



Deutsches  
Jugendinstitut

# Stellungnahme des Deutschen Jugendinstituts e.V. zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes

München, den 18. März 2020

## **Forschung zu Kindern, Jugendlichen und Familien an der Schnittstelle von Wissenschaft, Politik und Fachpraxis**

Das Deutsche Jugendinstitut e.V. (DJI) ist eines der größten sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitute Europas. Seit über 50 Jahren erforscht es die Lebenslagen von Kindern, Jugendlichen und Familien, berät Bund, Länder und Gemeinden und liefert wichtige Impulse für die Fachpraxis.

Träger des 1963 gegründeten Instituts ist ein gemeinnütziger Verein mit Mitgliedern aus Politik, Wissenschaft, Verbänden und Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Die Finanzierung erfolgt überwiegend aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Bundesländern. Weitere Zuwendungen erhält das DJI im Rahmen von Projektförderungen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, der Europäischen Kommission, Stiftungen und anderen Institutionen der Wissenschaftsförderung.

Aktuell arbeiten und forschen 390 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (davon 252 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler) an den beiden Standorten München und Halle (Saale).

# Impressum

© 2020 Deutsches Jugendinstitut  
Nockherstraße 2  
81541 München

[www.dji.de](http://www.dji.de)

# 1. Bisherige Inanspruchnahme und empirische Evidenz zum Elterngeld

Das DJI forscht seit vielen Jahren zum Thema Elternzeit und Elterngeld und begleitet den politischen Reformprozess zu diesem Thema in Deutschland aufmerksam. Zum Referentenentwurf eines Gesetzes zum Ausbau, zur Flexibilisierung und Vereinfachung des Elterngeldes (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) legt das DJI folgende Stellungnahme vor.<sup>1</sup>

Das 2007 eingeführte Elterngeld, das 2015 um das ElterngeldPlus ergänzt wurde, unterstützt junge Eltern dabei, sich Zeit für die Familie nehmen und trotzdem im Job aktiv bleiben zu können. Dies entspricht den Wünschen der Eltern; Väter äußern heute den Wunsch, Zeit mit ihren Kindern verbringen zu wollen (Li u.a. 2015; Levine/Pittinsky 2002) und Mütter den Wunsch, neben der Familie auch Zeit für die berufliche Entwicklung zu haben. So geben etwa 20% der im DJI-Survey AID:A II befragten Väter an, eine Konstellation, in der beide Elternteile in Teilzeit arbeiten, sei "die richtige Lösung, solange ein Kind ein oder zwei Jahre alt ist" (Li u.a. 2015, S. 62).

Das Elterngeld ist längst zu einer festen Rechengröße im Leben von Eltern geworden und trägt positiv zur Erreichung der zentralen familienpolitischen Ziele bei (Bonin u.a. 2013, S. 9). So hat das Elterngeld nachweislich inzwischen nicht nur die gesellschaftlichen Einstellungen gegenüber der Vaterrolle verändert (Unterhofer u.a. 2017), sondern auch zu einer früheren Rückkehr von Müttern in den Job geführt (Bergemann/Riphahn 2017). Empirische Studien liefern zahlreiche Belege für die Wirksamkeit exklusiver Vätermonate auf die Zeitverwendung von Vätern mit ihren Kindern (Rege/Solli 2013, Boll u.a. 2014), welche ihrerseits positive Effekte zeitigt, etwa auf das kindliche Wohlbefinden (Bonke/Greve 2012), soziale Kompetenzen von Vätern (Hook 2006), Ehestabilität (Sigle-Rushton 2010) und Fertilität (Oláh 2003). Die Inanspruchnahme von Vätermonaten beeinflusst die väterliche Betreuungszeit nicht nur hinsichtlich des Kindes, für das das Elterngeld beantragt wurde, sondern strahlt im Wege von spill-over-Effekten auch auf Geschwisterkinder (Frenette 2011) oder auf andere Väter aus, die sich vom Stigma angeblich fehlender beruflicher Leistungsbereitschaft bei familienaktiven Vätern befreit sehen (Possinger 2013; Akerlof/Kraton 2000). In Familien, in denen beide Elternteile in Vollzeit erwerbstätig sind, hat eine zeitweilig arbeitszeitreduzierte Phase von Vätern auch



langfristige Auswirkungen auf ihr Engagement in Kinderbetreuung und Hausarbeit, wenn sie bereits wieder auf Vollzeit zurückgekehrt sind (Bünning 2020).

Ferner kann eine väterliche Unterstützung der Mütter bei der Hausarbeit das berufliche Vorankommen von Müttern ganz wesentlich mitbeeinflussen (Busch u.a. 2014), sodass dem Partner bzw. der Partnerin - neben einer flächendeckenden hochwertigen Betreuungsinfrastruktur - eine zentrale Rolle für die wirtschaftliche Selbstständigkeit von Müttern zukommt. Auch im internationalen Vergleich zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen dem väterlichen Zeiteinsatz für Kinderbetreuung und der mütterlichen Erwerbstätigkeit (Boll u.a. 2014). Können Mütter nach der Geburt, unterstützt durch die Elternzeitinanspruchnahme ihrer Partner, früher bzw. mit höheren Wochenarbeitszeiten wieder in den Beruf zurückkehren, vermeiden sie kostspielige Lohneinbußen (Boll 2009; Frodermann u.a. 2020), die nicht nur kurzfristig nachteilig sind, sondern die sich auch ungünstig auf die gesetzlichen Rentenanwartschaften der Mütter auswirken (Lis/Bonthuis 2019, S. 34) und zudem auch die Familien finanziell belasten. Auch zeigen Studien, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit mit Jobgarantie die Lebenszufriedenheit von Eltern steigert (Dillenseger u.a. 2019).

Die Väterbeteiligung am Elterngeld ist über die Jahre stetig gestiegen. Lag die Inanspruchnahmerate von Erziehungszeiten durch Väter vor der Einführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes im Jahr 2006 noch bei 3,5 % (BMFSFJ 2012), so ist die väterliche Beteiligungsrate direkt nach Einführung des Elterngeldes sprunghaft angestiegen und betrug für das Geburtsjahr 2008 bereits 21,2%. Darauf folgte ein kontinuierlicher Anstieg auf bis zuletzt 38,8% für im Jahr 2016 geborene Kinder (Destatis 2020a, S. 7), wobei zu beachten ist, dass sich ohne Umstellung der Bemessungsgrundlage, die erstmalig für das Geburtsjahr 2016 erfolgte (und zwar von der Zahl der geborenen Kinder auf Elterngeldbezüge) eine etwas geringere väterliche Inanspruchnahmerate (36,9%) ergeben hätte (Destatis 2020c). Für im zweiten Quartal 2017 geborene Kinder lag die Väterbeteiligung am Elterngeld bundesweit bereits bei 40,9% (Destatis 2020b). Somit ist mit Blick auf die Partizipation am Elterngeld festzustellen, dass dieses, trotz Fortschritten bei der Väterbeteiligung, noch immer überwiegend von Müttern in Anspruch genommen wird: Knapp 60% der Väter gehen gar nicht in Elternzeit.

Dies gilt insbesondere für die Bezugsdauer. Obwohl die Elterngeldregelung geschlechtsneutral formuliert ist, kommt es nur in wenigen Fällen zu einer gleichen Aufteilung der Basiselterngeldmonate. Die durchschnittliche Bezugsdauer der Väter lag bei im Jahr 2016 geborenen Kindern bei 3,4 Monaten (Mütter: 13,4 Monate; Destatis 2020a, S. 10). Die durchschnittliche voraussichtliche Bezugsdauer für beziehende Väter betrug in 2018 3,8 Monate und für Mütter 14,2 Monate. Zwar lag der Wert bei Vätern im Fall, dass ElterngeldPlus bezogen wurde, mit 8,9 Monaten rund dreimal so hoch wie bei Vätern ohne

ElterngeldPlus-Bezug mit 3,0 Monaten (unter Müttern war der Wert im erstgenannten Fall mit 20,0 Monaten immerhin fast doppelt so hoch wie im letztgenannten Fall mit 11,7 Monaten (Destatis 2019a, S. 7)). Allerdings hat dies an der durchschnittlichen Gesamtbezugsdauer von Elternzeit bei Vätern nicht viel geändert. Somit sind die Nutzungsmuster des Elterngelds auf Seiten der Väter auch nach Einführung des ElterngeldPlus im Wesentlichen unverändert: Im Jahr 2018 bezogen noch immer 71,9% der Väter im Elterngeldbezug die Leistung für maximal zwei Monate (Destatis 2019a, S. 7). Als wichtigsten Grund gegen eine (längere) Bezugsdauer geben Väter finanzielle Gründe an (Samtleben u.a. 2019).

## 2. Konzeption des Gesetzes

Reformen sind grundsätzlich geboten, wenn Anpassungen an veränderte Bedarfe der Nutzenden der Leistung vorgenommen müssen, die sich aus veränderten Erwerbs- und Betreuungswünschen und -notwendigkeiten im Zeitablauf sowie durch einen breiteren Kreis der Nutzerinnen und Nutzer ergeben. Der vorliegende Gesetzentwurf verfolgt das Ziel, Eltern zusätzliche und flexiblere Angebote zur Nutzung des Elterngeldes zu machen, um so die Inanspruchnahme des Elterngeldes weiter zu steigern und zugleich das Familieneinkommen weiterhin abzusichern. Die Flexibilisierung des Partnerschaftsbonus im Rahmen des ElterngeldPlus soll die Praktizierung egalitärer Aufgabenteilungen der Partner in Familie und Beruf erleichtern. Eltern besonders früh geborener Kinder erhalten mehr Elternzeit. Schließlich sind Vereinfachungen des Genehmigungsverfahrens vorgesehen, die Eltern Zeit und der Verwaltung Kosten sparen helfen. Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Änderungen lassen sich zu insgesamt vier Linien zusammenfassen.

### **1) Anhebung der zulässigen Wochenarbeitszeit in Teilzeit während des Elterngeldbezugs**

Die Höchstarbeitsgrenze wird für die Dauer des Elterngeldbezugs von 30 auf 32 Wochenstunden erhöht. Hierdurch erweitert sich der Kreis der Anspruchsberechtigten.

### **2) Flexibilisierung des Partnerschaftsbonus**

Im Bereich Partnerschaftsbonus im Rahmen des ElterngeldPlus ergeben sich mehrere Änderungen, darunter eine Flexibilisierung der Bezugsdauer. Während bisher eine feste Bezugsdauer von 4 Monaten galt, sieht die Neuregelung vor,

dass der Bonus für 2, 3 oder 4 Monate beantragt werden kann (mindestens 2 Monate müssen zusammenhängend sein). Zudem wird der zulässige Arbeitszeitkorridor für den Anspruch auf Partnerschaftsbonus von bisher 25-30 Wochenstunden auf 24-32 Wochenstunden geweitet. Zu den weiteren Regelungen gehört u.a., dass bei schwerer Erkrankung eines Elternteils auch der alleinige Bezug eines Elternteils möglich sein soll.

### **3) Eltern besonders früh geborener Kinder erhalten mehr Elternzeit**

Eltern von Kindern, die sechs Wochen oder früher vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung geboren wurden, erhalten einen weiteren Basiselterngeldmonat oder zwei weitere ElterngeldPlus-Monate. Mit der zusätzlichen Zeit sollen sie etwaige Entwicklungsverzögerungen ihres Kindes besser auffangen können.

### **4) Verwaltungsvereinfachungen verschlanken den Beantragungsprozess**

Diverse verwaltungsrechtliche Anpassungen vereinfachen den Beantragungsprozess und machen diesen so anschlussfähiger an digitale Beantragungsverfahren. So ist der Arbeitszeitumfang künftig nur bei Beantragung des Elterngelds und nicht mehr während des Bezugs nachzuweisen. Eltern mit geringen selbstständigen Nebeneinkünften können die Behandlung wie Nicht-Selbstständige beantragen. Die Einkommensgrenze, ab der der Anspruch auf Elterngeld entfällt, wird für Paare mit gemeinsamem Elterngeldanspruch von 500.000 auf 300.000 Euro Jahreseinkommen gesenkt.

## **3. Stellungnahme zu dem vorliegenden Gesetzentwurf**

Das DJI begrüßt die mit dem vorliegenden Gesetzentwurf angestrebten Reformen des Elterngelds. Sie sind durchaus als hilfreiche Bausteine zur Erreichung familienpolitischer Ziele zu werten, insbesondere (a) der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, (b) der partnerschaftlichen Aufgabenteilung der Geschlechter bei den Familienaufgaben, (c) der wirtschaftlichen Selbstständigkeit von Frauen, (d) der finanziellen Absicherung von Familien und (e) einer guten kindlichen Entwicklung.

Allerdings bleiben zwei zentrale Komponenten des Elterngelds im Sinne der oben genannten Ziele, die Lohnersatzrate und die nicht-transferierbaren Partnermonate, unangetastet. Durch eine eher zaghafte Reform wird die Chance vergeben, größere Schritte zur Verwirklichung der genannten familienpolitischen Ziele, insbesondere bei der partnerschaftlichen Aufgabenteilung in der Familie, zu gehen. Es besteht also weiterer Handlungsbedarf.

Die vorgesehenen Maßnahmen werden im Folgenden anhand der genannten familienpolitischen Ziele diskutiert; in diesen Zusammenhang wird auch der verbleibende Reformbedarf eingeordnet.

### **(a) Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Erhöhung der zulässigen Wochenarbeitszeit in Teilzeit während des Elterngeldbezugs auf 32 Stunden verbessert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Flexibilität betrieblicher Arbeitszeitregime ist unterschiedlich. Nunmehr können auch Eltern, die sich nur einen Werktag pro Woche vollständig um ihr Kind kümmern können oder wollen, die Elternzeit mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit verbinden. Nach Angaben der Elterngeldstatistik bezog im Jahr 2018 rund jeder achte (12,6 %) der männlichen Elterngeldbeziehenden ElterngeldPlus, unter Müttern war es knapp ein Drittel (30,1 %) (Destatis 2019a, S. 6). Die stärkste Nutzung von ElterngeldPlus-Monaten weisen sowohl Mütter als auch Väter um die Lebensmonate 12/13 bis 14/15 des Kindes auf; beim Partnerschaftsbonus zeigt sich für Väter eine Spitze im 15./16. Lebensmonat (Deutscher Bundestag 2018, S. 7f). Für eine klarere Einschätzung dazu, warum bislang noch nicht mehr Eltern (insbesondere Väter) das ElterngeldPlus und (insbesondere Mütter) den Partnerschaftsbonus nutzen, wäre eine noch weiter verbesserte Datenlage zu Timing und Umfang der Teilleistungen auf Partnerschafts- bzw. Familienebene, zur alltäglichen Praxis der Arbeitsteilung der Partner in der Familie und zur zeitgleichen Inanspruchnahme familienexterner Kinderbetreuung wünschenswert.

Die Zahlen reflektieren die noch immer stark ausgeprägten Geschlechterunterschiede in der Teilzeitbeschäftigung: Während Mütter, die während der Elternzeit Teilzeit arbeiten, oft schon vor der Geburt ihres Kindes teilzeitbeschäftigt waren (dies ist vor allem der Fall, wenn es sich nicht um die Erst-, sondern um eine Folgegeburt handelt), bedeutet eine Teilzeitbeschäftigung von Vätern in der Elternzeit meist einen Regimewechsel: Die meisten Väter sind, unabhängig von der Anwesenheit von Kindern im Haushalt vollzeiterwerbstätig (Keller/Kahle 2018). Die Weitung des Arbeitszeitkorridors und die Flexibilisierung der Bezugsdauer im Partnerschaftsbonus haben denselben Effekt: Auch sie ermöglichen es Eltern noch besser, Jobanforderungen und Familie unter einen Hut zu bekommen. Infolge der Reform sollte für mehr Väter als bisher eine temporäre Teilzeit mit nunmehr sogar etwas aufgestocktem Stundenkontingent eine Option sein.

Die Elterngeldstatistik zeigt, dass der Partnerschaftsbonus unter Vätern umfassender greift als unter Müttern: Unter den leistungsbeziehenden Vätern im Jahr 2018, die das ElterngeldPlus nutzten, profitierte ein gutes Viertel (27,4%) vom Partnerschaftsbonus, während es unter Müttern nur 4,2% waren (Destatis 2019a, S. 6). Dies hängt damit zusammen, dass Väter insgesamt weniger Monate ElterngeldPlus (und Basiselterngeld) nutzen, sodass ein vergleichsweise höherer Anteil dieser Monate für den Bonus genutzt wird als dies bei der insgesamt höheren Zahl der Elterngeldmonate von Müttern der Fall ist.

### **(b) Partnerschaftliche Aufgabenteilung der Geschlechter bei den Familienaufgaben**

Die Flexibilisierung des Partnerschaftsbonus setzt einerseits einen Anreiz dafür, dass noch mehr Väter diesen Bonus nutzen und vergrößert damit die Chancen, dass mehr Väter - temporär - zeitgleich mit ihrer Partnerin Teilzeit arbeiten und sich dadurch auch die Familienaufgaben gleichmäßiger aufteilen können. Dem steht eine ggf. kürzere Bezugsdauer entgegen, die zur Folge hätte, dass weniger Zeit wäre, egalitäre Rollenmodelle im Paar im Wege temporär gleicher Rollen einzuüben.

Die Einübung einer gleichmäßigen Verteilung der Familienaufgaben im Paar kann grundsätzlich durch zwei Strategien erreicht werden: entweder dadurch, dass beide Partner sich zeitgleich zu annähernd gleichen Teilen die Familienaufgaben teilen, beide also gleichzeitig nennenswert Zeit sowohl für die Familie als auch für den Beruf aufwenden (Strategie 1), oder indem sie einen temporären Rollentausch vollziehen, d.h. zuerst der/die eine, danach der/die andere sich schwerpunktmäßig um die Familie kümmert und in dieser Zeit die Erwerbstätigkeit weitgehend hintan stellt (Strategie 2). Beide Strategien fördern das Verständnis für die voraussetzungsvollen Aufgaben des Partners bzw. der Partnerin und die Routinegewinnung in den jeweiligen Tätigkeiten. Das ElterngeldPlus-Konzept entspricht eher Strategie 1, die nicht transferierbaren Partnermonate im Basiselterngeld eher Strategie 2.

Um tradierte Verhaltensmuster und Rollenstereotypen aufzubrechen, braucht es jedoch mehr als zwei Monate. Daher sollten die nicht transferierbaren Partnermonate auf vier Monate erhöht werden, wie auch in der wissenschaftlichen Literatur häufig empfohlen (Samtleben u.a. 2019, Bonin u.a. 2013, De Henau u.a. 2007, OECD 2007). Durch eine signifikante Erhöhung der Monate, die verfallen, wenn Väter sie nicht nutzen (denn meist sind sie es, die die Partnermonate in Anspruch nehmen), würde sich die Chance, dass tradierte Verhaltensmuster aufgebrochen und neue Muster eingeübt und stabilisiert werden können, verbessern. Es ist bedauerlich, dass die Reform zu diesem Aspekt keine

Verbesserungen vorsieht. Dass nicht-transferierbare Partnermonate und eine hohe Lohnersatzrate im Elterngeld effektive Instrumente für mehr väterliches Engagement bei unbezahlter Familienarbeit und insbesondere bei der Kinderbetreuung darstellen, ist durch zahlreiche Studien belegt (Bünning 2020, Boll u.a. 2014, Rege/Solli 2013, Bygren u.a. 2011, Smith/Williams 2007, Hook 2006). Die nicht-transferierbaren Partnermonate legitimieren deren Inanspruchnahme durch Väter gegenüber ihren Arbeitgebern eher als dies bei transferierbaren Monaten der Fall ist (Brandth/Kvande 2001). Vorbildhaft geht hier Norwegen voran, mit einer gleich langen Elternzeit von 15 bzw. 19 Wochen für Mütter und Väter, die jeweils nicht auf den anderen Elternteil transferierbar ist. Norwegische Mütter und Väter können jeweils entweder 15 Wochen zu einer Lohnersatzrate von 100% oder 19 Wochen zu einer Lohnersatzrate von 80% in Anspruch nehmen (Brandth/Kvande 2019).

Zu Strategie 1 ist zu sagen, dass mit einer Angleichung der Erwerbsarbeitszeiten der Partner nicht zwangsläufig eine Angleichung auch der unbezahlten Arbeit einhergeht. Wie eine Befragung von 972 Müttern und Vätern, die zwischen Februar und April 2017 ElterngeldPlus oder Partnerschaftsbonus bezogen, zeigt, waren unter Müttern während des Bezugs von Basiselterngeld nur 3% mit durchschnittlich 13 Wochenstunden erwerbstätig, während des ElterngeldPlus-Bezugs waren hingegen schon 29% der Mütter mindestens einen Monat erwerbstätig bei durchschnittlich 14 Stunden; und während des Bezugs des Partnerschaftsbonus im ElterngeldPlus erhöhte sich die Wochenarbeitszeit auf 25 Stunden. Unter Vätern waren 12% im Basiselterngeld mit durchschnittlich 31 Stunden erwerbstätig, während des ElterngeldPlus-Bezugs waren es hingegen 71% mit 22 Wochenstunden. Während der Monate mit Partnerschaftsbonus erhöhte sich die Wochenarbeitszeit der Väter weiter auf 28 Stunden (Deutscher Bundestag 2018, S. 13).

Gerade im Kontext einer beiderseitigen Teilzeitbeschäftigung ist fraglich, ob Mütter ihre eigene Kinderbetreuungszeit wirklich reduzieren und diese Aufgaben stärker an den Partner delegieren bzw. ob Väter dem geäußerten Wunsch nach mehr Partnerschaftlichkeit bei den Familienaufgaben nachkommen, wie er für ElterngeldPlus und mehr noch für Partnerschaftsbonus nutzende Väter durch eine Befragung im Jahr 2017 dokumentiert ist (Deutscher Bundestag 2018, S. 9). Skepsis ist hier angesichts der Befunde aus Deutschland und auch anderen Ländern angebracht, dass selbst in denjenigen Paaren mit minderjährigen Kindern, in denen beide Partner erwerbstätig sind, der Großteil der unbezahlten Familienarbeit von den Müttern erbracht wird (Fahlén 2015, Lachance-Grzela/Bouchard 2010). Der Rollentausch während ElternzeitPlus und Partnermonaten wird zusätzlich dadurch erschwert, dass eine Teilzeiterwerbstätigkeit von in Elternzeit befindlichen Vätern die Neigung mancher Arbeitgeber, den Mitarbeiter weiterhin als Vollzeitkraft einzuordnen, verstärken könnte (Beblo/Boll 2014).

Allerdings scheinen das ElterngeldPlus und insbesondere der Partnerschaftsbonus tatsächlich zu einer Egalisierung in der Aufteilung der Kinderbetreuung beizutragen: Während im Basiselterngeldbezug der Großteil der Betreuung durch die Mütter abgedeckt zu werden scheint, geben im ElterngeldPlus-Bezug 24%, im Partnerschaftsbonusbezug sogar 82% der Eltern an, sich die Kinderbetreuung mehr oder weniger gleich aufzuteilen (Deutscher Bundestag 2018, S. 15). Zur besseren Einschätzung der Praktikabilität von ElterngeldPlus und dem Partnerschaftsbonus fehlen jedoch weitere Daten zu den tatsächlichen Care-Arrangements von Eltern im Elterngeldbezug, insbesondere zu deren Rückgriffen auf externe, institutionelle oder private Kinderbetreuung. Wenn beide Elternteile gleichzeitig in einem Zeitkorridor von 24 bis 32 Stunden erwerbstätig sein wollen, müssen sie auf solche Angebote zurückgreifen können. Die aktuellen Betreuungsquoten unter-1-jähriger Kinder liegen derzeit jedoch bei nur 1,9%, die der 1-jährigen Kinder bei 37,1% (Destatis 2019b). Der Erfolg des in Richtung von mehr Vereinbarkeit und Partnerschaftlichkeit weiterentwickelten Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes wird daher maßgeblich vom weiteren Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung abhängen.

Zudem ist die Auswirkung der Entscheidung, welcher der Partner die Elternzeit nimmt, auf das Haushaltseinkommen umso geringer, je stärker sich die Lohnersatzrate der 100%-Marke nähert, denn umso weniger Geld geht dem Paar verloren, wenn der vor der Elternzeit einkommensstärkere Partner (meist der Vater) in Elternzeit geht. Ländervergleichende Analysen der Verhaltenswirkungen von Elternzeit- und Elterngeldsystemen zeigen, dass mit Lohnersatzraten von mindestens 67% eine moderate und erst ab 80% aufwärts eine substanzielle Väterbeteiligung an der Elternzeit zu erreichen ist (Raub u.a. 2018). In Schweden betrug die Lohnersatzrate für Väter im Jahr 2018 77,6%, in Norwegen sogar 94,2% (OECD 2019, S. 7). In Norwegen können Mütter und Väter für die jeweils nicht-transferierbare Elternzeit zwischen einer Ersatzrate von 80% für einen Bezugszeitraum von 15 Wochen und einer Ersatzrate von 100% für einen Bezugszeitraum von 19 Wochen wählen (Brandth/Kvande 2019). Vor diesem Hintergrund sollte auch in Deutschland die Lohnersatzrate auf mindestens 80% angehoben werden. Derzeit beträgt sie hierzulande für Mütter wie Väter einheitlich 65% (für den Einkommensbereich ab 1.240 Euro); nur für Einkommen unter 1.000 Euro steigt sie bis auf 100 % an. Damit wird das wichtige Ziel verfolgt, einkommensschwache Familien durch die Inanspruchnahme von Elternzeit nicht in die Armut abgleiten zu lassen. Jedoch erachten wir das gleichstellungspolitische Ziel, Väter - unabhängig von der Einkommenssituation des Haushalts - stärker an den Familienaufgaben zu beteiligen, als nicht weniger wichtig. Daher empfehlen wir eine Anhebung der Lohnersatzrate von 65% auf 80% ab einem Elterngeld-relevanten Einkommen ab 1.240 Euro. Ggf. wäre analog zum oben genannten Vorbild Norwegen eine optional noch höhere Rate (für einen kürzeren Bezugszeitraum) zu prüfen. Um diese Besserstellung gegenüber dem Status quo auf mittlere Einkommen zu beschränken, könnte die Elterngeldbetragsobergrenze in geeigneter Form angepasst werden.

### **(c) Wirtschaftliche Selbstständigkeit von Müttern**

Die Erhöhung der zulässigen Höchstarbeitszeit in einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit sowie die Weitung des Arbeitszeitkorridors während der Partnerschaftsbonusmonate verbessert die Möglichkeiten von Müttern, nach der Geburt ihres Kindes auch an vormals anspruchsvolle berufliche Tätigkeiten wieder anzuschließen. Dies verbessert die wirtschaftliche Selbstständigkeit und die Karriereperspektiven von Müttern in der "Erwerbsphase 2" nach der Geburt. Die Flexibilisierung des Partnerschaftsbonus hinsichtlich der Bezugsdauer kann, wie erläutert, ggf. kontraproduktiv bezüglich einer gleichmäßigeren Aufgabenteilung in der Familie und damit auch für eine größere wirtschaftliche Selbstständigkeit von Müttern wirken. Die künftige Forschung wird zeigen müssen, ob die erhöhte Flexibilität in der Bezugsdauer per Saldo zulasten oder zugunsten dieser familienpolitischen Ziele wirkt.

Die Entlastung von Müttern bei den Betreuungsaufgaben nach der Geburt durch familien- und Elternzeit-aktive Partner ist gerade auch für niedrigqualifizierte Mütter wichtig, die sich dadurch zeitliche Freiräume für eine berufliche (Weiter-)qualifizierung erschließen können. 31,7% der weiblichen, aber nur 11,2% der männlichen Beziehenden von Elterngeld im Jahr 2018 bezogen dieses nach der Berechnungsgrundlage des Mindestbetrags. Hingegen erhielten 50,7% der weiblichen, aber 87,4% der männlichen Beziehenden Elterngeld im Jahr 2018 nach der Berechnungsgrundlage des Einkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt (Destatis 2019a, S. 17). Gerade für niedrigqualifizierte Mütter ist es nach der Geburt wichtig, mit Hilfe der Teilzeitoptionen des ElterngeldPlus einen Fuß in die Tür des Arbeitsmarktes zu bekommen. Wie die Elterngeldstatistik 2018 zeigt, eröffnen vor allem Väter, die selbst vor der Geburt des Kindes nicht erwerbstätig waren, durch eine deutlich längere Elterngeldbezugsdauer (7,1 Monate im Vergleich zu 3,4 Monaten bei Vätern, die vor der Geburt ein Erwerbseinkommen bezogen) ihren Partnerinnen prinzipiell die Möglichkeit zu diesem beruflichen (Wieder-)Einstieg. Daher ist auch und gerade für diese Zielgruppe der Familien die Erhöhung der Höchstarbeitsgrenze auf 32 Wochenstunden zu begrüßen.

Am bedeutsamsten für die wirtschaftliche Selbstständigkeit von Müttern, insbesondere von Müttern in einkommensschwachen Haushalten, wären aus unserer Sicht aber ohnehin die Verbesserungen der beruflichen Teilhabe, die sich durch eine höhere Attraktivität des Elterngeldes für Väter im Wege einer Erhöhung der nicht-transferierbaren Partnermonate und der Erhöhung der Lohnersatzrate ergäben. Insbesondere für einkommensschwache Haushalte wäre eine Erhöhung der Lohnersatzrate wichtig, um stärkere Anreize für Väter zu setzen, ihre Partnerin bei den Familienaufgaben zu entlasten (Frodermann u.a. 2020).

### **(d) Finanzielle Absicherung von Familien**

Das Elterngeld trägt dazu bei, die finanzielle Situation von Familien nach der Geburt eines Kindes zu stabilisieren. Es reduziert das Armutrisiko von jungen Familien um rund 10 Prozentpunkte im ersten Lebensjahr (BMFSFJ 2014, S. 8). Finanziell bemerkbar macht sich das Elterngeld vor allem für Mütter: Elterngeld beziehende Mütter haben aufgrund ihrer längeren Bezugsdauer mit durchschnittlich insgesamt 9.388 Euro einen deutlich höheren Elterngeldanspruch als beziehende Väter mit insgesamt 3.593 Euro (Destatis 2019a, S. 10, 14). Dabei ist der Elterngeldanspruch insgesamt deutlich höher, wenn vor der Geburt Erwerbseinkommen bezogen wurde: In diesem Fall liegt der durchschnittliche Gesamtanspruch von Müttern bei 11.566 Euro, von Vätern bei 3.692 Euro (ebda., S. 10). Mütter beziehen im Durchschnitt für mehr Monate, dafür aber mit geringeren monatlichen Durchschnittsbeträgen (aufgrund eines geringeren durchschnittlichen Einkommens vor der Geburt) Elterngeld als Väter.

Die deutlich höhere aggregierte Elterngeldzahlung an Mütter zeigt, dass der Bezugsdauerereffekt überwiegt. D.h., zwar verteilen sich die Gesamtbeträge bei Müttern auf einen längeren Zeitraum als bei Vätern, absolut betrachtet profitieren Mütter aber stärker als Väter. Die monetäre Aufwertung der ElternzeitPlus durch den Partnerschaftsbonus kam (bei bisher fixer viermonatiger Bezugsdauer) bei Vätern stärker zum Tragen als bei Müttern. Demzufolge ist, wie die Leistungsbezugsdaten der Elterngeldstatistik 2018 zeigen, der aggregierte Elterngeldanspruch bei Vätern deutlich höher, wenn diese (auch) ElterngeldPlus in Anspruch nehmen (4.597 Euro) als wenn sie dies nicht tun (3.448 Euro), während sich für Mütter in dieser Hinsicht kaum ein Unterschied ergibt (9.389 vs. 9.387 Euro; Destatis 2019a, S. 14). Diese Aufwertung der ElternzeitPlus durch den Partnerschaftsbonus wird nach der Reform, sollten kürzere Bezugsdauern gewählt werden, entsprechend geringer ausfallen. Daher kann die Flexibilisierung der Bezugsdauer im Partnerschaftsbonus durchaus zu finanziellen Einbußen der Familien führen. Da Familien in dieser Hinsicht aber eine Wahlentscheidung treffen können, ist die eingeführte Flexibilität beim Partnerschaftsbonus im Sinne zusätzlicher Optionen positiv zu bewerten. Erneut muss aber an dieser Stelle betont werden, dass jedes Instrument, das die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter attraktiver macht, die Teilhabechancen der Mütter am Arbeitsmarkt stärkt und dadurch nicht nur den Frauen selbst, sondern der gesamten Familie zugutekommt, weil eine Verbreiterung der Arbeitsmarktreourcen der Familie mit einer geringeren finanziellen Vulnerabilität einhergeht.

Eine Erhöhung der Lohnersatzrate hätte daher nicht nur eine gleichstellungspolitische Komponente, da sie den Elterngeldbezug insbesondere für Väter attraktiver machen würde; sie würde zudem auch die finanzielle Situation einkommensschwächerer Familien verbessern. Wenn der Basisgeldanspruch dieser Familien durch die höhere Ersatzrate höher wäre, fiel diesen Familien vermutlich auch die Entscheidung für den ElterngeldPlusbezug leichter, da dies mit geringeren finanziellen Einbußen verbunden wäre.

### **(e) Gute kindliche Entwicklung**

Sofern es durch die Reform gelingt, die Elternzeitinanspruchnahme insbesondere der Väter weiter zu steigern, könnte die Reform positive Effekte auf das kindliche Wohlbefinden zeitigen. Wie die erwähnte Befragung von Elterngeld-Plus-beziehenden Eltern im Jahr 2017 zeigt, ist das Motiv, mehr Zeit mit ihrem Kind verbringen zu können, 65% der Mütter und 63% der Väter besonders wichtig (Deutscher Bundestag 2018, S. 16).

Zudem ist die Gewährung eines zusätzlichen Basiselterngeldmonats bzw. von zwei zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten für die Zielgruppe der Eltern mit besonders früh geborenen Kindern im Interesse einer guten kindlichen Entwicklung dieser Kinder, die in dieser sensiblen Lebensphase besonders intensiver Zuwendung bedürfen. Auch Eltern wird damit ein etwas verlängerter Schonraum gewährt, in dem sie sich ganz auf die Bedürfnisse des Kindes und der Familie fokussieren können.

## **4. Fazit und Ausblick**

Zusammenfassend befürworten wir die im vorliegenden Referentenentwurf vorgesehenen Reformen des Elterngelds, hätten uns jedoch weitergehende Schritte in Richtung einer noch stärkeren Förderung gleichberechtigter Inanspruchnahme des Elterngelds durch eine Anhebung der Lohnersatzrate und eine Ausweitung der nicht-transferierbaren Partnermonate gewünscht.

Da in absehbarer Zeit weiterhin mehr Mütter als Väter die Elternzeit nutzen werden - sowohl, was die Inanspruchnahmerate als auch erst recht, was die Dauer der Nutzung betrifft -, erfordert eine umfangreichere Erwerbstätigkeit der Mütter im ElterngeldPlus im Vergleich zum Basiselterngeldbezug zudem eine gute Flankierung durch einen qualitativ hochwertigen und quantitativ bedarfsdeckenden Ausbau der frühkindlichen Bildung und Betreuung. Nur wenn Infrastruktur-, Zeit- und Geldleistungen dergestalt gut ineinandergreifen, wird dies der partnerschaftlichen Aufteilung von Familienaufgaben den notwendigen Schub verleihen.

## 5. Literatur

- Akerlof, George A./Kranton, Rachel E. (2000): Economics and identity. In: Quarterly Journal of Economics. 115. Jg., H. 3, 715-753
- Bergemann, Annette/Riphahn, Regina T. (2017): Maternal Employment Effects of Paid Parental Leave. Reihe: SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 900/2017. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
- Beblo, Miriam/Boll, Christina (2014): Die neuen Elterngeld-Komponenten: Will Money Trump Gender? In: Wirtschaftsdienst. 94. Jg., H. 8, S. 564-569
- Boll, Christina (2009): Einkommenseffekte von Erwerbsunterbrechungen – mit besonderer Berücksichtigung möglicher Elterngeldeinflüsse auf das Unterbrechungsmuster –. Gutachten im Auftrag der Prognos AG Basel. Reihe: HWWI Policy Paper 1-21. Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut
- Boll, Christina/Leppin, Julian/Reich, Nora (2014): Paternal childcare and parental leave policies: evidence from industrialized countries. In: Review of Economics of the Household. 12. Jg., H. 1, S. 129-158
- Bonke, Jens/Greve, Jane (2012): Children's health-related life-styles: how parental childcare affects them. In: Review of the Economics of the Household. 10. Jg., H. 4, S. 557-572
- Bonin, Holger/Fichtl, Anita/Rainer, Helmut/Spieß, C. Katharina/Stichnoth, Holger/Wrohlich, Katharina (2013): Zentrale Resultate der Gesamtevaluation familienbezogener Leistungen. Reihe: DIW Wochenbericht, Nr. 40/2013, S. 3-13. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
- Brandth, Berit/Kvande, Elin (2019): Norway (online unter: [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_reviews/2019/Norway\\_2019\\_0824.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2019/Norway_2019_0824.pdf)). In: International Network on Leave Policies & Research (LP&R). Country Reports (online unter: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/country-reports/>)
- Brandth, Berit/Kvande, Elin (2001): Flexible work and flexible fathers. In: Work, Employment & Society. 15. Jg., H. 2, S. 251-267
- Bünning, Mareike (2020): Paternal Part-Time Employment and Fathers' Long-Term Involvement in Child Care and Housework. In: Journal of Marriage and Family. 82. Jg., H. 2, S. 566-586
- BMFSFJ (Hrsg.) (2014): Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Maßnahmen und Leistungen in Deutschland. Das Projekt und seine Ergebnisse. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. [online unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/76400/83ac7bd5f460d98816e1bd607c2e1f98/gesamtevaluation-ueberblick-fohlen-data.pdf> (10.3.2020)]
- BMFSFJ (2012): Pressemitteilung von Ministerin Schröder: „Das Elterngeld ist ein Erfolgsmodell“. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. [online unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/76400/83ac7bd5f460d98816e1bd607c2e1f98/pressemitteilung-von-ministerin-schroeder-das-elterngeld-ist-ein-erfolgsmodell.pdf> (10.3.2020)]

[www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/ministerin-schroeder---das-elterngeld-ist-ein-erfolgsmodell-75086?view=DEFAULT](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/ministerin-schroeder---das-elterngeld-ist-ein-erfolgsmodell-75086?view=DEFAULT)

Busch, Anne/Bröckel, Miriam/Golsch, Katrin (2014): Berufliche Aufstiege im partnerschaftlichen Kontext – zur Bedeutung von Homogamie und sozialer Unterstützung durch den Partner. In: Zeitschrift für Familienforschung. 26. Jg., H. 2, S. 3-28

Bygren, M., Duvander, A.-Z., & Ferrarini, T. (2011): Moulding parents' childcare? A comparative analysis of paid work and time with children in different family policy contexts. In: Drobnič, Sonja/Guillén, Ana M. (Hrsg.): Work-life balance in Europe. The role of job quality. Reihe: Work and Welfare in Europe. Houndmills: Palgrave Macmillan, S. 207-230

De Henau, Jérôme/Meulders, Danièle/O'Dorchai, Síle (2007): Parents' care and career: Comparing parental leave policies. In: del Boca, Daniela/Wetzels, Cécile (Hrsg.), Social policies, labour markets and motherhood. A comparative analysis of European countries. Cambridge: Cambridge University Press, S. 63-106

Destatis (2020a): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld: Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2016 geborene Kinder. Januar 2016-Dezember 2019. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt

Destatis (2020b): Beendete Leistungsbezüge für Geburtszeiträume – Länder, Geburten, Väterbeteiligung am Elterngeld für im 2. Quartal 2017 geborene Kinder, Stand 19.2.2020. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. [online unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Tabellen/geburten-vaterbeteiligung-2Q-2017.html> (10.03.2020)]

Destatis (2020c): Merkblatt zur Umstellung der Berechnung der Väterbeteiligung/Mütterbeteiligung am Elterngeld ab dem Geburtsjahr 2016, 30.01.2020. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. [online unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Methoden/merkblatt-elterngeld-nettorechnung.html> (10.3.2020)]

Destatis (2019a): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Leistungsbezüge. Berichtszeitraum 2018. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt

Destatis (2019b): Kindertagesbetreuung unter Dreijähriger im März 2019: +3,7 % gegenüber dem Vorjahr. Pressemitteilung Nr. 379 vom 26. September 2019. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. [online unter: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/09/PD19\\_379\\_225.htm](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/09/PD19_379_225.htm) ]

Deutscher Bundestag (2018): Drucksache 19/400. Bericht über die Auswirkungen der Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus sowie zur Elternzeit. [online unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/121264/6bfce747d8a948b19ddbeb73e4bfdaef/bericht-elterngeldplus-data.pdf>]

Dillenseger, Laetitia/Burger, Martijn/Munier, Francis (2019): Parental Leave and Life Satisfaction: The Dutch case. Reihe: Document de Travail, No. 2019-26. Straßburg: Bureau d'Économie Théorique et Appliquée (BETA)

- Fahlén, Susanne (2015): Gender equality within dual-earner and dual-career couples across different policy regimes and norm systems in Europe. Reihe: Working Paper 48/2015. Families and Societies. [online unter: <http://www.familiesandsocieties.eu/wp-content/uploads/2015/11/WP48Fahlen2015.pdf> (10.3.2020)]
- Frenette, Marc (2011): How does the stork delegate work? Childbearing and the gender division of paid and unpaid labour. In: Journal of Population Economics, 24. Jg., H. 3, S. 895-910
- Frodermann, Corinna/Wrohlich, Katharina/Zucco, Aline (2020): Parental Leave Reform and Long-Run Earnings of Mothers. Reihe: IZA Discussion Paper No. 12935. Bonn: Institut zur Zukunft der Arbeit
- Hook, Jennifer L. (2006): Care in context: Men's unpaid work in 20 countries, 1965-2003. In: American Sociological Review. 71. Jg., H. 4, S. 639-660
- Keller, Matthias/Kahle, Irene (2018): Realisierte Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt (Destatis). [online unter: [https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2018/03/realisierte-erwerbstaetigkeit-032018.pdf;jsessionid=A2F6791A39C4AC708EF368317D18BF1C.internet742?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2018/03/realisierte-erwerbstaetigkeit-032018.pdf;jsessionid=A2F6791A39C4AC708EF368317D18BF1C.internet742?__blob=publicationFile)]
- Lachance-Grzela, Mylène/Bouchard, Geneviève (2010): Why Do Women Do the Lion's Share of Housework? A Decade of Research. In: Sex Roles. 63. Jg., H. 11-12, S. 767-780
- Levine, James A./Pittinsky, Todd L. (2002): Vaterschaft und Erwerbstätigkeit. In: Fthenakis, Wassilios, E./Textor, Martin R. (Hrsg.): Vaterschaft, Mutterschaft. Weinheim: Beltz, S. 110-117
- Li, Xuan/Zerle-Elsässer, Claudia/Entleitner-Phleps, Christine/Schier, Michaela (2015): Väter 2015: Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie? Eine aktuelle Studie des Deutschen Jugendinstituts. München: DJI
- Lis, Maciej/Bonthuis, Boele (2019): Drivers of the Gender Gap in Pensions: Evidence from EU-SILC and the OECD Pension Model. Reihe: Social Protection & Jobs Discussion Papers, No. 1917. Washington D.C.: International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.
- OECD (Hrsg.) (2007): Babies and bosses: Reconciling work and family life. A synthesis of findings for OECD countries. Paris: OECD Publications.
- OECD Family Database (2019): Public policies for families with children, PF2.1. Parental leave systems. [online unter: [https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf) (10.3.2020)]
- Oláh, Livia Sz. (2003): Gendering fertility: Second births in Sweden and Hungary. In: Population Research and Policy Review. 22. Jg., H. 2, S. 171-200
- Possinger, Johanna (2013): Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. ‚Neuen Vätern‘ auf der Spur. Wiesbaden: Springer VS

- Raub, Amy/Nandi, Arijit/Earle, Alison/de Guzman Chorny, Nicolas/Wong, Elizabeth/Chung, Paul/Batra, Priya/Schickedanz, Adam/Bose, Bijetri/Jou, Judy/Franken, Daniel/Heymann, Jody (2018): Paid Parental Leave: A Detailed Look at Approaches Across OECD Countries. Los Angeles: WORLD Policy Analysis Center [online unter: [https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/WORLD%20Report%20-%20Parental%20Leave%20OECD%20Country%20Approaches\\_0.pdf](https://www.worldpolicycenter.org/sites/default/files/WORLD%20Report%20-%20Parental%20Leave%20OECD%20Country%20Approaches_0.pdf) (10.3.2020)]
- Rege, Mari/Solli, Ingeborg F. (2013): The impact of paternity leave on fathers' future earnings. In: *Demography*. 50. Jg., H. 6, S. 2255-2277
- Samtleben, Claire/Schäper, Clara/Wrohlich, Katharina (2019): Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich. Reihe: DIW Wochenbericht Nr. 35.2019. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
- Sigle-Rushton, Wendy (2010): Men's unpaid work and divorce: Reassessing specialization and trade in British families. In: *Feminist Economics*. 16. Jg., H. 2, S. 1-26
- Smith, Alison J., & Williams, Donald R. (2007): Father-friendly legislation and paternal time across Western Europe. In: *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 9. Jg., H. 2, S. 175-192
- Unterhofer, Ulrike/Welteke, Clara/Wrohlich, Katharina (2017): Elterngeld hat soziale Normen verändert. Reihe: DIW Wochenbericht Nr. 34.2017. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung