

Beblo, Miriam; Boll, Christina

Article — Published Version

Die neuen Elterngeld-Komponenten: Will money trump gender?

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Beblo, Miriam; Boll, Christina (2014) : Die neuen Elterngeld-Komponenten: Will money trump gender?, Wirtschaftsdienst, ISSN 1613-978X, Springer, Heidelberg, Vol. 94, Iss. 8, pp. 564-569,
<https://doi.org/10.1007/s10273-014-1715-5>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/146012>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Miriam Beblo, Christina Boll*

Die neuen Elterngeld-Komponenten: Will Money Trump Gender?

Die meisten jungen Väter und Mütter in Deutschland wünschen sich eine gleichberechtigte(re) Teilhabe beider Partner in der Erwerbs- und Familienarbeit. Die gelebte Arbeitsteilung vieler Paare sieht jedoch oft anders aus. Die Bundesregierung reagiert nun mit Reformplänen zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, um Eltern mehr Gestaltungsfreiräume zu geben sowie eine gleichmäßigere Aufteilung der Aufgaben in beiden Lebenssphären zwischen den Geschlechtern zu stimulieren. Die Autorinnen diskutieren, wie die politisch offerierten zusätzlichen Ressourcen (Eltern-)Zeit und (Eltern-)Geld in diesem Zusammenhang zu beurteilen sind.

Ökonomisch betrachtet bergen sogenannte marktferne Tätigkeiten wie die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen (im Folgenden Care-Aufgaben) ein Spezialisierungsrisiko, das die Wohlfahrtsposition des sorgetragenden Partners kurz- oder langfristig verschlechtern kann. Sie reduzieren in der Regel nicht nur sein kurzfristiges Einkommen, sondern auch das langfristige Einkommenspotenzial. Die Politik kann grundsätzlich zwei Wege beschreiten, mit diesem Risiko umzugehen.¹ Die eine Strategie ist, nachträglich denjenigen Partner, der den größeren Verzicht geleistet hat, für seine entstandenen Kosten zu entschädigen. Der zweite Weg ist, die Attraktivität der Spezialisierung (und damit die Entstehung spezialisierungsbedingter Einkommens- und Beschäftigungseinbußen) vorbeugend durch Vereinbarkeitslösungen von Familien- und Berufsarbeit zu reduzieren. Beide Strategien zielen darauf, Änderungen der Verhandlungspositionen zulasten eines der Partner entgegenzuwirken. Sie unterscheiden sich aber im Weg dorthin. Während Strategie 2 die Entstehung asymmetrischer Spezialisierungsrisiken von vornherein verhindert, enthält Strategie 1 eine (nachträgliche) staatliche Kompensation eines für Care-Personen dann verringerten Einkommenspotenzials auf dem Markt.

Beispiele für relevante Politikinstrumente, die Auswirkungen auf die relativen Verhandlungspositionen von Partnern haben können, indem sie die Attraktivität der Spezialisierung beeinflussen, sind in Deutschland die Ehegattenveranlagung bin der Einkommensteuer, die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern in der gesetzlichen Krankenversicherung, die institutionelle Betreuungsinfrastruktur, das Scheidungs- und Unterhaltsrecht, die Hinterbliebenenrente sowie gleichstellungspolitische Instrumente. Manche dieser Instrumente laufen Stra-

tegie 2 zuwider, da sie zum Teil die Vorteile der Arbeitsteilung für (Ehe-)Partner durch direkte ökonomische Anreize eher verstärken, wie beispielsweise die beitragsfreie Mitversicherung von Familienangehörigen in der gesetzlichen Krankenversicherung und das Ehegattensplitting. Im Gegensatz dazu wirkt die institutionelle Betreuungsinfrastruktur positiv auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und begünstigt daher – je nach Ausgestaltung – eine zügige und umfassende Rückkehr der Mütter auf den Arbeitsmarkt nach der Familienpause. Auf diese Weise wird der Entstehung von Lohnausfällen und damit verbundenen verlorenen Rentenansprüchen vorgebeugt. Eine ähnliche – wenn auch etwas weniger direkte – Funktion erfüllen Maßnahmen zur Förderung einer aktiven Vaterrolle, etwa über die aktuellen Vaterkomponenten im Elterngeld,² wenn sie die Zeitverwendung von Vätern mit ihren Kindern erhöhen. Auch dies fördert tendenziell die Erwerbsintegration von Müttern und beugt auf diese Weise der Entstehung asymmetrischer Spezialisierungsrisiken zulasten der Mütter vor.

Reformpläne

Der Gesetzentwurf zur Einführung des ElterngeldPlus wurde am 4.6.2014 vom Bundeskabinett in das parlamentarische Verfahren eingebracht. Er soll zum 1.7.2015 in Kraft treten. Die Reform sieht drei neue Gestaltungselemente im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vor:

1. **ElterngeldPlus:** Bisher macht es sich für Eltern finanziell nicht bemerkbar, ob sie nicht erwerbstätig sind und die volle Leistung erhalten oder aber Teilzeit arbeiten und nur anteilig Leistungen für das wegfallende Einkommen beziehen; das aus diesen beiden Quellen verfügbare Einkommen ist in beiden Fällen gleich hoch. Der Staat jedoch

* Wir danken Luise Görges für kritische und hilfreiche Kommentare.

1 M. Beblo, C. Boll: Ökonomische Analysen des Paarverhaltens aus der Lebensverlaufs-perspektive und politische Implikationen, in: H. Bonin et al. (Hrsg.): Familienpolitische Maßnahmen in Deutschland – Evaluationen und Bewertungen, Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, 1/2014, S. 121-144.

2 Obwohl Elterngeld auch von gleichgeschlechtlichen Elternpaaren bezogen werden kann, fokussieren wir hier auf traditionelle Frau-Mann-Paare, bei denen die Frage der Arbeitsteilung und Spezialisierung empirisch gesehen eine größere Rolle spielt.

spart im zweitgenannten Fall Mittel ein. Dies soll nun geändert werden: Ein voller Elterngeldmonat soll äquivalent zu zwei ElterngeldPlus-Monaten sein, d.h., arbeitet ein Partner Teilzeit, erhält er Elterngeld für die doppelte Zahl der Monate, das Paar also für maximal $24 + 4 = 28$ Monate. ElterngeldPlus beträgt maximal die Hälfte des Elterngeldes bei Nichterwerbstätigkeit, d.h., im ElterngeldPlus-Bezugszeitraum können teilzeitarbeitende Elterngeldbezieher insgesamt denselben Transferbetrag erhalten wie nicht erwerbstätige Elterngeldbezieher im Bezugszeitraum des bisherigen Elterngeldes.

2. *Partnerschaftsbonus*: Arbeiten beide Partner gleichzeitig mindestens vier Monate in Folge 25 bis 30 Stunden wöchentlich, erhalten sie zusätzlich je vier ElterngeldPlus-Monate. Insgesamt stehen also maximal 32 ElterngeldPlus-Monate zur Verfügung. Eltern können das bisherige Elterngeld mit dem ElterngeldPlus und dem Partnerschaftsbonus kombinieren. Die unterschiedlichen Kombinationsmöglichkeiten eröffnen Eltern zusätzliche Handlungsoptionen.
3. *Flexibilisierung der Elternzeit*: Bisher können zwölf Monate des insgesamt dreijährigen Anspruchs auf Elternzeit auf den Zeitraum zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr des Kindes übertragen werden. In Zukunft soll dies für 24 Monate möglich sein (gemäß den neuen erhöhten Ansprüchen).

Ziele

Ein politisches Ziel dieser zusätzlichen Ressourcen (Eltern-) Zeit und (Eltern-)Geld ist es, Müttern für den früheren Wiedereinstieg ins Erwerbsleben auf Teilzeitbasis einen weiteren Anreiz zu bieten. Während das Elterngeld im Vergleich mit dem Erziehungsgeld zur Folge hat, dass Mütter im ersten Jahr seltener, dafür aber im zweiten Jahr häufiger erwerbstätig sind,³ sollen mit dem ElterngeldPlus die Auszeiten weiter vermindert und stattdessen Anreize zur Teilzeittätigkeit von Anfang an gesetzt werden. Die Reduzierung von Auszeiten würde die Beschäftigungsfähigkeit von Müttern erhöhen und unterbrechungsbedingte Lohnneinbußen in der mittleren bis längeren Frist vermeiden bzw. vermindern.⁴ Nach Simulationsrech-

nungen realisiert eine Frau mit abgeschlossener Berufsausbildung (mittleres Qualifikationsniveau), die im Alter von 30 Jahren ihr erstes Kind bekommt, bis zum Alter von 45 Jahren einen Bruttolohnverlust von insgesamt rund 130 000 Euro gegenüber einer Frau, die bei gleicher Bildung ununterbrochen in Vollzeit erwerbstätig ist, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit für ein Jahr ganz unterbricht und danach zwei Jahre Teilzeit à 20 Wochenstunden arbeitet, bevor sie zu ihrer Vollzeitstelle zurückkehrt. Verzichtet diese Mutter dagegen auf das eine Auszeitjahr und arbeitet stattdessen drei Jahre Teilzeit à 20 Wochenstunden (vor Rückkehr in Vollzeit), beträgt der Verlust mit rund 83 000 Euro weniger als zwei Drittel der vorgenannten Summe.⁵ Als kurzfristiger Vorteil wäre zudem der Gesamttransferbetrag, den Eltern durch ElterngeldPlus erreichen können, genauso hoch wie der bisherige im Elterngeld. Erwerbstätigkeit in Teilzeit während der Elternzeit wird also nicht durch einen geringeren Transfereinkommensbezug „bestraft“.

Der Partnerschaftsbonus hat darüber hinaus eine gleichmäßigere Beteiligung der Partner am Erwerbsleben zum Ziel. Die Stundenobergrenze (30 Stunden) in der zulässigen Wochenarbeitszeit zwingt den typischen Vater, die Stundenuntergrenze (25 Stunden) die typische Mutter zu einer Verhaltensänderung, will das Paar als Ganzes vom Partnerschaftsbonus profitieren: Der Vater muss während der Elternzeit weniger, die Mutter mehr Arbeit am Markt anbieten. Damit wird indirekt auch eine gleichmäßigere Beteiligung an unbezahlter Arbeit angestrebt. Väter sollen sich mehr in Familienaufgaben engagieren. Der Partnerschaftsbonus zielt darauf, dass die Partner gleichzeitig die Care-Aufgaben wahrnehmen und sich früh an Familienarbeitszeiten gewöhnen. Die Flexibilisierung der Elternzeit soll grundsätzlich die Entscheidungsspielräume beider Eltern bei der Abstimmung ihrer Arbeitsstunden auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Kinder erhöhen. Auch bei der Übertragung von Elternzeit auf spätere Lebensmonate des Kindes wird über den Partnerschaftsbonus der Anreiz zu gleichgerichtetem Verhalten beider Partner aufrechterhalten.

3 J. Kluge, N. Tamm: Parental Leave Regulations, Mothers' Labor Force Attachment and Fathers' Childcare Involvement: Evidence from a Natural Experiment, in: Journal of Population Economics, 26. Jg. (2013), Nr. 3, S. 983-1005; K. Wrohlich et al.: Elterngeld Monitor, DIW (Hrsg.): Politikberatung kompakt, H. 61, Berlin 2012.

4 M. Beblo, E. Wolf: How much does a year off cost? Estimating the Wage Effects of Employment Breaks and Part-Time Periods, in: Cahiers Économiques de Bruxelles, 45. Jg. (2002), Nr. 2, S. 191-217; C. Boll: Lohnneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen. Der Schattenpreis von Kindern und dessen mögliche Auswirkungen auf weibliche Spezialisierungsentscheidungen im Haushaltszusammenhang, eine quantitative Analyse auf Basis von SOEP-Daten, Monografische Dissertationsschrift, in: B. Rürup, W. Sesselmeier (Hrsg.): Sozialökonomische Schriften, Bd. 43, Frankfurt a.M. u.a.O. 2011.

5 C. Boll: Einkommenseffekte von Erwerbsunterbrechungen – mit besonderer Berücksichtigung möglicher Elterngeldeinflüsse auf das Unterbrechungsmuster –, HWWI Policy Paper, Nr. 1-21, Hamburg 2009.

Prof. Dr. Miriam Beblo ist Professorin für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeitsmarkt, Migration, Gender an der Universität Hamburg.

Dr. Christina Boll ist Forschungsdirektorin am Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI).

Analyse

Ob die gesetzten Ziele der Reform erreicht werden, kann vor deren Inkrafttreten natürlich nicht beurteilt werden. Selbst nach ihrer Einführung wird es noch einige Zeit dauern, bis ihre Wirkung hinreichend abschätzbar ist. Allerdings können sie in den Zusammenhang der oben beschriebenen Strategien danach eingeordnet werden, ob sie asymmetrische Spezialisierungsrisiken zulasten von Personen, die Betreuungs- und Pflegeausgaben übernehmen, abfedern helfen oder ob sie (schon vorhandene) Asymmetrien sogar noch verstärken.

Bedenken sind angebracht. Zunächst verliert ein Paar Steuervorteile aus dem Ehegattensplitting, wenn die Ungleichheit in den Partnereinkommen abnimmt. Fraglich ist daher, ob der Partnerschaftsbonus im gewünschten Maße angenommen wird. Der Partnerschaftsbonus kann durchaus als „Korrektiv“ zum spezialisierungsfördernden Ehegattensplitting angesehen werden: Paare, die auf den Splittingvorteil verzichten, erhalten stattdessen den Partnerschaftsbonus über das Elterngeld (diesen allerdings nur für maximal vier bzw. acht Monate, daher ist fraglich, ob sich nicht im Anschluss die traditionelle Spezialisierung wieder einstellt).

Doch selbst wenn die Maßnahme Erfolge zeitigt, d.h. die Paare ihre Erwerbsarbeitszeiten (temporär oder auch länger) angleichen, bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass sich auch die Verteilung der unbezahlten Arbeit auf die Geschlechter angleicht. Von entsprechend „kommunizierenden Röhren“ kann hier bisher nicht die Rede sein. Denn die Hausarbeitszeit von Männern reagiert nur eingeschränkt auf die Erwerbsarbeitszeit der Partnerin. Ein internationaler Vergleich zeigt, dass die Erwerbstätigkeit der Frau in Teilzeit im Vergleich zur Nicht-Erwerbstätigkeit die Hausarbeitszeit des Mannes nicht positiv beeinflusst, sondern dass dies nur bei Partnern von in Vollzeit erwerbstätigen Frauen der Fall ist.⁶ Für Deutschland kommen Grunow et al.⁷ zu ähnlichen Ergebnissen. Aber auch wenn beide Partner vollzeitbeschäftigt sind, leisten Frauen den überwiegenden Teil der Hausarbeit. Dies wird unter anderem mit Doing-Gender-Motiven⁸

erklärt: Frauen versuchen durch ein bewusst traditionskonformes Verhalten im Haushalt den Imageschaden, den ihr nicht konformes Verhalten auf dem Arbeitsmarkt erzeugt, zu kompensieren. Dies wird jedoch künftig umso weniger notwendig, je stärker sich die Rollen junger Männer und Frauen „modernisieren“, d.h., je weniger „unmännlich“ („unweiblich“) es erscheint, sich in der Haushalts- und Familienarbeit (Erwerbsarbeit) zu engagieren.

Dass Politik grundsätzlich in der Lage ist, die Zeitverwendung von Eltern zu beeinflussen, legen zahlreiche Studien nahe.⁹ Eine multivariate Analyse auf Basis von Zeitbudgetdaten der Jahre 1971 bis 2005 für acht Industrieländer zeigt, dass insbesondere Vätern vorbehaltene Elternzeitmonate und hohe Lohnersatzraten im Elterngeld positiv auf die väterliche Zeitverwendung für ihre Kinder wirken. So ist eine Lohnersatzrate von mindestens 60% gegenüber keinem Lohnersatz mit einem Mehr an väterlicher Kinderbetreuungszeit von rund einer Stunde pro Woche verbunden. Insbesondere hochqualifizierte Väter reagieren sehr sensibel auf diese beiden Instrumente.¹⁰ Wrohlich et al.¹¹ können zudem zeigen, dass Väter, die aktuell in Elternzeit sind, sieben Stunden täglich mit ihren Kindern verbringen, hingegen sind es weniger als drei Stunden bei Vätern, die nicht in Elternzeit sind.

Mütter, deren Partner Elternzeit oder Elterngeld in Anspruch nehmen, sind stärker erwerbstätig.¹² Außerdem steigert das väterliche Engagement in der Kinderbetreuung das kindliche Wohlbefinden¹³ und die sozialen Kompetenzen von Vä-

6 H. Stier, N. Lewin-Epstein: Women's Part-Time Employment and Gender Inequality in the Family, in: Journal of Family Issues, 21. Jg. (2000), H. 3, S. 390-410.

7 D. Grunow, F. Schulz, H.-P. Blossfeld: Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: soziale Normen oder ökonomische Ressourcen?, in: Zeitschrift für Soziologie, 36. Jg. (2007), H. 3, S. 162-181.

8 C. West, D. H. Zimmerman: Doing Gender, in: Gender and Society, 1. Jg. (1987), Nr. 2, S. 125-151; S. F. Berk: The Gender Factory: The Apportionment of Work in American Households, New York 1985; S. J. South, G. Spitze: Housework in Marital and Nonmarital Households, in: American Sociological Review, 59. Jg. (1994), H. 3, S. 327-347; J. Baxter, B. Hewitt: Negotiating Domestic Labor: Women's Earnings and Housework Time in Australia, in: Feminist Economics, 19. Jg. (2013), Nr. 1, S. 29-53.

9 Als Auswahl siehe M. Rege, I. Solli: The impact of paternity leave on long-term father involvement, in: Demography, 50. Jg. (2013), S. 2255-2277; M. Bygren, A. Z. Duvander, T. Ferrarini: Moulding parents' childcare? A comparative analysis of paid work and time with children in different family policy contexts, in: S. Drobnič, A. M. Guillén (Hrsg.): Work-life balance in Europe. The role of job quality, Houndmills 2011, S. 207-230; J. L. Hook: Care in context: Men's unpaid work in 20 countries, 1965-2003, in: American Sociological Review, 71. Jg. (2006), H. 4, S. 639-660.

10 C. Boll, J. Leppin, N. Reich: Paternal childcare and parental leave policies: evidence from industrialized countries, in: Review of Economics of the Household, 12. Jg. (2014), H. 1, S. 129-158.

11 K. Wrohlich et al., a.a.O.

12 E. Geisler, M. Kreyenfeld: Against all odds: fathers' use of parental leave in Germany, MPIDR Working Paper, Nr. WP 2009-010, Rostock 2009; N. Reich: Who Cares? Determinants of the Fathers' Use of Parental Leave in Germany, HWWI Research Paper, Nr. 1-31, Hamburg, Juni 2010.

13 J. Bonke, J. Greve: Children's health-related life-styles: how parental childcare affects them, in: Review of the Economics of the Household, 10. Jg. (2012), H. 4, S. 557-572; M. J. Carlson, S. S. McLanahan: Early father involvement in fragile families, in: R. D. Day, M. E. Lamb (Hrsg.): Conceptualizing and measuring father involvement, New York 2004, S. 241-270; R. Palkovitz: Involved fathering and child development: Advancing our understanding of good fathering, in: C. S. Tamis-LeMonda, N. Canbrera (Hrsg.): Handbook of father involvement: Multidisciplinary perspectives, New York 2002, S. 141-167.

tern.¹⁴ Auch positive Effekte auf die Fertilität,¹⁵ auf die Stabilität der Partnerschaft und Zufriedenheit¹⁶ wurden belegt. Die empirische Literatur lässt somit wenig Zweifel daran, dass ein höheres Engagement von Vätern für ihre Kinder im allseitigen Interesse sein und durch eine geeignete Gestaltung des Elterngeld- und Elternzeitreglements positiv beeinflusst werden kann.

Allerdings werden tradierte Rollenmuster eher aufgebrochen, wenn die Elternzeit von den Partnern nacheinander und nicht zeitgleich genommen wird. Nur dann kommt es zu einem echten (wenngleich zeitlich begrenzten) Rollentausch zwischen den Partnern. Wenn dagegen beide Partner sich zeitgleich um das Kind kümmern, belegen Studien eine eher traditionelle Aufteilung der zu verrichtenden Tätigkeiten: Während Mütter sich eher um Routinetätigkeiten kümmern (Mahlzeiten bereiten und reichen, Körperpflege, zu Bett bringen), erfüllen Väter eher die flexibler zu bedienenden spielerischen Bedürfnisse des Kindes.¹⁷ Aufgrund des zeitinflexiblen Anfalls der erstgenannten Tätigkeiten sind Mütter weniger, Väter hingegen eher in der Lage, ihre Teilzeitberufstätigkeit „neben“ der Kinderbetreuung zu organisieren. Mehr noch: Die zeitliche Inflexibilität der den Müttern in der partnerschaftlichen Aufgabenteilung zukommenden Aufgaben kann, wie die Teilzeitarbeit selbst, ihr berufliches Vorankom-

men bremsen,¹⁸ etwa weil Kundentermine, Dienstreisen und Abendveranstaltungen kaum wahrgenommen werden können. Zudem entfällt ein höherer Anteil der mütterlichen Care-Aufgaben auf Verrichtungen ohne zeitgleiche Anwesenheit des Partners, als dies umgekehrt bei Vätern der Fall ist.¹⁹

Wie die Elterngeldstatistik zeigt,²⁰ erhielten 2010 von den rund 810 000 Elterngeldbeziehern 38% das Elterngeld im Paarbezug, d.h., auch der jeweils andere Partner bezog Elterngeld. Rund ein Drittel (34,2%) der Paare, die gemeinsam Elterngeld bezogen, taten dies nacheinander, ohne zeitliche Überlappung. 0,5% dieser Paare entschieden sich, die gesamte Elternzeit zeitgleich zu nehmen, zwei Drittel (65,4%) bezogen das Elterngeld für einen kurzen Zeitraum überlappend (für durchschnittlich rund zwei Monate). Väter, die Elterngeld im Einzelbezug erhielten, bezogen dieses durchschnittlich 9,8 Monate. Die durchschnittliche Bezugszeit aller Väter mit Paarbezug betrug dagegen 2,8 Monate. Dabei war die Bezugsdauer von Vätern ohne zeitliche Überschneidung mit der Partnerin durchschnittlich 3,4 Monate und jene von Vätern, die das Elterngeld teilweise überlappend mit der Partnerin bezogen, 2,5 Monate. Die Zahlen zeigen, dass der zeitliche Umfang des Väterengagements mit zunehmender zeitgleicher Beteiligung der Partnerin abnimmt. Hinzu kommt, dass die durchschnittliche Bezugsdauer von Vätern insgesamt rückläufig ist: Für alle Väter sank sie von 3,5 Monaten im 2. Quartal 2009 auf 3,2 Monate im 2. Quartal 2012.²¹ Zugleich ist die Inanspruchnahme-Rate im selben Zeitraum von 23,4% auf 29,3% gestiegen, d.h., Väter nehmen immer häufiger, aber immer kürzer Elternzeit. Wie sind nun vor diesem Hintergrund die neuen Gestaltungselemente im Elterngeld zu bewerten?

Während die Ausdehnung auf vier Partnermonate im ElterngeldPlus sowie die noch weitergehende Ausdehnung auf acht Partnermonate bei Inanspruchnahme des Partnerschaftsbonus Vätern zusätzliche Chancen eröffnet, die neue Familienrolle einzuüben, verlangt das Teilzeitarbeitsfordernis im ElterngeldPlus, dass der Vater immer „mit einem Bein im Beruf“ bleibt: Das, was bisher für Mütter als emanzipatorisches Credo galt, kann möglicherweise in Bezug auf den Rollentausch kontraproduktiv sein. „Familienzeit light“ für Väter könnte sich als Bumerang für die Mütter (und die-

14 Siehe Überblick in J. L. Hook, a.a.O.

15 I. Buber: The influence of the distribution of household and childbearing tasks between men and women on childbearing intentions, Vienna Yearbook of Population Research, 2003, S. 165-180; J. de Laat, A. Sevilla-Sanz: The fertility and women's labor force participation puzzle in the OECD countries: The role of men's home production, in: Feminist Economics, 17. Jg. (2011), Nr. 2, S. 87-119; A.-Z. Duvander, G. Andersson: Gender equality and fertility in Sweden: A study on the impact of the father's use of parental leave on continued childbearing, in: Marriage and Family Review, 39. Jg. (2006), H. 1/2, S. 121-142; T. Lappegård: Family policies and fertility in Norway, in: European Journal of Population, 26. Jg. (2010), H. 1, S. 99-116; L. S. Oláh: Gendering fertility: Second births in Sweden and Hungary, in: Population Research and Policy Review, 22. Jg. (2003), H. 2, S. 171-200.

16 T. N. Greenstein: Gender ideology, marital disruption, and the employment of married women, in: Journal of Marriage and Family, 57. Jg. (1995), H. 1, S. 31-42; S. M. McHale, A. C. Crouter: You can't always get what you want: Incongruence between sex-role attitudes and family work roles and its application for marriage, in: Journal of Marriage and Family, 54. Jg. (1992), H. 3, S. 537-547; L. S. Oláh: Gender and family stability: Dissolution of the first parental union in Sweden and Hungary, in: Demographic Research, 4. Jg. (2001), H. 3, S. 29-96; L. Sanchez, C. T. Gager: Hard living, perceived entitlement to a great marriage, and marital dissolution, in: Journal of Marriage and Family, 62. Jg. (2000), H. 3, S. 708-722; W. Sigle-Rushton: Men's unpaid work and divorce: Re-assessing specialization and trade in British families, in: Feminist Economics, 16. Jg. (2010), Nr. 2, S. 1-26; A. Wengler, H. Trappe, C. Schmitt: Partnerschaftliche Arbeitsteilung und Elternschaft: Analysen zur Aufteilung von Hausarbeit und Elternaufgaben auf Basis der Generations und Gender Survey. Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, BiB Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, H. 127, Wiesbaden 2008.

17 L. Craig: Does Father Care Mean Fathers Share? A Comparison How Mothers and Fathers in Intact Families Spend Time with Children, in: Gender & Society, 20. Jg. (2006), Nr. 2, S. 259-281; L. Craig, K. Mullan: How Mothers and Fathers Share Childcare: A Cross-National Time Use Comparison, in: American Sociological Review, 76. Jg. (2011), H. 6, S. 834-861.

18 J. Rubery, M. Smith, C. Fagan: Women's Employment in Europe: Trends and Prospects, London 1999.

19 L. Craig, K. Mullan, a.a.O.; A. S. Fuligni, J. Brooks-Gunn: Measuring Mother and Father Shared Caregiving: An Analysis Using the Panel Study of Income Dynamics Child Development Supplement, in: R. D. Day, M. E. Lamb (Hrsg.): Conceptualising and Measuring Father Involvement, Mahwah, New Jersey 2004, S. 341-385.

20 Statistisches Bundesamt: Elterngeld – Wer, wie lange und wie viel?, Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 27.6.2012 in Berlin, Wiesbaden 2012.

21 Statistisches Bundesamt: Väter beziehen immer häufiger, aber auch immer kürzer Elterngeld, Pressemitteilung vom 6.12.2013, Nr. 411, Wiesbaden 2013.

jenigen Väter, die sich eine aktivere Rolle in der Erziehung wünschen) erweisen. Gerade im Kontext einer beiderseitigen Teilzeitbeschäftigung ist fraglich, ob Mütter ihre eigene Kinderbetreuungszeit wirklich reduzieren und diese Aufgaben stärker an den Partner delegieren. Insbesondere sogenannte Gatekeeper-Mütter, die (bewusst oder unbewusst) gar nicht bereit sind, ihren Verantwortungsbereich Kindererziehung gleichmäßig mit ihren Partnern, den Vätern, zu teilen,²² könnten sich eher für die zeitgleiche (statt der sequenziellen) Elternzeit entscheiden und so einem Rollentausch geradezu entgegenwirken. Empirische Studien zeigen, dass erwerbstätige Mütter eher bei Schlaf und Freizeit einsparen als ihre Kinderbetreuungszeit zu reduzieren.²³ Auch Längsschnittstudien mit Zeitbudgetdaten verschiedener Länder zeigen, dass die Kinderbetreuungszeit von Müttern im Zuge steigender Frauenerwerbstätigkeit (im Gegensatz zur Hausarbeitszeit) nicht gesunken ist.²⁴ Diese Vorbehalte, ob die Delegation von Aufgaben und Verantwortung auf den Partner gelingt, müssen erst recht angemeldet werden, wenn Väter in dieser Zeit durch ihre Teilzeittätigkeit selbst mit beruflichen Pflichten belastet sind und auch von Arbeitgebern entsprechend (und stärker als Mütter) gefordert werden.

Der Rollentausch während ElternzeitPlus und Partnermonaten wird zusätzlich dadurch erschwert, dass eine Teilzeiterwerbstätigkeit von in Elternzeit befindlichen Vätern die Neigung mancher Arbeitgeber, den Mitarbeiter weiterhin als Vollzeitkraft einzuordnen, verstärken könnte. Studien zeigen, dass Arbeitgeber die Elternzeit von Vätern zuweilen als betriebliches Zugeständnis mit Anspruch auf Gegenleistung betrachten und erwarten, dass Väter nach Rückkehr in den Job die nicht geleisteten Arbeitsstunden kompensieren.²⁵ Die nun ausgedehnten Partnermonate des ElterngeldPlus dürften diesen Arbeitgeberanreiz zwar einerseits reduzieren, weil ein Nachholen von Arbeitsstunden mit Ausdehnung der Abwesenheitsspanne immer weniger möglich ist, andererseits schaffen sie durch das Erfordernis der Teilzeitarbeit eher die „moralische Legitimation“ für Arbeitgeber, den Familienvätern Überstunden zuzumuten.

Aus den genannten Gründen sind Bedenken angebracht, ob die auf ein gleichmäßigeres Erwerbsarbeitsangebot der

Eltern gerichtete Intention des ElterngeldPlus und des Partnerschaftsbonus auch die gleichmäßigere Aufteilung unbezahlter Arbeit erzeugt, zumal Längsschnittuntersuchungen zeigen, dass sich selbst bei anfangs „modernen Paaren“ nach einer gewissen Ehedauer die tradierten Muster wieder einschleichen.²⁶ Im Sinne einer gleichmäßigeren Aufteilung von unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern wäre es daher möglicherweise effektiver, die ausschließlich Vätern vorbehaltenen Elterngeldmonate zulasten der zwischen Partnern transferierbaren Monate zu erhöhen²⁷ oder, wie in Schweden, ökonomische Anreize für eine gleichmäßige Aufteilung der Monate zwischen Müttern und Vätern zu setzen.²⁸ Auch eine Heraufsetzung der Lohnersatzrate ist ein vielversprechendes Instrument zur Steigerung väterlicher Zeit mit ihren Kindern.²⁹

Allerdings gleichen sich durch eine gleichmäßigere Erwerbsbindung die Einkommen der Partner an. Dadurch verbessert sich die relative Verhandlungsposition der Frauen. Empirische, darunter auch experimentelle, Studien zeigen deutlich, dass es maßgeblich von den persönlichen Ressourcen und vor allem der Höhe des individuellen Einkommens abhängt, welcher Partner seine Präferenzen stärker durchsetzen kann.³⁰ Mit diesem „Hebel“ könnte die Partnerin eine gleichmäßigere Verteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung durchsetzen – wenn sie es will. Tatsächlich ist die Beteiligung von Frauen an der Hausarbeit umso geringer, je höher ihr Anteil am Gesamteinkommen des Paares³¹ und je höher ihr absolutes Einkommen ist.³² Allerdings scheint ihr Anteil an der gemeinsamen Hausarbeit nur dann negativ mit

- 22 S. M. Allen, A. J. Hawkins: Maternal gatekeeping: Mother's beliefs and behavior that inhibit greater father involvement in family work, in: *Journal of Marriage and Family*, 61. Jg. (1999), H. 1, S. 199-212.
- 23 L. Craig: How Employed Mothers in Australia Find Time For Both Market Work and Childcare, in: *Journal of Family and Economic Issues*, 28. Jg. (2007), H. 1, S. 69-87.
- 24 C. Boll, J. Leppin, N. Reich: Einfluss der Elternzeit von Vätern auf die familiäre Arbeitsteilung im internationalen Vergleich, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFS-FJ). Studie (Kurzfassung) in Auszügen erschienen, in: BMFSFJ (Hrsg.): Familienreport 2011 – Leistungen, Wirkungen, Trends, Berlin 2012.
- 25 S. Pfahl, S. Reuss: Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern. Eine explorative Studie, Düsseldorf 2009.

- 26 F. Schulz: Verbundene Lebensläufe. Partnerwahl und Arbeitsteilung zwischen Ressourcenverhältnissen und traditionellen Geschlechterrollen, Wiesbaden 2010; D. Grunow, F. Schulz, H.-P. Blossfeld, a.a.O.; F. Bühlmann, G. Elcheroth, M. Tettamanti: The Division of Labour Among European Couples: The Effects of Life Course and Welfare Policy on Value-Practice Configurations, in: *European Sociological Review*, 26. Jg. (2010), H. 1, S. 49-66.
- 27 J. De Henau, D. Meulders, S. O'Dorchai: Parents' care and career: Comparing parental leave policies, in: D. Del Boca, C. Wetzels (Hrsg.): *Social policies, labour markets, and motherhood*, Cambridge UK 2007, S. 63-106; OECD: *Babies and bosses: Reconciling work and family life. A synthesis of findings for OECD countries*, OECD Publications, Paris 2007.
- 28 In Schweden erhalten Paare, die die transferierbare Elternzeit (das sind 360 von 480 Tagen; 60 Tage sind jedem Partner exklusiv vorbehalten) gleichmäßig untereinander aufteilen, einen Elterngeldbonus (zusätzliche 50 SEK pro Tag für maximal 270 Tage, <http://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/#start>).
- 29 C. Boll, J. Leppin, N. Reich: *Paternal childcare ...*, a.a.O.
- 30 Siehe Überblick in M. Beblo, C. Boll: *Ökonomische Analysen des Paarverhaltens ...*, a.a.O.; sowie M. Beblo, C. Boll: *Das Paar – eine Interessenseinheit?*, Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Hamburg 2013, http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Studien/FES_Das_Paar.pdf.
- 31 T. N. Greenstein: Husbands' Participation in Domestic Labor: Interaction Effects of Wives' and Husbands' Gender Ideologies, in: *Journal of Marriage and Family*, 58. Jg. (1996), H. 3, S. 585-595; C. Geist: *The Welfare State and the Home: Regime Differences in the Domestic Division of Labour*, in: *European Sociological Review*, 21. Jg. (2005), H. 1, S. 23-41.
- 32 J. Brines: *The Exchange Value of Housework*, in: *Rationality and Society*, 5. Jg. (1993), H. 3, S. 302-340.

ihrem Einkommen beziehungsweise ihrem Beitrag zum Gesamteinkommen zu korrelieren, wenn sie ein geringeres Einkommen als der Mann erzielt. Trägt sie hingegen mehr als die Hälfte zum Haushaltseinkommen bei, steigt ihr Anteil an der Hausarbeit mit ihrem Einkommen wieder an.³³ Letzteres deutet wiederum auf Doing-Gender-Effekte hin.

Zugleich gibt es für die jungen Elterngenerationen Grund zum vorsichtigen Optimismus, dass die – bisher die Effekte ökonomischer Unabhängigkeit auf die Verhandlungsmacht konterkarierenden – Doing-Gender-Effekte in ihrer Bedeutung schwinden könnten. Wie eine Querschnittanalyse auf Basis von Daten des International Social Survey Programme von 1994 über 22 Länder zeigt, geht die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen auf Paarebene nur dann mit einer egalitären Arbeitsteilung in der Hausarbeit einher, wenn auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene egalitäre Geschlechterrollen vorherrschen.³⁴ Was hier im Querschnitt bestätigt wurde, könnte sich für Deutschland im Zeitverlauf einstellen. Die politischen Impulse könnten somit einen Prozess in Gang setzen, der teilzeiterwerbstätigen Vätern das Stigma nimmt, weniger leistungsfähig bzw. weniger leistungsbereit zu sein. Die Wechselwirkung von veränderten Rollenerwartungen und monetären Anreizen könnte dann auf Dauer zu einer nachhaltigen Verhaltensänderung mit neu eingeübten Mustern unter jungen Paaren führen. Schließlich zeigt Fernández,³⁵ dass Ereignisse, die den gesellschaftlichen Lernprozess über die langfristigen Vorteile weiblicher Erwerbsbeteiligung anregen, das weibliche Arbeitsangebot signifikant erhöhen. Insbesondere der Lernprozess darüber, dass die Erwerbstätigkeit von Müttern Kindern nicht schadet, wird vor allem dadurch befördert, dass Frauen in ihrer unmittelbaren Umgebung andere Mütter bei diesem Verhalten beobachten können.³⁶

33 M. Bittman et al.: When Gender Trumps Money: Bargaining and Time in Household Work, in: *The American Journal of Sociology*, 109. Jg. (2003), H. 1, S. 186-214; T. N. Greenstein: Economic Dependence, Gender, and the Division of Labor in the Home: A Replication and Extension, in: *Journal of Marriage and Family*, 62. Jg. (2000), H. 2, S. 322-335.

34 R. Breen, L. P. Cooke: The Persistence of the Gendered Division of Domestic Labour, in: *European Sociological Review*, 21. Jg. (2005), H. 1, S. 43-57.

35 R. Fernández: Cultural change as learning: The evolution of female labor force participation over a century, in: *The American Economic Review*, 103. Jg. (2013), H. 1, S. 472-500.

36 A. Fogli, L. Veldkamp: Nature or Nurture? Learning and the Geography of Female Labor Force Participation, in: *Econometrica*, 79. Jg. (2011), H. 4, S. 1103-1138.

ElterngeldPlus könnte ein solches „Ereignis“ sein, das den Lernprozess anstößt. Unter dem Strich heißt das: Auch wenn keine direkten positiven Wirkungen von ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus auf die gelebten Geschlechterrollen im Haushalt erkennbar sind, könnte die Wirkung indirekt (und mittelfristig) über den Hebeleffekt veränderter Teilungsfaktoren in einem gesellschaftlich angestoßenen Lernprozess erfolgen.

Fazit

Wie sind nun die neuen Gestaltungselemente im Zusammenhang mit den oben beschriebenen Strategien zu beurteilen? Werden sie die Wohlfahrts-, Risiko- und Verhandlungspositionen der Partner innerhalb der Familie angleichen helfen? „Geschlechter-Rolle schlägt Verhandlungsmacht“ („gender trumps money“) hieß es dazu in der Vergangenheit oft: Tiefe sozialisationsbedingte Verhaltensprägungen, die auf traditionellen Geschlechternormen beruhten, schienen sich bis dato kaum durch eine ökonomisch überlegene Verhandlungsposition außer Kraft setzen zu lassen. Mit sich verändernden Rollenbildern erhöht sich nun die Chance, dass ökonomische Anreize eine höhere Durchschlagskraft erhalten. Dies ist nicht nur eine gute Nachricht für junge Frauen, deren innereheliche Verhandlungsposition von ihrer zunehmenden wirtschaftlichen Unabhängigkeit profitieren wird. Auch für junge Männer hat dies positive Folgen. Denn mit der vermehrt partnerschaftlichen Sorge für die Kinder liegt auch das „juristische und moralische Recht auf Zeit mit dem Kind“ zukünftig bei beiden Partnern und nicht mehr, wie in der Vergangenheit traditionell der Fall, allein bei der Mutter. Dies stärkt wiederum die Verhandlungsposition junger Väter – sowohl gegenüber den Müttern und (Ex-)Partnerinnen als auch gegenüber ihren Arbeitgebern – für mehr familiales Engagement. Die neuen Gestaltungskomponenten im Elterngeld und in der Elternzeit werden nur wirken können, wenn sie auf diesen beschriebenen fruchtbaren Boden fallen, wenn also nicht nur die Wünsche, sondern auch die Normen und Werte aller Akteure (Eltern wie Arbeitgeber) „reif“ für die politischen Stimulanzen sind – und wenn sie nicht von Politikinstrumenten mit entgegenwirkenden Anreizen zur Spezialisierung konterkariert werden. Alles in allem besteht Grund zum vorsichtigen Optimismus, dass das Experiment gelingen könnte.

Title: Will Money Trump Gender? A Discussion of Reform Ideas for the German Parental Leave System

Abstract: Empirical evidence on couples' decision making has shown that the partners' sharing of resources (particularly of time and money) is driven by their respective bargaining positions and gender role behaviour. Against the background of an asymmetric specialisation risk carried by the person that takes care responsibilities, we discuss the potential effects that the recently proposed extensions of the German parental leave system, particularly the "ElterngeldPlus" and "Partnerbonus", may have on the partners' work division and their individual welfare levels in the long run.

JEL Classification: D13, H31, J13, J16