



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

# Dossier

## Väter und Familie – erste Bilanz einer neuen Dynamik



## Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Legislaturperiode hat die Bundesregierung die Familienpolitik neu aufgestellt. Wir wollen Familien in ihrem Wunsch unterstützen, sich Familienaufgaben partnerschaftlich so zu teilen, dass beide Partner im Beruf bleiben können. Um diese Partnerschaftlichkeit zu stärken, wollen wir in allen drei Bereichen progressiver Familienpolitik – Zeit, Infrastruktur und Geld – gute Fortschritte erreichen.



Ein wichtiger Schritt ist das ElterngeldPlus mit dem neuen Partnerbonus, das Antworten auf die veränderten Lebenswünsche von Vätern und Müttern bietet. So erweitern sich Gestaltungsspielräume, indem Vätern ermöglicht wird, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen und Müttern, ihre beruflichen Interessen besser verfolgen zu können. Ein weiterer wichtiger Schritt sind die Verbesserungen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Mit diesen beiden Gesetzen verfolge ich das Konzept, das ich zum Anfang der Legislaturperiode vorgestellt habe: eine Familienarbeitszeit, in der beide Eltern in einem Korridor um die 32 Wochenstunden arbeiten können.

Zur Partnerschaftlichkeit gehören immer mindestens zwei: Wir wissen sowohl aus Studien als auch aus unserer praktischen Lebenserfahrung, dass engagierte Väter eine wesentliche Voraussetzung dafür sind, dass Partnerschaftlichkeit in den Familien gelingt. Mit unseren Gesetzen wollen wir Vätern den Weg zu einem neuen Engagement in der Familie ebnen – so wie es sich die meisten Väter selbst wünschen. Prognos fasst hier Daten, Trends und Argumente zu einer Zwischenbilanz zusammen, die Väter auf dem Weg in ihre neue Rolle zeigen. Wir sehen dabei zum Beispiel, dass die Kinder zunehmend „zugewandte und warmherzige Väter“ erleben oder dass rund 70 Prozent der heutigen jüngeren Väter ihre Rolle in der Familie im Vergleich zu ihren eigenen Vätern als markant verändert beurteilen. Sie bewerten diese Veränderungen als persönlichen Gewinn. Vom Kulturwandel bei den Vätern haben auch die Mütter profitiert, die seit Einführung des Elterngeldes eher und mit mehr Stunden ins Erwerbsleben zurückkehren. Und natürlich ist es auch gut für die Kinder, mehr Zeit mit ihren Vätern zu verbringen.

Auch viele Unternehmen haben frühzeitig erfahren, dass die modernen Regelungen gut zu handhaben sind. Sie wissen, dass sie von zufriedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur ideell sondern auch im Sinne klassischer Rendite profitieren. Deshalb haben auch wichtige Akteure der Wirtschaft, vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag bis zum Bundesverband der Personalmanager, das Elterngeldgesetz von Anfang an unterstützt.

Die ersten Erhebungen zur Praxis im Alltag der Betriebe zeichnen ein insgesamt ermutigendes Bild. Gewerkschaften und Betriebsräte erkennen anhand eigener Untersuchungen und Erfahrungen ebenfalls, dass die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter eine wichtige Dimension guter Arbeit darstellt.

Partnerschaftlichkeit wird vom Trend zum Mainstream. Die Aussagen dieser Zwischenbilanz sind klar: Die Familien gewinnen – Väter, Mütter und Kinder. Das ist gut für die Lebensqualität und den Zusammenhalt unserer Gesellschaft.

A handwritten signature in black ink, reading 'Manuela Schwesig' in a cursive script.

Manuela Schwesig  
Bundesministerin für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend

## Inhalt

Vorwort .....	3
Das Wichtigste auf einen Blick .....	6
1. Einleitung .....	9
2. Einstellungen und Erwartungen heutiger Väter .....	10
2.1 Vorstellungen von der Vaterrolle .....	11
2.2 Vorstellungen von der partnerschaftlichen Aufgabenteilung .....	13
2.3 Der Wunsch nach einem gelungenen Ausgleich zwischen Beruf und Familie .....	14
3. Wie Väter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (er-)leben .....	19
3.1 Väter in Elternzeit .....	19
3.2 Väter und die Betreuung und Erziehung der Kinder .....	23
3.3 Väter im Erwerbsleben .....	25
3.4 Väter im Vergleich: Welche Väter sind besonders aktiv? .....	30
4. Wege zur Unterstützung von (aktiven) Vätern .....	33
4.1 Väter in der Familienpolitik .....	33
4.1.1 Das Elterngeld .....	35
4.1.2 ElterngeldPlus .....	39
4.1.3 Netzwerke und Angebote in Kommunen .....	40
4.1.4 Einrichtungen der Familienbildung und Familiengenesung .....	41
4.2 Väter in den Betrieben .....	41
5. Der vierfache Nutzen aktiver Vaterschaft .....	45
5.1 ... für die Väter .....	45
5.2 ... für die Kinder .....	46
5.3 ... für die Mütter .....	46
5.4 ... für die Unternehmen .....	48
6. Perspektiven für eine väterorientierte Familienpolitik .....	49
6.1 Politik .....	49
6.2 Unternehmen .....	50
6.3 Strategische Kommunikation .....	51
6.4 Erkenntnislücken .....	52
7. Literaturverzeichnis .....	53

## Das Wichtigste auf einen Blick

### Einstellungen und Erwartungen heutiger Väter

- Väter identifizieren sich heute zunehmend mit einer aktiven Vaterrolle. Rund 70 Prozent geben an, dass sie sich mehr als ihre eigenen Väter an der Erziehung und der Betreuung ihrer Kinder beteiligen. Sehr gern würden sie ihre Rolle bei der Kinderbetreuung noch stärker ausweiten: Mehr als die Hälfte der Väter mit Kindern unter 6 Jahren äußert den Wunsch, mindestens die Hälfte der Kinderbetreuung zu übernehmen. Insgesamt wünschen sich sogar 79 Prozent aller Väter mehr Zeit für die Familie.
- Insgesamt wächst bei Vätern der Wunsch nach einer egalitären Aufteilung von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit in der Partnerschaft. 60 Prozent der Eltern mit Kindern unter drei Jahren fänden es ideal, wenn sich beide Partner gleichermaßen in Beruf und Familie einbringen könnten. Väter erleben dabei häufig Zeitkonflikte. Jeder zweite Vater wünscht sich, seine Arbeitszeit zu reduzieren, um mehr Zeit für die Familie zu haben.

### Wie Väter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (er-)leben

- Jeder dritte Vater nimmt heute, unterstützt vom Elterngeld, eine Elternzeit, das heißt er reduziert seine Arbeitsstunden oder unterbricht seine Erwerbstätigkeit für einen bestimmten Zeitraum. Die Elternzeit löst vielfach längerfristige Veränderungen aus: Väter, die drei oder mehr Monate in Elternzeit waren, haben eine intensivere Beziehung zu ihrem Kind entwickelt und berichten, dass sie sich mit ihrer Partnerin die Familienarbeit nun partnerschaftlicher aufteilen.
- Insgesamt bleiben im Alltag jedoch Fürsorgearbeit, Hausarbeit und Erwerbsarbeit zwischen Vätern und Müttern ungleich verteilt. In Bezug auf die Kinder zeigt sich: Auch wenn Väter heute mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen als noch vor 11 Jahren, gelingt es bislang lediglich 16 Prozent von ihnen, sich überdurchschnittlich aktiv in der Familienarbeit einzubringen. Diese Gruppe der Väter beschäftigt sich auch unter der Woche viele Stunden mit ihren Kindern und beteiligt sich stärker als andere Väter an der Kinderbetreuung und -versorgung. Besonders häufig sind diese aktiven Väter in Familien anzutreffen, in denen der Vater weniger Überstunden als andere Väter leistet, in denen die Mutter gut verdient und in einem hohen Stundenumfang erwerbstätig ist.

## Wege zur Unterstützung von (aktiven) Vätern

- Familienpolitik und Unternehmen können Väter dabei unterstützen, ihre Vorstellungen und Wünsche von einer aktiven Vaterschaft zu leben. Aus Sicht der Väter sind es insbesondere flexible Betreuungszeiten, mehr Betreuungsmöglichkeiten für Schulkinder sowie eine bessere finanzielle Unterstützung, durch die die Lebensqualität von Familien verbessert werden können. Aber auch flexible Arbeitszeiten und ein leichter Wiedereinstieg nach der Elternzeit tragen dazu bei. Die Zustimmungswerte zu diesen Aspekten liegen mit 54 bis 61 Prozent aller Väter besonders hoch.
- Das Elterngeld macht die Inanspruchnahme der Elternzeit für Väter attraktiver. Davon gehen 70 Prozent aller Eltern aus. Trendsetter sind in dieser Hinsicht die Bundesländer Sachsen und Bayern; hier liegt die Väterbeteiligung am Elterngeld bereits bei 41 bzw. 40 Prozent. Länder wie Bremen oder Berlin haben zwar geringere Väterquoten, die Dauer der Inanspruchnahme ist mit 4,2 bzw. 3,9 Monaten aber überdurchschnittlich lang. Dabei gilt: Je höher die Müttererwerbstätigkeit und je besser das Kinderbetreuungsangebot, desto intensiver nutzen Väter das Elterngeld. Die verlängerte Bezugsdauer und der Partnerschaftsbonus vom neuen ElterngeldPlus unterstützen gezielt diejenigen Väter (und Mütter), die während des Elterngeldbezugs eine Teilzeittätigkeit ausüben wollen.
- Auch Unternehmen sehen zunehmend die Notwendigkeit, für Väter attraktiv zu sein: Über 80 Prozent der Personalverantwortlichen haben bereits die Erfahrung gemacht, dass Väter den Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten äußern. Die meisten Unternehmen bieten zwar bereits familienfreundliche Maßnahmen an, sehen aber häufig selbst den Bedarf, insbesondere für Väter zukünftig vermehrt „individuelle, flexible und mobile Arbeitsmodelle“ zu entwickeln. Dabei schätzen Personalverantwortliche die Unternehmenskultur heute bereits väterfreundlicher ein als die Väter selbst. Die explizit an Väter gerichtete Kommunikation familienfreundlicher Angebote sowie das Vorbildverhalten von Vorgesetzten können den Kulturwandel in der Arbeitswelt positiv beeinflussen.

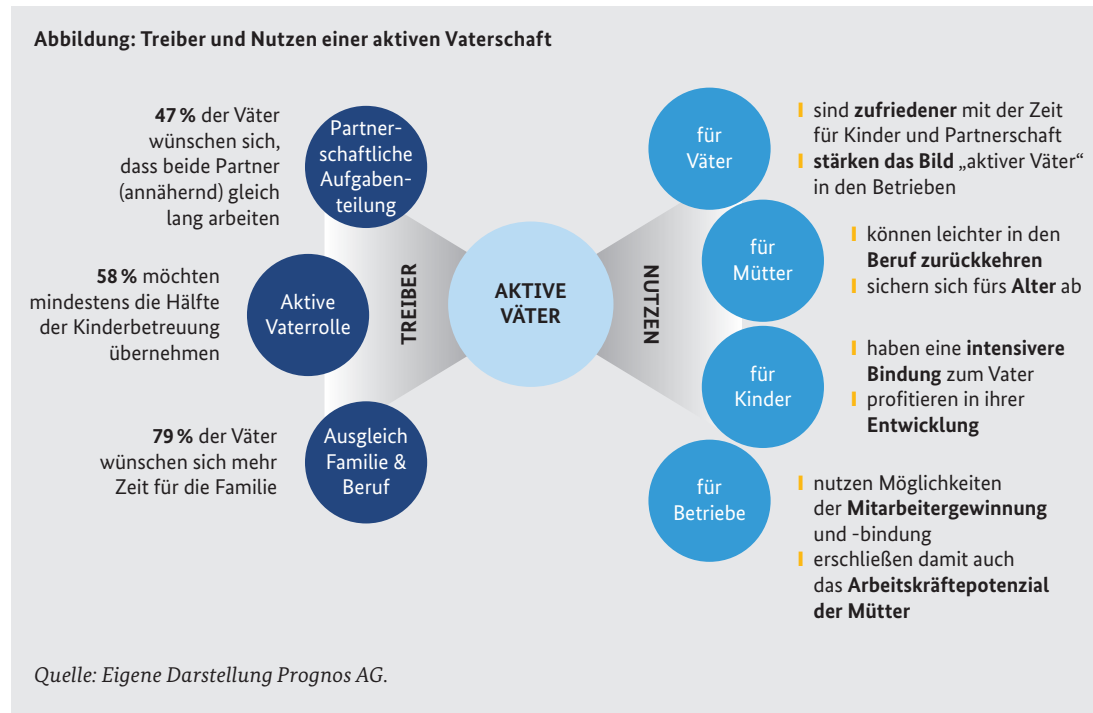
## Der vierfache Nutzen aktiver Vaterschaft

- Aktive Väter zu unterstützen zahlt sich in mehrfacher Hinsicht aus: Es entsteht eine höhere Zufriedenheit in der Partnerschaft, die Beziehung zwischen Vätern und Kindern wird intensiver, der berufliche Wiedereinstieg der Mütter und die damit einhergehende finanzielle Unabhängigkeit wird erleichtert. Außerdem haben väterfreundliche Betriebe Vorteile bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung.

## Perspektiven für eine väterorientierte Familienpolitik

- Drei Viertel der Bevölkerung sehen Staat und Wirtschaft gemeinsam in der Pflicht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Die aktive Rolle der Väter in der Familie ist dabei Teil einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit, die sich immer mehr Paare wünschen. Der Ausbau einer bedarfsgerechten und zuverlässigen Betreuungsinfrastruktur für Kinder und die Weiterentwicklung ehe- und familienbezogener Leis-

tungen unter Berücksichtigung einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung unterstützt sie dabei, diesen Wunsch umzusetzen. Parallel dazu sind Unternehmen gefordert, durch eine lebensphasenorientierte Arbeitszeit und – organisation sowie betriebliche Betreuungsangebote und eine „väteraktive“ Kommunikation und Personalführung das Leitbild des aktiven Vaters zu fördern.





# 1. Einleitung

Jahr für Jahr berichtet das Statistische Bundesamt von mehr Vätern, die – abgesichert durch das Elterngeld – zeitweise beruflich aussteigen oder kürzertreten. Während die Partnermonate anfangs noch als „Wickelvolontariat“ für Väter belächelt wurden, nimmt inzwischen etwa jeder dritte Vater neugeborener Kinder eine Elternzeit. Mit dem Elterngeld und dem begleitenden Ausbau der Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren beginnen sich Routinen in vielen Familien zu verändern – langsam, aber beständig. Besonders deutlich sichtbar wird dies daran, dass immer mehr Mütter früher und mit mehr Arbeitsstunden ins Erwerbsleben zurückkehren.<sup>1</sup>

Das Elterngeld mit den Partnermonaten hat als Katalysator die familiäre Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf grundlegend verändert: Während Vereinbarkeit bislang vor allem aus der Perspektive der Mütter betrachtet wurde, wird immer deutlicher, dass Vereinbarkeit ebenso die Väter betrifft: Denn viele Väter sind schon lange nicht mehr bereit, sich als „Familienernährer“ allein auf die wirtschaftliche Verantwortung für die Familie festlegen zu lassen. Sie wünschen sich mehr Zeit für ihre Familie, wollen für ihre Kinder da sein – und zwar nicht nur am Wochenende und nach 19 Uhr. Zugleich sind erwerbstätige Mütter auf aktive Familienväter angewiesen, damit sie ihre Lebenswünsche realisieren können.

Diesen Wünschen zum Trotz ist das dominante Arbeitszeitmuster der allermeisten Väter weiterhin die Vollzeit, während die Partnerin oftmals einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgeht und zugleich für den Großteil der Haus- und Familienarbeit zuständig ist. Zwar nutzen immer mehr Väter die Möglichkeit, in Elternzeit zu gehen. Allerdings entscheiden sich die meisten von ihnen für die im Elterngeldgesetz vorgesehenen zusätzlichen zwei Partnermonate – für die sich deshalb in der Öffentlichkeit die Bezeichnung „Vätermonate“ etabliert hat. Die offenkundigen Veränderungen wie die auffälligen Diskrepanzen sind Anlass für die vorliegende Veröffentlichung.

Einleitend wird der Frage nachgegangen, welche Einstellungen und Erwartungen Väter an das Vatersein haben (Kapitel 2). Anschließend wird dargestellt, wie Vaterschaft und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Vätern und ihren Familien im Alltag tatsächlich gelebt wird (Kapitel 3). In Kapitel 4 werden Ansätze zur Unterstützung aktiver Väter beschrieben. Dabei wird auch thematisiert, wo Väter sowohl aufseiten der Familienpolitik als auch aufseiten der Betriebe noch Unterstützungsbedarf sehen. Am Schluss steht ein Ausblick, warum es familienpolitisch ratsam ist und was familienpolitisch getan werden kann, um aktive Väter wirksam zu unterstützen (Kapitel 5 und 6).

---

1 BMFSFJ (2014): Dossier Müttererwerbstätigkeit 2012, Berlin.

## 2. Einstellungen und Erwartungen heutiger Väter

In den allgemeinen Medien wie in den Fachzeitschriften begegnet man ihnen immer häufiger: den „aktiven Vätern“, manchmal auch als „neue“, „involvierte“ oder „moderne Väter“ bezeichnet. Offenbar hat sich etwas gewandelt an den Vorstellungen, wie die Gesellschaft auf Väter blickt und wie Väter sich selbst sehen. Dabei sind die „aktiven Väter“ nicht von heute auf morgen auf die Bildfläche getreten. Bereits „seit Ende der 1970er Jahre kamen die sogenannten ‚Neuen Väter‘ ins Spiel“.<sup>2</sup> Aus Sicht eines der Pioniere der Väterforschung, Wassilios E. Fthenakis, lassen sich über die vergangenen Jahrzehnte grundlegende Veränderungen darin beobachten, „was Väter wollen“, wie sich ihre Werte und ihr Rollenverständnis gewandelt haben. Hieraus ergeben sich allmählich auch „grundlegende Veränderungen bei dem, was Väter tun“.<sup>3</sup>

Dabei gibt es in der Forschung keine einheitliche Definition davon, was – in Abgrenzung zu Vorstellungen von Vaterschaft früherer Generationen – heutige, aktive Väter auszeichnet. Als zentrales Merkmal wird jedoch immer wieder genannt, dass ein „aktiver“ Vater in seinem Verhalten oder zumindest in seinen Einstellungen in besonderer Weise auf eine gemeinsame partnerschaftliche Zuständigkeit für Beruf und Familie bedacht ist. Ein solcher Vater folgt dem Leitbild gleichgestellter Partnerschaft und Elternschaft.<sup>4</sup>

### Wie lässt sich ein aktiver Vater beschreiben?<sup>5</sup>

#### Aktive Väter ...

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

2 Eickhorst, A., Christ, M. (2012): Zwischen Biologie und Gesellschaft. Unterschiedliche Anforderungen an väterliches Engagement. In: Wertvolle Väter. Hrsg.: hessenstiftung – familie hat zukunft, Bensheim, S. 10.

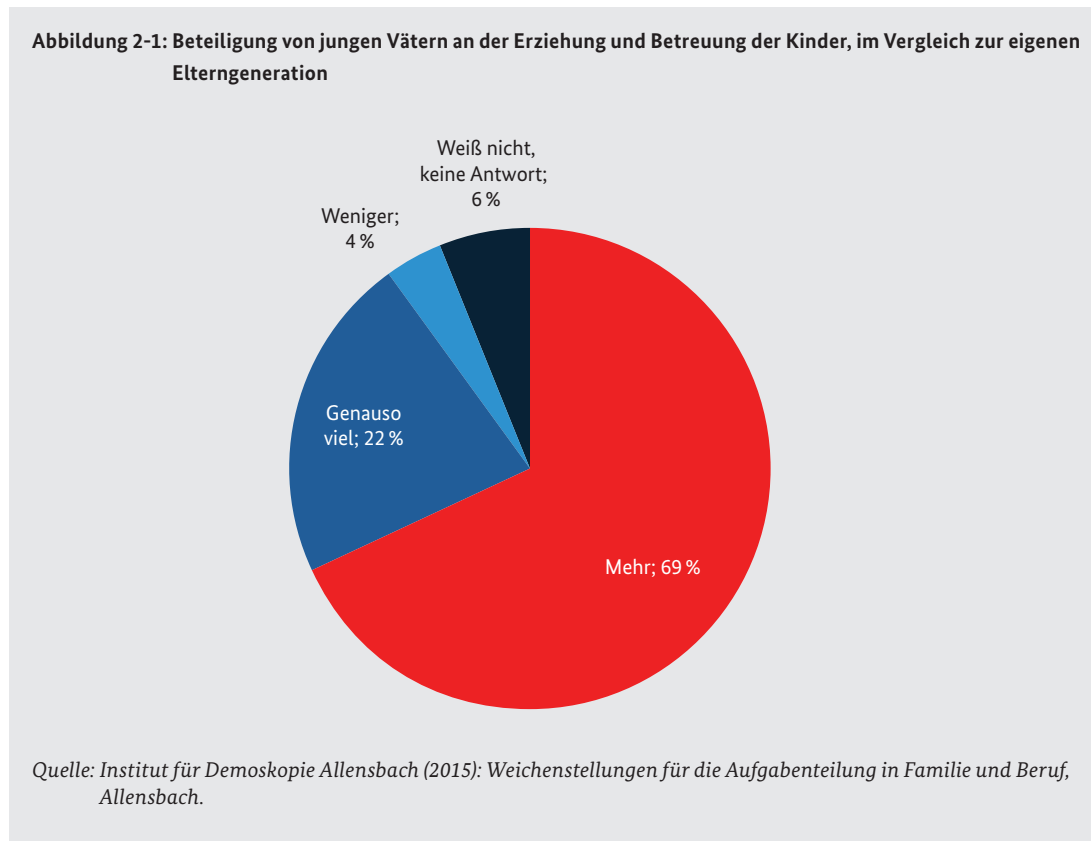
3 Fthenakis, W. E. (2006): Der Vater: mehr als (nur) Brotverdiener? In: KAS (Hrsg.): Politik für Familien – Wege in eine kinderfreundliche Gesellschaft, Sankt Augustin, S. 68.

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

5 Zusammenstellung von Merkmalen, die in verschiedenen Studien benannt werden (insb. DJI, SowiTra, FFP).

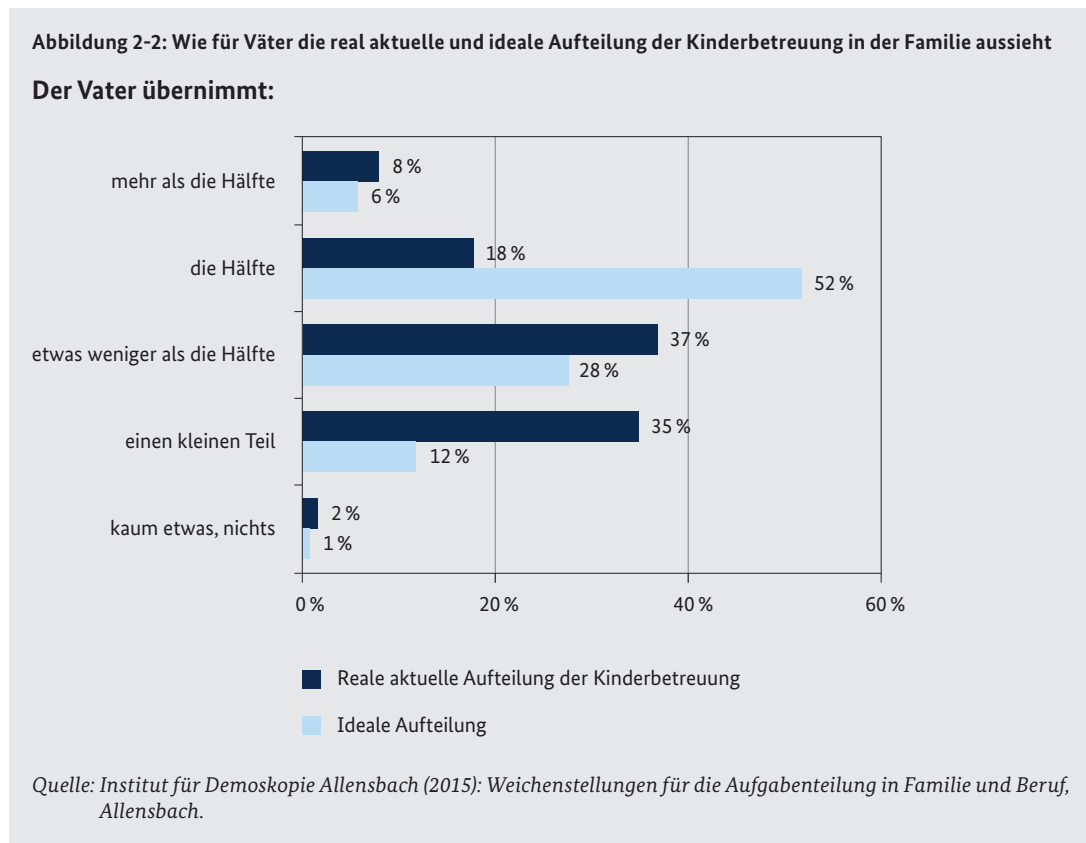
## 2.1 Vorstellungen von der Vaterrolle

Diverse Befragungen unterstreichen, wie wichtig es Vätern heute ist, sich aktiv in die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder einzubringen. Besonders sichtbar werden die Veränderungen im Vergleich zur eigenen Vätergeneration: Immerhin 70 Prozent der heutigen jüngeren Väter sagen, dass sie sich mehr als ihre eigenen Väter an der Erziehung und der Betreuung ihrer Kinder beteiligen. Sie bewerten diese Veränderungen als persönlichen Gewinn.



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

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



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

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

Auch die gesellschaftlichen Erwartungen an Väter haben sich gewandelt. An die Stelle des bestimmenden, aber nicht präsenten Alleinverdieners ist der partnerschaftliche Vater getreten, der viele Aufgaben in der Familie mit übernimmt und die berufliche Entwicklung seiner Partnerin unterstützt. Mit den Kindern so viel Zeit wie möglich zu verbringen, erwarten heute

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

8 Forsa (2013): Meinungen und Einstellungen der Väter in Deutschland, Berlin, S. 13, 24. Zustimmung von 61%.

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

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

über 80 Prozent der Bevölkerung von einem Vater, aber nur 30 Prozent sagen, dass dies in der Generation ihrer eigenen Eltern zur Vaterrolle gehört hat. Auch sich bereits frühzeitig um den Nachwuchs zu kümmern und die beruflichen Pläne der Partnerin zu unterstützen, zählt heute für 70 Prozent der Bevölkerung zum Idealbild. Für die Generation der eigenen Eltern gehörte beides dagegen nur für 15 Prozent der Befragten zur Vaterrolle.<sup>11</sup>

## 2.2 Vorstellungen von der partnerschaftlichen Aufgabenteilung

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

60 Prozent der Eltern mit Kindern unter drei Jahren fänden es ideal, wenn sich beide Partner gleichermaßen in Beruf und Familie einbringen könnten.<sup>13</sup> Insbesondere bei jüngeren Vätern und Männern sind partnerschaftliche Einstellungen weit verbreitet. Drei von vier 20- bis 39-Jährigen stimmen der Aussage zu, dass es für ein Kind nicht gut ist, wenn der Vater die Erziehung allein der Mutter überlässt.<sup>14</sup> Jüngere Männer gehen zudem immer seltener davon aus, dass sie alleine für die wirtschaftliche Existenzsicherung der Familie verantwortlich sind. So wünschen sich 76 Prozent der jungen Männer heute eine Partnerin, die selbst für den eigenen Lebensunterhalt sorgt.<sup>15</sup> Mit diesem Selbstverständnis liegen sie nah an den Vorstellungen junger Frauen: Auch diese haben immer seltener die Erwartung, dass der Partner für die Existenzsicherung der Familie zuständig sein soll, während sie für Haushalt und Kinder verantwortlich sind. Stattdessen wünschen auch sie sich meistens einen gelungenen Ausgleich zwischen Beruf und Familie.<sup>16</sup> Insgesamt sehen es fast drei Viertel der Eltern als ideal an, wenn sich Paare gegenseitig bei ihren beruflichen Plänen unterstützen.<sup>17</sup>

Gegenüber älteren „Männergenerationen“ können sich jüngere Männer unter 35 Jahren heute deutlich häufiger für sich persönlich vorstellen, dass **beide Partner in Vollzeit berufstätig sind und sich die Familienarbeit teilen**. Das derzeit verbreitete Vollzeit-Teilzeit-Modell ist bei ihnen weniger akzeptiert als in anderen Altersklassen. „Obwohl die Bedeutung der eigenen Vollzeitberufstätigkeit auch in jungen Altersgruppen sehr hoch ist, (...) ist es für das Selbstverständnis junger Männer (...) offenbar weniger wichtig, die Rolle des alleinigen oder hauptsächlichen Familienernährers zu besetzen.“<sup>18</sup>

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

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

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

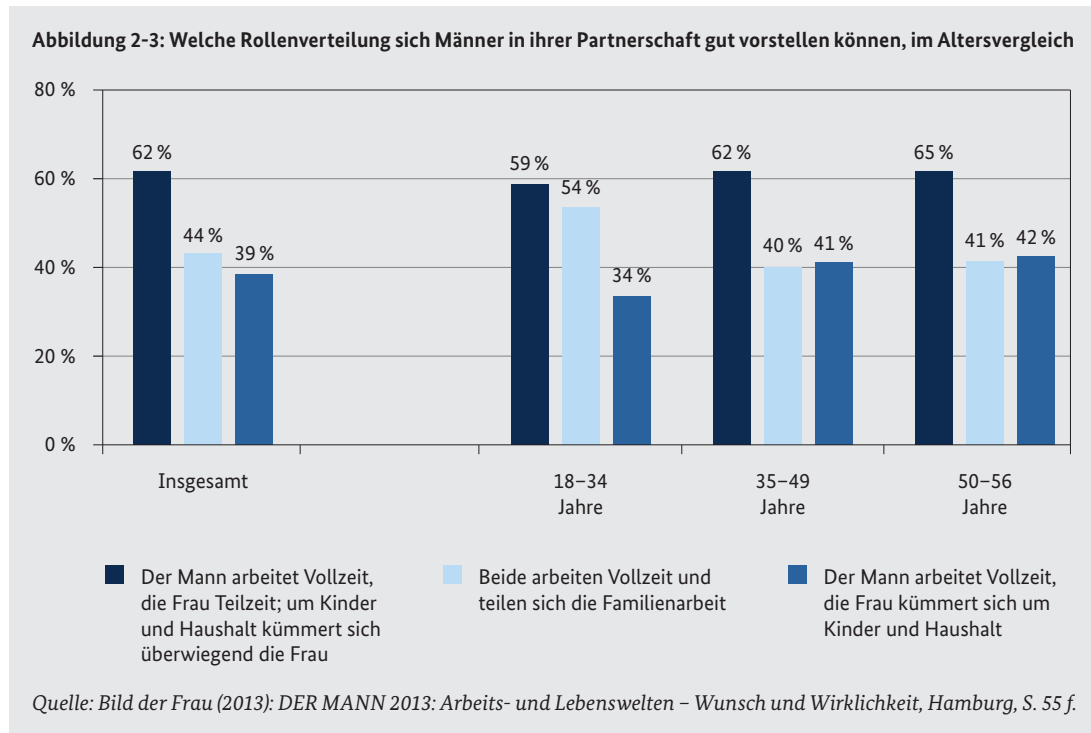
14 Lück, Detlev (2015): Vaterleitbilder: Ernährer und Erzieher? In: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): Familienleitbilder in Deutschland, Berlin, S. 232.

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

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

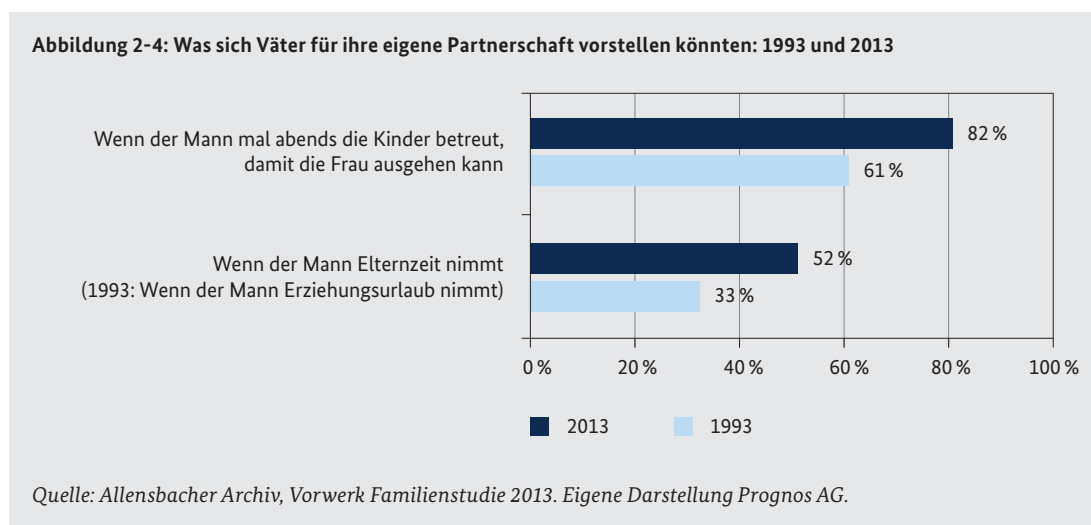
17 Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Allensbacher Archiv, Allensbach.

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



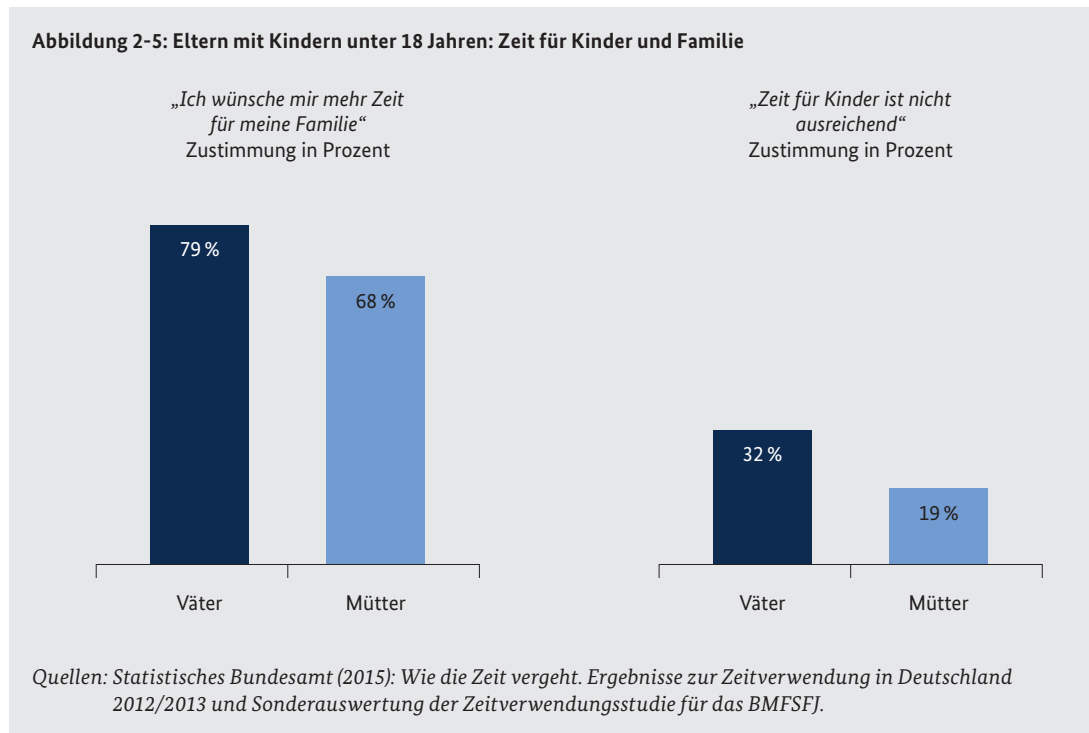
## 2.3 Der Wunsch nach einem gelungenen Ausgleich zwischen Beruf und Familie

**Zu einem gelungenen Ausgleich zwischen Familie und Beruf gehört für Väter immer häufiger, zumindest befristet im Beruf kürzerzutreten und in Elternzeit zu gehen.** Im Zeitverlauf ist die Bereitschaft hierzu erkennbar gestiegen. „Sofern die eigene Vollzeitberufstätigkeit nicht dauerhaft tangiert ist, können sich Männer im Vergleich zu 1993 heute (...) eher vorstellen, sich – punktuell oder befristet – stärker bei der Familienarbeit einzubringen.“<sup>19</sup> Sichtbares Zeichen hierfür ist die stetig wachsende Inanspruchnahme des Elterngeldes durch Väter (vgl. Kapitel 4.1.1).



19 Vorwerk (2013): Familienstudie 2013. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage zur Familienarbeit in Deutschland, Wuppertal, S. 16. Befragt wurden 1.548 Personen ab 16 Jahren. Durchgeführt durch das Institut für Demoskopie Allensbach.

Dennoch sind viele Väter von einem gelungenen Ausgleich von Beruf und Familie weit entfernt: **Jeder dritte Vater findet seine Zeit für Kinder nicht ausreichend und 79 Prozent der Väter wünschen sich mehr Zeit für ihre Familie.**<sup>20</sup>



**Ebenso wie Mütter, die Familie und Beruf vereinbaren wollen, erleben auch Väter häufig Zeitkonflikte.**<sup>21</sup> 57 Prozent der Väter sagen, dass sie sich häufig unter Zeitdruck fühlen – ebenso wie 62 Prozent der Mütter.<sup>22</sup>

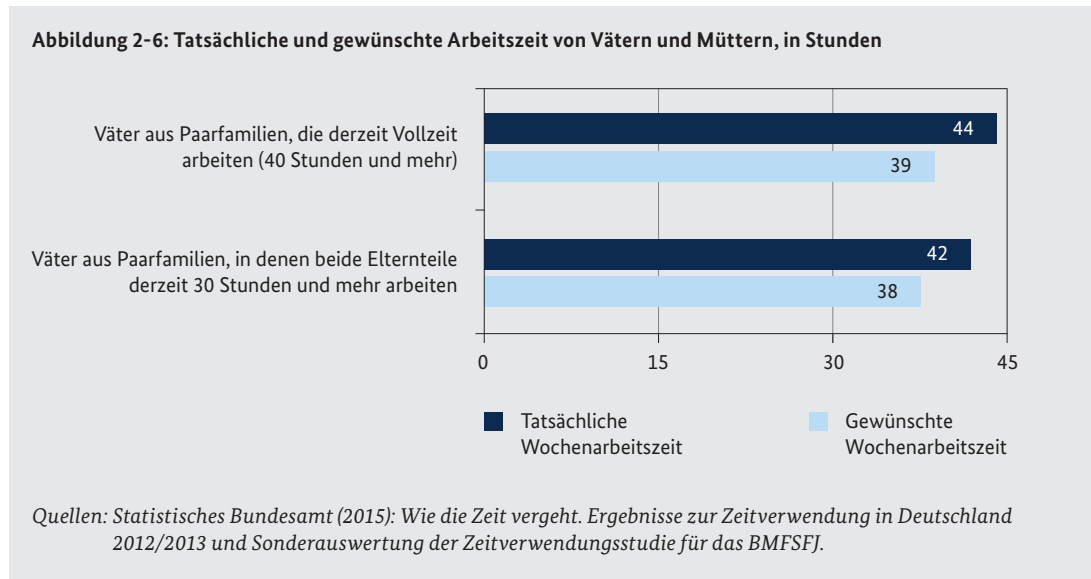
Viele Väter wünschen sich daher, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, insbesondere wenn sie in Vollzeit mit Überstunden tätig sind. **So würde mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Väter gerne weniger arbeiten.** Statt der durchschnittlich 44 Stunden pro Woche, die Vollzeit-Väter aus Paarfamilien derzeit erwerbstätig sind, würden sie gerne durchschnittlich 39 Stunden pro Woche arbeiten. Väter in Partnerschaften, in denen beide mehr als 30 Stunden arbeiten, würden gerne von durchschnittlich 42 Stunden pro Woche auf durchschnittlich 38 Stunden pro Woche reduzieren.<sup>23</sup> Es geht ihnen somit um eine vollzeitnahe Beschäftigung mit weniger Überstunden.

<sup>20</sup> Statistisches Bundesamt (2015): *Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013*, S. 10, und Sonderauswertung der Zeitverwendungsstudie für das BMFSFJ.

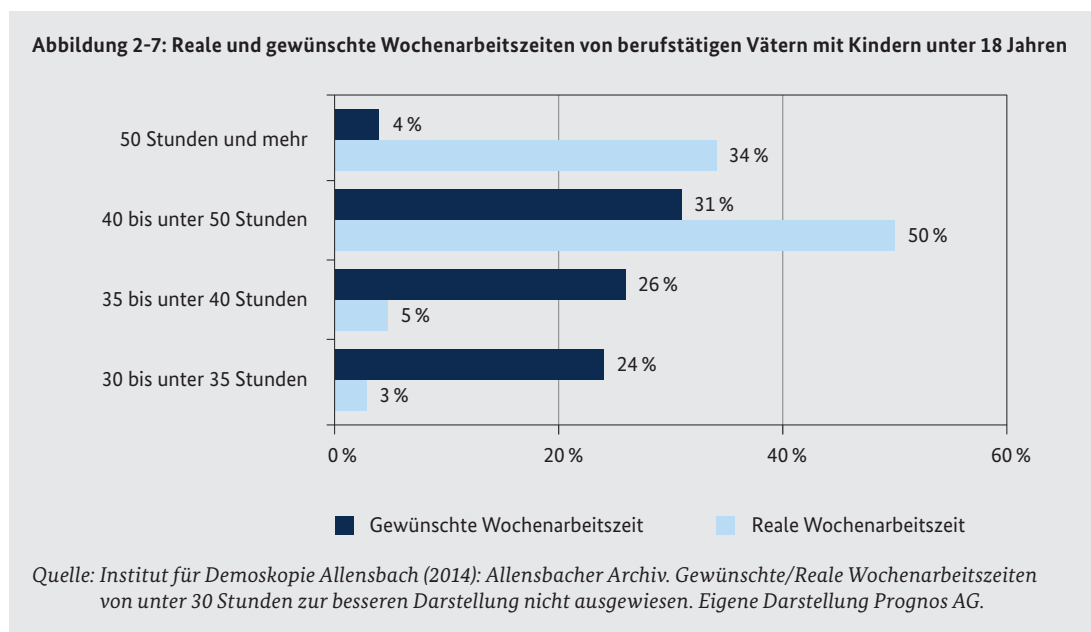
<sup>21</sup> Fthenakis, W. E. (2006): *Der Vater: mehr als (nur) Brotverdiener?* In: KAS (Hrsg.): *Politik für Familien – Wege in eine kinderfreundliche Gesellschaft*, Sankt Augustin, S. 71.

<sup>22</sup> Statistisches Bundesamt (2015): *Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013 und Sonderauswertung der Zeitverwendungsstudie für das BMFSFJ.*

<sup>23</sup> Statistisches Bundesamt (2015): *Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013 und Sonderauswertung der Zeitverwendungsstudie für das BMFSFJ.*



Demoskopischen Befragungen zufolge würde insgesamt ein knappes Viertel der berufstätigen Väter gerne zwischen 30 und 34 Stunden arbeiten. Einem weiteren Viertel schweben Arbeitszeiten zwischen 35 und unter 40 Stunden vor.<sup>24</sup>



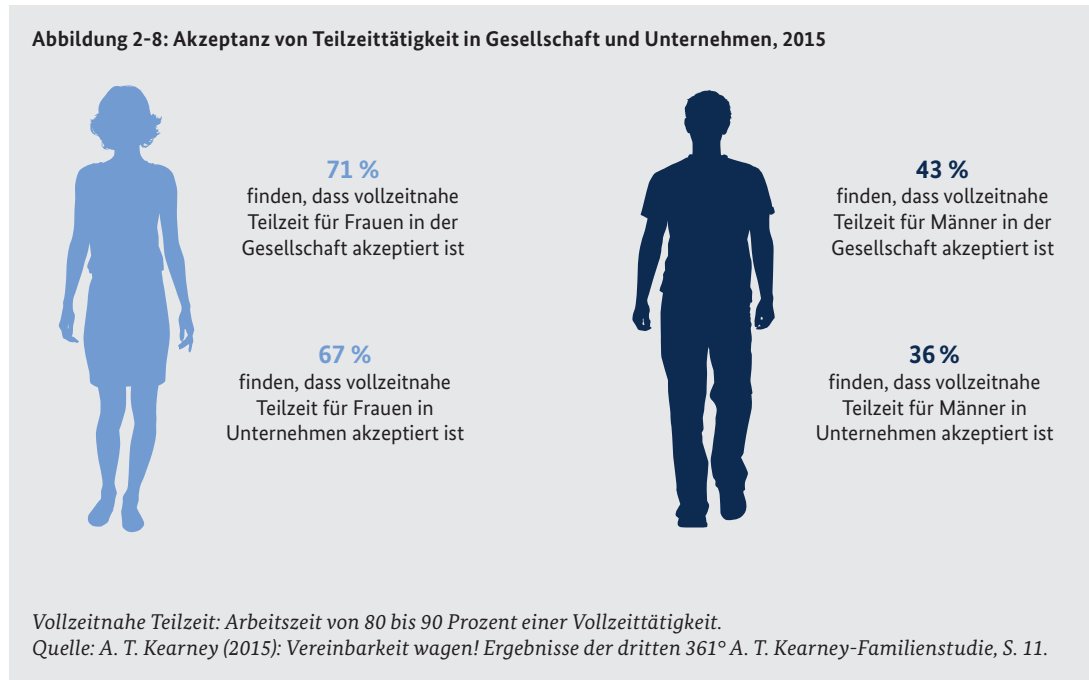
Dabei wünschen sich vor allem Väter zwischen 25 und 40 Jahren Teilzeit mit höherem Stundenumfang. Von ihnen sagen 83 Prozent, dass sich eine Tätigkeit in vollzeitnaher Teilzeit positiv auf ihre persönliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirken würde, und zwei Drittel sagen, dass sie ihre aktuelle Position auch in 80 bis 90 Prozent ihrer Arbeitszeit gut erfüllen könnten, gäben sie Tätigkeiten an Kolleginnen und Kollegen ab.<sup>25</sup>

<sup>24</sup> Institut für Demoskopie Allensbach (2014): Allensbacher Archiv.

<sup>25</sup> A. T. Kearney (2015): *Vereinbarkeit wagen! Ergebnisse der dritten 361° A. T. Kearney-Familienstudie*, S. 11.



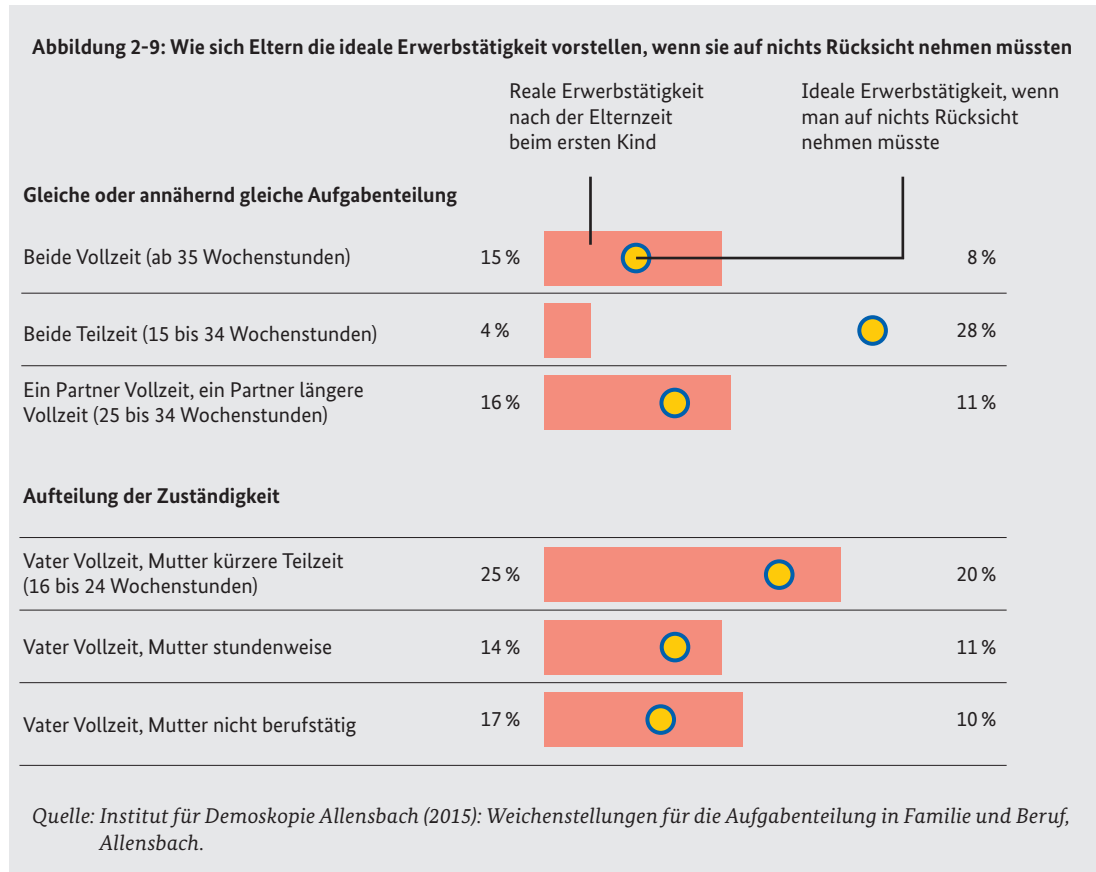
Gründe dafür, dass sich Väter stärker an einer vollzeitnahen Tätigkeit statt an klassischer Teilzeit orientieren, können sein, dass sie sich um drohende Einkommenseinbußen bei Arbeitszeitreduktion sorgen oder keine Möglichkeiten sehen, die eigene Arbeitszeit flexibel zu gestalten. „Ebenso relevant scheinen in dieser Hinsicht sozio-kulturelle Barrieren zu sein, wie die fehlende soziale Anerkennung von Familienarbeit oder die Anwesenheitskultur in Unternehmen.“<sup>26</sup> So haben Frauen und Männer das Gefühl, dass eine Teilzeittätigkeit bei Frauen stärker akzeptiert ist als bei Männern.



Fragt man Eltern mit unter 6-jährigen Kindern, wie sie sich persönlich eine ideale Arbeitsteilung vorstellen, wenn sie auf nichts Rücksicht nehmen müssten, sieht das Bild anders aus als in der Realität: **Insgesamt 47 Prozent der Eltern würden eine Konstellation wählen, in der beide Partner gleich oder annähernd gleich lange im Beruf arbeiten.** 28 Prozent würden sich dafür entscheiden, dass beide Partner in Teilzeit erwerbstätig sind.<sup>27</sup>

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

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



In den vergangenen Jahrzehnten haben sich die Leitbilder von Vätern verändert: Vätern heute, insbesondere den jüngeren, ist zwar ihre Berufstätigkeit wichtig und sie sehen sich weiterhin in der Verantwortung (und der gesellschaftlichen Erwartung gegenüber), für das Familieneinkommen zu sorgen. Zugleich verbringen Väter heute mehr Zeit mit ihren Kindern, erleben aber auch Zeitkonflikte. Sie wollen nicht nur am Wochenende für ihre Kinder da sein, sondern sie im Alltag begleiten und an ihrem Aufwachen teilhaben. 79 Prozent der Väter wünschen sich mehr Zeit für ihre Familie. Insgesamt sehen es fast drei Viertel der Eltern als ideal an, wenn sich Paare gegenseitig bei ihren beruflichen Plänen unterstützen.

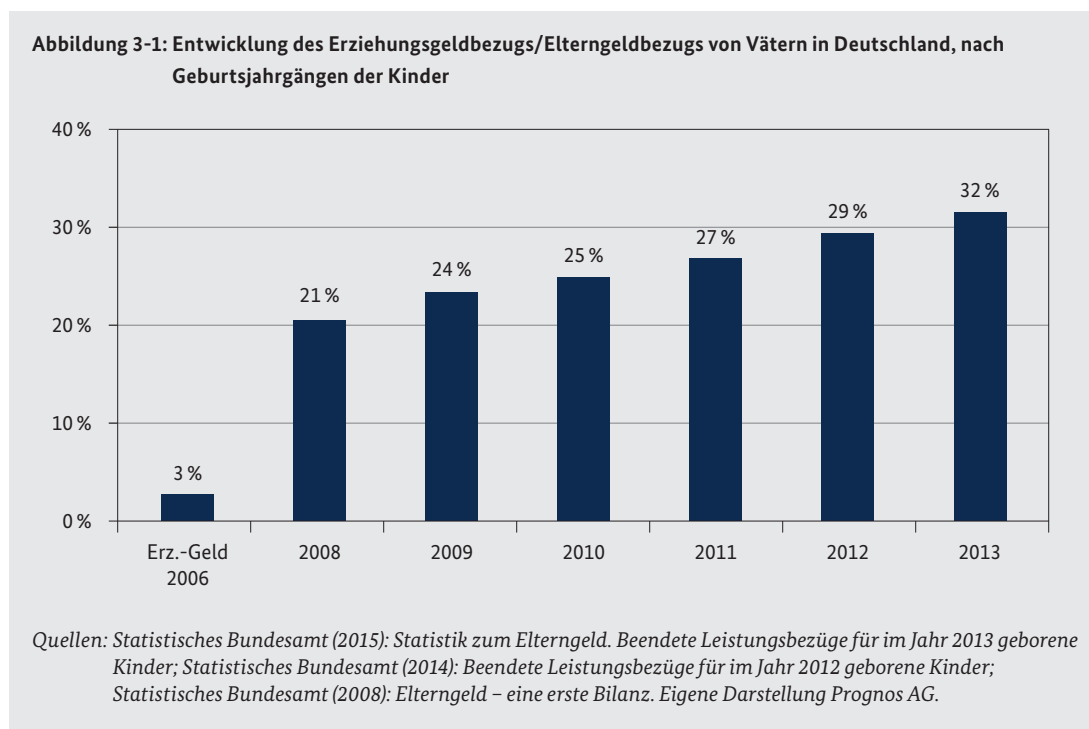
## 3. Wie Väter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (er-)leben

Ausgehend von den veränderten Einstellungen und Wünschen, geht das folgende Kapitel der Frage nach, wie Vaterschaft heute gelebt wird und welche Veränderungen sich im Alltag von Familien beobachten lassen.

### 3.1 Väter in Elternzeit

An keinem Punkt werden die gesellschaftlichen Veränderungen zur Rolle von Vätern so deutlich wie mit Blick auf das Elterngeld. Die Einführung dieser Leistung löste eine kleine Kulturrevolution unter den Vätern aus. Immer mehr Väter reduzieren für einen befristeten Zeitraum ihre Arbeitsstunden oder steigen ganz aus der Erwerbstätigkeit aus, um Zeit mit ihrem Neugeborenen und für die Familie zu haben. Bereits ein Jahr nach der Einführung des Elterngelds machte jeder fünfte anspruchsberechtigte Vater (21 Prozent) davon Gebrauch<sup>28</sup>; danach stieg die Zahl kontinuierlich an und lag 2013 im Bundesdurchschnitt erstmals über 30 Prozent.

**Heute geht bereits jeder dritte Vater in Elternzeit.**



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

Diese Entwicklung wird ausgesprochen positiv beurteilt: In der Bevölkerung ab 16 Jahren finden es 82 Prozent gut, dass immer mehr Väter mithilfe der Partnermonate beim Elterngeld ihre Berufstätigkeit zur Kinderbetreuung unterbrechen oder reduzieren. Nur 8 Prozent begrüßen diese Entwicklung nicht. Von den Eltern mit minderjährigen Kindern begrüßen sogar 89 Prozent die Entwicklung, Mütter fast ausnahmslos (97 Prozent), Väter zu 79 Prozent.<sup>29</sup>

### Warum Väter in Elternzeit gehen

Die Beweggründe für die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter sind vielfältig.<sup>30</sup> Vor allem werden familiäre Motive als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ für die Entscheidung zugunsten der väterlichen Elternzeit eingestuft. Dabei herrschen bei den Vätern drei Leitgedanken vor: das Erleben einer schönen, gemeinsamen Familienzeit, die Neuorganisation des gemeinsamen Familienlebens sowie eine dauerhafte Prioritätenverschiebung zugunsten der Familie. Darüber hinaus nehmen Väter Elternzeit, um ihre Partnerin in der Familienphase zu entlasten und/oder sie bei der Wiederaufnahme ihrer Erwerbstätigkeit zu unterstützen. Viele Väter berichten auch, dass sie die Vater-Kind-Beziehung frühzeitig stärken und die Rolle eines gleichwertigen Elternteils neben der Mutter einnehmen möchten.<sup>31</sup>

In der Regel entscheiden die Partner gemeinsam darüber, ob und in welcher Aufteilung sie die Elterngeldmonate in Anspruch nehmen.<sup>32</sup>

### Welche Väter sich für oder gegen die Elternzeit entscheiden

Einen starken Einfluss auf die Inanspruchnahme von Partnermonaten haben die Einkommenssituation der Familie allgemein und die Höhe des Einkommens der Mutter im Besonderen: So steht die Wahrscheinlichkeit eines Elterngeldbezugs durch Väter im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit der Mutter und steigt mit ihrem Erwerbseinkommen. Umgekehrt gilt, dass von einer Nichterwerbstätigkeit der Mutter ein starker negativer Effekt auf die Wahrscheinlichkeit eines Elterngeldbezugs durch Väter ausgeht.<sup>33</sup> Außerdem wird deutlich, dass Väter umso häufiger Elternzeitmonate beanspruchen, je höher das Haushaltseinkommen insgesamt ist. Beansprucht werden Vätermomente zudem dann besonders häufig, wenn der Wunsch des Vaters, das Kind eine Zeit lang selbst zu betreuen, besonders ausgeprägt ist. Hier entfaltet die staatliche Förderung also eine erhebliche „Ermöglichungswirkung“.<sup>34</sup>

29 Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage zu Haltungen der Bevölkerung zur Elternzeit von Vätern, Allensbach. Zwischen dem 01.07 und dem 13.07.2015 wurden dazu 1.213 Personen ab 16 Jahren befragt.

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

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

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

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

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

Für eine längere Elterngeldzeit von Vätern haben sich insbesondere die folgenden drei arbeitsweltlichen Faktoren als besonders förderlich herausgestellt: eine „hohe Beschäftigungssicherheit des Vaters“, „ein für Vereinbarkeit von Beruf und Familie engagierter und aufgeschlossener Arbeitgeber“ sowie „(unmittelbare) Vorgesetzte, die überzeugend für die Vereinbarkeit von Familien und Beruf eintreten“.<sup>35</sup>

**Fast jeder fünfte Vater wäre gern in Elternzeit gegangen, hat dann aber darauf verzichtet.** Als Hauptgründe werden genannt: die Angst vor Einkommensverlusten, die Angst vor beruflichen Nachteilen und Befürchtungen von organisatorischen Problemen im Betrieb.<sup>36</sup> In der Praxis konnten längerfristige berufliche Nachteile jedoch nicht nachgewiesen werden (s. u.).

#### **Wann und wie lange Väter in Elternzeit gehen**

Väter beginnen ihre Elternzeit besonders häufig zu zwei Zeitpunkten: Direkt nach der Geburt des Kindes gehen 34 Prozent der Väter in Elternzeit und sind damit gemeinsam mit ihrer im Mutterschutz befindlichen Partnerin zu Hause. Sobald das Kind in den 13. Lebensmonat kommt – also nach Ablauf einer einjährigen Elternzeit der Mutter –, nehmen 15 Prozent der Väter die Partnermonate. Diese Nutzungsmuster lassen zwei Schlussfolgerungen zu: **Väter gehen in Elternzeit, um das durchaus anstrengende Familienleben mit einem Neugeborenen zu unterstützen und/oder um den beruflichen Wiedereinstieg der Mutter zu erleichtern.**

Für die von Medien teilweise verbreitete These, wonach die Partnermonate mitunter als Urlaub verwendet werden, gibt es – von Einzelfällen abgesehen – keine empirischen Belege.<sup>37</sup>

Ein Großteil der Väter (79 Prozent) bezieht Elterngeld für bis zu zwei Monate und schöpft somit die Partnermonate aus, die zusätzlich zum 12-monatigen Bezugszeitraum in Anspruch genommen werden können. 22 Prozent der Väter beziehen Elterngeld über einen längeren Zeitraum: 14 Prozent für einen Zeitraum von drei bis neun Monaten, 8 Prozent für zehn bis zwölf Monate. Im Zeitverlauf hat – parallel zur Zunahme der Beteiligungsquote – die durchschnittliche Zahl der Bezugsmonate tendenziell abgenommen: Sie belief sich im Jahr 2008 auf durchschnittlich 3,7 Monate und ist seitdem kontinuierlich auf aktuell 3,1 Monate gesunken.<sup>38</sup> Jedoch hat der Anstieg der Beteiligungsquote von Vätern den Rückgang der durchschnittlichen Bezugsdauer überkompensiert: Auf 100 Väter kommen für im zweiten Quartal 2013 geborene Kinder rund 99 Elterngeldmonate im Vergleich zu 76 Monaten für im Jahr 2008 geborene Kinder.<sup>39</sup>

Väter unterbrechen während des Elterngeldbezugs überwiegend vollständig ihre Erwerbstätigkeit. Lediglich 14 Prozent gehen parallel zum Elterngeldbezug einer Teilzeittätigkeit im Umfang von bis zu 30 Stunden pro Woche nach.

35 Pfahl, S., Reuyß, S. (2015): Väter in Elternzeit: Ein Modell für die Arbeitswelt? In: Gute Arbeit, 7/2015, S. 12.

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

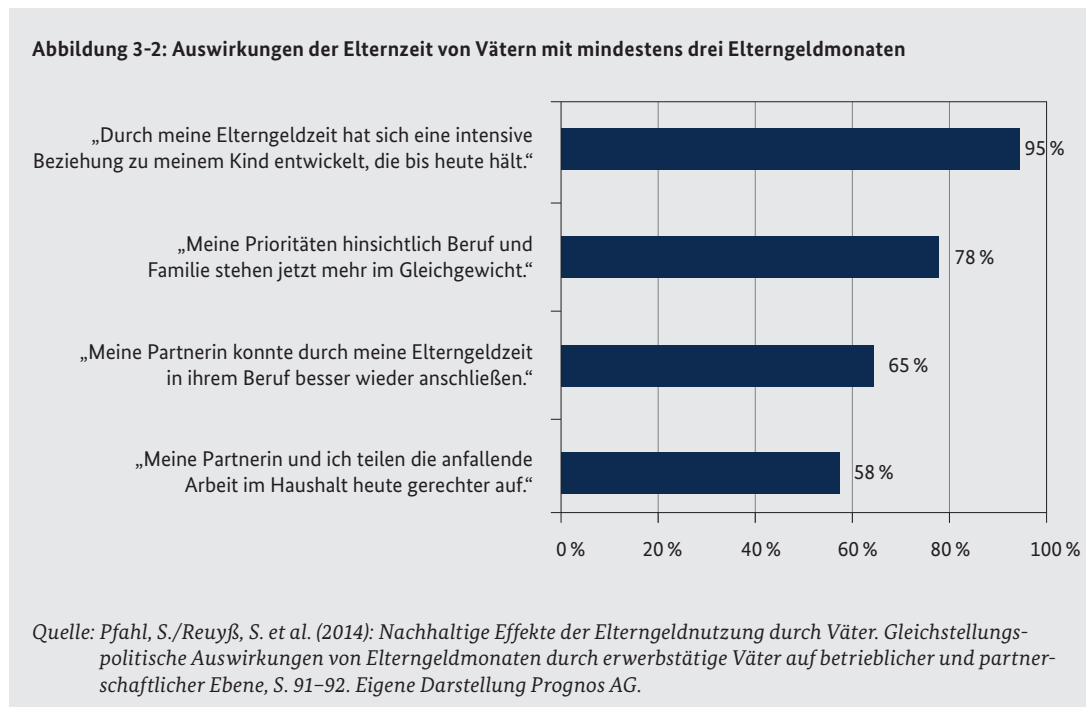
37 Bujard, M., Fabricius, K. (2015): Die Erfolgsstory der Elternzeit von Vätern: Beteiligungsquoten, Bezugsdauer und Elterngeldhöhe im Bundesländervergleich. Unveröffentlichtes Manuskript.

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

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

### Wie sich die Elternzeit auswirkt

Rückblickend auf ihre Elternzeit berichten nahezu alle Väter, die mindestens drei Monate Elterngeld bezogen haben, dass sie hierdurch eine intensivere Beziehung zu ihrem Kind entwickelt haben (95 Prozent). Bei etwa drei von vier Elterngeld-Vätern haben sich die Prioritäten von Familie und Beruf hin zu einem besseren Gleichgewicht entwickelt. Zudem zeigt sich, dass es Müttern durch den Elterngeldbezug der Väter tatsächlich besser gelingt, wieder in ihrem Beruf anzuschließen. Ebenso berichtet mehr als die Hälfte der Väter, die drei Monate oder länger in Elternzeit waren, dass sie sich mit ihrer Partnerin die Familienarbeit nun gerechter aufteilen.<sup>40</sup> „Dabei gilt: Je mehr Elterngeldmonate der Vater in Anspruch nimmt, desto intensiver gestaltet sich die Vater-Kind-Beziehung und desto deutlicher fällt der Zuwachs an Egalität in der Paarbeziehung aus.“<sup>41</sup>



Insbesondere bei Vätern, die vergleichsweise viele Elterngeldmonate genutzt haben, sowie bei solchen, die bereits während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet haben, löst diese Erfahrung auch längerfristige Veränderungen aus: **Häufiger als andere Elterngeldväter entscheiden sich diese Väter auch nach der Elternzeit für kürzere Arbeitszeiten als noch vor der Geburt des Kindes.** Väter mit längerer Bezugsdauer sind zudem **auch nach dem Elterngeldbezug aktiver in der Kinderbetreuung.**<sup>42</sup>

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

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

42 Pfahl, S., Reuyß, S. et al. (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene, Berlin. Vgl. auch: Bünning, M. (2015): What Happens after the 'Daddy Months'? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany. In: European Sociological Review, 2015, 1–11.

Die Nutzung von Elterngeldmonaten führt – entgegen einer in manchen Medien vertretenen Auffassung – bei der Mehrheit der Väter zu **keinen langfristigen negativen Folgen im Beruf**; dies gilt insbesondere für die mehrheitlich in Anspruch genommene zweimonatige Väterzeit. Auch bei einer längeren Phase der Elterngeldnutzung sind die Auswirkungen meist temporärer Art. Statt vom Karriereende lässt sich eher ein „befristeter Karriereknick“ beobachten.<sup>43</sup>

### 3.2 Väter und die Betreuung und Erziehung der Kinder

Wie stark bringen sich Väter abseits der Elternzeit in der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder ein? Aktuelle Daten zur Zeitverwendung zeigen, dass Väter insgesamt heute durchschnittlich knapp zehn Stunden pro Woche mit ihren Kindern verbringen – deutlich mehr als noch vor elf Jahren (knapp neun Stunden pro Woche). Auch engagieren sie sich etwas mehr bei der Beaufsichtigung und Körperpflege ihrer Kinder als noch 2001/2002.<sup>44</sup>

Die Mehrheit der Väter (61 Prozent) mit Kindern unter acht Jahren verbringt unter der Woche täglich ein bis unter drei Stunden aktiv mit ihren Kindern, etwa ein Fünftel sogar drei und mehr Stunden. Insbesondere an Sonntagen stehen die Kinder bei Vätern im Mittelpunkt: An einem durchschnittlichen Sonntag sind es neun von zehn Vätern, die drei und mehr Stunden Zeit mit ihren Kindern verbringen.<sup>45</sup>

Abbildung 3-3: Beschäftigung mit den Kindern am Werktag und am Sonntag, Eltern mit Kindern unter acht Jahren

	Väter (werktags)	Mütter (werktags)	Väter (sonntags)	Mütter (sonntags)
Gar nicht	1%	0%	0%	0%
Bis zu 1 Stunde	16%	4%	1%	0%
1 bis unter 3 Stunden	61%	32%	10%	7%
3 bis unter 6 Stunden	19%	39%	37%	32%
Mehr als 6 Stunden	3%	25%	53%	61%
<b>Gesamt</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

Damit beschäftigten sich die Väter zwar insbesondere wochentags zeitlich weniger als die Mütter mit den Kindern. Dennoch sind sie in den Familien präsent und fühlen sich in der Verantwortung. So sehen sich Väter zu zwei Dritteln in gleicher Weise für die Erziehung und

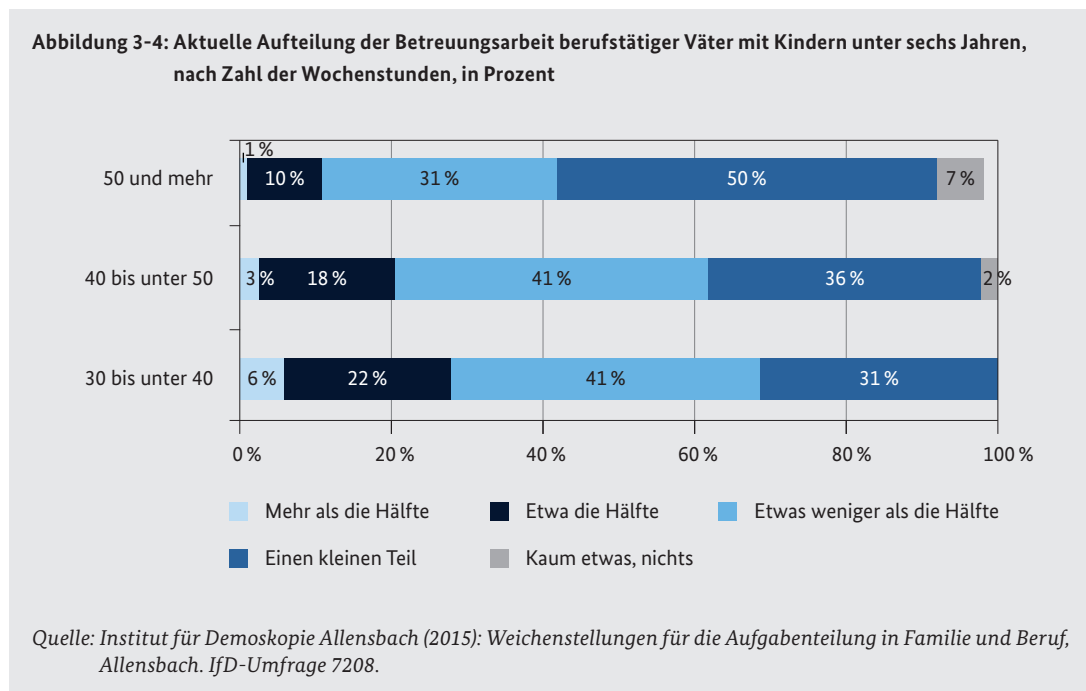
43 Pfahl, S., Reuyß, S. et al. (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene, S. 228.

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

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

das Wohl des Kindes verantwortlich wie die Mütter, ein Drittel sieht die Verantwortung vorrangig bei der Partnerin. Hier lässt sich allerdings ein interessanter Wahrnehmungsunterschied feststellen: Zwei Drittel der Mütter sehen die Verantwortung vorrangig bei sich selbst, ein Drittel bei beiden Partnern gleichermaßen.<sup>46</sup>

Deutliche Auswirkungen darauf, wie intensiv sich Väter um die Betreuung kümmern, hat ihr Arbeitsumfang. Dies zeigen die folgenden Daten für Väter mit Kindern unter sechs Jahren: Dort, wo Väter einschließlich Überstunden 50 Stunden oder mehr arbeiten, übernehmen 57 Prozent nur einen kleinen Teil oder kaum etwas von der Kinderbetreuung. Dagegen beteiligt sich von den Vätern mit einer Arbeitszeit von 30 bis 39 Wochenstunden nur etwa ein Drittel ähnlich wenig an der Kinderbetreuung (31 Prozent).<sup>47</sup>



Väter mit 50 oder mehr Wochenstunden haben entsprechend auch besonders häufig den Eindruck, dass sie für ihren Beruf vieles im Privatleben opfern (63 Prozent). Von den Vätern mit 30 bis 39 Arbeitsstunden sagen das „nur“ 17 Prozent.<sup>48</sup>

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

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

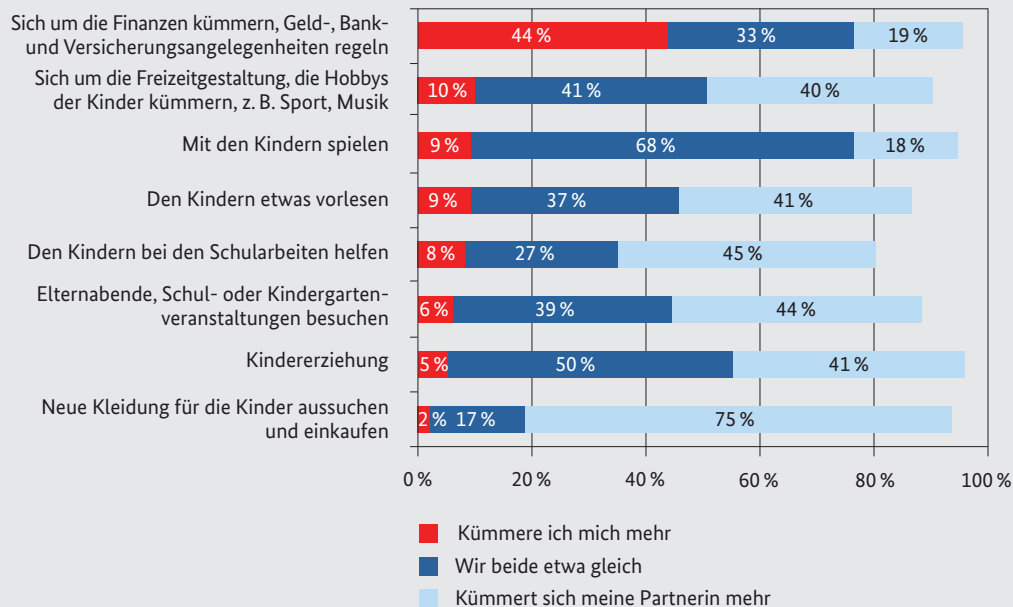
47 Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Allensbach.

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



viel wie die Mütter darum, mit den Kindern zu spielen, sie zu erziehen und ihre Freizeitgestaltung zu organisieren.<sup>49</sup>

Abbildung 3-5: Sicht der Väter: Verteilung der Familienarbeit im Haushalt, in Prozent



Quellen: Bild der Frau (2013): DER MANN 2013: Arbeits- und Lebenswelten – Wunsch und Wirklichkeit, S. 42. Daten aus Basis Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 11008, 2013. An 100 Prozent fehlende Werte: „Trifft nicht zu“ bzw. „Erledigen andere“. Eigene Darstellung Prognos AG.

Eine Aufgabe, die ebenfalls häufig in die Verantwortung der Mutter fällt, ist die Betreuung kranker Familienmitglieder. Meistens sind es die Mütter, die bei den kranken Kindern zu Hause bleiben. Allerdings kommt es zunehmend häufiger vor, dass sich die Väter von der Arbeit abmelden, um ihre kranken Kinder zu pflegen. So hat sich der Anteil der Anträge auf Kinderpflege-Krankengeld von Vätern in den vergangenen fünf Jahren immerhin verdoppelt und erreicht inzwischen 20 Prozent.<sup>50</sup>

### 3.3 Väter im Erwerbsleben

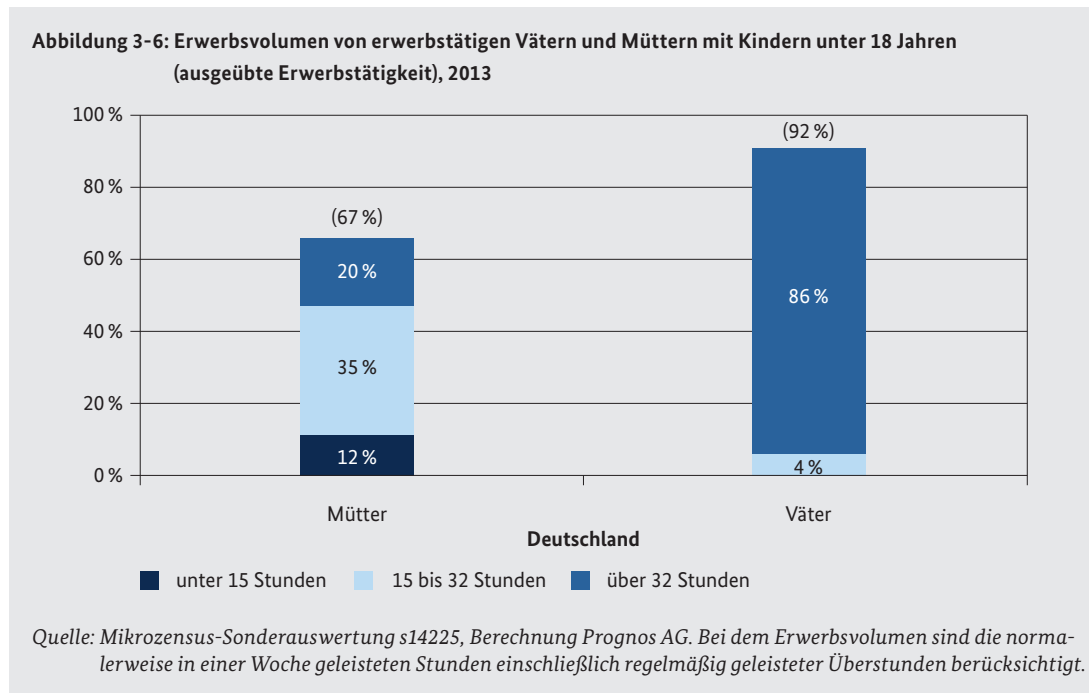
Während immer mehr Väter in Elternzeit gehen und sie sich intensiver an der Fürsorge für die Kinder beteiligen, bildet sich im Erwerbsverhalten und bei den Arbeitszeitmustern noch eine geschlechtsspezifische Aufgabenteilung alter Art ab. Offenbar lassen sich andere Wünsche in der Realität oft nur schwer umsetzen. Bis heute haben sich „die Rahmenbedingungen nur behäbig dem Wandel der Väterrolle angepasst“.<sup>51</sup>

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

50 [http://www.dak.de/dak/download/Pressemitteilung\\_Kinderkrankengeld-1572664.pdf?](http://www.dak.de/dak/download/Pressemitteilung_Kinderkrankengeld-1572664.pdf?), letzter Zugriff am: 06.05.2015.

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

Nach den aktuellen Mikrozensus-Zahlen üben derzeit rund 92 Prozent aller Väter mit mindestens einem minderjährigen Kind eine Erwerbstätigkeit aus. Im Durchschnitt arbeiten sie (inkl. regelmäßiger Überstunden) rund 42 Stunden pro Woche. Anders als bei den Müttern spielt es dabei für die Erwerbsbeteiligung und den Stundenumfang der Väter nur eine geringe Rolle, ob in ihrem Haushalt noch junge oder bereits ältere Kinder leben. Insgesamt leisten 86 Prozent der Väter eine Wochenarbeitszeit von mehr als 32 Wochenstunden.<sup>52</sup> Insofern stellt der „80-Prozent-Mann eine weiterhin unbekannte Spezies“ dar.<sup>53</sup>



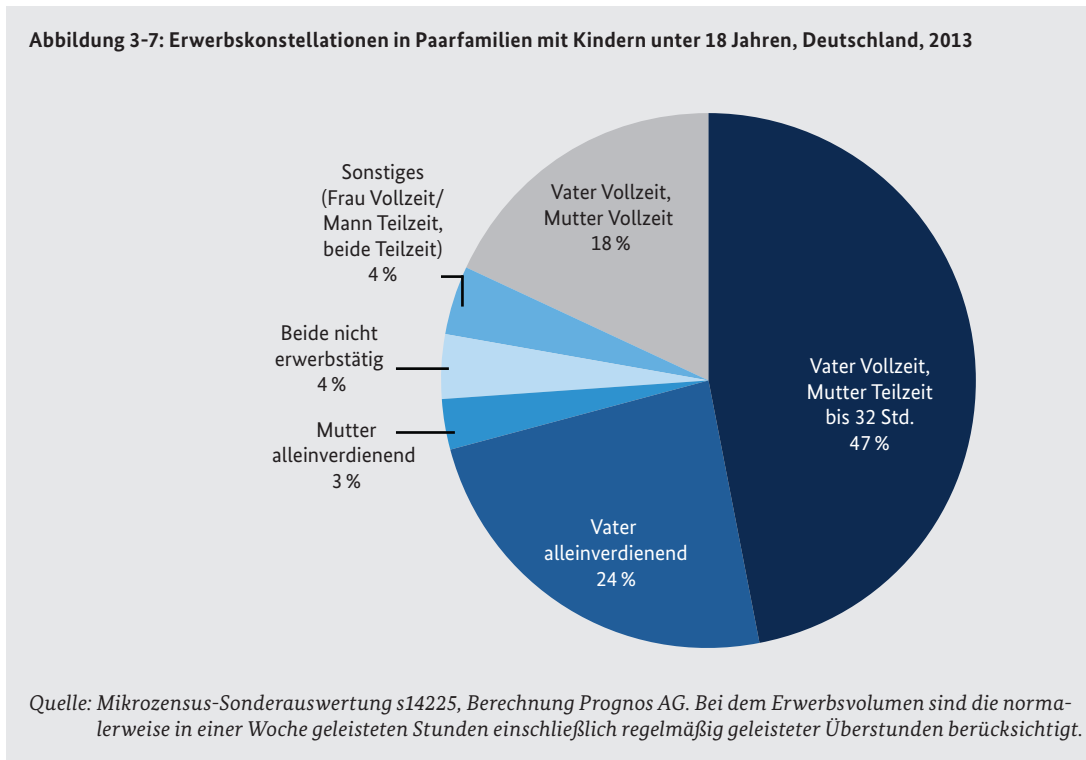
Anhand des Mikrozensus lässt sich für Ehepaare und nichteheliche Lebensgemeinschaften vergleichen, wie verbreitet verschiedene **Erwerbskonstellationen** unter den Familien mit minderjährigen Kindern sind. Dabei zeigt sich, dass mittlerweile nur noch jede vierte Familie in Deutschland das „klassische“ Einverdienermodell lebt, bei dem der Vater einer Vollzeit-erwerbstätigkeit nachgeht, während die Mutter nicht erwerbstätig ist. In der sinkenden Bedeutung dieses Modells spiegelt sich die seit Einführung des Elterngeldes und dem Ausbau der Betreuungsplätze deutlich gestiegene Müttererwerbstätigkeit wider.

**In einer großen Mehrzahl der Familien ist es heute Normalität, dass beide Elternteile erwerbstätig sind** (69 Prozent). Die gewählte Aufteilung der Erwerbsarbeit besteht meist im sogenannten Zuverdienermodell: Der Mann arbeitet in Vollzeit und die Frau in Teilzeit (47 Prozent der Familien). Deutlich seltener kommt es vor, dass beide Elternteile in Vollzeit über 32 Stunden arbeiten (18 Prozent der Familien) oder beide einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen (2 Prozent der Familien). Partnerschaftliche Erwerbskonstellationen, bei denen beide Partner in einem ähnlichen Stundenumfang erwerbstätig sind, stellen weiterhin die Ausnahme dar.<sup>54</sup>

52 Aktuelle Auswertungen der Prognos AG auf Basis des Mikrozensus 2013.

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

54 Aktuelle Auswertungen der Prognos AG auf Basis des Mikrozensus 2013, unveröffentlicht.



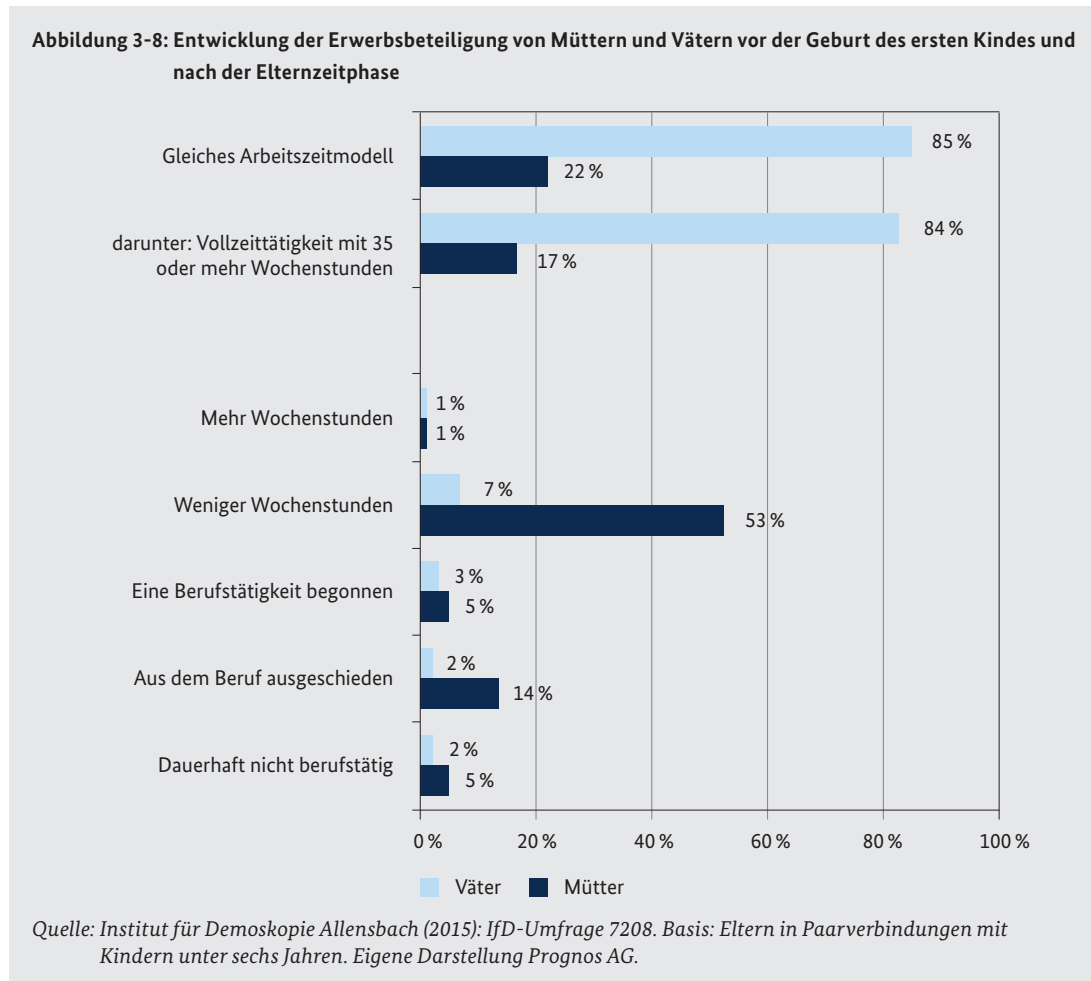
Bei Paaren, die zunächst im gleichen Umfang erwerbstätig waren, lässt sich dabei häufig eine Rückwärtsbewegung in althergebrachte Rollen beobachten: „Im Verlauf des gemeinsamen Lebens führen Zäsuren wie die Geburt eines Kindes oder ein Karrieresprung des Mannes oft dazu, dass die gleichgestellte Vision, die sie vorher (teilweise) schon realisiert hatten, oft schlagartig in ein traditionelles Rollenmodell kippt – nicht weil dies das von beiden gewollte und verabredete Lebensmodell ist, sondern aus rationalen, ökonomischen Erwägungen aufgrund äußerer Anreizstrukturen.“<sup>55</sup> Bei diesen ökonomischen Erwägungen macht sich u. a. bemerkbar, dass Frauen im Durchschnitt auch bei gleicher Qualifikation weniger als Männer verdienen. Dadurch „rentiert“ es sich für Familien eher, wenn die Mutter anstelle des Vaters die Arbeitszeit familienbedingt reduziert.<sup>56</sup>

So überrascht es nicht, dass sich Elternpaare schon frühzeitig über die Aufgabenteilung verständigen und dabei primär die Erwerbstätigkeit der Mütter zur Debatte steht: Während von den Müttern nur 17 Prozent vor wie nach der Elternzeit in Vollzeit arbeiten, sind bzw. bleiben fast 85 Prozent der Väter vor der Geburt des Kindes wie auch nach der Elternzeitphase vollzeitberufstätig. Von den Vätern wechseln nach der Elternzeit nur 7 Prozent in ein Arbeitszeitmodell mit deutlich weniger Arbeitsstunden. Wenn Väter nach der Elternzeit zeitweilig aus dem Beruf ausscheiden (2 Prozent), dann in der Regel nicht aus besonderer Rücksicht auf die Belange der Familie.<sup>57</sup>

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

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

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



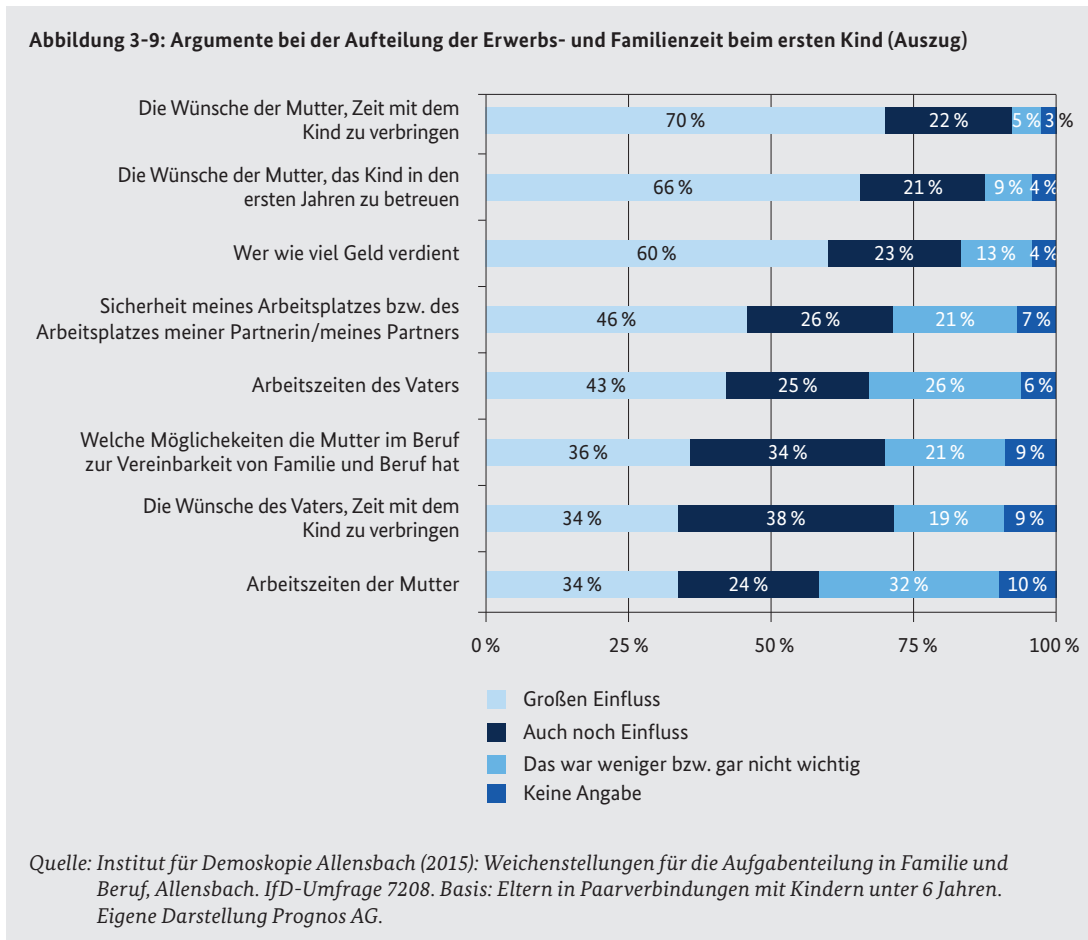
Das Klischee, viele Väter würden sich nach der Geburt sogar in die Mehrarbeit flüchten, lässt sich empirisch nicht bestätigen. Drei Viertel aller befragten Väter haben ihre Wochenarbeitszeit vor der Geburt des ersten Kindes bis heute in einem Rahmen von +/- vier Wochenstunden konstant gehalten. Immerhin 16 Prozent geben sogar an, die Wochenarbeitszeit um mindestens fünf Wochenstunden verkürzt zu haben.<sup>58</sup> 11 Prozent der Väter haben ihre Arbeitszeit nach der Geburt signifikant (um mindestens fünf Stunden pro Woche) verlängert. Allerdings zeigt sich, dass Männer mit Kindern in jedem Lebensalter durchschnittlich eine Stunde pro Woche länger arbeiten als Männer ohne Kinder.<sup>59</sup>

Die Entscheidung, wer zukünftig welche Aufgaben in der Familie übernimmt, findet frühzeitig statt, ist aber nachhaltig wirksam. Im Entscheidungsprozess spielen nach eigener Einschätzung von Elternpaaren vor allem die folgenden Einflussfaktoren eine große Rolle: Die Betreuungswünsche der Mütter, die Einkommensverteilung, die Sicherheit des Arbeitsplatzes sowie die Arbeitszeiten des Vaters – deutlich stärker als die der Mütter. Für 36 Prozent der Mütter und Väter waren die Möglichkeiten der Mutter zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedeutsam für die Entscheidung zur Aufgabenteilung.<sup>60</sup>

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

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

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



Ein kurzer Blick auf das Thema Hausarbeit offenbart, dass auch hier noch **eine stark geschlechtsspezifische Aufgabenteilung fortwirkt**. Etwa jeder zweite Vater sagt, dass er nur einen kleinen Teil der Hausarbeit erledigt. Knapp jeder zehnte Vater macht nach eigener Aussage (fast) nichts im Haushalt. Immerhin 38 Prozent der Väter sagen hingegen, dass sie mindestens die Hälfte der anfallenden Hausarbeit erledigen. Dabei zeigt sich, dass sich ostdeutsche Väter sowie jüngere Väter unter 40 Jahren überdurchschnittlich häufig aktiv an der Hausarbeit beteiligen. Als besonders aktiv erweisen sich Väter, die derzeit in Teilzeit beschäftigt oder nicht erwerbstätig sind. Von dieser Gruppe sind es über 70 Prozent, die mindestens die Hälfte des Haushalts erledigen.<sup>61</sup>

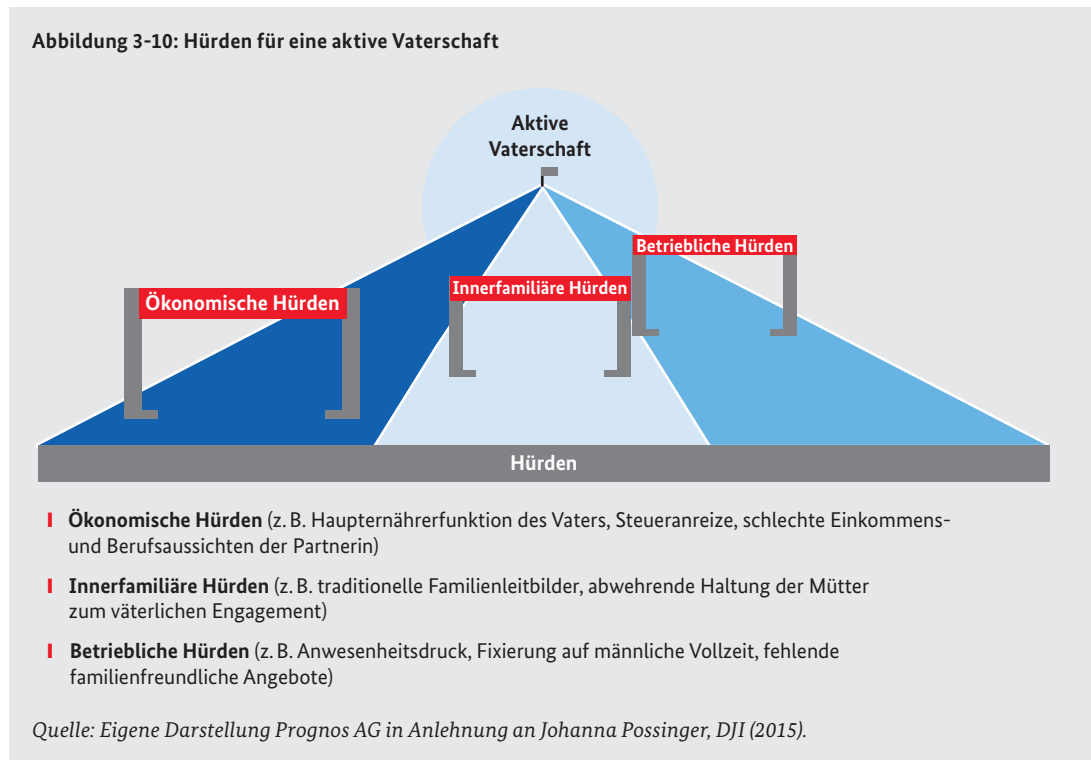
Ob die Partnerin in Vollzeit oder Teilzeit erwerbstätig ist, hat ebenfalls Auswirkungen auf die Aufteilung der Hausarbeit: Männer mit einer vollzeitberufstätigen Partnerin bringen sich stärker als der Durchschnitt bei der Hausarbeit ein. Doch auch in diesen Partnerschaften übernehmen die Männer mehrheitlich nur den kleineren Teil der Hausarbeit.<sup>62</sup>

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

62 Bild der Frau (2013): DER MANN 2013: Arbeits- und Lebenswelten – Wunsch und Wirklichkeit, Hamburg, S. 40. Befragt wurden 947 Männer im Alter von 18 bis 65 Jahren sowie als Vergleichsgruppe 546 altersgleiche Frauen. Durchgeführt durch das Institut für Demoskopie Allensbach.

### 3.4 Väter im Vergleich: Welche Väter sind besonders aktiv?

Die vorgestellten Befunde zeigen, dass sich Väter in ihrem Engagement für Familie, Haushalt und Beruf unterscheiden. Im Durchschnitt ist der Alltag von Vätern noch stark von einer Vollzeitbeschäftigung geprägt, während sie – im Vergleich zu den Müttern – deutlich weniger Zeit mit der Kinderbetreuung verbringen und weniger Aufgaben im Haushalt übernehmen. Dies kann vielfältige Gründe haben, wie das folgende Schaubild visualisiert:



Diese Hemmnisse treffen potenziell alle Väter. Ungeachtet dessen gibt es im Alltag sehr unterschiedliche Verhaltensweisen. Mehrere Forschungsprojekte haben sich daher die Aufgabe gestellt, unterschiedliche Typen von Vätern anhand ihres tatsächlichen Verhaltens und/oder ihrer Einstellungen sichtbar zu machen.

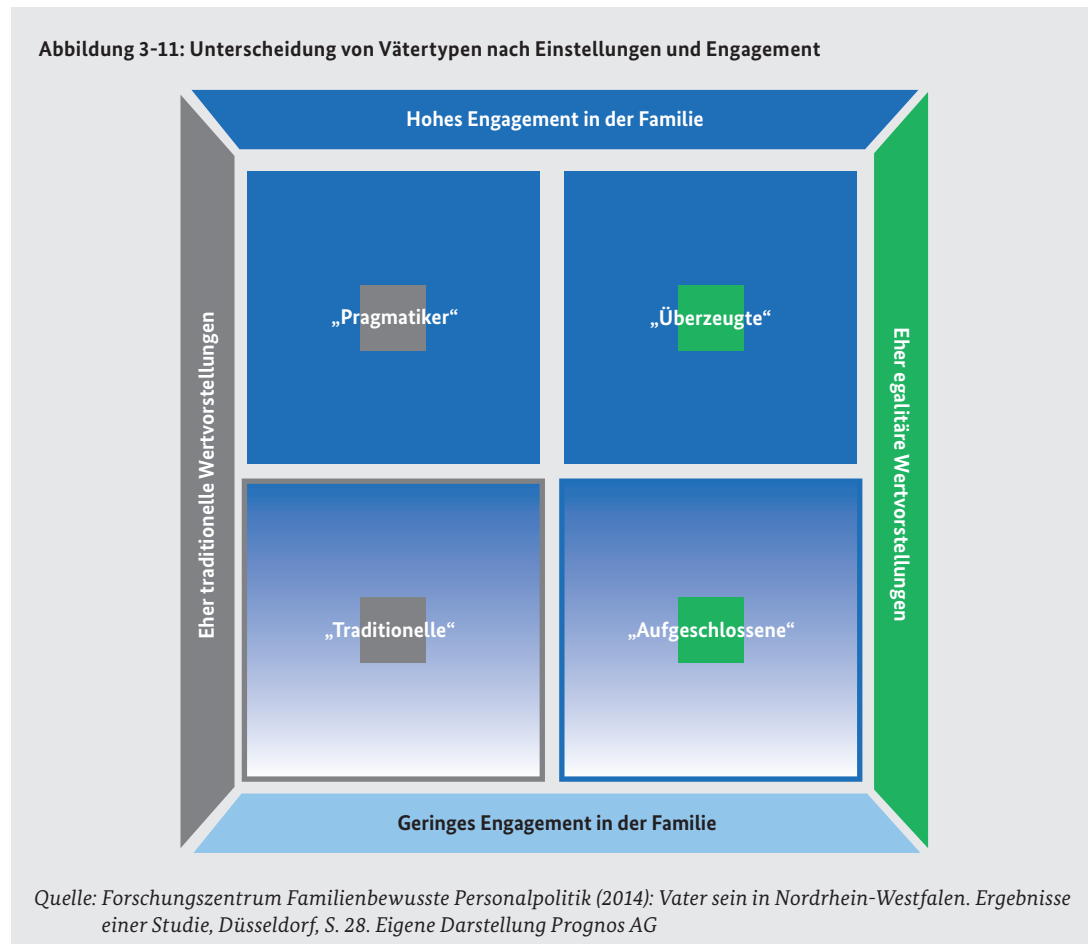
Eine aktuelle Studie unterscheidet vier verschiedene Typen von Vätern, deren Anteil in der Bevölkerung jedoch nicht untersucht wurde.<sup>63</sup> Grundlage für die Typisierung sind die von Vätern geäußerten Einstellungen zur partnerschaftlichen Aufgabenverteilung sowie ihr tatsächliches Engagement in der Familienarbeit.

Die vier Typen lassen sich wie folgt beschreiben:

- ! „Die **Traditionellen** vertreten eher das klassische Ernährermodell, indem sie relativ wenig Zeit in die Familienarbeit investieren, was auch ihren traditionellen Wertvorstellungen entspricht.“
- ! „Die **Pragmatiker** bringen zwar tendenziell mehr Zeit für die Familienarbeit auf, dies jedoch entgegen ihrer eher traditionellen Einstellung.“

<sup>63</sup> Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (2014): Vater sein in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse einer Studie, Düsseldorf, S. 28.

- Die **Aufgeschlossenen** weisen eine egalitäre Einstellung hinsichtlich der partnerschaftlichen Rollenverteilung auf, investieren allerdings relativ wenig Zeit in die Familienarbeit.
- Die **Überzeugten** verkörpern „den Idealtypus des aktiven Vaters. Sie vereinen eine egalitäre Einstellung mit einem relativ hohen Engagement in der Familienarbeit“.<sup>64</sup>



Väter wenden heute mehr Zeit für ihre Kinder auf als noch vor elf Jahren (vgl. Abschnitt 3.2). Dennoch unterscheidet sich das Engagement der Väter. In einer Studie wurde daher untersucht, welche Väter mit Kindern im Alter bis acht Jahren besonders viel Zeit mit ihren Kindern verbringen. Berücksichtigt wurden:

- der zeitliche Umfang der aktiven Beschäftigung mit Kindern am Werktag,
- die Stunden/Häufigkeit der Kinderbetreuung am Werktag,
- die väterliche Beteiligung an der Kinderversorgung und Betreuung,
- die väterliche Beteiligung an Spiel und Unternehmungen mit den Kindern,
- die väterliche Beteiligung beim Bringen und Abholen der Kinder und
- der väterliche Kontakt mit Schule, Kita und anderen Einrichtungen.

Das familiäre Engagement der Väter wurde jeweils im Verhältnis zum Durchschnitt aller Väter betrachtet. Väter lassen sich demnach in drei verschiedene Gruppen kategorisieren:

- in durchschnittlich engagierte,
- unterdurchschnittlich engagierte sowie
- überdurchschnittlich engagierte, aktive Väter.

<sup>64</sup> Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (2014): Vater sein in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse einer Studie, Düsseldorf, S. 28.

**Insgesamt ist etwa jeder sechste Vater (16 Prozent) mit Kindern bis acht Jahren überdurchschnittlich aktiv.** Etwa 20 Prozent sind dagegen unterdurchschnittlich aktiv, 64 Prozent durchschnittlich aktiv.<sup>65</sup>

Wer sind diese Väter, die sich überdurchschnittlich stark in die Familienarbeit einbringen?

Aktive Väter in diesem Sinne

- sind tendenziell weniger Stunden erwerbstätig bzw. leisten weniger Überstunden als andere Väter,
- haben häufiger eine Partnerin an ihrer Seite, die mit einem hohen Stundenumfang (41 bis 45 Stunden pro Woche) erwerbstätig ist,
- haben häufiger eine Partnerin, die gut verdient,
- haben häufiger die mittlere Reife als höchsten Schulabschluss als (Fach-)Abitur.

Ergänzend ermöglicht eine aktuelle Studie Einblicke in Familien, die bereits eine relativ gleiche Aufgabenteilung im Alltag leben. Es fällt auf, dass ...

- es bei diesen Familien vor der Geburt des ersten Kindes weniger große Einkommensunterschiede gab als bei anderen Paaren,
- die Mütter in diesen Familien relativ stark berufsorientiert sind,
- sich die Mütter in ihren beruflichen Plänen überdurchschnittlich häufig durch ihren Partner unterstützt fühlen,
- die Väter überdurchschnittlich stark in der Kinderbetreuung engagieren (Wegbringen und Abholen der Kinder bei Freizeitaktivitäten, Pflege eines erkrankten Kindes),
- diese Familien deutlich häufiger als andere Familien Kinderbetreuungsangebote nutzen, insbesondere mehr Ganztagsbetreuung, sowie
- Mütter und Väter in ihren Betrieben relativ gute Möglichkeiten vorfinden, Beruf und Familie zu vereinbaren.<sup>66</sup>

Jeder dritte Vater nimmt heute Elternzeit, das heißt er reduziert für einen befristeten Zeitraum seine Arbeitsstunden oder steigt ganz aus dem Beruf aus. Väter, die drei oder mehr Monate in Elternzeit waren, haben eine intensivere Beziehung zu ihrem Kind entwickelt.

Trotz väterlichen Engagements, der verbreiteten Idealvorstellung einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung und der heutigen Normalität von Doppelverdienerpaaren zeigt sich im Alltag jedoch, dass Fürsorgearbeit, Hausarbeit und Erwerbsarbeit ungleich verteilt bleiben.

Etwa 16 Prozent der Väter mit jüngeren Kindern bringen sich jedoch überdurchschnittlich in die Familienarbeit ein. Diese „aktiven Väter“ sind tendenziell weniger Stunden erwerbstätig. Besonders aufmerksam auf neue Angebote von Staat und Unternehmen dürften die „aufgeschlossenen Väter“ reagieren.

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

66 Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Allensbach, S. 57 f.

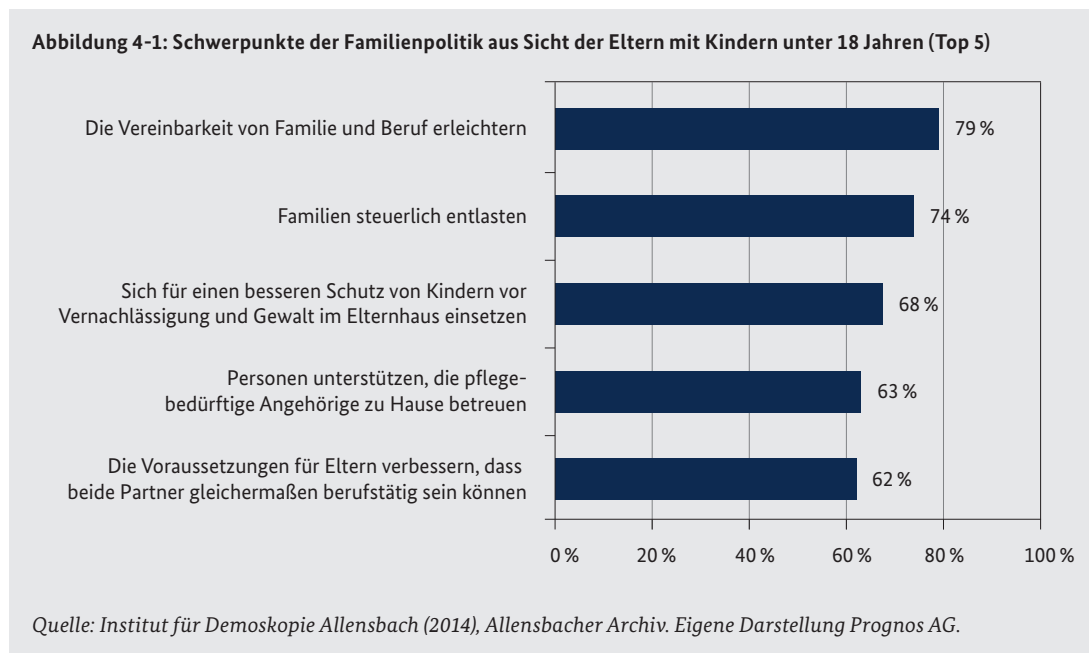


## 4. Wege zur Unterstützung von (aktiven) Vätern

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Eltern kein abstrakter Begriff. Vielmehr ist für sie das persönliche Wohlbefinden von Müttern und Vätern nach eigenem Bekunden von großer Bedeutung.<sup>67</sup> Erwartungen an eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten sie daher sowohl an die Politik als auch an die Unternehmen.

### 4.1 Väter in der Familienpolitik

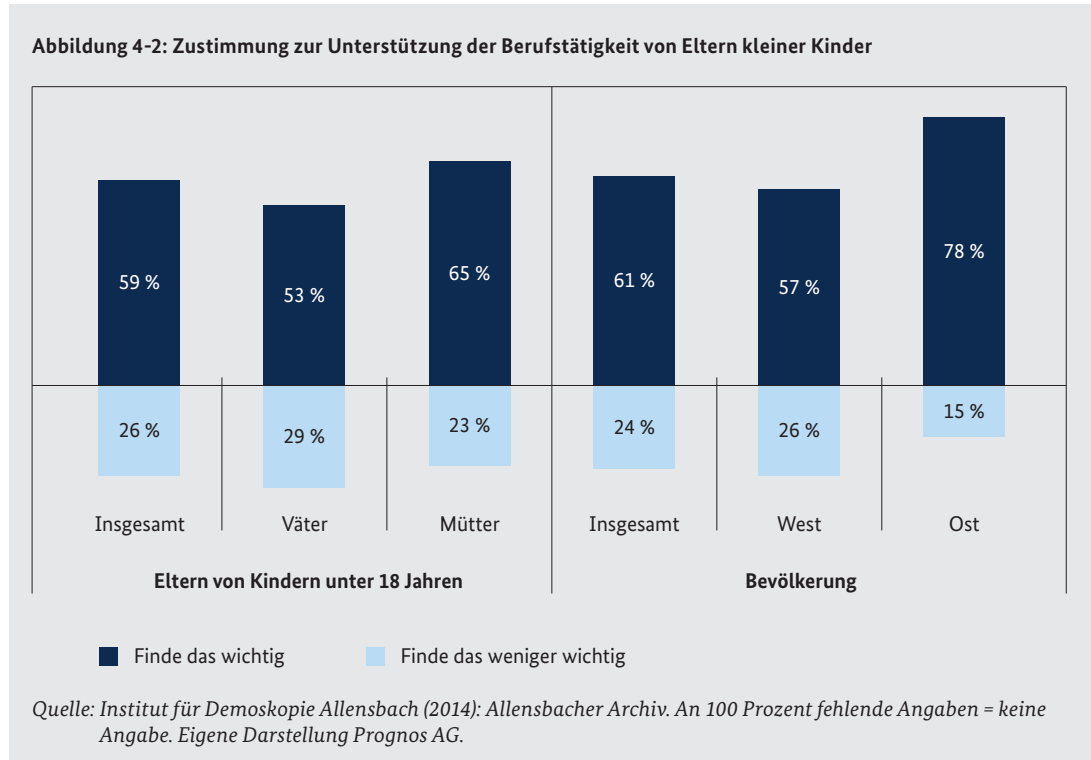
79 Prozent der Eltern sehen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterhin als eine der zentralen Aufgaben der Familienpolitik. 62 Prozent wünschen sich explizit, dass sich die Familienpolitik dafür einsetzt, die Voraussetzungen zu verbessern, damit beide Eltern gleichermaßen erwerbstätig sein können.<sup>68</sup>



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

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

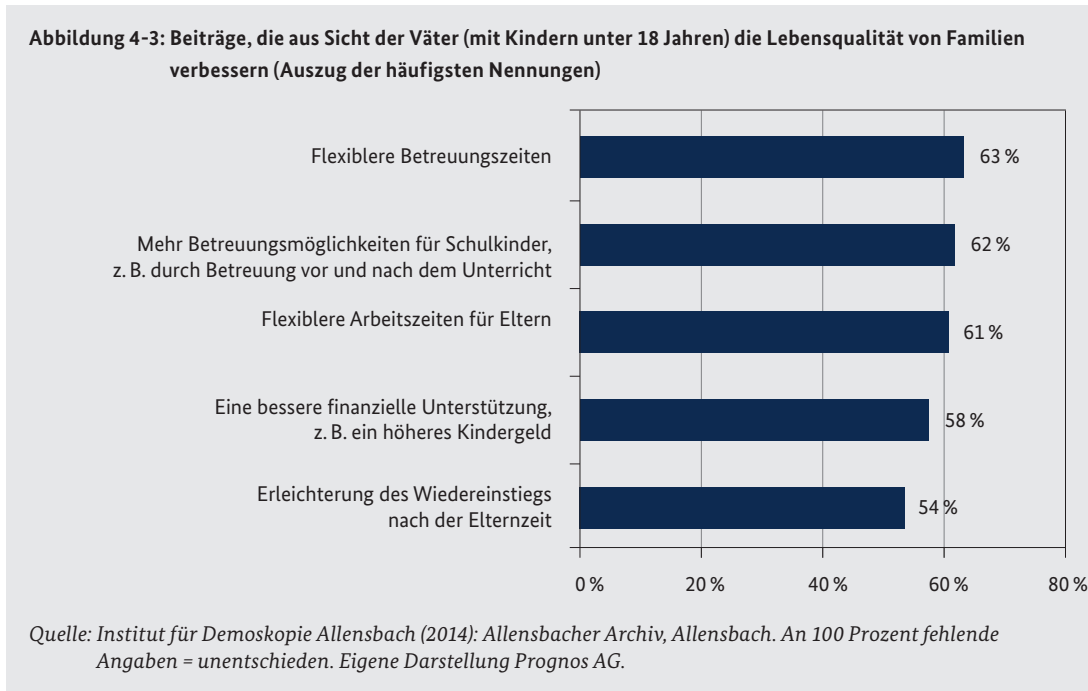
Große Zustimmung sowohl in der Bevölkerung als auch unter Eltern ernten in diesem Zusammenhang Pläne, gerade Familien mit Kindern unter drei Jahren stärker dabei zu unterstützen, dass beide Partner berufstätig sein können. Neben 65 Prozent der Mütter, finden auch 53 Prozent der Väter dies wichtig.<sup>69</sup>



Der Schlüssel für eine bessere Lebensqualität von Familien liegt für viele Väter in flexibleren Betreuungszeiten, insbesondere auch für Schulkinder.<sup>70</sup> Der Ausbau der Kindertagesbetreuung und die Subventionierung der Kinderbetreuungskosten sind somit auf dem Weg zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl für Mütter als auch für Väter wesentlich.

<sup>69</sup> Institut für Demoskopie Allensbach (2014): Allensbacher Archiv, Allensbach.

<sup>70</sup> Institut für Demoskopie Allensbach (2014): Allensbacher Archiv, Allensbach.



#### 4.1.1 Das Elterngeld

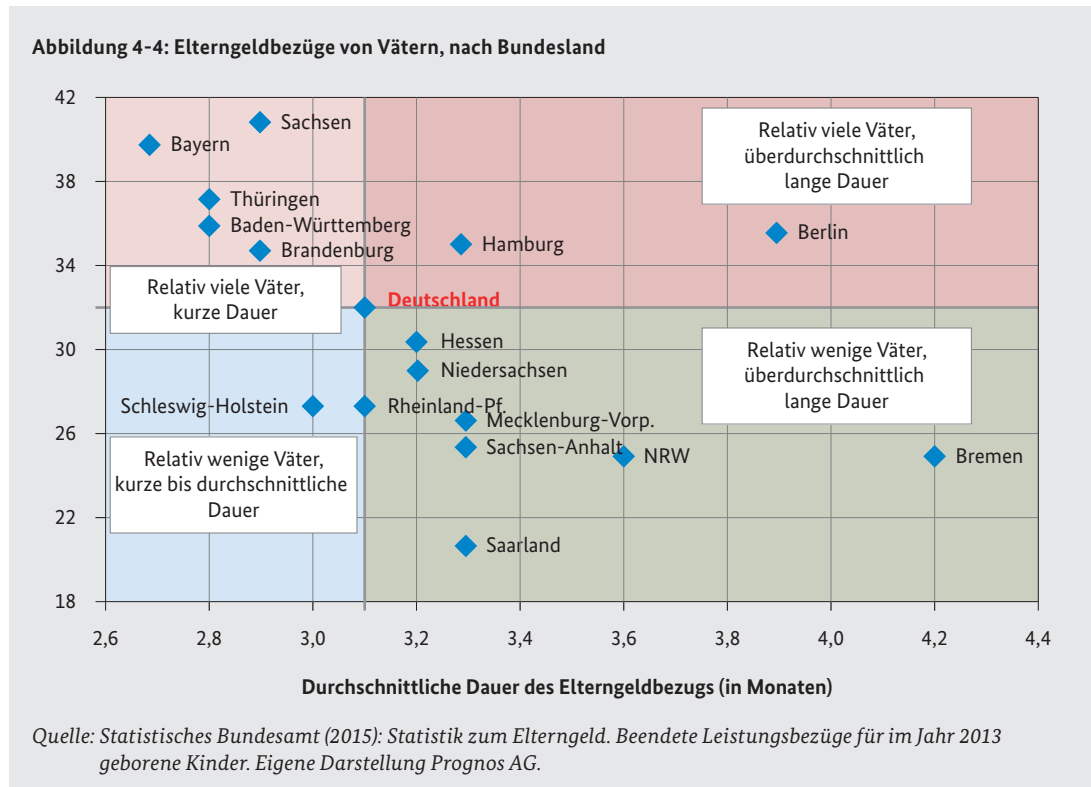
Das Elterngeld ist die erste familienpolitische Leistung, die implizite „Väterkomponenten“ hat.<sup>71</sup> Durch die Ausgestaltung als Lohnersatzleistung wird die Inanspruchnahme auch für Väter, die häufig die Hauptfamilienernährer sind und mehr als ihre Partnerinnen verdienen, finanziell attraktiv. Zugleich wird väterliches Engagement durch zusätzliche Elterngeldmonate besonders honoriert. Diese Regelung ist ein zentrales und erfolgreiches Element zur Aktivierung der Väterbeteiligung an der Elternzeit. Dies wird auch in der Bevölkerung so wahrgenommen: Etwa 60 Prozent der Gesamtbevölkerung und 70 Prozent der Eltern sehen durch Angebote wie das Elterngeld eine Steigerung der Bereitschaft von Vätern, in Elternzeit zu gehen.<sup>72</sup>

Wie beschrieben (vgl. Kapitel 3.1), ist der Anteil der Väter, der in Elternzeit geht, in den vergangenen Jahren sprunghaft angestiegen. Allerdings sind deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern erkennbar: Sachsen und Bayern gehören mit einer Väterbeteiligung von 41 und 40 Prozent zu den Spitzenreitern, das Saarland (20 Prozent), Bremen (25 Prozent), Nordrhein-Westfalen (25 Prozent) und Sachsen-Anhalt (25 Prozent) gehören in dieser Hinsicht zu den Schlusslichtern.<sup>73</sup>

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

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

73 Bezogen auf beendete Leistungsbezüge für Kinder, die im 3. Quartal 2013 geboren wurden. Quelle: Statistisches Bundesamt 2015.



Insbesondere in den Bundesländern, in denen Väter vergleichsweise häufig das Elterngeld nutzen, entscheiden diese sich jedoch für eine vergleichsweise kurze Bezugsdauer. Ausnahmen sind Berlin und Hamburg, wo überdurchschnittlich viele Väter überdurchschnittlich lange in Elternzeit gehen. Insgesamt reicht der Elterngeldbezug von 4,2 Monaten in Bremen über 3,6 Monate in Nordrhein-Westfalen bis hin zu 2,7 Monaten in Bayern.<sup>74</sup> Insofern gehören zu einer aussagekräftigen Gesamtwürdigung beide Aspekte, die Bezugsquote und die Bezugsdauer.

Als zentraler Grund für diese Unterschiede gilt die Erwerbstätigkeit der Mütter: Je höher die Müttererwerbstätigkeit, desto häufiger nehmen Väter Elterngeld in Anspruch. Familien, in denen beide Partner erwerbstätig sind, können es sich im Ergebnis finanziell eher leisten, dass der Vater für eine Zeit aussteigt oder kürzertritt, als Familien, in denen der Vater alleiniger Verdienender ist. Auch das lokale Kinderbetreuungsangebot beeinflusst die Nutzung von Elterngeld durch Väter: Der Blick auf die Kreisebene zeigt, dass sich in Landkreisen und kreisfreien Städten, in denen die Betreuungsquote der unter Dreijährigen überdurchschnittlich hoch ausfällt, die Mütter stärker am Erwerbsleben beteiligen – und in der Folge auch die väterliche Beteiligung an der Elternzeit hoch ist.<sup>75</sup>

74 Bujard, M., Fabricius, K. (2013): Mehr Väter mit Elternzeit: Beteiligungsquoten und Bezugsdauer von Elterngeld im Bundesländervergleich. In: Bevölkerungsforschung Aktuell, 06/2013.

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

**Im internationalen Vergleich ist Deutschland bei der Väterbeteiligung am Elterngeld auf einem Platz im Mittelfeld.** Insbesondere in Norwegen und Schweden, wo elterngeldähnliche Familienleistungen bereits eine längere Tradition haben, werden diese von einem höheren Anteil der Väter bezogen. In Norwegen nehmen etwa 90 Prozent der Väter Elterngeld (*Foreldrepengeperioden*) in Anspruch. Sehr viel seltener als in Deutschland beziehen z. B. Väter in Frankreich elterngeldähnliche Leistungen (ca. 1–2 Prozent; vgl. Tabelle 4-1).

Die Väterbeteiligung zu erhöhen, ist auch international ein wichtiges Ziel der Familienpolitik. In allen vier exemplarisch untersuchten Ländern wurden daher gezielte Anreize eingeführt, damit mehr Väter nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit temporär aussetzen oder reduzieren:

- Norwegen und Schweden haben – wie Deutschland – eine Väterkomponente eingeführt. Das heißt, dass ein Teil der Elternzeit speziell für den Vater reserviert wurde. Dieser Zeitraum ist nicht auf die Mutter transferierbar. Nimmt der Vater diese „Väterzeit“ nicht in Anspruch, verfällt sie.
- In Finnland, Frankreich und Norwegen können Väter zusätzlich einen zwischen elf und 54 Arbeitstage dauernden „Vaterschaftsurlaub“ nehmen. Der Vaterschaftsurlaub ähnelt dem deutschen „Mutterschutz“ und kann nicht auf die Mutter übertragen werden.
- In Finnland konnte bis 2013 der Zeitraum für den Elterngeldbezug um 24 Bonustage verlängert werden. Dafür mussten die letzten zwei Wochen der Elternzeit vom Vater – und nicht von der Mutter – in Anspruch genommen werden.
- In Schweden wurde zudem ein „Gender-Equality-Bonus“ umgesetzt. Je gleicher die Paare die Elternzeit aufteilen, desto mehr Elterngeld erhalten sie.

Die Anreize für eine Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung und -erziehung waren in diesen Ländern erfolgreich. Norwegen bietet hier ein beeindruckendes Beispiel: Während in den Jahren vor der Einführung der Väterquote nur etwa 4 Prozent der Väter das Elterngeld in Anspruch nahmen, stieg der Anteil auf derzeit 90 Prozent.<sup>76</sup>

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass Väter in den beschriebenen Ländern – ähnlich wie Deutschland – vorrangig die speziell für sie vorgesehenen „Elterngeldkomponenten“ nutzen. In Finnland machten im Jahr 2012 z. B. 84 Prozent der Väter Vaterschaftsurlaub und 32 Prozent nahmen die 24 Bonustage in Anspruch. Jedoch haben sich nur 2 bis 3 Prozent der Väter für eine längere Bezugsdauer des Elterngeldes entschieden.<sup>77</sup> Ein noch extremeres Bild zeigt sich in Frankreich: Hier machen 62 Prozent Vaterschaftsurlaub, aber nur 1 bis 2 Prozent der Väter beziehen Elterngeld.<sup>78</sup>

Wie in Deutschland, wird das Elterngeld trotz der Anreize für Väter somit hauptsächlich durch die Mütter in Anspruch genommen.

76 Brandth, B., Kvande, E. (2014): 'Norway country note'. In: International Review of Leave Policies and Research 2014. Available at: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/).

77 Salmi, M., Lammi-Taskula, J. (2014): 'Finland country note'. In: P. Moss (ed.): International Review of Leave Policies and Research 2014. Available at: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/).

78 Fagnani, J., Boyer, D., Thévenon, O. (2014): 'France country note'. In: International Review of Leave Policies and Research 2014. Available at: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/).

**Tabelle 4-1: Elterngeldähnliche Rahmenbedingungen, väterspezifische Anreize und Väterbeteiligung in Finnland, Frankreich, Norwegen, Schweden und Deutschland**

	<b>Elterngeldähnliche Rahmenbedingungen und väterspezifische Anreize zur Beteiligung an Kinderbetreuung/-erziehung</b>	<b>Väterbeteiligung</b>
<b>Finnland</b>	<p><b>Elterngeld:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ bis zu 158 Tage</li> </ul> <p><b>Anreize für Väter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Weitere 24 Tage Elterngeld wurden bis 01.01.2013 gewährt, wenn der Vater anstatt der Mutter die letzten 2 Wochen Elterngeld in Anspruch nimmt.</li> <li>■ Vaterschaftsurlaub: 54 Arbeitstage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 32 % nutzen das Elterngeld.</li> <li>■ Drei Viertel nutzen es weniger als einen Monat (im Durchschnitt 18 Tage).</li> <li>■ 84 % nehmen den Vaterschaftsurlaub in Anspruch.</li> </ul>
<b>Frankreich</b>	<p><b>Elterngeld:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ bis zum 3. Lebensjahr des Kindes (abhängig von der Zahl der Kinder)</li> </ul> <p><b>Anreize für Väter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vaterschaftsurlaub: 11 Arbeitstage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 1-2% der Väter nehmen Elterngeld in Anspruch.</li> <li>■ 62 % nutzen den Vaterschaftsurlaub.</li> </ul>
<b>Norwegen</b>	<p><b>Elterngeld:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ bis zu 59 Wochen (413 Tage)</li> </ul> <p><b>Anreize für Väter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Väterquote: 10 Wochen Elterngeld sind speziell für Väter reserviert (Väterzeit)</li> <li>■ Vaterschaftsurlaub: 2 Wochen (Vergütung – je nach Vereinbarung – durch den Arbeitgeber)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 90 % der Väter nehmen das Elterngeld in Anspruch.</li> <li>■ 15 % nahmen über die Väterzeit hinaus Elterngeld in Anspruch.</li> <li>■ 18 % der Elterngeldtage werden von Vätern bezogen.</li> </ul>
<b>Schweden</b>	<p><b>Elterngeld:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ bis zu 480 Tage</li> </ul> <p><b>Anreize für Väter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Väterquote: 60 Tage sind speziell für Väter reserviert (Väterzeit)</li> <li>■ Gender-Equality-Bonus: Pro weiteren Tag Elterngeld, der gleich zwischen den Eltern aufgeteilt wird, erhalten sie einen Bonus von ca. 5 €.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 45 % aller Bezieher von Elterngeld sind männlich.</li> <li>■ 25 % der Elterngeldtage werden von Vätern bezogen.</li> <li>■ 56 % der Eltern erhalten den Gender-Equality-Bonus und 13 % teilen die Elternzeit (nahezu) gleich auf.</li> </ul>
<b>Deutschland</b>	<p><b>Elterngeld:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 365 Tage bzw. 14 Monate inkl. Vätermonaten</li> </ul> <p><b>Anreize für Väter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2 Monate sind speziell für Väter reserviert.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 32 % der Väter nehmen Elterngeld in Anspruch.</li> <li>■ 21 % der Väter im Elterngeldbezug nehmen mehr als die 2 Vätermonate in Anspruch.</li> </ul>

Quelle: Brandth, B., Kvande, E. (2014): 'Norway country note'. In: *International Review of Leave Policies and Research 2014*; sowie Försäkringskassan [Swedish Social Insurance Agency] (2014): *Social insurance in figures 2014*; sowie Fagnani, J., Boyer, D., Thévenon, O. (2014): 'France country note'. In: *International Review of Leave Policies and Research 2014*. Salmi, M., Lammi-Taskula, J. (2014): 'Finland country note'. In: P. Moss (ed.): *International Review of Leave Policies and Research 2014*. Eigene Darstellung Prognos AG.

### 4.1.2 ElterngeldPlus

Auch in Deutschland wurde das Elterngeld inzwischen weiterentwickelt. Seit dem 01.07.2015 kann das neue ElterngeldPlus genutzt werden.<sup>79</sup> Teilzeit arbeitende Eltern können nun länger Elterngeld beziehen. Ein Elterngeldmonat entspricht dann zwei ElterngeldPlus-Monaten, sodass sich die maximale Bezugsdauer von 12 plus 2 Partnermonate auf bis zu 24 plus 4 ElterngeldPlus-Monate erhöht.

Zusätzlich wurde das Elterngeld um einen Partnerschaftsbonus ergänzt, der eine partnerschaftliche Inanspruchnahme des Elterngeldes ermöglicht. Er besteht aus vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten. Bedingung ist, dass beide Elternteile für mindestens vier aufeinanderfolgende Lebensmonate des Kindes gleichzeitig zwischen 25 und 30 Wochenstunden erwerbstätig sind.

Derzeit üben 14 Prozent der Väter während des Elterngeldbezugs eine Teilzeittätigkeit aus.<sup>80</sup> Eine Studie für die Hans-Böckler-Stiftung<sup>81</sup> kommt zu dem Ergebnis, dass darüber hinaus 8 Prozent der Väter einen Wunsch nach (zumindest phasenweiser) Teilzeitarbeit während des Elterngeldbezugs haben. Werden die tatsächlichen Nutzer sowie die potenziellen Nutzer zusammen betrachtet, kann das Potenzial der Väter abgeschätzt werden, die Teilzeitarbeit und Elterngeldbezug kombinieren möchten: Es beläuft sich auf etwa 22 Prozent. Die verlängerte Bezugsdauer und der Partnerschaftsbonus vom ElterngeldPlus machen eine Teilzeitarbeit für Väter während der Elternzeit attraktiver. Damit ermöglicht das ElterngeldPlus, dass Väter über einen längeren Zeitraum als bisher ihre Kinder betreuen.

Der Anreiz zur Teilzeitarbeit, den das ElterngeldPlus Vätern bietet, setzt auch an dem Bedürfnis der Mehrheit der Väter an, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Das ElterngeldPlus kann darüber hinaus Vätern bei der Aushandlung mit ihren Arbeitgebern bei der Gestaltung der Elternzeit helfen. Ähnlich wie die Partnermonate beim Elterngeld ein Umdenken in den Unternehmen erzeugt haben, das zu einer mehr oder weniger selbstverständlichen Inanspruchnahme dieser geführt hat, kann der Partnerschaftsbonus beim ElterngeldPlus Teilzeitarbeit von Vätern befördern.

Von erwerbstätigen Vätern wird das neu beschlossene ElterngeldPlus-Gesetz insgesamt positiv bewertet: Knapp die Hälfte der befragten Väter erhofft sich, dass sich hierdurch die gesellschaftliche Akzeptanz von vollzeitnaher Teilzeit für Männer verbessert. Weniger optimistisch sind sie, dass hierdurch die Akzeptanz von vollzeitnah arbeitenden Männern in Unternehmen steigt.<sup>82</sup>

---

79 Die Regelung gilt für Eltern, deren Kinder ab dem 01.07.2015 geboren werden.

80 Bezogen auf beendete Leistungsbezüge für Kinder, die im 3. Quartal 2013 geboren wurden. Quelle: Statistisches Bundesamt 2015.

81 Pfahl, S., Reuyß, S. (2009): Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern, S. 135.

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

### 4.1.3 Netzwerke und Angebote in Kommunen

Väter erhalten nicht nur durch Geldleistungen Unterstützung, sich aktiv am Familienleben zu beteiligen. Ein Kulturwandel ist auch auf kommunaler Ebene zu beobachten, wo zunehmend bedarfsgerechte Angebote für aktive Väter umgesetzt werden. Seit einigen Jahren engagieren sich zum Beispiel viele Lokale Bündnisse für Familie verstärkt für die Teilhabe und Rolle von Vätern in der Familie.

Lokale Bündnisse sind Zusammenschlüsse verschiedener gesellschaftlicher Akteure (z. B. Kommunen, Betriebe, Stiftungen, Zivilgesellschaft), die sich auf lokaler Ebene für mehr Familienfreundlichkeit einsetzen. Sie organisieren nicht nur Veranstaltungen für und mit Vätern, sondern sie entwickeln auch gemeinsam mit Unternehmen Lösungen, die eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern – zum Beispiel vollzeitnahe Teilzeitangebote oder Homeoffice-Modelle für Mütter und Väter. Zudem tragen sie mit Kinderbetreuungsangeboten zu einer familienfreundlichen Infrastruktur vor Ort bei und informieren Eltern über die lokalen Angebote und Aktivitäten für Familien.

Beispielhaft für solche lokalen väterbezogenen Aktivitäten ist das **Nürnberger Bündnis für Familie**, das im Jahr 2014 die Bedürfnisse von Vätern in den Fokus der Bündnisarbeit rückte. Unter dem Motto „Papa an Bord!“ machte das Bündnis auf verschiedenen Wegen auf die Belange von Vätern aufmerksam. Namentlich wurden Führungskräfte unterschiedlichster Ebenen und Dienststellen dafür sensibilisiert, dass Väterfreundlichkeit ein wichtiger Standortfaktor ist. Infolge des Aktionsjahres entstand ein Facharbeitskreis zum Thema Väter, der seitdem regelmäßig zusammentritt. In ähnlicher Weise ist das **Lokale Bündnis für Familie in Cottbus** vorgegangen. Auch hier wurde eine Arbeitsgruppe „Vater-Kind-Beziehung“ einberufen, die Freizeitangebote speziell für Väter und ihre Kinder anbietet. Seit 2014 werden Väter regelmäßig zu Informationsveranstaltungen eingeladen.

Mit dem Ziel, berufstätigen Eltern eine partnerschaftliche Aufteilung im Familien- und Berufsleben zu ermöglichen, hat ebenfalls das **Regionale Bündnis für Familie in Ostwürttemberg** das Thema „Väter“ zu einem seiner Schwerpunktthemen gemacht. Dabei ist besonders bemerkenswert die Kooperation mit dem Arbeitgebernnetzwerk familyNET Aalen und der IHK Ostwürttemberg. Dadurch erfuhren Personalverantwortliche, wie eine aktive Vaterschaft durch betriebliche Maßnahmen unterstützt werden kann.

Das **Bündnis für Familie Wiesbaden** wiederum hat schon früh eine Imagekampagne für Väter angestoßen, die sie in ihrem Entschluss zur Elternzeit bestärken und unterstützen soll. Zudem organisierten sie besondere Veranstaltungen zum Thema – auch im Rahmen des Projekts „Familienbewusste Unternehmen“.



#### 4.1.4 Einrichtungen der Familienbildung und Familiengenesung

Auch Einrichtungen der Familienbildung und Familiengenesung stellen sich verstärkt auf die veränderten Bedürfnisse von Familien ein und berücksichtigen, dass auch Väter in zunehmendem Maße Familienverantwortung tragen.

So hat etwa das Müttergenesungswerk (MGW) seit 2013 mit der Bildung der „Zustiftung Sorgearbeit“ seine Stiftungsarbeit für Väter ausgebaut. Mittlerweile haben 13 Kliniken des Deutschen Müttergenesungswerks das Prüfkennzeichen „MGW-geprüftes Konzept Väter“ erhalten und führen Kurmaßnahmen für Väter und Kinder durch. Vater-Kind-Maßnahmen im MGW werden entweder als reine Vater-Kind-Maßnahme (ausschließlich Väter und ihre Kinder in einem Kurdurchgang) oder als parallele Vater-Kind-Maßnahme (Vater-Kind-Gruppen von mindestens fünf Vätern zeitgleich zur Mutter-Kind-Maßnahme) durchgeführt.

Im Jahr 2014 haben rund 1.200 Väter an einer Vater-Kind-Maßnahme teilgenommen. Rund 4.000 Väter wurden in einer Beratungsstelle des Müttergenesungswerks beraten.

## 4.2 Väter in den Betrieben

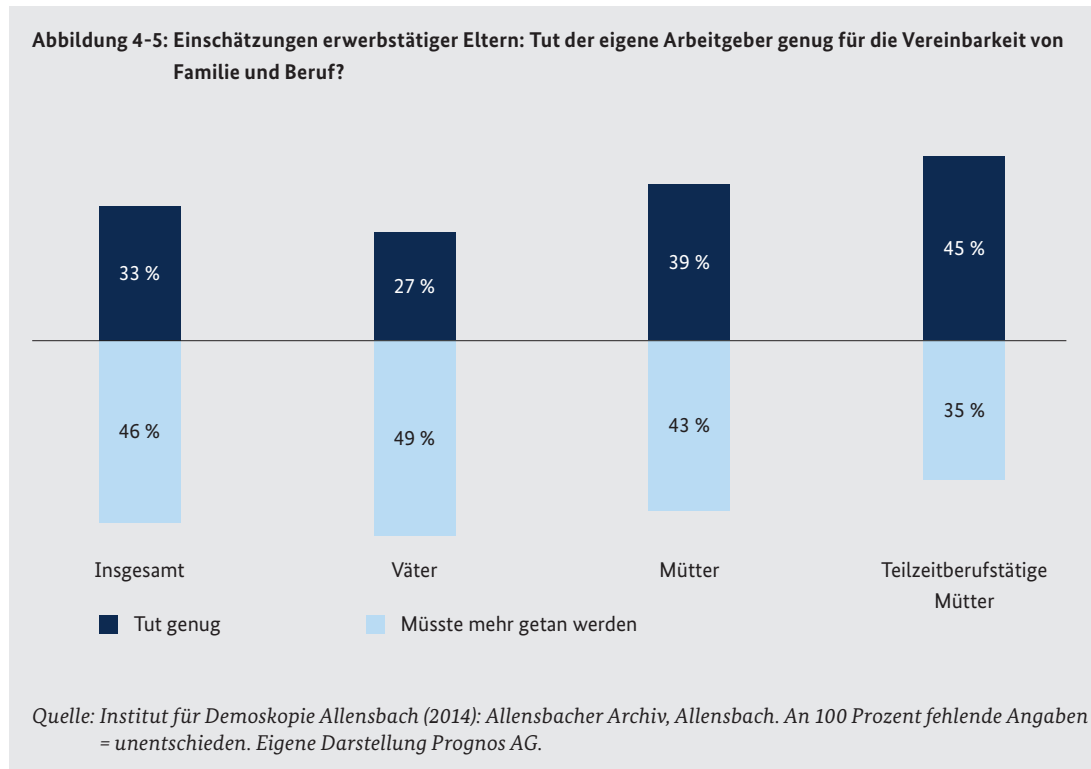
Nicht nur in der Familienpolitik, auch in den Betrieben hat das Thema Väter in den vergangenen Jahren deutlich Aufwind bekommen. Über 80 Prozent der Personalverantwortlichen haben in den vergangenen fünf Jahren die Erfahrung gemacht, dass Väter heute verstärkt flexible Arbeitswünsche umtreiben. Die Personalverantwortlichen erwarten, dass zukünftig noch mehr Väter Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anspruch nehmen möchten. **Mit einer „väterfreundlichen Personalpolitik“ verbinden die befragten Personalverantwortlichen dabei ganz überwiegend betriebswirtschaftliche Vorteile:** Sie erwarten eine höhere Produktivität und eine höhere Attraktivität ihrer Unternehmen für männliche Fachkräfte.<sup>83</sup>

Die meisten Unternehmen (69 Prozent) haben zwar bereits familienfreundliche Maßnahmen im Angebot, sehen aber häufig selbst noch Bedarf, ihren Vätern zukünftig vermehrt „individuelle, flexible und mobile Arbeitsmodelle“ anbieten zu können.<sup>84</sup> Auch repräsentative Befragungen von Vätern bekräftigen, dass diese in ihren Betrieben vielfach noch Nachholbedarf im Bereich familienfreundlicher Angebote sehen. Knapp die Hälfte der berufstätigen Väter mit Kindern unter 18 Jahren findet, dass ihr Arbeitgeber noch nicht genug tut, um den Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.<sup>85</sup>

83 Erfolgsfaktor Familie (2014): Einschätzung von Personalverantwortlichen zur Vätorientierung in deutschen Unternehmen. Zentrale Ergebnisse einer Befragung von über 1.700 Personalverantwortlichen zur strategischen Bedeutung und Entwicklungstrends der Väterförderung, Berlin. Basis: Gemeinsame Online-Befragung des Bundesverbands der Personalmanager (BPM) und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von 1.737 Personalverantwortlichen aus Unternehmen verschiedener Branchen und aller Größen.

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

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



### Väter wünschen vor allem (mehr) Notfallbetreuungsmöglichkeiten für Kinder, Kinderferienbetreuung und spezielle Programme für Beschäftigte in Elternzeit.<sup>86</sup>

Etwa drei Viertel haben bereits Erfahrung mit der Nutzung familienfreundlicher Angebote gemacht, insbesondere mit flexiblen Arbeitszeiten, Auszeiten, Sonderurlaub und Arbeitszeitkonten.<sup>87</sup> **Warum die vorhandenen Angebote nicht stärker genutzt werden, kann verschiedene Gründe haben:** Viele vollzeiterwerbstätige Väter haben den Eindruck, dass es für sie beruflich gar nicht (33 Prozent) oder zumindest nur schwer möglich wäre (51 Prozent), weniger Stunden zu arbeiten. 61 Prozent der Väter glauben überdies, dass es ihnen ihr Arbeitgeber nicht möglich machen würde, wegen der Kinderbetreuung ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Väter sind in dieser Hinsicht deutlich pessimistischer als Mütter, die „nur“ zu 40 Prozent von einer ablehnenden Haltung der Arbeitgeber ausgehen.<sup>88</sup>

Die Rolle des Arbeitgebers bei der Inanspruchnahme von familienfreundlichen Angeboten durch Väter ist dabei zentral. Insbesondere die direkten Vorgesetzten beeinflussen die Entscheidungen der Väter, z. B. ob sie Elterngeldmonate nutzen oder nicht. Ein ablehnendes Verhalten von Führungskräften kann dazu führen, dass Väter sich für weniger Elterngeldmonate entscheiden oder vollständig hierauf verzichten. Umgekehrt können eine familien- und vätersensible Arbeitsorganisation sowie eine gleichstellungsorientierte Unternehmenskultur zu mehr Vereinbarkeit beitragen.<sup>89</sup>

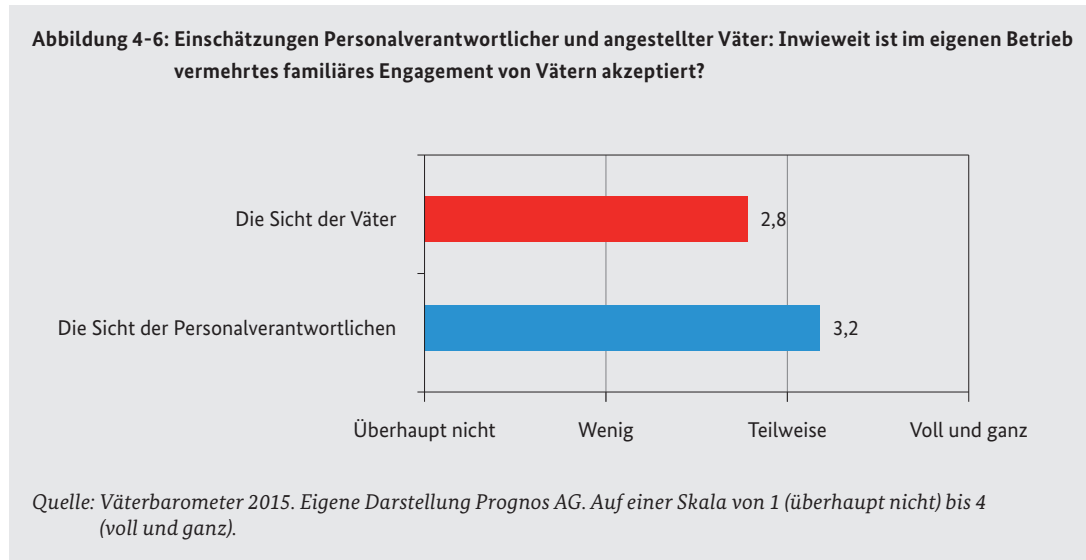
<sup>86</sup> A. T. Kearney (2015): Vereinbarkeit wagen! Ergebnisse der dritten 361° A.T. Kearney-Familienstudie, Düsseldorf, S. 8.

<sup>87</sup> A. T. Kearney (2015): Vereinbarkeit wagen! Ergebnisse der dritten 361° A.T. Kearney-Familienstudie, Düsseldorf, S. 8.

<sup>88</sup> Institut für Demoskopie Allensbach (2014): Allensbacher Archiv, Allensbach.

<sup>89</sup> Pfahl, S., Reuyß, S. et al. (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene, S. 278–281.

Im Rahmen des ersten Väterbarometers<sup>90</sup> wurden daher auch Personalverantwortliche dazu befragt, **wie akzeptiert ein vermehrtes familiäres Engagement von Vätern in ihren Unternehmen ist**, auch wenn dies ein zeitlich reduziertes berufliches Engagement bedeutet. Dabei zeigt sich, dass Personalverantwortliche die Unternehmenskultur für väterfreundlicher einschätzen als die Väter selbst. Viele Väter finden, dass Arbeitgeber vermehrtes familiäres Engagement nur teilweise akzeptieren.



Abseits praktischer Umsetzungsschwierigkeit und Akzeptanzprobleme werden mit der Nutzung familienfreundlicher Angebote häufig auch **berufliche Nachteile befürchtet**. 27 Prozent der Väter haben Bedenken, dass ihre Leistungen schlechter beurteilt würden. Verbreitet ist auch die Sorge um finanzielle Einbußen, eine Gefährdung der Karriere, Probleme mit Kolleginnen und Kollegen oder dass sie weniger attraktive Aufgaben zugeteilt bekommen.<sup>91</sup> Diese Sorgen werden möglicherweise dadurch verstärkt, dass sich Väter im Konkurrenzdruck mit ihren kinderlosen Kollegen sehen, die „ihre Arbeitskraft und Zeit kompromisslos dem beruflichen Aufstieg widmen können“. Die weiterhin stark verbreiteten traditionell-orientierten Normen in den Betrieben (Anwesenheitskultur, Verknüpfung von Karrierechancen mit Überstunden) erzeugen somit bei Vätern ein „latentes Unbehagen“. Dieses hindert einige Väter daran, „überhaupt erst den praktischen Versuch Vereinbarkeit zu verwirklichen“.<sup>92</sup>

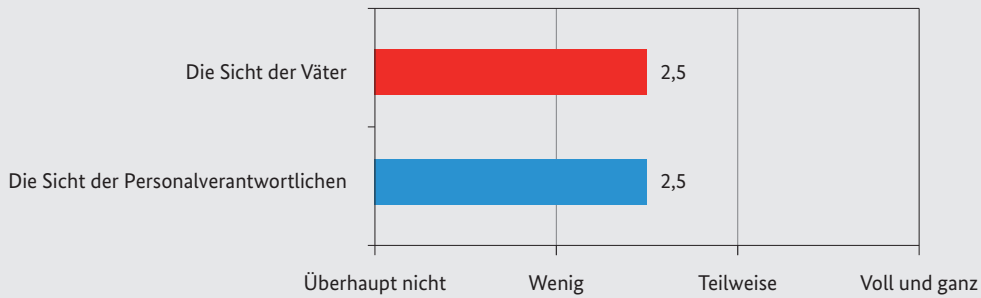
90 Für das Väterbarometer wurde im Juni und Juli 2015 im Auftrag des Unternehmensprogramms Erfolgsfaktor Familie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durch die GfK eine repräsentative Befragung von 1.000 abhängig beschäftigten Vätern minderjähriger Kinder und 300 Arbeitgebern aller Branchen und Größenklassen durchgeführt.

91 A. T. Kearney (2015): Vereinbarkeit wagen! Ergebnisse der dritten 361° A.T. Kearney-Familienstudie, Düsseldorf, S. 9.

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

Ein weiterer Grund für die relativ geringe Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen für Väter könnte darin liegen, dass viele Unternehmen in ihrer internen Kommunikation noch nicht ausreichend auf Väter eingehen. Nach den Ergebnissen des Väterbarometers sehen hier sowohl Personalverantwortliche als auch Väter noch Verbesserungsbedarf.

**Abbildung 4-7: Einschätzungen Personalverantwortlicher und angestellter Väter: Werden Väter bei der internen Kommunikation über familienfreundliche Maßnahmen ausdrücklich angesprochen?**



Quelle: Väterbarometer 2015. Eigene Darstellung Prognos AG. Auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht) bis 4 (voll und ganz).

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, ist für Eltern weiter die zentrale Aufgabe moderner Familienpolitik. Mit dem Ausbau der Kinderbetreuung und dem Elterngeld wurden wesentliche Schritte umgesetzt. Das neu eingeführte ElterngeldPlus erweitert die Spielräume junger Eltern. Dennoch besteht weiter Handlungsbedarf.

Zwar sind viele Unternehmen mittlerweile sensibilisiert, aber es gibt auch hier noch viel zu tun: Angebote, die auch von Vätern genutzt werden, sollten ausgebaut und besser kommuniziert werden. Insbesondere fehlt es noch an einer Kultur, die das väterliche Engagement akzeptiert und in der Väter familienfreundliche Maßnahmen ohne Sorge vor langfristigen Nachteilen nutzen können.

## 5. Der vierfache Nutzen aktiver Vaterschaft

### 5.1 ... für die Väter

Wenn Väter sich entsprechend ihren Wünsche aktiv an der Familienarbeit beteiligen, dann hat dies vielfältige positive Effekte für sie selbst und ihre Familie:

Eine aktuelle Studie des Deutschen Jugendinstituts zeigt, dass aktive Väter zufriedener sind. Sie geben mehrheitlich an, dass das Ausmaß an Zeit, das sie mit ihren Kindern verbringen, gerade richtig sei. Aktive Väter nehmen zudem in der Erziehung häufiger eine gute Zusammenarbeit mit der Partnerin wahr. Darüber hinaus fördert ein hohes Engagement des Vaters bei der Kindererziehung tendenziell die Zufriedenheit mit der Partnerschaft.<sup>93</sup> Das kann auch damit erklärt werden, dass der Mutter durch väterliches Engagement mehr Raum für eine eigene Berufstätigkeit gegeben wird und die Verantwortung für die finanzielle Situation der Familie nicht mehr alleine auf den Schultern des Vaters liegt.

Ein Startimpuls für eine aktive Vaterschaft geht häufig von der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch die Väter aus. Auch wenn diese Väter mehrheitlich nur zwei Partnermonate nutzen, wirkt sich dieses Engagement nachhaltig positiv auf ihre Vaterrolle aus. Diejenigen Väter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, würden dies größtenteils wieder tun. Sie berichten von einer Steigerung des eigenen Wohlbefindens und der eigenen Zufriedenheit und betonen den Erwerb neuer Familienkompetenzen. Außerdem stellen sie eine Relativierung der Bedeutung des Berufs für sich fest, die zu einer insgesamt besseren Work-Life-Balance beiträgt (vgl. Kapitel 3.1).<sup>94</sup>

Väter, die völlig selbstverständlich Elternzeit nutzen, sowie aktive Väter, die über die Elternzeit hinaus Familie und Beruf vereinbaren wollen, wirken in den Unternehmen zudem als Vorreiter und Vorbilder. Nicht nur sie selbst, sondern auch folgende Väterkohorten können von ihrem Engagement profitieren. Die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter verändert die Kultur in Unternehmen. Familienbedingte Auszeiten werden nicht mehr ausschließlich in Verbindung mit den weiblichen Beschäftigten gesehen. Daraus folgt, dass männliche Beschäftigte in ihrer Vaterrolle zunehmend zu Adressaten der Personalverantwortlichen werden und entsprechende Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden.

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

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

## 5.2 ... für die Kinder

Als zentrales Motiv für die Inanspruchnahme von Elternzeit wird von den Vätern die Erwartung geäußert, eine intensive Bindung und Beziehung zu ihrem Nachwuchs aufzubauen. Internationale Studien<sup>95</sup> zeigen, dass sich diese Erwartung erfüllt: Je länger die Auszeit der Väter ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich – im Anschluss an die Elternzeit – an normalen Arbeitstagen um ihre Kinder kümmern, Zeit mit ihnen verbringen und in ihre Pflege eingebunden sind. Außerdem wächst die Zufriedenheit der Väter mit der Beziehung zum Kind. Auch deutsche Studien deuten darauf hin, dass die Elternzeit längerfristig eine positive Wirkung auf das Familienengagement von Vätern hat. Väter, die Elternzeit genommen haben, beteiligen sich auch anschließend stärker an der Kinderbetreuung.<sup>96</sup>

Kinder profitieren auch in ihrer Entwicklung von einem verstärkten väterlichen Engagement; sie erleben „warmherzige Väter“.<sup>97</sup> Wie zahlreiche Studien<sup>98</sup> belegen, haben eine aktive Beteiligung des Vaters an Pflege- und Erziehungstätigkeiten ebenso wie ein intensives Vater-Kind-Verhältnis positive Effekte auf die kognitive Entwicklung des Kindes, also auf die Entwicklung des Intellekts, des Gedächtnisses, von Problemlösungsstrategien etc. Auch positive Effekte für die sprachliche Entwicklung<sup>99</sup> der Kinder, ihrer Schulleistungen<sup>100</sup>, ihrer sozialen und emotionalen Entwicklung<sup>101</sup> sowie ihrer Empathiefähigkeit<sup>102</sup> sind wissenschaftlich nachgewiesen.

## 5.3 ... für die Mütter

Von einem verstärkten väterlichen Engagement in der Familie können Mütter profitieren, weil die Verantwortung für die Kinder dadurch stärker mit dem Partner geteilt wird und die Mütter entlastet werden. Hinzu kommt, dass es für den Erwerbsverlauf von Müttern vorteilhaft ist, wenn ihre Partner sie bei der Kinderbetreuung und -erziehung unterstützen. Ebenso wie die Väter (s. o.) sind auch Mütter tendenziell mit ihrer Partnerschaft zufriedener, wenn sich die Väter aktiv in die Familie einbringen.<sup>103</sup>

- 
- 95 Nepomnyaschy, L., Waldfogel, J. (2007): Paternity leave and fathers' involvement with their young children. In: *Community, Work & Family*, 10:4, 427–453. Haas, L., Hwang, C. (2008): The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation in Childcare and Relationships with Children: Lessons from Sweden: *Community, Work & Family*, 11:1, 85–104.
- 96 Schober, Pia (2014): Daddy leave: does it change the gender division of domestic work? In: *DIW Roundup* 46, S. 4, sowie Pfahl, S., Reuyß, S. et al. (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene, Berlin.
- 97 DJI (2015): Väter 2015: Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie?, S. 30, Datenbasis: „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten 2“.
- 98 Vgl. z. B. Huerta, M. et al. (2013): Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 140, OECD Publishing. McWayne, C., Downer, J. T., Campos, R., & Harris, R. D. (2013): Father involvement during early childhood and its association with children's early learning: A meta-analysis. In: *Early Education and Development*, 24, 898–922.
- 99 Tamis-LeMonda, C. S., Cabrera, N.J., Baumwell, L., (2013): Fathers' role in children's language development. In: Natasha J. Cabrera and Catherine S. Tamis-LeMonda: *Handbook of Father Involvement: multidisciplinary perspectives*, 2nd ed. New York: Routledge.
- 100 Röhr-Sendlmeier, U. M., & Bergold, S. (2012): Die Rolle des Vaters bei berufstätiger Mutter – Aufgabenbeteiligung, Lebenszufriedenheit und Schulleistung der Kinder. In: *Zeitschrift für Familienforschung – Journal of Family Research*, 24(1).
- 101 Snarey, J. R. (1993): *How fathers care for the next generation: A four-decade study*. Harvard University Press.
- 102 Koestner, R., Franz, C., & Weinberger, J. (1990): The family origins of empathic concern: A 26-year longitudinal study. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(4), 709.
- 103 DJI (2015): Väter 2015: Wie aktiv sind sie, wie geht es ihnen und was brauchen sie?, S. 30, Datenbasis: „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten 2“.

Untersuchungen der mittel- und langfristigen Effekte von väterlicher Elternzeit verdeutlichen die daraus resultierende Entlastung für die Mütter.<sup>104</sup> So ist nachgewiesen, dass es für Väter wichtig ist, frühzeitig mit der täglichen Routine der Kinderbetreuung in Berührung zu kommen. Denn hierdurch entwickeln sie Fähigkeiten und das Verantwortungsbewusstsein, um die Mütter nicht nur zu unterstützen, sondern um dauerhaft selbst ein aktiver Elternteil sein zu können. Tatsächlich fühlen sich viele Väter nach Ablauf der Elternzeit besser für die Fürsorge ihrer Kinder gerüstet und wollen sich stärker an der Familienarbeit beteiligen.<sup>105</sup> Wenn es gelingt, die anfänglichen Erfahrungen mit der Elternschaft von Müttern und Vätern (volle Konzentration auf die Betreuung, zeitweiser Ausstieg aus dem Beruf) aneinander anzugleichen, kann dies somit langfristig zu einer partnerschaftlichen Aufteilung der Betreuungsarbeit innerhalb von Familien führen.

Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, entscheiden sich hierfür vermehrt am Ende des möglichen Bezugszeitraums. Auf diese Weise können sie ihren Partnerinnen den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern und deren Lohn- und Karrierechancen verbessern. Demoskopische Untersuchungen belegen, dass die Nutzung der Partnermonate mit einem früheren beruflichen Wiedereinstieg und höheren Stundenumfängen der Mütter einhergeht.<sup>106</sup> Für Mütter gilt, dass eine unter einem Jahr dauernde Elternzeit ohne Beschäftigung und ein anschließender Erwerbsumfang von 20 oder mehr Wochenstunden dazu beitragen, dass die Lohneinbußen möglichst gering ausfallen. Nach Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln sind die (bereinigten) Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern umso kleiner, je kürzer die Auszeiten von Frauen ausfallen: Während der Bruttostundenverdienst von Frauen mit mindestens dreijähriger Erwerbsunterbrechung 12 Prozent unter dem der Männer liegt, unterscheiden sich die Löhne von Frauen, die maximal 18 Monate ausgestiegen sind, nur noch um weniger als 2 Prozent von den Männern.<sup>107</sup>

Neben der Länge der Erwerbsunterbrechung wirkt auch der Umfang der aufgenommenen Teilzeiterwerbstätigkeit auf die Höhe der Lohneinbußen der Mütter. Nach Berechnungen des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts wirkt sich eine Teilzeiterwerbstätigkeit von 20 Stunden und mehr in den meisten Fällen weder negativ noch positiv auf die Lohnentwicklung aus.<sup>108</sup>

Ermöglichen Väter durch ihr verstärktes familiäres Engagement, dass Mütter früher und mit höheren Stundenumfängen wieder in den Beruf einsteigen, führt dies auch zu einer besseren Absicherung der Mütter in der gesetzlichen Rentenversicherung und **beugt somit der Gefahr von Altersarmut** vor – insbesondere auch im Falle einer späteren Scheidung.

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

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

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

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

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

## 5.4 ... für die Unternehmen

Die Einführung des Elterngeldes und der Partnermonate hat in den Unternehmen zu einem Umdenken und zu Verhaltensänderungen geführt. Auch für die Zukunft ist davon auszugehen, dass vermehrte Angebote einer familienbewussten Personalpolitik und spezifische Maßnahmen für Väter nicht zu Arbeitskräfteengpässen führen. Das Gegenteil dürfte der Fall sein, weil Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels auf den Arbeitsmärkten nicht nur durch hohe Gehälter punkten können. Eine repräsentative Umfrage unter deutschen Beschäftigten zeigt, dass die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine zumindest ebenso wichtige Rolle bei der Wahl des Arbeitgebers spielt wie das Gehalt.<sup>109</sup> Dies gilt in besonderer Weise für die Generation, die aktuell gut ausgebildet auf den Arbeitsmarkt tritt. Der Wettbewerb um qualifiziertes Personal wird durch die Attraktivität des Arbeitgebers mit entschieden.

Neben den Vorteilen bei der Mitarbeitergewinnung können Unternehmen durch familienbewusste Personalpolitik auch Vorteile bei der Mitarbeiterbindung realisieren.<sup>110</sup> Daraus folgt, dass Arbeitgeber, die durch betriebliche Familienpolitik zur Lösung der Vereinbarkeitsfrage ihrer männlichen Beschäftigten beitragen, von einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit, geringen Fehlzeiten und letztlich einer höheren Produktivität ihrer Belegschaft profitieren.

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

Wenn Väter sich entsprechend ihren Wünschen aktiv in die Familien einbringen, dann hat dies viele Vorteile: Nicht nur die Väter selbst profitieren, sondern auch ihre Partnerinnen und ihre Kinder. Nicht zuletzt zahlt sich eine familienbewusste, väterorientierte Personalpolitik auch für die Unternehmen aus.

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

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



## 6. Perspektiven für eine väterorientierte Familienpolitik

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für berufstätige Eltern zu verbessern, sehen rund zwei Drittel der Bevölkerung den Staat und die Unternehmen gleichermaßen in der Pflicht. Nur etwa jeder Siebte sieht eher den Staat in der Verantwortung, nur etwa jeder Zehnte eher die Unternehmen.<sup>111</sup>

### 6.1 Politik

Der Anspruch einer modernen Familienpolitik ist es, den sich ändernden Lebenswünschen von Müttern und Vätern Rechnung zu tragen. Die aktive Rolle der Väter in der Familie ist Teil einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit, die sich immer mehr Paare wünschen. Sie kann durch die folgenden Ansätze unterstützt werden:

#### **Allgemeine Rahmenbedingungen für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit verbessern**

Ein bedarfsgerechtes Angebot an Betreuungsplätzen für unter 3-Jährige, eine gute Qualität der Betreuung, flexible Angebote auch für Rand- und Ferienzeiten sowie Ganztagsangebote für Schulkinder sind die zentralen Qualitätsmerkmale bei der Weiterentwicklung des Betreuungsangebots. Hiervon profitieren selbstverständlich die Kinder. Aber auch für Eltern sind sie eine Voraussetzung dafür, dass sie ihre Wünsche nach einer partnerschaftlichen Gestaltung des Familienlebens umsetzen können. Wichtig ist daher die Fortsetzung einer zukunftsorientierten Investitionspolitik beim Ausbau der Betreuungsangebote.

Neben einer zuverlässigen Betreuungsinfrastruktur hilft auch ein transparentes Angebot an professionellen und legalen haushaltsnahen Dienstleistungen. Online-Dienste verbessern den Zugang zu bezahlbaren Angeboten, die Familien zeitliche Entlastung im Alltag bringen.

#### **Ehe- und familienbezogene Leistungen weiterentwickeln**

Das ElterngeldPlus, das für Geburten seit dem 01.07.2015 gilt, gibt Eltern flexiblere Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren, und unterstützt Partnerschaftlichkeit. Mütter und Väter können während der Elternzeit in Teilzeit tätig sein und erhalten dafür länger finanzielle Unterstützung. Zusätzliche Partnermonate als „Boni“ unterstützen Paare dabei, sich die Aufgaben in Familie und Beruf gleichmäßiger untereinander aufzuteilen: Beide können zwischen

---

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

25 und 30 Wochenstunden arbeiten **und** sich der Familie widmen. Damit werden Väter unterstützt, die sich frühzeitig um ihre Kinder kümmern und ihren Partnerinnen einen früheren Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit erleichtern möchten. Das ElterngeldPlus ist ein Schritt auf dem Weg zur Familienarbeitszeit.

Die Idee der Familienarbeitszeit ist, diejenigen Mütter und Väter zu unterstützen, die bereits in den ersten Lebensjahren eines Kindes gleichzeitig vollzeitnah arbeiten und sich Beruf und Familie partnerschaftlich teilen möchten. Mit einer Familienarbeitszeit kann es gelingen, Vätern – ihren Wünschen entsprechend – mehr Zeit für die Familie zu verschaffen und beiden Eltern berufliche Entwicklungschancen zu ermöglichen und damit die Existenzsicherung der Familie zu stärken.

Die Ergebnisse der Gesamtevaluation ehe- und familienbezogener Leistungen in Deutschland haben gezeigt, dass sich insbesondere im Einkommensteuer- und Sozialversicherungsrecht Anreize befinden, die dazu führen, dass eine vollzeitnahe Erwerbstätigkeit vor allem von Müttern gehemmt wird. In der Konsequenz sind es überwiegend Väter, die das Haupteinkommen der Familien erwirtschaften, was ihre aktive Rolle in der Familie einschränkt. Ein System, das gleichberechtigte Einkommenschancen für Mütter und Väter bietet, würde hingegen den Entscheidungsspielraum für eine partnerschaftliche Aufteilung von Familie und Beruf erweitern. Es würde Fürsorgezeiten von Vätern stärken, Müttern eine bessere Existenzsicherung und Altersvorsorge und Kindern Zeit mit beiden Eltern ermöglichen. Dies sollte bei der Weiterentwicklung des Einkommensteuer- und Sozialversicherungsrechts berücksichtigt werden.

## 6.2 Unternehmen

### **Arbeitszeit und -organisation lebensphasenorientiert gestalten**

Auch Unternehmen sollten die betrieblichen Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur auf eine aktive Vaterschaft ausrichten. Familienfreundliche Maßnahmen müssen sich gleichermaßen an Mütter und Väter richten. Zentral sind dabei flexible und verlässliche Arbeitszeitmodelle – auch und gerade in Führungspositionen. Sie können Elemente betrieblicher lebensphasenorientierter Arbeitszeitvereinbarungen sein und Flexibilität, aber auch Verlässlichkeit und Sicherheit für beide Seiten schaffen. Über 80 Prozent der Bevölkerung finden, dass ein besonders familienfreundlicher Betrieb flexible Arbeitszeiten anbieten sollte, und rund 60 Prozent sehen die bessere Durchlässigkeit zwischen Beschäftigungsformen (eine Erleichterung des Wechsels zwischen Vollzeit und Teilzeit) als besonders hilfreich für Eltern an.<sup>112</sup>

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

---

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

### **Betreuungsmöglichkeiten anbieten**

Weiterhin können auch Unternehmen einen Beitrag dazu leisten, bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schaffen. Wenn Beschäftigte Schwierigkeiten haben, ihre Kinder betreuen zu lassen, können Unternehmen helfen, z. B. durch eine Betriebskita oder Belegplätze in anderen Einrichtungen oder bei Tagespflegepersonen, die Organisation einer Notfallbetreuung, die Förderung von Eigeninitiativen oder die Beauftragung von Familiendienstleistern.

### **Personalführung und Kommunikation auf aktive Väter ausrichten**

Auch eine Reihe weiterer Faktoren können Väter darin bestärken, eine aktive Rolle in Beruf und Familie zu übernehmen:

- Unternehmen können im Rahmen ihrer Personalführung die Wahrnehmung familiärer Verantwortung ihrer Beschäftigten berücksichtigen. Die Inanspruchnahme der Partnermonate beim Elterngeld und eine aktive Vaterschaft werden bei der Karriereplanung und Mitarbeiterführung aktiv angesprochen und unterstützt.
- Sie können sich in ihrer Kommunikation explizit auf Väter beziehen und spezifische Angebote, betriebliche Väternetzwerke etc. etablieren. Die Verankerung des Themas in der Betriebsorganisation durch eine oder einen Väter- bzw. Elternbeauftragten stärkt ebenfalls die Wahrnehmung des Themas.

Bei all dem kommt es auf die passende Kommunikation an. Hierbei spielen Führungskräfte und Vorgesetzte eine wichtige Rolle. Einerseits agieren sie als Gestalter und können eine familienfreundliche Unternehmenskultur maßgeblich prägen. Andererseits sind sie als Nutzer von Vereinbarkeitsmaßnahmen auch selbst betroffen und haben eine Vorbildrolle.

## **6.3 Strategische Kommunikation**

Aktive Väter bringen die Vereinbarkeit insgesamt voran. Diese Botschaft und der zugrunde liegende kulturelle Wandel sollten kommunikativ unterstützt werden. Hierfür gilt es, die vorhandenen Initiativen und Bündnisse von Wirtschaftsverbänden, Kammern, Gewerkschaften, Unternehmen und Politik zu nutzen. Eine abgestimmte Kommunikationsstrategie vermittelt insbesondere:

- Eine gelingende Vereinbarkeit bedeutet partnerschaftliche Aufteilung von beruflichen und familiären Aufgaben.
- Engagierte Väter erweisen sich als motivierte Mitarbeiter.
- Von einer guten Vereinbarkeitssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern profitieren auch Unternehmen.

## 6.4 Erkenntnislücken

Das vorliegende Dossier offenbart auch Erkenntnislücken, die zukünftig geschlossen werden sollten:

- Bisher ist beispielsweise wenig bekannt über die langfristigen **Verhaltensänderungen bei Vätern, die die Partnermonate beim Elterngeld** beansprucht haben.
- Auch über die Gruppe der **Väter mit Migrationshintergrund** wissen wir bisher wenig: Wirken hier andere Einstellungen als in der Vergleichsgruppe und zu welchen Vereinbarkeitsarrangements führen sie?
- Schließlich ist **Familienbildung für Väter** ein interessanter Ansatz, um die aktive Vaterrolle zu fördern. Programme und Maßnahmen des BMFSFJ und anderer öffentlicher Institutionen (Familienbildung, Familienberatung, Eltern-Kind-Kuren, Elternbegleiter ...) können im Hinblick auf „Väterkomponenten“ überprüft und verbessert werden.

## 7. Literaturverzeichnis

**A. T. Kearney (2014):** Nur Mut! Wie familienfreundliche Unternehmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Ergebnisse der zweiten Arbeitnehmerbefragung A.T. Kearney 361°– Die Welt unserer Kinder, Düsseldorf.

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

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

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

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

**BMFSFJ (2014):** Dossier Müttererwerbstätigkeit 2012, Berlin.

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

**Brandth, B., Kvande, E. (2014):** ‘Norway country note’. In: International Review of Leave Policies and Research 2014. Available at: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/).

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

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

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

**Bundesrat (2014):** Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz. Drucksache 355/14.

**DGB (2015):** Väter in Elternzeit. Ein Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte, Berlin.

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

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

**Dudel, C. (2015):** Demografischer Wandel und die Vertikalisierung von Verwandtschaftsbeziehungen. In: Statistisches Bundesamt, WISTA, 3, 2015.

**Eickhorst, A., Christ, M. (2012):** Zwischen Biologie und Gesellschaft. Unterschiedliche Anforderungen an väterliches Engagement. In: Wertvolle Väter. Hrsg.: hessenstiftung – familie hat zukunft. Bensheim, S. 9–14.

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

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

**Fagnani, J., Boyer, D., Thévenon, O. (2014):** ‘France country note’. In: International Review of Leave Policies and Research 2014. Available at: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/).

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

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

**Försäkringskassan [Swedish Social Insurance Agency] (2014):** Social insurance in figures 2014.

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

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

- Fthenakis, W. E. (2006):** Der Vater: mehr als (nur) Brotverdiener? In: KAS (Hrsg.): Politik für Familien – Wege in eine kinderfreundliche Gesellschaft, Sankt Augustin.
- Gerlach, I. et al. (2009):** Elternzeit und -geld als familienpolitische Instrumente: Entwicklung, Zielsetzung und empirische Befunde aus deutschen Unternehmen. In: Sozialer Fortschritt 11/2009.
- Haas, L., Hwang, C. (2008):** The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation in Childcare and Relationships with Children: Lessons from Sweden. In: Community, Work & Family, 11:1.
- Huerta, M. et al. (2013):** Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 140, OECD Publishing.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2014):** Allensbacher Archiv, Allensbach.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2015):** Allensbacher Archiv, Allensbach.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2015):** Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage zu Haltungen der Bevölkerung zur Elternzeit von Vätern, Allensbach.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2015):** Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Allensbach.
- Koestner, R., Franz, C., & Weinberger, J. (1990):** The family origins of empathic concern: A 26-year longitudinal study. In: Journal of Personality and Social Psychology, 58(4).
- Lück, Detlev (2015):** Vaterleitbilder: Ernährer und Erzieher? In: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): Familienleitbilder in Deutschland, Berlin.
- McWayne, C., Downer, J. T., Campos, R., & Harris, R. D. (2013):** Father involvement during early childhood and its association with children's early learning: A meta-analysis. In: Early Education and Development, 24.
- Meuser, M. (2011):** Die Entdeckung der „neuen Väter“. Vaterschaftspraktiken, Geschlechtnormen und Geschlechterkonflikte. In: Hahn, Kornelia, Koppetsch, Cornelia: Soziologie des Privaten, Wiesbaden.
- Nepomnyaschy, L., Waldfogel, J. (2007):** Paternity Leave and fathers' involvement with their young children. In: Community, Work & Family, 10:4.
- Pfahl, S., Reuyß, S. (2009):** Das neue Elterngeld. Erfahrungen und Nutzungsbedingungen von Vätern.

- Pfahl, S., Reuyß, S. et al. (2014):** Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene.
- Pfahl, S., Reuyß, S. (2015):** Väter in Elternzeit: Ein Modell für die Arbeitswelt? In: Gute Arbeit, 7/2015.
- Pollmann-Schult, M., Wagner, M. (2014):** Vaterschaft im Kontext. Wie die Familiengründung die Erwerbstätigkeit von Männern beeinflusst. In: WZB-Mitteilungen 143.
- Possinger, J. (2013):** Hürden fürsorglicher Vaterschaft – Väter im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienzeiten. In: Bertelsmann Stiftung: Familienpolitik neu denken – faire Bildungschancen für alle Kinder schaffen.
- Prognos AG (2010):** Wohlfahrtsstaatliche Einflussfaktoren auf die Geburtenrate in europäischen Ländern.
- Prognos AG (2012):** Vätermomente in Sachsen – ein Erfolgsmodell.
- Prognos AG (2014):** Familien mit Migrationshintergrund, Berlin.
- Rehel, Erin M. (2014):** When Dads stay home too. Paternity Leave, Gender, and Parenting. In: Gender & Society 2014/28.
- Reich, N. (2009):** Arbeitsplatzbezogene und sozio-ökonomische Merkmale der familienaktiven Väter. Studie des HWWI.
- Röhr-Sendlmeier, U. M., & Bergold, S. (2012):** Die Rolle des Vaters bei berufstätiger Mutter – Aufgabenbeteiligung, Lebenszufriedenheit und Schulleistung der Kinder. In: Zeitschrift für Familienforschung – Journal of Family Research, 24(1).
- Salmi, M., Lammi-Taskula, J. (2014):** 'Finland country note'. In: P. Moss (ed.): International Review of Leave Policies and Research 2014. Available at: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/).
- Schäfer, H., Schmidt, J., Stettes, O. (2013):** Beschäftigungsperspektiven von Frauen – Eine arbeitsmarktökonomische Analyse im Spiegel der Gleichstellungsdebatte. In: IW-Positionen, Nr. 57.
- Schober, Pia (2014):** Daddy leave: does it change the gender division of domestic work? In: DIW Roundup 46.
- Snarey, J. R. (1993):** How fathers care for the next generation: A four-decade study. Harvard University Press.



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

**Statistisches Bundesamt (2015):** Statistik zum Elterngeld. Beendete Leistungsbezüge für im 3. Vierteljahr 2013 geborene Kinder.

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

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

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

**Väterbarometer 2015** im Auftrag des Unternehmensprogramms Erfolgsfaktor Familie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

**Väter gGmbH (2012):** Trendstudie „Moderne Väter“, Hamburg.

**Vorwerk (2013):** Familienstudie 2013. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage zur Familienarbeit in Deutschland, Wuppertal.

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

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





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

**Herausgeber:**

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



**Erstellt durch:**

Prognos AG  
Geschäftsstelle des Kompetenzbüros Wirksame Familienpolitik

**Autoren:**

Dr. David Juncke, Melanie Henkel, Jan Braukmann, Andreas Heimer,  
Dr. Wilhelm Haumann (IfD Allensbach)

**Bezugsstelle:**

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

Für weitere Fragen nutzen Sie unser  
Servicetelefon: 030 20179130  
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr  
Fax: 030 18555-4400  
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115\*  
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

**Artikelnummer:** 2BR153

**Stand:** September 2015, 1. Auflage

**Gestaltung:** www.avitamin.de

**Bildnachweis Frau Schwesig:** Bundesregierung/Denzel

**Druck:** Silber Druck oHG, Niestetal

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