GENDER OPEN REPOSITORIUM

Auf dem Weg zu mehr Partnerschaftlichkeit : So wird die Beteiligung von Vätern an Familienarbeit in Europa gefördert

Hoyer, Sören

2017

https://doi.org/10.25595/1891

Veröffentlichungsversion / published version
Working Paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hoyer, Sören: *Auf dem Weg zu mehr Partnerschaftlichkeit : So wird die Beteiligung von Vätern an Familienarbeit in Europa gefördert*. Frankfurt a. M.: Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik, 2017. DOI: https://doi.org/10.25595/1891.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Beobachtungsstelle für
gesellschaftspolitische
Entwicklungen in Europa

Dokumentation

Auf dem Weg zu mehr Partnerschaftlichkeit. So wird die Beteiligung von Vätern an Familienarbeit in Europa gefördert

29. und 30. Mai 2017
Berlin
Sören Hoyer



Inhaltsverzeichnis

1	**Einleitung**	**2**
2	**Programm**	**4**
3	**Auf dem Weg zu mehr Partnerschaftlichkeit. So wird die Beteiligung von Vätern an Familienarbeit in Europa gefördert**	**6**
3.1	Die neue deutsche Vereinbarkeitspolitik: Auf dem Weg zu mehr Partnerschaftlichkeit – Begrüßung durch Dr. Ralf Kleindiek	6
3.2	Das Vereinbarkeitspaket der EU-Kommission und Impulse für die Mitgliedstaaten – Keynote Speech von Tiina Astola	10
4	**Das Instrument der Vätermonate: Ausgestaltung und Erfahrungen in Norwegen, Schweden und Island**	**11**
4.1	Norwegen – Vorreiter für Väterzeiten	11
4.2	Schweden – Lange Väterzeit und Unterstützung von den Arbeitgebern	14
4.3	Island – Wandel von Rollenverständnissen durch Väterzeiten	15
4.4	Diskussion	16
5	**Finanzielle Anreize für eine partnerschaftliche Aufteilung von Familienzeiten: Erfahrungen aus Österreich und Schweden**	**17**
5.1	Österreich – Neue Instrumente zur Beteiligung von Vätern	17
5.2	Schweden – Der Gender Equality Bonus bleibt ohne Wirkung	18
5.3	Diskussion	19
6	**Förderung von Partnerschaftlichkeit: Neue Ansätze in Estland, Slowenien und der Tschechischen Republik**	**20**
6.1	Estland – Großzügige Lohnersatzleistungen, fehlende Wirkung und aktuelle Reformpläne	20
6.2	Slowenien – Die Reform der Freistellung für Väter rund um die Geburt	21
6.3	Tschechische Republik – Umfassende Reformen und die öffentliche Debatte	23
6.4	Diskussion	24
7	**Was erwartet uns? Nationale und EU-Anreize für mehr Väterbeteiligung aus europäischer Sicht**	**26**
8	**Abschließende Diskussions- und Feedbackrunde**	**27**
9	**Liste der Teilnehmenden**	**30**
10	**Präsentationen**	**33**
	Impressum	

1 Einleitung

Die Frage, wie man Familie und Beruf miteinander vereinbart, beschäftigt Familien in ganz Europa tagtäglich. Dabei geht es auch darum, sowohl Familien- als auch Erwerbsarbeit partnerschaftlich aufzuteilen. Viele Männer wollen inzwischen mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen und an Familienarbeit teilhaben. Gesellschaftspolitik kann hier unterstützend wirken. Die Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) luden am 29. und 30. Mai 2017 zum Europäischen Fachgespräch ein, um den europaweiten Austausch über Vereinbarkeitspolitik insbesondere für Väter zu fördern. Vor diesem Hintergrund kamen zahlreiche internationale und nationale Expertinnen und Experten aus Politik, Wissenschaft und Verbänden nach Berlin und diskutierten über Instrumente, Erfahrungen und mögliche Erfolgsfaktoren für mehr Väterbeteiligung an Familienarbeit. Das Fachgespräch stellte den Auftakt zu einer Reihe von Europäischen Fachgesprächen zum Thema Vereinbarkeitspolitik dar, die die Beobachtungsstelle und das BMFSFJ veranstalten. Am 4. und 5. September 2017 folgte ein europaweiter Austausch über die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Die Europäische Kommission schlägt in dem im April 2017 veröffentlichten Vereinbarkeitspaket die Einführung einer Richtlinie zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vor. Mit der Richtlinie sollen vier Monate bezahlte und nicht übertragbare Elternzeit für beide Elternteile sowie eine zehntägige, bezahlte Vaterschaftsfreistellung rund um die Geburt als Mindeststandards eingeführt werden.

Auch viele europäische Staaten setzen Anreize für eine Neuverteilung der Familienarbeit, die darauf abzielen, die Aufgabenverteilung zwischen Eltern zu verändern. Damit tritt die Rolle von Vätern in der Familienarbeit stärker in den Fokus: Einerseits wird eine aktive Beteiligung von Vätern an der Familienarbeit gefordert, andererseits wird die Teilhabe von Vätern an der Familienarbeit durch staatliche Maßnahmen zunehmend besser unterstützt.

Der Wunsch von Eltern, sich Erwerbs- und Familienarbeit annähernd gleich aufzuteilen, ist weit verbreitet. Dies gelingt gegenwärtig jedoch nur wenigen Familien. Daher ist nach Faktoren zu fragen, die einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit entgegenstehen: Wie kann Familienpolitik dazu beitragen, diese Hindernisse zu beseitigen und eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit zu unterstützen? Im Zentrum des Fachgesprächs standen daher folgende Fragestellungen:

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

Die vorliegende Dokumentation stellt zentrale Ergebnisse des zweitägigen Austausches während des Fachgesprächs dar und gibt Diskussionsstränge wieder. Im Fokus stehen dabei väterspezifische (bezahlte) Freistellungszeiten, sogenannte Väterzeiten. Diskutiert wurden für Väter reservierte Elternzeiten, Flexibilisierung bei Elternzeitmodellen, Vaterschaftsfreistellungen rund um die Geburt und finanzielle Anreize für eine geschlechtergerechte Aufteilung der

übertragbaren Elternzeit. Auch die Rolle der Arbeitgeber und die Frage danach, wie man tradierte geschlechtsspezifische Rollenverständnisse langfristig ändern kann, wurden von den Teilnehmenden thematisiert und intensiv diskutiert.

Für die Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa

Sören Hoyer

2 Programm

Montag, 29.05.2017	
13:00	**Ankunft der Teilnehmenden und Mittagsimbiss**
13:30	**Die neue deutsche Vereinbarkeitspolitik: Auf dem Weg zu mehr Partnerschaftlichkeit** Dr. Ralf Kleindiek (Staatssekretär, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
14:00	**Das Vereinbarkeitspaket der EU-Kommission und Impulse für die Mitgliedstaaten** Tiina Astola (Generaldirektorin, GD Justiz und Verbraucher, Europäische Kommission)
14:30	Kaffeepause
15:00	**Panel 1: Das Instrument der Vätermonate: Ausgestaltung und Erfahrungen in Norwegen, Schweden und Island (Kurzvorträge und Diskussion)** Berit Brandth (Norwegian University of Science and Technology, Department of Sociology and Political Science, Norwegen) Charlotta Örn (Ministerium für Gesundheit und Soziales, Schweden) Rósa Erlingsdóttir (Ministerium für Soziales und Gleichstellung, Island)
16:30	Kaffeepause
17:00	**Zusammenfassung des ersten Tages und Fragen für den zweiten Tag**
Anschl.	Gemeinsames Abendprogramm

Dienstag, 30.05.2017	
09:00	**Panel 2: Finanzielle Anreize für eine partnerschaftliche Aufteilung von Familienzeiten: Erfahrungen aus Österreich und Schweden (Kurzvorträge und Diskussion)** Olaf Kapella (Österreichisches Institut für Familienforschung) Niklas Löfgren (Sozialversicherungsagentur, Schweden)
10:15	Kaffeepause

10:45	**Panel 3: Förderung von Partnerschaftlichkeit: Neue Ansätze in Estland, Slowenien und der Tschechischen Republik (Kurzvorträge und Diskussion)** Linda Sassian (Ständige Vertretung Estlands bei der EU) Nada Stropnik (Institute for Economic Research, Slowenien) Jana Maláčová (Ministerium für Arbeit und Soziales, Tschechische Republik)
12:15	Kaffeepause mit Snack
12:45	**Was erwartet uns? Nationale und EU-Anreize für mehr Väterbeteiligung aus europäischer Sicht** Liz Gosme (Direktorin, COFACE)
13:00	**Abschließende Diskussionsrunde und Feedback**
13:30	**Verabschiedung** Mark Kamperhoff (Leiter des Referats EU, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
Anschl.	**Ausklang der Veranstaltung bei einem Mittagsimbiss**

3 Auf dem Weg zu mehr Partnerschaftlichkeit. So wird die Beteiligung von Vätern an Familienarbeit in Europa gefördert

3.1 Die neue deutsche Vereinbarkeitspolitik: Auf dem Weg zu mehr Partnerschaftlichkeit – Begrüßung durch Dr. Ralf Kleindiek

Staatssekretär Dr. Ralf Kleindiek eröffnet das Fachgespräch, indem er die Bedeutung von Väterbeteiligung an Familienarbeit hervorhebt. Dabei ergeben sich sowohl für die Väter selbst als auch für Mütter und Kinder Vorteile. Die Bundesregierung habe mit Erfolg bereits zahlreiche Maßnahmen wie zum Beispiel das ElterngeldPlus eingeführt, die die Väterbeteiligung nachhaltig stärken. Neben Elternzeitmodellen seien jedoch auch flexible Arbeitszeitarrangements von Bedeutung. Dr. Kleindiek erwähnt die Chancen der Digitalisierung an dieser Stelle. Abschließend zeigt er sich erfreut über die Möglichkeit des europaweiten Austausches. Er betont hierbei die Bedeutung, das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einem europäischen Thema zu machen.



Staatssekretär Dr. Ralf Kleindiek

Im Folgenden finden Sie die Rede des Staatssekretärs Dr. Kleindiek in abgedruckter Form:

- Es gilt das gesprochene Wort -

Sehr geehrte Frau Generaldirektorin, sehr geehrte Damen und Herren,

herzlich Willkommen im Bundesfamilienministerium. Ich freue mich, dass wir heute das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf eine europäische Ebene heben wollen. Ich finde, da passt es hervorragend hin, denn die Europäische Union ist mehr als ein attraktiver Wirtschaftsraum. Wir sind auch eine Wertegemeinschaft.

Dazu gehört, dass die Familie unterstützt wird, weil sie Menschen Sicherheit bietet, Beziehungen stiftet und Kinder auf das Leben in der Gesellschaft vorbereitet. Der Staat unterstützt die Familien, hält sich aber bei der Frage heraus, wie Familien leben wollen. Zu unseren Werten gehört auch, dass Frauen und Männer rechtlich und tatsächlich gleichgestellt sind. Kürzlich beim W20-Gipfel haben Frauen aus allen G20-Ländern darüber diskutiert, wie Frauen wirtschaftlich gestärkt werden können. So unterschiedlich die G20-Staaten sind – alle waren sich einig, dass die Teilhabe von Frauen an der Arbeitswelt ein Anliegen der Frauen und gleichzeitig eine Voraussetzung für Wohlstand und Gerechtigkeit ist.

Wir können und wollen es uns nicht länger leisten, dass Frauen sich immer noch entscheiden müssen zwischen Kindern und Beruf. Deshalb ist es wichtig, die Rahmenbedingungen für Frauen und Männer in der Arbeitswelt so zu gestalten, dass die Vereinbarkeit von Familie und

Beruf künftig besser gelingt. Das ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Männer und Frauen tatsächlich die gleichen Chancen in der modernen Arbeitswelt haben.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf war lange ein Thema für Mütter. Heute ist es vermehrt auch ein Thema für Väter, denn Väter wollen sich oftmals nicht mehr auf die Ernährerrolle in der Familie reduzieren lassen. Sie wollen genauso Zeit für ihre Kinder haben und für sie da sein. Wir beobachten diese Entwicklung in Deutschland noch nicht sehr lange. Aber die neue Rolle der Männer in der Familie zeichnet sich deutlich ab, so dass wir von einer neuen Vereinbarkeit von Familie und Beruf sprechen, die Männer genauso in den Blick nimmt wie Frauen.

Rund 60 Prozent der Eltern in Deutschland mit kleinen Kindern möchten sich ihre Aufgaben in Familie und Beruf gerne partnerschaftlicher aufteilen. Das heißt, dass beide im nahezu gleichen Umfang berufstätig sind und sich die Fürsorge für die Kinder teilen. Für die Mütter ergeben sich Vorteile, wenn die Väter im Familienalltag und bei der Betreuung der Kinder mehr Aufgaben übernehmen. Frauen können ihre Wochenarbeitszeit erhöhen, verdienen dadurch mehr und können besser für ihr Alter vorsorgen, sie haben bessere Chancen im Beruf und damit auch bei der Lohnentwicklung.

Aber auch für die Väter ergeben sich Vorteile, wenn sie die Möglichkeit haben, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen und Aufgaben des Familienalltags zu übernehmen. Sie können in die Vaterrolle reinwachsen und die Erfahrung machen, was es bedeutet zeitweise die alleinige Verantwortung für die Kinderbetreuung zu übernehmen. Auf diese Weise kann die Grundlage geschaffen werden für eine dauerhafte und nachhaltige partnerschaftliche Aufteilung von familiären Aufgaben und Erwerbsarbeit.

Nicht zuletzt profitieren auch die Kinder von einer Vereinbarkeitspolitik, die die Väter in den Blick nimmt. Studien zeigen, dass es sich positiv auf die kindliche Entwicklung auswirkt, wenn beide Elternteile sich die Betreuungs- und Erziehungsarbeit aufteilen.

Gleich zu Beginn dieser Legislaturperiode hat Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig deshalb die Einführung einer Familienarbeitszeit vorgeschlagen. Das Konzept ist einfach: Eltern, die beide vollzeitnah arbeiten, erhalten ein Familiengeld. Es beträgt 300 Euro und kann bis zu zwei Jahre lang gezahlt werden, bis das Kind acht Jahre alt ist. Dadurch, dass beide in ähnlichem Umfang arbeiten und für die Familie da sind, können auch ganz alltägliche Aufgaben fairer aufgeteilt werden. Das Familiengeld geht damit also über das Elterngeld hinaus. Familien werden nicht nur während der Elternzeit finanziell unterstützt, sondern auch noch zwei weitere Jahre, wenn beide Eltern zurück im Beruf sind. Auf diese Weise wollen wir die doppelte vollzeitnahe Erwerbstätigkeit unterstützen und eine dauerhafte partnerschaftliche Aufteilung fördern. Das Familiengeld bedeutet für die Väter mehr Zeit für Familie, und für mehr Mütter eine größere ökonomische Selbstständigkeit und vor allem Existenzsicherung – für jetzt und für das Alter.

Zwei Drittel der Eltern mit Kindern bis acht Jahre, für die die Leistung gedacht ist, unterstützen die Familienarbeitszeit. Die stärkste Zustimmung, nämlich 75 Prozent, kommt von den Kinderlosen mit Kinderwunsch. Das sind die Familien der Zukunft. Wir gehen deshalb mit der Idee einer Familienarbeitszeit mit Familiengeld in die nächste Wahlperiode.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiges Thema mit Kindern, aber zunehmend auch, wenn es um pflegebedürftige Angehörige geht. Derzeit sind in Deutschland rund 2,86 Millionen Menschen pflegebedürftig, ein großer Teil von ihnen wird zu Hause von Angehörigen gepflegt. Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, haben wir in dieser Wahlperiode einen Rechtsanspruch für pflegende Angehörige eingeführt, der eine teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten vorsieht. Darüber hinaus können Frauen und Männer, die Angehörige pflegen, ihre Einkommensverluste mit Hilfe eines zinslosen Darlehens auffangen.

Gegenwärtig sind die EU-Mitgliedstaaten unterschiedlich aufgestellt, was Art und Umfang von gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit angeht. Ich finde es deshalb grundsätzlich richtig, dass die EU-Kommission eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige auf den Weg bringt. Mit einer solchen Richtlinie würden in der gesamten EU Standards gesetzt, damit Eltern ihre familiären und beruflichen Verpflichtungen besser miteinander in Einklang bringen können. Als europäische Wertegemeinschaft tun wir gut daran, die Diskussion um gute Bedingungen für Familien auf europäischer Ebene zu führen. Als Staatengemeinschaft, die Wohlstand und Wachstum auf dem ganzen Kontinent sichern will, können wir durch gute Bedingungen für Familien auch wirtschaftlich nur gewinnen.

In der öffentlichen Debatte in Deutschland und anderen europäischen Ländern wird immer wieder die Forderung nach mehr privaten, aber auch mehr öffentlichen Investitionen erhoben. Mit öffentlichen Investitionen sind dabei ausdrücklich auch frühkindliche Bildung und Investitionen in die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemeint. Klar ist: Familienpolitik hat erhebliche gesamtwirtschaftliche und fiskalische Implikationen. In Deutschland ist zum Beispiel die Erwerbstätigkeit von Müttern mit kleinen Kindern seit der Einführung des Elterngeldes gestiegen. Frauen kehren nach der Geburt eines Kindes heute deutlich früher in Beruf zurück als das noch vor zehn Jahren der Fall war. Das Elterngeld fängt fehlendes Einkommen auf, wenn Eltern nach der Geburt für ihr Kind da sein wollen und deshalb ihre berufliche Arbeit unterbrechen oder einschränken. Dass die Väter mitmachen, ist eines der Erfolgsrezepte des Elterngeldes. Es adressiert als erste familienpolitische Leistung beide Eltern in ihrer Verantwortung für die Familie. Es stellt zwei Partnermonate zur Verfügung, die der Familie nur zustehen, wenn beide Eltern Elterngeld in Anspruch nehmen. Und es orientiert sich als Lohnersatzleistung am individuellen Einkommen vor der Geburt. Das macht das Elterngeld für Väter attraktiv. Mittlerweile nimmt mehr als ein Drittel der Väter Elterngeldmonate in Anspruch – in einigen Regionen bis zu 57 Prozent.

Seit geraumer Zeit machen wir in Deutschland eine moderne Familienpolitik, die Partnerschaftlichkeit stärkt. In dieser Wahlperiode haben wir diesen Akzent verstärkt. Vom neuen ElterngeldPlus zum Beispiel profitieren junge Eltern, die frühzeitig nach der Geburt in Teilzeit wieder in den Beruf zurückkehren wollen. Mütter und Väter haben damit die Möglichkeit, länger als bisher Elterngeld in Anspruch zu nehmen und früher als bisher in den Job zurückzukehren. Eltern, die sich für ein partnerschaftliches Zeitarrangement entscheiden, erhalten zudem einen zusätzlichen Partnerschaftsbonus in Form von zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten. Ein Blick auf die Zahlen zeigt, dass das ElterngeldPlus beliebt ist: Über 20 Prozent der jungen Eltern

nehmen das ElterngeldPlus bereits in Anspruch. Das ist ein guter Wert für diese verhältnismäßig junge Leistung.

Eine wesentliche Voraussetzung für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine gute Kinderbetreuung. Berufstätige Eltern müssen sich darauf verlassen können, dass ihre Kinder gut betreut werden, während sie bei der Arbeit sind. Das war in Deutschland lange Zeit weniger selbstverständlich als in einigen anderen europäischen Ländern. Aber wir haben in Deutschland das Angebot an Kinderbetreuung in den letzten 10 Jahren enorm ausgebaut. Bundesweit sind 400.000 neue Kita-Plätze entstanden. Knapp 720.000 Plätze für Kinder unter drei Jahren gibt es mittlerweile. Ein wichtiger Meilenstein und eine kleine gesellschaftspolitische Revolution in Deutschland war die Einführung eines Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr. Zuvor war es hierzulande durchaus üblich, dass vor allem die Mütter nach der Geburt die komplette Elternzeit von drei Jahren genommen haben und die Kinder frühestens ab dem vierten Lebensjahr in die Kindertagesstätte gekommen sind. Heute werden etwa ein Drittel der Kinder im Alter unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen oder in der Kindertagespflege betreut. Der Bedarf steigt weiter: Im letzten Jahr haben 46 Prozent der Eltern Bedarf angemeldet. Wir werden absehbar mehr Plätze schaffen müssen und die Qualität der Betreuung kontinuierlich verbessern. Vor kurzem erst hat der Deutsche Bundestag ein viertes Investitionsprogramm verabschiedet, mit dem der Bund die Länder und Kommunen beim weiteren Platzausbau unterstützt.

Sehr geehrte Damen und Herren, Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit durch Kinderbetreuung und Familienleistungen muss die Politik bereitstellen. Aber auch die Arbeitgeber sind gefragt, damit Beschäftigte Beruf und Familie in Einklang bringen können. Für berufstätige Eltern geht es dabei vor allem um mehr Flexibilität und mehr Zeitsouveränität was die Ableistung der Arbeit angeht. Flexible Arbeitszeiten, betriebliche Kinderbetreuung, Job-Sharing – es gibt hierfür viele gute Beispiele. Ich finde es spannend, welche neuen Möglichkeiten sich dabei durch die Digitalisierung bieten. Die Arbeitswelt 4.0 birgt aber das Potenzial in sich, eine gute und vor allem flexible Arbeitswelt für Frauen und Männer zu sein. Die Möglichkeit, zeitweise im Homeoffice zu arbeiten, wird in Deutschland allerdings noch selten angeboten, obwohl es technisch kein Problem sein sollte. Nur 12 Prozent der Beschäftigten in Deutschland arbeiten bereits von zu Hause aus. Aber es gibt Unternehmen, die voran gehen. Die Daimler AG zum Beispiel hat eine Betriebsvereinbarung zum Thema mobiles Arbeiten verabschiedet, die bereits in diese Richtung geht. Die Beschäftigten haben damit das Recht, in Absprache mit ihren Vorgesetzten für ihre Tätigkeit einen beliebigen Ort und eine beliebige Zeit zu wählen. Auch wir im Bundesfamilienministerium haben eine Dienstvereinbarung für mobiles Arbeiten abgeschlossen. Denn die Verantwortung, ein familienfreundlicher Arbeitgeber zu sein, betrifft den öffentlichen Dienst natürlich ebenso wie die private Wirtschaft.

Sehr geehrte Damen und Herren, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist immer noch ein Spagat. Das wissen alle, die täglich versuchen, beides zusammen zu bringen. Dennoch schaffen Väter und Mütter Vereinbarkeit jeden Tag. Einfacher wird es, wenn die Familien mit ihren Bedürfnissen nicht alleingelassen werden. Das gilt für Familien in Deutschland genauso wie für Familien in den anderen EU-Mitgliedstaaten. Wie aktuell das Thema der Vereinbarkeitspolitik für Väter ist, zeigt sich an den unterschiedlichen Reformen, die viele EU-Mitgliedstaaten

derzeit durchführen: So wurde in Österreich dieses Jahr der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes umfassend neu gestaltet. In der Tschechischen Republik wird aktuell unter anderem über eine Vaterschaftsfreistellung diskutiert, und in Norwegen wurde die Flexibilität bei der Aufteilung der Elternzeit erhöht – um hier nur einige der vielen interessanten Beispiele zu nennen, um die es in den kommenden zwei Tagen gehen soll.

In Europa bestehen viele unterschiedliche Regelungen, die zum Ziel haben, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Väter zu erhöhen und so Partnerschaftlichkeit zu fördern. Welche Instrumente dies sind, wie sie ausgestaltet sind und welche Erfahrungen in den einzelnen Staaten damit gemacht wurden, wird im Mittelpunkt der Diskussionen bei diesem Fachgespräch stehen. Ich freue mich auf den Erfahrungsaustausch mit Ihnen und darüber, dass wir das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einem europäischen Thema machen.

3.2 Das Vereinbarkeitspaket der EU-Kommission und Impulse für die Mitgliedstaaten – Keynote Speech von Tiina Astola

Tiina Astola, Generaldirektorin der EU-Generaldirektion Justiz und Verbraucher, skizziert in ihrer Keynote Speech die zentralen Ziele und Aspekte des sogenannten Vereinbarkeitspakets der EU. Das Vereinbarkeitspaket dient der Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte und zielt vor allem auf die Gleichstellung der Geschlechter ab. Neben der Förderung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt betont Astola als Ziel auch, Vätern mehr Zeit für Familie und mit ihren Kindern zu ermöglichen. Auch die Pflege von Angehörigen sei eine wachsende Herausforderung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie hebt zudem hervor, dass die Digitalisierung eine Chance für eine bessere Balance von Familien- und Arbeitsleben darstelle.

Astola skizziert anschließend die legislativen und nicht-legislativen Aspekte des Vereinbarkeitspakets. Der Vorschlag für eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige sieht die Einführung von folgenden EU-weiten Mindeststandards vor:

- Elternzeit: Rechtsanspruch beider Elternteile auf jeweils vier Monate Elternzeit. Diese Zeit soll mindestens in Höhe des Krankengeldes bezahlt werden und nicht übertragbar sein.
- Vaterschaftszeit: Rechtsanspruch von Vätern auf zehn Tage bezahlte Freistellung rund um die Geburt des Kindes, mindestens in Höhe des Krankengeldes.
- Freistellung zur Pflege von Angehörigen: Rechtsanspruch von Arbeitnehmenden auf jährlich fünf Tage Freistellung bei schwerer Krankheit oder Pflegebedürftigkeit einer oder eines Angehörigen. Auch hier sieht der Richtlinienvorschlag eine Bezahlung mindestens in Höhe des Krankengeldes vor.
- Flexible Arbeitsregelungen: Formales Recht von Arbeitnehmenden, flexible Regelungen bezüglich Arbeitszeit, -modell und -ort beim Arbeitgeber zu beantragen. Ein Rechtsanspruch auf flexible Arbeitsregelung ist nicht vorgesehen, der Arbeitgeber soll jedoch verpflichtet werden, eine Ablehnung schriftlich zu begründen.

Des Weiteren schlägt die Europäische Kommission im Rahmen des Entwurfs vor, dass die Infrastruktur und Qualität der Kinderbetreuung und Langzeitpflege durch EU-Fördermittel verbessert werden sollen. Auch wird ein Monitoring und Austausch von guten Praxisbeispielen innerhalb des Europäischen Semesters angestrebt. Zusätzlich müsse laut Astola die Datenerhebung erweitert werden.

Astola verspricht sich von diesen Maßnahmen positive Auswirkungen für Frauen, Männer, Kinder sowie Arbeitgeber:



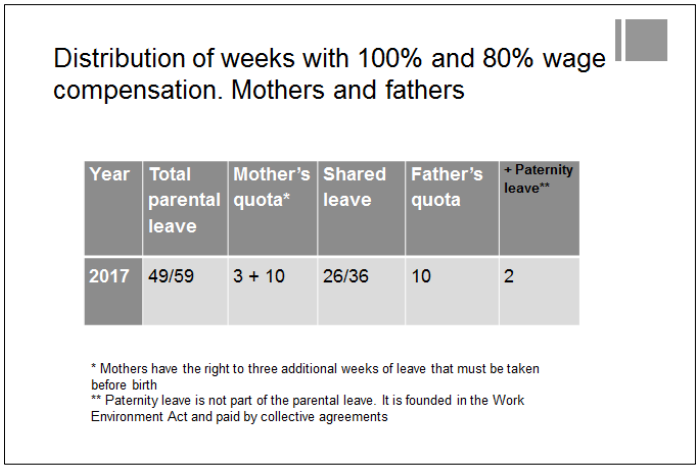
Generaldirektorin Tiina Astola

- Die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen werde gesteigert, wenn sie realistische Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben. Dadurch werde das Einkommen von Frauen im Lebensverlauf verstetigt und Altersarmut verhindert.
- Männer würden durch die Maßnahmen ermutigt, Freistellungen zur Kinderbetreuung und Pflege wahrzunehmen.
- Kinder würden mehr Zeit mit beiden Eltern erhalten und die Qualität der Kinderbetreuung werde verbessert.
- Arbeitgeber würden von zufriedenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern profitieren. Vereinbarkeit könne als Standortfaktor im Wettbewerb um die besten Köpfe angesehen werden. Auch führe eine verbesserte Vereinbarkeit zu weniger Abwesenheiten, wenn das Kind krank ist.

4 Das Instrument der Vätermonate: Ausgestaltung und Erfahrungen in Norwegen, Schweden und Island

4.1 Norwegen – Vorreiter für Väterzeiten

Berit Brandth, Professorin an der Norwegian University of Science and Technology, erläutert, dass Norwegen 1993 die sogenannten Vätermonate in der Elternzeit eingeführt und seitdem schrittweise erhöht hat. Bei Einführung waren vier der insgesamt 42 Wochen Elternzeit für Väter reserviert. Im Jahr 2017 sind es inzwischen zehn von insgesamt 49 Wochen (siehe Abbildung unten). Die Elternzeit ist mit einer Lohnersatzleistung von 100 Prozent ausgestattet. Sie kann bei 80 Prozent Lohnersatzleistung auf insgesamt 59 Wochen gestreckt werden.



Distribution of weeks with 100% and 80% wage compensation. Mothers and fathers

Year	Total parental leave	Mother's quota*	Shared leave	Father's quota	+ Paternity leave**
2017	49/59	3 + 10	26/36	10	2

* Mothers have the right to three additional weeks of leave that must be taken before birth
** Paternity leave is not part of the parental leave. It is founded in the Work Environment Act and paid by collective agreements

Quelle: Brandth 2017, Präsentation während des Workshops

Ziele der Vereinbarkeitspolitik in Norwegen seien unter anderem die Verbesserung der Geschlechtergleichstellung sowie die Förderung der Vater-Kind-Beziehung. Brandth kritisiert, dass sowohl in Norwegen als auch im Rest Europas selten explizit betont werde, dass Vereinbarkeitspolitik auch positive Effekte für Kinder mit sich bringe. Es würden vor allem ökonomische Argumente dominieren sowie das Ziel, die Geburtenrate zu steigern.

Im Anschluss erläutert Brandth, welche Auswirkungen die Einführung der Vätermonate in Norwegen hatte. Mit der Einführung 1993 erhöhte sich die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter von vier auf 75 Prozent. Jede weitere Erhöhung führte zu einer längeren Inanspruchnahme von Elternzeit durch die Väter. Ebenso führte die Reduzierung um vier Wochen im Jahr 2014 zu einer entsprechenden Verringerung der Inanspruchnahme. Für Norwegen heiße dies: Eine Ausweitung der Vätermonate bedeutet mehr Männer in längerer Elternzeit.[1] Elternzeit für Väter finde in Norwegen breite Unterstützung, sei jedoch aktuell auch Gegenstand politischer Debatten. Rufe nach mehr Wahlfreiheit führten unter anderem zu der Reduzierung um vier Wochen im Jahr 2014. Brandth betont, dass insbesondere die Unternehmen die Vätermonate explizit begrüßen und sich dementsprechend gegen eine Reduzierung aussprachen. Es lasse sich allgemein festhalten, dass ein Wertewandel stattgefunden habe, durch den Elternzeit für Väter als Wert an sich gesehen wird.

Als Gründe dafür, dass die Vätermonate in Norwegen wirken, benennt Brandth folgende Aspekte:

- Die Elternzeit für Väter ist ein Rechtsanspruch und nicht abhängig von Verhandlungen über Tarifverträge oder mit dem Arbeitgeber.
- Die Elternzeit ist ein individueller Anspruch der Väter. Dies vermittele Vätern das Gefühl, dass sie als Vater ein eigenständiges Recht auf Elternzeit haben und führe dazu, dass sie dieses auch für sich in Anspruch nehmen wollen, ähnlich dem Recht auf Erholungsurlaub oder Rentenansprüche. Väter müssten ihre Elternzeit daher weder mit dem Arbeitgeber

[1] Nach Zahlen von 2011 nutzen in Norwegen 50 Prozent der anspruchsberechtigten Väter die exakte Zeit der Vätermonate, 20 Prozent nehmen weniger in Anspruch und 29 Prozent bleiben länger in Elternzeit als die reservierten Vätermonate.

noch mit der Mutter verhandeln. Die Bedeutung von Vätern als Betreuungs- und Erziehungsperson werde somit explizit anerkannt. Diese Anerkennung sei symbolisch von großer Bedeutung.

- Die Elternzeit ist nicht übertragbar. Die zehnwöchige Elternzeit für Väter kann nicht auf die Mutter übertragen werden und verfällt dementsprechend, wenn sie nicht vom Vater genutzt wird. Dies sei eine Motivation für viele Väter, weil ein Wegfall auch bedeute, dass Kinder dadurch Zeit mit ihren Eltern verlieren.
- Die Elternzeit ist mit einer Lohnersatzleistung von 100 Prozent ausgestattet. Hierdurch könnten Männer in ihrer teilweise noch bedeutsamen Identität als Haupternährer bestätigt werden, während sie sich gleichzeitig um die Betreuung der Kinder kümmern.
- Die gesellschaftliche Erwartung an Väter, in Elternzeit zu gehen und damit Betreuungsverantwortung zu übernehmen, werde von Vätern deutlich wahrgenommen. Brandth berichtet aus ihrer Forschung, dass es teilweise als Stigma betrachtet werde, wenn man als Vater keine Elternzeit nimmt.



Rósa Erlingsdóttir, Charlotta Örn, Berit Brandth, Dr. Sören Hoyer

Es zeigt sich, so Brandth, dass die Ausgestaltung der Väterzeit für die Inanspruchnahme eine große Rolle spielt.

Neben der tatsächlichen Inanspruchnahme sei aber auch von Bedeutung, wie Väter ihre Elternzeit verbringen. Es mache einen qualitativen Unterschied, ob sie allein in Elternzeit sind oder zeitgleich mit der Mutter. Auch wirke sich eine flexible Inanspruchnahme auf die Qualität der Elternzeit aus. Circa 50 Prozent der norwegischen Väter sind in ihrer Elternzeit alleine zuhause. Die Forschung zeige, dass die Väter in diesen Fällen ihre Betreuungskompetenz stärker ausbilden. Sie müssten lernen, die Bedürfnisse des Kleinkindes zu interpretieren und hätten nicht nur eine unterstützende Rolle für die Mutter. Brandth hält zusammenfassend fest:

> *„The effects of the father's quota on fathering practices and gender equality are greatest when fathers are home alone."*

Abschließend regt Brandth dazu an, die Flexibilisierung von Elternzeitmodellen kritisch zu hinterfragen. Seitdem eine flexible Inanspruchnahme der Elternzeit in Norwegen möglich ist, nehmen vor allem Väter Elternzeit häufig in Teilzeit oder teilen die Elternzeit in mehrere Blöcke auf. Dies verändere die Qualität der Elternzeit. Brandths Forschung zeige beispielsweise, dass die Arbeit den Tag dominiert, wenn Elternzeit in Teilzeit genommen wird. Die Väter seien hin und hergerissen zwischen Arbeit und Zeit mit den Kindern. Der Rhythmus und das Tempo seien dabei häufig der Arbeitswelt angepasst. Dies führe oftmals auch dazu, dass der Vater

nur die Rolle der unterstützenden Person bei der Betreuung einnimmt und die Mutter die Hauptverantwortung trägt.

> *„Continuous leave over a longer period seems the most effective for fathers when it comes to fence off work, take care responsibility and develop as caregivers."*

4.2 Schweden – Lange Väterzeit und Unterstützung von den Arbeitgebern

Charlotta Örn, Referentin im schwedischen Ministerium für Gesundheit und Soziales, erklärt einleitend, dass die schwedische Regierung in ihrer Gleichstellungspolitik unter anderem das Ziel verfolgt, eine partnerschaftliche Aufteilung von Elternzeit zwischen Männern und Frauen zu erreichen. Aktuell werden Migrantinnen und Migranten und Selbstständige als Zielgruppen in den Fokus gerückt, da diese Gruppen bisher wenig Elternzeit in Anspruch nehmen.

In Schweden besteht seit 1974 ein Rechtsanspruch auf Elternzeit, der von beiden Elternteilen genutzt werden kann. Heutzutage haben Eltern in Schweden einen gemeinsamen Anspruch auf 480 Tage bezahlter Elternzeit pro Kind. Die Lohnersatzrate liegt bei 78 Prozent. 1995 wurde erstmals ein sogenannter Vätermonat eingeführt. Demnach sind 30 Tage der bezahlten Elternzeit für den Vater reserviert. 2002 wurde diese Quote auf 60 Tage erweitert und seit 2016 haben beide Elternteile Anspruch auf 90 Tage, die nicht übertragbar sind. Demnach sind lediglich 300 der 480 Tage übertragbar. Von diesen 300 Tagen können nur 30 von den Eltern gleichzeitig genutzt werden. Neben der Elternzeit besteht außerdem Anspruch auf jährlich 120 Tage sogenannte „vorübergehende Elternzeit" pro Kind. Diese können etwa genutzt werden, wenn das Kind erkrankt. Auch hier beträgt die Lohnersatzrate 78 Prozent. Der Anspruch kann jedoch auf andere Personen, wie etwa Großeltern, übertragen werden. Teil dieser vorübergehenden Elternzeit ist auch die zehntägige Freistellung für den zweiten Elternteil direkt im Anschluss an die Geburt.

Grundsätzlich seien sich sowohl öffentliche als auch privatwirtschaftliche Arbeitgeber darin einig, dass Elternzeit sowohl für Männer als auch Frauen ein natürlicher Teil des Arbeitslebens ist. Daher sei es üblich, dass Arbeitgeber in Tarifverträgen Bonuszahlungen für Elternzeiten vereinbaren, um die gesetzliche Lohnersatzrate noch zusätzlich aufzustocken. Viele Arbeitgeber würden dies als Notwendigkeit ansehen, um im Wettbewerb um Fachkräfte mit Familienfreundlichkeit zu punkten.

Örn zeigt in der Folge anhand von Daten auf, dass Elternzeiten in der Realität bisher jedoch nicht partnerschaftlich aufgeteilt werden. Während Frauen durchschnittlich 345 Tage der bezahlten Elternzeit in Anspruch nehmen, nutzen Männer nur 104 Tage. Die Dauer der Elternzeit, die Väter in Anspruch nehmen, habe sich zwar stetig erhöht, es bleibe jedoch noch Einiges zu verbessern. Denn Untersuchungen zeigen auch, dass je größer der Anteil der gemeinsamen Elternzeit ist, der von der Mutter beansprucht wird, desto mehr unbezahlte Familienarbeit wird von der Mutter geleistet. Dementsprechend verringert sich der Anteil der Frau an der bezahlten Erwerbsarbeit. Daher gelte auch: Je partnerschaftlicher Eltern die Elternzeit aufteilen, desto partnerschaftlicher teilen sie auch die unbezahlte Familienarbeit auf, was wiederum positive Effekte auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen habe.

Örn betont, dass Schweden viele gute Politikbeispiele für eine erfolgreiche Vereinbarkeitspolitik liefert. Auch die Verfügbarkeit und Qualität der Kinderbetreuung sowie weitere finanzielle Unterstützung von Familien seien Schritte auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Gesellschaft. Dabei gehe es einerseits um ökonomische Aspekte, andererseits aber auch um Werte und Normen. Ein Geschäftsführer, der in Elternzeit geht, sei sowohl gutes Beispiel als auch Ausdruck eines Wertewandels.

Örn berichtet abschließend, dass die schwedische Regierung eine Kommission eingesetzt hat, die prüft, wie die Elternzeit modernisiert werden kann. Dabei gehe es vor allem um eine partnerschaftliche Inanspruchnahme von Elternzeit, Anpassungen an weitere Familienformen, wie zum Beispiel gleichgeschlechtliche Paare oder Stieffamilien sowie weitere Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.[2]

4.3 Island – Wandel von Rollenverständnissen durch Väterzeiten

Rósa Erlingsdóttir, Chief Advisor für Geschlechtergleichstellung im isländischen Ministerium für Soziales und Gleichstellung, beschreibt Island als ein Land mit hoher Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter und einer guten öffentlichen Versorgung in der Kinderbetreuung. Dem Global Gender Gap Index zufolge ist Island das Land, in dem die Gleichstellung der Geschlechter am weitesten fortgeschritten ist. Gleichzeitig bestehe jedoch weiterhin eine Ungleichverteilung von unbezahlter Familienarbeit, die nicht im Index abgebildet werde. Wie bereits gehört, habe die partnerschaftliche Aufteilung von Familienarbeit und Betreuungsverantwortung bedeutenden Einfluss auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen. Die Beteiligung von Vätern an Familienarbeit sei daher ein zentraler Ansatzpunkt auf dem Weg zu mehr Gleichstellung. Erlingsdóttir sieht die isländischen Erfahrungen als positives Beispiel dafür, wie Väterzeiten zur Gleichstellung – bis hin zur Veränderung sozialer Normen, wie etwa des Männlichkeitsverständnisses – beitragen können.

Im Jahr 2000 wurde das isländische Elternzeitgesetz grundlegend reformiert. Zielsetzung war es, einerseits dem Kind Zeit mit beiden Eltern zu ermöglichen und andererseits die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl für Frauen als auch Männer zu verbessern. Die Reform führte neun Monate Elternzeit mit einer Lohnersatzleistung von 80 Prozent ein: drei Monate sind für den Vater, drei für die Mutter reserviert und drei weitere Monate frei aufteilbar. Die reservierten Monate sind nicht auf die Partnerin oder den Partner übertragbar. Somit wurde den Vätern nicht nur ein Recht auf Elternzeit gegeben, sondern es werde nun auch von Ihnen erwartet, dass sie diese in Anspruch nehmen. Heute tun dies ungefähr 80 Prozent der Väter. Der Großteil davon beansprucht die vollen drei Monate, 15 bis 20 Prozent nutzen zusätzlich Teile der übertragbaren drei Monate Elternzeit. Elternzeit kann flexibel beansprucht werden: in Teilzeit, in mehreren Blöcken und auch gemeinsam. Der Erfolg der Elternzeitregelung fußt unter anderem auf der breiten Akzeptanz auch innerhalb der Unternehmerschaft, dass Väter

[2] Die Ergebnisse der Kommission wurden Ende 2017 veröffentlicht: www.regeringen.se/4afa97/contentassets/01a6fba2043a4e58aeac32cf52bd3449/sou-2017_101_jamstallt-foraldraskap-och-goda-uppvaxtvillkor-for-barn.pdf. Eine ausführliche englische Zusammenfassung findet sich auf S. 37ff.

sich in Elternzeit um ihre Kinder kümmern. 75 bis 80 Prozent der Unternehmen – ein vergleichsweise hoher Wert – äußern sich positiv über Elternzeit für Väter.

Die isländische Regierung hat aktuell ein Komitee damit beauftragt, Reformvorschläge für die Elternzeitregelung zu diskutieren. Im Gespräch sei unter anderem eine Ausweitung auf insgesamt 12 Monate, je fünf nicht-übertragbare Monate und zwei übertragbare Monate. Kritische Stimmen befürchten, dass Frauen dem Arbeitsmarkt bis zu sieben Monate nicht zur Verfügung stehen könnten.

Die hohe Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter trägt in Island laut Erlingsdóttir dazu bei, dass Eltern die Familienarbeit und Kinderbetreuung partnerschaftlicher aufteilen und auch in gleicherem Maße am Arbeitsmarkt partizipieren als noch eine Generation zuvor. Auch habe das Elternzeitgesetz dazu geführt, Männlichkeitsvorstellungen bei männlichen Jugendlichen zu ändern. Rund um die Reform der Elternzeit im Jahr 2000 lasse sich ein deutlicher Wandel feststellen, durch den auch Betreuungsverantwortung als Teil eines Männlichkeitsideals anerkannt werde.



Das isländische Beispiel zeige, dass gesetzliche Regelungen zu einem Wandel von Rollenverständnissen innerhalb einer Gesellschaft beitragen können. In Island bestehe inzwischen die Überzeugung, dass Männer und Frauen gleich gut geeignet sind, ihre Kinder zu betreuen – ein Rollenverständnis, das noch vor einigen Jahren deutlich geschlechtsspezifischer der Mutter zugeschrieben wurde. Erlingsdóttir betont daher abschließend, dass Männer durch ihr Verhalten stark dazu beitragen können, soziale Normen zu verändern und somit Verantwortung für die Gleichstellung der Geschlechter übernehmen können.

4.4 Diskussion

In der anschließenden Diskussion wird vor allem die Rolle von sozialen Normen und Identitäten diskutiert. Es besteht Einigkeit, dass es normaler werden müsse, dass Väter in Elternzeit gehen und sich an Betreuungsarbeit beteiligen. Hier seien auch die Mütter gefragt, einen Teil der Kinderbetreuung den Vätern zu überlassen. Nicht übertragbare Elternzeiten für Väter seien

eine Möglichkeit, dies auch durch gesetzliche Regelungen zu befördern. Gleichzeitig wird betont, dass Männer auch langfristig Familienarbeit und Betreuungsverantwortung übernehmen müssen und nicht nur für die festgelegten Monate der Elternzeit. Aus Schweden wird berichtet, dass die Vätermonate dazu beigetragen haben, dass Väter auch bei einer Erkrankung des Kindes vermehrt die entsprechende Freistellungsmöglichkeit in Anspruch nehmen. In Island hatten die Vätermonate positive Auswirkung auf die partnerschaftliche Aufteilung von sowohl Familien- als auch Erwerbsarbeit. Elternzeiten für Väter ermöglichen es Männern, positive Erfahrungen bei der Kinderbetreuung zu machen. Dies könne somit auch langfristig dazu führen, dass Männer sich partnerschaftlich an Familienarbeit beteiligen.

5 Finanzielle Anreize für eine partnerschaftliche Aufteilung von Familienzeiten: Erfahrungen aus Österreich und Schweden

5.1 Österreich – Neue Instrumente zur Beteiligung von Vätern

Olaf Kapella, Forschungskoordinator am Österreichischen Institut für Familienforschung, gibt einleitend einen Überblick über die österreichische Entwicklung bei den Elternzeitregelungen. Ein wichtiger Schritt mit Bezug auf die Väterbeteiligung war die Einführung einer zusätzlichen Elternzeit-Variante mit Einkommensersatz im Jahr 2010, die die bis dahin bestehenden Pauschalvarianten ergänzte. Außerdem besteht ein Bonus von 20 Prozent, wenn der zweite Elternteil ebenfalls Elternzeit in Anspruch nimmt.[3] 2017 wurden ein finanzieller Partnerschaftsbonus sowie ein Familienzeitbonus für Väter eingeführt, die eine partnerschaftliche Aufteilung von Familienarbeit fördern sollen.



Olaf Kapella

Der Partnerschaftsbonus sieht eine Einmalzahlung von 500 Euro pro Elternteil vor, wenn diese sich die bezahlte Elternzeit annähernd gleich aufteilen, mindestens in einem Verhältnis von 60 zu 40. Der Familienzeitbonus für Väter ist eine finanzielle Unterstützungsleistung, die von Vätern in Anspruch genommen werden kann, wenn diese sich für 28 bis 31 Tage am Stück unbezahlt von der Erwerbstätigkeit freistellen lassen. Dies muss während der ersten drei Monate nach der Geburt des Kindes geschehen. Väter erhalten dann eine Pauschalleistung von ungefähr 700 Euro, die jedoch bei späterem Bezug von bezahlter Elternzeit angerechnet wird. Es besteht kein Rechtsanspruch auf den Familienzeitbonus und daher auch kein Kündigungsschutz. Insgesamt gibt es laut Kapella einen hohen Verwaltungsaufwand vor allem für die Väter, da sie unter anderem nachweisen müssen, dass sie ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen

[3] Zu den Details siehe Hoyer/Reich/Reinschmidt (2018): Auf dem Weg zu mehr Partnerschaftlichkeit – So wird die Beteiligung von Vätern an Familienarbeit in Europa gefördert, abrufbar unter: http://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/schwerpunktthemen/familieundvereinbarkeit.

und nicht etwa bezahlten Urlaub nehmen. Die bisherigen Statistiken zeigen, dass vor allem Männer, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, diese Leistung nutzen. Seit 2011 besteht hier ein Anspruch auf eine unbezahlte vierwöchige Freistellung rund um die Geburt, womit die erforderliche Zustimmung des Arbeitgebers kein Hindernis mehr darstellt.

Kapella erwähnt, dass es keinen politischen Konsens zum Begriff „Papamonat“ gab und daher der Begriff Familienzeitbonus eingeführt wurde. Auch betont er, dass die Neuregelung quasi kostenneutral ist, da der Bonus bei einer späteren Inanspruchnahme der bezahlten Elternzeit wieder angerechnet wird.

Es ist laut Kapella in Österreich weit verbreitet, dass Männer rund um die Geburt des Kindes zuhause bleiben. Dies werde von den Frauen auch so erwartet. Abschließend zeigt Kapella auf, was sich aus seiner Sicht verändern müsste, damit Väter sich auch nachhaltig stärker an Familien- und Betreuungsarbeit beteiligen: Die Wirtschaft müsse stärker beteiligt werden und Impulse für Männer setzen, die eine Inanspruchnahme von Elternzeit erleichtern. Grundsätzlich bedürfe es einer gesellschaftlichen Betonung der Väterverantwortung für sowohl Kinderbetreuung als auch die Pflege von Angehörigen im Alter. Betont werden sollten neben den Effekten für Frauen und Kinder außerdem die positiven Aspekte für Männer selbst, wenn diese Betreuungsverantwortung übernehmen.

5.2 Schweden – Der Gender Equality Bonus bleibt ohne Wirkung

Niklas Löfgren, familienökonomischer Sprecher der Sozialversicherungsagentur Schweden, berichtet von der Einführung des Gender Equality Bonus in Schweden im Jahr 2008 und den Gründen für dessen Abschaffung 2017. Die schwedische Regierung führte den Gender Equality Bonus ein, um eine partnerschaftliche Aufteilung von Elternzeit zu erreichen und darüber auch die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen mit jungen Kindern zu erhöhen. Der Gender Equality Bonus wurde zunächst in Form einer Steuererleichterung in Höhe von zehn Euro pro Tag gezahlt, wenn Eltern sich die bezahlte Elternzeit mindestens im Verhältnis von 40 zu 60 untereinander teilten. Eltern konnten demnach eine maximale Steuerersparnis von circa 1.400 Euro erhalten. 2012 wurde der Steuerfreibetrag in eine automatische Bonuszahlung geändert, weil viele Eltern vergaßen, den Steuerfreibetrag zu beantragen.



Niklas Löfgren

Der Gender Equality Bonus wurde 2010, 2012 und 2014 auf seine Wirksamkeit evaluiert. Der Bonus konnte von Eltern beansprucht werden, deren Kinder ab Juli 2008 geboren wurden. Im

Vergleich zu Eltern von Kindern, die im Juni 2008 geboren wurden, ergab sich kein Unterschied in der Aufteilung von Elternzeit zwischen Männern und Frauen. Der Bonus hatte demnach nicht den gewünschten Effekt und wurde daraufhin 2017 wieder abgeschafft.

5.3 Diskussion

Zunächst wird in der Diskussion die Frage nach der Finanzierung der Bonussysteme gestellt und damit einhergehend den Belastungen für den Staat und die Arbeitgeber. In Schweden werden zehn Prozent des Staatshaushaltes für Kinder mit Familien aufgewendet. Die Leistungen, darunter auch der ehemalige Gender Equality Bonus, finanzieren sich über Sozialabgaben der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite. Das Bonusprogramm in Österreich ist steuerfinanziert.

In der weiteren Diskussion erörtern die Teilnehmenden mögliche Stellschrauben, um Anreizsysteme – wie etwa einen Bonus – erfolgreich zu gestalten. Die Höhe des Bonus oder auch einer Lohnersatzleistung spiele eine Rolle, um vor allem Männer anzuregen, Elternzeit zu beanspruchen. Es wird diskutiert, ob der Bonus in Schweden durch eine höhere Summe besser angenommen worden wäre. Eine Teilnehmerin aus Schweden berichtet aus eigener Erfahrung eher von einem Mitnahmeeffekt. Es gebe viele andere Aspekte, die die individuelle Aufteilung von Elternzeit zwischen Männern und Frauen beeinflussen. Auch merkt Löfgren ergänzend an, dass die Berechnung und Antragstellung für Eltern sehr kompliziert war. Kapella stellt ganz grundsätzlich die Frage, ob es das richtige Signal sei, wenn man Männer mit einem hohen finanziellen Anreiz überzeugen muss, Elternzeit zu nutzen. Man solle vielmehr die Infrastruktur verbessern, um es Männern zu ermöglichen, ihre Vereinbarkeitswünsche auch tatsächlich umzusetzen.



Die Teilnehmenden diskutieren außerdem, wie Geringverdienende unterstützt werden könnten, um Bonussysteme oder Lohnersatzleistungen vermehrt in Anspruch zu nehmen. Es wird betont, dass für die Gruppe der Geringverdienenden selbst geringe Einbußen im Haushaltseinkommen eine Hürde darstellen. Daher sei etwa eine Lohnersatzrate von 65 Prozent für viele zu wenig. Die Höhe der finanziellen Leistung sei daher für Personen mit niedrigen Einkommen, und dabei insbesondere für Väter, ein entscheidendes Kriterium für oder gegen eine Inanspruchnahme von Elternzeit. Es wird außerdem angemerkt, dass die Höhe der Lohnersatzleistung nicht nur für Geringverdienende eine große Rolle spiele. Für viele Eltern gehe es auch um den Erhalt des Lebensstandards. Eine zu niedrige Deckelung von Lohnersatzleistungen etwa sei daher kontraproduktiv.

Aufgeworfen wird auch der Aspekt, dass Leistungen wie etwa die Bonussysteme möglicherweise wenig bekannt seien. Neben der Ausgestaltung der Leistung sei auch die Bekanntmachung innerhalb der Zielgruppen eine mögliche Stellschraube.

Liz Gosme von COFACE richtet den Blick abschließend auf eine *reconciliation economy*, die es zu fördern gelte. Insbesondere auch mit Blick auf Geringverdienende und die Armutsprävention müsse die Beteiligung von Vätern an Familienarbeit nicht nur durch Elternzeitmodelle, sondern vor allem über Arbeitsmodelle gefördert werden. Man müsse gemeinsam mit Unternehmen daran arbeiten, flächendeckend Strukturen in den Unternehmen zu schaffen, die Vereinbarkeit fördern. Dies müsse nicht nur für Bürojobs ermöglicht werden, sondern auch für Wirtschaftszweige mit Arbeitsbedingungen, die eine Vereinbarkeit erschweren, wie etwa Schichtdienste.

6 Förderung von Partnerschaftlichkeit: Neue Ansätze in Estland, Slowenien und der Tschechischen Republik

6.1 Estland – Großzügige Lohnersatzleistungen, fehlende Wirkung und aktuelle Reformpläne

Linda Sassian, Councellor für Soziale Angelegenheiten in der Ständigen Vertretung Estlands bei der EU, gibt zu Beginn einen Überblick über die Regelungen für Eltern- und Väterzeiten in Estland und stellt anschließend aktuelle Reformbestrebungen vor. Väter haben in Estland Anspruch auf zehn Tage bezahlte Freistellung rund um die Geburt. Der Lohnausfall wird zu 100 Prozent ersetzt, bei einer Obergrenze von etwa 2.900 Euro.[4] Ungefähr die Hälfte aller Väter nutzt diese Väterzeit. Bis 2008 wurde eine Pauschalleistung gezahlt, zwischen 2009 und 2012 war die Zahlung ausgesetzt. Durch die Einführung der Lohnersatzleistung stieg die Inanspruchnahme durch die Väter von circa zehn auf über 40 Prozent an. Es zeigt sich auch hier, dass eine Lohnersatzleistung große Auswirkung auf die Attraktivität von Väterzeiten hat.



Linda Sassian

Von den drei Jahren Elternzeit in Estland sind die ersten 62 Wochen nach dem Mutterschutz mit einer Lohnersatzleistung von 100 Prozent bezahlt, bei einer Mindesthöhe von 430 Euro und einer Obergrenze von circa 2.900 Euro.[5] Die Mindestleistung kann auch von erwerbslosen

[4] Berechnet sich anhand des dreifachen Durchschnittseinkommens in Estland.

[5] Nach dem Mutterschutz von 70 Tagen nach der Geburt und den 62 Wochen bezahlter Elternzeit mit Lohnersatzrate besteht Anspruch auf ein Kinderbetreuungsgeld in Höhe von 38 Euro pro Monat, bis zum dritten Geburtstag des Kindes. Es ist dafür keine Voraussetzung, in Elternzeit zu sein. Erwerbstätigkeit ist daher möglich.

Eltern bezogen werden und entspricht der Grundsicherung. Sassian merkt an, dass die geringe Geburtenrate ein Faktor für die Einführung der großzügigen Lohnersatzleistung war. Es besteht eine hohe Flexibilität bei der Inanspruchnahme. Unter anderem können sich Elternteile die Elternzeit monatlich wechselnd aufteilen, jedoch nicht gleichzeitig in Elternzeit sein. Auch können Eltern während des Leistungsbezugs erwerbstätig sein. Es besteht demnach keine Pflicht auf Freistellung. Die Lohnersatzleistung wird bei einem Hinzuverdienst um die Hälfte des Einkommens gekürzt, jedoch nicht unter 50 Prozent der Lohnersatzleistung. Väter können frühestens 70 Tage nach der Geburt, das heißt mit Ablauf des Mutterschutzes, bezahlte Elternzeit in Anspruch nehmen. Trotz der großzügigen Lohnersatzleistung nähmen Väter nur weniger als zehn Prozent der bezahlten Elternzeit in Anspruch, der Großteil werde weiterhin von den Müttern genutzt. Es zeige sich zwar ein leichter Aufwärtstrend in den letzten Jahren, der Wert liege jedoch weiterhin unter zehn Prozent. Die Rolle von Vätern als Betreuungsperson werde gesellschaftlich vermehrt anerkannt. Gleichzeitig herrsche jedoch weiterhin die Meinung, dass Mütter nicht erwerbstätig sein und Väter dementsprechend auch nicht in Elternzeit gehen sollten. Aktuell versuche die Regierung daher, explizit die Beteiligung von Vätern zu steigern.

Laut Sassian sieht der Reformentwurf zum Elternzeitgesetz vom März 2017 vor, das Mutterschaftsgeld, die bezahlte Elternzeit und das Kinderbetreuungsgeld in einer Leistung zusammenzulegen. Es sollen dann individuelle Ansprüche für Mütter und Väter sowie ein flexibel aufteilbarer Anteil festgeschrieben werden. Die bezahlte Elternzeit soll auf insgesamt 605 Tage verlängert werden, davon sind weiterhin 70 Tage nach der Geburt für die Mutter vorgesehen. Väter sollen einen individuellen Anspruch von 30 Tagen Elternzeit erhalten. Dieser Vätermonat ist nicht übertragbar, soll aber gleichzeitig mit der Mutter in Anspruch genommen werden können und auch in Blöcken bei einem Minimum von einem Tag möglich sein. Des Weiteren plane die Regierung, die Flexibilität in der Elternzeit zu erhöhen. Die Elternzeit könne dann in mehreren Blöcken bis zum dritten Geburtstag des Kindes genommen werden. Der Reformplan sehe außerdem vor, dass Eltern zwei Monate gleichzeitig in Anspruch nehmen können und die Hinzuverdienstgrenzen deutlich angehoben werden.

6.2 Slowenien – Die Reform der Freistellung für Väter rund um die Geburt

Nada Stropnik, Wissenschaftlerin am Institute for Economic Research in Ljubljana, berichtet davon, dass Slowenien es nicht nur geschafft habe, die Errungenschaften im Bereich der Familien- und Kinderbetreuungspolitik während der post-sozialistischen Zeit zu erhalten, sondern diese auch qualitativ auszubauen. Seit einigen Jahren wandele sich sowohl auf struktureller als auch individueller Ebene die Sichtweise auf Väter und deren Rolle bei der Kindererziehung und -betreuung. So wurde 2003 eine Freistellung für den Vater rund um die Geburt eingeführt. Väter beteiligen sich heutzutage mehr an der Kinderbetreuung als noch eine Generation zuvor, wenngleich in weiterhin geringem Anteil.

Aktuell gibt es in Slowenien eine bezahlte Freistellung für Väter rund um die Geburt. Die Ausgestaltung wird derzeit stufenweise verändert: 2016 waren insgesamt 70 Kalendertage Vaterschaftsfreistellung verfügbar, von denen für die ersten 20 Tage eine Lohnersatzleistung in Höhe von 90 Prozent gezahlt wurde. Die restlichen 50 Tage zahlte der Staat

Sozialversicherungsbeiträge auf Höhe des Mindestlohns.[6] Für 2017 besteht Anspruch auf 50 Tage Vaterschaftsfreistellung, davon 25 Tage mit Lohnersatzleistung. Für 2018 sind insgesamt 30 Tage vorgesehen, die alle mit einer Lohnersatzleistung vergütet werden sollen. Der gut bezahlte Anteil der Vaterschaftsfreistellung wird demnach ausgebaut bei einer gleichzeitigen Reduzierung der Gesamtdauer. Es besteht dabei große Flexibilität. So kann die Freistellung auch tageweise genommen werden. Auch die Elternzeit ist lang und mit einer vergleichsweise großzügigen Lohnersatzleistung von 90 Prozent ausgestaltet. Beide Eltern haben einen individuellen Anspruch auf 130 Tage Elternzeit. Dieser Anspruch kann jedoch auf den anderen Elternteil übertragen werden.

Stropnik geht in der Folge auf mögliche Auswirkungen dieser Maßnahmen auf das Verhalten von Vätern ein. Ein Wandel sei erkennbar, jedoch sehr langsam und auf geringem Gesamtniveau. Vier von fünf Vätern nähmen 15 Tage Freistellung rund um die Geburt, jedoch nur einer von fünf beanspruche mehr als 15 Tage. Typischerweise nähmen Väter die Tage in Anspruch, wenn die Mutter nach der Geburt aus dem Krankenhaus nachhause kommt. Väter würden außerdem nur knapp über fünf Prozent der Elternzeit beanspruchen. Als Gründe für diesen langsamen oder gar stockenden Wandel nennt Stropnik einerseits tradierte Wertvorstellungen und andererseits die Arbeitgeber. Mütter beanspruchen oft die gesamte Elternzeit für sich und, so Stropnik, trauen Vätern kaum zu, Kinderbetreuung zu übernehmen. Männer fänden es außerdem oft schwierig, ihre Selbstwahrnehmung als „unersetzlicher Arbeitnehmer“ und gleichzeitig „ersetzbarer Elternteil“ zu ändern. Es falle Männern daher schwer, von tradierten Geschlechterrollen abzuweichen. Hinzu komme, dass nach einer Umfrage rund ein Fünftel der Eltern gar nicht wisse, dass man die Elternzeit aufteilen kann. Gleichzeitig stünden Arbeitgeber Freistellungen für Väter in Slowenien sehr kritisch gegenüber. Es sei für sie einfacher, eine Vertretung für langfristig abwesende Arbeitnehmende – zumeist Mütter – zu finden, als für kurzfristige Auszeiten von wenigen Wochen oder Monaten. Vereinbarkeit von Familie und Beruf werde außerdem häufig noch immer als privates Problem betrachtet, mit dem Arbeitgeber sich nicht befassen müssten.



Nada Stropnik

Es zeige sich, dass Väter trotz oft anderslautender Bekundungen weiterhin in tradierten Geschlechterrollen verharren. Die Haus- und Familienarbeit sei weiterhin geschlechtsspezifisch sehr ungleich verteilt. So nähmen Väter häufig nur die Rolle des unterstützenden Betreuers ein. Oft übernähmen sie selektiv Aufgaben und würden dabei vor allem solche Tätigkeiten

[6] Die ersten 15 Tage der Freistellung können innerhalb der ersten sechs Lebensmonate des Kindes genommen werden. Die weiteren Tage bis zum dritten Lebensjahr.

ausüben, die zeitlich flexibel und angenehm seien, zum Beispiel Zeit mit Kindern am Wochenende verbringen. Wiederkehrende Betreuungsaufgaben vor allem für Kleinstkinder verblieben zumeist bei den Müttern.

Abschließend nennt Stropnik noch einige Programme, die Väter für Kinderbetreuungsaufgaben aktivieren sollen. Voraussetzung für die Präsenz bei der Geburt ist seit einiger Zeit, dass Väter einen „Elternkurs“ besuchen. Dreiviertel der Väter nehmen an solch einem Kurs teil. Stropnik erwähnt außerdem als positives Beispiel, dass es Mitte der 2000er Jahre eine Medienkampagne mit dem Titel „Väter, engagiert euch!“ gab. Während Sportereignissen wurden Werbespots geschaltet, Vater-Kind-Events wurden veranstaltet und Dokumentarfilme gezeigt. Zuletzt merkt Stropnik jedoch auch bedauernd an, dass im Rahmen des Programms „familienfreundliche Unternehmen“, das 2007 nach dem Vorbild des deutschen Erfolgsfaktors Familie eingeführt wurde, bisher kein Unternehmen Maßnahmen umgesetzt hat, die speziell auf Väter fokussieren.

6.3 Tschechische Republik – Umfassende Reformen und die öffentliche Debatte

Jana Maláčová, Abteilungsleiterin im tschechischen Ministerium für Arbeit und Soziales, beschreibt zunächst die aktuelle Situation der Kinderbetreuung in Tschechien und geht anschließend auf die momentanen Reformbemühungen der Regierung ein. Die Reformvorhaben zielen darauf ab, Väter mehr an Familienarbeit zu beteiligen. In Tschechien gibt es einen individuellen Anspruch beider Elternteile auf drei Jahre unbezahlte Elternzeit. Finanzielle Unterstützung während der Elternzeit und für die häusliche Kinderbetreuung ist grundsätzlich unabhängig von der Inanspruchnahme von Elternzeit. Die Lohnersatzleistung kann zwischen mindestens 24 und maximal 48 Monate bezogen werden und beträgt bis zu 70 Prozent des Einkommens. Die bisherige Regelung fördere eine lange Auszeit von Müttern, die üblicherweise vier Jahre lang zuhause bleiben würden. In Tschechien werde der gesellschaftliche Diskurs weitgehend bestimmt von der Position, dass es gut für die Kinder sei, wenn Mütter vier Jahre lang die häusliche Betreuung übernehmen. Diese Meinung habe ihren Ursprung in der Transformationszeit. Mütter wurden auf diese Weise aus dem Arbeitsmarkt genommen und seien demnach faktisch „Transformationsverliererinnen“, die in bezahlter Elternzeit versorgt werden.

Die Regierung plane aktuell, den Bezug der Lohnersatzleistung auch verkürzt zu ermöglichen. Bei gleichbleibendem Gesamtbudget von etwa 8.400 Euro sollen Eltern die Lohnersatzleistung auch für weniger als 24 Monate beziehen können. Die Lohnersatzleistung steigt dann entsprechend. Auch soll es möglich werden, nur sechs Monate Lohnersatzleistung in Anspruch zu nehmen. In dieser Variante würde eine Obergrenze von 1.240 Euro pro Monat gelten. So soll Eltern ermöglicht werden, die bezahlte Elternzeit flexibel zu verkürzen, ohne finanziell schlechter gestellt zu sein.

Bereits beschlossen hat das Parlament die Einführung einer einwöchigen Freistellung für Väter rund um die Geburt. Ab 2018 können Väter innerhalb der ersten sechs Wochen nach der Geburt eine Woche bezahlte Freistellung in Anspruch nehmen, bei einer Lohnersatzleistung von 70 Prozent. Die Einführung dieser Leistung sei, so Maláčová, schwierig gewesen, obwohl der

Großteil der Bevölkerung sie sehr befürworte. Sie stelle einen ersten Schritt dar und solle vor allem zeigen, dass Väterbeteiligung gut und gewollt sei.

Maláčová merkt an, dass man in den letzten Jahren bereits die Tagespflege für Kinder ausgebaut habe, um die Vereinbarkeit zu stärken und so eine Verkürzung von Elternzeiten überhaupt zu ermöglichen. Es gebe inzwischen Kindergruppen für die Betreuung von Kindern ab einem Jahr. 2017 seien es etwa 600 Gruppen, die für ungefähr zehn Prozent der Kinder Plätze anbieten. Auch sei eine Betreuung durch Tagesmütter ab dem sechsten Lebensmonat möglich. 2016 habe man das Recht auf Betreuung für Kinder ab zwei Jahre verabschiedet. Dieses Recht greife ab dem Jahr 2020.



Jana Maláčová

Maláčová sieht die öffentliche Debatte und tradierte Wertevorstellungen als größtes Hindernis zu mehr Partnerschaftlichkeit in der Familienarbeit. Die Debatte sei sehr politisiert und polarisiert. Die Regierung versuche daher auch über die Medien, die Menschen für dieses Thema zu sensibilisieren. Ein wichtiges Argument dabei sei, dass eine stärkere Beteiligung von Vätern an Familienarbeit die Stabilität der Familien stärke und somit die hohe Scheidungsrate in Tschechien verringert werden könne. Auch verweise man immer wieder darauf, dass durch eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Müttern die Altersarmut von Frauen bekämpft werde. Schließlich berichtet Maláčová noch, dass aktuell Spots mit prominenten Persönlichkeiten über Youtube und Facebook verbreitet würden, die als Vorbilder für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch junge Menschen erreichen sollen.

6.4 Diskussion

Irena Moozova, Direktorin der Abteilung Gleichstellung und Unionsbürgerschaft in der EU-Generaldirektion Justiz und Verbraucher, betont die Bedeutung von Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung und fragt nach entsprechenden Regelungen in den EU-Staaten. Stropnik berichtet, dass Teilzeitarbeit von Eltern in Slowenien gefördert wird. Wenn ein Elternteil seine Arbeitszeit reduziert, maximal auf 50 Prozent, übernehme der Staat die Sozialversicherungsbeiträge in Höhe des Mindestlohns für die reduzierten Wochenstunden. Diese Beiträge werden bis zum dritten Lebensjahr des Kindes gezahlt, bei Mehrkindfamilien sogar bis das jüngste Kind sechs Jahre alt ist. 20 Prozent der Empfängerinnen und Empfänger dieser Leistung seien Väter. In der Tschechischen Republik wird aktuell das Arbeitszeitgesetz reformiert, so Maláčová. Neben der Vereinfachung von Telearbeit werde auch festgeschrieben, dass ein Antrag auf Teilzeit nur mit schriftlicher Begründung vom Arbeitgeber abgelehnt werden könne. Dies erfülle die Forderung des aktuellen EU-Richtlinienvorschlags zur besseren Vereinbarkeit

von Familie und Beruf. Grundsätzlich bestehe in der Tschechischen Republik jedoch ein großer Wunsch nach Vollzeiterwerbstätigkeit, weil Eltern nach einem hohen Lebensstandard streben. Aktuell gebe es daher auch ein Wiedereinstiegsprogramm für Mütter. Sassian schildert, dass es im estnischen Arbeitszeitgesetz keine besonderen Regelungen für Eltern gibt. Insgesamt sei Teilzeiterwerbstätigkeit nicht sehr gefragt, da das Teilzeiteinkommen oftmals nicht ausreiche. Es gebe in Estland ein allgemeines Recht, flexible Arbeitsregelungen beim Arbeitgeber zu beantragen. Der Arbeitgeber müsse dem jedoch nicht stattgeben. In der weiteren Diskussion wird übereinstimmend festgehalten, dass flexible Arbeitsregelungen Teil des Vereinbarkeitspuzzles seien, vor allem auch um Väter stärker an Familienarbeit zu beteiligen. Mit Blick auf Telearbeit wird angemerkt, dass die Gefahr bestehe, Frauen dadurch in der häuslichen Umgebung zu belassen, fern vom Geschehen am Arbeitsplatz und nah an der Haus- und Familienarbeit. Auch gebe es Berufsgruppen, die aufgrund ihrer Tätigkeiten Telearbeit nicht nutzen können. In diesem Zusammenhang taucht die Frage auf, was Arbeitgeber grundsätzlich ermöglichen müssten. Aus der Tschechischen Republik berichtet Maláčová, dass es bereits Kindergruppen für Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter gibt. Die Regelungen lassen explizit betriebliche Kindergruppen etwa in Krankenhäusern zu, um Eltern zum Beispiel auch Nachtschichten zu ermöglichen. An dieser Stelle gibt es den Einwand, dass es auch ein Recht des Kindes auf Auszeiten von der institutionellen Kinderbetreuung geben müsse. Für den tschechischen Fall gebe es daher die Einschränkung, dass die Eltern in Randzeiten erwerbstätig sein müssen, um ihre Kinder betreuen zu lassen.

In der weiteren Diskussion wird betont, dass es von großer Bedeutung für eine gelingende Vereinbarkeitspolitik sei, Betreuungslücken zu vermeiden. Man benötige daher einen ganzheitlichen Ansatz, der sowohl Freistellungen als auch Infrastruktur zur Betreuung von Kindern umfasse.

Abschließend diskutieren die Teilnehmenden, welche Freistellungsmöglichkeiten es bei Krankheit des Kindes in den EU-Staaten gibt. Dies sei schließlich ein spezifisches und bisher oftmals vergessenes Vereinbarkeitsproblem. In Slowenien gibt es die Möglichkeit, sich bei Krankheit des Kindes bis zu drei Wochen pro Krankheitsfall freistellen zu lassen. Die Freistellung ist mit einer Lohnersatzleistung von 80 Prozent bezahlt. In Estland haben Eltern Anspruch auf 14 Tage Freistellung pro Krankheitsfall des Kindes, bei einer Lohnersatzleistung von 80 Prozent. In der Tschechischen Republik können sich Elternteile maximal neun Tage am Stück freistellen lassen, wenn ein Kind krank ist. Eltern können sich abwechseln und es gibt keine Begrenzung, wie oft die Freistellung in Anspruch genommen werden kann. Die Freistellung ist mit einer Lohnersatzrate von 60 Prozent und einer Obergrenze von 32 Euro pro Tag bezahlt. Allgemein sei das Problem bei der Freistellung im Krankheitsfall des Kindes, dass vor allem Frauen diese in Anspruch nehmen. So würden geschlechtsspezifische Rollenverständnisse reproduziert.

7 Was erwartet uns? Nationale und EU-Anreize für mehr Väterbeteiligung aus europäischer Sicht

Liz Gosme, Direktorin von COFACE Families Europe, bewertet abschließend aus europäischer Perspektive die nationalen und EU-Anreize für mehr Väterbeteiligung. Zunächst zeigt sie sich sehr erfreut über den interessanten Austausch während des Fachgesprächs. Gosme begrüßt den EU-Richtlinienvorschlag als einen ersten Schritt auf dem Weg zu europaweiten Standards bei den Rahmenbedingungen für eine gelingende Vereinbarkeit. Vereinbarkeitspolitik sei in gewisser Weise der Treffpunkt von Familienpolitik und Gleichstellungspolitik. Sie sieht das Vereinbarkeitspaket gleichzeitig als eine Möglichkeit an, Familienpolitik neu und damit ganzheitlich zu denken. Dabei sei der Dreiklang aus Geld, Infrastruktur und Zeit entscheidend.



Liz Gosme

So müsse erstens die Einkommenssituation für Familien gesichert sein, geschlechterspezifische Arbeitsmarktsegregation abgebaut sowie der Gender Pay Gap verringert werden. Auch müsse das Steuersystem geschlechter- und familiengerecht ausgestaltet werden. Das bedeute auch die Abschaffung von Steuervorteilen, die nur an den Status der Ehe gebunden sind und eine Reduzierung mittelbarer Steuerlast für Familien über Produkte wie Windeln, Kinderkleidung oder Fläschchen. Ein besonderer Fokus müsse auf die finanzielle Situation von Familien in prekären Lebenslagen gelegt werden.

Zweitens bedürfe es eines bezahlbaren und qualitativ hochwertigen Angebots an außerhäuslicher Kinderbetreuung, das für alle zugänglich ist. Dieses Angebot müsse für alle Altersgruppen bis zum Schuleintritt bereitgestellt werden. Nicht nur Eltern stehen vor Vereinbarkeitsproblemen, sondern auch Menschen die nahe Angehörige pflegen. Auch hier sei es notwendig, im lokalen Umfeld maßgeschneiderte Dienstleistungsangebote zur Verfügung zu stellen, um Betreuungspersonen zu entlasten und ihnen eine Erwerbsbeteiligung zu ermöglichen.

Schließlich sei es drittens von Bedeutung für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dass es bezahlte Freistellungsmöglichkeiten gebe – für Väter, für Mütter und für Personen, die nahe Angehörige pflegen. Daneben seien flexible Arbeitsregelungen von großer Bedeutung für diese Personengruppen. Hier gehe es um Telearbeit, Smart Work und andere flexible Arrangements, die Vereinbarkeit im Alltag erleichtern.

Gosme betont, dass alle drei Aspekte als Teil einer Gleichung zu betrachten sind. Der ganzheitliche Politikansatz bedeute auch, dass man einzelne Teile nicht unabhängig voneinander betrachten könne.

Mit Blick auf das Vereinbarkeitspaket begrüßt sie die Lebensverlaufsperspektive, da auch Menschen mit Pflegeverpflichtungen für nahe Angehörige adressiert werden. Für die Väterbeteiligung sei es aus Sicht von COFACE essentiell, dass die im Richtlinienvorschlag vorgesehene Nicht-Übertragbarkeit und angemessene Bezahlung gesichert werden.

Entsprechend betont sie in ihrem abschließenden Ausblick, dass es nun erstens gelte, die Richtlinie im Europäischen Parlament und dem Rat der EU ohne Verwässerung zu beschließen. Die Richtlinie wäre auch ein klares Signal, dass die Europäische Union Familien unterstütze und würde euroskeptischen Stimmen entgegentreten. Zweitens fordert sie, dass das Monitoring zu den mitgliedstaatlichen Fortschritten im Bereich der Vereinbarkeitspolitik wie geplant im Europäischen Semester verankert werden müsse. Außerdem solle drittens Vereinbarkeit in den EU Struktur- und Investitionsfonds als Querschnittsziel verankert werden. Möglichkeiten der Förderung bestünden etwa beim Aufbau von Dienstleistungsinfrastruktur, bei der Erprobung von Innovationen, der Weiterbildung von Betreuungs- und Pflegepersonal oder auch der Entwicklung von Erholungsangeboten für pflegende Angehörige. Viertens setzt Gosme sich für einen stärkeren länderübergreifenden Austausch ein. Dieser müsse auch dazu führen, dass erfolgreiche Innovationen verbreitet und adaptiert werden. Das Vereinbarkeitspaket der EU-Kommission biete hierfür eine gute Gelegenheit. Beispielsweise könnte ein Staat ein Peer Review Seminar im Bereich Sozialschutz und soziale Eingliederung zum Thema der Vereinbarkeitspolitik ausrichten. Auch eine Untergruppe im EU-Ausschuss für Sozialschutz könne eine verstärkte Kooperation zwischen innovativen Staaten vorantreiben.

8 Abschließende Diskussions- und Feedbackrunde

In der abschließenden Diskussionsrunde tragen die Teilnehmenden offene Fragen und Aspekte, die sie während des Fachgesprächs gelernt haben, zusammen. Die Fülle und Bandbreite der Antworten zeigt, dass der europaweite Austausch auf dem Fachgespräch viel Anlass für Diskussionen und gegenseitiges Lernen bot. Zentrale Aspekte sollen im Folgenden kurz dargestellt werden.

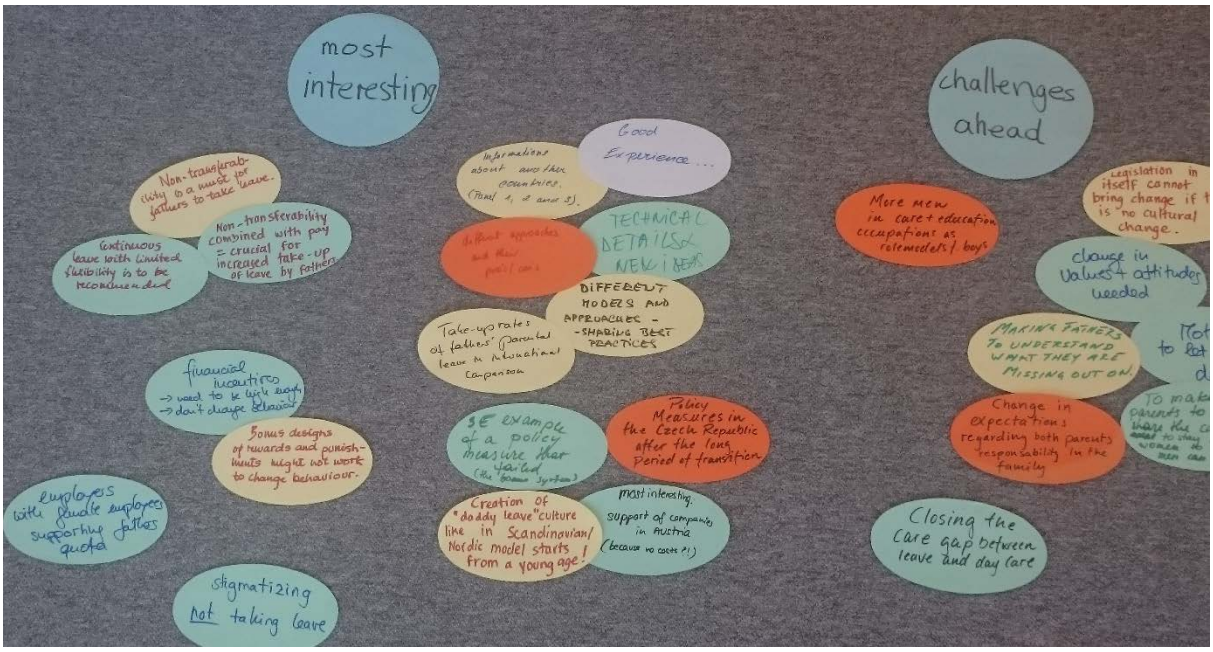
Als zentrale Herausforderungen für die Förderung der Väterbeteiligung nennen die Teilnehmenden:

- Ein Wandel von Normen und Werten
- Mehr Männer in Betreuungs- und Bildungseinrichtungen als Vorbilder
- Die Lücke zwischen Elternzeit und außerhäuslicher Kinderbetreuung schließen
- Alle Familienformen einbeziehen

Als offene Fragen formulieren die Anwesenden:

- Wie kann ein Wandel von Normen und Werten erreicht werden? Welche Rolle kann Gesetzgebung dabei spielen?
- Ist unser Verständnis vom Zeitumfang einer Vollzeit- und Teilzeitstelle noch zeitgemäß?
- Inwiefern beeinflussen prekäre Arbeitsverhältnisse Väter in ihrer Entscheidung, Elternzeit in Anspruch zu nehmen?

- Wie können Arbeitgeber dazu motiviert werden, vereinbarkeitsfördernde Strukturen zu schaffen?



Die Antworten auf die Frage, welche Aspekte die Teilnehmenden während des Fachgesprächs am interessantesten fanden, können in folgenden Punkten zusammengefasst werden:

- Nicht-Übertragbarkeit und ausreichende Bezahlung von Väterzeiten sind essentieller Bestandteil, um die Beteiligung von Vätern zu fördern
- Flexibilität ist erwünscht, jedoch immer auch auf ungewollte Effekte zu hinterfragen
- Arbeitgeber mit überwiegend weiblichen Arbeitnehmerinnen unterstützen Väterzeiten
- Die Rolle von finanziellen Anreizen und die Ausgestaltung von Bonussystemen
- Stigma, wenn Väter ihre Elternzeit nicht in Anspruch nehmen (Norwegen)
- Der Austausch von guten Beispielen
- Das Lernen von spezifischen Länderbeispielen durch Darstellung von Erfahrungen, Details, Zahlen zu Inanspruchnahme von Väterzeiten sowie Vor- und Nachteilen

Einige weitere Kommentare sind noch zu nennen, die nach Ansicht der Teilnehmenden von Bedeutung sind mit Blick auf das Thema Vereinbarkeit und Väterbeteiligung:

- Ein ganzheitlicher Ansatz ist von großer Bedeutung
- Die Perspektive der Kinder; ihre Wünsche und Bedürfnisse müssen berücksichtigt werden
- Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf darf nicht aus den Augen gelassen werden

Mark Kamperhoff, Leiter des Referats EU im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, bedankt sich abschließend bei allen Teilnehmenden für die spannenden Diskussionen. Er erwähnt außerdem, dass die Beobachtungsstelle und das BMFSFJ den europaweiten Austausch zum Thema Vereinbarkeitspolitik weiter vorantreiben. Die kommenden Fachgespräche innerhalb der eingangs erwähnten Reihe zur Vereinbarkeitspolitik beleuchten das

Thema aus weiteren Perspektiven, so unter anderem mit Blick auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.



9 Liste der Teilnehmenden

Nikola Amstelveen	Referentin, Elterngeld, Betreuungsgeld, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Efi Anastasiou	Referentin, Referat C1: Sozialinvestitionsstrategie, Europäische Kommission, GD Beschäftigung, Soziales und Integration
Tiina Astola	Generaldirektorin, Europäische Kommission, GD Justiz und Verbraucher
Kristýna Bálková	Tschechisches Ministerium für Arbeit und Soziales
Anke Böckenhoff	Wissenschaftliche Referentin, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.
Berit Brandth	Professorin, Technisch-Naturwissenschaftliche Universität Norwegens, Fachbereich Soziologie und Politikwissenschaften
Rósa Erlingsdóttir	Chief Advisor Geschlechtergleichstellung, Abteilung für Soziales und Gleichstellung, Isländisches Ministerium für Soziales
Nicoletta Finter	Referentin, Grundsatzangelegenheiten Familie, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Dr. Regina Frey	Leiterin der Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
Ulrike Gebelein	Referentin Kinderpolitik und Familienförderung, Diakonie Deutschland
Liz Gosme	Direktorin, COFACE Families Europe
Dr. Sören Hoyer	Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
Sven Iversen	Geschäftsführer, Arbeitsgemeinschaft der deutschen Familienorganisationen e.V.
Mark Kamperhoff	Leiter Referat EU, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Olaf Kapella	Forschungskoordinator, Österreichisches Institut für Familienforschung

Tanja Kavur	Leiterin der Geschäftsstelle des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Angelegenheiten
Dr. Ralf Kleindiek	Staatssekretär, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Simone Lippert	Referentin, Grundsatzangelegenheiten Familie, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Niklas Löfgren	Familienökonomischer Sprecher, Sozialversicherungsagentur Schweden
Jana Maláčová	Leiterin der Abteilung für Familien- und Altenpolitik, Tschechisches Ministerium für Arbeit und Soziales
Jonathan Menge	Referent, Geschlechter- und Familienpolitik, Friedrich-Ebert-Stiftung
Irena Moozova	Abteilungsleiter D “Gleichstellung und Unionsbürgerschaft”, Europäische Kommission, GD Justiz und Verbraucher
Christian Noebel	Referatsleiter Integration, Vereinbarkeit Familie und Beruf, Chancengleichheit, Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Charlotta Örn	Schwedisches Ministerium für Soziales
Cornelia Pust	Referentin, Monitoring Familienbezogene Leistungen, Wohlergehen von Familien, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Silke Raab	Abteilung Frauen, Gleichstellung- und Familienpolitik, Deutscher Gewerkschaftsbund
Thordis Reimer	Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Universität Hamburg
Lena Reinschmidt	Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
Linda Sassian	Counsellor für Soziale Angelegenheiten, Ständige Vertretung Estlands bei der EU
Diandra Schlitt	Referentin, Abteilung Arbeitsmarkt, BDA Bundesverband der deutschen Arbeitgeberverbände e.V.

Dr. Dag Schölper	Geschäftsführer, Bundesforum Männer
Peter Siemund	Referent, Internationale Familienpolitik und gesellschaftliche Integration von Familien, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Nada Stropnik	Wissenschaftlerin, Institute for Economic Research in Ljubljana, Slowenien
Dr. Christine Stüben	Leiterin des Referats Familienpflegezeit, Pflegende Angehörige, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Jana Teske	Referentin, AWO Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V.
Dr. Nicole Weidenfeld	Leiterin des Referats Elterngeld, Betreuungsgeld, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Dr. Kirsten Wendland	Leiterin des Referats Monitoring Familienbezogene Leistungen, Wohlergehen von Familien, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ümit Yüzen	Referentin Familienbildung und Familienpolitik, Deutsches Rotes Kreuz
Dr. Claudia Zerle-Elsäßer	Kommissarische Leiterin der Fachgruppe "Lebenslagen und Lebensführung von Familien", Deutsches Jugendinstitut

10 Präsentationen

I.	The fathers' quota as a policy instrument in Norway – Berit Brandth	34
II.	Swedish family policy Parental insurance – Charlotta Örn	45
III.	Daddy Months as Policy Instrument The Case of Iceland – Rósa Erlingsdóttir	48
IV.	Väter in der Familienarbeit Am Beispiel des Kinderbetreuungsgeldes (KBG) bzw. des Kinderbetreuungsgeld-Kontos in Österreich – Olaf Kapella	52
V.	Gender equality bonus – Niklas Löfgren	60
VI.	Parental leave system in Estonia – Linda Sassian	63
VII.	Promoting equal partnership in families: The case of Slovenia – Nada Stropnik	72

The fathers' quota as a policy instrument in Norway

Berit Brandth
NTNU
Trondheim
Norway

Development of the leave system

- 1909: Maternity leave (6 weeks)
- 1947: Maternity leave extended to 12 weeks
- **1978**: Leave was extended to 18 weeks.
  New: Fathers could share 12 weeks
- 1987 - 1993: Several smaller extentions
- **1993**: The «fathers' quota» – 4 weeks of statutory, earmarked, non-transferable leave for fathers
- 2005 – **2014**: Extentions and one shortening

Distribution of weeks with 100% and 80% wage compensation. Mothers and fathers

Year	Total parental leave	Mother's quota*	Shared leave	Father's quota	+ Paternity leave**
2017	49/59	3 + 10	26/36	10	2

* Mothers have the right to three additional weeks of leave that must be taken before birth
** Paternity leave is not part of the parental leave. It is founded in the Work Environment Act and paid by collective agreements

Leave policy objectives for fathers

- Gender equality:
  - Dual earners/dual carers
- Fathering: Fathers as competent carers
- Strengthen the father-child relationship

The fathers' quota – a success

- Has worked well to get fathers to take leave (from 4 to 75 % the first five years)
- 90 % of eligible fathers use all, more or part of it
- Every time the quota has been prolonged, fathers increased their use accordingly
- It is supported by the general population, parents, social partners and working life

Taking leave – a norm and a «game changer» for fathers

Why does it work?

Design elements

- Based in law
- Individual leave for fathers (ear-marked)
- Not transferable to mothers
- Generously paid

Based in law

"It's a law and… that's very important. It's the most important thing, actually."

"Public work places have to play by the rules"

Accepted by working life

I knew we were not supposed to have problems at work, but I was a little concerned whether that was actually true. Because sometimes things look good on paper, but it may… it may be that you get some problems. But I had no problems, and I felt really privileged I could have leave.

(Daniel, originally from Spain)

Earmarked

- Fathers do not have to negotiate with work (or the mother)
- 'Prenegotiated' by the state
- Understood as father's right
- Puts pressure on fathers to take leave

"It feels like something you ought to… that it's something you should take, really. (…) It feels like there's pressure on you to take it. That if you want to be a good parent, or a good father, then you have to take the daddy leave."

(Ludvig, engineer)

Non-transferable

- *If all the leave was voluntary [for fathers], then it would be a major problem for men to get… very many men would have problems at work to take voluntary leave. Really. I'm sure! That's what would happen to me at any rate, guaranteed! Yes. And I think that would be the result in very different industries and professions, too. Finance and all that.*

  (Kristoffer, bricklayer)

- *If the man must take it or leave it, then it's very difficult for your employer to say, 'No, you can't take it,' which I can easily envision happening. Or 100% happen, because it's a market-oriented society.*

  (Johannes, architect)

Generosity

- 100 % of earnings up to a ceiling of about Eur 60 000 per year
- All Nordic countries have a generously paid fathers' quota
- Economically important: Men keep their status as family providers
- Symbolically important: Puts value on caregiving

Pitfalls in leave design:

- The opportunity for mothers and fathers to be home on leave at the same time
- Flexibility in terms of part-time leave in combination with work until the child reaches a certain age

On leave alone or with the mother?

- **Home alone** 53%
  - Mother works full time
  - Father takes the whole fathers' quota and often more
- **Home, but not alone** 47%
  - Mother stays home on a part- or full-time basis
  - Father reduces or splits up the father's quota

Different care practices:

Home alone

- Develop care competence
- Experience the 'slow time' of infant care

Not home alone

- Less care competence
- Supporting player
- More confident with older children

The effects of the father's quota on fathering practices and gender equality are greatest when fathers are home alone

The difficult flexibility

- Intuitively, it is believed that flexible leave is an advantage
- 2007: The father's quota was made flexible
  - can be taken as part-time in combination with work
  - can be split up into blocs of time
  - can be used until the child turns 3 years
- Flexible use has increased among fathers

Flexible use influences the content of the leave (fathering practices)

Part-time leave:

- causes interruptions in the caring routines
- stress
- lets work dominate
- destroys 'slow time' and
- the opportunity to take responsibility for the caring

Stalls development towards gender equality

- Mother has to step in, and when she does, father tends to become the secondary caregiver
- Work is prioritized over caregiving
- Fathering becomes a matter of choice – *«the choice-making father»*
- The process towards developing fathers' care competence is hindered
  - Creates «half-way» fathering
  - «Avoidant» fathering

Watch out for flexibility!

Continous leave over a longer period seem the most effective for fathers when it comes to fence off work, take care responsibility and develop as caregivers

Conclusion

- Indisputable that earmarked, non-transferable periods have produced the most comprehensive results
- Depending on how it is used, it increases fathers' involvement in childcare, strengthens their care competence and improves father-child relations

Swedish family policy

- Parental insurance

Government Offices of Sweden

Ministry of Health and Social Affairs 1

Swedish national objectives

Government objectives of gender equality
- Equal distribution of power and influence
- **Economic equality**
- Equality in education
- **Equal distribution of unpaid care and household work**
- Equal access to health care services
- Men's violence against women must stop

Objectives of the family policy
- Good economic standard for all families with children
- Decrease economic differences between families with and without children
- Policy shall contribute to a gender equal parenthood

Government Offices of Sweden

Ministry of Health and Social Affairs 2

Important reforms to promote gender equality and reconciliation om family and work

- Individual taxation
- Paid parental leave and parental benefits
- Child care services
- Long term care

Government Offices of Sweden

Ministry of Health and Social Affairs 3

Paid parental leave and benefits

- **Parental benefit**: 480 days per child divided equally between parents with joint custody
- 90 days reserved for each parent
- **Temporary parental benefit:** For primarily shorter periods of absence until the child is 12 (or in some cases older)
- **Parental leave:** All employees have the right to leave of absence and - right to part-time work

Government Offices of Sweden

Ministry of Health and Social Affairs 4

Conclusions

- Sweden has often been seen as a forerunner and a successful example in providing good access to affordable and qualitative child care
- Other financial support for families are also important to create a family friendly society
- The system has a flexible construction and is intended to give freedom for both parents to choose, not between work or having children, but to successfully combine the two
- It is also intended to give parents the possibilities to have the number of children they want.

Government Offices of Sweden

Ministry of Health and Social Affairs 5

Next step to a modern parental insurance

- Intentions and action to develop more equal usage of the parental insurance
- Enhance possibilities for modern families
- Adjust the insurance to current labour market situation and demands
- Further action to make it possible to conciliate family and worklife

Government Offices of Sweden

Ministry of Health and Social Affairs 6

VELFERÐARRÁÐUNEYTIÐ
Ministry of Welfare

Daddy Months as Policy Instrument

The Case of Iceland

Rósa Guðrún Erlingsdóttir,
Chief Advisor, Gender Equality

Population: 332.529 – 80% urban, mostly located in the southwest part of Iceland

79% of women and 85% of men active in the work force

34% of women have a part-time job, 13% of men

More women (66%) in universities and high schools

90% of children aged 1-5 are in day care. Most municipalities pay

85% of operational cost of kindergartens

Fertility rate in Iceland was 1,7 children per woman in 2016, the lowest in recorded history.

3

The world's 10 most gender-equal countries

Global Top 10

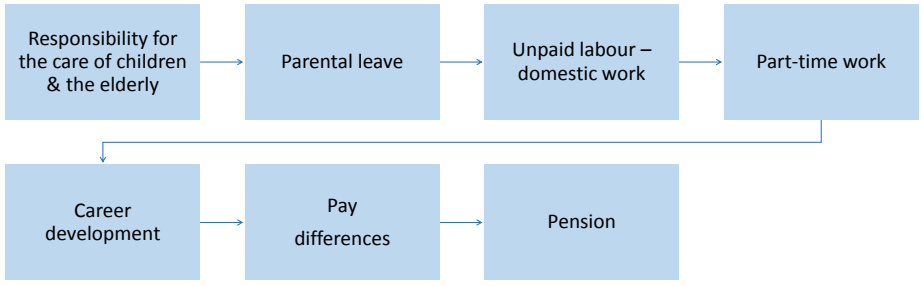
The Global Gender Gap Index	Global rank*
Iceland	1
Finland	2
Norway	3
Sweden	4
Rwanda	5
Ireland	6
Philippines	7
Slovenia	8
New Zealand	9
Nicaragua	10

Source: The Global Gender Gap Report 2016
Note: *2016 rank out of 144 countries

Iceland has taken the top spot eight years in a row, closing more than 87% of its overall gender gap. It remains top performer on Political Empowerment and is in the top 10 on Economic Participation.

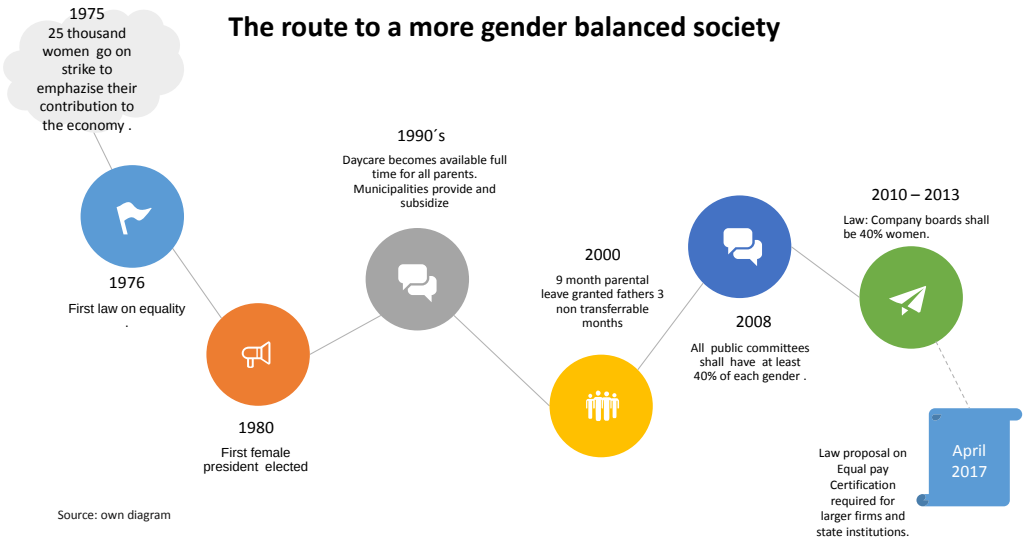
4

Division of Work and Family Life – Chain Reaction



Source: own diagram

5



6

https://youtu.be/DM78-2dMdCg


7
Equality – yes, please
Thank you for you attention!
7

www.oif.ac.at

Österreichisches Institut für Familienforschung
Austrian Institute for Family Studies

Väter in der Familienarbeit

Am Beispiel des Kinderbetreuungsgeldes (KBG) bzw. des Kinderbetreuungsgeld-Kontos in Österreich

Dipl. Sozpäd. (FH) Olaf Kapella

30. Mai 2017

universität wien

Geltende Regelung vor Einführung des KBG (bis 2001)

- Karenzgeld (zentrale Aspekte):
  - Anspruchsberechtigung: Unselbständige Erwerbstätigkeit für eine Mindestversicherungszeit von 52 Wochen innerhalb der letzten 24 Monate
  - Höhe: € rund 410 monatlich
  - Bezugsdauer: maximal 24 Monate, wenn beide Elternteile in Anspruch nehmen (1 Elternteil mindestens 6 Monate).
  - Arbeitsrechtliche Karenz: Besteht für 24 Monate (Kündigungsschutz)

Vom Kinderbetreuungsgeld zum Kinderbetreuungsgeld-Konto

Entschließungsantrag des Nationalrates

1996

- Ausgangslage:

  Entschließungsantrag des Nationalrates (Juli 1996), dass Bundesländer die Einführung eines Kinderbetreuungschecks bzw. dessen Umsetzung zu prüfen haben.

  Ein Modell zur Umwandlung des Karenzgeldes (Arbeitsfreistellung) (Deutschland: Erziehungsgeld von 1986 bis 2007, dann Elterngeld) von einer Versicherung- zu einer Familienleistung mit der Idee einer zweckgebundenen Subjektförderung für die Dauer von 6 Jahren.



universität wien

Modifikationen des Kinderbetreuungsgeldes (KBG)

Entschließungsantrag des Nationalrates

Einführung des KBG

1 Variante

30 + 6 Monate

1996

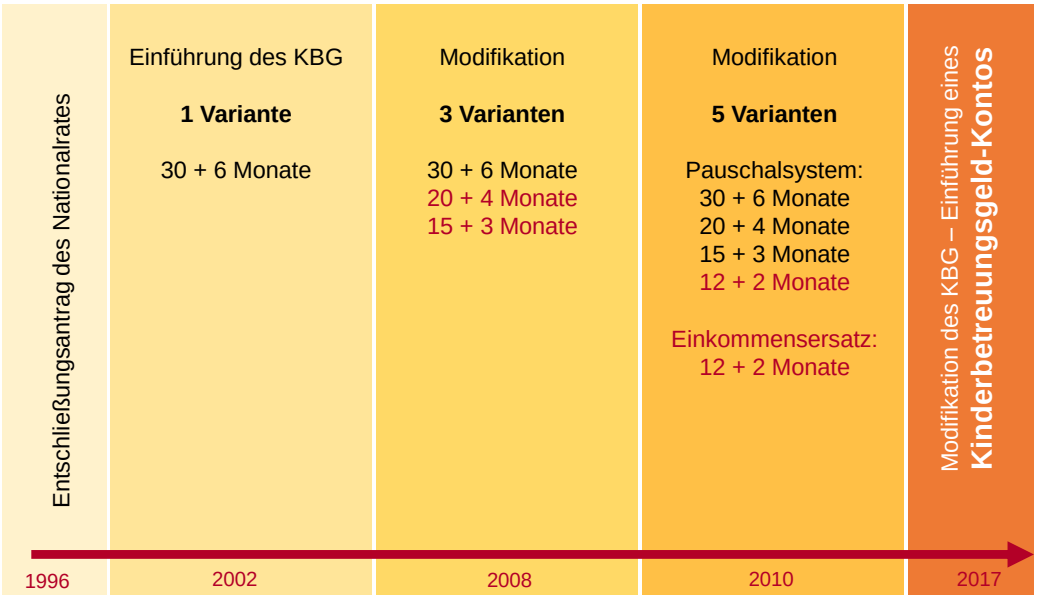
2002

- Zentrale Neuerungen:
  - Von Versicherungsleistung zur Familienleistung – Ausweitung des Bezieher*innen Kreises
  - Arbeitsrechtliche Karenz weiterhin für unselbständig Erwerbstätige 24 Monate
  - Rund € 436 im Monat
  - Maximaler Bezug 36 Monate wenn beide beziehen – zweiter Elternteil mindestens 6 Monate



universität wien

Modifikationen des Kinderbetreuungsgeldes (KBG)



Väterbeteiligung

- Kinderbetreuungsgeld-Konto (1.3.2017) – Zwei Systeme:

Pauschale Leistung:

- Ein Elternteil bezieht: 365 bis 851 Tage ab Geburt (bis max. 2,5 Lebensjahr des Kindes, von rund € 440 pro Monat bis € 1.014, max. insgesamt rund € 12.365)
- Beide Elternteile beziehen: 456 bis max. 1063 Tage ab Geburt (bis max. zum 3. Lebensjahr des Kindes, € 15.450)
- Zuverdienst möglich (bis zu € 16.200 pro Kalenderjahr)

Einkommensabhängige Leistung:

- Bis zu € 2.000 pro Monat, bis zu 14 Monate lang (max. € 28.000)
- Kein Zuverdienst möglich.

Zusätzliche Leistungen:

- ***Partnerschaftsbonus:*** bei einer 50/50 (oder 60/40) Aufteilung ein Partnerschaftsbonus von € 500
- ***Familienzeitbonus/Familienzeit*** im 1 Monat von € 700 (28 – 31 Tage innerhalb der ersten 91 Tage ab Geburt)

Väterbeteiligung - Familienzeitbonus

- Familienzeitbonus (Familienzeit) – für Geburten ab 01.03.2017 (Familienzeitbonusgesetz)

  Erwerbstätige Väter (Mütter), die sich direkt nach der Geburt ihres Kindes *intensiv und ausschließlich (www.bmfj.gv.at)* der Familie widmen erhalten eine finanzielle Unterstützung.

  - Im Einvernehmen mit Arbeitgeber*in – kein Kündigungsschutz
  - Höhe rund € 700 (täglich € 22,60)
  - Inanspruchnahme des Familienzeitbonus verringert das evtl. später bezogene KBG durch den Elternteil, verringert jedoch nicht die Bezugsdauer
  - Kranken- und Pensionsversicherung wird vom Staat finanziert



universität wien

Väterbeteiligung -Familienzeitbonus

- Anspruchsvoraussetzungen

  - Anspruch und Bezug auf Familienbeihilfe (Deutschland: Kindergeld) für das Kind
  - Lebensmittelpunkt von antragstellendem Elternteil, Kind und anderem Elternteil in Österreich
  - Ein auf Dauer angelegter gemeinsamer Haushalt mit dem Kind und dem anderen Elternteil sowie idente Hauptwohnsitzmeldungen
  - Inanspruchnahme der **Familienzeit**
    - ❖ Familienzeit ist eine 28-, 29-, 30- oder 31-tägige Unterbrechung der Erwerbsausübung des Vaters.
    - ❖ Erwerbsunterbrechung z.B. durch Sonderurlaub (kein Urlaub oder Krankenstand), bei Selbständigen durch eine Ruhemeldung des Gewerbes bzw. Abmeldung bei der SV.



universität wien

Väterbeteiligung -Familienzeitbonus

Anspruchsvoraussetzungen (2)

- Erfüllung des Erwerbstätigkeitserfordernisses vor Bezugsbeginn
  - ❖ 182 Kalendertage vor Bezugsbeginn einer österreichischen kranken- und pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit nachgegangen sein – keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung
- Für Nicht-Österreicher*innen zusätzlich ein rechtmäßiger Aufenthalt in Österreich nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz bzw. nach dem Asylgesetz 2005

Väterbeteiligung -Familienzeitbonus

Anspruchsdauer

- Beginn: Frühestens am Tag der Geburt – In-Pflege-Nahme des Kindes
- Vier fixe Bezugsvarianten stehen zur Wahl: 28./ 29./30. oder 31. Tage
- Der vollständige Bezug muss innerhalb der 91 Tage ab Geburt liegen
- Bezug kann nicht unterbrochen, verschoben, verkürzt oder aufgeteilt werden
- Bezug muss sich exakt mit der Familienzeit decken
- Gleichzeitiger Bezug von Familienzeitbonus und KBG ist ausgeschlossen

Väterbeteiligung – politische Umsetzbarkeit

- Kein politischer Konsens zum Begriff „Papamonat“
- Quasi Kostenneutralität
  - Wirtschaft muss zustimmen, hat aber keine Kosten
  - Staat finanziert *Familienzeit* – behält aber bei einer späteren Partner*innen-Beteiligung am Kinderbetreuungsgeld den finanziellen Bonus zur *Familienzeit* wieder ein
  - Wird nicht als „Papa-Monat“ kommuniziert, sondern als *Familienzeit*

Familienzeit - Statistik

	März 2017	April 2017
Gesamt	42	74
Männlich	42	74
Weiblich	0	0
Landeskrankenkassen (gesetzlich), u.a.	31	45
BVA – Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter	11	29

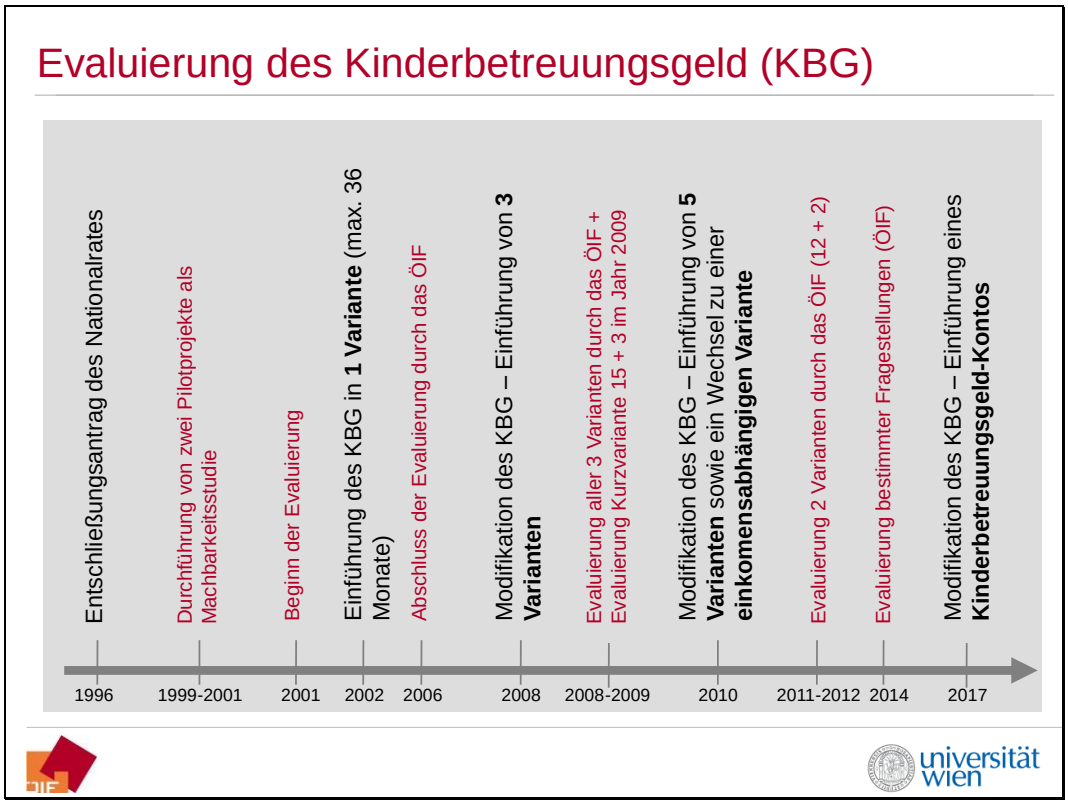
Quelle: Monatsstatistik BMFJ. Eigene Darstellung.

Väterbeteiligung – lesson learned?

- Einstellungs- und Werteebene viel Veränderungen – Realisierung nicht wirklich gegeben:
  - Wirtschaft sollte mehr Impulse geben und Mitarbeiter*innen gezielte Signale geben werden
  - Positive Aspekte für Männer selbst stärker betonnen, auch für Partner*in – nicht nur Effekte für Kinder
  - Pflegeverpflichtungen in beide Richtungen für Männer thematisieren – nicht nur für Kinder
  - Neue Erwerbsmodelle und –philosophien
  - Männliche Identität wird nicht nur über finanzielle Anreize aktiviert und gebildet
  - De- oder Familiealisierung in der Politik für Pflegepflichten etc.?

Väterbeteiligung - Historie

- Historisches
  - Mit 1.1.1990 wurde die Möglichkeit des Karenzurlaubs für Väter (Dienstnehmer und Heimarbeiter) eingeführt, bis max. zum 1. Geburtstages des Kindes, mit 1.7.1990 bis max. 2. Geburtstages des Kindes verlängert
  - Mit 1.1.2011 wurde eingeführt, dass Väter im öffentlichen Dienst einen bis zu vierwöchigen unbezahlten Karenzurlaub während des Beschäftigungsverbotes der Mutter in Anspruch nehmen können


Evaluierung des Kinderbetreuungsgeld (KBG)
Entschließungsantrag des Nationalrates
1996
Durchführung von zwei Pilotprojekte als Machbarkeitsstudie
1999-2001
Beginn der Evaluierung
2001
Einführung des KBG in **1 Variante** (max. 36 Monate)
2002
Abschluss der Evaluierung durch das ÖIF
2006
Modifikation des KBG – Einführung von **3 Varianten**
2008
Evaluierung aller 3 Varianten durch das ÖIF + Evaluierung Kurzvariante 15 + 3 im Jahr 2009
2008-2009
Modifikation des KBG – Einführung von **5 Varianten** sowie ein Wechsel zu einer **einkomensabhängigen Variante**
2010
Evaluierung 2 Varianten durch das ÖIF (12 + 2)
2011-2012
Evaluierung bestimmter Fragestellungen (ÖIF)
2014
Modifikation des KBG – Einführung eines **Kinderbetreuungsgeld-Kontos**
2017
universität wien

Gender equality bonus

Försäkringskassan

Purpose of the reform

1. To increase labour force participation among women and to increase the number of paid workinghours when mothers have young children.
2. To compenasate for the lack of ”job tax- reduction” when you are home with parental benefit.
3. To get a more equal usage of parental benefit without reducing parents freedom of choice.

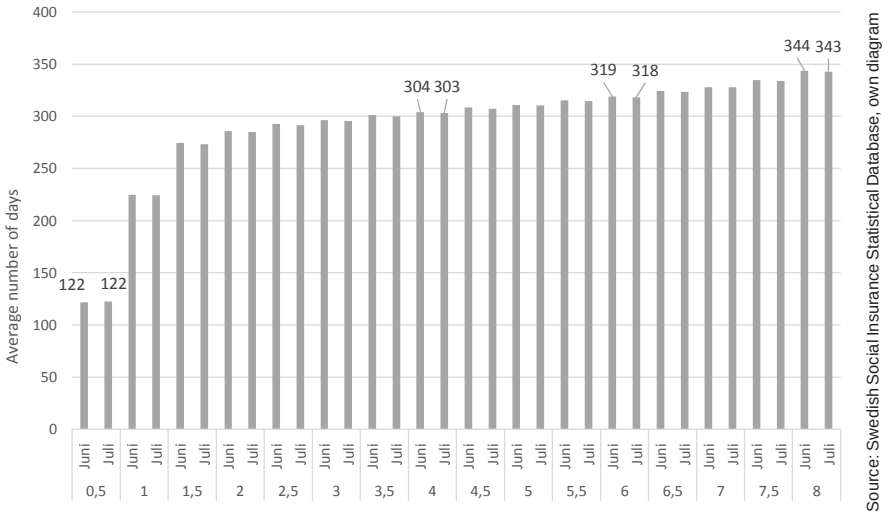
Construction

1. For parents to children born from first of july 2008
2. Parents were to apply for the the tax reduction once a year
3. Tax- reduction approx. 10 euros per day.
4. In total maximum of 1 350 euros if you shared complete equal.
5. Changed into a bonus payment from 2012 since many parents forgot to apply for it.
6. The gender equality bonus was abolished from first of january 2017.

When the parent who had used most days with perental benefit worked and the other parent didn´t work but instead was home useing parental benefit then a *”bonus day”* was generated.

Försäkringskassan

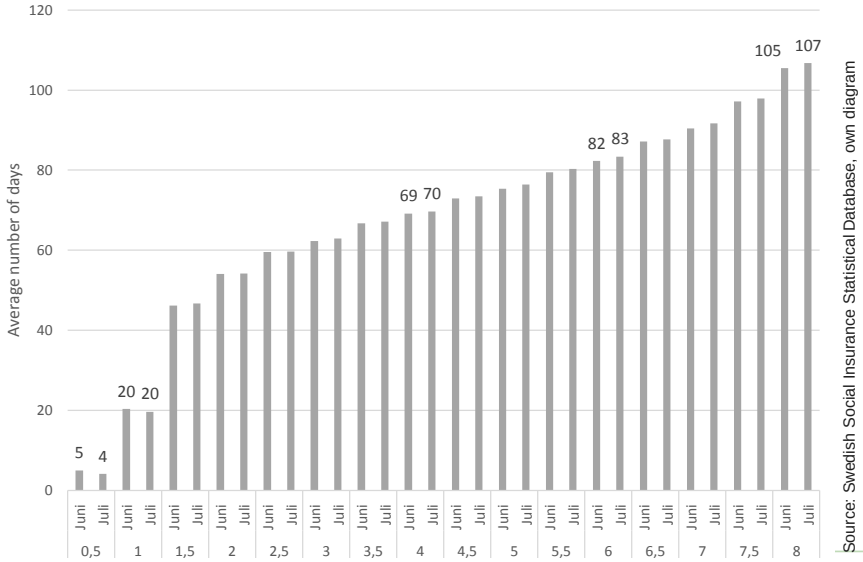
Average number of parental benefit days used by women when the child have reached different ages. Children born in june and july 2008.



Sid 3 • May 2017 • Swedish social insurance agency, Niklas Löfgren spokesperson for family- economics

Försäkringskassan

Average number of parental benefit days used by men when the child have reached different ages. Children born in june and july 2008.



Sid 4 • May 2017 • Swedish social insurance agency, Niklas Löfgren spokesperson for family- economics

Försäkringskassan

Evaluated but no effect found…

1. Evaluated by the Swedish Social insurance agency in both 2010 and 2014.
2. Evaluated by the The Swedish Social Insurance Inspectorate in 2012.
3. ”The Institute for evaluation of labour market and education policy" later also agreed on the conclusions made by the two other authorities.

SOTSIAALMINISTEERIUM

Parental leave system in Estonia

Linda Sassian
Counsellor for social affairs
Permanent Representation of Estonia to the EU
29-30.05.17 in Berlin

Leave	Duration	Benefit	Payment
Maternity leave	140 days	Maternity leave benefit	100%
Paternity leave	10 days	Paternity leave benefit	100%
Parental leave	3 years	Parental benefit (18 months) & Childcare benefit	100% Flat rate – 38€ per month
Child leave	3/6 days per year	Child leave benefit	Flat rate – 20€ per day
Child leave without pay	10 days per year (per parent)	-	-
Child leave for a parent with a disabled child	12 days per year	Child leave benefit	100%
Adoptive parent leave	70 days	Adoptive parent leave benefit	100%
Leave to take care of a sick child		Leave compensation	80%

Paternity leave and benefit

Scheme parameters

- Eligibility – fathers working in public service or with an employment contract
- Length of leave – 10 working days
- Payment – 100% of earnings with a ceiling of three times average gross monthly salary in Estonia
- Funding – state budget (general taxation)
- Flexibility – leave can be taken:
  - during the period of 2 months before or 2 months after the birth
  - in blocks, with a minimum of a day at a time

Usage of paternity benefit

- 50% of all fathers used the leave; ca 70% of fathers eligible for the leave
- Average duration 9,6 days
- Average benefit per day 69 €
- Benefit increased from flat-rate to income related benefit in 2008
- Payment was stopped in 2009-2012

Parental leave and parental benefit

Scheme parameters (1) – PARENTAL LEAVE

- Eligibility – working parents, but also other family members and actual caregivers (one person at time)
- Length – 36 months (until child gets 3 years old)
- Flexibility
  - leave can be used in one part or in several parts at any time until the child is 3 years old
  - the recipient can be changed every month
- Payment – parental benefit and childcare benefit

Scheme parameters (2) – PARENTAL BENEFIT

- Eligibility – working and non-working parents, fathers are eligible for the benefit when the child has reached 70 days of age.
- Length
  - For working parents – 435 days, starting after the maternity benefit (paid for 140 days)
  - For parents with no employment relationship – starting from the birth until the child gets 18 months old
- Size of the benefit
  - 100% of personal average earnings
  - ceiling of the benefit is three times average gross monthly salary in Estonia (2907.15 € in 2017)
  - minimum of the benefit is 430€ for non-working parents (benefit base rate in 2017) and 470€ for working parents (minimum wage in 2017)

Scheme parameters (3) - PARENTAL BENEFIT

- Funding – state budget (general taxation).
- Flexibility
  - Being on leave while receiving the benefit is not compulsory - a parent may work or earn income during the period in which they receive the benefit.
  - If the income exceeds the rate of the benefit, the amount of the benefit is reduced. Persons have right to get at least half of the benefit granted to them. It is also prohibited to reduce the amount of the benefit under the limit of the benefit base rate.
  - It is possible to change the recipient every month.

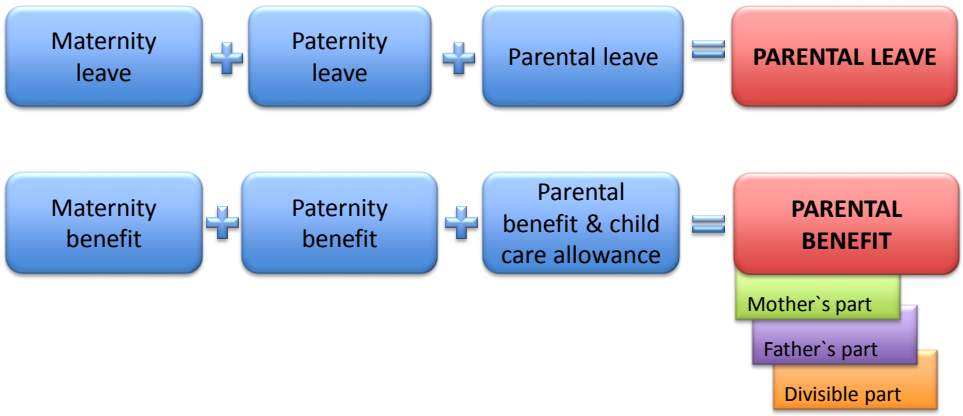
Scheme parameters (4) - CHILDCARE BENEFIT

- Eligibility – working and non-working parents or actual caregivers (not connected to working, availability of child care place etc)
- Length
  - paid from the end of payment of parental benefit until the child is 3
  - for large families the payment continues until the child gets 8 years old
- Size of the benefit - flat-rate payment of 38€ per month
- Funding – state budget
- Flexibility – the recipient can be changed every month

Usage of parental benefit by men

- % of men taking parental benefit has never exceeded 10%
- Starting from 2007 fathers are allowed to take parental benefit earlier – 6 months vs 70 days old child.
- Changes in 2009 and 2011 are connected to recession and changes in men`s unemployment
- With time more people support father`s role, at the same time people feel that it is more difficult for a man to take time off from work

Changes in progress



Father`s individual right

- One month for all fathers regardless of their employment relationship
- Can be used separately or together with mother at any time during parental leave
- Can be taken in blocks, with a minimum of a day at a time
- Working is not allowed during that period – the benefit is reduced proportionally to the income earned
- Non-transferable

Flexibility

- Ca 19 months (max 605 days) of parental benefit can be taken in one part or in several parts (days) at any time until the child is 3 years old
- 2 months of the benefit can be shared by parents and used together (additional 1 month if triplets or premature birth)
- Bigger income can be earned during the period of parental benefit until the benefit is decreased – decrease starts when the monthly income exceeds 1,5 x Estonian average salary (ca 1500€)

Aditional incentives

- Child leave and child leave benefit will be changed from family entitlment to individual right – 10 days per child for each parent until the child gets 9


SOTSIAALMINISTEERIUM
Thank you!
linda.sassian@mfa.ee

Inštitut za ekonomska raziskovanja
Institute for Economic Research

PROMOTING EQUAL PARTNERSHIP IN FAMILIES: THE CASE OF SLOVENIA

TOWARDS AN EQUAL PARTNERSHIP IN FAMILIES. HOW EUROPEAN STATES PROMOTE FATHER INVOLVEMENT IN FAMILY WORK
EUROPEAN EXPERT MEETING, BERLIN, 29-30 MAY 2017

Nada Stropnik
Institute for Economic Research, Ljubljana, Slovenia
stropnikn@ier.si

Introduction

- A dual earner gender regime (full-time employment, individual income taxation).
- Slovenia not only managed to preserve most of its achievements in the area of family- and ECEC policies during the post-socialist period, but also continued to improve them.
- A well-regulated, widely available and affordable quality ECEC: a subsidy amounted to an average of 68% of the costs per child in 2014 (Kuralt, 2015); as much as 77% for children up to the age of three years (GRS, 2014, p. 21).
- In recent decades, changes in fathering and fatherhood are occurring on both the structural (policy) and individual (behaviour) level:
  - developments in family and gender-equality policy, such as paternity leave provisions;
  - increased participation of fathers in childcare compared to previous generations of fathers.

Statutory provisions for fathers

- Transfer of the mother's right to parental leave to the father possible since as early as 1975 (Sweden was the first in 1974).
- Now: an individual father's entitlement to 130 days of parental leave (transferrable to the mother).
- Paid paternity leave since 2003:
  - (15 paid calendar days + 75 days with social security contributions based on the minimum wage paid from the state budget.
  - In 2017: 25 + 25 days.
  - From 2018: 30 paid days.
- First 15 days of paid leave: full-time or part-time (also as individual working days, 70%), during the child's first six months;
- The rest: full-time or part-time leave, until the child completes the first grade of primary school.
- Full income compensation (temporarily 90% for those earning more than the minimum wage) while on parental or paternity leave.



Impact of policies encouraging fathers to take the leave

- May have helped support an increase in active fathers.
- Some aspects of fatherhood have been changing in both quantitative and qualitative terms (relatively slow pace of change).
- 15 days of paternity leave: four in five fathers;
- More than 15 days: less than one in five leave-takers.
- Fathers taking some of the parental leave: slowly increasing share of leave-takers (around 5% in the mid-2000s, almost 7% in 2012-2014 (paternity leave was introduced in 2003), below 6% in 2016.
- Parents absent from work due to childcare responsibilities: fathers accounted for 14% in 1997 and 16% in 2007.



Obstacles to fathers‘ higher uptake of leaves

- Mothers‘ wish to be with the child for the whole duration of leave.
- Lack of women‘ trust in the men‘s ability to care for babies and infants.
- Harder for men than for women to deviate from their traditional gender role in the family.
- 2010 survey: 22% of the respondents aged 20–49 who had children did not know that the parental leave could be shared between the parents.
- Men‘s perception of themselves being non-replaceable employees but replaceable parents (particularly widespread among managers).



Obstacles to fathers‘ higher uptake of leaves (employers)

- Employers not in favour of fathers taking leave: easier to organise a replacement for an employee absent for a year than for the one absent for one to several months.
- Employers got used to mothers‘ long absence after childbirth and uptake of the leave to care for sick children; they (not even female bosses and colleagues) do not expect fathers to be absent for these reasons. This has not yet become a part of their risk management strategies.
- Slovenian managers do not regard balancing work and family as a relevant issue in the workplace. It is considered a private matter that employers should not have to deal with (Kanjuo Mrčela and Černigoj Sadar, 2007)
- One third of fathers surveyed had to deal with workplace obligations while they were on paternity leave (Rener et al, 2005).



Fathers' behaviour

- Mismatch between fathers' egalitarian attitudes and their traditional behaviour in daily practice.
- Considerable gap between fathers' subjective perception of their fathering activities and the everyday reality of their contribution to childcare.
- The division of care work in the family continues to be gendered and asymmetrical.
- In 2007–2008: employed women spent, on average, 42 hours per week on household tasks and childcare; men 28 hours per week (European Quality of Life Survey). This 'second shift' for women equals almost two additional full-time working days per week.



Fathers' engagement in childcare (1)

- Fathers are less likely than mothers to be either first or second main performers of childcare activities (Stropnik and Černič Istenič, 2001; Rakar et al, 2010).
- Fathers prefer to play a supportive role in daily childcare tasks and responsibilities, which translates into less care work and responsibility.
- Men's participation in early child care appears to be optional and they can choose which work they want to do and when.
- Fathers are more able than mothers to negotiate the timing of their involvement, such as spending more time with their children on weekends („weekend fathers").
- This enables men to more readily reconcile their childcare responsibilities with their professional lives than women (Humer, 2009).



Fathers‘ engagement in childcare (2)

- Fathers typically use the paternity leave after the mother returns from hospital.
- Men engage in more pleasant, less routine and more time-flexible childcare activities.
- Routine infant care remains mothers’ work, while fathers are more involved with somewhat older children and more enjoyable, less routine child care (conversation, reading, listening, playing and educational activities).
- Most frequently fathers cradle and comfort the newborn, change nappies and clothing for the baby, and bath and wash the baby. Least frequently they get up at night because of the child.



Fatherhood programmes

‘School for Parents’: short course for future fathers, a prerequisite for fathers’ presence at childbirth (3 in 4 are present).

Awareness-raising activities under the banner **‘Daddy, be active’** (the mid-2000s): TV and radio messaging (TV spots broadcast during sporting events), radio shows, educational documentary film, ‘Daddies courses’ (sporting and socialising events where fathers ran with their children (hand in hand, with prams, etc.).

“Family-Friendly Enterprise” certificate introduced in 2007: work-family reconciliation measures (no organisation introduced any measure targeted at fathers).



IMPRESSUM

Herausgeber:

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

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

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

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

Träger der Beobachtungsstelle:

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V.

Autor:

Sören Hoyer (soeren.hoyer@iss-ffm.de)

Bildnachweise:

Titelseite: www.wordclouds.com

Seite 2 – 29: © ISS – Frankfurt a.M.

Erscheinungsdatum: März 2018