



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Väterreport 2016

Vater sein in Deutschland heute

Liebe Leserinnen und Leser,

die Internationale Arbeitsorganisation bezeichnet die neu gelebte, aktive Vaterschaft als „eine der wichtigsten gesellschaftlichen Veränderungen des 21. Jahrhunderts“. In Deutschland erleben wir in den letzten Jahren hier eine rasante Entwicklung. Das Besondere an diesem Trend: Er eröffnet nicht nur Vätern neue Perspektiven und Erfahrungen, sondern ist ein Gewinn für ihre Familien und die Gesellschaft insgesamt. Väter, die sich verstärkt um ihre Kinder kümmern, unterstützen ihre Partnerinnen. Ihre Kinder profitieren von ihrer Zuwendung und können an ihr wachsen. Aktive Väter tragen auch dazu bei, die gesellschaftliche Bedeutung von Familien hervorzuheben. Mit jedem familienengagierten Vater wird klar: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Frauen- und Männersache. Beide sind gefordert, ganz selbstverständlich.



Mit dem ElterngeldPlus verfolgen wir eine Politik, die betont, dass die Familienorientierung von Vätern genauso viel wert ist wie die Erwerbsorientierung von Müttern. Es ist eine Politik, die es Vätern wie Müttern erlaubt, in Familie und Beruf gleichermaßen zu Hause zu sein und ihre Chancen wahrzunehmen. Sie setzt darauf, dass sich die Partner im Alltag unterstützen und gemeinsam für das Kind da sein wollen, auch nach einer Trennung. Um junge Eltern in ihren Wünschen nach gemeinsamer Alltagsbewältigung, gleichen Chancen und gegenseitiger Unterstützung zu stärken, trete ich für eine Familienarbeitszeit mit einem Familiengeld ein. Beides würde dazu beitragen, dass sich mehr Paare die Aufgaben in der Familie gleichberechtigt und partnerschaftlich aufteilen können, Mütter und Väter ihre Existenzen individuell sichern und so auch die wirtschaftliche Stabilität der Familie gewinnt. Befragungen zeigen, dass sich nicht nur Paare mit Kindern, sondern gerade Kinderlose mit Kinderwunsch – die Eltern von morgen – mit klarer Mehrheit ein solches Angebot wünschen. Insbesondere die Väter erwarten mehr Unterstützung, um sich für ihre Familien Zeit nehmen zu können.

Ich möchte diesen Weg gemeinsam mit den Familien und mit der Wirtschaft weitergehen und freue mich über den Väterreport als aktuelle Bestandsaufnahme, die bestätigt, dass dieser Weg der richtige ist.

Manuela Schwesig

Manuela Schwesig

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Inhalt

Vorwort	3
1. Das Wichtigste in Kürze	6
2. Einleitung	9
3. Vater sein heute – Vorstellungen und Wünsche von Vätern und solchen, die es werden wollen	10
3.1 Anders als früher! Neues Selbstverständnis und neue Erwartungen an Väter	11
3.2 Beide beides! Vorstellungen von der partnerschaftlichen Aufgabenteilung	13
3.3 Väter von morgen: Vorstellungen der Kinderlosen mit Kinderwunsch	14
4. Vater sein in der Familie	16
4.1 Vater sein mit Elterngeld und ElterngeldPlus	16
4.2 Väter nach Elterngeld und Elternzeit	21
4.3 Väter und ihre Zeit für Kinder	23
5. Vater sein im Beruf	27
5.1 Zeitkonflikte und Arbeitszeitwünsche	27
5.2 Erwerbsumfang und Aufgabenteilungen	30
5.3 Betriebliche Bedingungen	34
6. Vater sein nach Trennung	36
7. Vater sein in Deutschland im internationalen Vergleich	39
7.1 Familie und Partnerschaft	39
7.2 Väter im Berufsleben	40
7.3 Politik für Väter	41
8. Väter als Gewinn	44
8.1 ... für die Familien	44
8.2 ... für die Wirtschaft	47
9. Entwicklungspfade und neue Perspektiven	49
10. Literaturverzeichnis	53

1.

Das Wichtigste in Kürze

Einstellungen und Erwartungen heutiger Väter

Im Vergleich zu ihren eigenen Vätern hat sich das Selbstverständnis der heutigen Väter stark gewandelt. Rund 70 Prozent sagen, dass sie sich mehr an der Erziehung und Betreuung der Kinder beteiligen als die Väter ihrer Elterngeneration – und sie bewerten das als persönlichen Gewinn. Und mehr als die Hälfte der Väter mit Kindern unter sechs Jahren würde gerne mindestens die Hälfte der Kinderbetreuung übernehmen. Ihr Verständnis von Vaterschaft bedeutet auch, dass sie sich nicht mehr vorstellen können, die Rolle des alleinigen oder hauptsächlichsten Familienernährers zu übernehmen. So wünschen sich 76 Prozent der jungen Männer heute eine Partnerin, die selbst für den eigenen Lebensunterhalt sorgt.

Insbesondere bei jüngeren Vätern sind partnerschaftliche Einstellungen weit verbreitet. 60 Prozent der Eltern mit Kindern unter drei Jahren fänden es ideal, wenn sich beide Partner gleichermaßen in Beruf und Familie einbringen könnten. Tatsächlich verwirklicht wird ein partnerschaftliches Modell jedoch nur von einer Minderheit von 14 Prozent der Eltern.

Eine Trennung von der Partnerin stellt Väter zwar häufig vor große Herausforderungen, bedeutet aber nicht zwangsläufig das Ende einer aktiven Vaterschaft. Für die kindliche Entwicklung sind Väter weiterhin von Bedeutung – und damit auch Familienkonstellationen, in denen sich beide Eltern nach der Trennung partnerschaftlich um ihr Kind kümmern.

Väter mit Elterngeld und Elternzeit

Jeder dritte Vater nimmt heute, unterstützt vom Elterngeld, eine Elternzeit: Er reduziert seine Arbeitsstunden oder unterbricht seine Erwerbstätigkeit für einen bestimmten Zeitraum. Die deutliche Mehrheit bewertet dies offenbar als Fortschritt: 82 Prozent der Bevölkerung finden es gut, wenn Väter eine Auszeit nehmen oder Arbeitszeiten reduzieren, um sich um die Kinderbetreuung zu kümmern. Fast jeder fünfte Vater hätte gerne Elternzeit genommen, hat aber aus Angst vor Einkommensverlusten und/oder beruflichen Nachteilen sowie organisatorischen Problemen im Betrieb darauf verzichtet.

Das ElterngeldPlus, das eine Teilzeitarbeit beider Partner während der Elternzeit attraktiver macht und für Kinder in Anspruch genommen werden kann, die ab dem 1. Juli 2015 geboren wurden, kommt bei Eltern offenbar gut an. Die Nutzerzahlen steigen, in einigen Regionen sind sogar schon knapp 30 Prozent erreicht. Für Väter ist offenbar besonders der Partnerschaftsbonus attraktiv, der die gleichzeitige Erwerbstätigkeit von 25 bis 30 Wochenstunden mit der Partnerin fördert: Bis zu 37 Prozent der Väter, die ElterngeldPlus beantragen, entscheiden sich zugleich für den Partnerschaftsbonus.

Während der Elternzeit widmen sich die Väter nachweislich ihren Kindern und unterstützen so ihre Partnerin beim Wiedereinstieg in den Beruf. Auch mittel- und längerfristig wirkt die Elternzeit zugunsten einer aktiven Vaterschaft: Väter, die in Elternzeit waren, verbringen auch danach mehr Zeit mit ihren Kindern und reduzieren mit höherer Wahrscheinlichkeit auch später ihre Arbeitsstunden, um sich ihren Kindern widmen zu können. Sie entwickeln eine intensivere Beziehung zu ihrem Kind und teilen sich Familienaufgaben partnerschaftlicher mit ihrer Partnerin auf.

Obwohl sich Väter heute stärker in der Familie engagieren, findet jeder dritte Vater, dass seine Zeit für die Kinder nicht ausreichend ist. 79 Prozent der Väter wünschen sich mehr Zeit für ihre Familie. Rund ein Drittel würde gerne in Teilzeit arbeiten. Viele möchten vor allem Überstunden reduzieren und eher vollzeitnah als Vollzeit arbeiten. Auch ökonomische Erwägungen führen aber dazu, dass sich Eltern für eine Beibehaltung der Vollzeittätigkeit der Väter entscheiden.

Aktive Vaterschaft – ein vielfacher Gewinn

Aktive Vaterschaft ist in vielfacher Hinsicht ein Gewinn. Zum einen sind aktive Väter zufriedener: Väter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, würden dies größtenteils wieder tun. Sie berichten von einer Steigerung des eigenen Wohlbefindens und der eigenen Zufriedenheit und betonen den Erwerb neuer Familienkompetenzen. Zum anderen profitieren auch Mütter, weil aktive Väter starke Partner sind und sie wirksam in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen. Schließlich profitieren auch die Kinder von einem verstärkten väterlichen Engagement. Neben einer engen Bindung sind positive Effekte u. a. auf die kognitive, soziale und emotionale Entwicklung der Kinder wissenschaftlich nachgewiesen.

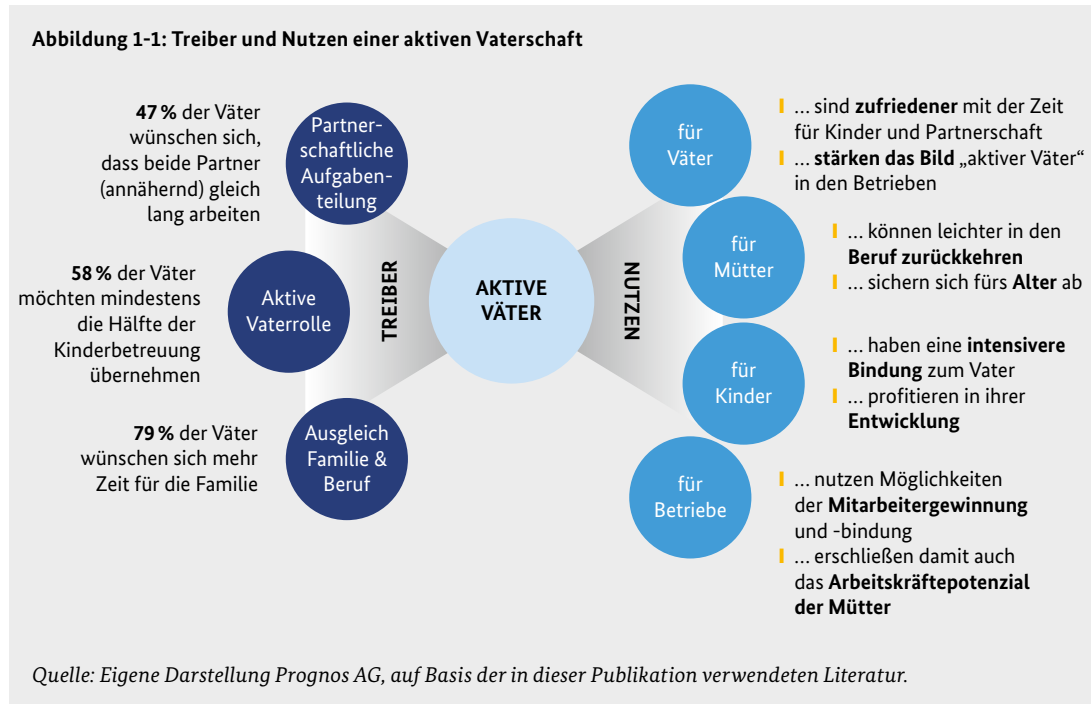
Der Nutzen aktiver Vaterschaft erstreckt sich aber nicht nur auf die Familie. Unternehmen sind betriebswirtschaftlich erfolgreicher, wenn sie ihre personalpolitischen Maßnahmen auch auf die Väter ausrichten. Eine betriebliche Familienpolitik, die aktive Vaterschaft unterstützt und zur Lösung der Vereinbarkeitsprobleme speziell von Vätern beiträgt, führt zu einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit, geringen Fehlzeiten und einer höheren Mitarbeiterproduktivität. Die Gewinne lassen sich gesamtwirtschaftlich fassen, wenn die gegenseitige Entlastung, die sich Eltern wünschen, Realität werden würde und Arbeitszeiten von Eltern sich annähern könnten: unter anderem als steigende Haushaltseinkommen und geringere Armutsrisiken.

Entwicklungspfade und Perspektiven

Die vergleichsweise jungen Familienleistungen Elterngeld und ElterngeldPlus, die erstmals gezielt beide Partner in ihren Lebenswirklichkeiten und Bedarfen adressieren, haben eine neue Nachfrage geschaffen. Nicht nur Eltern selbst, sondern die große Mehrheit der Bevölkerung sieht inzwischen Politik und Wirtschaft in der Pflicht, gerade auch die Väterbeteiligung noch stärker zu fördern.

Für die Politik bedeutet dies die Aufgabe, die Familienleistungen entsprechend weiterzuentwickeln. Eine Familienarbeitszeit mit einem Familiengeld zur Unterstützung vollzeitnaher Teilzeit für beide Eltern würde Vätern und Kindern mehr Zeit miteinander verschaffen und so aktive Vaterschaft stärken. Und sie würde wirksam dazu beitragen, dass es Eltern besser gelingt, die gewünschte Partnerschaftlichkeit zu leben und gleichzeitig ihre Existenzen zu sichern. So können sich Mütter und Väter in beiden Lebensbereichen Sinnerfüllung und Existenzen sichern.

Gemeinsam mit der Wirtschaft bleibt es Aufgabe, die Flexibilität und Arbeitszeitautonomie von Eltern lebensphasenbezogen zu stärken, damit am Ende davon alle profitieren. Auf den guten Erfahrungen aus Kooperationen mit Sozialpartnern und anderen engagierten Akteuren aufzusetzen, ist hier die Perspektive, um das Vater sein zu erleichtern.



2. Einleitung

Jahr für Jahr berichtet das Statistische Bundesamt von mehr Vätern, die – unterstützt vom Elterngeld und ElterngeldPlus – zeitweise beruflich aussteigen oder kürzertreten, um sich um ihre Kinder zu kümmern. Die International Labour Organization (ILO) bezeichnet die neu gelebte, aktive Vaterschaft als eine der wichtigsten gesellschaftlichen Veränderungen des 21. Jahrhunderts.¹

In Deutschland haben Elterngeld und der Ausbau der Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren einen Startpunkt gesetzt, nach dem sich Familien auf den Weg gemacht haben. Inzwischen geht etwa jeder dritte Vater neu geborener Kinder in Deutschland in Elternzeit. Zugleich kehren immer mehr Mütter früher und mit mehr Arbeitsstunden ins Erwerbsleben zurück. Zwischen 2006 und 2015 ist die Erwerbstätigenquote von Müttern mit Kindern im Alter von zwei Jahren von rund 41 Prozent auf 58 Prozent gestiegen. Das entspricht einem Zuwachs um 17 Prozentpunkte.²

Viele Väter sind schon lange nicht mehr bereit, sich als „Familienernährer“ allein auf die wirtschaftliche Verantwortung für die Familie festlegen zu lassen. Sie wünschen sich mehr Zeit für ihre Familie, wollen für ihre Kinder da sein – und zwar nicht nur am Wochenende und nach 19 Uhr. Zugleich wollen Mütter ihre Erwerbstätigkeit nach Geburt eines Kindes rascher und in höherem Stundenumfang fortsetzen und ihre Chancen im Beruf ergreifen. Sie werden von Partnern, die ihre Familienorientierung leben, gut unterstützt.

Diesen Wünschen zum Trotz ist das dominante Arbeitszeitmuster der allermeisten Väter weiterhin die Vollzeit plus Überstunden, während ihre Partnerinnen meist einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen und zugleich für den Großteil der Haus- und Familienarbeit zuständig sind. Im schnell vergriffenen Dossier „Väter und Familie – Erste Bilanz einer neuen Dynamik“ wurden 2015 erstmals Fakten gesammelt. Hier werden die Fragen noch einmal geschärft, auf dem aktuellen Stand der Erkenntnisse und Daten ergänzt und beantwortet: Wie nehmen sich Väter heute selbst wahr, was ist ihnen wichtig? Was bewirken also die Elternzeiten von Vätern kurz- und langfristig für die Väter und die Familien? Wie geht es Vätern im Beruf und welche Rolle spielen die Unternehmen? Was wissen wir über Väter nach einer Trennung? Was unterstützt aktive Väter und was zeigt der internationale Vergleich? Diesen und vielen anderen Fragen wird im Folgenden genauer nachgegangen.

1 International Labour Organization (ILO) (2014): Maternity and paternity at work. Law and practice across the world, Geneva, S.1.

2 Eigene Auswertungen der Prognos AG auf Basis der Mikrozensus-Sonderauswertung s16199.

3.

Vater sein heute – Vorstellungen und Wünsche von Vätern und solchen, die es werden wollen

In Medien und Fachliteratur begegnet man ihnen immer häufiger: den „aktiven Vätern“, manchmal auch als „neue“, „involvierte“ oder „moderne Väter“ bezeichnet. Offenbar hat sich etwas gewandelt an den Vorstellungen, wie die Gesellschaft auf Väter blickt und wie Väter sich selbst sehen. Dabei sind die „aktiven Väter“ nicht von heute auf morgen auf die Bildfläche getreten. Bereits „seit Ende der 1970er Jahre kamen die sogenannten ‚Neuen Väter‘ ins Spiel“.³ Aus Sicht einer der Pioniere der Väterforschung, Wassilios E. Fthenakis, lassen sich über die vergangenen Jahrzehnte grundlegende Veränderungen darin beobachten, „was Väter wollen“, wie sich ihre Werte und ihr Rollenverständnis gewandelt haben. Hieraus ergeben sich allmählich auch „grundlegende Veränderungen bei dem, was Väter tun“.⁴

Dabei gibt es in der Forschung keine einheitliche Definition davon, was – in Abgrenzung zu Vorstellungen von Vaterschaft früherer Generationen – heutige, aktive Väter auszeichnet. Als zentrales Merkmal wird jedoch immer wieder genannt, dass ein „aktiver“ Vater in seinem Verhalten oder zumindest in seinen Einstellungen in besonderer Weise auf eine gemeinsame, partnerschaftliche Zuständigkeit für Beruf und Familie bedacht ist. Ein solcher Vater folgt dem Leitbild gleichgestellter Partnerschaft und Elternschaft.⁵

Aktive Väter ...

- | ... fühlen sich ebenso wie die Mütter für die Erziehung und das Wohl der Kinder verantwortlich;
- | ... sind an einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung interessiert;
- | ... nutzen gemeinsam mit ihrer Partnerin das Elterngeld;
- | ... pflegen einen warmherzigen, intensiven Umgang mit ihren Kindern;
- | ... beschäftigen sich im Vergleich zu anderen Vätern überdurchschnittlich viele Stunden mit ihren Kindern;
- | ... beteiligen sich stärker als andere Väter an der Kinderbetreuung und -versorgung.

3 Siehe u. a.: Eickhorst, Christ (2012): Zwischen Biologie und Gesellschaft. Unterschiedliche Anforderungen an väterliches Engagement. In: Wertvolle Väter. Hg.: hessenstiftung – familie hat zukunft; Lamb, M. E. Lewis, C. (2013): Father-child relationships. In: Tamis-LeMonda, C. S. Cabrera, N. (Eds.), Handbook of father involvement, New York: Psychology Press, S. 119–134; International Labour Organization (ILO) (2014): Maternity and paternity at work. Law and practice across the world, Geneva.

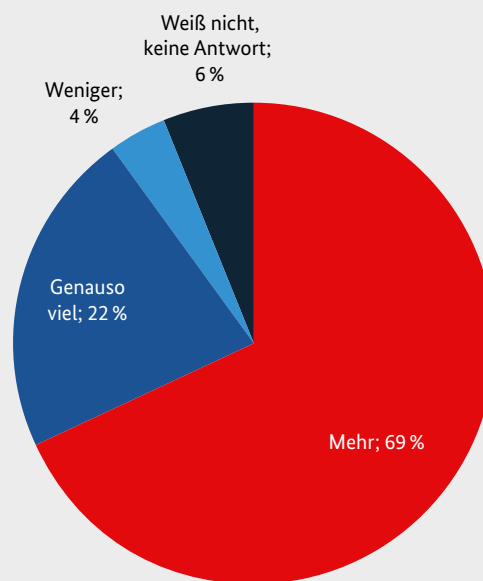
4 Fthenakis, W. E. (2006): Der Vater: mehr als (nur) Brotverdiener? In: KAS (Hrsg.): Politik für Familien – Wege in eine kinderfreundliche Gesellschaft. Sankt Augustin, S. 68.

5 Siehe z. B. Wippermann, K. (2014): Jungen und Männer im Spagat: Zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis, Berlin, S. 9.

3.1 Anders als früher! Neues Selbstverständnis und neue Erwartungen an Väter

Befragungen zeigen, wie wichtig es Vätern heute ist, sich aktiv in die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder einzubringen. Besonders sichtbar werden die Veränderungen im Vergleich zur eigenen Vätergeneration: 69 Prozent der heutigen jüngeren Väter sagen, dass sie sich mehr als ihre eigenen Väter an der Erziehung und Betreuung ihrer Kinder beteiligen. Sie bewerten diese Veränderungen als persönlichen Gewinn.

Abbildung 3-1: Beteiligung von Vätern mit jüngstem Kind unter sechs Jahren an der Erziehung und Betreuung der Kinder im Vergleich zur eigenen Elterngeneration



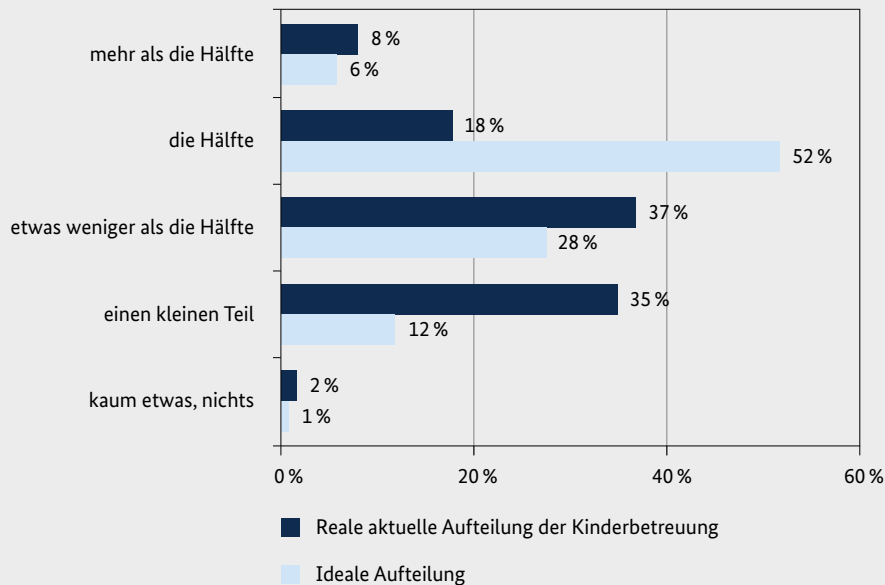
Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Allensbach.

Viele Väter würden sich jedoch gerne noch stärker an der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder beteiligen. So äußern fast 60 Prozent der Väter mit Kindern unter sechs Jahren den Wunsch, mindestens die Hälfte der Kinderbetreuung zu übernehmen – weit mehr als dies heute tatsächlich tun.⁶

⁶ Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Allensbach.

Abbildung 3-2: Wie für Väter die real aktuelle und ideale Aufteilung der Kinderbetreuung in der Familie aussieht

Der Vater übernimmt:



Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Allensbach.

Von einem guten Vater erwarten Väter selbst vor allem, dass er so viel Zeit wie möglich mit seinen Kindern verbringt und sich für die (schulische) Situation seiner Kinder interessiert. Danach gefragt, was sie an sich als Vater gut finden, nennen Väter besonders häufig, dass sie sich von Anfang an auch um die Babypflege gekümmert haben.⁷ Unter Vätern weit verbreitet ist allerdings ebenso die Vorstellung, dass sich ein guter Vater auch dadurch auszeichnet, dass er durch sein Einkommen dafür sorgt, dass es der Familie gut geht.⁸ Ebenso haben Väter den Eindruck, dass die Gesellschaft weiterhin von ihnen erwartet, dass sie in der Hauptsache die Familie ernähren sollen.⁹

Gegenüber vorherigen Vätergenerationen können sich Väter heute jedoch immer weniger vorstellen, sich ausschließlich auf die materielle Absicherung der Familie zu konzentrieren. Stattdessen ist es für mehr und mehr Väter selbstverständlich, dass sie sich auch an der Fürsorge der Familie beteiligen. Ihr Rollenverständnis hat sich insofern grundlegend erweitert.¹⁰

Auch die gesellschaftlichen Erwartungen an Väter haben sich gewandelt. An die Stelle des bestimmenden, aber nicht präsenten Alleinverdieners ist der partnerschaftliche Vater getreten, der viele Aufgaben in der Familie mit übernimmt und die berufliche Entwicklung seiner Partnerin unterstützt. **Mit den Kindern so viel Zeit wie möglich zu verbringen, erwarten heute über 80 Prozent der Bevölkerung von einem Vater, aber nur 30 Prozent sagen, dass dies in der Generation ihrer eigenen Eltern zur Vaterrolle gehört hat.** Auch sich bereits frühzeitig um den

7 Forsa (2013): Meinungen und Einstellungen der Väter in Deutschland, Berlin, S. 13, 24. Befragt wurden insgesamt 1.012 Väter bzw. Stiefväter zwischen 20 und 55 Jahren.

8 Ebd.

9 Lück, D. (2015): Vaterleitbilder: Ernährer und Erzieher? In: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): Familienleitbilder in Deutschland, Berlin, S. 232.

10 Bujard, M. Schwebel, L. (2015): Väter zwischen Wunsch und Wirklichkeit. In: Gesellschaft Wirtschaft Politik (GWP), Heft 2/2015, S. 211-224.

Nachwuchs zu kümmern und die beruflichen Pläne der Partnerin zu unterstützen, zählt heute für 70 Prozent der Bevölkerung zum Idealbild. Für die Generation der eigenen Eltern gehörte beides dagegen nur für 15 Prozent der Befragten zur Vaterrolle.

Die Bevölkerung beurteilt auch die Entwicklungen zur frühen Übernahme von mehr Familienverantwortung durch Väter sehr positiv: 82 Prozent der über 16-Jährigen in Deutschland findet es gut, dass immer mehr Väter mithilfe der Partnermonate beim Elterngeld ihre Berufstätigkeit zur Kinderbetreuung unterbrechen oder reduzieren. Nur 8 Prozent begrüßen diese Entwicklung nicht. Von den Eltern mit minderjährigen Kindern begrüßen sogar 89 Prozent die Entwicklung, Mütter fast ausnahmslos (97 Prozent), Väter zu 79 Prozent.¹¹

3.2 Beide beides! Vorstellungen von der partnerschaftlichen Aufgabenteilung

Das neue Verständnis von Vaterschaft wirkt sich auch auf die Vorstellungen darüber aus, wie die Erziehungs- und Hausarbeit zwischen Eltern aufgeteilt sein sollte: **In Umfragen sprechen sich Männer (ähnlich wie Frauen) „zunehmend deutlich für eine egalitäre Aufteilung von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit in der Partnerschaft aus“.**¹²

60 Prozent der Eltern mit Kindern unter drei Jahren fänden es ideal, wenn sich beide Partner gleichermaßen in Beruf und Familie einbringen könnten.¹³ Insbesondere bei jüngeren Vätern sind partnerschaftliche Einstellungen weit verbreitet, diese fühlen sich bei vielen Aufgaben der Kindererziehung gleichermaßen zuständig.¹⁴ Jüngere Männer gehen zudem immer seltener davon aus, dass sie alleine für die wirtschaftliche Existenzsicherung der Familie verantwortlich sind. **So wünschen sich 76 Prozent der jungen Männer heute eine Partnerin, die selbst für den eigenen Lebensunterhalt sorgt.**¹⁵

Mit diesem Selbstverständnis liegen sie nah an den Vorstellungen junger Frauen: Auch diese haben immer seltener die Erwartung, dass der Partner für die Existenzsicherung der Familie zuständig sein soll, während sie für Haushalt und Kinder verantwortlich sind. Stattdessen wünschen auch sie sich meistens einen gelungenen Ausgleich zwischen Beruf und Familie.¹⁶ Insgesamt sehen es fast **drei Viertel der Eltern als ideal an, wenn sich Paare gegenseitig bei ihren beruflichen Plänen unterstützen.**¹⁷ Nur noch 10 Prozent der Eltern mit Kindern unter sechs Jahren finden das Alleinverdienermodell (Mutter nicht berufstätig, Vater Vollzeit) ideal.¹⁸

11 Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 11041.

12 Lück, D. (2015): Vaterleitbilder: Ernährer und Erzieher. In: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): Familienleitbilder in Deutschland, Berlin, S. 229.

13 DIW (2013): Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit. In: DIW Wochenbericht 46/2013.

14 Siehe u. a. Forsa (2013): Meinungen und Einstellungen der Väter in Deutschland, Berlin; Lück, D. (2015): Vaterleitbilder: Ernährer und Erzieher? In: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): Familienleitbilder in Deutschland, Berlin.

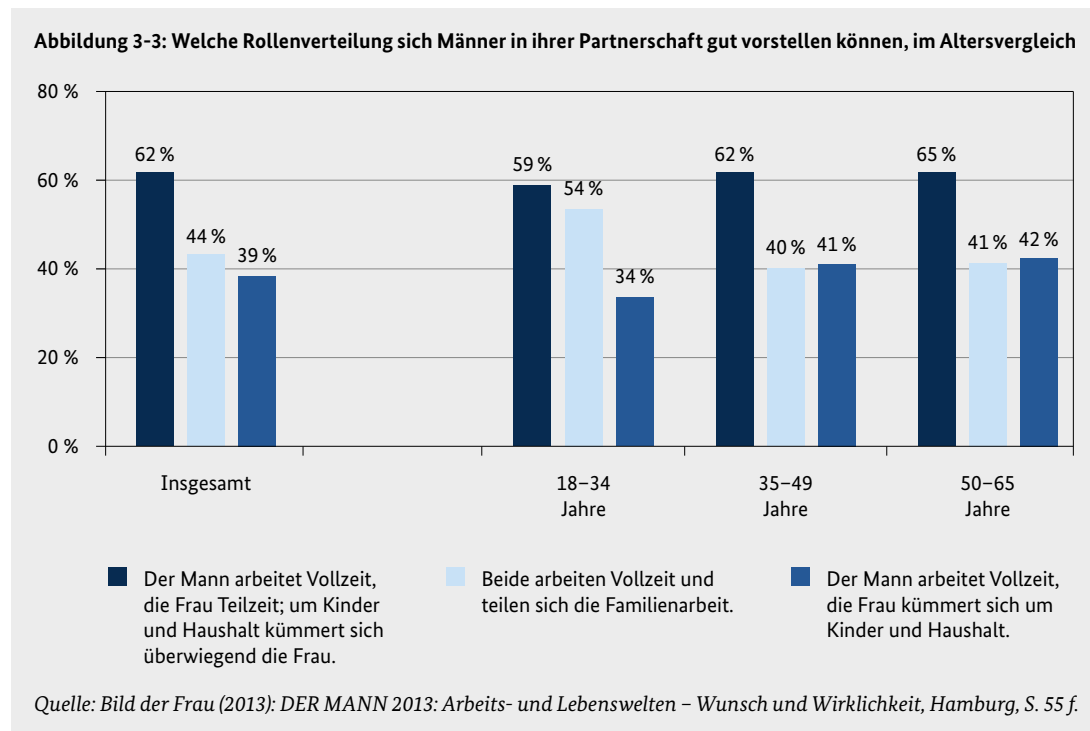
15 WZB (2013): Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen, Berlin, S. 27. Befragt wurden 211 Männer und 290 Frauen im Alter zwischen 21 und 34 Jahren.

16 WZB (2013): Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen, Berlin, S. 28.

17 Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Allensbacher Archiv, Allensbach.

18 Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Allensbach.

Gegenüber älteren „Männergenerationen“ können sich jüngere Männer unter 35 Jahren heute deutlich häufiger für sich persönlich vorstellen, dass beide Partner in Vollzeit berufstätig sind und sich die Familienarbeit teilen. Das derzeit verbreitete Vollzeit-Teilzeit-Modell ist bei ihnen weniger akzeptiert als in anderen Altersklassen. „Obwohl die Bedeutung der eigenen Vollzeitberufstätigkeit auch in jungen Altersgruppen sehr hoch ist, (...) ist es für das Selbstverständnis junger Männer (...) offenbar weniger wichtig, die Rolle des alleinigen oder hauptsächlichen Familienernährers zu besetzen.“¹⁹



Heute befürwortet eine Mehrheit der Bevölkerung, dass Eltern bei der Umsetzung einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung unterstützt werden: Ein Familiengeld für Eltern jüngerer Kinder, die in ähnlichem Umfang vollzeitnah berufstätig sind, bewerten 54 Prozent als eine gute Sache. Unter den Eltern von morgen, den Paaren mit Kinderwunsch, denken dies sogar 75 Prozent.²⁰

3.3 Väter von morgen: Vorstellungen der Kinderlosen mit Kinderwunsch

Wie heutige Väter haben auch **jüngere kinderlose Männer** – und damit die potenziellen Väter von morgen – andere Vorstellungen und Bilder davon, wie ein Vater sein sollte. Den „Vätern von morgen“ ist ein großes Engagement des Vaters bei der Betreuung und Erziehung der Kinder wichtig. **So sind 83 Prozent der kinderlosen Männer unter 40 Jahren der Meinung, ein Vater**

19 Bild der Frau (2013): DER MANN 2013: Arbeits- und Lebenswelten – Wunsch und Wirklichkeit, Hamburg, S. 55 f. Antworten auf die Frage: „Einmal unabhängig von Ihrer jetzigen Lebenssituation und den Auswirkungen auf Ihre finanzielle Lage: Welche (der auf einer Liste aufgeführten Rollenverteilungen) könnten Sie sich für sich persönlich gut vorstellen?“

20 Institut für Demoskopie Allensbach (2016): Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 11059.

sollte so viel Zeit wie möglich mit den Kindern verbringen. Zwei Drittel der Väter von morgen zählen die Betreuung des Babys zu den Pflichten des Vaters und erwarten, dass der Vater nachts aufsteht, um dem Baby das Fläschchen zu geben, dass er die Windeln wechselt oder den Kinderwagen schiebt (67 Prozent). Für 76 Prozent gehört es auch zu den Aufgaben von Vätern heute, sich um die schulischen Angelegenheiten der Kinder zu kümmern, etwa zu den Elternabenden zu gehen, sowie kranke Kinder zu pflegen (71 Prozent). Das gemeinsame Ideal der Väter von morgen ist ein Vater, der sowohl gegenüber seinen Kindern wie auch gegenüber seiner Partnerin vor allem verständnis- und liebevoll ist (92 Prozent). Zudem gehört für die große Mehrheit zum Idealbild des Vaters, dass er seinen Kindern als Vorbild dient (88 Prozent).²¹

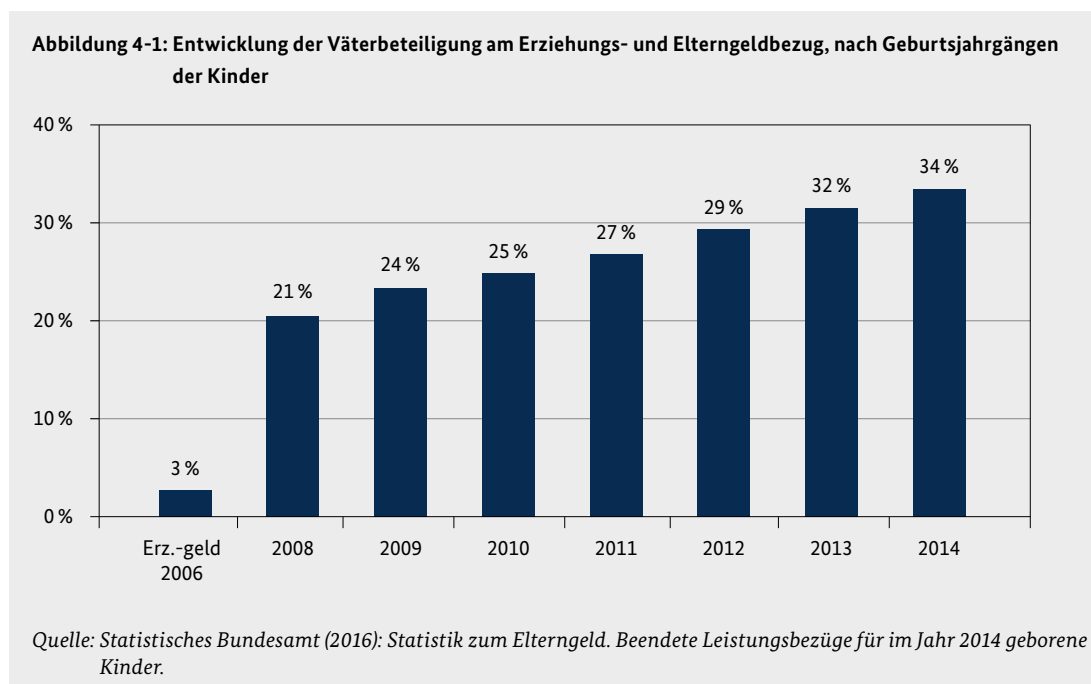
21 Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 11042.7227.

4. Vater sein in der Familie

Die Familienpolitik hat mit dem Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz und dem Ausbau der Kindertagesbetreuung sowie mit dem Elterngeld maßgeblich dazu beigetragen, dass mehr Väter ihre Familienorientierung leben können. Das folgende Kapitel geht der Frage nach, wie Vaterschaft mit und nach dem Elterngeld und dem ElterngeldPlus heute gelebt wird und welche Veränderungen sich bei den Familien beobachten lassen.

4.1 Vater sein mit Elterngeld und ElterngeldPlus

An keinem Punkt werden die gesellschaftlichen Veränderungen für Väter so deutlich, wie beim Blick auf das Elterngeld. Die Einführung dieser Leistung löste eine kleine Kulturrevolution unter den Vätern aus. Immer mehr Väter reduzieren für einen befristeten Zeitraum ihre Arbeitsstunden oder steigen eine Zeit lang ganz aus der Erwerbstätigkeit aus, um Zeit mit ihrem Kind und für die Familie zu haben. Bereits ein Jahr nach der Einführung des Elterngeldes machte jeder fünfte anspruchsberechtigte Vater (21 Prozent) davon Gebrauch²²; danach stieg die Zahl kontinuierlich an und lag 2013 im Bundesdurchschnitt erstmals über 30 Prozent. **Heute geht bereits jeder dritte Vater in Elternzeit.**



²² Im Vergleich zum Erziehungsgeld bedeutet dies eine Verachtfachung der Väterbeteiligung bereits im ersten Jahr.

Das Elterngeld ist die erste familienbezogene Leistung, die implizite „Väterkomponenten“ hat²³ und inzwischen als ein zentrales und erfolgreiches Element zur Aktivierung der Väterbeteiligung an der Elternzeit wissenschaftlich anerkannt.²⁴ Es adressiert erstmals beide Eltern in ihrer Familienverantwortung und honoriert väterliches Engagement durch zusätzliche Elterngeldmonate. Die Ausgestaltung als Lohnersatzleistung macht die Inanspruchnahme auch für Väter finanziell attraktiv.²⁵

Väter widmen sich während der Elternzeit, unterstützt vom Elterngeld, auch tatsächlich messbar mehr Stunden ihren Kindern, wie bereits die Evaluierung des Elterngeldes 2011 nachgewiesen hat.²⁶ Dass Angebote wie das Elterngeld die Bereitschaft von Vätern gesteigert haben, sich nach der Familiengründung Zeit für die Familie zu nehmen und in Elternzeit zu gehen, sehen auch etwa 60 Prozent der Gesamtbevölkerung und 70 Prozent der Eltern so.²⁷

Warum Väter in Elternzeit gehen

Die Beweggründe für die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter sind vielfältig.²⁸ Vor allem werden familiäre Motive als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ für die Entscheidung zugunsten der väterlichen Elternzeit eingestuft. Dabei herrschen bei den Vätern drei Leitgedanken vor: das Erleben einer schönen, gemeinsamen Familienzeit, die Neuorganisation des gemeinsamen Familienlebens sowie eine dauerhafte Prioritätenverschiebung zugunsten der Familie. Darüber hinaus nehmen Väter Elternzeit, um ihre Partnerin in der Familienphase zu entlasten und/oder sie bei der Wiederaufnahme ihrer Erwerbstätigkeit zu unterstützen. Viele Väter berichten auch, dass sie die Vater-Kind-Beziehung frühzeitig stärken und die Rolle eines gleichwertigen Elternteils neben der Mutter einnehmen möchten.²⁹

In der Regel entscheiden die Partner gemeinsam darüber, ob und in welcher Aufteilung sie die Elterngeldmonate in Anspruch nehmen.³⁰

Welche Väter sich für oder gegen die Elternzeit entscheiden

Einen starken Einfluss auf die Inanspruchnahme von Partnermonaten haben die Einkommenssituation der Familie allgemein und die Höhe des Einkommens der Mutter im Besonderen: So steht die Wahrscheinlichkeit eines Elterngeldbezugs durch Väter im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit der Mutter und steigt mit ihrem Erwerbseinkommen. Umgekehrt gilt, dass von einer Nichterwerbstätigkeit der Mutter ein starker negativer Effekt auf die Wahr-

23 Baraonsky, Alexandra et al. (2012): Väter in der Familienpolitik. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 62. Jahrgang, Heft 40/2012, S. 31–36.

24 Unter anderem: Dearing, Helene (2016): Designing gender-equalizing parental leave schemes - What can we learn from recent empirical evidence from Europe? In: Zeitschrift für Familienforschung, 28. Jahrgang, 1/2016.

25 Vgl. Boll, Christina (2016): Familienökonomische Entscheidungen und makroökonomische Resultate. Familiendynamik, 41. Jahrgang, Heft 1, S. 56.

26 BMFSFJ (Hrsg.) (2012): Studie Elterngeld-Monitor. Kurzfassung.

27 Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Allensbacher Archiv, Allensbach.

28 Wird im Folgenden von väterlicher Elternzeit, Väterzeit oder Partnermonaten gesprochen, so ist die Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch Väter bei gleichzeitiger Erwerbsunterbrechung und/oder -reduzierung gemeint.

29 Becker-Stoll, F. (2011): Wunschvorstellungen/Barrieren bezüglich der väterlichen Elternzeit. In: BMFSFJ (Hrsg.): Vaterschaft und Elternzeit. Eine interdisziplinäre Literaturstudie zur Frage der Bedeutung der Vater-Kind-Beziehung für eine gedeihliche Entwicklung der Kinder sowie der Zusammenhalt in der Familie. Berlin, S. 39 f.; Pfahl, S./Reuyß, S. (2009): Das neue Elterngeld. Erfahrungen und Nutzungsbedingungen von Vätern, Berlin.

30 Pfahl, S./Reuyß, S. et al. (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene, Berlin, S. 91.

scheinlichkeit eines Elterngeldbezugs durch Väter ausgeht.³¹ Beansprucht werden Partnermonate zudem dann besonders häufig, wenn der Wunsch des Vaters, das Kind eine Zeit lang selbst zu betreuen, besonders ausgeprägt ist. Hier entfaltet die staatliche Förderung also eine erhebliche „Ermöglichungswirkung“.³²

Für eine längere Elterngeldzeit von Vätern haben sich insbesondere die folgenden arbeitsweltlichen Faktoren als besonders förderlich herausgestellt: eine „hohe Beschäftigungssicherheit des Vaters“, „ein für Vereinbarkeit von Beruf und Familie engagierter und aufgeschlossener Arbeitgeber“, „(unmittelbare) Vorgesetzte, die überzeugend für die Vereinbarkeit von Familien und Beruf eintreten“ sowie die Vertretung des Vaters während seiner Abwesenheit³³ (siehe dazu auch Kapitel 5.3 und 7.2.).

Fast jeder fünfte Vater wäre gern in Elternzeit gegangen, hat dann aber darauf verzichtet. Als Hauptgründe werden genannt: die Angst vor Einkommensverlusten, die Angst vor beruflichen Nachteilen und Befürchtungen von organisatorischen Problemen im Betrieb.³⁴ In der Praxis konnten längerfristige berufliche Nachteile jedoch nicht nachgewiesen werden (siehe dazu 4.2).

Wie lange Väter in Elternzeit gehen

Ein Großteil der Väter (79 Prozent) bezieht Elterngeld für bis zu zwei Monate und schöpft somit die Partnermonate aus, die zusätzlich zum 12-monatigen Bezugszeitraum in Anspruch genommen werden können. 21 Prozent der Väter beziehen Elterngeld über einen längeren Zeitraum: 14 Prozent für einen Zeitraum von drei bis neun Monaten, 7 Prozent für zehn bis zwölf Monate. Im Zeitverlauf hat – parallel zur Zunahme der Beteiligungsquote – die durchschnittliche Zahl der Bezugsmonate tendenziell abgenommen: Sie belief sich im Jahr 2008 auf durchschnittlich 3,7 Monate und ist seitdem auf aktuell 3,1 Monate gesunken.³⁵ Jedoch hat der Anstieg der Beteiligungsquote von Vätern den Rückgang der durchschnittlichen Bezugsdauer überkompensiert: Auf 100 Väter kommen für im zweiten Quartal 2013 geborene Kinder rund 99 Elterngeldmonate im Vergleich zu 76 Monaten für 2008 geborene Kinder.³⁶

Väter unterbrechen während des Elterngeldbezugs überwiegend vollständig ihre Erwerbstätigkeit. Lediglich 14 Prozent gehen bisher parallel zum Elterngeldbezug einer Teilzeittätigkeit im Umfang von bis zu 30 Stunden pro Woche nach. Daten zum ElterngeldPlus deuten aber darauf hin, dass es einen positiven Trend gibt: Bereits 18,1 Prozent der anspruchsberechtigten Eltern, in einigen Regionen bis zu 30 Prozent, haben sich für die noch junge Leistung entschieden, die gezielt die Teilzeittätigkeit beider Partner während der Elternzeit unterstützt.³⁷

31 Trappe H. (2013): Väter mit Elterngeldbezug: Nichts als ökonomisches Kalkül? In: Zeitschrift für Soziologie, 42. Jahrgang, Heft 1/2013, S. 28–51.

32 Institut für Demoskopie Allensbach (2014): Allensbacher Archiv, Allensbach.

33 Pfahl, S./Reuyß, S. (2015): Väter in Elternzeit: Ein Modell für die Arbeitswelt? In: Gute Arbeit, 7/2015, S. 12; Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja (2015) (im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung): Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitdauer von Vätern nach den Elterngeldmonaten, Berlin.

34 Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Allensbach.

35 Statistisches Bundesamt (2015): Statistik zum Elterngeld. Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2013 geborene Kinder.

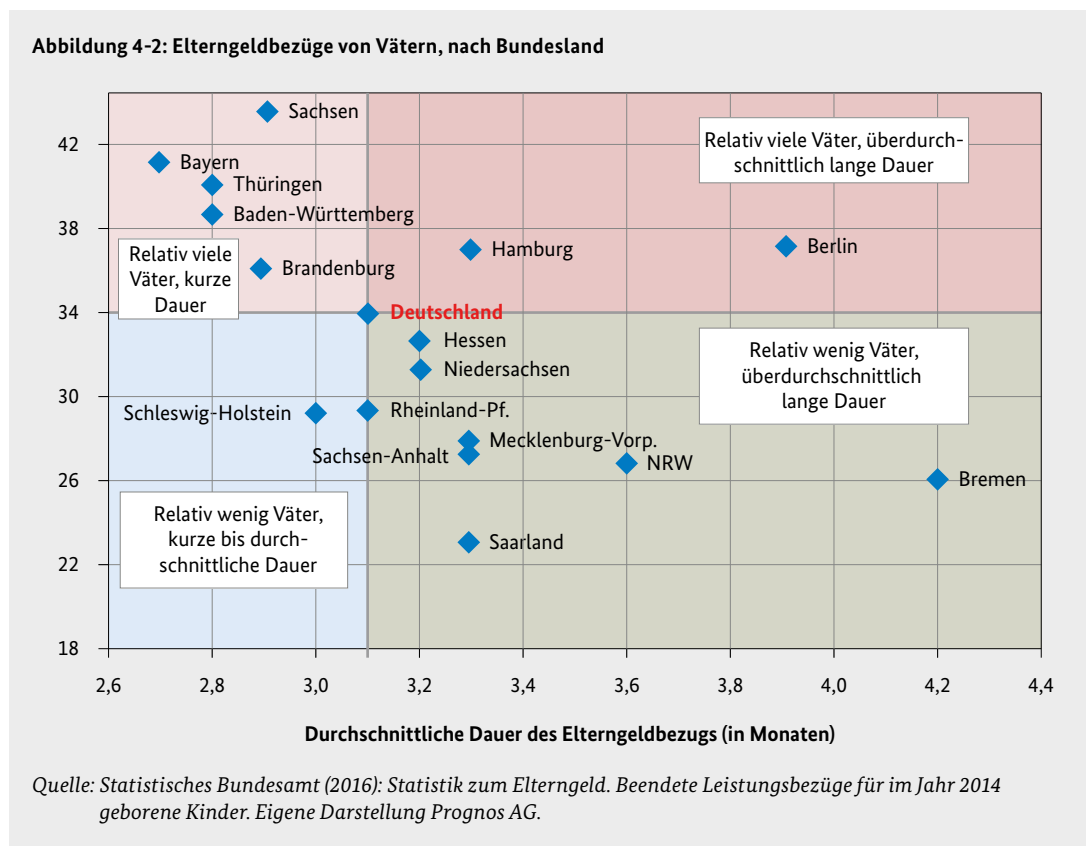
36 Vgl. hierzu Bujard, M./Fabricius, K. (2015): Die Erfolgsstory der Elternzeit von Vätern: Beteiligungsquoten, Bezugsdauer und Elterngeldhöhe im Bundesländervergleich. Unveröffentlichtes Manuskript, S. 8, 13.

37 Statistisches Bundesamt (2016): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Leistungsbezüge, 2. Vierteljahr 2016, Wiesbaden; s. a. Elterngeldbezüge im 2. Quartal 2016. Beendete Leistungsbezüge nach Bundesländern.

Regionale Unterschiede bei der Nutzung

Während immer mehr Väter Elterngeld nutzen, sind deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern erkennbar: Sachsen und Bayern gehören mit einer Väterbeteiligung von 44 und 42 Prozent zu den Spitzenreitern.

Insbesondere in den Bundesländern, in denen Väter vergleichsweise häufig das Elterngeld nutzen, entscheiden diese sich jedoch für eine vergleichsweise kurze Bezugsdauer. Ausnahmen sind Berlin und Hamburg, wo überdurchschnittlich viele Väter überdurchschnittlich lange Elterngeld mit Elternzeit in Anspruch nehmen. Insgesamt reicht die Bezugsdauer beim Elterngeld von 4,2 Monaten in Bremen bis 2,7 Monate in Bayern. Insofern gehören zu einer aussagekräftigen Gesamtwürdigung beide Aspekte, die Bezugsquote und die Bezugsdauer.



Als Gründe für die Unterschiede gelten unter anderem die Erwerbstätigkeit der Mütter sowie das lokale Kinderbetreuungsangebot, das die Nutzung von Elterngeld durch Väter ebenfalls beeinflusst: In Landkreisen und kreisfreien Städten, in denen die Betreuungsquote der unter Dreijährigen überdurchschnittlich hoch ausfällt und sich die Mütter stärker am Erwerbsleben beteiligen, ist in der Folge auch die väterliche Beteiligung an der Elternzeit hoch.

ElterngeldPlus

Eltern, die während des Elterngeldbezugs in Teilzeit arbeiten möchten, haben für Kinder, die ab dem 1. Juli 2015 geboren wurden, die Möglichkeit, ElterngeldPlus zu beziehen. So können sie doppelt so lang wie bisher Elterngeld beziehen und erhalten ihren Einkommenswegfall bis zu einem individuellen Deckelungsbetrag mit der vollen Ersatzrate von 65 Prozent ersetzt. Entscheiden sich Mütter und Väter dazu, zeitgleich in Teilzeit zu gehen – für vier Monate lang parallel und zwischen 25 und 30 Wochenstunden –, erhalten sie für diese Zeit mit dem Part-

nerschaftsbonus vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate. So werden Eltern mit dem Wunsch, früh wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, auch über einen längeren Zeitraum unterstützt.

Das ElterngeldPlus setzt auch an dem Bedürfnis der Mehrheit der Väter an, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Es beinhaltet gezielte Anreize dafür, die Väterbeteiligung zu stärken, und bietet dem relativ hohen Anteil der Väter, die gleichzeitig Elterngeld beziehen und in Teilzeit beschäftigt sind, Anspruch auf eine doppelt so lange Bezugszeit des Elterngeldes.³⁸ Das ElterngeldPlus kann darüber hinaus Vätern bei der **Aushandlung mit ihren Arbeitgebern bei der Gestaltung der Elternzeit** helfen. Ähnlich wie die Partnermonate beim Elterngeld ein Umdenken in den Unternehmen erzeugt haben, das zu einer mehr oder weniger selbstverständlichen Inanspruchnahme dieser geführt hat, kann der Partnerschaftsbonus beim ElterngeldPlus Teilzeitarbeit von Vätern fördern und Vätern und Betrieben auf der Suche nach einvernehmlichen Vereinbarkeitslösungen entgegenkommen.³⁹

Die verlängerte Bezugsdauer und der Partnerschaftsbonus vom ElterngeldPlus machen eine Teilzeitarbeit für Väter während der Elternzeit attraktiver. Damit unterstützt die Leistung Väter darin, ihre Kinder über einen längeren Zeitraum zu betreuen.

Die Bilanz zur Nutzung des ElterngeldPlus für das zweite Quartal 2016 fällt positiv aus: 18,1 Prozent – in einigen Regionen sogar bis 30 Prozent – der Eltern, deren Kinder ab dem 1. Juli 2015 geboren wurden, haben sich für das ElterngeldPlus entschieden.⁴⁰ **Bei Vätern kommt besonders der Partnerschaftsbonus gut an, der die gleichzeitige Erwerbstätigkeit von 25 bis 30 Wochenstunden mit der Partnerin fördert:** Bis zu 37 Prozent der Väter, die ElterngeldPlus beantragen, entscheiden sich zugleich für den Partnerschaftsbonus.⁴¹

Von erwerbstätigen Vätern wird das neu beschlossene ElterngeldPlus-Gesetz positiv bewertet: Knapp die Hälfte der befragten Väter erhofft sich, dass sich hierdurch die gesellschaftliche Akzeptanz von vollzeitnaher Teilzeit für Männer verbessert. Weniger optimistisch sind sie, dass hierdurch die Akzeptanz von vollzeitnah arbeitenden Männern in Unternehmen steigt.⁴²

38 DIW (2016): Veränderungen der Erwerbsanreize durch das ElterngeldPlus für Mütter und Väter (J. Geyer, A. Krause); DIW Discussion Papers 1592, DIW Berlin, S. 15.

39 a. a. O.

40 Statistisches Bundesamt (2016): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Leistungsbezüge, 2. Vierteljahr 2016, Wiesbaden; s. a. Elterngeldbezüge im 2. Quartal 2016. Beendete Leistungsbezüge nach Bundesländern.

41 a. a. O.

42 A. T. Kearney (2015): Vereinbarkeit wagen! Ergebnisse der dritten 361° A.T. Kearney-Familienstudie, Düsseldorf, S. 10.

4.2 Väter nach Elterngeld und Elternzeit

Sowohl in ihrem Berufsleben als auch in ihrem Familienleben ändert sich für Väter nach dem Bezug von Elterngeld vieles, wie inzwischen Studien nachgewiesen haben.

Mehr Mut zur vollzeitnahen Teilzeit für zuwendungsintensive Lebensphasen

Eine neuere Studie⁴³ zu Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitdauer von Vätern, die Elterngeld bezogen haben, gibt Hinweise darauf, dass die Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten nachhaltig wirkt und sowohl die Arbeitszeitreduzierung unmittelbar nach dem Elterngeldbezug als auch eine längerfristige Teilzeitarbeit von Vätern begünstigen kann: Hiernach hat **jeder vierte Vater (25,9 Prozent) im Anschluss an die Elterngeldnutzung seine Arbeitszeit verkürzt**. Dabei waren es verstärkt Väter, die vor der Geburt eines Kindes mit über 40 Wochenstunden lange Arbeitszeiten aufwiesen. Diese reduzierten mehrheitlich Überstunden bzw. verkürzten ihre Arbeitsstunden meist um 20 Prozent.

Eine Reduzierung der Arbeitszeit unmittelbar nach der Elternzeit mit Elterngeldmonaten **erhöht den Ergebnissen der Studie zufolge zudem die Wahrscheinlichkeit, dass Väter längerfristig reduziert erwerbstätig sind** und so mehr Zeit für die Familie haben. Entscheidend für die Arbeitszeitdauer nach der Geburt sei, wie stark Väter eine partnerschaftliche Aufteilung mit ähnlichen Arbeitszeiten für beide Partner anstrebten.

Das Autorenteam schlussfolgert aus den Ergebnissen der Untersuchung, „dass **viele Väter bisher prinzipiell – und insbesondere direkt nach den Elterngeldmonaten – eine Bereitschaft zu kürzeren Arbeitszeiten aufweisen**“ und nach und nach in eine aktive Vaterrolle hineinwachsen. Entsprechend könnten günstige Rahmenbedingungen wie beispielsweise das ElterngeldPlus oder auch die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit in den Betrieben sich förderlich auf ein stärkeres Engagement von Vätern in der Familie auswirken.⁴⁴

Von den Vätern, die Elterngeldmonate nutzen, reduzieren vor allem diejenigen ihre Arbeitszeiten, die

- über eine hohe berufliche Qualifikation verfügen,
- über 40 Jahre alt sind,
- mehr als ein Kind haben,
- vor der Geburt des ersten Kindes deutlich mehr als 40 Stunden pro Woche gearbeitet haben,
- in Großstädten wohnen,
- deren Partnerin ebenfalls über eine hohe berufliche Qualifikation verfügt und deren berufliches Fortkommen die Väter unterstützen wollen.⁴⁵

43 Hobler/Pfahl (2015): Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitdauer von Vätern nach den Elterngeldmonaten Berlin; zur Frage nach der Repräsentativität der Studie siehe dort S. 14 f.

44 Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja (2015): Einflussfaktoren, S. 66 f.

45 Pfahl, S./Reuyß, S. et al. (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene, S. 228.

Die Nutzung von Elterngeldmonaten führt bei der Mehrheit der Väter zu **keinen langfristigen negativen Folgen im Beruf**; dies gilt insbesondere für die mehrheitlich in Anspruch genommene zweimonatige Elternzeit durch Väter. Aber auch bei einer längeren Phase der Elterngeldnutzung sind die Auswirkungen meist temporärer Art. Statt eines Karriereendes lässt sich eher ein „befristeter Karriereknick“ beobachten.⁴⁶

Mehr Familie

Rückblickend auf ihre Elternzeit berichten nahezu alle Väter, die mindestens drei Monate Elterngeld bezogen haben, dass sie hierdurch eine intensivere Beziehung zu ihrem Kind entwickelt haben (95 Prozent). Bei etwa drei von vier Elterngeld-Vätern haben sich die Prioritäten von Familie und Beruf hin zu einem besseren Gleichgewicht entwickelt.⁴⁷

Väter, die Elterngeldmonate in Anspruch genommen haben, sind auch **nach dem Elterngeldbezug aktiver in der Kinderbetreuung**.⁴⁸ Mehr als die Hälfte der Väter, die drei Monate oder länger in Elternzeit waren, berichten, dass sie sich mit ihrer Partnerin die Familienarbeit nun gerechter aufteilen.⁴⁹ Dabei gilt: Je mehr Elterngeldmonate der Vater in Anspruch nimmt, desto intensiver gestaltet sich die Vater-Kind-Beziehung und desto deutlicher fällt der Zuwachs an Egalität in der Paarbeziehung aus.⁵⁰ Und sogar unabhängig davon, wie lange Väter Elterngeld bezogen haben, wird **die Familienarbeit auch Jahre später gleichmäßiger zwischen den Partnern aufgeteilt als in den Familien, in denen der Vater kein Elterngeld genutzt hat**. Dagegen geht eine längere Elternzeit der Mütter mit einer langfristig traditionelleren Arbeitsteilung einher.⁵¹

Väter im Elterngeldbezug und mit Elternzeit unterstützen damit auch ihre Partnerinnen. Diesen gelingt es besser, nach der Geburt ihres Kindes wieder in ihrem Beruf anzuschließen. Schon der Elterngeld-Monitor des DIW stellte 2012 fest, dass Väter in Elternzeit ihren Partnerinnen eine frühere Rückkehr in die Erwerbstätigkeit erleichtern: „Mütter, deren Partner in Elternzeit ist, haben eine mehr als doppelt so hohe Erwerbsquote (36 %) wie Mütter, deren Partner (gerade) nicht in Elternzeit ist (17 %).“⁵²

46 Ebd., S. 228.

47 Pfahl, S./Reuyß, S. et al. (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene, Berlin, S. 91–92.

48 Pfahl, S./Reuyß, S. et al. (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene, Berlin. Vgl. auch: Bünning, M. (2015): What Happens after the 'Daddy Months'? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare and Housework after Taking Parental Leave in Germany. In: European Sociological Review, 2015, 1–11. Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja (2015) (im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung): Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitdauer von Vätern nach den Elterngeldmonaten, Berlin; Schober, Pia S./Zoch, Gundula (2015): Kürzere Elternzeit von Müttern – gleichmäßigere Aufteilung der Familienarbeit?, In: DIW Wochenbericht Nr. 50/2015, Berlin, S. 1190–1196.

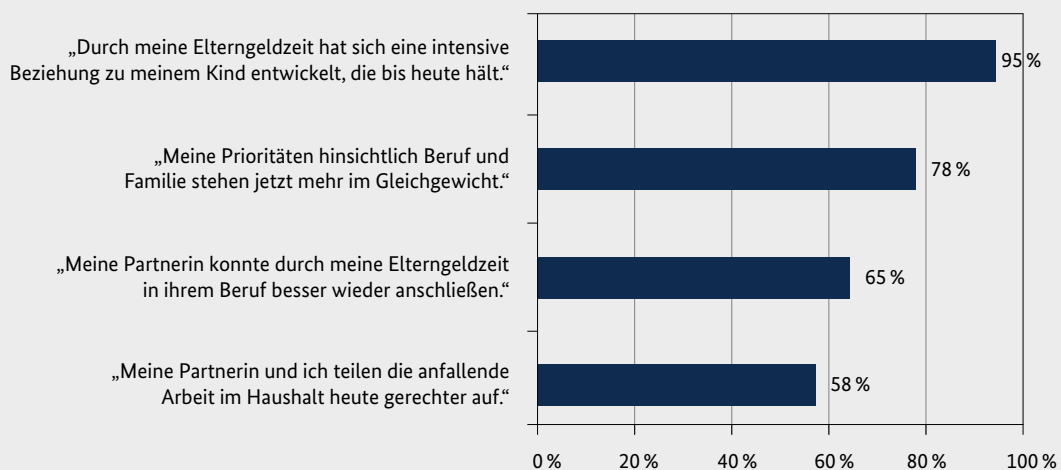
49 Pfahl, S./Reuyß, S. et al. (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene, Berlin, S. 91–92. Zum Zusammenhang der Elternzeitdauer von Müttern und der Aufteilung der Familienarbeit vgl. Schober, Pia S./Zoch, Gundula (2015): Kürzere Elternzeit von Müttern – gleichmäßigere Aufteilung der Familienarbeit?, In: DIW Wochenbericht Nr. 50/2015, Berlin, S. 1190–1196.

50 Pfahl, S. / Reuyß, S. (2015): Väter in Elternzeit: Ein Modell für die Arbeitswelt? In: Gute Arbeit, 7/2015, S. 13.

51 Schober, Pia S./Zoch, Gundula (2015): Kürzere Elternzeit von Müttern – gleichmäßigere Aufteilung der Familienarbeit?, In: DIW Wochenbericht Nr. 50/2015, Berlin, S. 1190–1196.

52 BMFSFJ (Hrsg.) (2012): Studie Elterngeld-Monitor. Kurzfassung.

Abbildung 4-3: Auswirkungen der Elternzeit von Vätern mit mindestens drei Elterngeldmonaten



Quelle: Pfahl, S./Reuyß, S. et al. (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene, S. 91–92. Eigene Darstellung Prognos AG.

4.3 Väter und ihre Zeit für Kinder

Daten zur Zeitverwendung zeigen, dass Väter insgesamt heute durchschnittlich knapp zehn Stunden pro Woche mit ihren Kindern verbringen – mehr als noch vor elf Jahren (knapp neun Stunden pro Woche). Auch engagieren sie sich etwas mehr bei der Beaufsichtigung und Körperpflege ihrer Kinder als noch 2001/2002.⁵³

Die Mehrheit der Väter (61 Prozent) mit Kindern unter acht Jahren verbringt unter der Woche täglich ein bis unter drei Stunden aktiv mit ihren Kindern, etwa ein Fünftel sogar drei und mehr Stunden. Insbesondere an Sonntagen stehen die Kinder bei Vätern im Mittelpunkt: An einem durchschnittlichen Sonntag sind es neun von zehn Vätern, die drei und mehr Stunden Zeit mit ihren Kindern verbringen.⁵⁴

Abbildung 4-4: Beschäftigung mit den Kindern am Werktag und am Sonntag, Eltern mit Kindern unter acht Jahren

	Väter (Werktag)	Mütter (Werktag)	Väter (Sonntag)	Mütter (Sonntag)
Gar nicht	1 %	0 %	0 %	0 %
Bis zu einer Stunde	16 %	4 %	1 %	0 %
1 bis unter 3 Stunden	61 %	32 %	10 %	7 %
3 bis unter 6 Stunden	19 %	39 %	37 %	32 %
Mehr als 6 Stunden	3 %	25 %	53 %	61 %
Gesamt	100 %	100 %	100 %	100 %

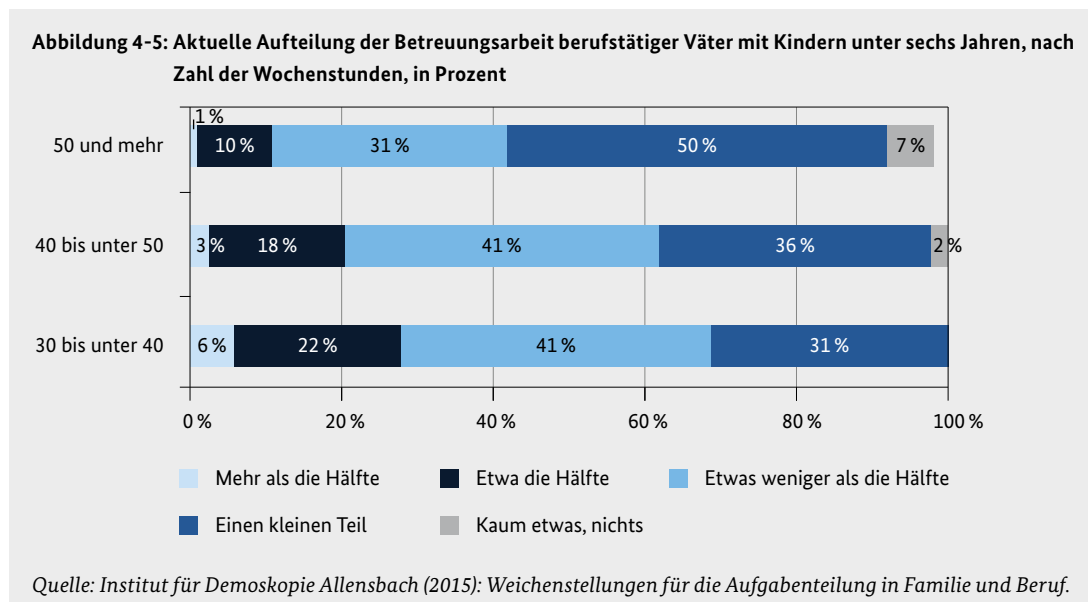
Quelle: DJI (2015): Väter 2015: Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie?, S. 30, Datenbasis: „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten 2“.

53 Statistisches Bundesamt (2015): Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013, S. 13. Zeitverwendung pro Tag wurde umgerechnet in Zeitverwendung pro Woche.

54 DJI (2015): Väter 2015: Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie? Datenbasis: „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten 2“.

Damit beschäftigten sich Väter insbesondere wochentags zeitlich weniger mit den Kindern als die Mütter. Dennoch sind sie in den Familien präsent und fühlen sich in der Verantwortung. So sehen sich Väter zu zwei Dritteln in gleicher Weise für die Erziehung und das Wohl des Kindes verantwortlich wie die Mütter, ein Drittel sieht die Verantwortung vorrangig bei der Partnerin. Hier lässt sich allerdings ein interessanter Wahrnehmungsunterschied feststellen: Zwei Drittel der Mütter sehen die Verantwortung vorrangig bei sich selbst, ein Drittel bei beiden Partnern gleichermaßen.⁵⁵

Deutliche Auswirkungen darauf, wie intensiv sich Väter um die Betreuung kümmern, hat ihr Arbeitsumfang. Dies zeigen die folgenden Daten für Väter mit Kindern unter sechs Jahren: Dort, wo Väter einschließlich Überstunden 50 Stunden oder mehr arbeiten, übernehmen 57 Prozent nur einen kleinen Teil oder kaum etwas von der Kinderbetreuung. Dagegen beteiligt sich von den Vätern mit einer Arbeitszeit von 30 bis 39 Wochenstunden nur etwa ein Drittel ähnlich wenig an der Kinderbetreuung (31 Prozent).⁵⁶



Väter mit 50 oder mehr Wochenstunden haben entsprechend auch besonders häufig den Eindruck, dass sie für ihren Beruf vieles im Privatleben opfern (63 Prozent). Von den Vätern mit 30 bis 39 Arbeitsstunden sagen das „nur“ 17 Prozent.⁵⁷

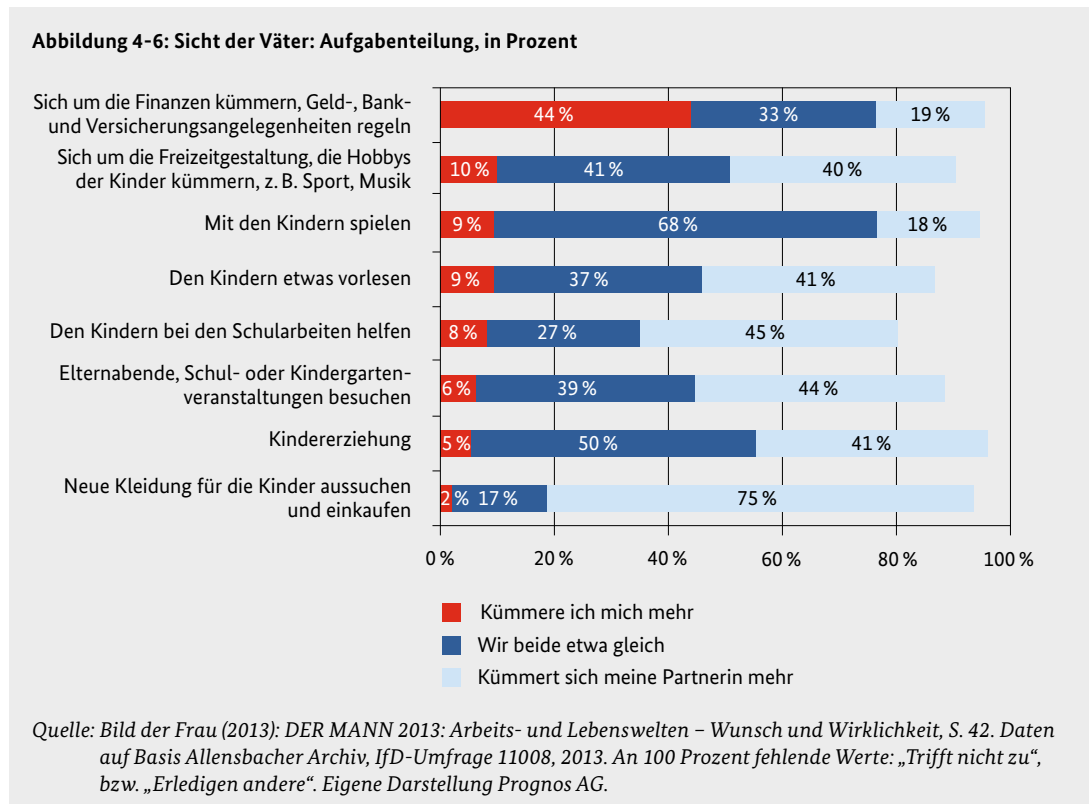
Väter beteiligen sich nicht nur in Summe weniger an der Kinderbetreuung, sondern auch mit Blick auf wiederkehrende Aufgaben. So haben die meisten Väter den Eindruck, dass Mütter deutlich häufiger als sie selber dafür zuständig sind, neue Kleidung für die Kinder zu kaufen oder den Kindern bei den Schularbeiten zu helfen. Auch besuchen die Mütter häufiger Elternabende, Schul- oder Kindergartenveranstaltungen und lesen den Kindern öfter als die Väter

55 Eltern (2015): Eltern 2015 – wie geht es uns? Und unseren Kindern?, Berlin. Im Internet unter: http://www.eltern.de/public/mediabrowserplus_root_folder/PDFs/studie2015.pdf.

56 Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Allensbach.

57 Ebd.

vor. Dagegen kümmern sich die meisten Väter nach eigener Einschätzung zumindest genauso viel wie die Mütter darum, mit den Kindern zu spielen, sie zu erziehen und ihre Freizeitgestaltung zu organisieren.⁵⁸



Eine Aufgabe, die ebenfalls häufig in die Verantwortung der Mutter fällt, ist die Betreuung kranker Familienmitglieder. Meistens sind es die Mütter, die bei den kranken Kindern zu Hause bleiben. Allerdings kommt es zunehmend häufiger vor, dass sich die Väter von der Arbeit abmelden, um ihre kranken Kinder zu pflegen. So hat sich der Anteil der Anträge auf Kinderpflege-Krankengeld von Vätern in den vergangenen fünf Jahren immerhin verdoppelt und erreicht inzwischen 20 Prozent.⁵⁹

Vor dem Hintergrund, dass lange Arbeitszeiten von Vätern ein wesentliches Hemmnis für mehr familiäres Engagement sind, ist leicht nachvollziehbar, dass eine Arbeitszeitreduzierung Vätern Möglichkeiten bietet – wie von ihnen gewünscht –, mehr Zeit mit Kindern zu verbringen. Eine neuere Studie zeigt anhand von Daten von rund 7.000 Vätern im Sozio-oekonomischen Panel von 1991 bis 2012, dass Teilzeitarbeit das Engagement von Vätern in der Familie fördern kann, dieses Engagement aber durch die Nutzung von Elternzeit nachhaltiger gefördert wird.⁶⁰

Demnach **verbringen Väter, die in Teilzeit erwerbstätig sind, pro Werktag eine Stunde mehr mit ihren Kindern.** Haben diese Väter eine vollzeiterwerbstätige Partnerin, steigt die Zeit sogar auf

58 Bild der Frau (2013): DER MANN 2013: Arbeits- und Lebenswelten – Wunsch und Wirklichkeit, Hamburg, S. 42.

59 DAK-Gesundheit: Pressemitteilung vom 12.02.2015.

60 Bünning, Mareike (2016): Weniger Job = mehr Vater? Teilzeitarbeit kann väterliches Engagement fördern, Elternzeit allerdings noch mehr. In: WZB Mitteilungen, Heft 153, September 2016.

eine Stunde und 30 Minuten pro Werktag. Allerdings behalten lediglich Väter mit einer vollzeiterwerbstätigen Partnerin ein höheres Engagement in der Kinderbetreuung langfristig bei: „Nach der Rückkehr auf eine Vollzeitstelle kümmern sie sich immerhin noch eine halbe Stunde mehr pro Tag um ihre Kinder als vor dem Wechsel in Teilzeit.“

Dagegen wirkt die Nutzung der Elternzeit noch stärker: **„Väter, die nach einer Elternzeit wieder in den Beruf zurückkehren, verbringen dann im Durchschnitt eine Stunde mehr pro Tag mit ihren Kindern als vor der Elternzeit.“**⁶¹ Ein Anstieg bei den Kinderbetreuungszeiten ist zwar selbst bei Vätern, deren Partnerin nicht erwerbstätig ist, nachweisbar, **aber auch hier steht eine umfangreichere Erwerbstätigkeit der Partnerin in Zusammenhang mit mehr Zeitaufwendung für die Kinderbetreuung durch den Vater.**

61 Bünning, Mareike (2016): Weniger Job = mehr Vater? Teilzeitarbeit kann väterliches Engagement fördern, Elternzeit allerdings noch mehr. In: WZB Mitteilungen, Heft 153, September 2016, S. 15.

5.

Vater sein im Beruf

Während immer mehr Väter in Elternzeit gehen und sich intensiver an der Fürsorge für die Kinder beteiligen, gibt es nach wie vor eine Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Eine Mehrheit der Väter wünscht sich mehr Zeit für die Familie und würde gern weniger Zeit mit dem Beruf verbringen; tatsächlich sind Väter nach der Familiengründung aber mehrheitlich die Haupternährer, verbringen viele Stunden mit Erwerbsarbeit und vor allem in der Woche wenig Zeit mit Kindern und Familie.

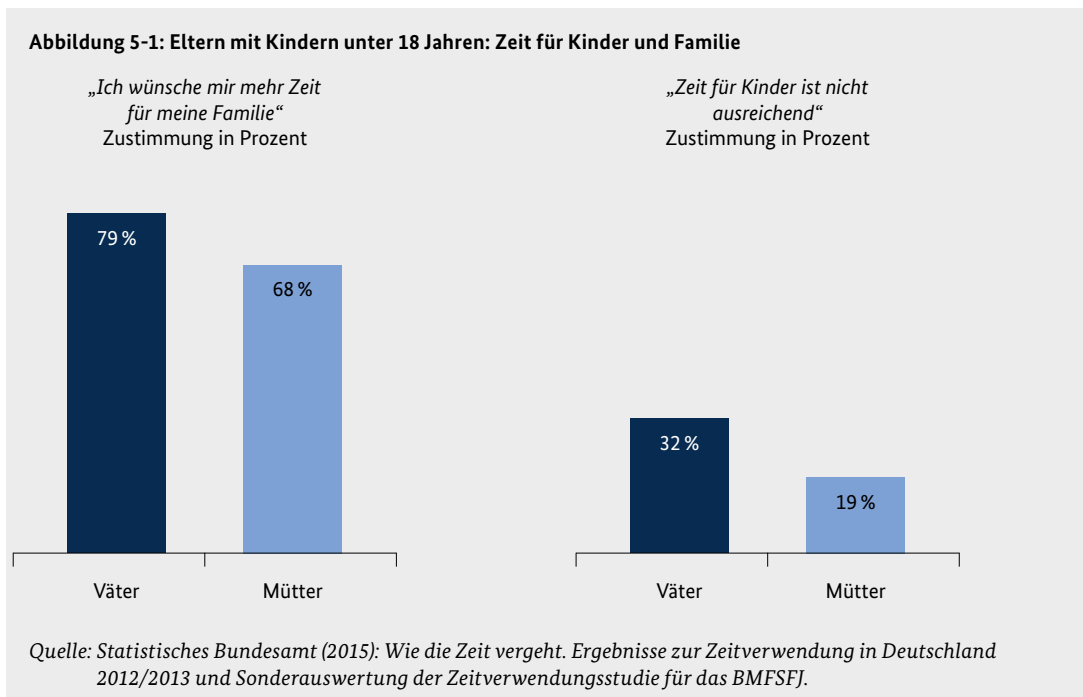
5.1 Zeitkonflikte und Arbeitszeitwünsche

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für das persönliche Wohlbefinden auch von Vätern nach eigenem Bekunden von großer Bedeutung.⁶² **Zu einem gelungenen Ausgleich zwischen Familie und Beruf gehört für Väter immer häufiger, zumindest befristet im Beruf kürzerzutreten.** Im Zeitverlauf ist die Bereitschaft hierzu erkennbar gestiegen. Sichtbares Zeichen hierfür ist die stetig wachsende Inanspruchnahme des Elterngeldes durch Väter (vgl. Kapitel 4.1).

Dennoch sind viele Väter von einem gelungenen Ausgleich von Beruf und Familie weit entfernt: **Jeder dritte Vater findet seine Zeit für Kinder nicht ausreichend und 79 Prozent der Väter wünschen sich mehr Zeit für ihre Familie.**⁶³

62 A. T. Kearney (2015): Vereinbarkeit wagen! Ergebnisse der dritten 361° A. T. Kearney-Familienstudie, Düsseldorf, S. 4.

63 Statistisches Bundesamt (2015): Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013, S. 10, und Sonderauswertung der Zeitverwendungsstudie für das BMFSFJ.



Ebenso wie Mütter, die Familie und Beruf vereinbaren wollen, erleben auch Väter häufig Zeitkonflikte.⁶⁴ 57 Prozent der Väter sagen, dass sie sich häufig unter Zeitdruck fühlen – ebenso wie 62 Prozent der Mütter.⁶⁵

Viele Väter wünschen sich daher, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, insbesondere wenn sie in Vollzeit mit Überstunden tätig sind. **So würde mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Väter mit minderjährigen Kindern gern weniger arbeiten.** Väter in Partnerschaften, in denen beide mehr als 30 Stunden arbeiten, würden gerne von durchschnittlich 42 Stunden pro Woche auf durchschnittlich 38 Stunden pro Woche reduzieren.⁶⁶ Es geht ihnen somit um eine **vollzeitnahe Beschäftigung mit weniger Überstunden.**⁶⁷

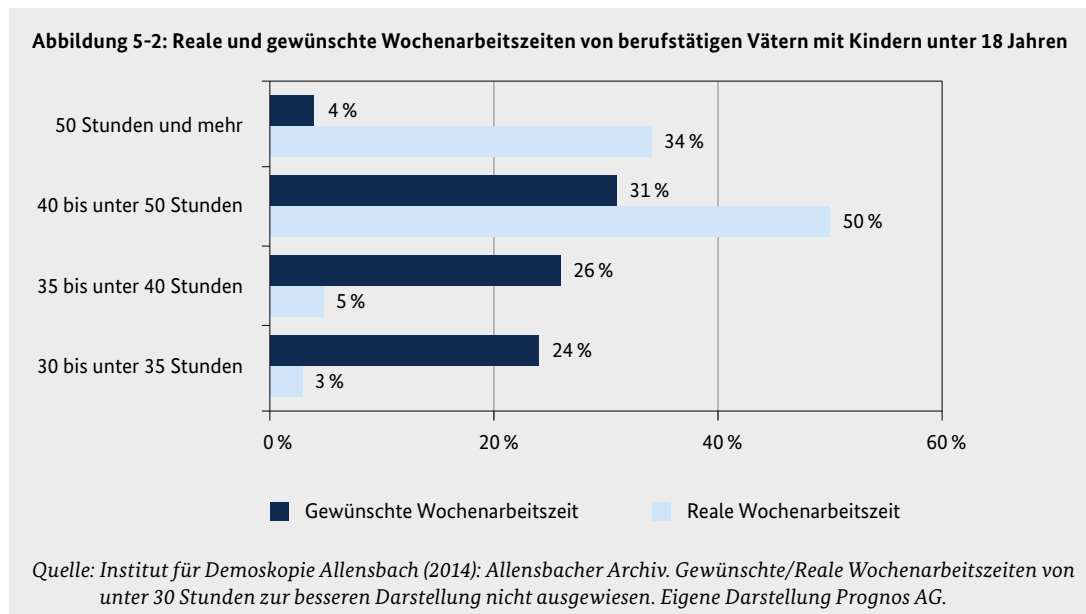
64 Fthenakis, W. E. (2006): Der Vater: mehr als (nur) Brotverdiener? In: KAS (Hrsg.): Politik für Familien – Wege in eine kinderfreundliche Gesellschaft, Sankt Augustin, S. 71.

65 Statistisches Bundesamt (2015): *Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013 und Sonderauswertung der Zeitverwendungsstudie für das BMFSFJ.*

66 Ebd.

67 Vgl. auch Zerle-Elsässer, C. Li, X.: Können Väter alles unter einen Hut bringen? In: DJI (2015): *Aufwachsen in Deutschland heute. Erste Befunde aus dem DJI-Survey AID:A 2015*, S. 19, sowie Forsa (2013): *Meinungen und Einstellungen der Väter in Deutschland. Die Umfrage kommt zu dem Ergebnis, dass 33 Prozent der (abhängig beschäftigten) Väter gerne in Teilzeit arbeiten würden – mehrheitlich vollzeitnah.*

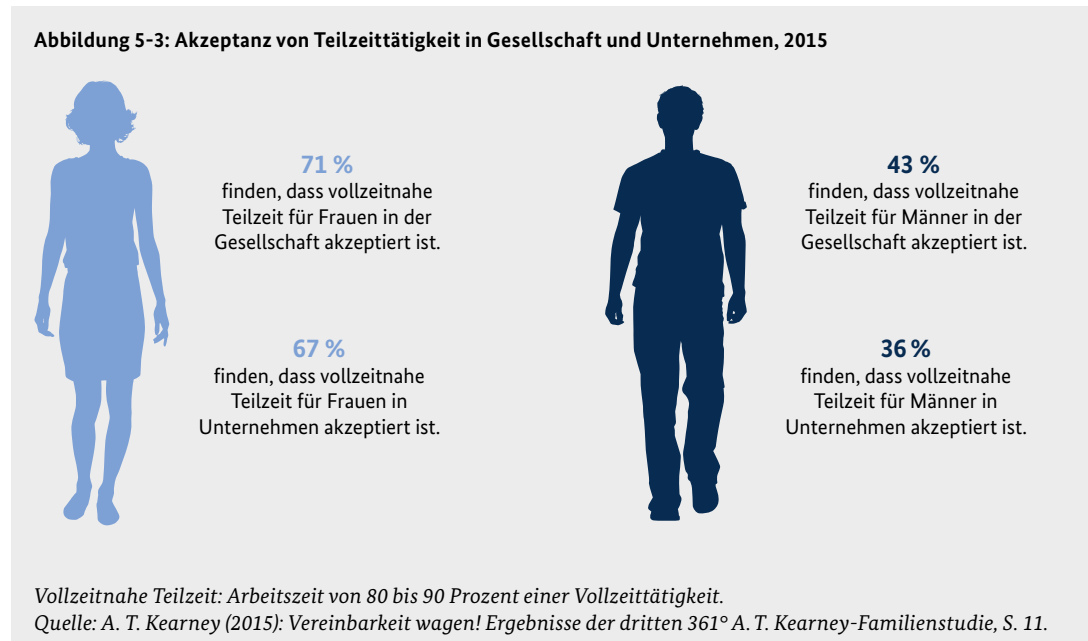
Demoskopischen Studien zufolge würde insgesamt ein knappes Viertel der berufstätigen Väter gerne zwischen 30 und 34 Stunden arbeiten. Einem weiteren Viertel schweben Arbeitszeiten zwischen 35 und unter 40 Stunden vor:



Vor allem jüngere Väter zwischen 25 und 40 Jahren wünschen sich eine Teilzeittätigkeit mit höherem Stundenumfang. **Von ihnen sagen 83 Prozent, dass sich eine Tätigkeit in vollzeitnaher Teilzeit positiv auf ihre persönliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirken würde.** Zwei Drittel sagen, dass sie ihre aktuelle Position auch in 80 bis 90 Prozent ihrer Arbeitszeit gut erfüllen könnten, gäben sie Tätigkeiten an Kolleginnen oder Kollegen ab.⁶⁸

68 A. T. Kearney (2015): Vereinbarkeit wagen! Ergebnisse der dritten 361° A. T. Kearney-Familienstudie, S. 11.

Studien zeigen jedoch, dass Frauen wie Männer das Gefühl haben, dass eine Teilzeittätigkeit bei Frauen stärker akzeptiert ist als bei Männern. Relevant sind auch „sozio-kulturelle Barrieren (...) wie die fehlende soziale Anerkennung von Familienarbeit oder die Anwesenheitskultur in Unternehmen“.⁶⁹



5.2 Erwerbsumfang und Aufgabenteilungen

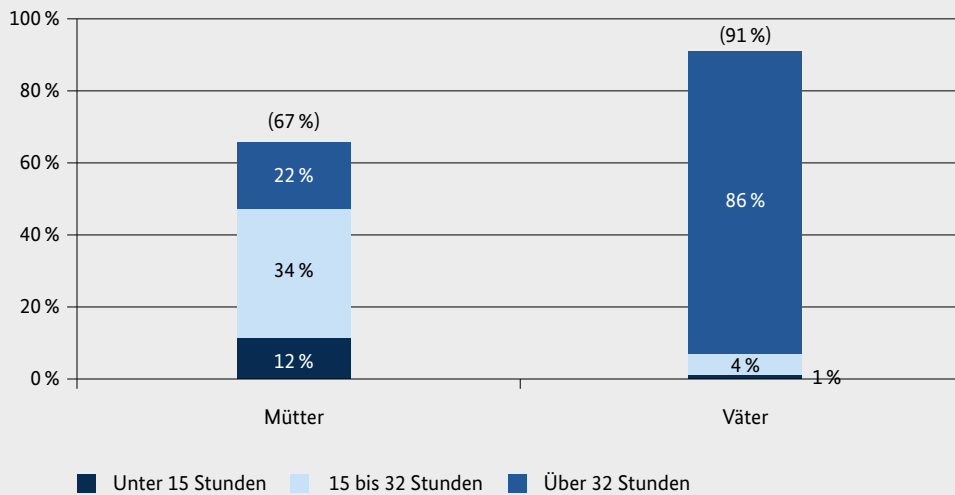
Derzeit üben rund 91 Prozent aller Väter mit mindestens einem minderjährigen Kind eine Erwerbstätigkeit aus. Männer mit Kindern in jedem Lebensalter arbeiten durchschnittlich eine Stunde pro Woche länger als Männer ohne Kinder.⁷⁰ Im Durchschnitt arbeiten sie (inkl. regelmäßiger Überstunden) rund 41 Stunden pro Woche. Anders als bei den Müttern spielt es dabei für die Erwerbsbeteiligung und den Stundenumfang der Väter nur eine geringe Rolle, ob in ihrem Haushalt noch junge oder bereits ältere Kinder leben. Insgesamt leisten 86 Prozent der Väter eine Wochenarbeitszeit von mehr als 32 Wochenstunden.⁷¹

69 Lück, D. (2015): Vaterleitbilder: Ernährer und Erzieher? In: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): Familienleitbilder in Deutschland, Berlin, S. 229.

70 Bujard, M. Schwebel, L. (2015): Väter zwischen Wunsch und Wirklichkeit. In: Gesellschaft Wirtschaft Politik (GWP), Heft 2/2015, S. 211–224.

71 Aktuelle Auswertungen der Prognos AG auf Basis des Mikrozensus 2015.

Abbildung 5-4: Erwerbsvolumen von erwerbstätigen Müttern und Vätern mit Kindern unter 18 Jahren (ausgeübte Erwerbstätigkeit), 2015



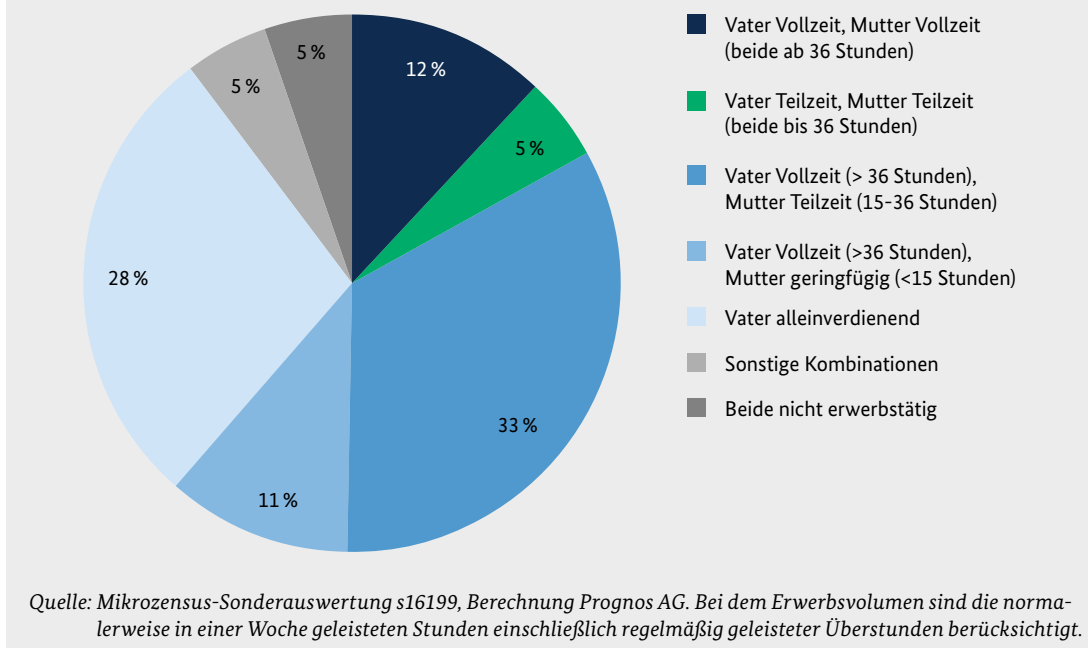
Quelle: Mikrozensus-Sonderauswertung s16199, Berechnung Prognos AG. Bei dem Erwerbsvolumen sind die normalerweise in einer Woche geleisteten Stunden einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden berücksichtigt.

In der großen Mehrzahl der Familien ist es heute Normalität, dass beide Elternteile erwerbstätig sind. Mittlerweile lebt nur noch jede vierte Familie in Deutschland das „klassische“ Einverdienermodell, bei dem der Vater einer Vollzeitberufstätigkeit nachgeht, während die Mutter nicht erwerbstätig ist.

Die gewählte Aufteilung der Erwerbsarbeit besteht meist im sogenannten **Zuverdienermodell**, bei dem der Vater in Vollzeit und die Mutter in Teilzeit arbeitet. Partnerschaftliche Erwerbskonstellationen, bei denen beide Partner in einem ähnlichen Stundenumfang erwerbstätig sind, stellen weiterhin die Ausnahme dar.⁷²

⁷² Aktuelle Auswertungen der Prognos AG auf Basis des Mikrozensus 2015, unveröffentlicht.

Abbildung 5-5: Erwerbskonstellationen in Paarfamilien mit Kindern unter 18 Jahren, Deutschland, 2015

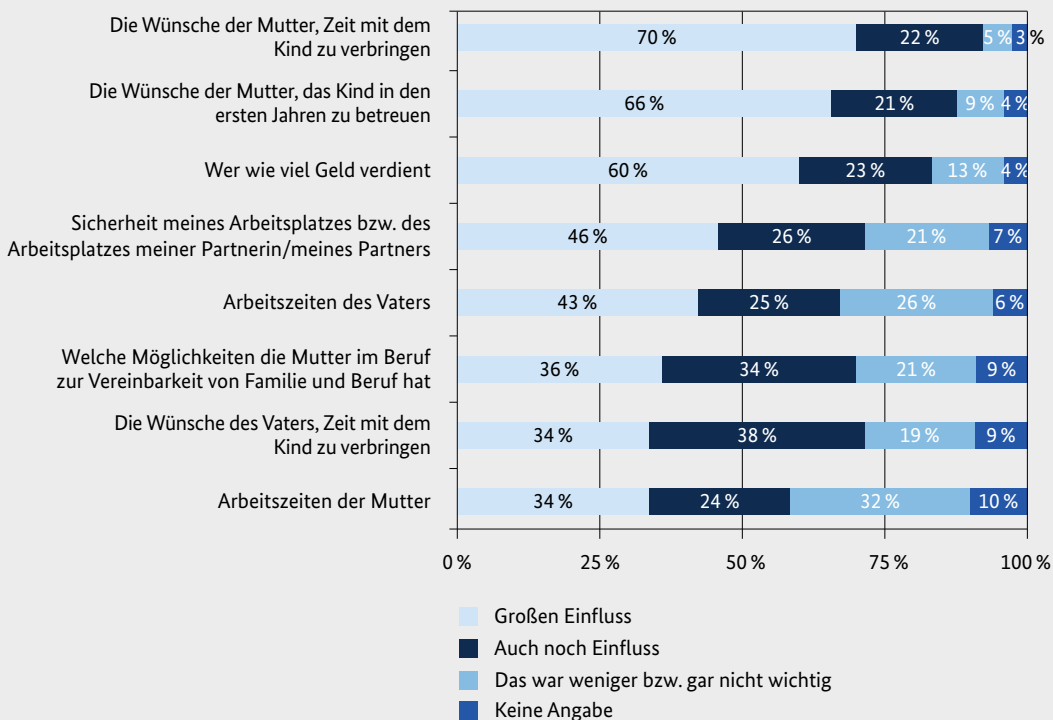


Paaren, die zunächst im gleichen Umfang erwerbstätig waren und die sich mehrheitlich auch nach der Geburt eines ersten Kindes wünschen, die Aufgaben in Beruf und Familie gleich aufzuteilen, gelingt dieses damit meistens nicht: „Im Verlauf des gemeinsamen Lebens führen Zäsuren wie die Geburt eines Kindes oder ein Karrieresprung des Mannes oft dazu, dass die gleichgestellte Vision, die sie vorher (teilweise) schon realisiert hatten, oft schlagartig in ein traditionelles Rollenmodell kippt – nicht weil dies das von beiden gewollte und verabredete Lebensmodell ist, sondern aus rationalen, **ökonomischen Erwägungen** aufgrund äußerer Anreizstrukturen.“⁷³ Hierbei macht sich u. a. bemerkbar, dass Frauen im Durchschnitt auch bei gleicher Qualifikation weniger als Männer verdienen. Dadurch scheint es sich aus Sicht von Familien kurzfristig eher zu „rentieren“, wenn die Mutter anstelle des Vaters die Arbeitszeit familienbedingt reduziert.⁷⁴ Insgesamt wirkt eine Vielzahl von Gründen auf Aufgabenteilungen. Eine Elternbefragung zeigte die folgenden Argumente, die für Eltern relevant waren:

73 Wippermann, Karsten (2014): Jungen und Männer im Spagat: Zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis, Berlin, S. 10.

74 Bujard, M. Schwebel, L. (2015): Väter zwischen Wunsch und Wirklichkeit. In: Gesellschaft Wirtschaft Politik (GWP), Heft 2/2015, S. 211–224.

Abbildung 5-6: Argumente bei der Aufteilung der Erwerbs- und Familienzeit beim ersten Kind (Auszug)



Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Allensbach. Basis: Eltern in Paarverbindungen mit Kindern unter 6 Jahren. Eigene Darstellung Prognos AG.

Ein Blick auf das Thema Hausarbeit offenbart, dass auch hier noch **eine stark geschlechtsspezifische Aufgabenteilung fortwirkt**. Etwa jeder zweite Vater sagt, dass er nur einen kleinen Teil der Hausarbeit erledigt. Knapp jeder zehnte Vater macht nach eigener Aussage (fast) nichts im Haushalt. 38 Prozent der Väter sagen hingegen, dass sie mindestens die Hälfte der anfallenden Hausarbeit erledigen. **Dabei zeigt sich, dass sich ostdeutsche Väter sowie jüngere Väter unter 40 Jahren überdurchschnittlich häufig aktiv an der Hausarbeit beteiligen**. Als besonders aktiv erweisen sich Väter, die derzeit in Teilzeit beschäftigt oder nicht erwerbstätig sind. Von dieser Gruppe sind es über 70 Prozent, die mindestens die Hälfte des Haushalts erledigen.⁷⁵

Ob die Partnerin in Vollzeit oder Teilzeit erwerbstätig ist, hat ebenfalls Auswirkungen auf die Aufteilung der Hausarbeit: **Männer mit einer vollzeitberufstätigen Partnerin bringen sich stärker als der Durchschnitt bei der Hausarbeit ein**. Doch auch in diesen Partnerschaften übernehmen die Männer mehrheitlich den kleineren Teil der Hausarbeit.⁷⁶

75 Forsa (2013): Meinungen und Einstellungen der Väter in Deutschland, Berlin, S. 20.

76 Bild der Frau (2013): DER MANN 2013: Arbeits- und Lebenswelten – Wunsch und Wirklichkeit, Hamburg, S. 40. Befragt wurden 947 Männer im Alter von 18 bis 65 Jahren sowie – als Vergleichsgruppe – 546 altersgleiche Frauen. Durchgeführt durch Institut für Demoskopie Allensbach. Außerdem: DIW (2016): SOEP-Sonderauswertung anlässlich des Weltfrauentags am 8. März: Tradierte Aufgabenteilung im Haushalt besteht fort, Pressemitteilung vom 02.03.2016: https://www.diw.de/de/diw_01.c.528162.de/themen_nachrichten/auch_in_doppelverdiensthaltungen_vollzeiterwerbstaetige_frauen_leisten_deutlich_mehr_hausarbeit_als_maenner_unterschiede_verringern_sich_kaum.html (letzter Abruf: 24.03.2016).

Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Dass zwischen Wunsch und Wirklichkeit sowohl bei Müttern wie auch bei Vätern eine große Lücke klafft, wird deutlich, wenn man der gelebten Praxis die Wünsche der Eltern gegenüberstellt: Studien zeigen, dass der Wunsch nach einer partnerschaftlichen Aufteilung des Familien- und Erwerbslebens von Eltern verbreitet ist: **So wünschen sich gut 60 Prozent der Eltern, deren jüngstes Kind zwischen einem und drei Jahre alt ist, dass beide Partner in gleichem Umfang erwerbstätig sind und sich gleichermaßen um Haushalt und Familie kümmern.**⁷⁷

Und fragt man Eltern mit unter 6-jährigen Kindern, wie sie sich persönlich eine ideale Arbeitsteilung vorstellen, wenn sie auf nichts Rücksicht nehmen müssten, sieht das Bild ebenfalls anders aus als in der Realität: **Insgesamt 47 Prozent der Eltern würden eine Konstellation wählen, in der beide Partner gleich oder annähernd gleich lange im Beruf arbeiten.** 28 Prozent würden sich dafür entscheiden, dass beide Partner in Teilzeit erwerbstätig sind.⁷⁸

5.3 Betriebliche Bedingungen

Betriebe haben einen wesentlichen Einfluss darauf, ob sich Mütter und Väter mit kleinen Kindern die Aufgaben in Familie und Beruf partnerschaftlich aufteilen können – oder nicht. Dies zeigt eine aktuelle Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung⁷⁹, die mit einer repräsentativen Paarbefragung erstmals systematisch die Rolle der Betriebe für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben in den Familien untersucht. Die Arbeitsteilung in Familien hängt mit angebotenen Arbeitszeitmodellen, deren Nutzungsmöglichkeiten und beruflichen Entwicklungsperspektiven beider Eltern zusammen.

Väter sind unzufrieden mit ihren derzeitigen Arbeitszeiten. Im Durchschnitt möchten sie mit 35 Stunden pro Woche weniger arbeiten als aktuell. Ihre Wünsche nach der Reduzierung der Arbeitszeit werden dabei insbesondere von der Sorge beeinflusst, in Zukunft ihre Arbeitszeiten nicht wieder erhöhen zu können. Gäbe es ein Rückkehrrecht auf Vollzeit, liegt ihre Wunscharbeitszeit sogar noch etwas niedriger. Auch der Wunsch nach längeren Elternzeiten ist bei Vätern sehr ausgeprägt: 52 Prozent würden gern länger als zwei Monate Elternzeit nehmen. Dagegen sprechen neben finanziellen Aspekten die Haltung der direkten Vorgesetzten, die Unternehmenskultur („ist unüblich“) und fehlende Vertretungsregelungen.

Eine partnerschaftliche Vereinbarkeit ist dann eher möglich, wenn Eltern in Betrieben arbeiten, die Familienfreundlichkeit mit Gleichstellungszielen verbinden und in denen Frauen wie Männer Voll- und Teilzeitmodelle ohne Karrierenachteile flexibel nutzen können. Derzeit arbeiten rund 20 Prozent der Eltern kleiner Kinder in Deutschland in solchen Betrieben. Dieser Betriebstypus findet sich bei Beschäftigten aller Qualifikationsniveaus und in allen Wirtschaftszweigen wieder: Auch wenn es in den Branchen unterschiedliche Herausforderungen gibt, kommt es vor allem auf den **betrieblichen Gestaltungswillen** an.

77 Müller, K.-U. Neumann, M. Wrohlich, K. (2013): Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit. In: DIW Wochenbericht 46/2013.

78 Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Allensbach.

79 BMFSFJ (2016): Partnerschaftliche Vereinbarkeit – Die Rolle der Betriebe. Kurzbericht zum Projekt „Betriebliche Gelingensbedingungen einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit“, durchgeführt vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Familienfreundliche Rahmenbedingungen lohnen sich auch aus unternehmerischer Sicht. Denn sie gehen seltener mit Zeitkonflikten für die Eltern, höherer betrieblicher Verbundenheit und weniger Kündigungsabsichten einher. So erfahren in familienunfreundlichen Unternehmen rund 70 Prozent der Väter Zeitkonflikte zwischen Arbeit und Familie. Und: In solchen Betrieben planen über 80 Prozent der Väter, den Arbeitgeber zu wechseln.

Auf die Führung kommt es an – „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016“

Der „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“ wird seit dem Jahr 2003 durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln im Auftrag des Bundesfamilienministeriums durchgeführt. Erstmals wurde beim aktuellen Monitor 2016 auch eine Beschäftigtenbefragung durchgeführt, um abzubilden, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Familienfreundlichkeit ihres Unternehmens bewerten.

Die Ergebnisse zeigen, dass Familienfreundlichkeit in der Mitte der Wirtschaft angekommen ist: Über 77 Prozent der Unternehmen messen dem Thema eine hohe Bedeutung bei. Aber in vielen Handlungsfeldern schätzen die Unternehmen ihre Angebote familienfreundlicher ein als ihre Beschäftigten. So meinen 83 Prozent der Personalverantwortlichen und Geschäftsleitungen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ihrem Unternehmen eine Selbstverständlichkeit sei, während nur 60 Prozent der Beschäftigten diese Einschätzung teilen. Die Angebotspalette ist mittlerweile breit, aber ohne eine familienfreundliche Führungskultur fehlt vielen Beschäftigten der Mut, diese Angebote auch in Anspruch zu nehmen.

Eine familienfreundliche Unternehmenskultur setzt dabei Vorbilder auf allen Ebenen voraus. Dies gilt insbesondere für die Väterförderung und damit für männliche Beschäftigte, die eine neue Balance zwischen Beruf und Familie suchen. **Wo Väter als Führungskräfte selbst Elternzeit in Anspruch nehmen, ist der Anteil der männlichen Beschäftigten in Elternzeit mit 16 Prozent fünfmal so hoch wie in Unternehmen ohne Führungskräftevorbilder.**⁸⁰

80 Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2016): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016. Im Auftrag des BMFSFJ.

6. Vater sein nach Trennung

Nicht alle Väter leben zusammen mit ihren Kindern und deren Müttern in einem Haushalt. Etwa 16 Prozent aller Familien sind „Nachtrennungsfamilien“. Das heißt, Väter und Mütter haben sich getrennt und/oder scheiden lassen und leben nun in unterschiedlichen Haushalten.

Nach der Trennung werden verschiedene Familienkonstellationen verwirklicht. Passend zu den Lebenswelten der Mütter, Väter und Kinder müssen das Umgangsrecht und die Unterhaltspflicht geregelt sowie Wohnarrangements getroffen werden. Bei zwei von drei Nachtrennungsfamilien haben sowohl die Eltern als auch Kinder noch Kontakt miteinander. Bei etwa 16 Prozent hat nur das Kind Kontakt zum externen Elternteil.⁸¹

Die deutliche Mehrheit (93 Prozent) der Kinder lebt nach der Trennung der Eltern hauptsächlich bei der Mutter. Rund die Hälfte der Nachtrennungsfamilien sind alleinerziehende Mütter und Väter. Bei der anderen Hälfte lebt der Vater oder die Mutter mit einem neuen Partner zusammen. Etwa ein Viertel aller Nachtrennungsfamilien sind sogenannte Patchworkfamilien, in denen auch Kinder der neuen Partnerin bzw. des neuen Partners mit im Haushalt leben.⁸²

Die Mehrheit der Väter, deren Kind hauptsächlich bei der Mutter lebt, hat gemeinsam mit der Mutter das Sorgerecht für das Kind. Mehr als die Hälfte hat alle zwei Wochen persönlichen Kontakt zum Kind, knapp ein Drittel mindestens einmal pro Woche. Begünstigt wird der enge Kontakt, wenn Mütter und Väter auch nach der Trennung nahe beieinanderwohnen. Über drei Viertel der getrennten Eltern wohnen in weniger als einer Stunde Fahrtzeit voneinander entfernt, knapp ein Fünftel wohnt im selben Ortsteil.⁸³

Nah beieinanderliegende Wohnorte begünstigen Familienkonstellationen, in denen sich Mütter und Väter auch nach einer Trennung partnerschaftlich um ihre Kinder kümmern. Dies könnte zunehmend häufiger den familiären Wünschen entsprechen, wie die aktuelle Diskussion um das sogenannte Wechselmodell zeigt. Im Wechselmodell leben die Kinder abwechselnd bei beiden Elternteilen, werden jeweils etwa zur Hälfte von beiden mit gleicher Verantwortung erzogen.⁸⁴

81 Entleitner-Phleps, C./Langmeyer, A. (2015): Coparenting, Kontakthäufigkeit und Sorgerecht in Trennungsfamilien. In: Walper, S./Bien, W./Rauschenbach, T. (Hrsg.): Aufwachsen in Deutschland heute. Erste Befunde aus dem DJI-Survey AID:A 2015.

82 Schier, M. et al. (2011): Wenn Eltern sich trennen: Familienleben an mehreren Orten.

83 Schier, M./Hubert, S. (2015): Alles eine Frage der Opportunität, oder nicht? Multilokalität und Wohnentfernung nach Trennung und Scheidung. In: Zeitschrift für Familienforschung, 27. Jahrg. 2015, Heft 1.

84 Siehe u. a. Hetto-Gaasch, F. (2015): Equality and shared parental responsibility: the role of fathers. Council of Europe. Doc. 13870.

Welche Arrangements auch immer getroffen werden: Väter bleiben für die Kinder auch nach einer Trennung unverändert wichtig. Leben Kinder von ihren Vätern überwiegend getrennt, wünschen sie sich trotzdem, dass die Verbindung nicht abreißt. Für 90 Prozent zählt der Vater ganz selbstverständlich weiter zur Familie.⁸⁵

Umgekehrt ist die Familie auch dem überwiegenden Anteil der „Trennungsväter“ sehr wichtig. Zwei Drittel von ihnen sagen, dass die Familie bei ihnen an erster Stelle steht. Befragungen zeigen, dass sie fast genauso häufig die Interessen ihrer Kinder fördern wollen, wie der Durchschnitt aller Väter und meist sehr stolz auf ihre Kinder sind.⁸⁶ Die Partnerschaftlichkeit nach Trennung gewinnt an Bedeutung für Väter und die Familien insgesamt.

Eine gute Beziehung zum Vater ist auch nach einer Trennung wichtig für die kindliche Entwicklung. Studien zeigen, dass Väter einerseits ökonomisch, andererseits aber auch durch den direkten Kontakt die kindliche Entwicklung positiv beeinflussen. Väter können durch eine finanzielle Unterstützung, insbesondere Unterhaltszahlungen, wesentlich zu guten ökonomischen Rahmenbedingungen für die Kinder beitragen. Dies begünstigt die kognitive Entwicklung der Kinder.⁸⁷ Jedoch zeigt sich im Alltag, dass Väter, deren Kinder überwiegend bei der Mutter leben, in vielen Fällen keinen Unterhalt zahlen bzw. keinen Unterhalt zahlen können. So weisen Studien darauf hin, dass nur etwa die Hälfte der alleinerziehenden Mütter Unterhalt für die gemeinsamen Kinder bekommt. Wird Unterhalt gezahlt, genügen die Zahlungen nur bei rund der Hälfte der Fälle, den Mindestanspruch auf Unterhalt zu decken.⁸⁸

Gleichzeitig wurde in Studien wiederholt bestätigt, dass Kinder, die eine positive Beziehung zum getrennt lebenden Vater haben, weniger Verhaltens- und Gesundheitsprobleme aufweisen als Kinder ohne eine solche positive Beziehung.⁸⁹ Grundsätzlich weisen Studien darauf hin, dass Kinder von getrennt lebenden Eltern gesundheitlich nicht schlechter dastehen als Kinder aus traditionellen Ehen.⁹⁰ Ausschlaggebend sind auch die Beziehungsqualität zum Kind sowie das Konfliktniveau der getrennt lebenden Eltern.⁹¹

Väter stehen nach einer Trennung häufig vor großen Herausforderungen. Knapp jeder fünfte Vater, dessen Kind überwiegend bei der Mutter lebt, bezieht selber Leistungen nach SGB II. Insbesondere Väter, die nach der Trennung dauerhaft alleine leben, haben häufig geringe Einkommen, etwa die Hälfte weniger als 1.500 Euro monatlich. Das führt dazu, dass sie sich

85 Fegert, J. M. et al. (2011): *Vaterschaft und Elternzeit. Eine interdisziplinäre Literaturstudie zur Frage der Bedeutung der Vater-Kind-Beziehung für eine gedeihliche Entwicklung der Kinder sowie den Zusammenhalt in der Familie*, Berlin, S. 33.

86 Institut für Demoskopie Allensbach (2011): *Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 6119*.

87 Amato P./Gilbreth, J.: *Non-resident fathers and children's well-being: A meta-analysis*. *Journal of Marriage and the Family* 1999, 61: 557–573.

88 Anmerkung: Der Mindestunterhalt ergibt sich aus dem steuerlichen Freibetrag für das sächliche Existenzminimum und betrug im Jahr 2013 z. B. bei Kindern zwischen sechs und elf Jahren 364 Euro. Vgl. Hartmann, Bastian (2014): *Unterhaltsansprüche und deren Wirklichkeit. Wie groß ist das Problem nicht gezahlten Kindesunterhalts?* In: *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 660/2014*.

89 Amato P./Sobolewski, J.: *The effects of divorce on fathers and children*. In *The role of the father in child development*. Edited by Lamp, E.M. Hoboken: Wiley; 2004:341–367.

90 Brockmann, Hilke (2012): *Ungesunde Verhältnisse? Eine Längsschnittanalyse zur Gesundheit von Kindern in zusammen- und getrenntlebenden Familien*. In: *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 503/2012*.

91 Siehe u. a.: Limmer, R. (2004): *Beratung von Alleinerziehenden*, Weinheim: Juventa.

besonders häufig dadurch belastet fühlen, dass sie ihren Kindern nichts mehr bieten können.⁹² Zu den ökonomischen Herausforderungen kommen für Väter nach einer Trennung auch vielfältige erzieherische Herausforderungen. Übernimmt ein Vater nach der Trennung einen wesentlichen Teil der Erziehung, wird er sich einerseits mit der Kindesmutter abstimmen. Andererseits finden diese Väter in vielen Fällen neue Partnerinnen. Studien zeigen, dass Partnerinnen und Partner in solchen „Stieffamilien“ insgesamt häufiger unterschiedliche Vorstellungen von Kindererziehung haben und Diskussionen über die Erziehung der Kinder häufiger im Streit enden als in Kernfamilien.⁹³ Trotzdem schafft es die Mehrheit der Stieffamilien, ein positives Familienklima zu gestalten und den Kindern eine unauffällige Entwicklung zu ermöglichen. Das Familienklima wird von Partnerinnen und Partnern aus Stieffamilien in etwa genauso gut bewertet wie bei Kernfamilien.⁹⁴

92 Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 6119, 2011.

93 Entleitner-Phleps, C./Walper, S. (2014): Stieffamilien: Wie Eltern bei der Erziehung zusammenarbeiten. In: DJI Impulse 4/2014.

94 BMFSFJ (2013): Stief- und Patchworkfamilien in Deutschland. Monitor Familienforschung 31.

7.

Vater sein in Deutschland im internationalen Vergleich

Nicht nur in Deutschland, sondern auch in vielen anderen Ländern der Welt verstehen und leben Väter ihre Rolle heute anders als früher. Entsprechend verbreitet sind spezielle Regelungen, die (erwerbstätige) Väter nach der Familiengründung eine Zeit lang bezahlt oder unbezahlt von der Arbeit freistellen und/oder versichern („paternity leave“). Der internationale Vergleich macht deutlich, dass in manchen Ländern der Trend zur aktiven Vaterschaft weiter fortgeschritten ist als in Deutschland.⁹⁵

7.1 Familie und Partnerschaft

Aktive Vaterschaft und eine partnerschaftliche Aufgabenteilung von Beruf und Familie werden nicht nur in Deutschland zunehmend gewünscht, sondern in vielen westlichen Ländern. In allen Ländern zeigt sich jedoch auch, dass dieses Modell noch nicht mehrheitlich gelebt wird, die tatsächliche Umsetzung also noch eine Herausforderung ist.

Besonders deutlich wird das bei der Haus- und Familienarbeit: In der Regel spiegelt der „Gender-Gap“ bei der unbezahlten Arbeit den „Gender-Gap“ bei der bezahlten Arbeit. So übernehmen in allen Ländern der OECD Frauen noch den überwiegenden Anteil der Haus- und Familienarbeit. Väter aus Deutschland nehmen im Durchschnitt bei der Verteilung von unbezahlten Hausarbeiten wie Kinderbetreuung einen Mittelrang ein. Sie verrichten etwa 35 Prozent der unbezahlten häuslichen Arbeiten. Mütter und Väter in Ländern wie Norwegen, Schweden und Finnland verteilen die Hausarbeit bereits deutlich partnerschaftlicher.

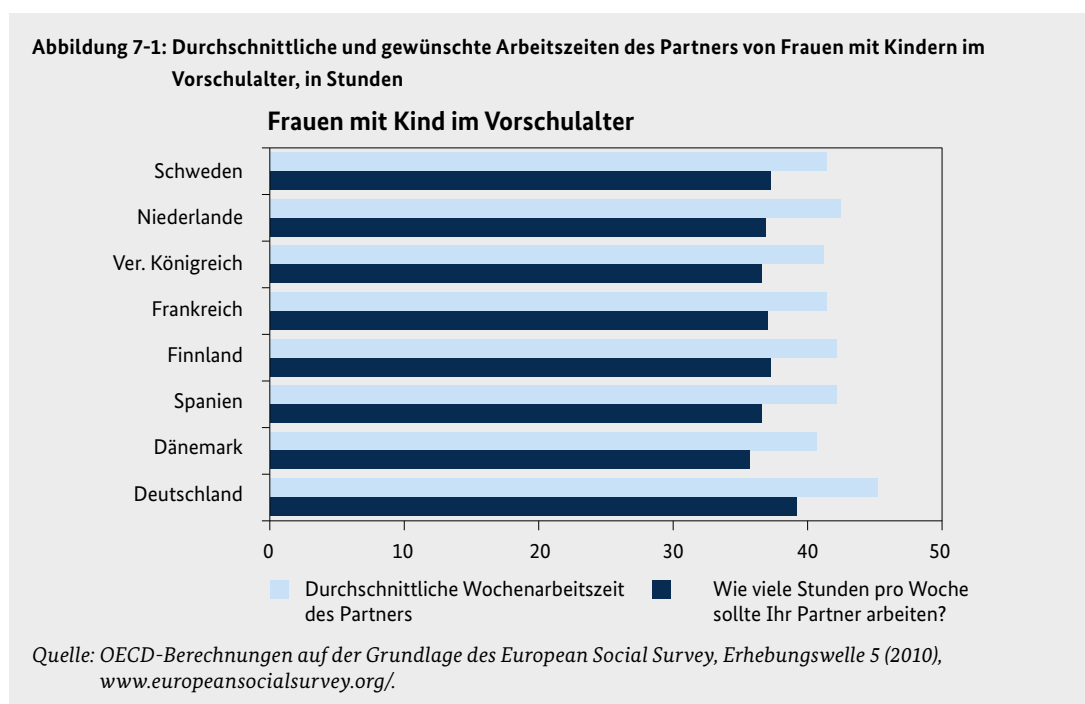
Väter verbringen in Deutschland wie auch in allen anderen Ländern weniger Zeit mit den Kindern als Mütter. Diese Differenz verringert sich mit zunehmendem Alter der Kinder. Ist das Kind schulpflichtig, verbringen Väter in Deutschland fast genauso viel Zeit mit ihrem Kind wie die Mütter – insbesondere am Wochenende; dann teilen sie sich die Kinderbetreuung partnerschaftlicher auf als in allen anderen betrachteten Ländern.

Insgesamt zeigt sich, dass insbesondere in Ländern mit hoher Frauenerwerbsquote, geschlechtergerechten Einstellungen und guter formaler Kinderbetreuung (z. B. Norwegen, Finnland und Frankreich) die Aufgaben in Paarfamilien ausgewogener aufgeteilt werden.

95 Dieses Kapitel basiert im Wesentlichen auf OECD (2016): Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf (im Erscheinen).

7.2 Väter im Berufsleben

Eltern aus Deutschland, Frankreich oder Belgien geben deutlich häufiger an, dass der Beruf sie daran hindert, mehr Zeit mit ihrer Familie zu verbringen, als Eltern aus anderen europäischen Ländern. Das liegt auch an den im europäischen Vergleich langen Arbeitszeiten der Väter. Vollzeitbeschäftigte Väter arbeiten in Deutschland durchschnittlich über 45 Wochenstunden und damit länger als der europäische Durchschnitt. Väter in Norwegen, Dänemark, Schweden und Finnland arbeiten z. B. weniger Stunden pro Woche. **Die langen Arbeitszeiten stören auch die Partnerinnen:** Mütter mit kleinen Kindern fänden es ideal, wenn Väter im Durchschnitt fünf Stunden weniger arbeiten würden.



Wie viel Zeit für Familie Mütter und Väter haben, hängt damit zusammen, wie sie sich die Zeit für Erwerbsarbeit und Familie aufteilen. Im OECD-Vergleich gibt es noch vergleichsweise wenige Eltern, deren Erwerbszeiten einander ähneln. In Deutschland arbeiten, den Berechnungen der OECD zufolge, nur rund 2 Prozent partnerschaftlich zwischen 30 und 39 Stunden. Dänemark hat mit rund 34 Prozent den höchsten Anteil an Elternpaaren, in denen die Partner beide vollzeitnah, d. h. zwischen 30 und 39 Wochenstunden, arbeiten. In Norwegen, Frankreich, Finnland und Belgien sind es zwischen 17 Prozent und 30 Prozent der Paarfamilien.

Die Differenz bei den Wochenarbeitszeiten der Eltern liegt hierzulande bei ca. 25 Stunden, in den Niederlanden unter 20 Stunden und in Dänemark oder Schweden sogar bei unter zehn Stunden. Zugleich tragen in Deutschland Väter im Durchschnitt mehr als drei Viertel und Mütter rund ein Viertel zum Haushaltseinkommen bei; der Anteil, den Mütter in Frankreich, Schweden und Dänemark zum Haushaltseinkommen beitragen, liegt bereits über 35 Prozent.

Die ungleichen Einkommensanteile sind neben dem geringeren Arbeitsumfang der Mütter auch dadurch bedingt, dass das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in Deutschland etwas größer ist als im OECD-Durchschnitt, auch wenn es seit dem Jahr 2000 zurückgeht. 2013 verdienten vollzeitbeschäftigte Frauen fast 13,4 Prozent weniger als vollzeitbeschäftigte Männer.

7.3 Politik für Väter

Elterngeld und Elternzeit

Väterspezifische Elemente an elterngeldähnlichen Regelungen haben in den letzten Jahren in vielen Ländern deutlich zugenommen und existieren heute in 79 von 167 Vergleichsländern.⁹⁶ Ein aktueller Vergleich der Regelungen in ausgewählten europäischen Ländern zeigt eine große Bandbreite an Angeboten:

Tabelle 7-1: Elterngeldähnliche Rahmenbedingungen, väterspezifische Anreize und Väterbeteiligung in Finnland, Frankreich, Norwegen, Schweden und Deutschland

	Elterngeldähnliche Rahmenbedingungen und väterspezifische Anreize zur Beteiligung an Kinderbetreuung/-erziehung	Väterbeteiligung
Finnland	<p>Elterngeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ bis zu 158 Tage <p>Anreize für Väter:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Vaterschaftsurlaub: 54 Arbeitstage 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 34 % nutzen das Elterngeld ■ Durchschnittlich beziehen sie es für etwa 28 Tage ■ 78 % nehmen den Vaterschaftsurlaub in Anspruch
Frankreich	<p>Elterngeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ bis zum 3. Lebensjahr des Kindes (abhängig von der Zahl der Kinder) <p>Anreize für Väter:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Vaterschaftsurlaub: 11 Arbeitstage 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nur 1–2 % der Elterngeldbezieher sind Väter ■ 62 % nutzen den Vaterschaftsurlaub
Norwegen	<p>Elterngeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ bis zu 59 Wochen (413 Tage, inkl. 3 Wochen vor der Geburt), von denen jeweils 10 Wochen speziell für die Mutter und den Vater reserviert sind <p>Anreize für Väter:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Väterquote: 10 Wochen Elterngeld sind speziell für Väter reserviert (Väterzeit) ■ Vaterschaftsurlaub: 2 Wochen (Vergütung – je nach Vereinbarung – durch den Arbeitgeber) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 90 % der Väter nehmen das Elterngeld in Anspruch ■ Im Durchschnitt beziehen sie es für 47 Tage ■ 15 % nahmen über die Väterzeit hinaus Elterngeld in Anspruch
Schweden	<p>Elterngeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ bis zu 480 Tage <p>Anreize für Väter:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Väterquote: 90 Tage sind speziell für Väter reserviert (Väterzeit) ■ Gender-Equality-Bonus: Pro weiteren Tag Elterngeld, der gleich zwischen den Eltern aufgeteilt wird, erhalten sie einen Bonus von ca. 5 € 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 45 % aller Bezieher des Elterngelds sind männlich ■ Väter beziehen es im Durchschnitt 39 Tage ■ 56 % der Eltern erhalten den Gender-Equality-Bonus

96 International Labour Organization (ILO) (2014): Maternity and paternity at work. Law and practice across the world, Geneva. S. 51 ff.

	Elterngeldähnliche Rahmenbedingungen und väterspezifische Anreize zur Beteiligung an Kinderbetreuung/-erziehung	Väterbeteiligung
Deutschland	<p>Elterngeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 12 Monate bzw. 14 Monate inkl. Vätermo- naten ■ Oder: bis zu 28 Monate bei Erwerbstätigkeit in Teilzeit (ElterngeldPlus) <p>Anreize für Väter:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 2 Monate (bzw. 4 Monate im ElterngeldPlus) sind speziell für Väter reserviert 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 34% der Väter nehmen Elterngeld in Anspruch ■ Die durchschnittliche Bezugsdauer beträgt etwa 4 Monate

Quelle: Brandth, B./Kvande, E. (2015): Norway country note. In: Koslowski, A./Blum, S./Moss, P. (eds.): *International Review of Leave Policies and Research 2016*; sowie Fagnani, J./Boyer, D./Thévenon, O. (2016): France country note. In: Koslowski, A./Blum, S./Moss, P. (eds.): *International Review of Leave Policies and Research 2016*. Salmi, M./Närvi, J./Lammi-Taskula, J. (2016): Finland country note. In: Koslowski, A./Blum, S./Moss, P. (eds.): *International Review of Leave Policies and Research 2016*. Eigene Darstellung Prognos AG.

Im internationalen Vergleich ist Deutschland bei der Väterbeteiligung am Elterngeld auf einem Platz im Mittelfeld. Insbesondere in Norwegen und Schweden, wo elterngeldähnliche Familienleistungen bereits eine längere Tradition haben, werden diese von einem höheren Anteil der Väter bezogen.

Norwegen bietet hier ein beeindruckendes Beispiel: Während in den Jahren vor der Einführung der sogenannten Väterquote nur etwa 4 Prozent der Väter das Elterngeld in Anspruch nahmen, stieg der Anteil danach auf derzeit 90 Prozent.⁹⁷ Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass Väter in den beschriebenen Ländern – ähnlich wie in Deutschland – vorrangig die speziell für sie vorgesehenen „Elterngeldkomponenten“ nutzen. In Finnland nutzten im Jahr 2014 z. B. 78 Prozent der Väter die Väterzeit und 32 Prozent nahmen die 24 Bonustage in Anspruch. Jedoch haben sich nur 2 bis 3 Prozent der Väter für eine längere Bezugsdauer des Elterngeldes entschieden.⁹⁸ Ein noch extremeres Bild zeigt sich in Frankreich: Hier nahmen 62 Prozent Vaterschaftsurlaub, aber nur 1 bis 2 Prozent der Väter beziehen Elterngeld.⁹⁹

Inzwischen wurden in Deutschland mit dem ElterngeldPlus und seinem Partnerschaftsbonus weitere gezielte Anreize für eine Väterbeteiligung gesetzt.

⁹⁷ Brandth, B./Kvande, E. (2015): Norway country note. In: Koslowski, A./Blum, S./Moss, P. (eds.): *International Review of Leave Policies and Research 2016*.

⁹⁸ Salmi, M./Närvi, J./Lammi-Taskula, J. (2016): Finland country note. In: Koslowski, A./Blum, S./Moss, P. (eds.): *International Review of Leave Policies and Research 2016*.

⁹⁹ Fagnani, J./Boyer, D./Thévenon, O. (2016): France country note. In: Koslowski, A./Blum, S./Moss, P. (eds.): *International Review of Leave Policies and Research 2016*.

Kinderbetreuung

Mütter und Väter, die sich Beruf und Familie partnerschaftlich teilen wollen, sind auf Angebote im Bereich der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung sowie der außerschulischen Betreuung angewiesen. Deutschland hat in den vergangenen Jahren den Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren deutlich vorangetrieben. Eine wesentliche Hürde bei der Inanspruchnahme von Betreuungsangeboten durch Eltern sind in vielen Ländern die hohen Kosten. Sie liegen in Deutschland unter dem OECD-Durchschnitt und sind damit vergleichsweise gering.

Trotzdem sind insbesondere in Schweden und Dänemark die Betreuungsquoten in allen Altersklassen deutlich höher. Die Kinderbetreuungsquote in Deutschland liegt trotz des deutlichen Anstiegs in den vergangenen Jahren insgesamt weiterhin unter dem OECD-Durchschnitt; ein Indikator dafür, dass das Angebot weiterhin nicht bedarfsdeckend ist.

Väterpolitik in Unternehmen

Wie Eltern sich Familienaufgaben und Erwerbstätigkeit aufteilen, hängt wesentlich davon ab, welche Umsetzungsmöglichkeiten Mütter und Väter bei den Arbeitgebern vorfinden. Hier zählt Deutschland neben Dänemark, Finnland, Österreich und Schweden zu den fünf Ländern, in denen die meisten Unternehmen flexible Arbeitszeitregelungen anbieten. Über 90 Prozent bieten den Ergebnissen der OECD zufolge Gleitzeit und/oder Arbeitszeitkonten an. Das zahlt sich aus: Studien zeigen, dass die Zufriedenheit der Väter mit ihrem Arbeits- und Privatleben ebenso wie ihr Engagement mit ihren Kindern größer ist, wenn ihr Arbeitsplatz väterfreundlicher gestaltet ist.¹⁰⁰

100 Vgl. Goodman et al. (2008); Craig und Swrikar (2009); Ishii-Kuntz (2013).

8.

Väter als Gewinn

8.1 ... für die Familien

Eine aktive Vaterschaft bringt Gewinn; die verschiedenen Perspektiven der Familienmitglieder zeigen dies.

Perspektive der Väter

Aktive Väter sind zufriedener. Dies zeigt eine aktuelle Studie des Deutschen Jugendinstituts. Sie nehmen in der Erziehung häufiger eine gute Zusammenarbeit mit der Partnerin wahr und sind zufriedener mit ihrer Partnerschaft.¹⁰¹ Gründe können darin liegen, dass die Verantwortung für die finanzielle Situation der Familie nicht mehr alleine auf den Schultern des Vaters liegt und der Mutter durch das Engagement des Partners mehr Raum für eine eigene Berufstätigkeit gegeben wird.

Ein Impuls für eine aktive Vaterschaft geht häufig von der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch die Väter aus. Auch wenn diese Väter mehrheitlich nur zwei Elterngeldmonate nutzen, wirkt sich dieses Engagement nachhaltig positiv auf sie aus. Diejenigen Väter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, würden dies größtenteils wieder tun. Sie berichten von einer Steigerung des eigenen Wohlbefindens und der eigenen Zufriedenheit und betonen den Erwerb neuer Familienkompetenzen. Außerdem stellen sie eine Relativierung der Bedeutung des Berufs für sich fest, die zu einer insgesamt besseren Work-Life-Balance beiträgt.¹⁰²

Perspektive der Kinder

Aktive Väter haben enge Bindungen an ihre Kinder. Als zentrales Motiv für die Inanspruchnahme der Elternzeit wird von den Vätern die Erwartung geäußert, dass sie dadurch eine intensivere Beziehung zu ihrem Nachwuchs aufbauen können. Internationale Studien¹⁰³ zeigen, dass sich diese Erwartung erfüllt: Je länger die Auszeit der Väter ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich – im Anschluss an die Elternzeit – an normalen Arbeitstagen um ihre Kinder kümmern, Zeit mit ihnen verbringen und in ihre Pflege eingebunden sind.

101 DJI (2015): Väter 2015: Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie?, S. 30, Datenbasis: „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten 2“.

102 Pfahl, S./Reuyß, S. (2009): Das neue Elterngeld. Erfahrungen und Nutzungsbedingungen von Vätern, Berlin, sowie Pfahl, S./Reuyß, S. et al. (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene, Berlin.

103 Nepomnyaschy, L./Waldfogel, J. (2007): Paternity Leave and father's involvement with their young children. In: Community, Work & Family, 10:4, 427–453. Linda Haas, L./Hwang, C. (2008): The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden. In: Community, Work & Family, 11:1, 85–104.

Auch deutsche Studien deuten darauf hin, dass die Elternzeit längerfristig eine positive Wirkung auf das Familienengagement von Vätern hat. Väter, die Elternzeit genommen haben, beteiligen sich auch anschließend stärker an der Kinderbetreuung (vgl. Kapitel 4.2).¹⁰⁴

Kinder profitieren in ihrer Entwicklung von einem verstärkten väterlichen Engagement; sie erleben „warmherzige Väter“.¹⁰⁵ Wie zahlreiche Studien¹⁰⁶ belegen, haben eine aktive Beteiligung des Vaters an Pflege- und Erziehungstätigkeiten ebenso wie ein intensives Vater-Kind-Verhältnis positive Effekte auf die kognitive Entwicklung des Kindes, also auf die Entwicklung des Intellekts, des Gedächtnisses, von Problemlösungsstrategien etc. Auch positive Effekte auf die sprachliche Entwicklung¹⁰⁷ der Kinder, ihre Schulleistungen¹⁰⁸, ihre soziale und emotionale Entwicklung¹⁰⁹ sowie ihre Empathiefähigkeit¹¹⁰ sind wissenschaftlich nachgewiesen.

Perspektive der Partnerinnen

Aktive Väter sind starke Partner. Die geteilte Verantwortung bei der Familienarbeit führt zu einer Entlastung der Mütter, wie Untersuchungen der mittel- und langfristigen Effekte von väterlicher Elternzeit verdeutlichen.¹¹¹ So ist nachgewiesen, dass es wichtig ist, frühzeitig mit der täglichen Routine der Kinderbetreuung in Berührung zu kommen. Denn hierdurch entwickeln sie Fähigkeiten und das Verantwortungsbewusstsein, um die Mütter nicht nur zu unterstützen, sondern um dauerhaft selbst ein aktiver Partner sein zu können.

Tatsächlich fühlen sich viele Väter nach Ablauf der Elternzeit besser für die Fürsorge ihrer Kinder gerüstet und wollen sich stärker an der Familienarbeit beteiligen.¹¹² Ebenso wie die Väter (s. o.) sind auch Mütter aufgrund der geteilten Verantwortung tendenziell mit ihrer Partnerschaft zufriedener.¹¹³

104 Siehe u. a.: Bünning, M. (2016): Weniger Job = mehr Vater? Teilzeitarbeit kann väterliches Engagement fördern, Elternzeit allerdings noch mehr. In: WZB Mitteilungen 153/2016. Sowie: Schober, Pia S./Zoch, Gundula (2015): Kürzere Elternzeit von Müttern – gleichmäßigere Aufteilung der Familienarbeit?. In: DIW Wochenbericht Nr. 50/2015, S. 1190–1196, Berlin; Schober, Pia (2014): Daddy Leave: Does It Change the Gender Division of Domestic Work? In: DIW Roundup 46, S. 4, sowie Pfahl, S./Reuyß, S. et al. (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene, Berlin.

105 DJI (2015): Väter 2015: Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie? Deutsches Jugendinstitut e. V., München, S. 30.

106 Vgl. z. B. Huerta, M. et al. (2013): Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 140, OECD Publishing. McWayne, C./Downer, J. T./Campos, R./Harris, R. D. (2013): Father involvement during early childhood and its association with children's early learning: A meta-analysis. *Early Education and Development*, 24, 898–922. Lamb, M. E./Lewis, C. (2013): Father-child relationships. In: C. S. Tamis-LeMonda & N. Cabrera (Eds.): *Handbook of father involvement*, New York: Psychology Press, S. 119–134. International Labour Organization (ILO) (2014): *Maternity and paternity at work. Law and practice across the world*, Geneva.

107 Tamis-LeMonda, C. S., Cabrera, N. J. and Baumwell, L. (2013): Fathers' role in children's language development. In: Natasha J. Cabrera and Catherine S. Tamis-LeMonda: *Handbook of Father Involvement: multidisciplinary perspectives*, 2nd ed. New York: Routledge.

108 Röhr-Sendlmeier, U. M./Bergold, S. (2012): Die Rolle des Vaters bei berufstätiger Mutter – Aufgabenbeteiligung, Lebenszufriedenheit und Schulleistung der Kinder. In: *Zeitschrift für Familienforschung-Journal of Family Research*, 24(1).

109 Snarey, J. R. (1993): *How fathers care for the next generation: A four-decade study*. Harvard University Press.

110 Koestner, R./Franz, C./Weinberger, J. (1990): The family origins of empathic concern: A 26-year longitudinal study. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(4), 709.

111 Rehel, Erin M. (2014): When Dads stay home too. *Paternity Leave, Gender, and Parenting*. In: *Gender & Society* 2014, 28: 110.

112 Possinger, J. (2013): Hürden fürsorglicher Vaterschaft – Väter im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienzeiten. In: Bertelsmann Stiftung: *Familienpolitik neu denken – faire Bildungschancen für alle Kinder schaffen*.

113 DJI (2015): Väter 2015: Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie?, S. 30, Datenbasis: „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten 2“.

Für die Erwerbsbiografie von Müttern ist es ebenfalls vorteilhaft, wenn ihre Partner sie bei der Kinderbetreuung und -erziehung unterstützen. Internationale Studien betonen die Bedeutung, die aktive Väter für den beruflichen Aufstieg von Frauen haben, und deuten darauf hin, dass Elternzeitregelungen speziell für Väter wirkungsvoller als Frauenquoten sein könnten, wenn es darum geht, Frauen in Führungspositionen zu bringen.¹¹⁴ Die Elterngeldevaluierung zeigt, dass Mütter schneller wieder in den Beruf zurückkehren (können), wenn ihre Partner Elterngeld und Elternzeit nehmen.¹¹⁵ Demoskopische Untersuchungen belegen, dass die Nutzung der Partnermonate mit einem früheren beruflichen Wiedereinstieg und höheren Stundenumfängen der Mütter einhergeht.¹¹⁶ Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, tun dies häufig am Ende des möglichen Bezugszeitraums. Auf diese Weise können sie ihren Partnerinnen den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern und deren Lohn- und Karrierechancen verbessern.¹¹⁷

Für Mütter gilt, dass eine unter einem Jahr dauernde Elternzeit ohne Beschäftigung und ein anschließender Erwerbsumfang von 20 oder mehr Wochenstunden dazu beitragen, dass die Lohneinbußen möglichst gering ausfallen. Nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft sind die (bereinigten) Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern umso kleiner, je kürzer die Erwerbsunterbrechungen von Frauen ausfallen: Während der Bruttostundenverdienst von Frauen mit mindestens dreijähriger Erwerbsunterbrechung 12 Prozent unter dem der Männer liegt, unterscheiden sich die Löhne von Frauen, die maximal 18 Monate ausgestiegen sind, nur noch um weniger als 2 Prozent von den Männern.¹¹⁸

Neben der Länge der Erwerbsunterbrechung wirkt auch der Umfang der aufgenommenen Teilzeiterwerbstätigkeit auf die Höhe der Lohneinbußen der Mütter. Nach Berechnungen des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts wirkt sich eine Teilzeiterwerbstätigkeit in den meisten Fällen negativ auf die individuelle Lohnentwicklung aus, jedoch sind tendenziell höhere Lohneinbußen zu erwarten, je niedriger das Teilzeitpensum ist und je länger die Teilzeitbeschäftigung dauert.¹¹⁹

Ein starkes Engagement von Vätern in der Familie ist auch bedeutsam dafür, dass Mütter früher und mit höheren Stundenumfängen wieder in den Beruf einsteigen. Darüber hinaus führt dies auch zu einer besseren finanziellen Absicherung der Mütter in der gesetzlichen Rentenversicherung sowie im Falle einer möglichen Trennung vom Partner.

114 International Labour Organization (ILO) (2014): *Maternity and paternity at work. Law and practice across the world*, Geneva; Noland, Marcus/Moran, Tyler/Kotschwar, Barbara (2016): *Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey*, Peterson Institute for International Economics, Working Paper 16-3, Washington D. C.

115 DIW Elterngeld-Monitor, Kurzfassung, BMFSFJ 2012.

116 Institut für Demoskopie Allensbach (2015): *Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf*, Allensbach.

117 Vgl. dazu auch Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja (2015) (im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung): *Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitdauer von Vätern nach den Elterngeldmonaten*, Berlin.

118 Schäfer, H./Schmidt, J./Stettes, O. (2013): *Beschäftigungsperspektiven von Frauen – Eine arbeitsmarktökonomische Analyse im Spiegel der Gleichstellungsdebatte*. In: *IW-Positionen* Nr. 57.

119 Boll, C. (2009): *Einkommenseffekte von Erwerbsunterbrechungen – mit besonderer Berücksichtigung möglicher Elterngeldeinflüsse auf das Unterbrechungsmuster*. In: *HWWI Policy Paper*.

8.2 ... für die Wirtschaft

Perspektive der Unternehmen

Unternehmen profitieren davon, wenn sie auch Vätern Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf machen. Neben den Vorteilen bei der Mitarbeitergewinnung können Unternehmen durch familienbewusste Personalpolitik auch Vorteile bei der Mitarbeiterbindung realisieren.¹²⁰ Daraus folgt, dass Arbeitgeber, die durch betriebliche Familienpolitik zur Lösung der Vereinbarkeitsfrage ihrer männlichen Beschäftigten beitragen, von einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit, geringen Fehlzeiten und letztlich einer höheren Produktivität ihrer Belegschaft profitieren.

Darüber hinaus profitieren Arbeitgeber von einem verstärkten familiären Engagement der männlichen Beschäftigten, weil dies den Weg für eine erhöhte Erwerbstätigkeit der Mütter ebnet. Väter, die ihre Berufstätigkeit zugunsten der Familie reduzieren, ermöglichen ihren Partnerinnen einen leichteren beruflichen Wiedereinstieg sowie vollzeitnahe Beschäftigungspensen und Karrieren. Das Arbeitskräftepotenzial von den heutigen gut qualifizierten und äußerst berufsorientierten Müttern lässt sich hierdurch besser erschließen.¹²¹

Die Studie „Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit“ liefert Daten zur Abschätzung der Rendite auf familienfreundliche Maßnahmen der Unternehmen. Die betriebswirtschaftlichen Potenziale, die sich durch die weitere Modernisierung der Arbeitskultur hin zu einer familienbewussten Arbeitszeitgestaltung für Frauen und Männer in verschiedenen Lebensphasen ergeben können, liegen bei Renditen bis zu 40 Prozent auf Investitionen in familienfreundliche Angebote. Dazu gehört vor allem, neben der klassischen Zielgruppe der Mütter das Potenzial der Zielgruppe der Väter und auch das der Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen auszuschöpfen.¹²²

Perspektive der Väter

Das „Väter-Barometer“¹²³ des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ liefert einmal pro Jahr eine Bestandsaufnahme zur Väterfreundlichkeit der deutschen Wirtschaft und zeigt Fortschritte sowie Defizite auf. Mithilfe einer repräsentativen Befragung von Arbeitgebern und berufstätigen Vätern in den Bereichen „Bewusstsein“, „Unternehmenskultur“, „Unternehmenskommunikation“ und „Arbeitsbedingungen“ wird für beide Seiten je ein Barometer-Wert berechnet, der einen Vergleich der Wahrnehmungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Sicht ermöglicht und Unterschiede sichtbar macht.

Die Ergebnisse zeigen: Väterfreundliche Personalpolitik ist wichtiger Teil der NEUEN Vereinbarkeit und als solcher in der Arbeitswelt angekommen. Dies bestätigen sowohl Väter als auch Arbeitgeber – und nähern sich in ihrer Wahrnehmung an, denn Deutschlands Arbeitgeber

120 Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (2013): Status quo der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen sowie betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. Ergebnisse einer repräsentativen Studie, Münster und Berlin.

121 Vgl. auch Noland, Marcus/Moran, Tyler/Kotschwar, Barbara (2016): Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey, Peterson Institute for International Economics, Working Paper 16-3, Washington D. C.

122 Roland Berger Strategy Consultants (2014): Die neue Vereinbarkeit. Warum Deutschland einen Qualitätssprung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie braucht!, München.

123 Erfolgsfaktor Familie (2015): Ergebnisse des 1. Väter-Barometers.

schätzen sich realistischer ein als noch 2015. Unternehmen haben erkannt, dass „klassische“ Vereinbarkeitsangebote Väter nicht angemessen ansprechen, und bieten vermehrt flexible Maßnahmen an. Von den zunehmenden Anstrengungen der Unternehmen profitieren besonders junge Väter, die ihre Arbeitgeber deutlich positiver als der Durchschnitt aller Väter betrachten. Die erkannten Handlungsbedarfe in den Bereichen Kommunikation und Kultur bleiben allerdings bestehen. Zentral für die nachhaltige Entwicklung einer väterfreundlichen Unternehmenskultur sind gute Beispiele und Vorbilder auf allen Ebenen – auch und besonders auf der Führungsebene.

Das Väter-Barometer zeigt auch: Vollzeitnahe Teilzeitumfänge, wie sie eine staatlich geförderte Familienarbeitszeit mit einem Familiengeld unterstützen will, entsprechen den Bedürfnissen der Väter. 51 Prozent der Väter würden gerne ihre Arbeitszeit reduzieren, um mehr Zeit mit ihren Partnerinnen und Kindern zu verbringen, wenn das Familieneinkommen dadurch nicht zu stark sinkt. Bei den jüngeren Vätern sind es sogar 69 Prozent.

Gesamtwirtschaftliche Perspektive

Eine zukunftsgerichtete Familienpolitik, die junge Mütter und Väter dabei unterstützt, ihr präferiertes partnerschaftliches Familienmodell zu leben, bietet auch gesamtwirtschaftliche Wohlfahrtsgewinne. Der zentrale Hebel ist das gesamtwirtschaftliche Arbeitsangebot, denn perspektivisch wird die Reduzierung des Erwerbsumfangs familienaktiver Väter dadurch überkompensiert, dass Mütter ihre Arbeitszeiten erhöhen könnten/würden: Arbeiten Väter im Durchschnitt 38,9 Wochenstunden statt wie bisher 41,5 Wochenstunden, könnte die Müttererwerbstätigkeit auf rund 78 Prozent und ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf 31,1 Stunden steigen. Im Saldo nimmt das Arbeitsangebot um rund 1,1 Mio. Vollzeitstellen zu. Damit einher gehen steigende Haushaltseinkommen sowie geringere Armuts- und Transferquoten und schließlich positive gesamtwirtschaftliche Effekte von rund 70 Mrd. Euro p. a.¹²⁴

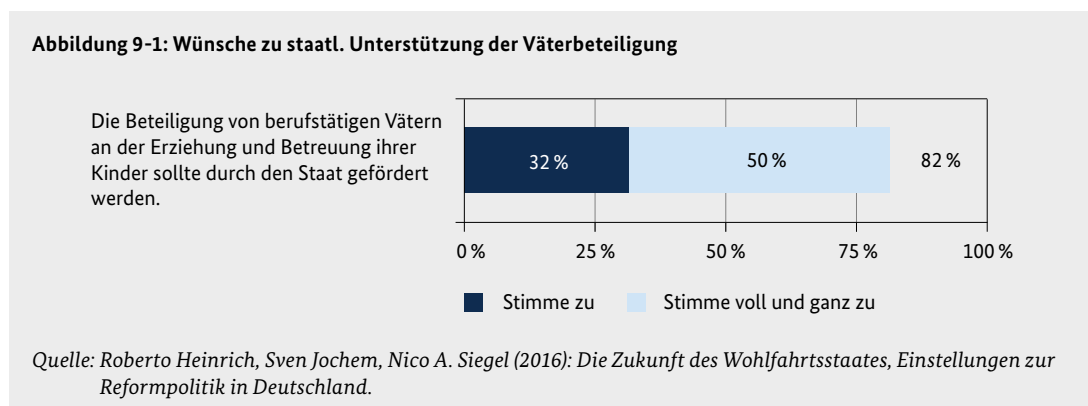
124 Prognos AG (2016): Zukunftsreport Familie 2030.

9.

Entwicklungspfade und neue Perspektiven

Es gibt einen verbreiteten Wunsch an die Politik, die Familienorientierung der Väter und eine gleichmäßigere Aufteilung der Aufgaben in Beruf und Familie zwischen Müttern und Vätern zu fördern – das gilt für die Bevölkerung insgesamt als auch für die betroffenen Eltern.

Die große Mehrheit der Bevölkerung (82 Prozent) befürwortet eine staatlich geförderte Beteiligung von berufstätigen Vätern an der Erziehung und Betreuung ihrer Kinder.



Auch Eltern wünschen sich Unterstützung von der Politik: Insbesondere Eltern, die eine gleiche Aufteilung befürworten, ohne sie zu leben, haben hier große Erwartungen.

Tabelle 9-1: Zustimmung zur Aussage: „Ich finde, die Politik sollte Eltern unterstützen, die beide gleich viel arbeiten und sich die Kinderbetreuung gleichermaßen aufteilen“

Eltern insgesamt	50 %
Eltern mit (annähernd) gleicher Aufgabenteilung von Berufsarbeit und Kinderbetreuung	66 %
Eltern, die eine solche Aufteilung befürworten, ohne sie zu leben	81 %
Übrige Eltern	38 %

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf.

Dabei sehen Eltern wie Bevölkerung Politik und Wirtschaft gleichermaßen in der Pflicht.

Ehe- und familienbezogene Leistungen weiterentwickeln

Familienbezogene Leistungen gestalten die Lebenswirklichkeiten und die materiellen Möglichkeiten der Familien mit. Doch die ehe- und familienbezogenen Leistungen bevorzugen noch die ungleiche Aufgabenteilung zwischen Eltern.¹²⁵ Die Gesamtevaluation ehe- und familienbezogener Leistungen in Deutschland hat gezeigt, dass vor allem die Ehe- und Familienförderung im Einkommenssteuer- und Sozialversicherungsrecht eine Erwerbstätigkeit vor allem von Müttern hemmt.¹²⁶ In der Konsequenz sind es überwiegend Väter, die das Haupteinkommen der Familien erwirtschaften, was ihre aktive Rolle in der Familie einschränkt. **Das Steuer- und Transfersystem sollte so angepasst werden, dass es Paare zur partnerschaftlichen Aufteilung der Erwerbsarbeit ermutigt und Vätern mehr Zeit für Familie gibt.**

Das **Elterngeld** ist die einzige ehe- und familienbezogene Maßnahme, die über die Partnermonate explizit Väter anspricht und signifikant und nachhaltig die Zeit, die Väter mit ihren Kindern verbringen, vermehrt – auch nach der Inanspruchnahme. Das **ElterngeldPlus** erweitert dieses Angebot – und kann ein erster Schritt in Richtung einer **Familienarbeitszeit mit einem Familiengeld** sein, die – über eine Förderung vollzeitnaher Teilzeit für beide Partner – Väter ganz gezielt ermutigen kann, ihre Familienorientierung zu leben – und der Familie dies auch materiell ermöglicht. Für Väter ergäbe sich mehr Fürsorgezeit für ihre Kinder und Gelegenheit zur Stärkung der Vater-Kind-Beziehung. Die **gegenseitige Entlastung der Eltern** würde unterstützt, und damit auch die Stabilität der Familie und die beruflichen Entwicklungschancen von Müttern.¹²⁷

Auch **flexiblere Betreuungsangebote, insbesondere auch für Schulkinder**, entscheiden aus Sicht der Väter über eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf.¹²⁸ Dabei macht es gerade die umfangreiche Erwerbseinbindung beider Partner noch bedeutender, dass Kinder in Kindertagesbetreuung, Schulen und Bildungseinrichtungen die Förderangebote erhalten, die ihnen alle Chancen für eine gute Entwicklung sichern. Darauf sollten sich Mütter wie Väter verlassen können.

Lebensphasenorientierte Arbeitszeit und -organisation

Für Väter spielen die Führungs- und Unternehmenskultur ihres Arbeitgebers ebenso wie staatliche Anreize eine entscheidende Rolle bei ihren Arbeitszeit- und Elternzeitentscheidungen. Auch Unternehmen sollten die betrieblichen Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur auf eine aktive Vaterschaft ausrichten, so die Erwartung der Bevölkerungsmehrheit.¹²⁹ Familienfreundliche Maßnahmen müssen sich dabei gleichermaßen an Mütter *und* Väter richten.¹³⁰ Zentral sind flexible und verlässliche Arbeitszeitmodelle – auch und gerade in Führungspositionen. Sie können Elemente betrieblicher lebensphasenorientierter Arbeitszeitvereinbarungen sein und Flexibilität, aber auch Verlässlichkeit und Sicherheit für beide Seiten schaffen.

125 Stichnoth (2016): Verteilungswirkungen ehe- und familienbezogener Leistungen und Maßnahmen, Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin.

126 Prognos AG (2014): Gesamtevaluation.

127 Siehe u. a.: BMFSFJ (2016): Die Familienarbeitszeit – mehr Zeit für Familie und Beruf, mehr wirtschaftliche Stabilität. Pressekonferenz zur Familienarbeitszeit, Berlin, 18. Juli 2016.

128 Institut für Demoskopie Allensbach (2014): Allensbacher Archiv, Allensbach.

129 Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Allensbacher Archiv, Allensbach.

130 BMFSFJ (2015): Memorandum „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“. Fortschrittsfelder, Herausforderungen, Leitsätze.

Flexible Arbeitszeitarrangements können in Verbindung mit innovativen Wegen der Arbeitsorganisation wie z. B. Jobsharing zu passgenauen Vereinbarkeitslösungen führen. Dabei sollten Unternehmen auch die neuen Gestaltungschancen der Digitalisierung nutzen, um Müttern und Vätern mehr Spielraum bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Durch die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort werden neue, familienfreundliche Arbeitskonzepte möglich.

Personalführung und Kommunikation auf aktive Väter ausrichten

Unternehmen können im Rahmen ihrer Personalführung die Wahrnehmung familiärer Verantwortung ihrer Beschäftigten berücksichtigen. Sie können die Inanspruchnahme des Elterngelds und Unterstützungsmöglichkeiten einer aktiven Vaterschaft bei der Karriereplanung und Mitarbeiterführung aktiv ansprechen und fördern.

Sie können sich in ihrer Kommunikation explizit auf Väter beziehen und spezifische Angebote, betriebliche Väternetzwerke etc. etablieren. Hierbei spielen Führungskräfte und Vorgesetzte eine wichtige Rolle. Einerseits agieren sie als Gestalter und können eine familienfreundliche Unternehmenskultur maßgeblich prägen. Andererseits sind sie als Nutzer von Vereinbarkeitsmaßnahmen auch selbst betroffen und haben eine Vorbildrolle.

Gemeinsame Aktivitäten von Politik und Unternehmen

Die Verbesserung der betrieblichen Rahmenbedingungen für aktive Väter ist bereits ein inhaltlicher Schwerpunkt des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“, mit dem sich das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in enger Kooperation mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (DIHK, BDA, ZDH) und dem DGB für eine familienfreundliche Arbeitswelt einsetzt.¹³¹

Mit den Aktivitäten werden Arbeitgeber motiviert und dabei unterstützt, z. B. mehr flexible, familienfreundliche Arbeitszeitmodelle anzubieten, die Vätern mehr Familienzeit ermöglichen, in die betriebliche Kommunikation von Vereinbarkeitsmaßnahmen auch Väter einzubeziehen und die attraktiven Möglichkeiten der Elternzeitnutzung durch Väter mit dem ElterngeldPlus bekannter zu machen. In die Aktivitäten fließen die Erfahrungen der rund 6.300 Unternehmen ein, die Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ beim DIHK sind und sich zu einer familienfreundlichen Personalpolitik bekennen. In den rund 100 jährlichen Veranstaltungen des Netzwerkbüros in den Regionen werden insbesondere die Bedarfe berufstätiger Väter adressiert, eigene Publikationen zu einzelnen Aspekten dienen der Sensibilisierung und Information von Personalverantwortlichen bundesweit. Zielgruppenspezifische Leitfäden („Familienbewusste Personalpolitik für Väter – so funktioniert’s“) und eine „Datenbank der guten Beispiele“ auf www.erfolgsfaktor-familie.de bieten Unternehmen praxisnahe Tipps und Handlungsempfehlungen, um Väter bei der Vereinbarkeit zu unterstützen.

Mit dem Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ zeichnet das Bundesfamilienministerium regelmäßig die familienfreundlichsten Unternehmen Deutschlands aus – um gute Ideen bekannt zu machen, Engagement zu honorieren und andere zum Nachmachen anzuregen. Beim Wettbewerb 2016 wurde ein **Preis für besonders väterfreundliche Konzepte** vergeben, um den Fokus auf diesen immer wichtiger werdenden Aspekt einer modernen Personalpolitik zu legen.

¹³¹ www.erfolgsfaktor-familie.de.

Das Memorandum „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“, das das Bundesfamilienministerium in Kooperation mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB 2015 vorgelegt hat, ist ein Qualitätssprung in der Vereinbarkeitsdebatte. Hier ist explizit festgehalten, dass „**die NEUE Vereinbarkeit Väter in gleichem Maße adressiert wie Mütter**“ und Vereinbarkeitspolitik in Unternehmen „sich gleichermaßen an männliche wie weibliche Beschäftigte richtet, weil alle von Vereinbarkeitsfragen betroffen sind oder sein werden“. Das Memorandum bildet die Grundlage für die weiteren gemeinsamen Aktivitäten des BMFSFJ mit Wirtschaft und Gewerkschaften, um die NEUE Vereinbarkeit in den Betrieben zu verankern.

Auf dieser Grundlage kann die Zusammenarbeit mit Sozialpartnern und anderen Akteuren weiter ausgebaut werden, um das Berufsleben familienfreundlicher zu gestalten – für Mütter wie für Väter.

Netzwerke und Angebote in Kommunen auf Väter ausrichten

Ein Kulturwandel ist auch auf kommunaler Ebene und in familienbezogenen Netzwerken zu beobachten, wo zunehmend bedarfsgerechte Angebote für aktive Väter umgesetzt werden. Seit einigen Jahren engagieren sich zum Beispiel die **Lokalen Bündnisse für Familie** verstärkt für die Teilhabe und Rolle von Vätern in der Familie.¹³² Sie organisieren nicht nur Veranstaltungen für und mit Vätern, sondern entwickeln auch gemeinsam mit Unternehmen Lösungen, die eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern – zum Beispiel vollzeitnahe Teilzeitangebote oder Homeoffice-Modelle für Mütter und Väter.

Auch **Einrichtungen der Familienbildung** und Familiengenesung berücksichtigen, dass Väter in zunehmendem Maße Familienverantwortung tragen. So ist die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein neuer Akzent in dem vom BMFSFJ geförderten ESF-Programm „Elternchance II – Familien früh für Bildung gewinnen“ (2015–2020), in dem 9.000 Fachkräfte der Familienbildung zu Elternbegleiterinnen und Elternbegleitern in der Bildungsbegleitung weiterqualifiziert werden. Sie erweitern ihre Kenntnisse zur neuen Rolle von Vätern in Erziehungsverantwortung und zu einer partnerschaftlich orientierten Arbeitsteilung in der Familie. Mit diesem Wissen können Elternbegleiterinnen und Elternbegleiter ihre niedrigschwelligen Angebote stärker auch an Vätern ausrichten und deren Ansprache an den Lebensorten von Familien wirksam verbessern. **Elternbegleitung** stärkt somit eine partnerschaftlich ausgerichtete Elternschaft, auch in Familien, die durch ihre Lebenssituation eher in traditionellen Rollenmustern verhaftet sind.

Auch das **Müttergenesungswerk (MGW)** hat seit 2013 über die „Zustiftung Sorgearbeit“ seine Angebote für Väter ausgebaut. Mittlerweile haben 13 Kliniken des Deutschen Müttergenesungswerks das Prüfkennzeichen „MGW-geprüftes Konzept Väter“ erhalten und führen Kurmaßnahmen für Väter und Kinder durch. Solche Beispiele auf lokaler Ebene und in den familienbezogenen Netzwerken sensibilisieren für die Vorteile einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung in Familie und Beruf.

¹³² Lokale Bündnisse sind Zusammenschlüsse verschiedener gesellschaftlicher Akteure (z. B. Kommunen, Betriebe, Stiftung, Zivilgesellschaft), die sich auf lokaler Ebene für mehr Familienfreundlichkeit einsetzen.

10.

Literaturverzeichnis

A. T. Kearney (2015): Vereinbarkeit wagen! Ergebnisse der dritten 361° A. T. Kearney-Familienstudie, Düsseldorf.

Baraonsky, A./Gerlach, I./Schneider, A. K. (2012): Väter in der Familienpolitik. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 62. Jahrgang, Heft 40/2012.

Becker-Stoll, F. (2011): Wunschvorstellungen/Barrieren bezüglich der väterlichen Elternzeit. In: BMFSFJ (Hrsg.): Vaterschaft und Elternzeit. Eine interdisziplinäre Literaturstudie zur Frage der Bedeutung der Vater-Kind-Beziehung für eine gedeihliche Entwicklung der Kinder sowie der Zusammenhalt in der Familie, Berlin.

Bild der Frau (2013): DER MANN 2013: Arbeits- und Lebenswelten – Wunsch und Wirklichkeit, Hamburg.

BMFSFJ (Hg.) (2012): Studie Elterngeld-Monitor. Kurzfassung.

BMFSFJ (2015): Memorandum „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“. Fortschrittsfelder, Herausforderungen, Leitsätze.

BMFSFJ (2016): Partnerschaftliche Vereinbarkeit – Die Rolle der Betriebe. Kurzbericht zum Projekt „Betriebliche Gelingensbedingungen einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit“, durchgeführt vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Boll, C. (2009): Einkommenseffekte von Erwerbsunterbrechungen – mit besonderer Berücksichtigung möglicher Elterngeldeinflüsse auf das Unterbrechungsmuster. In: HWWI Policy Paper.

Boll, C. (2016): Familienökonomische Entscheidungen und makroökonomische Resultate. Familiendynamik, 41. Jahrgang, Heft 1, S. 54–61.

Brandth, B./Kvande, E. (2015): Norway country note. In: Koslowski, A./Blum, S./Moss, P. (eds.): International Review of Leave Policies and Research 2016.

Bünning, M. (2015): What Happens after the ‘Daddy Months’? Fathers’ Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany. In: *European Sociological Review*, 2015, 1–11.

Bünning, M. (2016): Weniger Job = mehr Vater? Teilzeitarbeit kann väterliches Engagement fördern, Elternzeit allerdings noch mehr. In: *WZB Mitteilungen* 153/2016.

Bujard, M./Fabricius, K. (2015): Die Erfolgsstory der Elternzeit von Vätern: Beteiligungsquoten, Bezugsdauer und Elterngeldhöhe im Bundesländervergleich. Unveröffentlichtes Manuskript.

Bujard, M./Schwebel, L. (2015): Väter zwischen Wunsch und Wirklichkeit. In: *Gesellschaft Wirtschaft Politik (GWP)*, Heft 2/2015, S. 211–224.

Bujard, M./Panova, R. (2016): Zwei Varianten des Lebens. Lebensentscheidungen bei Akademiker/-innen und Zeitbelastung bei Familien mit kleinen Kindern. In: *Bevölkerungsforschung aktuell*, Ausgabe 1/2016, 37. Jahrgang, S. 11–20.

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

DIW (2013): Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit. In: *DIW Wochenbericht* 46/2013.

DIW (2016): SOEP-Sonderauswertung anlässlich des Weltfrauentags am 8. März: Tradierte Aufgabenteilung im Haushalt besteht fort, Pressemitteilung vom 02.03.2016.

DJI (2015): Väter 2015: Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie?, Deutsches Jugendinstitut e. V., München.

Eickhorst, C. (2012): Zwischen Biologie und Gesellschaft. Unterschiedliche Anforderungen an väterliches Engagement. In: *Wertvolle Väter*. Hg.: hessenstiftung – familie hat zukunft.

Eltern (2015): Eltern 2015 – wie geht es uns? Und unseren Kindern?, Berlin. Im Internet unter: http://www.eltern.de/public/mediabrowserplus_root_folder/PDFs/studie2015.pdf.

Eltern (2016): Die Zukunft der Familie, Berlin.

Erfolgsfaktor Familie (2014): Einschätzung von Personalverantwortlichen zur Vätorientierung in deutschen Unternehmen. Zentrale Ergebnisse einer Befragung von über 1.700 Personalverantwortlichen zur strategischen Bedeutung und Entwicklungstrends der Väterförderung, Berlin.

Fagnani, J./Boyer D./Thévenon, O. (2016): France country note. In: Koslowski, A./Blum, S./Moss, P. (eds.): *International Review of Leave Policies and Research 2016*.

Fegert, J. M./Liebhardt, H./Althammer, J. et al. (2011): Vaterschaft und Elternzeit. Eine interdisziplinäre Literaturstudie zur Frage der Bedeutung der Vater-Kind-Beziehung für eine gedeihliche Entwicklung der Kinder sowie den Zusammenhalt in der Familie, Ulm.

Forsa (2013): Meinungen und Einstellungen der Väter in Deutschland, Berlin.

Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (2013): Status quo der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen sowie betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. Ergebnisse einer repräsentativen Studie, Münster und Berlin.

Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (2014): Vater sein in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse einer Studie, Düsseldorf.

Fthenakis, W. E. (2006): Der Vater: mehr als (nur) Brotverdiener? In: KAS (Hrsg.): Politik für Familien – Wege in eine kinderfreundliche Gesellschaft, Sankt Augustin.

Gerlach, I./Schneider, S./Juncke, D. (2009): Elternzeit und -geld als familienpolitische Instrumente: Entwicklung, Zielsetzung und empirische Befunde aus deutschen Unternehmen. In: Sozialer Fortschritt 12/2009.

Haas, L./Hwang, C. (2008): The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation: In Childcare And Relationships With Children. In: Lessons from Sweden, Community, Work & Family, 11:1.

Hobler, D./Pfahl, S. (2015, im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung): Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitdauer von Vätern nach den Elterngeldmonaten, Berlin.

Huerta, M./Adema, W./Baxter, J./Han, W.-J./Lausten, M./Lee, R./Waldfogel, J. (2013): Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 140, OECD Publishing.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2016): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016. Im Auftrag des BMFSFJ.

Institut für Demoskopie Allensbach (2014): Allensbacher Archiv, Allensbach.

Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Allensbacher Archiv, Allensbach.

Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage zu Haltungen der Bevölkerung zur Elternzeit von Vätern, Allensbach.

Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Allensbach.

- International Labour Organization (ILO) (2014):** Maternity and paternity at work. Law and practice across the world, Geneva.
- International Labour Organization (ILO) (2015):** The motherhood pay gap: a review of the issues, theory and international evidence, Geneva.
- Koestner, R./Franz, C./Weinberger, J. (1990):** The family origins of empathic concern: A 26-year longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(4).
- Lamb, M. E./Lewis, C. (2013):** Father-child relationships. In: C. S. Tamis-LeMonda & N. Cabrera (eds.): *Handbook of father involvement*. New York: Psychology Press, S. 119–134.
- Lück, D. (2015):** Vaterleitbilder: Ernährer und Erzieher? In: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): *Familienleitbilder in Deutschland*, Berlin.
- McWayne, C./Downer, J. T./Campos, R./Harris, R. D. (2013):** Father involvement during early childhood and its association with children's early learning: A meta-analysis. *Early Education and Development*, 24.
- Nepomnyaschy, L./Waldfoegel, J. (2007):** Paternity Leave and father's involvement with their young children. In: *Community, Work & Family*, 10:4.
- Noland, M./Moran, T./Kotschwar, B. (2016):** Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey, Peterson Institute for International Economics, Working Paper 16-3, Washington D. C.
- OECD (2016):** Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf (im Erscheinen).
- Pfahl, S./Reuyß, S. (2009):** Das neue Elterngeld. Erfahrungen und Nutzungsbedingungen von Vätern.
- Pfahl, S./Reuyß, S./Hobler, D./Weeber, S. (2014):** Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene.
- Pfahl, S./Reuyß, S. (2015):** Väter in Elternzeit: Ein Modell für die Arbeitswelt? In: *Gute Arbeit*, 7/2015.
- Possinger, J. (2013):** Hürden fürsorglicher Vaterschaft – Väter im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienzeiten. In: Bertelsmann Stiftung: *Familienpolitik neu denken – faire Bildungschancen für alle Kinder schaffen*.
- Prognos AG (2010):** Wohlfahrtsstaatliche Einflussfaktoren auf die Geburtenrate in europäischen Ländern.

Prognos AG (2012): Vätermonate in Sachsen – ein Erfolgsmodell.

Prognos AG (2014): Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Leistungen in Deutschland, Berlin.

Rehel, E. M. (2014): When Dads stay home too. Paternity Leave, Gender, and Parenting. In: Gender & Society 2014/28.

Röhr-Sendlmeier, U. M./Bergold, S. (2012): Die Rolle des Vaters bei berufstätiger Mutter – Aufgabenbeteiligung, Lebenszufriedenheit und Schulleistung der Kinder. In: Zeitschrift für Familienforschung - Journal of Family Research, 24(1).

Roland Berger Strategy Consultants (2014): Die neue Vereinbarkeit. Warum Deutschland einen Qualitätssprung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie braucht!, München.

Salmi, M./Lammi-Taskula, J. (2014): Finland country note. In: P. Moss (ed.): International Review of Leave Policies and Research 2014.

Schäfer, H./Schmidt, J./Stettes, O. (2013): Beschäftigungsperspektiven von Frauen – Eine arbeitsmarktökonomische Analyse im Spiegel der Gleichstellungsdebatte. In: IW-Positionen Nr. 57.

Schober, P. (2014): Daddy Leave: Does It Change the Gender Division of Domestic Work? In: DIW Roundup 46.

Schober, P. S./Zoch, G. (2015): Kürzere Elternzeit von Müttern – gleichmäßigere Aufteilung der Familienarbeit? In: DIW Wochenbericht Nr. 50/2015, S. 1190–1196, Berlin.

Snarey, J. R. (1993): How fathers care for the next generation: A four-decade study. Harvard University Press.

Statistisches Bundesamt (2014): Haushalte und Familien. Ergebnisse des Mikrozensus 2013, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2015): Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2016): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Leistungsbezüge, 4. Vierteljahr 2015, Wiesbaden.

Tamis-LeMonda, C.S./Cabrera, N.J./Baumwell, L. (2013): Fathers' role in children's language development. In: Natasha J. Cabrera and Catherine S. Tamis-LeMonda: Handbook of Father Involvement: multidisciplinary perspectives, 2nd ed. New York: Routledge.

Trappe, H. (2013): Väter mit Elterngeldbezug: Nichts als ökonomisches Kalkül? In: Zeitschrift für Soziologie, 42. Jahrgang, Heft 1/2013.

Wippermann, K. (2014): Jungen und Männer im Spagat: Zwischen Rollenbildern und Alltagspraxis, Berlin.

WZB (2013): Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen, Berlin.

Zerle-Elsäßer, C./Li, X. (2015): Können Väter alles unter einen Hut bringen? In: DJI 2015: Aufwachsen in Deutschland heute. Erste Befunde aus dem DJI-Survey AID:A 2015.

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Erstellt durch:

Prognos AG
Geschäftsstelle des Kompetenzbüros Wirksame Familienpolitik

Autoren:

Dr. David Juncke, Jan Braukmann, Andreas Heimer (alle Prognos AG)

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 182722721
Fax: 030 18102722721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser

Servicetelefon: 030 20179130

Montag–Donnerstag 9–18 Uhr

Fax: 030 18555-4400

E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 2BR180

Stand: November 2016, 1. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de

Bildnachweis Frau Schwesig: Bundesregierung/Denzel

Druck: BAFzA

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.115.de.