



Programm „Voneinander Lernen“ auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung

Instrumente zur Förderung langfristiger Väterbeteiligung in Familienarbeit

Deutschland, 4.-5. Oktober 2018

Zusammenfassung



Der Inhalt der vorliegenden Veröffentlichung gibt nicht notwendigerweise die Auffassung der Europäischen Kommission wieder.



Diese Veröffentlichung wird unterstützt durch das EU-Programm Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014-2020.

Dieses Programm wird von der Europäischen Kommission umgesetzt. Sein Ziel ist es, einen Beitrag zur Weiterentwicklung eines Raums zu leisten, in dem die Gleichstellung und die Rechte von Personen – wie sie im Vertrag, in der Charta und in internationalen Menschenrechtsübereinkommen verankert sind – gefördert und geschützt werden.

Weitere Informationen unter: http://ec.europa.eu/justice/grants1/programmes-2014-2020/rec/index_en.htm

Einleitung

Das im Zuge des Programms „Voneinander lernen“ veranstaltete Seminar fand auf Einladung der deutschen Bundesregierung am 4. und 5. Oktober 2018 in Berlin statt. Es erörterte Möglichkeiten, die langfristige väterliche Mitwirkung an der Familienarbeit zu fördern. Im Mittelpunkt standen dabei Elterngeldregelungen. Es wurden bewährte Verfahrensbeispiele aus Deutschland vorgestellt und debattiert.

Es nahmen VertreterInnen und Fachleute aus folgenden Ländern teil: Deutschland, Belgien, Estland, Finnland, Frankreich, Island, Italien, Litauen, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowenien, Tschechische Republik, Vereinigtes Königreich und Zypern. Die Europäische Kommission und das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen wirkten ebenfalls mit.

Eröffnet wurde das Seminar von Dr.ⁱⁿ Birgit Schweikert, Leiterin der Abteilung für Gleichstellung (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) sowie von der Europäischen Kommission.

In Bezug auf die Wahrnehmung von Betreuungs- und Familienpflichten, machte die Europäische Kommission auf die eklatante Kluft aufmerksam, die zwischen den von Müttern und Vätern geäußerte Absichten und der tatsächlichen Praxis besteht. In der Eurobarometer-Umfrage 2017 gaben 80 % der Männer an, die Gleichstellung der Geschlechter sei für sie persönlich wichtig. Dem steht gegenüber, dass Frauen durchschnittlich 21 Stunden pro Woche mit Erziehungs-, Pflege- und Haushaltsarbeit zubringen, Männer hingegen nur neun Stunden. 84 % der EuropäerInnen befürworten, dass Männer im selben Maße wie Frauen Haushaltspflichten übernehmen und Elternzeit beanspruchen. Tatsächlich haben laut Eurobarometer 2018 jedoch nur 33 % der Männer einen Vaterschaftsurlaub in Betracht gezogen bzw. beansprucht.

1. Das bewährte Verfahren im Gastgeberland Deutschland

1.1 Eine Angelegenheit der Gleichstellungs- und Familienpolitik

Zu Beginn des Seminars stellte Dr.ⁱⁿ Birgit Schweikert, Leiterin der Abteilung für Gleichstellung, die Gleichstellungsperspektive vor, die dem deutschen Verfahrensbeispiel zugrunde liegt. Die Politikentwicklung im Zusammenhang mit der Väterbeteiligung an der Familienarbeit ist in mehreren Ministerialabteilungen verankert, insbesondere Geschlechtergleichstellung sowie Familienpolitik. Dr.ⁱⁿ Schweikert bewertete die Entwicklung dieser Politik als Teil des grundlegenden systemischen Wandels, der seit der Verabschiedung des Grundgesetzes vor fast siebzig Jahren angestrebt wurde, um ein Rechts- und Wertegefüge zu etablieren, das sich vom patriarchalischen System abwendet und zu einer gleichberechtigten Partnerschaft in der Familie hinführt.

Trotz wichtiger und wirksamer Rechtsvorschriften bestehen nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Arbeitsleben. Wie Dr.ⁱⁿ Schweikert feststellte, braucht es Zeit, bis Kulturen und Gewohnheiten sich ändern. Die Gesetzgebung ist nur ein Anfang – wenn auch ein wichtiger Anfang – bei der

Schaffung von Rahmenbedingungen, in denen Menschen auf andere Weise Entscheidungen treffen können.

Die Politik zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Unterschiede verläuft in fünf Richtungen: Öffnung aller Berufsfelder für Frauen und Männer; mehr Frauen in Führungspositionen; Stärkung der Entgeltgerechtigkeit durch transparente Lohnstrukturen; Aufwertung der Sozialberufe, in denen überwiegend weibliche Arbeitskräfte tätig sind; und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienleben und Beruf. Gewalt gegen Frauen und Belästigung am Arbeitsplatz sind weitere dauerhafte Schwerpunkte.

Es wurde ein Indikator für geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ausübung von Erziehungsarbeit ausgearbeitet und umgesetzt. Das Geschlechtergefälle im Bereich der Betreuung liegt bei 52,4 %. Das bedeutet: Frauen leisten etwa 1,5 Mal so viel unbezahlte Pflegearbeit wie Männer, im Tagesdurchschnitt um 87 Minuten mehr. Die partnerschaftliche Verteilung der Pflegeverantwortung ist der Schlüssel zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt. Die Politik muss die Rahmenbedingungen dafür schaffen. Das von der Europäischen Kommission initiierte Paket zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben trägt dazu bei.

1.2. Familienpolitik zugunsten der partnerschaftlichen Aufteilung der Betreuungsaufgaben und der gleichberechtigten Beteiligung an Erwerbsarbeit

Beim präsentierten bewährten Verfahrensbeispiel aus Deutschland, dem Elterngeld, handelt es sich um eine Zuwendung im Rahmen der allgemeinen Elternurlaubsregelung, erstmals eingeführt 2007. Sie entspricht dem Wunsch der Eltern: 60 % der befragten Eltern von Kleinkindern sprachen sich für eine partnerschaftliche Verteilung der Betreuungsaufgaben und mehr Gleichberechtigung hinsichtlich der Erwerbsteilhabe aus.

Das 2007 eingeführte **Basiselterngeld** spiegelte eine politische Schwerpunktverlagerung wider. Das Instrument richtete sich ausdrücklich an Väter und ermutigte sie, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Damit einher gingen Maßnahmen zur Verbesserung des Kinderbetreuungsangebots und zur Unterstützung der Unternehmen bei der Berücksichtigung des „Familienfaktors“. Ein Netzwerk von Unternehmen, die familienfreundliche Arbeitsplätze fördern wollen, wurde unterstützt. Dies hat zu einem besseren Verständnis der sozialpartnerschaftlichen Organisationen für die Problematik beigetragen. 2015/16 wurde mit den sozialpartnerschaftlichen Organisationen eine Absichtserklärung zu diesem Thema vereinbart. 77 % der Unternehmen sagen heute, dass Familienfreundlichkeit für das Unternehmen wichtig ist, gegenüber 14 % im Jahr 2006.

Das Basiselterngeld ist eine bedarfsabhängige Familienbeihilfe für Eltern, die für die Kinderbetreuung zu Hause bleiben. Der Anspruchszeitraum erstreckt sich über 12 Monate nach der Geburt des Kindes und kann um 2 Monate („Partnermonate“) verlängert werden, sofern beide Elternteile Elterngeld beantragen. Die insgesamt 14 Monate können unter beiden Elternteilen frei aufgeteilt werden. Der Lohnausgleich liegt zwischen 65 und 100 %, abhängig vom Nettoeinkommen des Elternteils im Jahr vor der Geburt des Kindes. Der Mindestbetrag liegt bei 300 Euro, die Obergrenze bei 1.800 Euro.

Das Elterngeld bietet beiden Elternteilen einen zusätzlichen Anreiz, an der Familienarbeit teilzunehmen. Da es einkommensabhängig ist, ist es auch für Väter finanziell attraktiv. Zwischen 2006 und 2015 stieg der Anteil Elterngeld beanspruchender Väter von 3,5 auf 36 %, die Beschäftigungsquote der Mütter mit Kindern im Alter von 2-3 Jahren von 42 auf 58 %. Der Effekt wird als nachhaltig angesehen, insofern als Väter, die Elterngeld beziehen, später mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen und die Familienarbeit gleichmäßiger mit ihren Partnerinnen teilen. Jeder vierte Elterngeld beziehende Vater reduzierte später seine Erwerbsarbeitszeit. Die Auswirkungen für die Mütter betreffen ihre schnellere Rückkehr auf den Arbeitsmarkt und die Zunahme ihrer Erwerbsarbeitszeiten. Allerdings unterliegen diese Zahlen erheblichen regionalen Schwankungen.

Das **ElterngeldPlus** und der **Partnerschaftsbonus** wurden 2015 mit dem Ziel eingeführt, flexiblere Kombinationsmöglichkeiten zwischen Teilzeitarbeit und Elterngeld zu schaffen. Das ElterngeldPlus bezweckt, die Zeit außerhalb des Arbeitsmarktes zu verkürzen und Eltern zu unterstützen, die früher an den Arbeitsplatz zurückkehren. So ist der gleichzeitige Bezug eines Teilzeit-Erwerbseinkommens und des ElterngeldPlus vorgesehen. Berechnet wird die Leistung wie das Basiselterngeld. Dabei ist es nur halb so hoch wie dieses (Höchstbetrag 900 Euro, Minimum 150 Euro), während der Anspruchszeitraum sich über 24 Monate erstreckt. Im vierten Quartal 2016 entschieden sich 22,7 % der Eltern für das ElterngeldPlus. Der Partnerschaftsbonus zielt darauf ab, eine gerechtere Verteilung der Kinderbetreuungsarbeit zu fördern. Vier zusätzliche Monate Elterngeld werden parallel an beide Elternteile gezahlt, wenn diese sich entscheiden, Teilzeit zu arbeiten (25-30 Wochenstunden).

ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, Teilzeitregelungen für die Inanspruchnahme der Zuwendung zuzulassen und im Anschluss daran bei der Arbeitsplatzrückkehr eine Vollzeitregelung anzubieten. Derzeit stehen Gesetzesregelungen in Erwägung, das Recht auf den Übergang von Teilzeit zu Vollzeit auszudehnen.

Eine 2017 durchgeführte Evaluierung des ElterngeldPlus ergab, dass 17 % der Väter ohne den Anreiz dieses Instruments ihre Erwerbstätigkeit nicht reduziert oder unterbrochen hätten. 52 % der Eltern, die den Partnerschaftsbonus beanspruchten, berichten, dass sie die Familienarbeit teilen. 84 % der Eltern bewerteten ihre wirtschaftliche Situation während des ElterngeldPlus-Bezugs als gut oder sehr gut.

Die Kindergeldinstrumente sind steuerfinanziert, das Gesamtbudget für 2019 beziffert sich auf 7 Milliarden Euro. Getragen werden die Leistungen von den Bundesländern, die Kosten für die Umsetzung übernimmt der Bund. Das Kindergeld berücksichtigt die Vielfalt familiärer Strukturen. So können Alleinerziehende den vollen Beanspruchungszeitraum nutzen, der einem Elternpaar zusteht. Gleichgeschlechtliche PartnerInnen, die Eltern sind, haben ebenso Anspruch auf Elterngeld, wie getrennt Erziehende und Adoptiveltern. Elterngeld kann von ArbeitnehmerInnen, Selbständigen, Arbeitslosen und studierenden Eltern beantragt werden.

Die Bekanntmachung der Regelungen erfolgt über Broschüren, Veröffentlichungen, eine Telefonhotline und ein vom Ministerium betriebenes Online-Familienportal (www.Familien-Wegweiser.de). Der Elterngeld-Rechner ermöglicht, verschiedene Varianten für die Inanspruchnahme von Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus sowie die entsprechenden Einkommensauswirkungen zu kalkulieren.

1.3 Beurteilung des bewährten Verfahrens

Die Grundannahme des präsentierten Instrumentariums ist, dass Elternurlaub als Türöffner für eine gerechtere Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und eine langfristige väterliche Beteiligung an der Familienarbeit fungieren kann. Ausgangspunkt ist die anhaltende Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Während an die 60 % der Eltern mit Kindern unter drei Jahren eine partnerschaftliche Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit für ideal halten, sind deutlich weniger in der Lage sind, diesen Wunsch auch umzusetzen.

Untersuchungen haben gezeigt, dass der Zeitpunkt nach der Geburt von entscheidender Bedeutung ist, sowohl in Bezug auf die Intensität der geforderten Betreuungsarbeit, als auch im Hinblick darauf, dass in dieser Phase vorübergehend eingenommene Rollen die elterlichen Betreuungsmuster langfristig bestimmen oder zumindest stark beeinflussen können. Dies lässt den Schluss zu, dass Weichenstellungen für eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit in dieser Zeit besonders fruchtbar sind. Vaterzeiten haben positive Auswirkungen, und Väter, die Elternurlaub nehmen, sind auch später stärker in die Kinderbetreuung eingebunden. Der Familienbericht 2017 zeigte auf, dass mehr als 58 % der Väter, die drei oder mehr Monate Elternurlaub beanspruchten, nun die Betreuungsarbeit gleichmäßiger mit der Partnerin teilen.

Als Schlüsselfaktoren erweisen sich dabei die Dauer der Elternzeit, die Frage, ob der Vater allein das Elterngeld beansprucht sowie ob er sich Vollzeit der Kindererziehung widmet. Elterngeld beziehende Väter beschränken sich mehrheitlich (72 %) auf den Mindestzeitraum von zwei Monaten. Die Beanspruchungsrate des ElterngeldPlus entwickelt sich positiv. Väter, die sich für diese Option entscheiden, verkürzen ihre Erwerbsarbeitszeit durchschnittlich während weiterer 8,2 Monate, so dass sich ihre Vaterzeit verlängert. Es findet jedoch eine Interessenabwägung statt, was die Voraussetzung anbelangt, sich Vollzeit der Kinderbetreuung zu widmen. Um die tatsächliche Arbeitsteilung zwischen beiden Elternteilen ist es beim Partnerschaftsbonus am besten bestellt: 82 % der Eltern geben an, dass die Mutter die Hälfte der Pflegearbeit leistet. Allerdings entscheiden sich nur 2 % der Eltern für diese Option. Beim Basiselterngeld und beim ElterngeldPlus sagen mehr als 60 % der Eltern, dass die Mutter fast die gesamte Kinderbetreuung wahrnimmt.

Es wäre hilfreich, durch die Ausdehnung der nicht übertragbaren Monate die Vaterzeiten zu verlängern. Durch eine Reduzierung des Erziehungsurlaubs, den beide Elternteile parallel nehmen können, ließe sich darauf hinwirken, dass Väter verstärkt individuellen Erziehungsurlaub beanspruchen. Eine gemeinsame Betreuung in den ersten Monaten sowie an Überschneidungspunkten ist bestimmt vorteilhaft, darüber hinaus ist die individuelle Vaterzeit jedoch entscheidend dafür, dass der Vater zur vollwertigen Bezugsperson wird. Die Herausforderung besteht darin, eine volle Auszeit im Rahmen einer Beihilfe zu unterstützen, die darauf abzielt, die Elternzeit flexibler zu gestalten und Väter zu motivieren, diese Möglichkeit in Anspruch zu nehmen.

Dieses Verfahrensbeispiel steht vor vier zentralen Herausforderungen. Erstens ist es Eltern in einer bestimmten wirtschaftlichen Situation vorbehalten, sich den Elterngeldanspruch aufzuteilen. Die einkommensbezogene Leistung kommt besser Gestellten entgegen. Der Lohnersatz ist für Geringverdienende möglicherweise unzureichend. Zweitens bestehen in anderen Politikbereichen widersprüchliche Anreize, allen voran im Zusammenhang mit dem „Ehegattensplitting“ im

Steuerrecht, das dem männlichen Ernährermodell Vorschub leistet. Ebenfalls zu nennen ist hier das begrenzte hochwertige Kinderbetreuungsangebot, bei dem erst seit kurzer Zeit Verbesserungen einsetzen. Drittens: Es besteht die Notwendigkeit eines Normenwandels. Finanzielle Zuschüsse sind ein guter Ausgangspunkt, aber es erfordert noch umfangreiche Bemühungen, um einen Kulturwandel voranzutreiben. 40 % der deutschen Bevölkerung sind nach wie vor der Meinung, dass Mütter sich besser um Kinder kümmern können als Väter. Schließlich geht die Flexibilität der Kindergeldregelungen, die für die Berücksichtigung verschiedenster persönlicher Umstände so wichtig ist, mit einer gewissen Komplexität einher. Es gilt sicherzustellen, dass das Instrument angemessen und genau vermittelt wird.

2. Situation in den übrigen teilnehmenden Staaten¹

Ausgangspunkt für den Perspektiven- und Erfahrungsaustausch zwischen den teilnehmenden Ländern war, dass der Vaterschaftsurlaub maßgeblich zur unmittelbaren, frühen und zeitgemäßen Bindung zwischen Vater und Kind beiträgt. Dies ist eine wichtige Grundlage, aber gerade das Elterngeld spielt eine zentrale Rolle für eine langfristige Väterbeteiligung an der Familienarbeit. Bei der Darstellung der Erfahrungen und Ansätze der Mitgliedstaaten wurde eine Reihe von Schlüsselfaktoren für das Streben nach einem solchen nachhaltigen Ergebnis sichtbar. Dazu zählen: die Nichtübertragbarkeit, der Verdienstaumgleich und die Flexibilität. Diese Faktoren werden im Folgenden anhand von Beispielen aus den teilnehmenden Ländern betrachtet.

Die Nichtübertragbarkeit der Elternzeit ist von Bedeutung, wenn es darum geht, Vätern ein Argument gegenüber der/dem ArbeitgeberIn in die Hand zu geben. Sie erleichtert das positive Gespräch zwischen Elternteilen über die Gestaltung der Familienarbeit. In **Island** wurde 2000 ein Elternurlaub eingeführt: drei Monate für die Mutter, drei Monate für den Vater und drei Monate zur gemeinsamen Beanspruchung. Die Regelung geht mit einem guten Lohnausgleich einher und ist nicht übertragbar. Die Kindesmutter muss in den ersten drei Wochen Urlaub nehmen, insgesamt muss die Elternzeit innerhalb von 2 Jahren genutzt werden, denn die Ausdehnung über einen längeren Zeitraum hinweg ermöglicht es Vätern nicht, sich schon früh als vollwertige Bezugsperson einzubringen. Sobald eine Vereinbarung mit der/dem ArbeitgeberIn getroffen ist, kann die Elternzeit flexibel gehandhabt werden. Die Politik zielt darauf ab, die Rolle der Väter im Haushalt zu beeinflussen und dafür zu sorgen, dass die Kinderbetreuung von beiden Elternteilen wahrgenommen wird. Frauen und Männer sollen in die Lage versetzt werden, die Arbeit in und außerhalb des Hauses zu koordinieren. Ein weiteres Ziel ist, eine Haltungsänderung der ArbeitgeberInnen herbeizuführen. 2001 lag die väterliche Beanspruchung bei 82,4 %, davon 14,5 % mit mehr als drei Monaten. 2007 erreichte sie 88,5 % (21,2 % länger als drei Monate). Untersuchungen haben gezeigt, dass die Aufteilung der Pflegearbeit im Zeitraum von der Geburt bis zum Alter von 3 Jahren in Island seit der Einführung dieser Politik ausgewogener verteilt ist. Dass Väter sich einbringen, wird als Norm des Männlichkeitsmodells erachtet.

¹ Weitere Einzelheiten zur Lage in den teilnehmenden Staaten können den einzelnen Länderbeiträgen zum Seminar entnommen werden: https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-long-term-paternal-involvement-family-work_en

In **Schweden** ist neben der institutionellen Unterstützung auch die normative Unterstützung von Belang. Beide Elternteile haben Anspruch auf 240 Tage Elternurlaub, bis das Kind das 12. Lebensjahr erreicht hat. Davon sind 90 Tage nicht übertragbar. Die Lohnersatzrate während der ersten 195 Tage liegt bei hohen 77,6 %, während der verbleibenden 45 Tage kommt eine Pauschale zum Tragen. Eltern können einander Urlaubstage auf der Grundlage von Einwilligungserklärungen übertragen. Die reservierten Monate bewirkten eine Zunahme der väterlichen Inanspruchnahme, und im Durchschnitt nutzen Männer mehr als das Mindestkontingent, nämlich bis zu 106 Tage. Männer beanspruchen Elternzeit jedoch überwiegend im zweiten Jahr und nur zur Hälfte im ersten. Untersuchungen haben ergeben, dass nur 13 % der heterosexuellen Paare in den Jahren 0-2 das Elterngeld zu gleichen Teilen beanspruchen. Väter mit niedrigem Einkommen, mit niedrigem Bildungsstand oder mit Migrationshintergrund nehmen seltener Elternzeit. So genannte Doppeltage können von den Eltern gleichzeitig in Anspruch genommen werden, solange das Kind noch klein ist. Diese Möglichkeit findet zwar keinen großen Zuspruch, da pro Urlaubstag zwei Tage vom Familienanspruch abgehen, werden aber von Geringverdienenden eher genutzt.

In **Estland** gibt es ein großzügiges einkommensbezogenes Elternzeitsystem, das jedoch zu über 90 % von den Müttern in Anspruch genommen wird. Im betreffenden Politikfeld sind Reformen im Gespräch. Einer der Vorschläge sieht vor, dass der Freistellungsanspruch ab 2020 ein nicht übertragbares Kontingent von 30 Tagen enthalten soll, das individuell oder gemeinsam mit der Mutter zu beanspruchen ist.

Dass Väter Elternzeit nehmen und sich selbst um die Kinder kümmern, wurde als wichtiges Anliegen hervorgehoben. Dies ermöglicht es Vätern, ihre volle erzieherische Verantwortung zu übernehmen. In **Portugal** können Väter, die im Zeitraum von 120 (100 % Lohnausgleich) bzw. 150 Tagen (80 % Lohnausgleich) unmittelbar nach der Geburt des Kindes mindestens 30 aufeinander folgende Tage oder zwei Perioden von 15 aufeinander folgenden Tagen Elternzeit beanspruchen, eine „Bonuszeit“ von zusätzlichen 30 Tagen beantragen. Diese Regelung wurde eingeführt, um Väter dabei zu unterstützen, allein Erziehungsarbeit zu leisten, und um Müttern die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt zu erleichtern. In **Finnland** haben Väter 9 Wochen nicht übertragbaren bezahlten Vaterschaftsurlaub. Bis zu 18 Tage können gleichzeitig mit der Mutter verbracht werden, wobei die gesamten 9 Wochen vor dem Alter von 2 Jahren zu beanspruchen sind. Es ist erwähnenswert, dass 80 % der Väter die 3 Wochen zusammen mit der Mutter und über 50 % der Väter die weiteren 6 Wochen beanspruchen, die ihnen zustehen. Ein längerfristiger Vaterschaftsurlaub wird eher von Vätern mit höherem Bildungsstand sowie mit Partnerinnen mit einem höheren Bildungsstand in Anspruch genommen.

Auch der Zeitpunkt und die Dauer dieser Freistellung werden als wichtig erachtet. In **Österreich** gibt es seit 2017 einen Familienzeitbonus von einem Monat, der von Vätern innerhalb der ersten 91 Tage nach der Geburt des Kindes zu beanspruchen ist. So sollen Väter früh im Leben des Kindes zu Hause sein und eine enge Bindung aufbauen können. Sie erhalten eine Pauschalleistung von 700 Euro, die jedoch auf ein späteres Kinderbetreuungsgeld angerechnet wird. Auch besteht für diese Zeit kein Kündigungsschutz, die Freistellung bedarf der Zustimmung der/des Arbeitgeberin/-gebers. Aus den österreichischen Erfahrungen lässt sich auch die Notwendigkeit längerer nicht übertragbarer Freistellungsansprüche ableiten. Das österreichische Modell ähnelt dem deutschen. Allerdings bleibt die väterliche Beanspruchung über die 2 Monate hinaus gering, was im Hinblick auf eine partnerschaftliche Elternarbeit Voraussetzung wäre. Die beiden Monate werden von

Vätern vielfach auf „meine zwei Monate“ reduziert. Sie ziehen vielfach nicht in Erwägung, darüber hinaus Elternzeit zu nehmen.

Die familiären Wirtschaftsverhältnisse und der ökonomische Gesamtkontext für die Familie wurden von den SeminarteilnehmerInnen als wichtige Faktoren angesehen, die im Hinblick auf die langfristige Vaterbeteiligung an der Familienarbeit zu berücksichtigen sind. **Die während der Freistellung gewährten Ersatzleistungen spielen eine wichtige Rolle.** In **Island** macht die Ersatzleistung 80 % des elterlichen Einkommens aus. Darunter liegende Sätze werden als problematisch angesehen. Während der Wirtschaftskrise wurde eine Obergrenze für den Lohnersatz eingeführt. Die Väterquote ging zurück, wenngleich sie noch vergleichsweise hoch ist. In **Belgien** gibt es einen zehntägigen Vaterschaftsurlaub. Während der ersten drei Tage leistet die/der ArbeitgeberIn einen 100%igen Lohnausgleich, die übrigen sieben Tagen werden von der gesetzlichen Krankenversicherung zu 82 % vergütet. Die überwiegende Mehrheit der Väter beansprucht diesen Urlaub. Der Anspruch ist nicht automatisch, was jedoch der nächste Schritt wäre um es für Väter leichter zu machen von der/dem ArbeitgeberIn eine Vaterzeit einzufordern.

Im Gegensatz dazu gibt es in **Zypern** 18 Wochen unbezahlten Elternurlaub pro Elternteil, bis das Kind 8 Jahre alt ist. Die ArbeitgeberInnen müssen einer Freistellung zustimmen. Nur sehr wenige Männer beanspruchen eine Vaterzeit, obwohl Sozialversicherungsprämien gezahlt werden. In **Italien** sehen die Erziehungsurlaubsregelungen eine individuelle, nicht übertragbare Vaterzeit vor. Die Beanspruchungsrate bleibt jedoch sehr niedrig. Der Lohnausgleich liegt bei 30 %, und es ist unumstritten, dass die Nichtübertragbarkeit des Anspruchs allein nicht ausreicht, um väterliche Beteiligung zu bewirken. In **Frankreich** wurde mit der Reform des Elternurlaubs 2015 die „Väterquote“ auf sechs Monate verlängert, und die Leistungen sind seither einkommensabhängig. Allerdings war die Beihilfe viel zu niedrig; die Inanspruchnahme durch die Väter geriet ins Stocken und lag 2016 bei 4,4 %. In **Malta** ist der Elternurlaub unbezahlt. 2016 beanspruchten im öffentlichen Sektor 495 Frauen und nur 3 Männer Elternurlaub. Gleichzeitig entschieden sich weitere 247 Frauen, aber nur 5 Männer für eine Laufbahnunterbrechung. Die **Tschechische Republik** weist eines der größten geschlechtsspezifischen Gefälle bei Einkommen und Beschäftigungsquoten auf. Der Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen ist extrem begrenzt. In einem solchen Zusammenhang fehlen Anreize, und im Jahr 2017 lag der Männeranteil beim Elterngeldbezug bei lediglich 1,8 %.

Die **Ausgestaltung der Elternzeitregelungen** kann aufgrund der implizierten wirtschaftlichen Grundsätze zu unbeabsichtigten Folgen führen. Die Freistellungsregelungen in **Litauen** sehen vor, dass jeder Elternteil sich entweder ein Jahr Kinderzeit bei vollen Bezügen – und ohne die Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit – oder für zwei Jahre mit der Möglichkeit einer Teilzeitarbeit im zweiten Elternjahr entscheiden kann. Bei der zweiten Variante besteht im 1. Jahr Anspruch auf einen Ersatzlohn von 70 % aus Sozialleistungen, im 2. Jahr auf 40 %. Die meisten Paare wählen das Zweijahresmodell mit der Möglichkeit, im 2. Jahr zu den 40 % Elterngeld dazuzuverdienen. Während Frauen bei der Inanspruchnahme von Elternurlaub im Rahmen des Zweijahresmodells nach wie vor in der Mehrheit sind, nehmen im zweiten Jahr auch immer mehr Männer eine Elternzeit. Studien belegen, dass die Entscheidung von Paaren zugunsten eines Vaterurlaubs im zweiten Jahr mit dem höheren Einkommen des Mannes zusammenhängt. Er wird in weiterer Folge wieder seiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen und keine Betreuungsaufgaben mehr übernehmen. Die Erziehungsarbeit wird der Mutter

überlassen, die aus dem aktiven Berufsleben ausscheidet. So wird dem männlichen Ernährermodell Vorschub geleistet.

Der Reformprozess in **Estland** beinhaltet u. a. Vorschläge für mehr Flexibilität in Form von erweiterten Möglichkeiten, Elterngeld und Erwerbsarbeit zu kombinieren. Dies ist darauf ausgerichtet, dass Eltern ihre Karriere auf Kurs halten können. Seit 2018 darf ein Elternteil ohne Leistungskürzung Erwerbseinkünfte von bis zu 50 % der höchsten Elterngeldstufe verdienen. Bei den nicht übertragbaren, reservierten Ansprüchen in **Belgiens** Elternzeitregelungen (jeweils vier Monate) besteht die Möglichkeit, einen Vollzeit- oder einen Teilzeiturlaub zu nehmen. Die Beanspruchenden des Erziehungsurlaubs sind zu 70 % Frauen. Freistellungen im Umfang von 20 % werden zu 40 % von Vätern genutzt. Freistellungen im Umfang von 50 % werden nur zu 17 % von Vätern beansprucht. Flexibilität ist nicht zu unterschätzen, das Gegenargument ist jedoch, dass Väter keine volle Erziehungsverantwortung übernehmen, wenn keine Notwendigkeit eines Vollzeiturlaubs besteht.

Normen, Anspruchsbestimmungen und die väterliche Mitwirkung an Veränderungen wurden in der Diskussion ebenfalls aufgegriffen.

Normen beeinträchtigen die gesellschaftliche Wertschätzung von Familienarbeit sowie von Pflegeberufen, so das Urteil. Seitens des **Vereinigten Königreichs** wurde darauf hingewiesen, dass Erziehungsarbeit als Wert gefördert werden muss. Kinderbetreuung ist eine unsichtbare, schwierige und einsame Arbeit, die geschätzt werden muss. Mitunter sind auch Normen für Mütter, wie sie von KinderärztInnen und ErzieherInnen häufig verbreitet werden, problematisch.

In **Polen** kann der Erziehungsurlaub geteilt werden. 2017 nahm jedoch nur 1 % der Väter eine Elternzeit in Anspruch. Sie gilt in Polen als Recht der Mutter. Die Mütter selbst wollen die Elternzeit nicht teilen und sehen sie als ihr Recht an. Die ArbeitgeberInnen haben kein Verständnis dafür, dass Väter Elternurlaub nehmen sollten. In **Rumänien** sehen die Elterngeldregelungen eine Vergütung von 85 % sowie einen festen, nicht übertragbaren Vatermonat vor. Die Akzeptanz bleibt indes gering: 2014 beanspruchten lediglich 2,8 % der Väter diesen Monat. Männer empfinden es als Strafe, Elternzeit zu nehmen. ArbeitgeberInnen und Öffentlichkeit wissen über die Anspruchsregelungen nicht Bescheid. In **Slowenien** gab es einen Gesetzentwurf, einen Monat Elternzeit zum Vaterurlaub zu erklären. Der Vorstoß erntete überaus negative Reaktionen von Frauen. Es hieß, die Betreuung des Kindes würde beeinträchtigt. Der Vorschlag wurde zurückgezogen und durch einen Monat voll bezahlten Vaterschaftsurlaub ersetzt. 80 % der Väter beanspruchen diesen bezahlten Urlaub.

In den **Niederlanden** wurden öffentliche Kampagnen initiiert. Im Vordergrund stand, durch konkrete Beispiele die Entscheidungsfindung der Eltern was die Arbeitsteilung zum Zeitpunkt der Geburt betrifft zu erleichtern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Es gibt eine Steuererleichterung, um die/den ZweitverdienendeN zu ermutigen, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, aber die Menschen sind sich der tatsächlichen Vorteile einer solchen Maßnahme nicht bewusst. So wurde ein Instrument ausgearbeitet und gefördert, um über die steuerlichen Vorteile für Eltern aufzuklären. In **Italien** wurde eine Kampagne für einen kulturellen Wandel ins Leben gerufen („Gebt den Vätern eine Stimme“). Sie umfasste eine landesweite Meinungsumfrage, Social Media, Videos und Radiospots. Ziel war es, die Väter zu ermutigen, Elternurlaub in Anspruch zu nehmen. In **Malta** wurde die Sinnhaftigkeit einschlägiger Kampagnen in einem

Kontext debattiert, in dem die Arbeitsteilung überaus festgefahren ist und die familiäre Organisation mit der Entwicklung der Arbeitsorganisation auf dem Arbeitsmarkt nicht Schritt gehalten hat.

In **britischen** Studien wurden **Förderbarrieren** festgestellt. Die Inanspruchnahme von Elterngeld wird durch Anspruchsprobleme beeinträchtigt, wenn nicht alle Eltern betroffen sind. Die britische Studie ergab, dass nur etwa 75 % der potenziellen Eltern anspruchsberechtigt waren. Staatsbürgerschaft, Wohnsitz und Erwerbsbiografie haben Einfluss auf den Anspruch.

Es wurde festgestellt, dass nur sehr wenige Väter versuchen, ihre Rechte in Bezug auf den Elternurlaub zu verbessern. Die männliche Abwesenheit in der politischen bzw. der öffentlichen Debatte zu dieser Thematik ist problematisch. Es wäre wichtig, die väterliche Nachfrage zu stärken. Das Beispiel der Kampagne „Sichtbare Väter“ in **Finnland** wurde ins Treffen geführt. Allgemein herrschte jedoch der Eindruck vor, dass sich Väter nur dann für diese Fragen interessieren, wenn es um Sorgerechtsangelegenheiten geht. Es wurde auch die Notwendigkeit betont, die Stimme der Kinder in dieser Debatte miteinzubeziehen. Es gibt eine starke Dimension der Kinderrechte in diesem Bereich und der Zugang zu beiden Elternteilen als Erziehende hat einen positiven Einfluss auf die geistige Entwicklung des Kindes.

3. Zentrale Diskussionspunkte des Seminars

Langfristige Väterbeteiligung muss in den Fokus gerückt werden und ist **nicht als Kostenfaktor, sondern als Investition** zu betrachten. Vaterschaftsurlaub und Elterngeld und die damit verbundene langfristige väterliche Beteiligung sind aus einer Vielzahl von Gründen wichtig. Sie tragen zu einer verbesserten Arbeitserfahrung, zur Entwicklung des Kindes, zur Stabilität der Beziehung und zur Geburtenrate bei. Es handelt sich um eine weitreichende Problemstellung, und es gilt als nicht vertretbar, dass die Last für die Geburt von Kindern und das Heranziehen künftiger Generationen allein bei den Frauen liegen soll.

Alle Mitgliedstaaten sind trotz ihrer verschiedenen Gesetze, Finanzierungen und Anspruchsregelungen nach wie vor mit einem gemeinsamen Problemaspekt konfrontiert: die abträglichen **sozialen und kulturellen Normen** darüber, was eine Mutter, einen Vater, eine Frau und einen Mann ausmacht. Die identifizierten Gegenmaßnahmen verlaufen entlang von drei Achsen: Maskulinisierung der Kinderbetreuung, um sie attraktiv zu machen; Einbeziehung der Kinderbetreuung ins Männlichkeitsmodell; und die Entgenderung der Kinderbetreuung. Letztere wurde als besonders nützlich angesehen. Sie setzt voraus, dass das Thema aus der Sicht des Kindes betrachtet wird – das Bedürfnis des Kindes nach einer engen Bindung an alle möglichen Betreuenden.

Diese sozialen Normen untermauern Ablehnung gegenüber der Einführung von Maßnahmen für eine langfristige Väterbeteiligung an der Familienarbeit und beeinträchtigen politische Bestrebungen in diese Richtung. Sie prägen die väterliche Akzeptanz und Inanspruchnahme von Elterngeld sowie die Art und Weise, wie die Übernahme solcher Rollen von Männern gerechtfertigt wird. Es wurde eine slowenische Studie zitiert, der zufolge viele Väter ihre Rolle darin sehen, mit ihren Kindern zu spielen und der Mutter zu helfen, nicht jedoch als Hauptbezugsperson zu agieren.

Es wurde festgehalten, dass dieselben Normen auch die Perspektive der Mütter in Bezug auf die **Elternzeitaufteilung** mit dem Partner beeinflussen. Wie die erwähnte slowenische Studie offenbart, haben Mütter das Gefühl, dass ihr Partner nicht über die entsprechenden Fähigkeiten verfügt. Es wurde auf französische Forschungen hingewiesen, denen zufolge selbst in Familien, in denen beide Elternteile in etwa gleich viel verdienen, in der Regel die Mutter um Elternzeit ansucht. Die Entscheidungen werden aus geschlechtsspezifischen Kontexten heraus getroffen. In dieser Debatte spielen Normen eine große Rolle.

Es herrschte Einigkeit darüber, dass die Einführung von Rechtsvorschriften und die Bereitstellung von **Mitteln für und Ansprüchen auf** Vaterschafts- bzw. Elternurlaub das Verhalten beeinflussen und maßgeblich zur Änderung dieser abträglichen sozialen Normen beitragen. Der Familienpolitik kommt bei der Änderung solcher Normen eine Schlüsselrolle zu, indem sie ein Gefüge möglicher neuer Verhaltensweisen in den Raum stellt. Allerdings können Entscheidungen auch durch die Art der gebotenen Möglichkeiten eingeschränkt werden. Bei der Formulierung ist Sorgfalt geboten, und damit diese gewährleistet ist, müssen die familienpolitische und die gleichstellungspolitische Expertise ineinander greifen. Die Situation in Litauen wurde angesprochen, wo ein parlamentarischer Vorschlag unterbreitet wurde, den Elterngeldanspruch auf Großeltern auszuweiten – was die Etablierung neuer Normen für Väter untergraben würde. Es wurde argumentiert, dass an die Identität des Vaters als Vater fortwährend erinnert werden müsse, wofür auch politische Anreize erforderlich seien.

Es wurde auf die Diskrepanz aufmerksam gemacht, dass Mütter in einigen Rechtsordnungen zu einer bestimmten Wochenanzahl an Elternzeit verpflichtet werden, während **für Väter keinerlei Zwang besteht**. Portugal wurde als eines der wenigen Beispiele vorgestellt, wo Väter in die Pflicht genommen werden (verpflichtende zweiwöchige Vaterzeit plus zehn optionale Urlaubstage). In Italien ist ein eintägiger Vaterschaftsurlaub vorgeschrieben. Der Pflichtcharakter des Mutterschaftsurlaubs wird mit Gesundheits- und Sicherheitserwägungen für die Mutter in Zusammenhang gebracht. Die unterschiedliche Dauer der Pflichtzeiten lässt jedoch schließen, dass hierin keine vollständige Erklärung oder Auflösung des Widerspruchs steckt. Die Bandbreite reicht von acht verpflichtenden Wochen Mutterschaftsurlaub in Deutschland über vier Wochen in Portugal bis zu zwei Wochen in Schweden. Eine verpflichtende Vaterzeit wurde als ein der derzeitigen Norm stark widersprechendes Mittel angesehen. Es war demnach für die TeilnehmerInnen kaum vorstellbar, dass dieser Fall eintreten wird. Der Staat muss ein Gleichgewicht zwischen dem Angebot von Optionen und der Förderung von Veränderungen finden.

Da der Struktur- und Systemwandel einen **unterstützenden kulturellen Kontext** erfordert, wurden konkrete normenbezogene Maßnahmen und nicht nur das Warten auf neue Strukturen und Systeme als förderlich herausgestellt. Der öffentliche, politische und mediale Diskurs zur Väterbeteiligung muss dahingehend gelenkt werden, dass aktive, verantwortungsbewusste Väter in den Fokus rücken. Ein gesellschaftlicher Wertewandel muss vorangetrieben und Stereotypen in Frage gestellt werden. Die Bedeutung von Vorbildern, öffentlichen Aufklärungskampagnen und „Popkultur“-Artefakten wurde angesprochen. Auch der Stellenwert ökonomischer Anreize zur Beeinflussung von Verhalten und Einstellungen wurde hervorgehoben. Das Feld der Verhaltensökonomie kann Überlegungen in diese Richtung vorantreiben. Die Bewerbung von Elternurlaub wurde als relevant angesehen. Er könnte am besten mit Bezug auf das **Kinderrecht** angepriesen und

als Kinderbetreuungsurlaub bezeichnet werden. Insgesamt wurde die Ansicht vertreten, dass der kulturelle Faktor wichtig ist, aber nicht überschätzt werden sollte.

Veränderungen der langfristigen Vaterbeteiligung und in Bezug auf die Ausschöpfung des vollen Elterngeldpotenzials sind auch abhängig vom Wandel in sonstigen Systemen. Dies bezieht sich auf die Arbeitswelt, die Kinderbetreuungsinfrastruktur und den allgemeinen politischen Kontext.

Allgemein Sorge bereiteten auch die **Sicht der ArbeitgeberInnen** auf die Vaterbeteiligung und ihre Erwartungen an Väter am Arbeitsplatz. Daraus resultieren bei Vätern eine Zurückhaltung bei der Inanspruchnahme von Urlaubsansprüchen und Ängste um ihre Karriereaussichten. Die Bedingungen am Arbeitsplatz wurden auch als Einflussfaktor für die Entscheidungen von Frauen angesehen. Es gilt sicherzustellen, dass die ArbeitgeberInnen ausreichend informiert sind, und entsprechende Sensibilisierungsmaßnahmen zu setzen. Die Frage, wer die Auszeit bezahlt, beeinflusst die Einstellung der ArbeitgeberInnen. Die Ablehnung ist geringer, wenn öffentliche Mittel oder Versicherungsleistungen zum Tragen kommen. Es wurde auch beobachtet, dass Frauen sich deshalb eher als der Partner für Elternzeit entscheiden, weil sie so ihrem Job entkommen können, der häufig mit einem niedrigen Einkommen und schlechten Arbeitsbedingungen einhergeht. Der Kontext der hohen Arbeitslosigkeit spielt für die Möglichkeit der Eltern, Ansprüche selbstbewusst wahrzunehmen, ebenfalls eine Rolle. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass für Vaterbeteiligung auch die Krankenurlaubsregelungen von Bedeutung sind.

Flexible Arbeit ist ein grundsätzliches Problem für die Einbeziehung der Väter, wenn ausschließlich Frauen derartige Möglichkeiten in Anspruch nehmen. Beide Elternteile müssen diese Option nutzen, was auch in den Zielen des ElterngeldPlus in Deutschland berücksichtigt wurde. Der Rückgriff auf flexible Arbeitsarrangements kann jedoch zwischen Frauen und Männern unterschiedlich sein. Frauen reduzieren die Stunden und gehen früher nach Hause. Männer schützen sich, indem sie einen ganzen Tag frei nehmen, anstatt dabei beobachtet zu werden, dass sie früher gehen. Pausen zum Füttern des Kinders wurden als wichtig erachtet, um eine vollverantwortliche väterliche Beteiligung zu begünstigen. Die Kosten für die ArbeitgeberInnen im Zusammenhang mit flexiblen Arbeitsregelungen wurden als weitere Hürde identifiziert. Es braucht neue Teilzeitmodelle für Eltern. Für eine langfristige väterliche Einbindung ist es notwendig, dass Mütter mehr und Väter weniger Zeit für Erwerbsarbeit aufwenden. Auch hier wurde das deutsche ElterngeldPlus als Beispiel genannt.

Dem Kinderbetreuungsangebot kommt eine besondere Bedeutung für die langfristige Vaterbeteiligung zu. Begrenzte Verfügbarkeit, schlechte Qualität und hochpreisige Kinderbetreuungsdienste wurden als wesentliche Barrieren genannt. Darüber hinaus ist es notwendig, die entsprechenden Berufsfelder aufzuwerten, wenn hinderliche Normen angegangen werden sollen.

Eine breites Spektrum von Politikfeldern wurde als relevant identifiziert. Dazu zählen Steuer- und Versicherungsmechanismen, die einer partnerschaftlichen Erziehungsarbeit Rechnung tragen müssen. Das „Ehegattensplitting“ in Deutschland wurde als problematisches Beispiel angeführt, bei dem das Erwerbseinkommen des einen Haushaltsmitglieds bei der Bemessung der persönlichen Einkommensteuer dem anderen Haushaltsmitglied zugerechnet wird. Dadurch verringert sich die Steuerlast für die/den besser VerdienendeN. Die Wahlmöglichkeiten sind mitunter durch die Einkommensverhältnisse eingeschränkt. Möglichkeiten stehen besser

Verdienenden mitunter eher offen als Menschen, die in Armut und mit niedrigem Einkommen leben. Die Einkommens- sowie die Armutspolitik sind diesbezüglich gefordert. Schließlich wurde die Bedeutung der Unterrichtszeiten und der schulischen Infrastrukturen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie auf die Väterbeteiligung hervorgehoben.

Schließlich wurde festgestellt, dass eine **gute Kommunikation über Elternzeit- und Elterngeldansprüche** vor dem Hintergrund, dass Flexibilität bei der Urlaubsregelung erforderlich ist und Flexibilität zwangsläufig mit Komplexität einhergeht, große Bedeutung hat. Es gab Vorschläge, Querverbindungen mit anderen Auskunftsstellen herzustellen: So könnten etwa personenbezogene Dienste im Zusammenhang mit der Beschäftigungsfähigkeit auch über die Elternschaft aufklären, medizinische Einrichtungen könnten Informationsmaterial anbieten, ebenso Standesämter, wenngleich bei diesen die Gefahr besteht, dass es zum Zeitpunkt der Anmeldung eines Kindes schon zu spät ist. Es wurde festgestellt, dass Steuervorteile und Rentenansprüche schwer kommunizierbar sind. Für die Erfassung und Kommunikation dieser wichtigen Elemente ist der Zugang zu Online-Simulatoren erforderlich, die eine Einschätzung des unmittelbaren wie des langfristigen Nutzens ermöglichen.

4. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

In ihrer abschließenden Stellungnahme hoben die VertreterInnen der Europäischen Kommission vier Schlüsselinstrumente des Pakets zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben² hervor und setzten sie zu den in den Diskussionen angesprochenen Kernfragen in Bezug.

- Zehntägiger bezahlter Vaterschaftsurlaub: Dieser Vorschlag ermöglicht es Vätern zu „sehen, wie es ist“, eine Erziehungsrolle zu übernehmen. Alle Beteiligten werden „in die Pflicht genommen“, mit einem eigenem Urlaub für Väter. Väter werden als „Ressource“ für die Familie und die Gesellschaft anerkannt. Nicht zuletzt spiegelt dieser Vorschlag eine „gegenseitige Verpflichtung“ von Vater und Mutter wider.
- Elternurlaub mit zwei nicht übertragbaren Monaten und einer Vergütung für anderthalb Monate: Dieser Vorschlag bewirkt potenziell, dass der Vaterschaftsurlaub sich in längerfristiger Väterbeteiligung niederschlägt. Er geht auf die Frage des nicht übertragbaren Anspruchs und der Vergütung ein.
- Flexible Arbeitszeitregelungen: Dieser Vorschlag stand in der Debatte weniger im Mittelpunkt, wenngleich es als notwendig erachtet wurde, solche Optionen für beide Elternteile umfassend zugänglich zu machen.
- Bezahlter Pflegeurlaub: Dieser Vorschlag spielte in dieser Debatte keine Rolle, ist aber angesichts des demografischen Wandels von entscheidender Bedeutung – denn es sind gegenwärtig vor allem Frauen, die sich um ältere, pflegebedürftige Angehörige kümmern.

Schließlich wurde der im Richtlinienentwurf enthaltene Diskriminierungs- und Kündigungsschutz hervorgehoben, nicht zuletzt im Hinblick auf die in den

² Weitere Informationen unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=de>

Diskussionen angesprochenen Ängste vor der Inanspruchnahme von Freistellungsansprüchen.

Zusammenfassend lassen sich drei zentrale Botschaften aus den Diskussionen ableiten:

- Anstatt eine großzügig vergütete Elternzeit für Männer und Frauen als zu teuer zu betrachten, **muss sie als Investition wahrgenommen werden**: Eine florierende Gesellschaft braucht eine gleichstellungsorientierte Infrastruktur.
- Es ist notwendig, Aspekte der Väterbeteiligung in den Rahmen des **Anrechts des Kindes** auf zwei vollverantwortliche elterliche Ansprechpersonen zu stellen. Dies rückt die Debatte von der Frage weg, ob Frauen Rechte einbüßen und Männer gezwungen werden, mehr Verantwortung zu übernehmen.
- Neue Gesetze und Ansprüche können Normen und Stereotypen in Frage stellen. **Rechtsetzungsmaßnahmen** können den kulturellen Wandel anstoßen.