

## Was kommt nach den „Vätermonaten“? Von kleinen Erfolgen durch das neue Elterngeld und vielen offenen Fragen danach

11.10.2008, [Tanja Carstensen](#) und [Sonja Nielbock](#)

**Die ersten Erfahrungen mit dem neuen Elterngeld sind gemacht: Der Anteil der Männer, die Elternzeit beantragten, ist innerhalb eines Jahres von 3,5 auf 12,4% gestiegen. Zwar ist die neue Regelung in verschiedener Hinsicht zu kritisieren, sie eröffnet aber auch Potenziale hinsichtlich der Möglichkeiten, Geschlechterrollen in Bewegung zu bringen. Das Elterngeld kann ein guter Anfang für neue Geschlechterarrangements sein, reicht aber bei weitem nicht aus, um langfristig für Veränderungen zu sorgen.**

Die ersten Erfahrungen mit dem Elterngeld, das am 1.1.2007 eingeführt wurde, sind gemacht; Familienministerin Ursula von der Leyen ist erfreut: Der Anteil der Männer, die Elternzeit beantragten, ist innerhalb eines Jahres von 3,5 auf 12,4% gestiegen (zuletzt 13,7%). Eine weitere Erfolgsmeldung ist, dass die Zahl der Geburten seit 2007 sichtbar angestiegen ist (vor allem in Großstädten, vgl. [BMFSFJ](#)). Die Ziele des Gesetzes sind damit erreicht: Anstieg der Geburten bei Akademikerinnen, Beteiligung der Väter an der Betreuung und Erziehung der Kinder, schnelle Rückkehr gut ausgebildeter Frauen in den Beruf. Die Umverteilung der Gelder hin zu besser verdienenden Eltern stand zwar nicht explizit im Gesetzestext, war aber in der Anlage deutlich erkennbar. So hat sich die Situation der gering(er) Verdienenden durch das neue Gesetz verschlechtert: Die Hälfte der Mütter und Väter erhielt nur den Mindestbetrag von 300 Euro und zwar für nur maximal 14 anstatt zuvor 24 Monate. Für besser verdienende Mütter und Väter bietet das Elterngeld dagegen eine Gelegenheit, im ersten Jahr ohne große finanzielle Einbußen zu Hause zu bleiben.

Das neue Elterngeld ist damit an gut qualifizierte und gut verdienende Paare gerichtet und zielt neben einer schnellen Rückkehr wichtiger Fachkräfte in den Beruf auch auf die Steigerung der Geburten in bildungs- und einkommensstarken Familien. Es macht einen Unterschied zwischen gesellschaftlich erwünschten und weniger oder nicht erwünschten Kindern auf. Diese soziale Schiefelage des Gesetzes ist an verschiedenen Stellen bereits kritisiert worden (siehe [Artikel von Gabriele Winker](#)). Auch darf nicht aus dem Blick geraten, dass die Aufforderung an Frauen, nach der Geburt schnell wieder in die Erwerbstätigkeit zurückzukehren, weniger einem emanzipatorischen Anspruch zu verdanken ist, sondern in eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik eingebunden ist, die versucht, Arbeitskräfte möglichst effizient zu nutzen (siehe auch ak531 [http://www.akweb.de/ak\\_s/ak531/web\\_17.htm](http://www.akweb.de/ak_s/ak531/web_17.htm)).

Dennoch sind trotz dieser Kritik mit der Einführung des neuen Elterngeldes auch interessante Effekte festzustellen, die aus feministischer Perspektive positiv zu bewerten sind: Frauen, die vor der Geburt ihres Kindes einen guten Job hatten, bleiben während der Elternzeit teilweise finanziell unabhängig vom Einkommen des Partners. Dies kann als Fortschritt in Richtung Gleichberechtigung gesehen werden. Der andere wichtige Aspekt ist die Zunahme der Väter, die Elterngeld beantragen und eine Zeit lang die Kinderbetreuung übernehmen. Zwar ist die Anzahl der Elternzeit-Monate keinesfalls gleich verteilt: So beantragten in den ersten 1 ½ Jahren seit Einführung 65,9% der Männer lediglich „die 2 Vätermonate“, hingegen nur 12,9% 12 Monate ([Statistisches Bundesamt](#)). Von den Frauen hingegen nahmen 2007 87% Elternzeiten von 12 Monaten. Insgesamt gehen nur 4,6 % des gesamten zeitlichen Elternzeit-Volumens an Männer ([Hans Böckler Stiftung](#)). Der Begriff „Väter- bzw.

Papa-Monate“ brachte zwar eine Neuerung im Gesetz auf den Punkt, verleitet aber auch dazu die Elternzeit der Väter auf zwei Monate zu begrenzen und die Hauptzuständigkeit bei den Frauen zu belassen. Für mehr Handlungsfreiheiten ist die neutrale Formulierung hilfreicher. Denn für die Verteilung der Elterngeldmonate zwischen den Eltern gibt es nur die Vorgabe, dass jedeR von beiden mindestens zwei Monate übernimmt. Auch die Höhe des bewilligten Elterngeldes unterschied sich, da sich dies am Einkommen orientiert, deutlich: Das Elterngeld der Väter lag im Schnitt 62% über dem der Mütter.

Dennoch ist das Elterngeld ein Anfang, denn trotz dieser Einschränkungen lässt sich beobachten, dass Rollenverteilungen in Bewegung kommen. Männer erleben auf einmal den Erwartungsdruck aus dem sozialen Umfeld, mindestens 2 Monate Elternzeit zu machen. Viele Paare nutzen diese Auszeit vom Job für einen langen gemeinsamen Urlaub. Dies hat den Vorteil, dass die vielen Herausforderungen durch die neue Situation gemeinsam angegangen werden können, ob es wirklich „Urlaub“ ist, sei dahin gestellt. Die Elternzeit kann anstrengender sein als die Anforderungen im Job. Gerade diese Erfahrung als Eltern teilen zu können, verändert den Blick auf die Aufgabenteilungen in der Familie. Die Aufteilung der Aufgabenbereiche kann eine gute Mischung darstellen, das Verständnis in der Beziehung der Eltern verbessern und einen Beitrag zur Aufwertung der Haus- und Sorgearbeit leisten.

Nehmen die Eltern nacheinander Elternzeit, kommt es auf jeden Fall zu einem Rollentausch und zu einem gewissen Aufbrechen der traditionellen Arbeitsteilung. Beide haben die Chance, Lust und Frust beider Rollen zu erleben, den Identitäts-Switch, den man/frau erlebt, wenn er/sie tagsüber mit Kinderwagen unterwegs ist und mit Erwachsenen nicht mehr über Arbeitsthemen redet, sondern darüber, ob jetzt Karotte oder Kürbis der bessere Einstiegsbrei ist. Besonders interessant ist dabei, wenn Männer nach dem Mutterschutz der Frau die gesamten verbleibenden 12 Monate Elternzeit für sich nehmen. Dann ist der Mann in den Babygruppen und auf dem Spielplatz weitestgehend „allein unter Müttern“. Diese besondere Rolle bringt Anerkennung mit sich, aber auch Alleinsein sowie Zweifel an seiner Kompetenz, mit dem Kind umgehen zu können. Diese Ausnahmerolle der Väter spiegelt sich auch in Unterstützungsangebot wider: „Babykurse für Väter“ finden abends und am Wochenende statt, während die Teilnahme an den anderen Kursen (sind die normalen Kurse Mütterkurse?) ab und an zu Irritationen führt.

All dies aber bringt Geschlechterverhältnisse in Bewegung. Tradierte Zuständigkeiten, Zuschreibungen und Kompetenzen werden in Frage gestellt. Die Erfahrungen und Diskussionen auf der individuellen Ebene wiederum wirken auf andere Ebenen: Die Betriebe und Organisationen werden mit veränderten Situationen und Anforderungen konfrontiert und müssen sich damit auseinandersetzen. Personalverantwortliche in Unternehmen beginnen z.B. männliche Beschäftigte nach ihren Familienplänen zu fragen. Auch in anderen Organisationen wie z.B. Kitas wird an Geschlechterbildern gerüttelt, wenn mehr Väter erlebbar und vollzeitarbeitende Mütter weniger sichtbar werden etc. Festzuhalten ist, dass die Erfahrungen mit unterschiedlichen Rollen Bewegung in die Familien bringen und ein Aufweichen von polaren geschlechterspezifischen Zuschreibungen und Rollenverteilungen ermöglichen. Ein positives Zwischenfazit ist damit – zumindest für Besserverdienende – durchaus angebracht.

Allerdings ist das Elterngeld nur ein kleiner Anfang. Denn das erste Jahr ist schnell vorbei und die Versuche, danach etwas anderes als die traditionelle Rollenverteilung zu leben, sind noch kaum gelöst. Oft werden die Jobs der Väter unverändert fortgesetzt, während Mütter die Arbeitszeit reduzieren – sei es weil der Mutter immer noch die größere Kompetenz fürs Kind zugeschrieben wird, sei es weil die Betreuungsmöglichkeiten fehlen oder eingeschränkt sind oder sei, dass es so gewollt ist, weil sich durch das Kind der Stellenwert der Erwerbsarbeit relativiert hat und die Lust, Zeit mit dem Kind zu verbringen, so groß ist. Dies alles betrifft nach der Elternzeit nach wie vor überwiegend Frauen, mit den bekannten Schwierigkeiten für die berufliche Entwicklung. Sicherlich entschließen sich auch Männer nach der Elternzeit, viel Zeit mit dem Kind zu verbringen und ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Die Zahl der Männer, die das tun, ist allerdings bisher gering.

Im Moment wird das Elterngeld in den Medien und der Politik gefeiert und die hohe Zahl der Väter ist Anlass für euphorische Prognosen verwirklichter Gleichberechtigung. Dies täuscht darüber hinweg, dass Gleichberechtigung im Beruf nicht dadurch umgesetzt wird, dass Frauen nach der Geburt eines Kindes möglichst schnell wieder ein- und Männer auch mal kurz aussteigen, sondern

vor allem durch langfristige Lösungen, denn die Frage nach der Betreuung des Kindes bleibt noch lange Zeit danach bestehen. Wer bleibt zuhause, wenn das Kind krank ist? Wer holt das Kind ab und macht damit – egal wie viele Stunden das Kind betreut ist – meist deutlich früher Feierabend als die kinderlosen KollegInnen (die oft bis 18, 19, 20 Uhr arbeiten)? Wohin mit dem schlechten Gewissen, wenn man das Kind mit einem Jahr schon acht Stunden in die Krippe bringt? Und umgekehrt wenn man pünktlich bzw. früher geht, auch wenn beruflich sehr viel zu tun ist? Was tun, wenn man gar keinen Krippenplatz findet? Es ist die Regel, dass trotz positiver Erfahrungen mit egalitärer Rollenverteilung im ersten Jahr die Arrangements danach wieder eher traditionellen Charakter haben.

Hier muss noch viel getan werden, damit die Anfänge, die durch die stärkere Beteiligung der Männer während des ersten Jahres gemacht wurden, nicht wieder verpuffen, sondern egalitäre Arrangements möglich werden:

Auf struktureller und betrieblicher Ebene:

- qualitativ hochwertige Krippen- und Kindergärtenplätze, die auch bezahlbar gut und erreichbar sind
- qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze, für Männer wie für Frauen
- sowie auch ein betriebliches Klima, das einen pünktlichen Feierabend ermöglicht

Aber auch auf individueller Ebene braucht es Veränderungen im Handeln:

- Männer, die für Kinderbetreuung langfristig ihre Arbeitszeit reduzieren
- Frauen, die ohne schlechtes Gewissen Vollzeit arbeiten können, wenn sie möchten
- Ein Aufbrechen des doing gender zuhause, auf dem Spielplatz, in der Kita etc.
- Nicht zuletzt, aber wohl am hartnäckigsten erweisen sich die stereotypen Bilder und Rollenzuschreibungen. Diese zu verändern, ist vielleicht die schwierigste Aufgabe:
- Bilder von "guten" Müttern und Vätern verändern und erweitern, Vielfalt zulassen und Abschied nehmen von Bildern "richtiger" Erziehung, der "Rabenmutter" und dem Ernährer.

Schritte in diese Richtung erzeugen Wechselwirkungen zwischen den Ebenen: So wirken z.B. die Veränderungen der Rollen- und Aufgabenverteilung auf der individuellen Ebene auf die Organisationen und führen zu Veränderungen von Organisationskulturen und -strukturen. Gegebenenfalls verändern sich auch allmählich Bewertungen von Tätigkeiten und Bereichen in der Gesellschaft. Das Elterngeld ist hierfür ein geeigneter Anfang, aber auch nicht mehr als das!