

Svenja Pfahl, Dipl.-Soziologin, SowiTra Berlin

**„Arbeitsbedingungen in den bezahlten Frauenarbeitsmärkten und der unbezahlten Arbeit von Frauen in Familie, Erziehung, Pflege sowie Reform-Bedarfe und -Vorschläge“**

**Arbeitszeiten und Familienzeiten höchst ungleich verteilt**

Die dominante Familienkonstellation – ein männlicher Haupternährer (in Vollzeit) und eine weibliche Mitverdienerin (in Teilzeit) – entspricht nicht mehr den Bedürfnissen vieler Paare und verursacht massive Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsprobleme, selbst bei den Vätern. Aus Genderperspektive besorgniserregend ist v.a. der im europäischen Vergleich besonders große Gender-Time-Gap zwischen Frauen und Männern in Deutschland: die Arbeitszeitdauer zwischen den Geschlechtern entwickelt sich immer weiter auseinander, die Verbreitung von Teilzeitarbeit und Minijobs hat bei Frauen und insbesondere bei Müttern stark zugenommen. Mit Teilzeitarbeit und Minijobs gehen eine schlechtere Entlohnung (pro Arbeitsstunde sowie pro Monat) sowie schlechtere Arbeits- und Aufstiegsbedingungen einher. Dies steht einer egalitären Aufteilung von Care-Arbeit zwischen den Partnern entgegen, genauso wie der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen. Eine doppelte 40-Stunden-Vollzeithnorm für beide Partner würde demgegenüber jedoch die Fürsorgearbeit ausblenden und zu weniger Lebensqualität und mehr Vereinbarkeitsproblemen in Familien führen.

Ein weitaus sinnvollerer Ausgangspunkt für die Gestaltung von Arbeits- und Familienzeiten ist daher das „Earner and Carer“-Modell (Auth/Klenner/Leitner 2015), das auf der Annahme basiert, dass alle Menschen erwerbstätig sein sollen und daneben im Lebensverlauf aber auch immer wieder Fürsorgeverpflichtungen haben und Sorgearbeit übernehmen wollen/sollen. Solche Überlegungen liegen sowohl dem neuen Elterngeld in Deutschland (seit 2007) zu Grunde als auch den aktuellen Überlegungen rund um eine zukünftige „Familienarbeitszeit“.

**„Familienarbeitszeit“ – die Konzepte in Deutschland:**

Das von der SPD-Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig diskutierte Modell einer staatlich geförderten Familienarbeitszeit, zielt darauf ab, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Eltern zu verbessern und gleichzeitig eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit zu befördern. Das Modell sieht vor, dass Eltern, die sich im Anschluss an die 14 Monate Elterngeld dafür entscheiden, beide gleichzeitig in hoher Teilzeit mit ca. 32 Stunden/Woche zu arbeiten (oder nach einer alternativen Überlegung: zwischen 25 und 32 Stunden/Woche) bis zum 3. vollendeten Lebensjahr des Kindes eine teilweise Lohnersatzleistung beziehen können. Diese Lohnersatzleistung gleicht einen Teils des Einkommenswegfalls im Vergleich zu einer Vollzeiterwerbstätigkeit aus. Damit soll ein finanzieller Anreiz gewährt werden, sich als Paar für ein „zweimal 0,8-Verdiener-Modell“ zu entscheiden, anstelle eines klassischen „Einverdiener-Modells“ oder eines „modernisierten 1,5-Verdiener-Modells“. Entscheiden sich Eltern nach der Geburt für eine solche Erwerbskonstellation, unterstützt dies eine langfristige Integration und die Perspektiven beider Partner am Arbeitsmarkt, sichert die Familie über zwei (stärker

gleichwertige) Einkommen ab und erhöht die Altersrenten von Frauen. Auf der anderen Seite fördert dies die Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung und der Hausarbeit gleich von Anfang an.

Auch die GRÜNEN arbeiten an einem eigenen Modell „Grüne Familienarbeitszeit“, welches das bestehende Elterngeld mit einer neuartigen Unterstützung von Teilzeitarbeit in jungen Familien zusammenfassen würde. Angedacht sind insgesamt 24 Monate Familiengeld zur Abfederung einer Erwerbsauszeit der Eltern nach der Geburt oder eine entsprechend längere anteilige Inanspruchnahme in Teilzeit – als Lohnersatzleistung, ähnlich dem bereits geltenden Elterngeld. Für jeden Elternteil sind 8 Monate reserviert, die dritten 8 Monate stehen zur freien Verfügung. Jeder der 24 Auszeitmonate kann alternativ auch in eine entsprechend verlängerte Anzahl von Teilzeitmonaten umgewandelt werden, da in diesem Falle nicht das volle Familiengeld pro Monat bezogen wird und sich das Budget des Familiengeldes streckt. D.h. an Stelle von 24 Monaten in Auszeit (Bezug pro Monat: volles Familiengeld) ist z.B. auch eine doppelt so lange Laufzeit über 48 Monate möglich, kombiniert mit einer 50%-Teilzeitstelle (Bezug pro Monat: halbes Familiengeldes), oder eine viermal so lange Laufzeit über 96 Monate kombiniert mit einer 75%-Teilzeitstelle (Bezug pro Monat: ein Viertel des Familiengeldes). Dabei gilt die Regel, dass jeder Elternteil max. 12 Monate in Auszeit gehen darf. Für einen längeren Bezug des Familiengeldes muss er/sie anschließend wieder in Teilzeit mit mind. einer 50%-Stelle arbeiten. Die Familienzeit kann bis zum 14. Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden, richtet sich also nicht ausschließlich auf die ersten Lebensjahre.

### **Bisherige Nutzung des Elterngeldes durch Väter macht Hoffnung**

Für alle weiterführenden Überlegungen bilden die bisherigen Erfahrungen mit der Nutzung des Elterngeldes durch Väter eine gute und durchaus hoffnungsvolle Grundlage.

Aktuelle Elterngeldregelung: Beiden Eltern stehen in Deutschland seit 2007 gemeinsam 12 Monatsbeträge des Elterngeldes zur Verfügung. Ein Elternteil kann mindestens für 2 und höchstens für 12 Monate Elterngeld beziehen. Beantragen beide Eltern das Elterngeld und mindert sich in dieser Zeit das Erwerbseinkommen von mindestens einem Elternteil, haben sie Anspruch auf zwei weitere Monate. Während in den Medien vor allem über diejenigen Elterngeldväter berichtet wird, die maximal die zwei »Partnermonate« in Anspruch nehmen, zeigt sich in der Praxis eine weitaus größere Nutzungsvielfalt des Elterngeldes durch die Väter.

ElterngeldPlus: Seit 01.07.2015 wurde das Elterngeld erweitert, um die Kombination von Elterngeld mit gleichzeitiger Teilzeit zu unterstützen. Es gilt jetzt, dass Eltern, die nach der Geburt Teilzeit arbeiten (15-30 Stunden/Woche) länger Elterngeldmonate in Anspruch nehmen können. Es gilt die Formel: aus einem Elterngeldmonat werden zwei ElterngeldPlus-Monate. Dabei ist das ElterngeldPlus aber nur halb so hoch wie das ursprüngliche Basis-Elterngeld. Sofern beide Eltern mind. vier Monate parallel in Teilzeit mit 25 bis 30 Wochenstunden arbeiten, erhalten sie außerdem vier zusätzliche „Bonusmonate“ ElterngeldPlus gewährt.

Rund ein Viertel der Elterngeldväter kombiniert bereits vor dem Inkrafttreten der ElterngeldPlus-Regelung die Elterngeldmonate mit einer Teilzeittätigkeit von max. 30 Wochenstunden. Die Elterngeldmonate sind für den größten Teil der Väter weit mehr als nur ein »verlängerter Urlaub«, nach dessen Ende dann alles wieder in »gewohnten Bahnen« verläuft. Vielmehr ändern sich Arbeitsverhalten und

Arbeitszeitgestaltung vieler Väter dadurch nachhaltig: Etwa jeder vierte Vater reduziert unmittelbar im Anschluss an die Elterngeldmonate seine Arbeitszeitdauer im Vergleich zu der Zeit vor der Geburt – meist um 10 bis 20 Prozent. Eine längere Elterngeldzeit geht zudem Hand in Hand mit einer stärker familienorientierten Nutzung von flexiblen Arbeitszeitmöglichkeiten im Betrieb. Beides trägt dazu bei, dass Väter auch längerfristig verbindlich Kinderbetreuungsaufgaben in der Familie übernehmen.

Die Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch die Väter wirkt sich damit positiv auf die Vater-Kind-Bindung auf. Zentral ist dabei, wie viele Monate die Väter in Anspruch genommen haben und ob sie dabei auch allein mit dem Kind zu Hause waren bzw. die Hauptverantwortung übernommen haben.

Genauso profitiert auch die Qualität der Paarbeziehung von den Elterngeldmonaten des Vaters: wegen der verstärkten Beteiligung der Väter an der Care-Arbeit in der Familie, aber auch wegen ihrer damit geleisteten Unterstützung des Berufsweges der Partnerin. Das verstärkte Engagement des Vaters in der Familie unterstützt den Wiedereinstieg und das berufliche Fortkommen der Partnerinnen in den ersten Jahren nach der Geburt. Gerade Väter mit längerer Elterngeldzeit (drei Monate oder mehr) wollen den Wunsch ihrer Partnerin nach zügiger Rückkehr in den Beruf explizit unterstützen und halten der Partnerin mit ihrem Verhalten den Rücken frei für berufliche Angebote und Möglichkeiten. Eine gelingende berufliche Integration der Partnerin ist Voraussetzung dafür, dass sie im weiteren Verlauf einen relevanten Anteil zum Familieneinkommen beitragen kann und der Vater sich im Gegenzug langfristig und in relevantem Umfang an Kinderbetreuung und Hausarbeit beteiligt.

[Svenja.Pfahl@sowitra.de](mailto:Svenja.Pfahl@sowitra.de)