaftliche, meist europäisch-vergleichende Analysen, betreibt Monitoring europäischer Entwicklungen und führt internationale Fachgespräche durch. Ziel ist es, Akteure zu vernetzen, den europaweiten Austausch zu fördern und gegenseitiges Lernen anzuregen.

### *Schwerpunkt Vereinbarkeit*

Die Beobachtungsstelle legt 2017 und 2018 einen Schwerpunkt darauf, wie europäische Staaten Menschen dabei unterstützen, Beruf, Pflege und Kindererziehung besser zu vereinbaren.

### *Väter stärker an Familienarbeit beteiligen*

Im Mai führte die Beobachtungsstelle das internationale Fachgespräch „Auf dem Weg zu mehr Partnerschaftlichkeit. So wird die Beteiligung von Vätern an Familienarbeit in Europa gefördert“ durch. Es bildete den Auftakt einer Reihe von Fachgesprächen zum Thema Vereinbarkeitspolitik. Neben Fachleuten aus Wissenschaft, Verbänden und Politik nahmen Dr. Ralf Kleindiek, Staatssekretär im Bundesfamilienministerium, und Tiina Astola, EU-Generaldirektorin für Justiz und Verbraucherschutz, teil. Die Ergebnisse der Diskussionen werden in einer Dokumentation in Kürze [hier](#) veröffentlicht. Eine Übersicht, wie europäische Staaten die Beteiligung von Vätern an Familienarbeit fördern wollen, finden Sie [hier](#).

### *Vereinbarkeit von Pflege und Beruf verbessern*

Auf dem zweiten Fachgespräch in der Reihe standen Anfang September Unterstützungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige im Fokus. Hierzu gehören neben Freistellungsmöglichkeiten und finanzieller Unterstützung auch die Möglichkeiten der Digitalisierung. Die Dokumentation ist in Kürze [hier](#) verfügbar. Bereits veröffentlicht ist der **Newsletter** zum Thema sowie eine umfassende Studie zu Belgien, Frankreich, Irland, Österreich und Spanien, die Sie [hier](#) finden.

Auch Beratungsangebote für pflegebedürftige Personen und deren pflegende Angehörige helfen bei der Vereinbarkeit. Aktuell wird dazu eine Studie erarbeitet, die gute Praxisbeispiele aus Schweden, Österreich, Schottland und Frankreich identifiziert.

### *Rolle rückwärts – Wie Schweden die Vermarktlichung der sozialen Dienste wieder zurückfahren will*

Die Beobachtungsstelle analysiert in einem **Arbeitspapier** die Reformpläne für eine Re-Regulierung der sozialen Dienste, die derzeit in Schweden diskutiert werden. Die Vorschläge zielen darauf ab, dass Gewinne beschränkt werden und in gewisser Form reinvestiert werden müssen. Gleichzeitig soll die Anbietervielfalt vergrößert werden. Die Reformvorschläge sind von Interesse für Debatten rund um den Wohlfahrtspluralismus.

### *Beteiligung, die Erste – Migrant\*innenorganisationen an politischen Prozessen beteiligen*

Wie können Konsultationsstrukturen und -gremien dabei helfen, Migrantinnen und Migranten bei integrationspolitischen Fragen zu beteiligen? Die Frage nach der politischen Teilhabe von Migrant\*innenorganisationen in Dänemark, Finnland, Luxemburg, den Niederlanden und Spanien steht im Mittelpunkt einer **Kurzexpertise**.

*Beteiligung, die Zweite – Die Einbindung von Nutzerinnen und Nutzern in die Ausgestaltung von sozialen Dienstleistungen*

Die estnische EU-Ratspräsidentschaft strebt im Rahmen von Ratsschlussfolgerungen an, das eigenständige Leben und Wohnen vor allem von hilfebedürftigen Seniorinnen und Senioren, Menschen mit Behinderungen oder Menschen mit psychischen Krankheiten zu fördern. Die Beteiligung der betroffenen Menschen an der Gestaltung dieser Sozialräume kann dazu beitragen, dass bedarfsgerechte und innovative Lösungen gefunden werden, die ein selbstständiges Leben in der Gemeinschaft ermöglichen. Die Beobachtungsstelle organisiert zu diesem Thema einen Auftakt-Workshop und wird das Thema in 2018 weiter verfolgen.

Alle Arbeitsergebnisse der Beobachtungsstelle finden Sie hier:

[www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/veroeffentlichungen](http://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/veroeffentlichungen)

Bleiben Sie auf dem Laufenden und melden sich für unseren Verteiler an. Sie erhalten dann regelmäßig unseren Newsletter und weitere Informationen zu unserer Arbeit. Zur **Anmeldung**.

**Projektkonzeption**

Die Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa ist ein Projekt des Instituts für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (ISS). Das ISS unterhält zwei Projektbüros in Frankfurt a. M. und in Berlin. Die Finanzierung der Beobachtungsstelle erfolgt durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

**Impressum****Herausgeber und Redaktion:**

*Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V.  
Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen  
in Europa*

*Benjamin Landes (Direktor)*

**Hausanschrift:**

*Zeilweg 42*

*60439 Frankfurt a. M.*

*V. i. S. d. P.: Benjamin Landes*

*E-Mail: [info@iss-ffm.de](mailto:info@iss-ffm.de)*

*Diese Publikation ist eine Veröffentlichung der „Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa“.*

*[www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.eu](http://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.eu)*

*Die Beobachtungsstelle ist ein Projekt, das aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 11018 Berlin, gefördert wird. Die Publikation gibt nicht die Auffassung der Bundesregierung wieder. Die Verantwortung für den Inhalt obliegt dem Herausgeber bzw. der/dem jeweiligen Autorin/Autor.*

**Träger der Beobachtungsstelle:**

*Projektteam Frankfurt und Berlin:*

*Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V.*

**Gestaltung:** *[www.avitamin.de](http://www.avitamin.de)*

**Übersetzung:** *Übersetzungsbüro Nicole Gentz*

**Erscheinungsdatum:** *Dezember 2017*

*Diese Publikation kann bezogen werden bei: [www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/veroeffentlichungen](http://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/veroeffentlichungen)  
Der Inhalt und die Gestaltung des Newsletters der Beobachtungsstelle sind urheberrechtlich geschützt. Die Verwendung von Artikeln ist erwünscht, allerdings bitten wir Sie, uns vorab kurz formlos darüber zu informieren und die Autorinnen und Autoren sowie die Beobachtungsstelle als Quelle zu nennen.*

**Bildnachweise in der Reihenfolge wie im Text:**

*Maria Sbytova/fotolia (Nr. 93960274)*

*kallejpp/www.photocase.com*

*markusspieske/www.photocase.com*

*George Rudy/shutterstock (Nr. 523948327)*

*towbar / www.pixabay.com*

*Maria Sbytova/shutterstock (Nr. 224489104)*

*Grezoza Olga/shutterstock (Nr. 275871068)*

*Carola Vahldiek/fotolia (Nr. 106357351)*