

Übersicht

Übersicht

Übersicht

Übersicht

Übersicht

Übersicht



**Beobachtungsstelle für  
gesellschaftspolitische  
Entwicklungen in Europa**

# **Beteiligung von Vätern an Familienarbeit**

## **So fördern Europäische Staaten die Partnerschaftlichkeit**

**Sören Hoyer, Nele Reich und Lena Reinschmidt**

**März 2018**

## Zusammenfassung

Die familienpolitische Debatte in Deutschland ist aktuell von der Frage geprägt, wie eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestaltet werden kann. Das Ziel, Väter stärker in Familienarbeit einzubinden und ihnen „mehr Zeit für Familie“ zu ermöglichen, steht auch europaweit vermehrt auf der politischen Tagesordnung. Nicht zuletzt setzt sich die EU dies zum Ziel in ihrem sogenannten Vereinbarkeitspaket als ersten Umsetzungsschritt einer Europäischen Säule sozialer Rechte. Es geht dabei grundsätzlich um eine Neuverteilung der Familienarbeit zwischen den Partnern: Einerseits wird eine aktive Beteiligung von Vätern an Familienarbeit gefördert und auch gefordert, andererseits werden Mütter bei Familienarbeit entlastet und können vermehrt einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

Elternzeiten sind ein familienpolitischer Ansatz, um mehr Zeit für die Familie zu ermöglichen. Sie geben Eltern einen Rechtsanspruch auf Freistellung von der Erwerbstätigkeit, mit Kündigungsschutz und idealerweise einer Bezahlung in Form eines Pauschalbetrags oder einer Lohnersatzleistung.

Die folgenden Fragestellungen werden in der Übersicht anhand konkreter Beispiele aus acht europäischen Staaten beantwortet:

1. Welche Maßnahmen und Instrumente fördern wirksam eine stärkere Beteiligung von Vätern an der Familienarbeit?
2. Welche Instrumente haben die untersuchten Staaten bereits eingeführt, um die Beteiligung von Vätern an Familienarbeit aktiv zu fördern?

Die Übersicht 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 Väternzeiten 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 bis 2017 in Schweden. Österreich hat einen solchen Bonus 2017 eingeführt. Deutschland hat mit dem Partnerschaftsbonus als einziges Land eine finanzielle Unterstützung der Elternzeit in Teilzeit, um eine vollzeitnahe Beschäftigung beider Elternteile zu befördern.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Ansatzpunkte für mehr Partnerschaftlichkeit in Familien</b>	<b>3</b>
2.1	Erklärungsfaktoren für eine geschlechterbezogene Arbeitsteilung: Geld, Normen und familienpolitische Rahmenbedingungen	3
2.2	Väterzeiten als Türöffner für eine partnerschaftliche Aufteilung von Familienarbeit	4
2.3	Familienpolitische Instrumente für mehr Väterbeteiligung	5
<b>3</b>	<b>Der Blick in die europäischen Staaten: Maßnahmen und Instrumente für die Väterbeteiligung in der Praxis</b>	<b>7</b>
3.1	Deutschland	7
3.2	Estland	8
3.3	Island	9
3.4	Norwegen	10
3.5	Österreich	11
3.6	Schweden	12
3.7	Slowenien	14
3.8	Tschechische Republik	15
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>16</b>

## 1 Einleitung

Die familienpolitische Debatte in Deutschland ist aktuell von der Frage geprägt, wie eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestaltet werden kann. Partnerschaftlichkeit bezieht sich hier auf den Wunsch vieler Menschen, Erwerbs- und Familienarbeit innerhalb der Familie annähernd gleich zu verteilen, so dass zum Beispiel beide Elternteile Zeit für Familie und Beruf haben (BMFSFJ 2017). Die grundlegenden Fragen der politischen Debatte sind daher:

- Wie kann die Erwerbs- und Familienarbeit gesellschaftlich so organisiert werden, dass Frauen und Männer – insbesondere auch Mütter und Väter – gleichermaßen an der Erwerbs- und Familienarbeit teilhaben können?<sup>1</sup>
- Wie können Eltern dabei unterstützt werden, sich berufliche und familiäre Pflichten untereinander partnerschaftlich aufzuteilen?<sup>2</sup>

Ausgangspunkt für die Debatte ist, dass sich in Deutschland wie auch in vielen anderen europäischen Staaten eine annähernd gleiche Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern abzeichnet. Daraus ergibt sich auch eine Entwicklung vom männlichen (Allein-)Ernährer-Modell hin zum sogenannten Doppelverdienermodell (Daly 2005; Lewis 2009).

Viele europäische Staaten unterstützen die Entwicklung hin zu Doppelverdienerhaushalten durch eine Neuorganisation von Familienarbeit zwischen Staat, Markt und Familie.<sup>3</sup> Durch staatlich geförderte Kinderbetreuung wird zum Beispiel die Aufgabe der Kinderbetreuung zeitweise von den Familien auf staatliche oder private Institutionen übertragen. Hinsichtlich der Familienarbeit, die alle „Tätigkeiten der Pflege, Zuwendung [und] Versorgung für sich und andere“ (Rudolph 2015: 105) umfasst, zeigt sich, dass es zwischen Frauen und Männern weiterhin einen relativen Unterschied in der Zeit gibt, die sie täglich für die Familienarbeit aufwenden. Dieser Unterschied wird durch den Gender Care Gap abgebildet (Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017).<sup>4</sup>

Zunehmend mehr europäische Staaten setzen daher zusätzlich zur Neuorganisation auch Anreize für eine Neuverteilung der Familienarbeit, die darauf abzielen, die Aufgabenverteilung in Paarbeziehungen zu verändern. Damit tritt die Rolle von Vätern in der Familienarbeit stärker in den Fokus: einerseits wird eine aktive Beteiligung von Vätern an der Familienarbeit gefordert, andererseits wird die Teilhabe von Vätern an der Familienarbeit durch staatliche Maßnahmen zunehmend besser unterstützt.

---

1 Siehe Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017).

2 Siehe dazu insbesondere OECD (2016).

3 Esping-Andersen (1990, 1999) folgend, werden Staat, Markt und Familie als die drei Akteure der Wohlfahrtsproduktion gesehen. Dabei unterscheiden sich die Staaten in der „Art und Weise, in der Care in [ihrer] Gesellschaft verortet und organisiert wird“ (Beckmann 2014: 116).

4 In diesem Zusammenhang wird auch auf die Doppelbelastung von Frauen – besonders Müttern – aus Erwerbs- und Familienarbeit hingewiesen (Beckmann 2014). Diese wird durch die Neuorganisation nur zum Teil aufgefangen.

Die Europäische Kommission gibt mit dem im April 2017 veröffentlichten Vereinbarkeitspaket weitere Impulse, indem sie unter anderem einen Richtlinienvorschlag vorlegt. Dadurch sollen vier Monate bezahlte und nicht übertragbare Elternzeit für beide Elternteile sowie eine zehntägige, bezahlte Vaterschaftsfreistellung rund um die Geburt als Mindeststandards eingeführt werden.

Der Wunsch von Eltern, sich Erwerbs- und Familienarbeit annähernd gleich aufzuteilen, ist weit verbreitet. Dies gelingt gegenwärtig jedoch nur wenigen Familien (IfD Allensbach 2015; Müller et al. 2013). Daher ist nach Faktoren zu fragen, die einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit entgegenstehen: Wie kann Familienpolitik dazu beitragen, diese Hindernisse zu beseitigen und eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit zu unterstützen?

Die vorliegende Übersicht beleuchtet, wie Staaten Familien dabei unterstützen können, „mehr Partnerschaftlichkeit zu wagen“ (OECD 2017) und insbesondere Väter in ihrer Verantwortung für die Familienarbeit verstärkt ansprechen können. Die folgenden Fragestellungen werden anhand konkreter Beispiele aus europäischen Staaten beantwortet:

1. Welche Maßnahmen und Instrumente fördern wirksam eine stärkere Beteiligung von Vätern an der Familienarbeit?
2. Welche Instrumente haben europäische Staaten bereits verwirklicht, um die Beteiligung und Teilhabe von Vätern an Familienarbeit aktiv zu fördern?

Im Fokus stehen hier väterspezifische (bezahlte) Freistellungszeiten, sogenannte Väterzeiten. Sie setzen beim Übergang zur Elternschaft als „Türöffner“ an einem entscheidenden Punkt im Beziehungsverlauf an (Gärtner 2012: 16)<sup>5</sup>. Die Arbeitsteilung nach der Geburt der Kinder ist besonders wichtig dafür, wie Mütter und Väter auch im weiteren Lebensverlauf die Erwerbs- und Familienarbeit untereinander aufteilen.

Die vorliegende Übersicht diene als gemeinsamer Ausgangspunkt für das Europäische Fachgespräch, zu dem das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa am 29. und 30. Mai 2017 in Berlin eingeladen hatten. Vor dem Hintergrund des Vereinbarkeitspakets der Europäischen Kommission bot das Fachgespräch die Möglichkeit für einen europaweiten Austausch über Instrumente, Erfahrungen und mögliche Erfolgsfaktoren für mehr Väterbeteiligung an Familienarbeit.

---

5 Beim Übergang zur Elternschaft, der mit einem sprunghaften Anstieg der Familienarbeit verbunden ist, ist vielfach eine Rückkehr von traditionellen Geschlechterrollen zu beobachten; „vor allem wenn es die Mütter sind und nicht die Väter, die aus dem Erwerbsleben aussteigen oder ihre Arbeitszeit verringern, um sich um die Kinder zu kümmern.“ (OECD 2017: 16).

## 2 Ansatzpunkte für mehr Partnerschaftlichkeit in Familien

Auf der Suche nach Ansatzpunkten, um Partnerschaftlichkeit in Familien zu fördern, sind Hindernisse von Bedeutung, die einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung im Wege stehen. Sie weisen darauf hin, wo Familien Unterstützung und Anreize für eine Neuverteilung der Familienarbeit benötigen. Sie zeigen auch auf, wie Väter wirksam angesprochen werden können, damit sie selbst Verantwortung übernehmen und an der Familienarbeit teilhaben können.

### 2.1 Erklärungsfaktoren für eine geschlechterbezogene Arbeitsteilung: Geld, Normen und familienpolitische Rahmenbedingungen

Wieso Eltern die Erwerbs- und Familienarbeit innerhalb der Familie – entgegen bestehenden Wünschen – häufig ungleich aufteilen, wird in der Literatur durch unterschiedliche theoretische Ansätze erklärt.<sup>6</sup> Wichtige Faktoren sind dabei Geld, Werte und Normen sowie familienpolitische Rahmenbedingungen.

#### Geld – Haushaltsökonomie und Aushandlung

Ansätze der neuen Haushaltsökonomie sehen das Erwerbseinkommen als zentralen Faktor für die Arbeitsaufteilung. Demnach spezialisiert sich der Partner oder die Partnerin mit dem höheren Einkommen auf die bezahlte Erwerbsarbeit, und der Partner oder die Partnerin mit dem geringeren Einkommen auf die unbezahlte Familien- und Hausarbeit. Durch diese Aufteilung wird eine ökonomische Nutzenmaximierung für den gesamten Haushalt angestrebt.<sup>7</sup>

Die Aushandlungsperspektive geht davon aus, dass das individuelle Einkommen die Verhandlungsposition zwischen den Partnern bestimmt, wenn es darum geht zu entscheiden, die Erwerbs- und Familienarbeit aufzuteilen (Bianchi et al. 2000). Insbesondere strukturelle Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, wie etwa geringere Bezahlung und Aufstiegschancen, lassen es aus nutzenmaximierender Perspektive für einen Haushalt oftmals rational erscheinen, dass sich der Mann der bezahlten Erwerbsarbeit widmet (Hipp/Leuze 2015). Nach Annahme der Aushandlungsperspektive verfügen Frauen, die nach der Geburt eines Kindes eine (längere) Elternzeit nehmen und in der Folge in Teilzeit erwerbstätig sind, über weniger Verhandlungsmacht bei der Entscheidung darüber, wie die Erwerbs- und Familienarbeit innerfamiliär verteilt wird. Dabei ist auch die Aufteilung der Elternzeit ein Aushandlungsprozess, da ein familienbasierter Anspruch es den Eltern überlässt, wie sie die Elternzeit untereinander aufteilen wollen (OECD 2017).

#### Normen und Werte

Normen und Werte legen fest, was als angemessenes und wünschenswertes Verhalten in einer Gesellschaft angesehen wird. Dazu zählen auch gesellschaftliche Vorstellungen darüber, wie Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern aufgeteilt sein sollte.

---

6 Einen guten Überblick über unterschiedliche theoretische Erklärungsansätze und ihre Kritik bieten Hipp/Leuze (2015) und Fahlén (2015).

7 Vergleiche hierzu die spezialisierte Humankapitalperspektive nach Becker (1993). Siehe auch Geist (2005) oder Gupta (2007).

Diese Geschlechterregime haben daher Einfluss darauf, wie Erwerbs- und Familienarbeit im Allgemeinen und die Elternzeit im Besonderen innerhalb von Familien aufgeteilt werden (Pfauffinger 1998; Coltrane 2000; Haas 2005; Budig et al. 2012; Beckmann 2014; Edlund/Öun 2016). Die innerfamiliäre Entscheidung, wo und bei wem Familienarbeit verortet wird, ist daher von Normen und Werten beeinflusst, wenn die Partner – zumindest unbewusst – den gesellschaftlichen Erwartungen entsprechen wollen. Gesellschaftliche Normen und Werte werden so durch familiäres Verhalten reproduziert (Oláh/Richter/Kotowska 2014: 17). Zugleich zeigen neuere Studien, dass gesetzliche Leistungen – wie das Elterngeld in Deutschland – auch selbst dazu beitragen, dass sich soziale Normen verändern (Unterhofer et al. 2017).

### **Familienpolitische Rahmenbedingungen**

Die innerfamiliäre Entscheidung darüber, wie Erwerbs- und Familienarbeit aufgeteilt werden, ist darüber hinaus institutionell eingebettet, das heißt beeinflusst von staatlichen Unterstützungsangeboten wie etwa bezahlter Eltern- oder Pflegezeit, Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen oder auch vorhandenen Teilzeitoptionen (Korpi 2000; Fahlén 2015; Hipp/Leuze 2015). Die ökonomische Situation der Haushaltsmitglieder und die Normen und Werte, die für die individuelle Entscheidung wichtig sind, stehen in einem Wechselverhältnis zu vorhandenen institutionellen Rahmenbedingungen (Hipp/Leuze 2015; Edlund/Öun 2016). Besonders die Familien- und Gleichstellungspolitik kann, etwa durch unterschiedliche Unterstützungsangebote, bestimmte Familienmodelle fördern (Korpi 2000). So hat die Neuorganisation von Familienarbeit zwischen Staat, Markt und Familie maßgeblich dazu beigetragen, dass Partnerin und Partner gleichzeitig erwerbstätig sein können. Ein Beispiel hierfür ist die Bereitstellung von flächendeckender Kinderbetreuung. Darüber hinaus können durch familien- und gleichstellungspolitische Maßnahmen und Instrumente auch Anreize für Mütter und Väter gesetzt werden, die zu einer innerfamiliären Neuverteilung von Familienarbeit anregen und somit zu einer geschlechtergerechten Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit beitragen.

In ihrem Zusammenspiel sind die Faktoren Geld, Normen und Werte sowie familienpolitische Rahmenbedingungen geeignete Ansatzpunkte, um eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Frauen und Männern zu fördern. In dieser Übersicht stehen die einzelnen familien- und gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Instrumente im Fokus des Interesses. Mit Blick auf die Familienarbeit geht es vor allem darum, welche Maßnahmen und Instrumente die Väterbeteiligung an Familienarbeit wirksam stärken.

## **2.2 Väterzeiten als Türöffner für eine partnerschaftliche Aufteilung von Familienarbeit**

Die Geburt des ersten Kindes stellt in den meisten Paarbeziehungen einen entscheidenden Wendepunkt dar (Bühlmann et al. 2010; Grunow et al. 2012). Mit dem Übergang zur Elternschaft steigt für viele Paare die Belastung durch unbezahlte Familienarbeit zum ersten Mal im Beziehungsverlauf sprunghaft an. Dadurch wird ein zuvor häufig gelebtes Modell, in dem Partnerin und Partner in etwa gleichem Umfang erwerbstätig waren, in Frage gestellt. Entscheidend ist, dass vor allem Frauen bei der Geburt eines Kindes temporär aus der Erwerbsarbeit aussteigen und die mit der Unterbrechung einhergehende vorübergehende Rollenverteilung

– die Mutter verrichtet den überwiegenden Anteil der Familienarbeit, während der Vater weiterhin erwerbstätig ist – häufig eine verfestigende Wirkung auf die innerfamiliäre Aufgabenteilung hat (Grunow 2014).

Die geschlechterbezogene Arbeitsteilung nach der Geburt des ersten Kindes ist somit ein zentraler Faktor zu einem entscheidenden Zeitpunkt, der aber auch dazu genutzt werden kann, um eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit langfristig zu verankern. Väterzeiten setzen genau an diesem entscheidenden Moment an und können als „Türöffner“ für eine geschlechtergerechte Aufteilung der Familien- und Hausarbeit wirken (Gärtner 2012: 16). Denn auch bei Vätern zeigt sich, dass sich eine vorübergehenden Unterbrechung der Erwerbsarbeit langfristig zugunsten der Kinderbetreuung und Hausarbeit auswirkt.

Die Zahl der Länder, in denen Männer spezifisch für sie reservierte Väterzeiten in Anspruch nehmen können, nimmt zu (OECD 2017). Väterzeiten umfassen die Ansprüche von Vätern auf Freistellungen von der Erwerbsarbeit, die sie für die Betreuung und Erziehung von Kindern haben. Dazu zählen etwa „ausschließlich für Väter reservierte Elternzeit („Väterquoten“), oder aufteilbare Elternzeit, die faktisch für Väter ‚reserviert‘ ist, weil sie vom Partner des hauptsächlich für die Kindererziehung freigestellten Elternteils (d. h. in der Regel dem Vater) genommen werden muss, um der Familie einen Anspruch auf Bonuswochen zu sichern“ (ibid: 96). Ein Beispiel hierfür ist die 12 + 2 Regelung in Deutschland (siehe unten). Auch der Anspruch auf eine Vaterschaftsfreistellung, die Väter in einigen europäischen Staaten analog zum Mutterschutz rund um die Geburt eines Kindes nehmen können, wird hier als Väterzeit verstanden. Neuere Studien zeigen auf, dass insbesondere Väterzeiten positive Effekte auf eine geschlechtergerechte Arbeitsteilung haben (Hook 2010; Li et al. 2015). Li et al. (2015) konnten feststellen, dass Väter, die ihre Erwerbstätigkeit für eine mehrmonatige Elternzeit unterbrechen, während die Partnerin erwerbstätig ist, später stärker in familialen Aufgaben eingebunden sind. Wie Väter ihre Rolle als Vater wahrnehmen, wird entscheidend dadurch beeinflusst, ob Väter während der Elternzeit alleine oder zusammen mit der Mutter zuhause sind (Kvande/Brandth 2017).

### 2.3 Familienpolitische Instrumente für mehr Väterbeteiligung

Wie Väterzeiten ausgestaltet sind, kann die partnerschaftliche Aufteilung von Familienarbeit nachhaltig beeinflussen. Es können vier wesentliche Instrumente unterschieden werden, die eine stärkere Väterbeteiligung an der Familienarbeit fördern:<sup>8</sup>

- (1) **Vaterschaftsfreistellung rund um die Geburt:** Der Vater kann rund um die Geburt eines Kindes eine (bezahlte) Freistellung in Anspruch nehmen.

**Effekt:** „Je früher Väter Verantwortung in der Betreuung und Erziehung von Kindern übernehmen, desto eher werden sie auf Dauer zu aktiven Vätern“ (Sachverständigen-

---

<sup>8</sup> Eine umfassende Übersicht über unterschiedliche Ausgestaltungen von Freistellungsmodellen zur Kinderbetreuung und deren Effekte findet sich bei Dearing (2016).



kommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017). Die Vaterschaftsfreistellung kann daher dazu beitragen, dass sich Väter dauerhaft an der Familienarbeit beteiligen.

- (2) **Elternzeit – Individuelle Elternzeitansprüche mit finanzieller Leistung:** Teile der Elternzeit sind individuell für Mütter und Väter vorgesehen und daher nicht übertragbar. **Effekt:** Für die Aufgabenverteilung innerhalb der Familie zeigt sich, dass die Familienarbeit gleicher aufgeteilt wird, wenn beide Elternteile Elternzeit nehmen (Kotsadam/Finseraas 2011). Längere individuelle Anspruchszeiten wirken sich zusätzlich positiv auf die Väterbeteiligung aus (Hook 2006; Boll et al. 2014). Insbesondere finanzielle Leistungen während der Elternzeit spielen eine entscheidende Rolle. Dabei besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Höhe der finanziellen Leistung und der Väterbeteiligung an Kinderbetreuung und -erziehung (ibid).<sup>9</sup>
- (3) **Finanzielle Anreize für eine geschlechtergerechte Aufteilung der übertragbaren Elternzeit:** Eine möglichst gleiche Aufteilung der übertragbaren Elternzeit durch Mütter und Väter wird zusätzlich finanziell belohnt. **Effekt:** Erste Erfahrungen einzelner Staaten weisen eine gemischte Bilanz auf (siehe Schweden und Österreich).
- (4) **Zusätzliche finanzielle Unterstützung der Elternzeit in Teilzeit:** Bei einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit durch zeitgleiche Teilzeitarbeit, die Müttern und Vätern gleichermaßen Zeit für die Familienarbeit gibt, erhalten Eltern eine zusätzliche finanzielle Unterstützung. **Effekt:** Es wird darauf abgezielt, dass Mütter mehr Stunden erwerbstätig sind und Vätern durch reduzierte Erwerbstätigkeit mehr Stunden für die Familienarbeit zur Verfügung stehen (siehe Deutschland). Ziel ist es hierbei, eine vollzeitnahe Erwerbsbeteiligung beider Elternteile zu fördern. Dieses Instrument geht damit über eine reine Freistellung hinaus. Über die Auswirkungen dieses Instruments ist bisher wenig bekannt.

Europäische Staaten nutzen unterschiedliche Instrumente, um die Beteiligung von Vätern an Familienarbeit zu fördern. Im Folgenden wird ein Überblick darüber gegeben, welche Instrumente in ausgewählten europäischen Staaten bereits umgesetzt und wie diese ausgestaltet sind. Dabei werden besonders zentrale Aspekte herausgegriffen, da an dieser Stelle kein umfassender Überblick gegeben werden kann. Das Papier dient vielmehr als Ausgangspunkt für die Diskussion darüber, welche Erfahrungen in den Staaten gemacht wurden und in welche Richtung weitere Reformen weisen können.

---

<sup>9</sup> Wenn Väter, die im Durchschnitt immer noch mehr verdienen als Mütter, einen Großteil ihres Einkommensausfall kompensiert bekommen, zum Beispiel als Lohnersatzleistung während der Elternzeit, wird das Haushaltseinkommen weniger stark belastet. Im Sinne der ökonomischen Erklärungsansätze ist die Hürde für Väter dadurch deutlich geringer, Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

## 3 Der Blick in die europäischen Staaten: Maßnahmen und Instrumente für die Väterbeteiligung in der Praxis

### 3.1 Deutschland

**Instrumente:** (2) Individuelle Elternzeitanprüche mit finanzieller Leistung; (4) Zusätzliche finanzielle Unterstützung der Elternzeit in Teilzeit

Westdeutschland zeichnete sich lange durch ein starkes männliches Ernährermodell und die Übernahme der überwiegenden Familienarbeit durch die Frau aus (Adler/Lenz 2016, Esping-Andersen 1990). Das Eineinhalbverdienermodell, in dem der Mann Vollzeit und die Frau in relativ kurzer Teilzeit arbeitet, ist insbesondere unter Eltern inzwischen jedoch weit verbreitet (OECD 2017: 48). In Ostdeutschland wurde hingegen das Doppelverdienermodell historisch vor allem durch staatliche Betreuungsangebote unterstützt (Adler/Lenz 2016). Diese wohlfahrtsstaatlichen Prägungen spiegeln sich teilweise bis heute in unterschiedlichen empirischen Befunden für West- und Ostdeutschland wider.<sup>10</sup>

Mit dem Wandel der Geschlechterrollenbilder geht ein wachsendes „Bedürfnis nach einer gleichberechtigten Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit einher“ (Eigenmann et al. 2016: 11). So sagen „60 Prozent der Eltern mit Kindern unter drei Jahren [...] dass es am besten ist, wenn Frau und Mann beide gleich viel erwerbstätig sind und sich beide in gleichem Maße um Haushalt und Familie kümmern.“ (BMFSFJ 2017: 64). Allerdings leben nur ungefähr 14 Prozent dieser Familien tatsächlich so (Müller et al. 2013: 3).<sup>11</sup>

In Deutschland haben Eltern Anspruch auf eine bezahlte Elternzeit (Elterngeld) von 12 Monaten. Zwei zusätzliche Monate sind für den jeweils anderen Partner reserviert und verfallen, wenn diese nicht genommen werden (12 + 2 Regelung). Seit 2007 besteht eine Lohnersatzleistung in der Regel in Höhe von 65 Prozent, mit einer Obergrenze von 1.800 Euro und einem Mindestbetrag von 300 Euro. Eltern können den Elterngeldanspruch flexibel aufteilen und auch gemeinsam bezahlte Elternzeit nehmen. Ein Elternteil kann jedoch maximal 12 Monate volles Elterngeld in Anspruch nehmen. Eltern können den Bezug des Elterngeldes (Basiselterngeld) verlängern, indem sie sogenannte ElterngeldPlus-Monate in Anspruch nehmen. Das ElterngeldPlus ist halb so hoch wie das Basiselterngeld, wenn das Elternteil nach der Geburt kein Einkommen hat. Aus einem Elterngeldmonat werden dann zwei ElterngeldPlus-Monate.

2015 wurden außerdem sogenannte Partnerschaftsbonusmonate eingeführt. Eltern, die gleichzeitig mit 25 bis 30 Wochenstunden erwerbstätig sind, können gemeinsam für vier zusätzliche Monate ElterngeldPlus erhalten. So sollen unter anderem Väter darin unterstützt werden, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und Familienarbeit zu übernehmen.

---

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

11 Die Daten beruhen auf der Umfrage *Familien in Deutschland* (FiD) und betreffen verheiratete Eltern. Tatsächlich gelebte Aufteilung umfasst, wenn entweder beide Partner in Vollzeit (über 35 Wochenstunden) oder beide in Teilzeit (1 bis 35 Wochenstunden) erwerbstätig sind.

Im Sommer 2016 legte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit der Familienarbeitszeit ein weiteres Konzept vor, das Eltern jüngerer Kinder dabei unterstützen soll, Erwerbs- und Familienarbeit partnerschaftlich aufzuteilen (BMFSFJ 2016). Arbeiten beide Elternteile in einem Umfang von 80 bis 90 Prozent einer Vollzeitstelle, das heißt etwa 28 bis 36 Stunden pro Woche, sollen sie nach diesem Konzept für bis zu 24 Monate ein Familiengeld in Höhe von 300 Euro erhalten können – je 150 Euro für Mutter und Vater. Der Vorschlag ist Gegenstand aktueller Debatten.

## 3.2 Estland

### Instrumente: (1) Vaterschaftsfreistellung rund um die Geburt

In Estland ist das Doppelverdiener-Modell weit verbreitet, während gleichzeitig eine traditionelle geschlechtsbezogene familiäre Arbeitsteilung fortbesteht (Klenner/Leiber 2009: 22). Karu und Kasearu (2011: 24) charakterisieren Estland daher als „dual earner/state & female carer model“.

In Estland gibt es eine bezahlte Elternzeit, die keine individuellen Elternzeitansprüche für Väter vorsieht. Die finanzielle Unterstützung während der Elternzeit ist sehr gut. Für die Dauer von 62 Wochen besteht eine Lohnersatzleistung in Höhe von 100 Prozent. Das Elternzeitmodell erfüllt damit ein wichtiges Merkmal für eine partnerschaftliche Aufteilung zwischen Müttern und Vätern, indem es eine Lohnersatzleistung vorsieht (Vgl. Dearing 2016).<sup>12</sup> Eltern können außerdem nicht gleichzeitig bezahlte Elternzeit in Anspruch nehmen. Die tatsächliche Inanspruchnahme der Elternzeit zeigt ein anderes Bild und spiegelt das erwähnte „dual earner/state & female carer model“ wider. 2016 waren von den Bezieherinnen und Beziehern von bezahlter Elternzeit nur 9,3 Prozent Väter und 90,7 Prozent Mütter (Pall 2017).<sup>13</sup>

Die 10-tägige bezahlte Vaterschaftsfreistellung wurde im Jahr 2015 von fast der Hälfte der Väter mindestens anteilig in Anspruch genommen. Die Regelungen zur Vaterschaftsfreistellung wurden in den vergangenen Jahren mehrfach reformiert. In Folge der Einführung einer finanziellen Leistung im Jahr 2008 stiegen die Zahlen der Inanspruchnahmen auf bis zu 50 Prozent. Nachdem die finanzielle Leistung wieder abgeschafft wurde (2009), steigen die Zahlen seit der darauffolgenden Wiedereinführung (2013) langsam wieder auf einen Wert um die 50 Prozent an. Die Vaterschaftsfreistellung wird derzeit mit 100 Prozent des vorherigen Einkommens bezahlt (Pall 2017).

Die staatlichen Rahmenbedingungen, die eine Väterbeteiligung fördern, stehen zum Teil im Kontrast zu den Einstellungen in der Gesellschaft, die sich an traditionellen Geschlechterrollenbildern orientieren (Karu/Kasearu 2011). Die estnische Familien- und Gleichstellungspolitik wirkt auf einen Wandel hin und es ist eine öffentliche Debatte zur Rolle von Vätern und dem Umgang mit Geschlechterstereotypen entstanden (Järviste 2009).

---

12 Nach dem Mutterschutz und den 62 Wochen bezahlter Elternzeit mit Lohnersatzrate können Eltern weitere unbezahlte Elternzeit bis zum dritten Geburtstag des Kindes in Anspruch nehmen.

13 Die Zahlen schwanken in den letzten Jahren: 2013: 7,4 Prozent, 2014: 9, 2015: 7,5 (Pall 2017).

### 3.3 Island

#### Instrumente: (2) Individuelle Elternzeitansprüche mit finanzieller Leistung

In Island zeichnet sich seit einiger Zeit ein Wandel hinsichtlich der innerfamiliären Aufteilung von Familienarbeit ab: Väter verwenden zunehmend mehr Zeit für die Familienarbeit. Die Aufteilung der Familienarbeit ist zum Gegenstand von partnerschaftlichen Verhandlungen geworden, anstatt dass sie Müttern von vorne herein zugewiesen wird (Arnalds et al. 2013).

Bereits in den 1990er Jahren sprachen sich soziale und politische Akteure dafür aus, die Beteiligungsmöglichkeiten für Väter zu verbessern. Denn isländische Väter äußerten den Wunsch, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um mehr Zeit mit der Familie zu haben (Gíslason 2007).

Im Jahr 2000 wurde die Elternzeit von sechs auf neun Monate erweitert. Von diesen sind aktuell drei Monate als individueller Anspruch für jedes Elternteil vorgesehen und drei Monate flexibel zwischen den Eltern aufteilbar (3 + 3 + 3 Regelung). Außerdem ersetzt eine Lohnersatzleistung in Höhe von 80 Prozent des vorherigen Einkommens die geringe Pauschalleistung. Die Elternzeit kann insgesamt innerhalb der ersten 24 Lebensmonate des Kindes genommen werden. Beide Elternteile können ihre Elternzeit auch gemeinsam nehmen und die Elternzeit kann in mehreren Blöcken genommen werden. Der individuelle Elternzeitanspruch hat bei Vätern eine deutlich größere Inanspruchnahme zur Folge gehabt. Heutzutage nehmen circa 80 Prozent der Väter Elternzeit. Dabei nehmen isländische Väter durchschnittlich in etwa die Tage, die für sie im Rahmen des individuellen Anspruchs reserviert sind. So nahmen Väter 2013 im Durchschnitt 87 Tage Elternzeit<sup>14</sup>, während Mütter zusätzlich zu ihrem individuellen Anspruch auch den überwiegenden Anteil der flexiblen Elternzeit nahmen und auf 181 Tage im Schnitt kamen (Gíslason 2017). In jüngerer Zeit ist hinsichtlich der Väterbeteiligung eine negative Entwicklung zu beobachten.

Die finanzielle Leistung umfasste seit 2001 80 Prozent des vorherigen Einkommens, ohne Festlegung einer Obergrenze. Vor dem Hintergrund der Finanzkrise wurde 2008 eine Obergrenze eingeführt, die 2009 und 2010 jeweils gesenkt wurde. In der Folge sank „der Einkommensanteil der einem Durchschnittsverdiener tatsächlich ersetzt wurde, von 80% im Jahr 2008 auf den 2012 erreichten Tiefstand von nur noch knapp unter 60%.“ (OECD 2017: 99). Diese Entwicklung trug entscheidend zum Rückgang der Inanspruchnahme durch Väter bei (Gíslason 2017).

In der isländischen Gesellschaft überwiegen positive Einstellungen dazu, dass Väter drei bis sechs Monate der Elternzeit nutzen (2003 85,4 Prozent; 2012 88,6 Prozent). Auch Arbeitgeber sind in der Mehrzahl neutral oder positiv dazu eingestellt, dass männliche Arbeitnehmer ihren Anspruch geltend machen (ibid).

---

14 Vor der Wirtschaftskrise nahmen noch 90 Prozent der Väter Elternzeit und dabei im Durchschnitt ca. 100 Tage in Anspruch.

2014 wurde eine Kommission zur Überarbeitung der Elternzeit von der Regierung eingesetzt. Diese forderte im März 2016 eine Wiederherstellung der ursprünglichen Obergrenze der Lohnersatzleistung sowie eine Ausweitung auf 12 Monate Elternzeit, wovon fünf für die Mutter, fünf für den Vater und zwei flexibel aufteilbar sein sollen. Die seit 2016 amtierende Mitte-Rechts-Regierung verfolgt die Anhebung der Obergrenze auf das ursprüngliche Niveau. Die Empfehlung der Kommission, die Elternzeit auf 12 Monate auszuweiten, wird jedoch nicht diskutiert (Eydal/Gíslason 2017).

### 3.4 Norwegen

Instrument: (1) Vaterschaftsfreistellung rund um die Geburt; (2) Individuelle Elternzeitanprüche mit finanzieller Leistung

In Norwegen spielt das Ideal der Familie, in der beide Elternteile Erwerbs- und Familienarbeit kombinieren<sup>15</sup>, eine wichtige Rolle (Kvande/Brandth 2017).

Väter haben Anspruch auf zwei Wochen Vaterschaftsfreistellung nach der Geburt, die jedoch nur bezahlt werden, wenn hierfür eine individuelle oder tarifliche Vereinbarung getroffen wurde. Dies trifft für die Mehrheit der angestellten Väter zu (Brandt/Kvande 2017).

Seit 1993 gibt es einen individuellen Elternzeitananspruch für Väter, der politisch als ein wichtiger Aspekt für die Beteiligung von Vätern an der Familienarbeit angesehen wird. Die Väterquote hat so zur Entwicklung der gesellschaftlichen Norm beigetragen, dass Väter ihren Anspruch auf Elternzeit wahrnehmen und sich aktiv an der Familienarbeit beteiligen (ibid.).

Die gesamte Elternzeit von aktuell 46 Wochen ist mit einer Lohnersatzrate von 100 Prozent des vorherigen Einkommens bezahlt.<sup>16</sup> Der individuelle und nicht übertragbare Anspruchsan teil von Vätern (häufig als „Väterquote“ bezeichnet) und Müttern wurde dabei bis 2014 kontinuierlich ausgeweitet von 4 auf 14 Wochen. Dies ging zeitgleich einher mit einem Anstieg der Väterbeteiligung an der Elternzeit. 2014 kam es jedoch zu einer Kürzung der individuellen Elternzeitanprüche von Vätern und Müttern von 14 auf jeweils zehn Wochen, um den Anteil der flexibel aufteilbaren Elternzeit dadurch auf 26 Wochen zu erhöhen. Als Begründung wurde die größere Flexibilität von Eltern angeführt (ibid.). Das norwegische Ministerium für Kinder und Gleichstellung hat ein Weißbuch in Auftrag gegeben. Darin wird vorgeschlagen, 40 Wochen der Elternzeit in zwei gleiche Teile aufzuteilen, 20 Wochen für die Mutter und 20 Wochen für den Vater (NOU 2017). Dieser Vorschlag wird aktuell politisch diskutiert (Brandt/Kvande 2017).

Eltern können die Ansprüche auf Elternzeit gleichzeitig geltend machen („double leave“). Im Zuge der Ausweitung der individuellen Ansprüche ist der Umfang der gemeinsam genommenen Zeiten zurückgegangen, zumeist um eine Lücke zwischen Elternzeit und institutioneller

<sup>15</sup> Siehe etwa *earner / carer model* bei Gornick/Meyers (2003).

<sup>16</sup> Alternativ ist eine bezahlte Elternzeit von 59 Wochen mit 80 Prozent Lohnersatzrate möglich. Zu den 46 bzw. 56 Wochen kommen drei Wochen Mutterschutz vor der Geburt hinzu. In Norwegen unterscheidet man nicht zwischen Mutterschutz und Elternzeit.

Kinderbetreuung zu vermeiden. Seit 2007 kann der Elternzeitananspruch flexibel über einen Zeitraum von drei Jahren genommen werden. Auch die Inanspruchnahme in Teilzeit oder kleineren Blöcken ist möglich (Kvande/Brandth 2017).

Insgesamt zeigt sich eine positive Einstellung von Eltern zu Elternzeit und Väterquote. Als Vorteile der Väterquote werden angesehen: Erstens unterliegt die Aufteilung der Elternzeit nicht allein innerpartnerschaftlichen Aushandlungsprozessen. Und zweitens ermöglicht es der individuelle Elternzeitananspruch Vätern, ihren Wunsch auf Teilhabe an der Familienarbeit, etwa gegenüber Arbeitgebern, leichter durchzusetzen. So nutzen 90 Prozent der Väter einen Anteil oder die gesamte Elternzeit. Durchschnittlich nahmen sie im Jahr 2013 46 Tage, 2014 49 Tage in Anspruch (vgl. Kvande/Brandth 2017; Moss 2015: 43).

### 3.5 Österreich

Instrumente: (2) Individuelle Elternzeitanprüche mit finanzieller Leistung; (3) Finanzielle Anreize für eine geschlechtergerechte Aufteilung der übertragbaren Elternzeit

Österreich galt ebenso wie Deutschland lange Zeit als männliches Ernährermodell, in dem der überwiegende Anteil der Familienarbeit von der Frau erledigt wurde (Esping-Andersen 1990). Inzwischen ist das Eineinhalbverdienermodell jedoch verbreitet, wobei die Familienarbeit weiterhin größtenteils von Frauen geleistet wird (OECD 2012).

2010 reformierte Österreich sein Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG) und führte eine Lohnersatzleistung bei der bezahlten Elternzeit (*Elternkarenz plus Kinderbetreuungsgeld*) ein – neben mehreren Varianten im Pauschalbezug. So sollte unter anderem eine höhere Beteiligung von Vätern an der Elternzeit gefördert werden (Eurofound 2015). 2017 folgte eine weitere Reform des KBGG (siehe unten).

Elternzeit (*Elternkarenz*) kann in den ersten zwei Jahren nach der Geburt genommen werden. Es gibt keine für Väter reservierte Elternzeit. Der Anspruch ist ein Familienanspruch. Elternteile können nicht gleichzeitig Elternzeit in Anspruch nehmen. Das Kinderbetreuungsgeld als finanzielle Unterstützung während der Elternzeit und der häuslichen Kinderbetreuung ist grundsätzlich unabhängig von der Inanspruchnahme von Elternzeit. Kinderbetreuungsgeld kann daher in einer Variante (siehe unten Nr. 1) länger in Anspruch genommen werden als Elternzeit. Das bedeutet auch, dass Eltern grundsätzlich während des Kinderbetreuungsgeldbezugs erwerbstätig sein können. Es gibt jedoch eine Hinzuverdienstobergrenze.

Das Kinderbetreuungsgeld kannte bis Februar 2017 vier Pauschal- und eine einkommensabhängige Variante:

1. € 436 pro Monat für 30 Monate. Ein Bonus von sechs Monaten wurde gewährt, wenn beide Eltern Kinderbetreuungsgeld beantragten (30 + 6).
2. € 624 pro Monat für 20 Monate (20 + 4 mit Bonus).
3. € 800 pro Monat für 15 Monate (15 + 3 mit Bonus).
4. € 1.000 pro Monat für 12 Monate (12 + 2 mit Bonus).
5. 80 Prozent Lohnersatzrate für 12 Monate (12 + 2 mit Bonus) (Rille-Pfeiffer/Dearing/Schmidt 2017).

Im März 2017 wurden die vier Pauschalvarianten des Kinderbetreuungsgeldes flexibilisiert. Man muss nun nicht mehr eine der vier Varianten wählen, sondern kann frei zwischen mindestens 365 (+ 91 Bonus) und maximal 851 (+ 212 Bonus) Tagen Kinderbetreuungsgeldbezug im Sinne eines Betreuungsgeldkontos entscheiden. Der Pauschalsatz richtet sich nach der Gesamtlänge und beträgt in der kürzesten Variante 33,88 Euro pro Tag (circa 1.030 Euro pro Monat) und in der längsten Variante 14,58 Euro pro Tag (circa 450 Euro pro Monat). Es gibt einen zeitlichen Bonus von 20 Prozent, wenn das jeweils andere Elternteil auch Kinderbetreuungsgeld beansprucht. Dieser Bonus ist als individueller Anspruch der Väter (oder Mütter) zu betrachten und fördert daher die Väterbeteiligung an Familienarbeit. Die einkommensabhängige Variante des Kinderbetreuungsgeldes inklusive Bonusmonate (Nr. 5) bleibt weiterhin bestehen. Mit der Reform wurden außerdem ein finanzieller Partnerschaftsbonus sowie ein Familienzeitbonus für Väter eingeführt, die eine partnerschaftliche Aufteilung von Familienarbeit fördern sollen (BMFJ 2016).

Der Partnerschaftsbonus sieht eine finanzielle Zahlung von 500 Euro pro Elternteil vor, wenn diese sich den Bezug von Kinderbetreuungsgeld annähernd gleich aufteilen, mindestens in einem Verhältnis von 60 zu 40. Jedes Elternteil muss dabei mindestens 124 Tage Kinderbetreuungsgeld beziehen.

Der Familienzeitbonus für Väter ist eine finanzielle Unterstützungsleistung, die von Vätern in Anspruch genommen werden kann, wenn diese sich für 28 bis 31 Tage am Stück unbezahlt von der Erwerbstätigkeit freistellen lassen. Dieses muss während der ersten drei Monate nach der Geburt des Kindes geschehen. Väter erhalten dann eine Pauschalleistung von 22,60 Euro pro Tag, die den Erwerbsausfall während der Freistellung in Teilen ersetzen soll. Für die Freistellung besteht jedoch kein Kündigungsschutz wie etwa bei einer Freistellung in Elternzeit. Auch wird die Leistung auf ein späteres Kinderbetreuungsgeld angerechnet, das vom Vater in Anspruch genommen wird (BMFJ 2016).

### 3.6 Schweden

**Instrumente:** (1) Vaterschaftsfreistellung rund um die Geburt; (2) Individuelle Elternzeitanprüche mit finanzieller Leistung; (3) Finanzielle Anreize für eine geschlechtergerechte Aufteilung der übertragbaren Elternzeit (2008-2017)

In Schweden bildet das Doppelverdiener-/Doppelversorgermodell seit den 1970er Jahren den Ausgangspunkt für die familienpolitischen Instrumente (Eigenmann et al. 2016). Ziel ist es, Frauen und Männer „in gleicher Weise in die Lage zu versetzen, die Gesellschaft und ihr eigenes Leben zu gestalten“ (ibid.: 48).

In Schweden besteht ein Anspruch des Vaters oder zweiten Elternteils auf Freistellung rund um die Geburt: Sie können in den ersten 60 Tagen nach der Geburt zehn Tage Freistellung beanspruchen, mit einer Lohnersatzrate von 77,6 Prozent.

Schweden führte 1974 eine sechsmonatige bezahlte Elternzeit ein, die flexibel zwischen den Elternteilen aufgeteilt werden konnte (OECD 2017). Die Einführung der Elternzeit hatte auch zum Ziel, dass Väter mehr Verantwortung für die Familienarbeit übernehmen (Axelsson 2014).

Aktuell umfasst die Elternzeit acht Monate (240 Tage) je Elternteil, wobei sechseinhalb Monate (195 Tage) mit 77,6 Prozent des vorherigen Einkommens bezahlt werden und es für weitere eineinhalb Monate (45 Tage) eine Pauschale gibt, aktuell 19 Euro pro Tag. Teile der bezahlten Elternzeit können auf den Partner übertragen werden (Duvander/Haas/Thalberg 2017).

Individuelle, nicht übertragbare Elternzeitanprüche sollen dazu beitragen, dass Väter einen größeren Anteil der Elternzeit nehmen. 1995 wurde die sogenannte Väterquote eingeführt. Ein Monat der Elternzeit wurde ausschließlich für Väter reserviert. 2002 wurde dies auf zwei und 2017 auf drei Monate erhöht (Duvander/Haas/Thalberg 2017). Grundsätzlich können Eltern die Elternzeit nicht gemeinsam in Anspruch nehmen. Seit 2012 besteht jedoch die Möglichkeit, bis zu 30 Tage bezahlter Elternzeit im ersten Lebensjahr des Kindes gleichzeitig in Anspruch zu nehmen („double-days“). Hierzu dürfen jedoch nicht die individuellen, nicht übertragbaren Elternzeitanprüche genutzt werden. Die gemeinsame Elternzeit geht also vom flexibel aufteilbaren Familienanspruch ab. Dies soll einen reibungslosen Übergang in der Betreuung unterstützen (Haas/Duvander/Hwang 2017).

Als Anreiz für eine partnerschaftliche Aufteilung der flexibel aufteilbaren Elternzeit wurde 2008 ein Gender Equality Bonus eingeführt, der eine annähernd gleiche Aufteilung der übertragbaren Elternzeit (mindestens 40 zu 60 Prozent) finanziell belohnt. Pro Tag in Richtung einer gleichen Aufteilung wurden fünf Euro Steuerfreibetrag je Elternteil gewährt. So konnten Eltern bis zu 1.122 Euro Steuerfreibetrag für eine partnerschaftliche Aufteilung der Elternzeit erhalten (Haas/Duvander/Hwang 2016). Der Gender Equality Bonus hat jedoch nicht die erhoffte Wirkung gezeigt und nicht zu einer gleicheren Aufteilung der Elternzeit geführt (Duvander und Johansson 2012). Er wurde mit dem Jahreswechsel 2017 abgeschafft.

Insgesamt gewährt die schwedische Elternzeitregelung Eltern eine hohe Flexibilität: sie kann als vollständige und teilweise Freistellung, bis zu einer Stunde pro Tag, genommen werden. Auch eine zusätzliche unbezahlte Elternzeit bis zum 18. Lebensmonat des Kindes ist möglich. Für Kinder, die nach 2013 geboren sind, können bis zu 96 Tage der bezahlten Elternzeit auch zwischen dem 4. und 12. Lebensjahr des Kindes genommen werden (Duvander/Haas/Thalberg 2017).

Seit der Einführung der Väterquote nehmen nahezu alle Väter einen Teil der Elternzeit in Anspruch. Sie nehmen dabei im Vergleich auch relativ lange Elternzeit, mit durchschnittlich 91 Tagen (Haas/Duvander/Hwang 2017; Duvander/Johansson 2016: 351).<sup>17</sup> Die Beteiligung der Väter an der Familienarbeit ist zur Norm geworden (Duvander/Haas/Thalberg 2017). „[D]er Anteil der von Vätern in Anspruch genommenen Elternzeittage ist nach und nach gestiegen – von 5% im Jahr 1980 auf 10% 1995 und 24% 2012.“ (OECD 2017: 99) Die Erhöhungen der Väterquote hatten jeweils eine höhere Beteiligung von Vätern an der Elternzeit zur Folge, wobei der Effekt bei der Einführung des ersten Monats deutlicher war (Haas/Duvander/Hwang 2017). Abzuwarten bleibt, wie sich die 2017 erfolgte Erweiterung um einen weiteren Monat auswirkt. Wie Väter Elternzeit nutzen, unterscheidet sich weiterhin von den Müttern: Väter

---

17 Mütter beanspruchen durchschnittlich 342 Tage.



nehmen ihre Elternzeit eher in mehreren kleineren Blöcken als in längeren, zusammenhängenden Abschnitten (Duvander/Haas/Thalberg 2017). Der Anteil der Paare, die sich die Elternzeit annähernd gleich aufteilen (mindestens 40 zu 60 Prozent), steigt langsam und lag 2010 bei circa 13 Prozent (Duvander/Johansson 2016).

### 3.7 Slowenien

Instrumente: (1) Vaterschaftsfreistellung rund um die Geburt; (2) Individuelle Elternzeitanprüche mit finanzieller Leistung (Anteile jedoch übertragbar)

In Slowenien ist das Doppelverdienermodell inzwischen durchaus üblich. Dabei besteht hinsichtlich der Familienarbeit eine traditionelle geschlechterbezogene Aufteilung fort. Dies liegt unter anderem daran, dass in der Gesellschaft traditionelle Rollenbilder weiterhin weit verbreitet sind (Stropnik/Humer 2017).

In Slowenien haben Väter Anspruch auf Vaterschaftsfreistellung, die in Teilen mit 90 Prozent Lohnersatz bezahlt ist. Sie wird aktuell stufenweise verändert: 2016 waren insgesamt 70 Kalendertage Vaterschaftsfreistellung verfügbar, von denen für die ersten 20 Tage eine Lohnersatzleistung bestand. Die restlichen 50 Tage zahlte der Staat Sozialversicherungsbeiträge auf Höhe des Mindestlohns.<sup>18</sup> Für 2017 besteht Anspruch auf 50 Tage Vaterschaftsfreistellung, davon 25 Tage Lohnersatzleistung. Für 2018 sind 30 Tage vorgesehen, die als Lohnersatzleistung ausgestaltet werden sollen. Der gut bezahlte Anteil der Vaterschaftsfreistellung wird demnach ausgebaut bei einer gleichzeitigen Reduzierung der Gesamtdauer. Aufgrund der wirtschaftlichen Krise wurde die Obergrenze der Lohnersatzleistung jedoch stark herabgesetzt, um Kosten zu sparen. So erhalten viele Väter faktisch weniger als 90 Prozent Lohnersatzleistung. Bei wirtschaftlicher Erholung soll die Obergrenze jedoch wieder heraufgesetzt werden.

Slowenien verfügt über eine relativ lange und sehr gut bezahlte Elternzeit für beide Elternteile. Sowohl für Väter als auch Mütter stehen 130 Kalendertage Elternzeit bei 90 Prozent Lohnersatzleistung zur Verfügung. Die Elternteile können ihre Anteile jedoch auf das jeweils andere Elternteil übertragen, mit Ausnahme der 30 Tage, die für die Mutter reserviert sind.

In 2012 nutzen 84 Prozent der Väter die bezahlte Vaterschaftsfreistellung, wiederum 21 Prozent von ihnen nutzen zusätzlich Anteile der verbleibenden unbezahlten Tage. Trotz der großzügigen Lohnersatzleistung während der Elternzeit nehmen nur knapp sieben Prozent der Väter Elternzeit in Anspruch. Neben der Übertragbarkeit der individuellen Ansprüche werden folgende Gründe dafür angeführt: traditionelle Rollenverteilung in der Familie, gesellschaftliche Rollenbilder, ein fehlendes positives Bild von Männern, die Familienarbeit übernehmen sowie die Erwartungen von Arbeitgebern an männliche Arbeitnehmer. Bei einem Teil der Bevölkerung fehlt auch das Wissen darüber, dass die Elternzeit aufgeteilt werden kann, wohingegen die Vaterschaftsfreistellung gut bekannt ist (Stropnik/Humer 2017).

---

<sup>18</sup> Die ersten 15 Tage der Freistellung können innerhalb der ersten sechs Lebensmonate des Kindes genommen werden. Die weiteren Tage bis zum dritten Lebensjahr.

### 3.8 Tschechische Republik

Instrumente: Reformpläne für (1) Vaterschaftsfreistellung rund um die Geburt und (2) Individuelle Elternzeitanprüche mit finanzieller Leistung

In der Tschechischen Republik ist unbezahlte Elternzeit bis zum dritten Geburtstag des Kindes ein individueller Anspruch beider Elternteile. Finanzielle Unterstützung während der Elternzeit und für die häusliche Kinderbetreuung (Kinderbetreuungsgeld) ist grundsätzlich unabhängig von der Inanspruchnahme von Elternzeit. Dieses Kinderbetreuungsgeld kann nicht gleichzeitig von beiden Elternteilen in Anspruch genommen. Der Bezug ist für 24 bis 48 Monate möglich und beträgt bis zu 70 Prozent des letzten Einkommens (mit einer Obergrenze von CZK 11.500, entspricht 424 Euro pro Monat). Das maximale Gesamtvolumen des Kinderbetreuungsgeldes beträgt CZK 220.000 (8.122 Euro). Väter nehmen Kinderbetreuungsgeld bisher nur sehr selten in Anspruch. Lediglich weniger als zwei Prozent der Personen, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, sind Väter (Kokourcová 2017).

Väter können Mutterschutzzeiten ab der siebten Woche nach der Geburt von der Mutter übernehmen. Faktisch geschieht dies jedoch kaum. Mutterschutz beträgt insgesamt 28 Wochen, wovon 20 bis 22 Wochen für die Zeit nach der Geburt vorgesehen sind (ibid.).

Das Sozialministerium hat nach dem Regierungswechsel 2014 eine Expertenkommission eingesetzt. Diese hat 2016 Vorschläge für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemacht. Darin enthalten sind eine einwöchige Vaterschaftsfreistellung sowie ein dreimonatiger Partnerschaftsbonus auf Elternzeit, wenn Väter Elternzeit in Anspruch nehmen. Außerdem soll das Kinderbetreuungsgeld flexibilisiert werden. Eltern sollen auch kürzere Zeiten bei höheren Beträgen in Anspruch nehmen und so das Gesamtbudget flexibler ausschöpfen können. Die Vaterschaftsfreistellung ist Anfang 2017 vom Parlament verabschiedet worden und wird voraussichtlich 2018 in Kraft treten. Auch wurde beschlossen, Eltern ab 2018 die Möglichkeit zu geben, Kinderbetreuungsgeld nur weniger als 24 Monate zu beziehen, bei einer Lohnersatzrate von 70 Prozent mit einer Obergrenze von CZK 32.640 (1.241 Euro) monatlich. Die kürzeste Variante beträgt dabei sechs Monate (Kocourková/Štastná 2017).

## Literaturverzeichnis

- Adler, M. A.; Lenz, K. (2016): *Väter und Familienpolitik im internationalen Vergleich*. In: DJI Impulse 1/2016, abrufbar unter: [www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/bulletin/d\\_bull\\_d/bull112\\_d/DJI\\_1\\_16%20Web.pdf](http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bulletin/d_bull_d/bull112_d/DJI_1_16%20Web.pdf).
- Arnalds, Á.; Eydal, G. B.; Gíslason, I. (2013): *Equal rights to paid parental leave and caring fathers – the case of Iceland*. In: *Icelandic Review of Politics and Administrations* 9 (2): 323-344.
- Axelsson, T. (2014): *Report for the research project 'Paternity leave: Impacts on male careers'. Men's parental leave in Sweden: policies, attitudes, and practices*; abrufbar unter: [www.sparklingscience.at/Resources/Persistent/86afef45e34d9f98a08758940a6622a0a89f3f33/Mens\\_Parental\\_Leave\\_in\\_Sweden.pdf](http://www.sparklingscience.at/Resources/Persistent/86afef45e34d9f98a08758940a6622a0a89f3f33/Mens_Parental_Leave_in_Sweden.pdf).
- Becker, G. S. (1993): *A Treatise on the Family* (Enlarged Edition). Cambridge: Harvard University Press.
- Beckmann, S. (2014): *Care neu verteilt? Väter und Mütter im schwedischen, französischen und deutschen Wohlfahrtsstaat*. In: Aulenbacher, B.; Dammayr, M. (eds.): *Für sich und andere sorgen. Arbeitsgesellschaft im Wandel*. Weinheim: Beltz Juventa: 116-126.
- Bianchi, S. M.; Milkie, M. A.; Sayer, L. C.; Robinson, J. P. (2000): *Is Anyone Doing the Homework? Trends in the Gender Division of Household Labor*. In: *Social Forces*, 79 (1): 191-228.
- BMFJ – Österreichisches Bundesministerium für Frauen und Jugend (2016): *Häufig gestellte Fragen rund um das neue Kinderbetreuungsgeld und zum Familienzeitbonus*; abrufbar unter: [www.unternehmen-fuer-familien.at/dam/jcr:f2a329a3-4125-453e-b909-85aa1b88591e/FAQ%20Endfassung%2022%20Nov%202016.pdf](http://www.unternehmen-fuer-familien.at/dam/jcr:f2a329a3-4125-453e-b909-85aa1b88591e/FAQ%20Endfassung%2022%20Nov%202016.pdf).
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): *Familienreport 2014. Leistungen, Wirkungen, Trends*; abrufbar unter: [www.bmfsfj.de/blob/93784/e1e3be71bd501521ba2c2a3da2dca8bc/familienreport-2014-data.pdf](http://www.bmfsfj.de/blob/93784/e1e3be71bd501521ba2c2a3da2dca8bc/familienreport-2014-data.pdf).
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016): *Die Familienarbeitszeit - mehr Zeit für Familie und Beruf, mehr wirtschaftliche Stabilität*; abrufbar unter: [www.bmfsfj.de/blob/106820/8722a71a2ef0e6eca09007d207c6ef6b/reader-familienarbeitszeit-data.pdf](http://www.bmfsfj.de/blob/106820/8722a71a2ef0e6eca09007d207c6ef6b/reader-familienarbeitszeit-data.pdf).
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): *Familienreport 2017. Leistungen, Wirkungen, Trends*; abrufbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/119524/f51728a14e3c91c3d8ea657bb01bbab0/familienreport-2017-data.pdf>.
- Boll, C.; Leppin, J.; Reich, N. (2014): *Paternal childcare and parental leave policies: Evidence from industrialized countries*. In: *Review of Economics of the Household*, Vol. 12 (1): 129-158.
- Brandth, B.; Kvande, E. (2017): *Norway country note*. In: Blum, S.; Koslowski, A.; Moss, P. (eds): *International Review of Leave Policies and Research 2017*; abrufbar unter: [www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports).

- Budig, M.; Joya, M.; Boeckmann, I. (2012): *The motherhood penalty in cross-national perspective: The importance of work-family policies and cultural attitudes*. In: Social Politics: International Studies on Gender, State & Society, Vol. 19: 163-193.
- Bühlmann, F.; Elcheroth, 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.
- Coltrane, S. (2000): *Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work*. In: Journal of Marriage and Family, Vol. 62: 1208-1233.
- Daly, M. (2005): *Changing family life in Europe: Significance for state and society*. In: European Societies, Vol. 7 (3): 378-398.
- Dearing, H. (2016): *Designing gender-equalizing parental leave schemes – What can we learn from recent empirical evidence from Europe?* In: Zeitschrift für Familienforschung, Vol. 28 (1): 38-57.
- Duvander, A.-Z.; Haas, L.; Thalberg, S. (2017): *Fathers on Leave Alone in Sweden: Toward More Equal Parenthood?* In: O'Brien, M.; Wall, K. (eds.): *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*. Cham: Springer International Publishing: 125-145.
- Duvander, A.-Z.; Johansson, M. (2012): *Ett jämställt uttag? Reformer inom föräldraförsäkringen*; abrufbar unter: [www.inspsf.se/digitalAssets/3/3177\\_3rapport\\_2012\\_4.pdf](http://www.inspsf.se/digitalAssets/3/3177_3rapport_2012_4.pdf).
- Duvander, A.-Z.; Johansson, M. (2016): *Parental leave use for different fathers: a study of the impact of three Swedish parental leave reforms*. In: Eydal, G. B.; Rostgaard, T. (eds.): *Fatherhood in the Nordic welfare states. Comparing care policies and practice*. Bristol: Policy Press: 347-369.
- Edlund, J.; Öun, I. (2016): *Who should work and who should care? Attitudes towards the desirable division of labour between mothers and fathers in five European countries*. In: Acta Sociologica, Vol. 59 (2): 151-161.
- Eigenmann, L.; Holl, Y.; Kováts, E.; Menge, J.; Nink, K.; Rosenplänter, A.; Salles, A.; Schildmann, C. (2016): *Auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit? Berichte aus Dänemark, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Österreich, Schweden, Schweiz, Ungarn und USA*; abrufbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/12367.pdf>.
- Esping-Andersen, G. (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Esping-Andersen, G. (1999): *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Eurofound (2015): *Families in the economic crisis: Changes in policy measures in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union; abrufbar unter: [www.eurofound.europa.eu/de/publications/report/2016/social-policies/families-in-the-economic-crisis-changes-in-policy-measures-in-the-eu](http://www.eurofound.europa.eu/de/publications/report/2016/social-policies/families-in-the-economic-crisis-changes-in-policy-measures-in-the-eu).
- Eydal, G.B.; Gíslason, I. V. (2017): *Iceland country note*. In: Koslowski A.; Blum S.; Moss P. (eds.): *International Review of Leave Policies and Research 2017*; abrufbar unter: [www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports).
- Fahlén, S. (2015): *Gender equality within dual-earner and dual-career couples across different policy regimes and norm systems in Europe*. Families and Societies Working Paper

Series 48; abrufbar unter: [www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2015/11/WP48Fahlen2015.pdf](http://www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2015/11/WP48Fahlen2015.pdf)

- Gärtner, M. (2012): *Männer und Familienvereinbarkeit. Betriebliche Personalpolitik, Akteurskonstellationen und Organisationskulturen*. Opladen: Budrich Uni Press.
- Geist, C. (2005): *The Welfare State and the Home: Regime Differences in the Domestic Division of Labour*. In: *European Sociological Review*, Vol. 21(1): 23-41.
- Gíslason, I. (2007): *Parental leave in Iceland. Bringing fathers in*; abrufbar unter: <https://rafhladan.is/bitstream/handle/10802/6438/parentalleave.pdf?sequence=1>.
- Gíslason, I. (2017): *Fathers on Leave Alone in Iceland: normal Paternal Behaviour?* In: O'Brien, M.; Wall, K. (eds.): *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*. Cham: Springer International Publishing: 147-162.
- Gornick, J. C.; Meyers, M. K. (2003): *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. New York: Russell Sage Foundation.
- Grunow, D. (2014): *Aufteilung von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit in Partnerschaften im Beziehungsverlauf: der Einfluss von Sozialpolitik in Europa*. In: Lück, D.; Cornelißen, W. (eds.): *Geschlechterunterschiede und Geschlechterunterscheidungen in Europa*. Stuttgart: Lucius und Lucius: 231-257.
- 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
- Gupta, S. (2007): *Autonomy, dependence, or display? The relationship between married women's earnings and housework*. In: *Journal of Marriage and Family*, Vol. 69: 399-417.
- Haas, B. (2005): *The Work-Care Balance: Is it Possible to Identify Typologies for Cross-National Comparison?* In: *Current Sociology*, Vol. 53 (3): 487-508.
- Haas, L.; Duvander, A.-Z.; Hwang, P. (2016): *Sweden country note*. In: Koslowski A.; Blum S.; Moss P. (eds.): *International Review of Leave Policies and Research 2016*; abrufbar unter: [http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2016\\_Full\\_draft\\_20\\_July.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2016_Full_draft_20_July.pdf).
- Haas, L.; Duvander, A.-Z.; Hwang, P. (2017): *Sweden country note*. In: Blum S.; Koslowski A.; Moss P. (eds.): *International Review of Leave Policies and Research 2017*; abrufbar unter: [www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/country\\_reports](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/country_reports)
- Hipp, L.; Leuze, K. (2015): *Institutionelle Determinanten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit in Europa und den USA*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Vol. 67: 659-684.
- Hook, J. (2006): *Care in Context: Men's Unpaid Work in 20 Countries, 1965–2003*. In: *American Sociological Review*, Vol. 71 (4): 639 – 660.
- Hook, J. (2010): *Gender inequality in the welfare state: Sex segregation in housework, 1965-2003*. In: *American Journal of Sociology*, Vol. 115: 1480-1523.
- IfD Allensbach – Institut für Demoskopie Allensbach (2015): *Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf. Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Elternpaaren im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*; abrufbar unter: [www.ifd-allensbach.de/uploads/tx\\_studies/Weichenstellungen.pdf](http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/Weichenstellungen.pdf).
- Järviste, L. (2009): *Gender Equality and Inequality: Attitudes and Situation in Estonia in 2009*. Policy Analysis, Series of the Ministry of Social Affairs No. 3/2010.

- Karu, M.; Kasearu, K. (2011): *Slow Steps Towards Dual Earner/Dual Carer Family Model: Why Fathers do not Take Parental Leave*. In: Studies of Transition States and Societies, Vol. 3(1): 24-38.
- Klenner, C.; Leiber, S. (2009): *Wohlfahrtsstaaten und Geschlechterungleichheit im Transformationsprozess*. In: Klenner, C.; Leiber, S. (eds.): *Wohlfahrtsstaaten und Geschlechterungleichheit in Mittel- und Osteuropa. Kontinuität und postsozialistisch Transformation in den EU-Mitgliedstaaten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 11-31.
- Korpi, W. (2000): *Faces of inequality: Gender, class, and patterns of inequalities in different types of welfare states*. In: Social Politics, Vol. 7 (2): 127-191.
- Kotsadam, A.; Finseraas, H. (2011): *The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave*. In: Social Science Research, Vol. 40 (6): 1611-1622.
- Kokourcová, J. (2017): *Czech Republic country note*. In: Blum S.; Koslowski A.; Moss P. (eds.): *International Review of Leave Policies and Research 2017*; abrufbar unter: [www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports).
- Kocourková, J.; Štastná, A. (2017): *Czech Leave Policies: 2017 Concept of Family. Policy from the EU perspective*. Vortrag auf dem 14<sup>th</sup> Leave Policies and Research Annual Seminar, 21.-22. September 2017, Prague; abrufbar unter: [www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Seminars/2017/Prezentace\\_Kocourkova\\_21\\_9\\_2017\\_2.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Seminars/2017/Prezentace_Kocourkova_21_9_2017_2.pdf).
- Kvande, E.; Brandth, B. (2017): *Fathers on Leave Alone in Norway: Changes and Continuities*. In: O'Brien, M.; Wall, K. (eds.): *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*. Cham: Springer International Publishing: 29-44.
- Lewis, J. (2009): *Work-family Balance, Gender and Policy*. Cheltenham: Edgar Elgar.
- 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?* Eine aktuelle Studie des Deutschen Jugendinstituts 2015; abrufbar unter: [http://www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/bibs2015/Vaeterreport\\_Langfassung.pdf](http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2015/Vaeterreport_Langfassung.pdf).
- Moss, P. (2015): *International Review of Leave Policies and Research 2015*; abrufbar unter: [http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual\\_reviews/2015\\_full\\_review3\\_final\\_8july.pdf](http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2015_full_review3_final_8july.pdf).
- Müller, K.-U.; Neumann, M.; Wrohlich, K. (2013): *Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit*. DIW-Wochenbericht 46/2013; abrufbar unter: [www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.431406.de/13-46.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.431406.de/13-46.pdf).
- NOU - Norges offentlige utredninger (2017): *Offentlig støtte til barnefamiliene*; abrufbar unter: [www.regjeringen.no/contentassets/6ee74831e812490dad20852b7306dc11/no/pdfs/nou201720170006000dddpdfs.pdf](http://www.regjeringen.no/contentassets/6ee74831e812490dad20852b7306dc11/no/pdfs/nou201720170006000dddpdfs.pdf).
- OECD – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2012): *Closing the Gender Gap: Act Now*; abrufbar unter: [www.oecd.org/gender/closingthegap.htm](http://www.oecd.org/gender/closingthegap.htm).
- OECD – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2017): *Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf*. Paris: OECD Publishing.

- Oláh, L. S.; Richter, R.; Kotowska, I. E. (2014): *State-of-the-art report. The new roles of men and women and implications for families and societies*; abrufbar unter: [www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2014/12/WP11OlahEtAl2014.pdf](http://www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2014/12/WP11OlahEtAl2014.pdf).
- Pall, K. (2017): *Estonia country note*. In: Blum, S.; Koslowski, A.; Moss, P. (eds): *International Review of Leave Policies and Research 2017*; available at: [www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports).
- Pfau-Effinger, B. (1998): *Culture or structure as explanations for differences in part-time work in Germany, Finland and the Netherlands*. In: O'Reilly, J.; Fagan, C. (eds.): *Part-time prospects – an international comparison of part-time work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London: Routledge: 177-198.
- Rille-Pfeiffer, C.; Dearing, H.; Schmidt, A.E. (2017): *Austria country note*. In: Blum, S.; Koslowski, A.; Moss, P. (eds): *International Review of Leave Policies and Research 2017*; abrufbar unter: [www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports).
- Rudolph, Clarissa (2015): *Geschlechterverhältnisse in der Politik. Eine genderorientierte Einführung in Grundfragen der Politikwissenschaft*. Opladen, Toronto: Barbara Budrich.
- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): *Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*; abrufbar unter: <http://www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf>.
- Stropnik, N.; Humer Z. (2017): *Slovenia*. In: Adler, A.; Lenz, K. (eds.): *Father involvement in the early years. An international comparison of policy and practice*. Bristol: Policy Press: 127-156.
- Unterhofer, U.; Welteke, C.; Wrohlich, K. (2017): *Elterngeld hat soziale Normen verändert*. DIW-Wochenbericht 34/2017; abrufbar unter: [www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.563411.de/17-34.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.563411.de/17-34.pdf).

## IMPRESSUM

### Herausgeber:

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

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

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

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

### Träger der Beobachtungsstelle:

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V.

### Autorin / Autor:

Sören Hoyer ([soeren.hoyer@iss-ffm.de](mailto:soeren.hoyer@iss-ffm.de))

Nele Reich

Lena Reinschmidt ([lana.reinschmidt@iss-ffm.de](mailto:lana.reinschmidt@iss-ffm.de))

### Auflage:

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

**Erscheinungsdatum:** März 2018