

# Studie

## „Apropos Partnerschaft Einflussfaktoren auf die Elternzeitnahme in Mecklenburg-Vorpommern“

Verfasser\*innen:

Stefan Brandt

Wenke Brüdgam

Stand: 26.05.2021

Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V

Heiligengeisthof 3, 18055 Rostock

[www.landeszentrum-mv.de](http://www.landeszentrum-mv.de)



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



Europäische Fonds EFRE, ESF und ELER  
in Mecklenburg-Vorpommern 2014-2020



Mecklenburg  
Vorpommern  
Ministerium für Soziales,  
Integration und Gleichstellung



STÄRKE  
DURCH  
VIELFALT  
LANDESFRAUENRAT  
MECKLENBURG-VORPOMMERN

Das Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V ist ein Projekt des Landesfrauenrates MV e.V. und wird gefördert durch das Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1. Einleitung</b>	<b>S. 1</b>
<b>2. Ansatz der Studie</b>	<b>S. 4</b>
<b>3. Elternzeit in Schweden und in Deutschland: eine vergleichende Perspektive</b>	<b>S. 8</b>
<b>4. Elternzeitnahme im bundesweiten Vergleich</b>	<b>S. 14</b>
<b>5. Elternzeitnahme in Mecklenburg-Vorpommern: lokale Eigenlogiken und strukturelle Herausforderungen</b>	<b>S. 20</b>
5.1. Wirtschaftsstruktur und Beschäftigungsverhältnisse	S. 20
5.2. Pendelstatistik	S. 22
<b>6. Vorgehen im Zuge der Erhebung und Methodik</b>	<b>S. 25</b>
<b>7. Ergebnisdarstellung</b>	<b>S. 28</b>
7.1. Beschreibende Statistik zu Personen, die keine Elternzeit in Anspruch nehmen	S. 28
7.2. Beschreibende Statistik zur Zusammensetzung des Datensatzes	S. 32
7.3. Beschreibende Statistik zu Gründen der Elternzeitnahme	S. 33
7.4. Einflussfaktoren auf die Elternzeitnahme in Mecklenburg-Vorpommern	S. 36
<b>8. Einordnung und Ausblick</b>	<b>S. 42</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>S. 44</b>

### **Abbildungsverzeichnis**

<b>Abbildung 1:</b> Entwicklung Väterbeteiligung 2008-2016	S. 5
<b>Abbildung 2:</b> Prozentuale Entwicklung der Väterbeteiligung nach Bundesländern	S. 14
<b>Abbildung 3:</b> Durchschnittliche Dauer der Nutzung von Elternzeit durch Väter im Jahr 2016 in Monaten	S. 16
<b>Abbildung 4:</b> Durchschnittliche Dauer der Nutzung von Elterngeld durch Väter im Jahr 2015	S. 18
<b>Abbildung 5:</b> Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern nach Branchen	S. 21
<b>Abbildung 6:</b> Darstellung des prozentualen Pendler*innenanteils an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Landkreis	S. 23
<b>Abbildung 7:</b> Durchschnittliche Dauer der Elternzeitnahme bei Müttern und Vätern nach Lebenssituation	S. 29
<b>Abbildung 8:</b> Durchschnittliche Dauer der Elternzeitnahme bei Müttern und Vätern nach der Erwerbssituation vor der Elternzeit	S. 30
<b>Abbildung 9:</b> Anteil von Vätern, die mehr als zwei Monate Elternzeit nehmen, nach Landkreisen	S. 31
<b>Abbildung 10:</b> Anteil von Müttern, die weniger als zwölf Monate Elternzeit nehmen, nach Landkreisen	S. 31
<b>Abbildung 11:</b> Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme von Elternzeit bei Vätern	S. 32
<b>Abbildung 12:</b> Gründe für die Dauer der Elternzeitnahme nach kategorisierter Dauer der Elternzeitnahme bei Vätern	S. 34
<b>Abbildung 13:</b> Gründe für die Dauer der Elternzeitnahme nach kategorisierter Dauer der Elternzeitnahme bei Müttern	S. 35

### **Tabellenverzeichnis**

<b>Tabelle 1:</b> Erstattete Tage für die Kinderbetreuung 1974-2018 in Schweden (Anzahl Tage in 1.000 und Geschlechterverteilung in Prozent)	S. 11
<b>Tabelle 2:</b> Odds Ratio binär logistisches Regressionsmodell zu Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Elternzeitnahme von weniger als zwölf Monaten bei Müttern	S. 37
<b>Tabelle 3:</b> Odds Ratio binär logistisches Regressionsmodell zu Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Elternzeitnahme von mehr als zwei Monaten bei Vätern	S. 39

## 1. Einleitung

Elternzeitnahme durch Väter, Aushandlungsprozesse in Partnerschaften und egalitäre Aufteilung der Heim- und Sorgearbeit sind für viele Menschen sehr private Bereiche. Häufig entsteht das Gefühl, sich für Entscheidungen rechtfertigen zu müssen, die man als Paar oder individuell getroffen hat. Wenige wollen Auskunft über den Entstehungsprozess und die Ergebnisse getroffener Entscheidungen geben, da jeder Blick in diese Themen ein Blick in das Privatleben von Menschen ist. Doch was passiert, wenn ein Paar morgens aufsteht und feststellt, dass das Kind über Nacht Fieber bekommen hat, der Kopf glüht und die Kita nicht in Frage kommt? An diesem Punkt beginnen partnerschaftliche Aushandlungen. Wenn wir davon ausgehen, dass sowohl der Vater als auch die Mutter in der Lage sind, sich um das Kind zu kümmern, stellt sich in diesem Moment die Frage: Wer bleibt mit dem Kind zu Hause? Wer hat heute die wichtigeren und dringlicheren Termine? Muss der Tag womöglich aufgeteilt werden? Es folgt ein argumentativer Austausch und dann wird gemeinsam entschieden, wie die Betreuung abgesichert und aufgeteilt wird. Dieser Prozess ist eine partnerschaftliche Aushandlung. Davon auszugehen, dass die Mutter das Kind betreut, während der Vater seinem gewohnten Ablauf nachgehen kann, ist hingegen keine partnerschaftliche Aushandlung, sondern eine auf Rollenstereotypen basierende Annahme. Die Herausforderung partnerschaftlicher Aushandlungen besteht nun gerade darin, frei von Rollenstereotypen und Geschlechterzuschreibungen auf Augenhöhe Entscheidungen zu treffen. Mit Blick auf Aushandlungen um die Aufteilung und Dauer der Elternzeitnahme von Müttern und Vätern bedeutet Aushandlungen auf Augenhöhe zu treffen nicht zuletzt Prämissen scheinbar pragmatischer Entscheidungen zu hinterfragen. So verweist etwa der Versuch, Lohnausfälle in der Elternzeit zu minimieren, in vielen Partnerschaften auf bestehende Lohnungleichheiten und Ungleichheiten in der Erwerbsbeteiligung.

Lange galt die Erwerbsbeteiligung von Frauen als Maßstab für die Gleichstellung der Geschlechter. Mittlerweile wird jedoch immer klarer, dass Gleichstellung an eben jener privaten Stelle eine entscheidende Grundlage für die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist, und dass allein die Beteiligung am Arbeitsmarkt nichts über die gesellschaftliche Gleichstellung von Frauen aussagt. Vielmehr verdeckt sie die Doppel- und Dreifachbelastung von Frauen. So tragen Frauen, insbesondere Mütter, häufig die Hauptverantwortung für das Kind bzw. die Kinder, den Haushalt und zusätzlich für die eigene Erwerbsarbeit (vgl. Hobler et al. 2017). Die Zeitverwendungsstatistik des Bundes zeigt, dass sich insbesondere nach der Geburt von Kindern die Zeitverwendung von Frauen deutlich in Richtung Kind und Haushalt verschiebt und bei der Erwerbsbeteiligung abnimmt (vgl. Statistisches Bundesamt 2015).

So können auch Paare mit einer eigentlich egalitären Vorstellung von familiärer Arbeitsteilung „nach der Geburt eines Kindes in eine traditionelle Arbeitsteilung zurückfallen“ (Oschmiansky et al. 2020).

Demgegenüber hat die Studie „Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter“ gezeigt, dass die Elternzeitnahme durch Väter positive Effekte auf deren spätere Beteiligung an der Heim- und Sorgearbeit und somit auf die egalitäre Verteilung der Erwerbsarbeit im weiteren Beziehungsverlauf hat (vgl. Pfahl et al. 2014: 277 ff.). Da diese Studie kaum Aussagen zur Elternzeitnahme von Vätern in Mecklenburg-Vorpommern enthielt, war es Ziel des Projekts „ZEIT im Zentrum,“ (ZiZ) sich im Rahmen einer eigenständigen Untersuchung möglichen Gründen für die Elternzeitnahme von Müttern und Vätern in Mecklenburg-Vorpommern zu nähern. Ergebnis dieses Projekts war die 2017 veröffentlichte Studie „Väter in Elternzeit in Mecklenburg-Vorpommern“ (Brüdgam 2017). Auf Grundlage der Analyse von Elterngeldanträgen der Geburtsjahrgänge 2014 bis 2016 kam die Studie u.a. zu den folgenden Ergebnissen:

- Im Betrachtungszeitraum 2012 bis 2014 nahm die Anzahl der Väter, die in Mecklenburg-Vorpommern Elternzeit nutzen zwar zu, jedoch war der Zuwachs von 2,7% in diesem Zeitraum unter allen Bundesländern am niedrigsten.
- Paare wählen noch immer hauptsächlich eine Aufteilung der Elternzeit, bei der Mütter vorwiegend zwölf Monate Elternzeit nutzen und Väter häufig maximal zwei Monate.
- Gemeinsame Elternzeitmonate werden von den Antragsteller\*innen insbesondere in den ersten beiden Lebensmonaten genutzt.
- Die Neigung zu Anträgen beider Elternteile sinkt, wenn bereits Kinder im Haushalt leben. Wenn dann Elterngeldanträge von beiden Elternteilen gestellt werden, ist eine höhere Neigung zu einer längeren Bezugsdauer zu verzeichnen.
- In den kreisfreien Städten (Rostock und Schwerin) ist die Wahrscheinlichkeit für einen Partnerantrag am höchsten. In den Landkreisen Vorpommern-Rügen und Ludwigslust-Parchim ist sie am niedrigsten.
- Mit höherem Alter des Vaters steigt die Wahrscheinlichkeit auf eine Elternzeitnahme.
- Eine Erwerbstätigkeit bzw. ein höheres Erwerbseinkommen geht mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eines Partnerantrages von Vätern einher, allerdings verringert dies die Neigung zu einem längeren Elterngeldbezug.

Aus Gleichstellungsperspektive warfen die gewonnenen Erkenntnisse die Frage auf, warum Paare ihre Elternzeit wie aufteilen. Dies gab Anlass für weiterführende Forschung und die vorliegende Studie.

Im Zuge der Untersuchung wurde allen Eltern, die im Zeitraum zwischen April 2018 und April 2019 einen positiven Elterngeldbescheid vom Landesamt für Gesundheit und Soziales M-V (LAGuS) erhalten haben, zusammen mit dem Bescheid ein Fragebogen des Landeszentrums für Gleichstellung und Vereinbarkeit in Mecklenburg-Vorpommern (LZGV) zugesendet.<sup>1</sup> Erbrachten die Daten der ersten Studie lediglich Hinweise zu Personen, die tatsächlich Elterngeld bezogen haben, war es mit Hilfe dieses Vorgehens möglich, Hintergrundinformationen von beiden Elternteilen zu erfragen bzw. beide Elternteile zu befragen. Diese Informationen helfen nicht nur zu verstehen, ob sich Mütter und Väter für oder gegen die Elternzeitnutzung bzw. für eine bestimmte Dauer der Elternzeitnahme entscheiden, sondern auch um zu erfragen, was mögliche Gründe für getroffene Entscheidungen sind.

Neben der Präsentation von Gründen, die die Dauer der Elternzeitnahme von Müttern und Vätern in Mecklenburg-Vorpommern beeinflussen, liegt ein weiterer Schwerpunkt der vorliegenden Studie in der Betrachtung unterschiedlicher Rahmenbedingungen der Elternzeitnahme. So werden im dritten Kapitel die Regelungen zur Elternzeitnahme in Deutschland und Schweden<sup>2</sup> vergleichend betrachtet und wohlfahrtsstaatliche Aspekte der Elternzeitnahme als auch der rechtlichen und privaten Gleichstellung diskutiert. Anschließend wird die Elternzeitnahme von Vätern in Mecklenburg-Vorpommern ins Verhältnis zur bundesweiten Entwicklung gesetzt und exemplarisch ein Auszug struktureller Voraussetzungen und lokaler Eigenlogiken, die Einfluss auf die Elternzeitnahme von Müttern und Vätern in Mecklenburg-Vorpommern haben können, diskutiert. Auf Grundlage der in den theoretischen Abschnitten gewonnen Einsichten und der empirischen Ergebnisse werden abschließend Implikationen für die Elternzeitnahme abgeleitet.

---

<sup>1</sup>Wir sind allen Eltern, die sich an der Umfrage beteiligt haben und uns damit eine Grundlage für die Analyse von speziellen Einflussfaktoren in Mecklenburg-Vorpommern geliefert haben, sehr dankbar. Ebenso danken wir allen Mitarbeiter\*innen des Landesamtes für Gesundheit und Soziales in M-V für die Zusammenarbeit.

<sup>2</sup>In der vorliegenden Studie wird das schwedische Elternzeit-Modell als Vergleichsgröße genutzt, da es sich aus gleichstellungspolitischer Perspektive zur Absicherung einer kontinuierlichen Erwerbsbeteiligung der Mutter sowie für die stärkere Beteiligung von Vätern an Familienarbeit bewährt hat (vgl. Rüling 2007: 543).

## 2. Ansatz der Studie

Erwerbsarbeit und Partnerschaftlichkeit stellen zwei zentrale soziale Dimensionen dar, die in einem wechselseitigen Abhängigkeitsverhältnis zueinander stehen und das Gelingen oder Scheitern einer egalitären Arbeitsteilung bedingen. Dabei lassen sich unterschiedlich gerichtete Wechselwirkungen zwischen diesen beiden Dimensionen erkennen. So bildet neben der rechtlichen Gleichstellung die private Gleichstellung eine wesentliche Grundlage für die Erwerbsbeteiligung von Frauen und damit für den Zugang zu Erwerbsarbeit als gesellschaftlichem Integrationsmedium (vgl. Dörre 2006: 7) bzw. als zentrale gesellschaftliche „Anerkennungs- und Integrationsmaschine“ (Vogel 2004: 12). Zeitgleich haben berufliche Aspekte Auswirkungen auf die familiäre Aufgabenverteilung und Partnerschaftlichkeit (vgl. Brüdgam 2017: 5). Im Spannungsfeld dieser Wechselwirkungen wird die Elternzeitnahme von Müttern und Vätern zum Indikator für eine egalitäre Arbeitsteilung im Beziehungsverlauf.

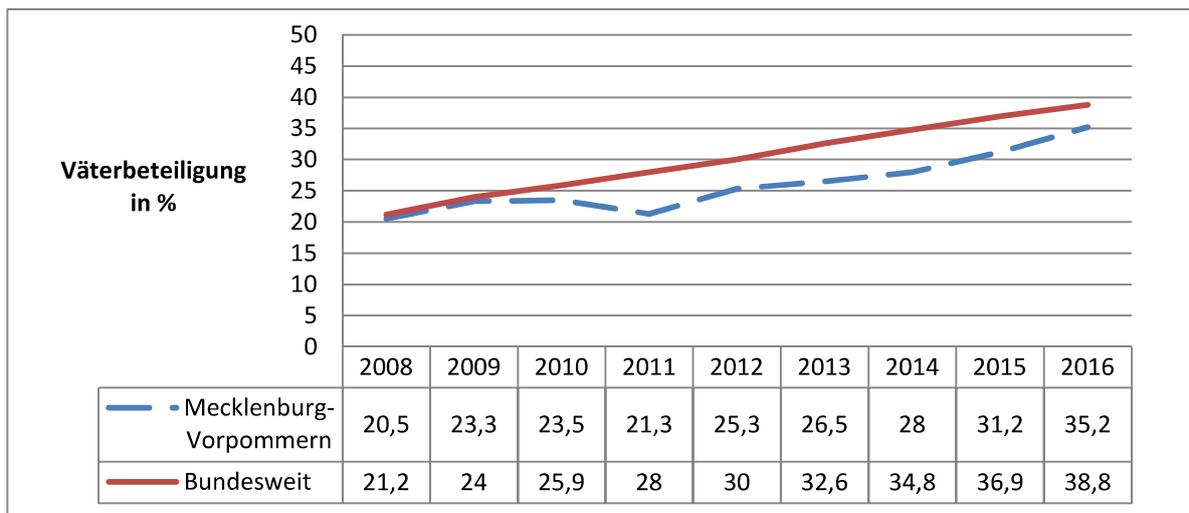
Wie Pfahl et al. im Rahmen der Studie „Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter“ zeigen konnten, hat die Elternzeitnahme von Vätern einen positiven Effekt auf deren spätere Beteiligung an der Heim- und Sorgearbeit (vgl. 2014: 277 ff.). Insbesondere entsteht durch die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter ein Bindungseffekt zum Kind, der sich nachhaltig positiv auf die weitere Beteiligung von Vätern an Betreuungsaufgaben auswirkt (vgl. ebd.). Da eine längere Elternzeitnahme von Vätern die Vater-Kind-Beziehung festigt, fällt der Zuwachs an Egalität in der Paarbeziehung umso stärker aus, je länger Väter Elternzeit in Anspruch nehmen (vgl. ebd.). Eine längere Elternzeitphase von Vätern wirkt sich nicht nur positiv auf das gesundheitliche und psychische Wohlbefinden von Müttern aus (vgl. Samtleben et al. 2019: 608), sondern geht zudem mit einem früheren Wiedereinstieg der Partnerin in den Beruf einher (vgl. Pfahl et al. 2014: 166). Demnach liegt der Anteil von Frauen, die vollzeitnah oder in Vollzeit wieder in den Beruf zurückkehren, deutlich höher, wenn der Partner mindestens drei Elterngeldmonate genutzt hat. Eine kürzere Elternzeitphase der Väter geht demgegenüber stärker mit einer späteren Teilzeitbeschäftigung der Partnerin einher (vgl. ebd.: 139). Die gute berufliche Integration von Frauen und der damit einhergehende Beitrag zum Familieneinkommen befördert wiederum eine egalitäre Aufteilung der Haus- und Sorgearbeit innerhalb einer Paarbeziehung.

Väter, die mindestens drei Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, schätzen ihre betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten häufiger schlechter ein als Väter, die maximal zwei Monate in Elternzeit waren. Sie berichten von negativen Folgen der Dauer ihrer Elternzeitnahme in Form von Ansehensverlust, schlechten Bewertungen, qualitativ minderwertigen Arbeitsin-

halten und/oder Einkommenseinbußen. Wirkmächtig sind antizipierte negative berufliche Konsequenzen bereits im Zuge der Entscheidungsfindung zur Elternzeitnahme wie Samtleben et al. auf der Grundlage von pairfam-Daten<sup>3</sup> zeigen. So gaben fast 20% der Väter, die keine Elternzeit nehmen, als Grund negative berufliche Konsequenzen an (vgl. Samtleben et al. 2019: 611). Pfahl et al. gehen in diesem Zusammenhang von einem „befristeten Karriereknick“ (2014: 8) und somit davon aus, dass negative Auswirkungen für Väter, die mindestens drei Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, temporär sind.

Die möglichen positiven Effekte einer längeren Elternzeitnahme von Vätern bzw. einer kürzeren Elternzeitnahme von Müttern sind indes daran gebunden, dass Väter Elternzeit in Anspruch nehmen. Zwar steigt sowohl bundesweit als auch in Mecklenburg-Vorpommern die „Väterbeteiligung“<sup>4</sup> (siehe Abb. 1) als auch der Väteranteil<sup>5</sup> an gestellten Elterngeldanträgen seit Jahren kontinuierlich an. Weder die „Väterbeteiligung“ noch der Väteranteil an gestellten Elterngeldanträgen bilden indes die *Dauer* der Elternzeitnahme und damit das tatsächliche Verhältnis der geleisteten Care-Arbeit zwischen Müttern und Vätern ab.

**Abbildung 1: Entwicklung Väterbeteiligung 2008-2016**



Quelle: Statistisches Bundesamt 2020: 24, eigene Darstellung

<sup>3</sup> Die „Panel Analysis of Intimate Relationships and Family Dynamics“ (pairfam) ist eine multidisziplinäre Längsschnittstudie zur Erforschung der partnerschaftlichen und familialen Lebensformen in Deutschland.

<sup>4</sup> Die „Väterbeteiligung“ gibt an, inwiefern Väter, die Elterngeld für ihr Kind erhalten könnten, diesen Anspruch auch tatsächlich geltend machen (vgl. Statistisches Bundesamt 2020).

<sup>5</sup> Der Väteranteil bildet den Anteil von durch Väter gestellten Elterngeldanträgen an den insgesamt gestellten Elterngeldanträge ab.

Mit Blick auf dieses Verhältnis verweist eine Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung darauf, dass zwischen 2010 und 2019 über 70% der Väter, die Elternzeit genutzt haben, maximal zwei Monate und über 90% der Mütter zehn bis zwölf Monate Elternzeit in Anspruch genommen haben (vgl. Samtleben et al. 2019: 611). Führt man die Mütter- bzw. Väterbeteiligung mit der durchschnittlichen Bezugsdauer für das letzte Jahr mit beendeten Leistungsbezügen in der Studie des Deutschen Wirtschaftsinstituts zusammen, so haben über 90%<sup>6</sup> der anspruchsberechtigten Väter, deren Kinder im Jahr 2015 geboren sind, keine bis maximal zwei Monate Elternzeit in Anspruch genommen und über 90%<sup>7</sup> der anspruchsberechtigten Mütter zehn und mehr Monate. Mit Blick auf die Quote der „Väterbeteiligung“ lassen sich zwischen einzelnen Bundesländern zudem teilweise erhebliche Abweichungen erkennen, die maßgeblich aus in diesen Bundesländern existierenden Voraussetzungen resultieren. Insofern ist die „Väterbeteiligung“ in Mecklenburg-Vorpommern nur bedingt vergleichbar mit der Väterbeteiligung in Nordrhein-Westfalen (siehe Kapitel 4). Ergebnisse bundesweiter Untersuchungen wie etwa die der Studie „Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter“ (Pfahl et al. 2014) und deren Implikationen können daher nicht ohne weiteres auf die Ebene von Bundesländern übertragen werden.

Vor dem Hintergrund der skizzierten Befunde fragen wir, welche Faktoren die Dauer der Elternzeitnahme von Müttern und Vätern in Mecklenburg-Vorpommern beeinflussen. Uns interessiert dabei insbesondere, unter welchen Bedingungen Mütter und Väter bereit sind, von der immer noch dominanten Aufteilung der Elternzeitmonate (Mütter: zwölf und mehr Monate; Väter: bis zu zwei Monate) abzuweichen. Um die aufgeworfenen Fragen zu beantworten, überprüfen wir in der vorliegenden Studie neben Effekten weiterer Kontrollvariablen die folgenden Hypothesen<sup>8</sup>:

- Bei Vätern, für die die Dauer der Elternzeitnahme betrieblich begründet ist, ist die Wahrscheinlichkeit geringer, dass sie mehr als zwei Monate Elternzeit nehmen.

---

<sup>6</sup> Die Väterbeteiligung lag 2015 bei 36% (Statistisches Bundesamt 2020). Von den 36% der anspruchsberechtigten Väter nahmen 78% maximal zwei Monate Elternzeit in Anspruch (vgl. Samtleben et al. 2019: 611).

<sup>7</sup> Die Mütterbeteiligung lag 2015 bei 98% (Statistisches Bundesamt 2020). Von den 98% der anspruchsberechtigten Mütter nahmen 96% mindestens zehn Monate Elternzeit in Anspruch (vgl. Samtleben et al. 2019: 611).

<sup>8</sup> Die Hypothesen sind abgeleitet aus den Ergebnissen der Studie „Väter in Elternzeit in Mecklenburg-Vorpommern“ (Brüdgam 2017) sowie dem aktuellen Forschungsstand zur Elternzeitnahme von Müttern und Vätern in Deutschland.

- Bei Vätern, die einen familiären Einfluss als Grund für die Dauer der Elternzeitnahme angeben, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie mehr als zwei Monate Elternzeit nehmen.
- Bei Vätern, die angeben, dass die Dauer ihrer Elternzeitnahme das Resultat einer partnerschaftlichen Entscheidung ist, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie mehr als zwei Monate Elternzeit nehmen.
- Bei Vätern, die mit der Dauer der Elternzeitnahme dem Wunsch des zweiten Elternteils entsprechen, ist die Wahrscheinlichkeit geringer, dass sie mehr als zwei Monate Elternzeit nehmen.
- Bei Vätern, die finanzielle Gründe für die Wahl der Dauer der Elternzeitnahme angeben, ist die Wahrscheinlichkeit niedriger, dass sie mehr als zwei Monate Elternzeit nehmen.
- Bei Vätern, bei denen die Dauer der Elternzeit ihrem eigenen Wunsch entspricht, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie mehr als zwei Monate Elternzeit nehmen.
  
- Bei Müttern, die einen familiären Einfluss als Grund für die Dauer der Elternzeitnahme angeben, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie weniger als zwölf Monate Elternzeit nehmen.
- Bei Müttern, für die die Dauer der Elternzeitnahme betrieblich begründet ist, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie weniger als zwölf Monate Elternzeit nehmen.
- Bei Müttern, die mit der Dauer der Elternzeitnahme dem Wunsch des zweiten Elternteils entsprechen, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie weniger als zwölf Monate Elternzeit nehmen.
- Bei Müttern, die angeben, dass die Dauer ihrer Elternzeitnahme das Resultat einer partnerschaftlichen Entscheidung ist, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie weniger als zwölf Monate Elternzeit nehmen.
- Bei Müttern, die finanzielle Gründe für die Wahl der Dauer der Elternzeitnahme angeben, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie weniger als zwölf Monate Elternzeit nehmen.
- Bei Müttern, bei denen die Dauer der Elternzeit ihrem eigenen Wunsch entspricht, ist die Wahrscheinlichkeit niedriger, dass sie weniger als zwölf Monate Elternzeit nehmen.

### 3. Elternzeit in Schweden und Deutschland: eine vergleichende Perspektive

Grundsätzlich lassen sich im internationalen Vergleich sowohl für den Anteil von Vätern, die Elternzeit in Anspruch nehmen, als auch für die Dauer und die partnerschaftliche Aufteilung der Elternzeitnahme erhebliche Unterschiede erkennen. Diese Unterschiede entstehen nicht aus dem Nichts, sondern sind eng daran gebunden, ob und wie Gleichstellung und die egalitäre Aufteilung von Heim- und Sorgearbeit in Partnerschaften gesellschaftlich gedacht und politisch gefördert wird. Vor diesem Hintergrund wird die Einführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) im Jahr 2007 als bedingter wohlfahrtsstaatlicher Paradigmenwechsel in Deutschland betrachtet. Demnach bietet das Elterngeld einen Anreiz, Teilzeiterwerbsarbeit sowie Heim- und Sorgearbeit partnerschaftlich zu teilen (vgl. Oschmiansky et al. 2020), und könnte damit einen weiteren Beitrag zur Entwicklung weg vom männlichen Ernährermodell leisten. Die konkreten gesetzlichen Elterngeld-Regelungen in Deutschland orientieren sich dabei stark an skandinavischen Modellen (vgl. ebd.). Für eine vergleichende Einordnung werden daher im Folgenden bestehende Regelungen in Schweden und Deutschland gegenübergestellt und ihre Wirkung diskutiert.

In Schweden sind vier Leistungen als Sozialversicherungsschutz von Eltern verfügbar (vgl. Europäische Kommission 2020):

- Elterngeld
- zeitweiliges Elterngeld<sup>9</sup>
- Geldleistung bei Schwangerschaft<sup>10</sup>
- zeitweiliger Urlaub bei Geburt eines Kindes oder Adoption<sup>11</sup>

Wie in Deutschland entspricht das Elterngeld in Schweden der Geldleistung, die Väter und Mütter erhalten können, um Gehaltsausfälle zu kompensieren. Sowohl in Schweden als auch in Deutschland orientiert sich das Elterngeld am zuvor bezogenen Erwerbseinkom-

---

<sup>9</sup> Beim zeitweiligen Elterngeld handelt es sich um eine Entschädigung, die gezahlt wird, wenn Eltern zur Pflege eines kranken Kindes zu Hause bleiben. Diese Leistung kann tage- als auch stundenweise bezogen werden und beträgt etwa 80% des Einkommens (vgl. ebd.).

<sup>10</sup> Mütter, die körperlich anstrengende oder gefährliche Berufe ausüben, können in Schweden eine sogenannte Geldleistung bei Schwangerschaft erhalten (vgl. ebd.). Diese Leistung entspricht etwa 80% des Gehalts und ist daran gebunden, dass Arbeitgeber\*innen nicht in der Lage sind, das Ausüben einer einfacheren oder weniger riskante Tätigkeit zu ermöglichen (vgl. ebd.).

<sup>11</sup> Auch der zweite Elternteil kann in Schweden im Zusammenhang mit der Geburt zu Hause bleiben und zehn Tage eine Geldleistung erhalten (ebd.).

men<sup>12</sup> und belohnt damit grundsätzlich die Erwerbsbeteiligung von Müttern und Vätern (vgl. Oschmiansky et al. 2020). Beide Elternteile haben in Schweden zusammen einen Anspruch auf 480 Tage Elterngeld pro Kind. Von den 480 Bezugstagen, die den Eltern in Schweden gewährt werden, entsprechen 390 Tage dem Satz des Krankengeldes (etwas weniger als 80% des Einkommens) und 90 Tage dem Satz auf niedrigem Niveau<sup>13</sup>. Während Eltern in Deutschland die Entscheidung über die Aufteilung der Elternzeit vollkommen frei gestellt ist und es keine explizit für Väter reservierten Monate gibt, begrenzt Schweden die Möglichkeit gemeinsam Elternzeit zu verbringen auf maximal 30 Tage von den möglichen 480 Tagen. Diese Doppeltage können nur von den gemeinsamen 240 Tagen in Anspruch genommen werden, nicht also von den jeweils 90 Tagen pro Elternteil, die fest gebunden sind. Insgesamt stehen in Schweden jedem Elternteil 195 Tage auf Krankengeldniveau und 45 Tage auf niedrigem Niveau zu. In Schweden sind zudem sogenannte Zusatzvereinbarungen mit Arbeitgeber\*innen üblich, mit deren Hilfe die Lohnlücke zum vorherigen Einkommen zusätzlich verringert werden kann. Durch diese Möglichkeit wird der finanzielle Aspekt als Grund gegen eine Elternzeitnutzung ausgehebelt (vgl. Andersson 2019: 15). Für gewöhnlich behält sich das schwedische System jedoch eine Obergrenze vor.<sup>14</sup> Bei Mehrlingsgeburten verlängert sich der Bezug des Elterngeldes für jedes weitere Kind um 180 Tage

In Deutschland haben Eltern einen Anspruch auf bis zu 14 Monate Basiselterngeld. Als maximale Dauer sind diese 14 Monate daran gebunden, dass beide Partner\*innen jeweils mindestens zwei Monate Elterngeld in Anspruch nehmen. Diese zwei Monate können beliebig in Anspruch genommen werden, d.h. allein oder parallel zum anderen Elternteil. Auch eine Stückelung ist möglich, also beispielsweise einen Monat parallel zu Beginn der Elternzeit zu nehmen und einen Monat allein am Ende. Insofern eines der beiden Elternteile weniger als zwei Monate Elternzeit in Anspruch nimmt, sinkt die Gesamtdauer auf maximal zwölf Monate. Die verfügbare Dauer der Elternzeitnahme verändert sich durch Mehrlingsgeburten nicht, jedoch wird derzeit die Geldleistung um 300€ aufgestockt. Durch das 2015

---

<sup>12</sup> Die Höhe der Elterngeldleistung in Schweden ist abhängig von vom krankengeldwirksamen Einkommen und davon, wie sich die genehmigten Tage aufteilen.

<sup>13</sup> Der Betrag auf niedrigem Niveau liegt bei 180 SEK pro Tag (16,43 € Stand März 2020). Voraussetzung für den Bezug dieses Betrages ist, dass 150 Tage eines krankengeldwirksamen Einkommens für die Betreuung des Kindes in Anspruch genommen wurden. Es ist dabei auch möglich 180 Tage auf den anderen Elternteil zu übertragen. Jedem Elternteil sind jedoch 90 Tage Elterngeld auf dem Niveau eines krankengeldwirksamen Einkommens vorbehalten und können nicht übertragen werden.

<sup>14</sup> Der höchstmögliche Elterngeldbetrag liegt in Schweden aktuell bei 942 SK pro Tag (85,84€, Stand April 2020).

eingeführte Elterngeld Plus kann die Elternzeit für einen oder beide Elternteile verlängert werden, wenn der jeweilige Elternteil während des Elterngeldbezugs in Teilzeit (max. 30 Std./Woche) erwerbstätig ist. Die Einkommensersatzrate in Deutschland liegt für mittlere Einkommen bei 65%<sup>15</sup> und damit deutlich unter der Einkommensersatzrate in Schweden. Aufgrund der einkommenssteuerrechtlichen Einordnung werden in Deutschland alle Zahlungen, die versteuert werden müssen, auch auf das Elterngeld angerechnet. Somit ist es nicht möglich, durch Zusatzzahlungen von Arbeitgeber\*innen die Höhe des Elterngeldes anzupassen. Ausgenommen davon können steuer- und beitragsfreie Zusatzzahlungen der Arbeitgeber\*innen sein. Ein Zuverdienst ist somit zwar möglich, jedoch reduziert sich das staatliche Elterngeld entsprechend. Soweit die Kriterien zur Beschäftigung in der Elternzeit (bspw. max. 30 Stunden pro Woche Erwerbsarbeit) eingehalten werden (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2012: 25), wird der Mindestbetrag von 300 Euro allerdings immer ausgezahlt.

Mit Blick auf das Gefälle der Einkommensersatzraten in unterschiedlichen Ländern kommen international vergleichende Untersuchungen zu dem Ergebnis, dass die Beteiligung von Vätern an der Elternzeit in Ländern mit hohen Einkommensersatzraten höher ist als in Ländern mit niedrigen Einkommensersatzraten (vgl. Samtleben et al. 2019: 612). Vor diesem Hintergrund sollte die Einkommensersatzrate in Deutschland insbesondere für niedrigere Einkommen erhöht werden.

Neben der verfügbaren Dauer und der Höhe der Einkommensersatzrate unterscheiden sich die schwedische und die deutsche Elterngeldregelung auch in der zeitlichen Flexibilität und der gebundenen Aufteilung der Elternzeitnahme. So wird Elternzeit in Deutschland monatsweise geplant, beantragt und finanziert, während es in Schweden wochen- oder tageweise möglich ist, Elternzeit in Anspruch zu nehmen bzw. sogar für Teile von Tagen Elterngeld gezahlt werden kann. Die hohe Flexibilität der schwedischen Elterngeldregelung ermöglicht es Vätern jedoch auch, nur einzelne Tage Elternzeit in Anspruch zu nehmen, wodurch eher ein Elternzeiturlaub entsteht und ggf. kein längerer Zeitraum gemeinsam mit dem Kind zu Hause verbracht wird (vgl. Andersson 2019: 24).

Klar erklärtes politisches Ziel der Elternzeitregelung in Schweden ist es, dass Eltern sich die Elternzeit gerecht aufteilen und so in die Lage versetzt werden sollen, Arbeit oder Studium

---

<sup>15</sup> Bei niedrigeren Einkommen liegt die Einkommensersatzrate in Deutschland bei bis zu 100 Prozent des Voreinkommens. Für die Empfangsberechtigung für das Elterngeld gilt in Deutschland eine Obergrenze von 300.000 Euro Jahresgehalt pro Elternpaar, der maximale Elterngeldbetrag liegt bei 1.800 Euro im Monat.

bzw. Ausbildung und Familienleben zu verbinden. Entlang dieses Anspruchs führte Schweden für jedes Elternteil reservierte Monate ein und erhöhte den Umfang der für einzelne Elternteile reservierten Zeiträume im Zeitverlauf sukzessive. 1995 wurde zunächst ein Monat reserviert, 2002 ein weiterer Monat und 2016 der insgesamt dritte Monat. Durch die Einführung dieser gebundenen Monate konnte Schweden den Anteil der Vätern erstatteten Tage zwischen 1995 und 2019 verdreifachen (siehe Tabelle 1).

**Tabelle 1: Erstattete Tage für die Kinderbetreuung 1974-2018 in Schweden (Anzahl Tage in 1.000 und Geschlechterverteilung in Prozent)**

Jahre	Elterngeld			zeitweises Elterngeld		
	Anzahl	Geschlechterverteilung		Anzahl	Geschlechterverteilung	
		Frauen	Männer		Frauen	Männer
1974	19 017	100	0	689	60	40
1980	27 020	95	5	3 042	63	37
1985	33 193	94	6	4 156	67	33
1990	48 292	93	7	5 731	66	34
1995	47 026	90	10	4 890	68	32
2000	35 661	88	12	4 403	66	34
2005	42 659	80	20	4 421	64	36
2010	49 719	77	23	4 657	64	36
2015	53 177	74	26	6 069	62	38
2016	53 776	73	27	6 301	62	38
2017	55 798	72	28	6 551	62	38
2018	57 375	70	30	6 904	62	38
2019	56 503	70	30	6 904	61	39

Quelle: Statistics Sweden 2020: 46.

Eine Untersuchung der schwedischen Sozialversicherung zeigt in diesem Zusammenhang, dass die Einführung des ersten reservierten Monats die größte Wirkung auf die Elternzeitnahme von Vätern hatte (vgl. Persson/Kolk 2019: 2). So stieg die durchschnittlich von Vätern verbrachte Elternzeit um etwa zehn Tage an. Beim zweiten Monat stieg die Dauer um 4,4 Tage und mit der Einführung des dritten Monats um 4,1 Tage. Besonders der erste Monat konnte so die Erwartungen der Politik erfüllen. Der Anteil der Väter, die bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes mindestens einen Tag Elternzeit in Anspruch nahmen, erhöhte sich von 50% auf 77%. Der Anteil der Väter, die mindestens 30 Tage Elternzeit nutzten, stieg von 30% auf 46% (vgl. ebd.). Der zweite reservierte Monat führte dazu, dass der Gesamtan-

teil von Vätern, die Elternzeit nutzten, von 70% auf 75% anstieg. Auch die Dauer der Elternzeit von Vätern veränderte sich. So stieg der Anteil jener, die mindestens 60 Tage in Anspruch nahmen, von 23% auf 33%. Der dritte reservierte Monat konnte die Erwartungen nicht erfüllen. Die Auswirkungen waren deutlich eingeschränkter als vorher. Die offensichtlichsten Effekte waren im Bereich der längeren Nutzung von Elternzeit erkennbar. Der Väteranteil an der Elternzeitnutzung von mindestens 60 Tagen stieg von 50% auf 53% und bei der Nutzung von mindestens 90 Tagen von 36% auf 40%.

Wie Samtleben et al. hervorheben, hat sich im internationalen Vergleich die Einführung von Partnermonaten als wirksamstes Mittel erwiesen, um die Beteiligung von Vätern an der Elternzeit zu erhöhen (vgl. 2019: 613). Analog hierzu gelangen Rüling und Kassner in einer international vergleichenden Untersuchung mit Blick auf das schwedische Elternzeit-Modell zu dem Schluss, dass „die Reservierung bestimmter Zeiten für den Vater zu einer wesentlich höheren Beteiligung der Männer als in allen anderen EU-Mitgliedstaaten“ (2007: 91) führt. In Deutschland wird bisher gänzlich auf eine solche Bindung verzichtet. Da insbesondere Elternzeit von drei und mehr Monaten, die Väter alleine mit Kindern verbringen, einen nachhaltigen Effekt auf die egalitäre Aufteilung von Heim- und Sorgearbeit im Beziehungsverlauf hat (vgl. Pfahl et al. 2014: 156), sollten jedoch auch in Deutschland besonders gebundene Zeiten eingeführt werden.

Aufgrund der relativen Ähnlichkeit der Elterngeldregelungen in Deutschland und in Schweden, wäre es verkürzt, die Unterschiede in der partnerschaftlichen Aufteilung der Elternzeitnahme ausschließlich auf Unterschiede in den bestehenden Regelungen zurückzuführen. Vielmehr wirken Elterngeldregelungen nicht als isoliertes Instrument, sondern eingebettet in breitere wohlfahrtsstaatliche Vorstellungen zur Gleichstellung. Zwar wird das Bundeselterngeldgesetz als wichtiger Schritt zur Überwindung des männlichen Ernährermodells in Deutschland gewertet (vgl. u.a. Oschmiansky et al. 2020), jedoch reproduzieren verschiedene andere Instrumente des Familien-, Sozial- und Steuerrechts dieses Modell nach wie vor. Zu diesen Instrumenten zählen neben dem Ehegattensplitting, u.a. die Konstruktion der „Bedarfsgemeinschaft“ im SGB II, bestehende Mini-Job-Regelungen sowie die beitragsfreie Mitversicherung von nicht-erwerbstätigen Ehepartner\*innen in der Kranken- und Pflegeversicherung (vgl. ebd.). Anders als etwa in Schweden wird über diese Instrumente die soziale Absicherung von Frauen in Deutschland nicht über eine individuelle Existenzsicherung gefördert, sondern ist stark an die Ehe gebunden (vgl. ebd.). Insofern verwundert es nicht, dass das männliche Ernährermodell seinen Status als absolut dominantes Rollenmodell in Deutschland zwar eingebüßt hat, dies aber zugunsten des Modells zweier „erwerbstätiger Erwachsener“ („adult worker model“), das die soziale Sicherung ebenfalls stark an die Ehe

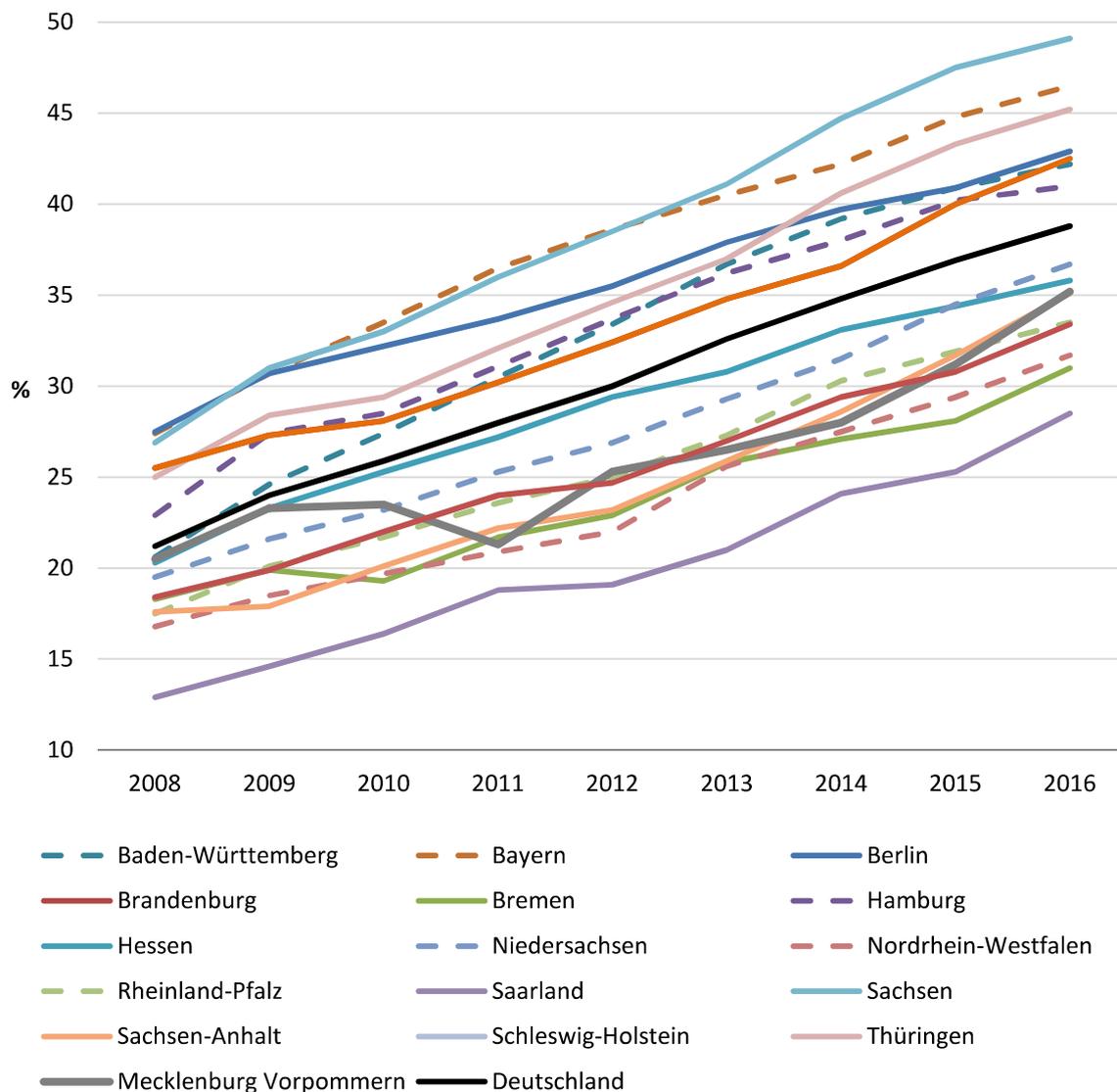
bindet (vgl. ebd.). Um die starke Bindung der sozialen Absicherung von Frauen an die Ehe zu lösen, sollten sich familien- und sozialpolitische Instrumente in Deutschland stärker an einer individuellen Absicherung orientieren.

Abseits der beschriebenen Effekte, die daraus resultieren, wie Partnerschaft und Elternzeitnahme wohlfahrtsstaatlich gedacht und gefördert werden, lassen sich mit Blick auf die partnerschaftliche Aufteilung der Elternzeitnahme auch innerhalb Deutschlands teilweise erhebliche Abweichungen erkennen.

#### 4. Elternzeitnahme im bundesweiten Vergleich

Seit der Einführung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) im Jahr 2007 stieg die Väterbeteiligung bundesweit von 13,7% auf 38,8% im Jahr 2016.<sup>16</sup>

**Abbildung 2: Prozentuale Entwicklung der Väterbeteiligung nach Bundesländern**



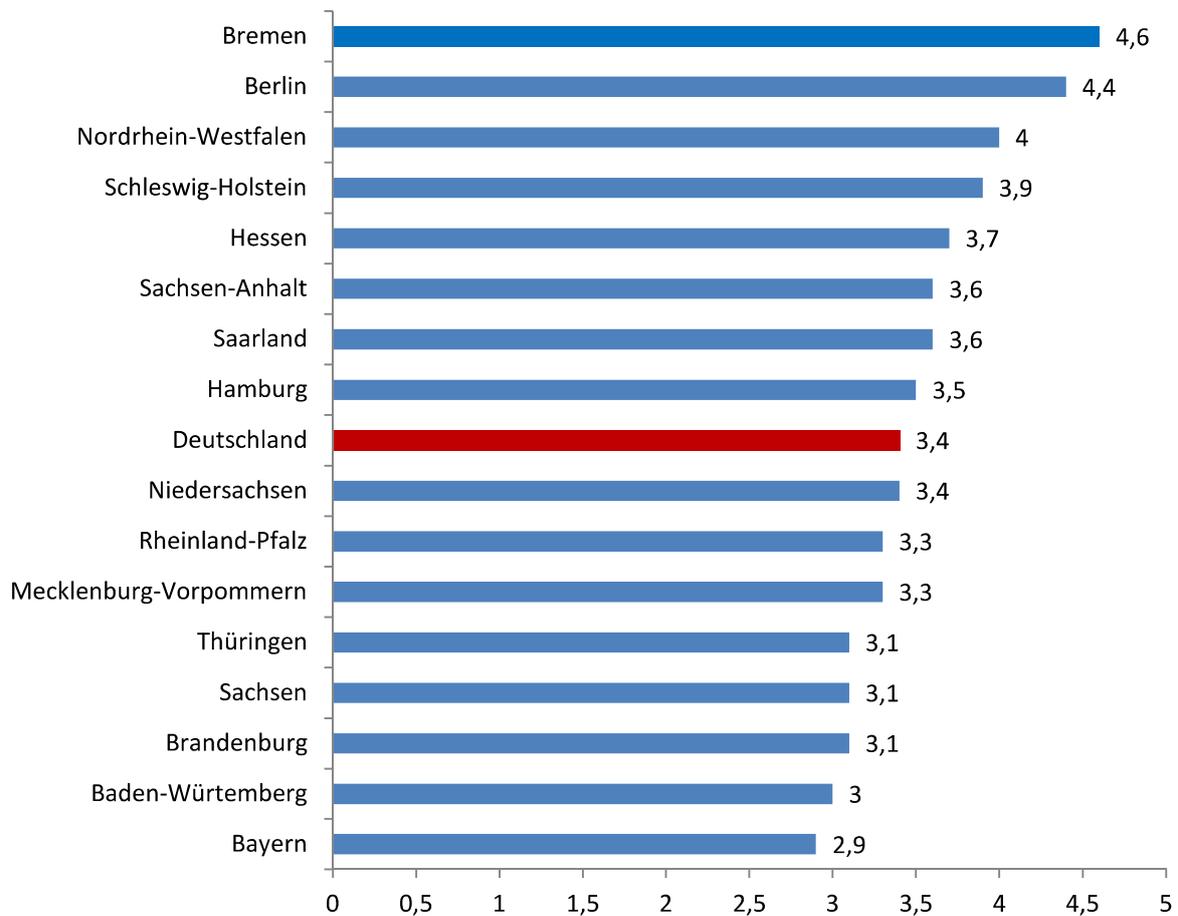
Quelle: Statistisches Bundesamt 2020: 24, eigene Darstellung.

<sup>16</sup> Nach der seit 1. Juli 2015 geltenden Rechtslage können Basiselterngeld und Elterngeld Plus kombiniert werden. Durch diese Möglichkeit der Kombination beträgt die maximale Bezugsdauer nun 32 Monate (vgl. Statistisches Bundesamt 2020: 3). Daraus resultiert, dass für die Auswertung aller abgeschlossenen Leistungsbezüge zu einem bestimmten Geburtszeitraum inzwischen elf Quartalsergebnisse nach Ablauf dieses Geburtszeitraums mit einbezogen werden (vgl. ebd). Zum Zeitpunkt der Erstellung der vorliegenden Studie war das Jahr 2016 der letzte abgeschlossene Geburtszeitraum.

Im selben Zeitraum stieg die Väterbeteiligung in Mecklenburg-Vorpommern von 13,3% auf 35,2%. Damit lag die Väterbeteiligung in Mecklenburg-Vorpommern 2016 unter dem bundesweiten Durchschnitt. Mit Blick auf die Entwicklung der Väterbeteiligung im Zeitverlauf (siehe Abb. 2) wird deutlich, dass sich dieser Durchschnitt aus teilweise erheblich unterschiedlichen Quoten der Väterbeteiligung in einzelnen Bundesländern zusammensetzt.

So lag etwa die Väterbeteiligung im Saarland 2016 bei unter 30%, in Sachsen dagegen bei fast 50%. Eine mögliche Ursache für diese Unterschiede bei der Väterbeteiligung sind föderale Regelungen zur Elternzeitnahme. Zwar gilt das Bundeselterngeldgesetz bundesweit einheitlich, jedoch existierten bzw. existieren in einigen Bundesländern ergänzende Landeserziehungs- oder Familiengelder. So verfügten Thüringen und Baden-Württemberg bis 2015 bzw. 2012 über ein Landeserziehungsgeld. Sachsen und Bayern arbeiten bis heute mit föderalen Instrumenten als Ergänzung zum Bundeselterngeldgesetz. Oberflächlich betrachtet scheinen Landeserziehungs- und Familiengelder, die die langfristige Erziehung und Betreuung der Kinder zu Hause zum Ziel haben, einen positiven Effekt auf die Väterbeteiligung zu haben. So wiesen bzw. weisen jene vier Bundesländer, die über föderale Instrumente verfügten oder verfügen, stets überdurchschnittlich hohe Quoten bei der Väterbeteiligung auf. Setzt man die Väterbeteiligung ins Verhältnis zur durchschnittlichen Bezugsdauer, relativiert sich der positive Effekt von Landeserziehungs- bzw. Familiengeldern jedoch.

**Abbildung 3: Durchschnittliche Dauer der Nutzung von Elternzeit durch Väter im Jahr 2016 in Monaten**



Quelle: Statistisches Bundesamt 2020: 10, eigene Darstellung.

Zwar ist die Quote der Väterbeteiligung in allen vier Bundesländern überdurchschnittlich hoch, die Dauer der Elternzeitnahme jedoch unterdurchschnittlich niedrig (s. Abb. 3). Für eine differenzierte Einordnung föderaler Instrumente stellt sich daher die Frage, welchem Zweck sie dienen. So ist das Ziel des landeseigenen Instruments in Sachsen etwa, dass Kinder möglichst lange keine Kindertageseinrichtung besuchen und stattdessen zu Hause erzogen und betreut werden. Damit schafft das sächsische Landeselterngeld eine Anreizstruktur, möglichst lange auf den seit 2013 bundesweit bestehenden Rechtsanspruch auf öffentliche Betreuungsleistungen und frühkindliche Förderung zu verzichten. Die Dauer der Leistung ist dabei abhängig vom Beginn der Nutzung. Beanspruchen Eltern das Landeserziehungsgeld erst im dritten Lebensjahr des Kindes, so haben sie einen Anspruch auf neun Monate beim ersten und zweiten Kind sowie auf zwölf Monate beim dritten Kind. Voraussetzung für diesen Anspruch ist, dass das Kind bis zum vollendeten 14. Lebensmonat keinen mit staatlichen Mitteln finanzierten Platz in einer Kindertageseinrichtung in Anspruch

genommen hat (vgl. Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt o.J.). Um die Mindestanzahl der 14 Monate bei vollem Elterngeld zu erreichen, muss das zweite sorgeberechtigte Elternteil somit mindestens zwei Monate Elternzeit in Anspruch genommen haben. Es ist davon auszugehen, dass diese Regelung die hohe Väterbeteiligung begründet und auch erklärt, warum die Väter vergleichsweise kurz Elternzeit nutzen. Vor diesem Hintergrund liest sich die hohe Väterbeteiligung in Sachsen weniger als Ausdruck einer egalitären Aufteilung von Sorgearbeit, sondern als Resultat der Notwendigkeit Anspruch auf das Landeserziehungsgeld zu erhalten.

Es handelt sich beim sächsischen Landeselterngeld um eine einkommensabhängige Leistung, welche beim ersten Kind 150 € beträgt, beim zweiten Kind 200 € und ab dem dritten Kind 300 €. Die maximale Jahresnettoeinkommensgrenze, bis zu welcher der volle Betrag ausgezahlt wird, liegt für Paare bei 24.600 Euro, 21.600 Euro bei Alleinerziehenden und berücksichtigt jedes weitere Kind mit 3.140 Euro. Seit 2015 ist die Einkommensgrenze ab dem dritten Kind aufgehoben. Zudem ist es möglich, bis zu maximal 30 Stunden pro Woche zu arbeiten und weiterhin das Landeserziehungsgeld in Anspruch zu nehmen (vgl. ebd.). Das Landeserziehungsgeld wird zusätzlich zu verschiedenen Sozialleistungen, wie zum Beispiel dem Arbeitslosengeld II, dem Sozialgeld oder der Sozialhilfe, gezahlt. Es darf bei einkommensabhängig gewährten Sozialleistungen nicht als Einkommen angerechnet werden, da es den Eltern zusätzlich zur Verfügung stehen soll. Zudem kann es parallel zum Elterngeldplus bezogen werden, aber erst im Anschluss an das Basiselterngeld.

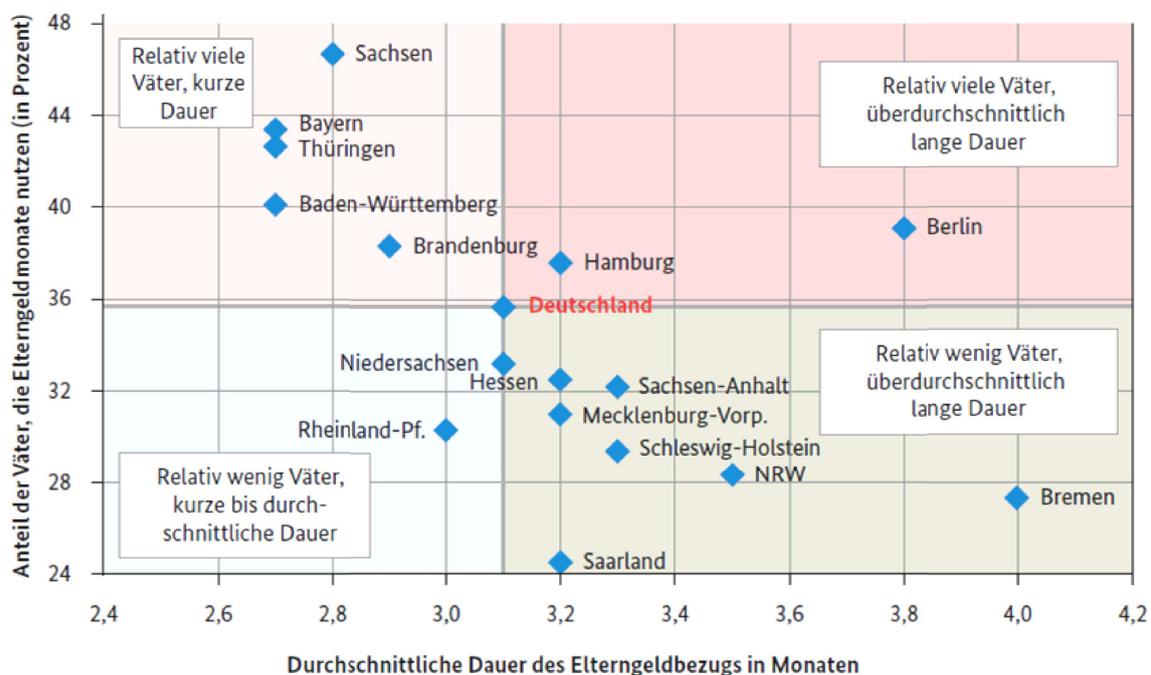
Ein anderes Modell der zusätzlichen Leistungen verfolgt der Freistaat Bayern. Das in Bayern „Familiengeld“ genannte Landesmittel verzichtet gänzlich auf eine Einkommensobergrenze, kann aber auch zusätzlich zu anderen Sozialleistungen empfangen werden, wird also nicht auf Arbeitslosengeld II angerechnet und ist auch nicht steuerpflichtig. Die Beantragung des Familiengelds erfolgt mit der gewöhnlichen Antragstellung für das Bundeselterngeld. Es wird ab dem 13. Lebensmonat bis zum 36. Lebensmonat des Kindes gezahlt und beträgt für das erste und zweite Kind 250 Euro, ab dem dritten Kind 300 Euro. Bei Mehrlingsgeburten besteht der Anspruch für jedes einzelne Kind, bei Drillingen besteht für jedes Kind der Anspruch des dritten Kindes, also jeweils 300 Euro. Anders als in Sachsen beziehen Eltern in Bayern das Familiengeld automatisch ab dem 13. Lebensmonat. Da die Leistung nicht versteuert werden muss, entsteht ein finanzieller Ausgleich zwischen der reduzierten Elterngeldleistung und dem ursprünglichen Einkommen.

Als Ziel des Familiengeldes gibt das Land Bayern an, dass diese Leistung für Wahlfreiheit stehe. Alle Eltern erhalten diese Leistung, losgelöst davon, ob das Kind ausschließlich zu

Hause betreut wird oder eine Kita besucht (Bayerische Staatskanzlei o.J.). Damit soll sichergestellt werden, dass keine Familienentwürfe gegeneinander ausgespielt werden.

Insbesondere mit Blick auf die egalitäre Aufteilung von Heim- und Sorgearbeit bringen sowohl die Zielstellung als auch die Wirkung föderaler Instrumente ein Ungleichheitsgefälle hervor, das aus der ungleichen finanziellen Ausstattung von Bundesländern resultiert. Die Bundesländer, die derzeit über föderale Instrumente verfügen bzw. in der Vergangenheit verfügten, bilden mit Blick auf das Verhältnis von Väterbeteiligung und durchschnittlicher Dauer des Elterngeldbezugs von Vätern ein Cluster. Im bundesweiten Vergleich lassen sich anhand dieses Verhältnisses weitere Cluster bzw. Sonderstellungen identifizieren (s. Abb. 4).

**Abbildung 4: Durchschnittliche Dauer der Nutzung von Elterngeld durch Väter im Jahr 2015**



Quelle: BMFSJ 2018: 19.

So ist die Quote der Väterbeteiligung in Bremen im Zeitverlauf durchgängig unterdurchschnittlich niedrig, 2016 war Bremen jedoch bundesweit führend in der durchschnittlichen Dauer des Elterngeldbezugs von Vätern. Somit lassen sich die Unterschiede in der Väterbeteiligung im bundesweiten Vergleich nicht allein auf föderale Instrumente zurückführen, sondern verweisen auf strukturelle Voraussetzungen und lokale Eigenlogiken. Wie Samtleben et al. etwa zeigen, sind finanzielle Gründe für Väter in den Neuen Bundesländern ein noch stärkerer Grund als für Väter in den Alten Bundesländern, keine oder nur kurz Elternzeit in Anspruch zu nehmen (vgl. 2019: 612). Entscheidender als die ungleiche Aufteilung der Erwerbseinkommen zwischen Müttern und Vätern vor der Geburt eines Kindes,

scheint in diesem Zusammenhang die absolute Höhe des Haushaltseinkommens zu sein (ebd.: 610). So können in den Neuen Bundesländern „viele Familien selbst für kurze Zeit nicht auf einen Teil des Einkommens des Vaters verzichten“ (ebd.: 612). Dieser Befund verweist einerseits auf das Lohngefälle zwischen Alten und Neuen Bundesländern und andererseits auf Verdienstmöglichkeiten und somit auf wirtschaftliche Voraussetzungen. Der folgende Abschnitt beschreibt Auszüge dieser Voraussetzungen und diskutiert mögliche Effekte bestehender Rahmenbedingungen auf die Elternzeitnahme von Müttern und Vätern in Mecklenburg-Vorpommern.

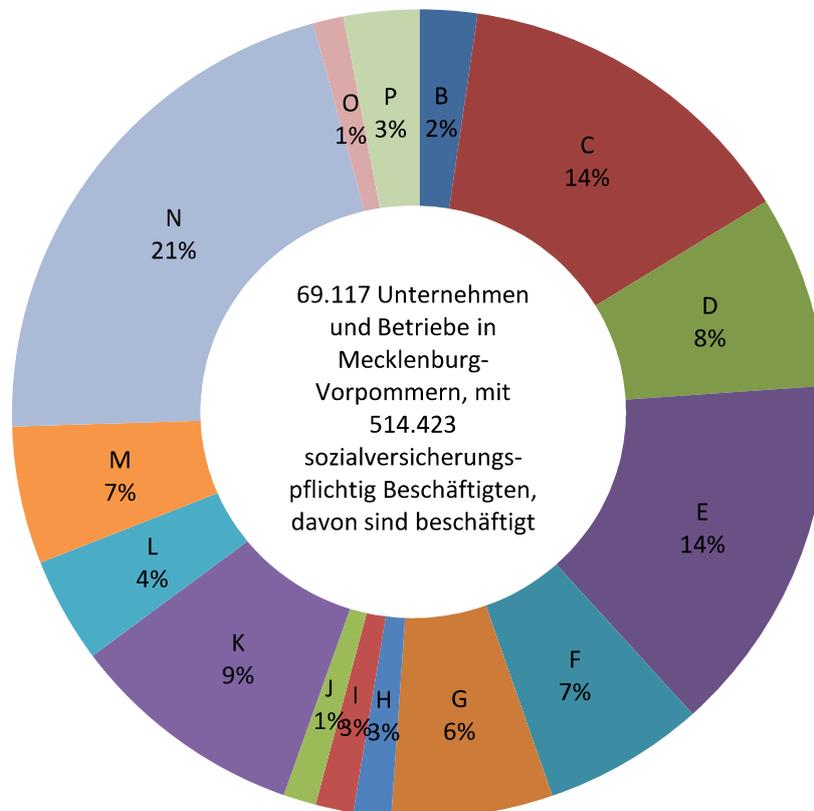
## **5. Elternzeitnahme in Mecklenburg-Vorpommern: lokale Eigenlogiken und strukturelle Herausforderungen**

Mecklenburg-Vorpommern ist ein ländlich geprägtes Flächenland (vgl. Küpper 2016: 12) und mit 69 Einwohner\*innen/qm<sup>2</sup> das am dünnsten besiedelte Bundesland Deutschlands (Bundesdurchschnitt 230 EW/qm<sup>2</sup>). Fünf der sechs Landkreise in Mecklenburg-Vorpommern führen die Liste der flächengrößten Landkreise Deutschlands an. Die Wirtschaftsstruktur Mecklenburg-Vorpommerns ist maßgeblich geprägt durch die postsozialistische Transformation der vergangenen 30 Jahre. Insbesondere die periphere Lage des Bundeslands bringt spezifische Herausforderungen für Wirtschaftsansiedlungen und die Gestaltung der sozialen Infrastruktur mit sich. 2018 wies Mecklenburg-Vorpommern bundesweit den niedrigsten durchschnittlichen Bruttostundenlohn (vgl. Statistisches Bundesamt 2019: 389) auf. Wie im vorangegangenen Abschnitt dargestellt, wirken sich die Einkommensmöglichkeiten unmittelbar auf die Berechnung des Elterngelds als Einkommensersatzleistung aus und damit auch auf die Frage, ob die ökonomische Situation eine Elternzeitnahme in der gewünschten Dauer zulässt. 2018 wies Mecklenburg-Vorpommern zudem die dritthöchste Arbeitslosenquote im gesamten Bundesgebiet auf (vgl. Sell et al. 2020) auf. Zumindest potenziell können vor diesem Hintergrund fehlende Beschäftigungsalternativen zu einer hohen Abhängigkeit von Arbeitnehmer\*innen gegenüber Arbeitgeber\*innen führen und die Sorge um mögliche negative Konsequenzen aufgrund einer Elternzeitnahme verstärken.

### **5.1. Wirtschaftsstruktur und Beschäftigungsverhältnisse**

Grundlegend ist Mecklenburg-Vorpommerns Wirtschaftsstruktur geprägt von Kleinst-, kleinen und mittelständischen Unternehmen. Von den insgesamt 61.380 Unternehmen im Bundesland, beschäftigen ca. 88% (54.536 Unternehmen) nur einen bis neun Mitarbeiter\*innen (Kleinst-Unternehmen), ca. 9% (5.488 Unternehmen) zehn bis 49 Mitarbeiter\*innen (Klein-Unternehmen) und ca. 2% (1.151 Unternehmen) 49 bis 249 Mitarbeiter\*innen (mittelständische Unternehmen) (vgl. Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern 2019). Fast die Hälfte der in Mecklenburg-Vorpommern sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in einem der drei größten Wirtschaftsabschnitte tätig (siehe Abb. 5). So arbeiten ca. 21% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Land im Gesundheits- und im Sozialwesen sowie jeweils ca. 14% im verarbeitenden Gewerbe (ca. 14%) bzw. im Handel und in der Instandhaltung von Kraftfahrzeugen (vgl. ebd.).

**Abbildung 5: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern nach Branchen**



Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern 2019

B – Bergbau/ Energie- und Wasserversorgung; C – Verarbeitendes Gewerbe; D – Baugewerbe; E – Handel und Instandhaltung von KFZ; F – Verkehr/Lagerei; G – Gastgewerbe; H – Information und Kommunikation; I – Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; J – Grundstücks- und Wohnungswesen; K – Erbringung sonst. Wirtschaftlicher Dienstleistungen; L – Erbringung freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen; M – Erziehung und Unterricht; N – Gesundheits- und Sozialwesen; O – Kunst, Unterhaltung und Erholung; P – sonstige Dienstleistungen

Aus der Struktur sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse erwachsen Faktoren, die sowohl die Elternzeitnahme als auch grundlegend die Frage nach den Bedingungen für eine Familiengründung beeinflussen. So schaffen Unternehmen wesentliche Voraussetzungen für Arbeitnehmer\*innen, durch die die Elternzeitnahme attraktiv wird oder auch nicht. Neben Effekten die aus Einkommens- und Beschäftigungsmöglichkeiten im Land resultieren, bringt die Wirtschaftsstruktur in Mecklenburg-Vorpommern weitere Einflussfaktoren hervor, die die Elternzeitnahme von Müttern und Vätern beeinflussen können. So unterliegt etwa die für Mecklenburg-Vorpommern wirtschaftlich wichtige Tourismusbranche großen saisonalen Schwankungen, die u.a. durch Befristungen zuungunsten der Planungssicherheit von Arbeitnehmer\*innen abgefangen werden. Zudem sind viele Klein-

und Kleinst-Unternehmen stärker abhängig von Kompetenzen und Fähigkeiten einzelner Mitarbeiter\*innen. Gerade in Klein- und Kleinst-Unternehmen lassen sich diese Kompetenzen und Fähigkeiten schwerer durch die interne Umverteilung von Aufgaben und Verantwortungen auf andere Mitarbeiter\*innen abfedern. Zeitgleich sind externe Vertretungslösungen insbesondere für Klein- und Kleinst-Unternehmen herausfordernd. So stellt sich die Fachkräftegewinnung auch in Mecklenburg-Vorpommern grundlegend als zunehmend schwierig dar. Im Falle von Vertretungslösungen entsteht zusätzlich ein Spannungsfeld aus zeitlich befristeter Anstellung und der damit verbundenen Frage nach deren Attraktivität für Arbeitnehmer\*innen sowie dem Anspruch Mitarbeiter\*innen zu finden, die möglichst wenig Einarbeitungszeit benötigen. Neben Effekten auf die Elternzeitnahme, die aus der Zusammensetzung der Wirtschaftsstruktur im Land resultieren können, bringen geographische Voraussetzungen weitere Herausforderungen mit sich.

## 5.2. Pendelstatistik

Die geographische Grundstruktur Mecklenburg-Vorpommerns als auch die Wirtschaftsstruktur des Bundeslandes bedingen ein höheres Pendelaufkommen als in anderen Bundesländern. Pendelstrecken wirken dabei unmittelbar auf verfügbare Zeitressourcen von Eltern. Pendelstrecken sind keine Zeit, die Mütter und Väter zur Regeneration oder mit der Familie verbringen können, sondern verlängern Arbeitstage und verkürzen Zeiten außerhalb von Arbeit und Arbeitswegen. Zum Arbeitsort, für Besuche von öffentlichen Einrichtungen, Arztpraxen oder zur Freizeitgestaltung müssen lange und zum Teil immer längere Wege zurückgelegt werden.

2018 pendelten 47,4% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Wohnort in M-V - 46,3% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer und 45,9% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen.<sup>17</sup> Dabei muss zwischen den beiden kreisfreien Städten, die das geringste Pendelaufkommen aufweisen, und den Landkreisen unterschieden werden. In den kreisfreien Städten pendeln weniger Arbeitnehmer\*innen als in den Landkreisen (siehe Abb. 6). Den größten Anteil an Pendler\*innen weisen die Landkreise Ludwigslust-Parchim (70,8%) und Nordwestmecklenburg (70,8%) auf. Insgesamt verlassen 22,6% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ihren Wohnort Rostock und 18% ihren Wohnort Schwerin, um zur Arbeit zu gelangen. Zudem wird bei genauerer Betrachtung deutlich, dass

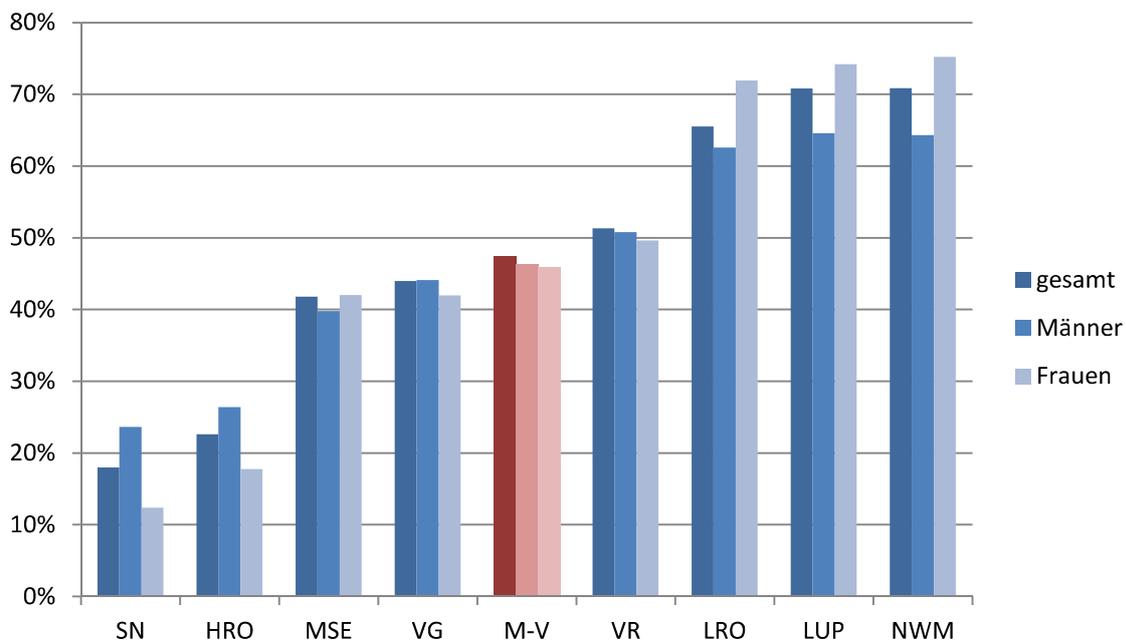
---

<sup>17</sup> Als Pendler\*innen gelten nach Definition alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in einer anderen Gemeinde arbeiten, als sie leben (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a: 47). Nicht erfasst werden dabei verbeamtete Beschäftigte, Selbstständige und Minijobber\*innen.

das Pendelaufkommen sich bei Frauen und Männern unterscheidet.<sup>18</sup> So pendeln in den Landkreisen Ludwigslust-Parchim, Nordwestmecklenburg, Landkreis Rostock und Mecklenburgische Seenplatte mehr Frauen als Männer, anders als in den beiden kreisfreien Städten Rostock und Schwerin sowie Vorpommern-Rügen und Vorpommern-Greifswald.

Auch die Pendelwege lassen klare Unterschiede erkennen: So pendeln Männer etwa zu gleichen Teilen innerhalb des Landes wie in andere Bundesländer. Frauen pendeln vorwiegend innerhalb Mecklenburg-Vorpommerns und deutlich seltener aus dem Land heraus. Dass überwiegend Männer weitere Wege für qualifizierte Arbeit in Kauf nehmen, kann ein Indiz dafür sein, dass die Rollenbilder des Familienernährers einerseits und der sich um Familie und Haushalt kümmernden Frau andererseits weiterhin zu wirken scheinen.

**Abbildung 6: Darstellung des prozentualen Pendler\*innenanteils an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Landkreis**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2020b, eigene Berechnungen.

SN – Schwerin, HRO – Rostock, MSE – Mecklenburgische Seenplatte, VG – Vorpommern-Greifswald, M-V – Mecklenburg-Vorpommern, VR – Vorpommern-Rügen, LRO – Landkreis Rostock, LUP – Ludwigslust-Parchim, NWM – Nordwestmecklenburg

Grundlegend lässt sich in Deutschland in den letzten Jahrzehnten ein Trend hin zu zunehmend längeren Arbeitswegen erkennen (vgl. Rüger et al. 2018: 38). Berufliche Pendelmobi-

---

<sup>18</sup> eigene Berechnungen Pendlerstatistik Agentur für Arbeit 2018 und Statistische Berichte des Landes Mecklenburg-Vorpommern „Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2018“.

lität geht dabei in unterschiedlicher Hinsicht mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einher und ist eng mit Fragen danach verbunden, wer in Partnerschaften in welchem Umfang pendelt bzw. pendeln kann und wie Pendelmobilität partnerschaftlich organisiert werden kann. Mit Blick auf diese Fragen zeigt sich beim Übergang in die Elternschaft, dass die Mobilitätsbereitschaft bei Frauen sinkt (vgl. ebd.: 42). Dabei reduzieren Mütter in den Neuen Bundesländern ihre Pendeldauer und -distanz im Schnitt weniger stark als Mütter in den Alten Bundesländern (vgl. ebd.). Mit „kulturell verankerten Leitbildern von Mutterschaft“, dem Ausbau und der Erreichbarkeit von Betreuungseinrichtungen sowie ökonomischen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt benennen Rüger et al. drei wesentliche Ursachenkomplexe zur Erklärung des festgestellten Unterschieds (vgl. ebd: 41 f.). Insbesondere in ländlichen Regionen Mecklenburg-Vorpommerns erhöht die Anfahrt zu Betreuungseinrichtungen teilweise Pendelwege zusätzlich. Zudem wird anhand der vorangegangenen benannten Zahlen zur Arbeitslosenquote und dem Bruttostundenlohn in Mecklenburg-Vorpommern deutlich, dass Pendelmobilität im Land häufig eine Notwendigkeit ist, die aus ökonomischen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt resultiert. Aus dieser Konstellation heraus wirkt Pendelmobilität negativ auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Konkret bemerkbar im Kontext der Elternzeitnahme macht sich dies etwa dann, wenn die Möglichkeit und/oder der Wunsch besteht, während der Elternzeit in Teilzeit in den Beruf zurückzukehren. Die zeitliche Belastung durch Pendelmobilität bleibt in diesem Fall gleich.

## 6. Vorgehen im Zuge der Erhebung und Methodik

Die Datengrundlage für die Überprüfung der einleitend formulierten Hypothesen bildet ein vom „Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V“ erhobener Datensatz sowie Daten der amtlichen Statistik, die vom Landesamt für Gesundheit und Soziales M-V (LAGuS) zur Verfügung gestellt wurden. Befragt wurden im Zuge der Erhebung Personen, die zwischen dem 16.04.2018 und dem 15.04.2019 einen positiven Elterngeldbescheid erhalten haben. Insgesamt wurden 17.230 Fragebögen versandt, von denen 3005 Fragebögen ausgefüllt und in die Analyse einbezogen wurden.

Neben soziodemographischen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Bildung und dem Erwerbsstatus vor der Geburt, Informationen zur aktuellen Lebenssituation, zur Erwerbssituation vor der Elternzeit, zur Branche sowie der Größe des und zur Position im Unternehmen, wurden mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens Informationen zur Dauer der Elternzeitnahme sowie zu möglichen Gründen der Dauer der Elternzeitnahme erhoben und mit Daten der amtlichen Statistik wie dem Einkommen und der Anzahl der Kinder zusammengeführt. Grundlage der Erhebung und Verwendung dieser Daten war die Untersuchung von Faktoren, die die Elternzeitnahme von Müttern und Vätern in Mecklenburg-Vorpommern beeinflussen. Erfragt wurden die Informationen zudem sowohl für die Antragsteller\*innen als auch für deren Partner\*innen, insofern vorhanden. Die Befragung der Partner\*innen diente dabei der Annäherung an eine Forschungslücke. So war der Untersuchung der Elternzeitnahme in Deutschland lange dadurch eine Grenze gesetzt, dass sowohl in der amtlichen Statistik als auch in Bevölkerungsumfragen ausschließlich Daten zu Personen erhoben wurden, die tatsächlich Elternzeit in Anspruch genommen haben.<sup>19</sup> Die Befragung von Partner\*innen bot vor diesem Hintergrund einen Zugang zu Personen, die zwar anspruchsberechtigt sind, jedoch keine Elternzeit in Anspruch nehmen. Insbesondere die detaillierte Abfrage möglicher Gründe für die Dauer der Elternzeitnahme im Zuge der Erhebung diente vertiefenden Erkenntnissen zu den tatsächlichen Motiven der Elternzeitnahme und damit einem zusätzlichen Erkenntnisgewinn gegenüber den Ergebnissen der Studie „Väter in Elternzeit in Mecklenburg-Vorpommern“ von 2017.

---

<sup>19</sup> Fragen zu den Motiven, die Väter angeben, die keine oder maximal zwei Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, wurden in den Wellen sieben und neun des Beziehungs- und Familienpanels „pairfam“ erhoben, das Samtleben et al. (2019) für ihre Untersuchung der Elternzeitnahme von Müttern und Vätern in Deutschland nutzen.

Da mit Hilfe des standardisierten Fragebogens verschiedene Datenarten generiert wurden, erfolgte die Datenanalyse mit Hilfe unterschiedlicher Verfahren. So wurden die offenen Abfragen durch offenes Codieren (vgl. Strauss/Corbin 1996: 43 ff.) und das anschließende Zusammenfassen zu Kategorien ausgewertet. Im Ergebnis bietet diese Kategorisierung einen Überblick über Aspekte, die aus Sicht der Befragten relevant für die Elternzeitnahme sind. Die Freitextantworten verweisen sowohl auf strukturelle Faktoren als auch auf subjektive Werthaltungen, die bei der Elternzeitnahme eine Rolle spielen und insbesondere relevant für weitere Forschung im Bereich der Elternzeitnahme sind. Die im Datensatz enthaltenen geschlossenen Fragen wurden als Variablen im ersten Schritt beschreibend (deskriptiv) ausgewertet. Anhand ausgewählter Merkmale können Aussagen zur Struktur des Datensatzes und zur Zusammensetzung der Untersuchungspopulation getroffen werden. Ein Auszug der in diesem Arbeitsschritt erzielten Ergebnisse wird in Form von Diagrammen im nächsten Kapitel präsentiert.

Insbesondere da die nach wie vor dominante Aufteilung der Elternzeitnahme maximal zwei Monate bei Vätern und zwölf und mehr Monate bei Müttern ist, bietet sich die Untersuchung möglicher Gründe, die zu einer Abweichung von dieser Aufteilung der Elternzeitnahme führen, mit Hilfe der binären logistischen Regression<sup>20</sup> an. Mit dem „Normalfall“ (maximal zwei Monate bei Vätern bzw. zwölf und mehr Monate bei Müttern) und dem Abweichen vom „Normalfall“ (drei und mehr Monate bei Vätern bzw. elf und weniger Monate bei Müttern) existiert für die Elternzeitnahme von Müttern und Vätern jeweils ein Ereignis mit zwei Merkmalsausprägungen. Mit Hilfe der binären logistischen Regression kann nun überprüft werden, welche Faktoren (Determinanten) die Eintrittswahrscheinlichkeit eines Ereignisses erhöhen oder verringern. Da es sich bei der Dauer der Elternzeitnahme von Müttern und Vätern um separate Ereignisse handelt, wurde zur Untersuchung möglicher Einflussfaktoren auf die Dauer der Elternzeitnahme jeweils ein Modell für Mütter bzw. Väter berechnet. Im Ergebnis besitzt das zu überprüfende Ereignis, d.h. die abhängige Variable, im Väter-Modell die Ausprägungen „Null bis zwei Monate“ und „Drei Monate und mehr“. Die unabhängigen Variablen, also jene Faktoren, die möglicherweise die Dauer der Elternzeitnahme beeinflussen, leisten im Fall des Väter-Modells somit einen Beitrag dazu, das Eintreten von folgendem Ereignis zu erklären: *Väter, die drei und mehr Monate Elternzeit in Anspruch nehmen*. Im Mütter-Modell besitzt die abhängige Variable die Ausprägungen „Zwölf und

---

<sup>20</sup> Die binär logistische Regression ist ein multivariates Analyseverfahren, mit dessen Hilfe die Abhängigkeit einer dichotomen Variable (d.h. einer Variable mit zwei Merkmalsausprägungen) von anderen unabhängigen Variablen, die ein beliebiges Skalenniveau aufweisen können, untersucht wird (vgl. Bühl 2014: 489).

mehr Monate“ und „Null bis elf Monate“. Die unabhängigen Variablen, also jene Faktoren, die möglicherweise die Dauer der Elternzeitnahme beeinflussen, leisten im Fall des Mütter-Modells somit einen Beitrag dazu, das Eintreten von folgendem Ereignis zu erklären: *Mütter, die weniger als zwölf Monate Elternzeit in Anspruch nehmen*. Die aus den beiden Modellen resultierenden Ergebnisse und die daraus abzuleitenden Implikationen können bedingt aufeinander bezogen werden. Eine mögliche Frage wäre hier etwa, ob Gründe, die dazu führen, dass Väter mehr als zwei Monate Elternzeit nehmen, auch dazu führen, dass Mütter weniger als zwölf Monate Elternzeit nehmen.

## 7. Ergebnisdarstellung

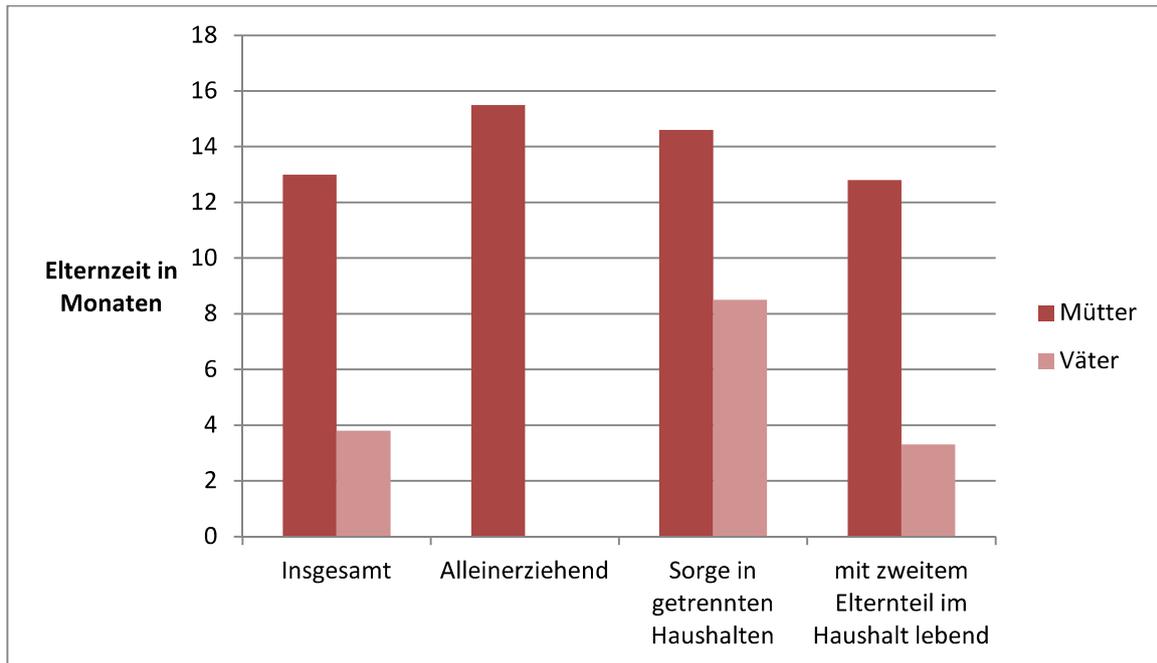
Von den 3005 Fragebögen, die das Landeszentrum als Rücklauf erhalten hat, enthielten 2607 Fragebögen Informationen über die jeweilige Partnerin bzw. den jeweiligen Partner. Diese Informationen wurden mit einer Ausnahme<sup>21</sup> als zusätzliche Variablen auf der Fallebene behandelt. Insgesamt wurden in die folgenden Analysen Informationen zu 2583 Fällen (2346 Mütter und 237 Väter) einbezogen. Dabei reduzierte sich die Fallzahl u.a. durch fehlende Angaben zur Dauer der Elternzeitnahme.

### 7.1. Beschreibende Statistik zur Zusammensetzung des Datensatzes

Grundsätzlich resultieren aus spezifischen Erwerbs- und Lebenssituationen Faktoren, die die durchschnittliche Dauer der Elternzeitnahme beeinflussen können. In den folgenden beiden Abbildungen ist die durchschnittliche Dauer der Elternzeitnahme von Müttern und Vätern nach unterschiedlichen Lebens- (siehe Abb. 7) sowie Erwerbssituationen vor der Geburt (siehe Abb. 8) dargestellt. Durchschnittlich nehmen die im Datensatz enthaltenen Mütter 13 Monate Elternzeit in Anspruch und Väter 3,8 Monate. Damit liegt die durchschnittliche Dauer der Elternzeitnahme bei Vätern im Datensatz leicht über der vom Statistischen Bundesamt ermittelten Dauer der Elternzeitnahme bei Vätern in Mecklenburg-Vorpommern (siehe Abb. 3). Sowohl alleinerziehende Mütter (15,5 Monate) als auch Mütter, die mit ihrem Partner Sorgearbeit in getrennten Haushalten ausüben (14,6 Monate), nehmen überdurchschnittlich lange Elternzeit. Demgegenüber nehmen Mütter, die mit ihrem Partner im gleichen Haushalt leben, mit 12,8 Monaten etwas weniger Elternzeit in Anspruch als der Gesamtdurchschnitt im Datensatz. Während die Abweichungen bei Müttern gegenüber dem Durchschnitt relativ gering sind, ist die relative Abweichung bei Vätern, die mit ihrer Partnerin Sorgearbeit in getrennten Haushalten ausüben, deutlich höher. So nehmen diese Väter durchschnittlich 8,5 Monate und damit mehr als doppelt so viel Elternzeit wie Väter durchschnittlich im gesamten Datensatz (3,8 Monate).

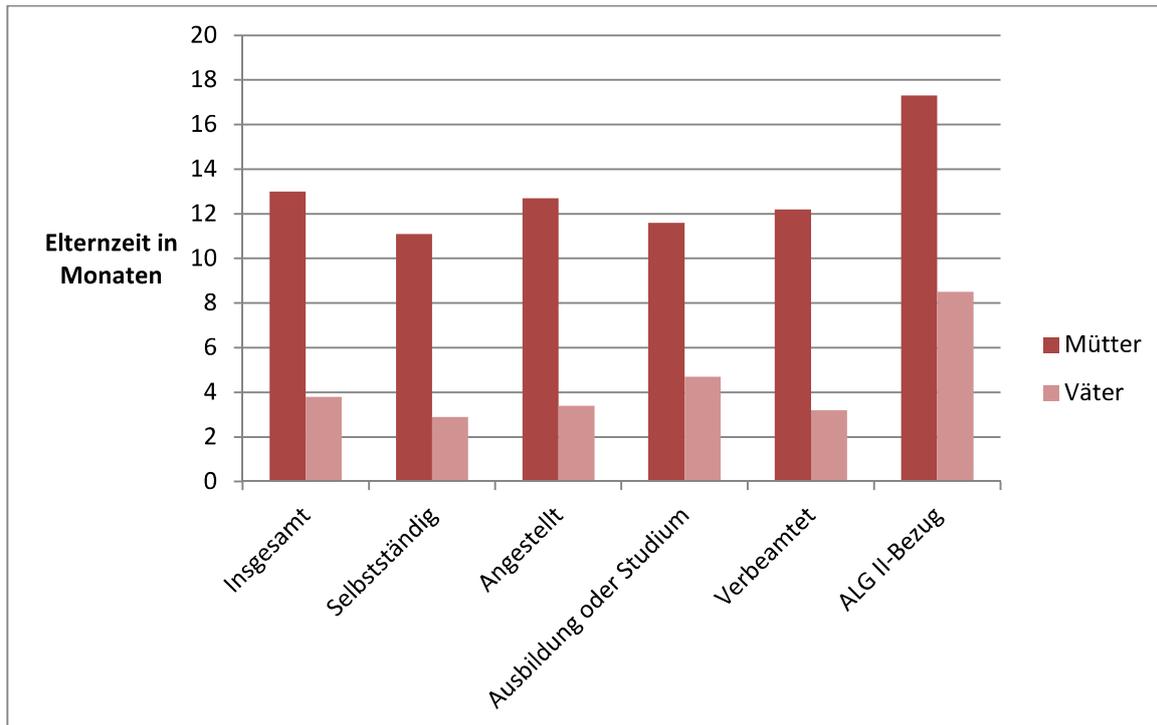
---

<sup>21</sup> Zwar wurden die Fragebögen ausschließlich an Personen versandt, die selbst einen positiven Erstbescheid erhalten und somit erfolgreich Elterngeld beantragt haben. Durch die Abfrage zur Elternzeitnahme von Partner\*innen konnten jedoch auch Informationen zu Personen erhoben werden, die keine Elternzeit in Anspruch genommen haben. In Kontrast zur restlichen Auswertung wurden die Partner\*innen-Informationen im Zuge der Auswertung von Gründen zur Nicht-Inanspruchnahme von Elternzeit (siehe Abschnitt 7.2) nicht als zusätzliche Informationen auf der Fallebene behandelt, sondern als eigenständige Fälle.

**Abbildung 7: Durchschnittliche Dauer der Elternzeitnahme bei Müttern und Vätern nach der Lebenssituation**

Mit Blick auf die Erwerbssituation vor der Elternzeitnahme zeichnen sich für Mütter und Väter ähnliche Ergebnisse für die Dauer der Elternzeitnahme ab. So nehmen selbstständige Mütter (11,1 Monate), Mütter, die verbeamtet sind (12,2 Monate), angestellte Mütter (12,7 Monate) und Mütter in Ausbildung oder Studium (11,6 Monate) jeweils Elternzeit in einer Dauer in Anspruch, die leicht unter dem Durchschnitt des gesamten Datensatzes liegt. Mütter, die vor der Elternzeitnahme Arbeitslosengeld II bezogen haben, überschreiten den Durchschnitt hingegen um ca. vier Monate (17,3 Monate). Bei Vätern, die vor der Elternzeitnahme Arbeitslosengeld II bezogen haben, ist die durchschnittliche Dauer der Elternzeitnahme (8,5 Monate) mehr als doppelt so hoch im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt. Auch bei Vätern, die vor der Elternzeitnahme eine Ausbildung oder ein Studium absolvierten, liegt die durchschnittliche Dauer der Elternzeitnahme über dem Gesamtdurchschnitt (siehe Abb. 8).

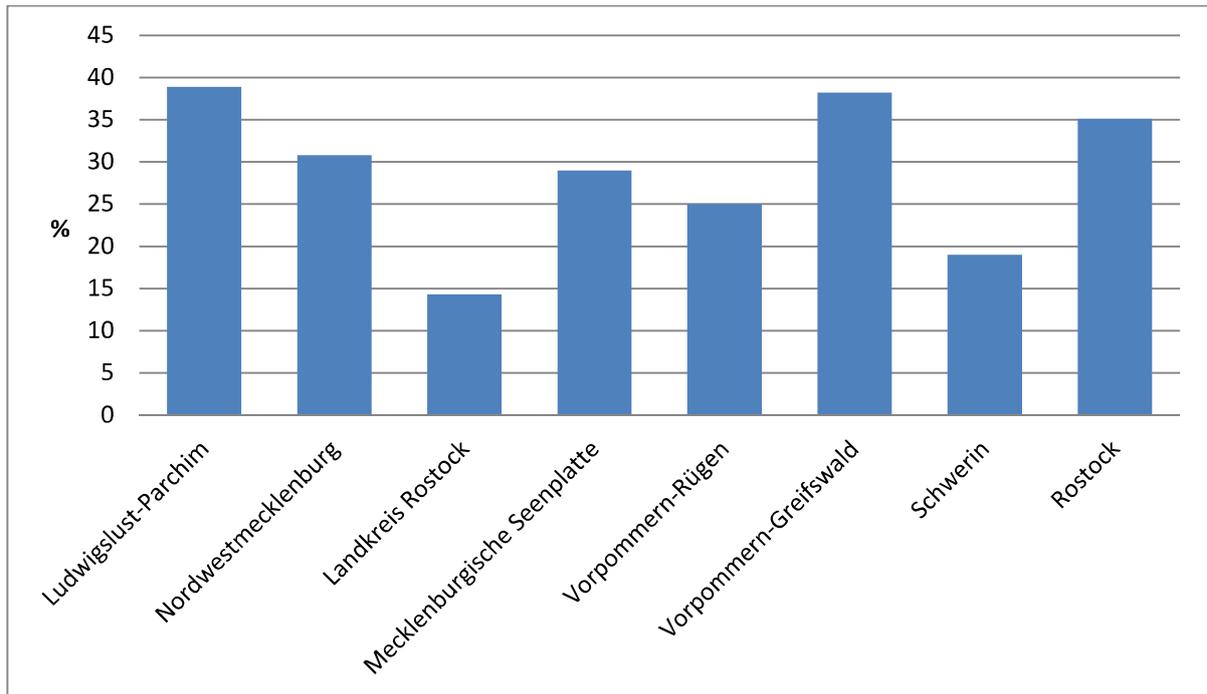
**Abbildung 8: Durchschnittliche Dauer der Elternzeitnahme bei Müttern und Vätern nach der Erwerbssituation vor der Elternzeit**



Wie die Studie „Väter in Elternzeit in Mecklenburg-Vorpommern“ zeigen konnte, existiert innerhalb des Bundeslandes ein Stadt/Land-Gefälle für die Wahrscheinlichkeit auf das Stellen eines Partnerantrags, nach dem in Rostock und Schwerin lebende Eltern eher einen Partnerantrag stellen (vgl. Brüdgam 2017). Anhand der folgenden beiden Diagramme überprüfen wir, ob ein solcher Zusammenhang auch für die Dauer der Elternzeitnahme existiert.

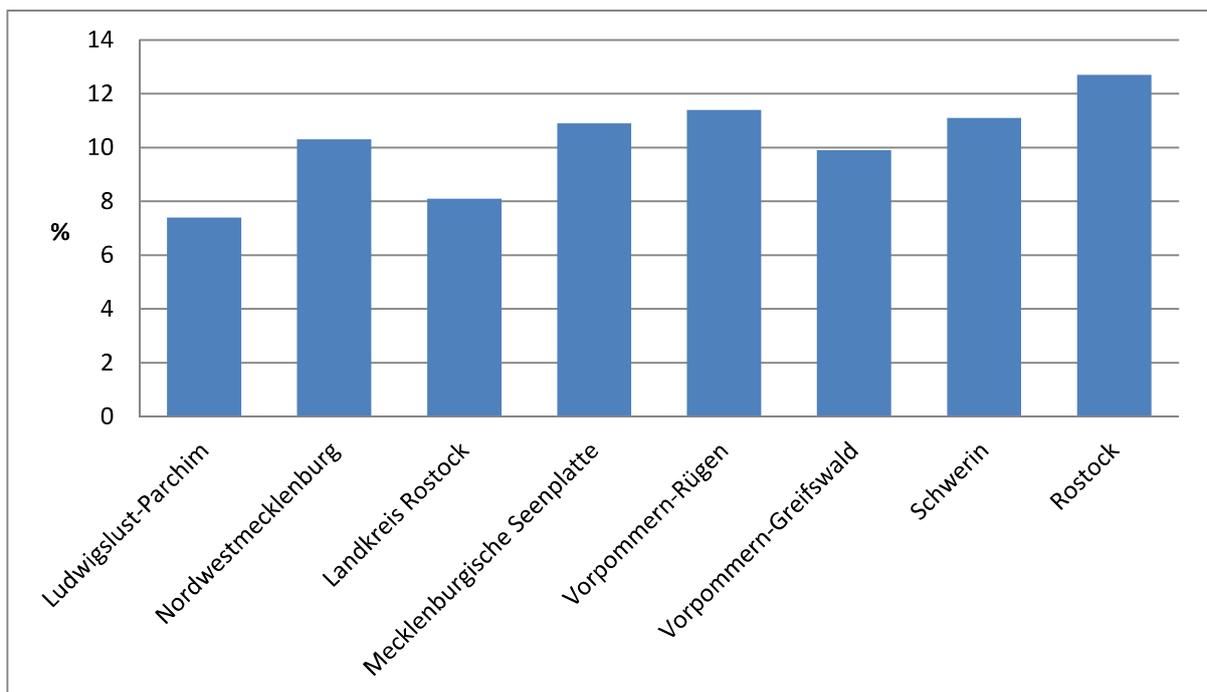
Mit Blick auf die Verteilung der Elternzeitnahme von Vätern nach Landkreisen (Abb. 9) lassen sich zwar Unterschiede zwischen den einzelnen Landkreisen in Mecklenburg-Vorpommern erkennen, diese Unterschiede bilden jedoch kein Stadt-Land-Gefälle für den Anteil von Vätern ab, die mehr als zwei Monate Elternzeit in Anspruch nehmen. Zudem lassen sich auch keine weiteren regionalen Muster (Ost-West bzw. Nord-Süd) für diesen Anteil erkennen. So weisen mit Ludwigslust-Parchim (Süd-West), Vorpommern-Greifswald (Nord-Ost) und Rostock (Stadt) drei unterschiedlich gelegene und unterschiedlich strukturierte Landkreise einen Anteil von mehr als 35% von Vätern auf, die mehr als zwei Monate Elternzeit in Anspruch nehmen.

**Abbildung 9: Anteil von Vätern, die mehr als zwei Monate Elternzeit nehmen, nach Landkreisen**



Eher erkennbar wird ein Stadt-Land-Gefälle bei Müttern, die weniger als zwölf Monate Elternzeit in Anspruch nehmen (Abb. 10). So ist dieser Anteil in den beiden Kreisfreien Städten am höchsten (Rostock: 12,7%) bzw. dritthöchsten (Schwerin: 11,1%).

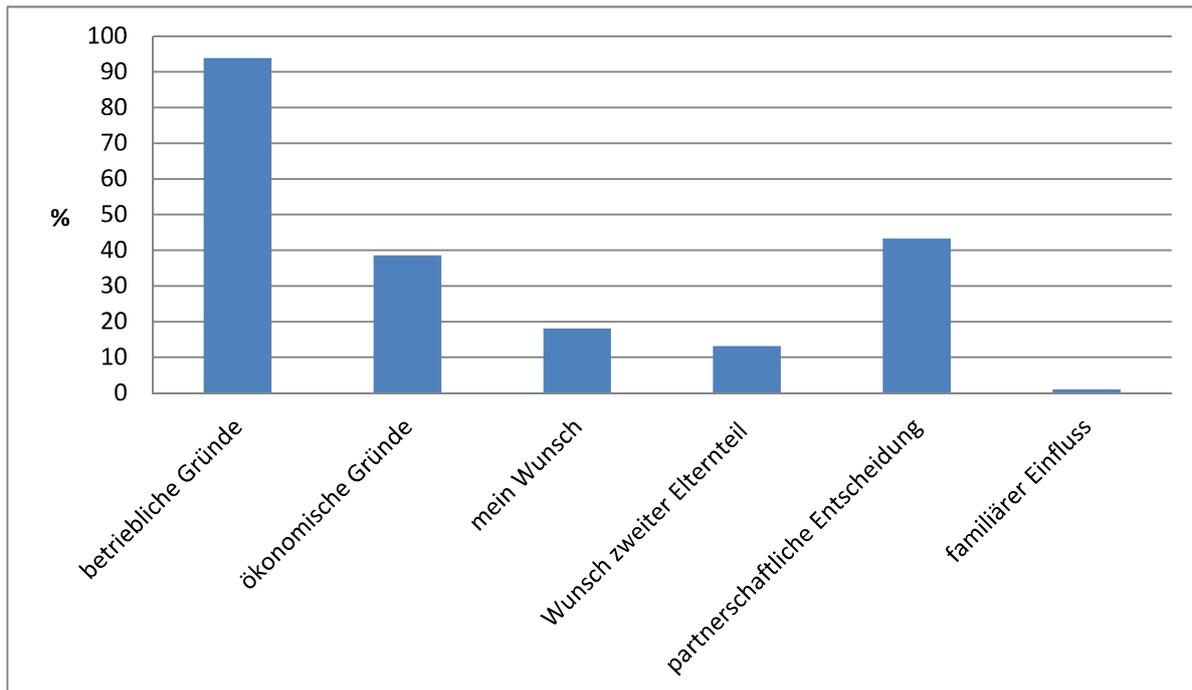
**Abbildung 10: Anteil von Müttern, die weniger als zwölf Monate Elternzeit nehmen, nach Landkreisen**



## 7.2. Beschreibende Statistik zu Personen, die keine Elternzeit in Anspruch nehmen

Insgesamt befinden sich im Datensatz 720 Personen, die keine Elternzeit in Anspruch genommen haben. Da der Anteil von Müttern (acht) an diesen Personen sehr gering ist, wurden die in der nachstehenden Abbildung (Abb. 11) aufgeführten Gründe ausschließlich für Väter dargestellt. Es konnten mehrere Antworten zu den Gründen angegeben werden.

**Abbildung 11: Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme von Elternzeit bei Vätern**



Mit Blick auf mögliche Gründe qua derer im Datensatz enthaltene Väter keine Elternzeit in Anspruch nehmen, zeigt das Diagramm, dass ein Großteil dieser Väter insbesondere betriebliche Gründe (93,5%) für ihre Entscheidung anführen. Obwohl partnerschaftliche Entscheidungen ein relevanter Grund für über 40% der Väter sind, keine Elternzeit zu nehmen, zeichnet sich zudem ab, dass der Ursachenkomplex struktureller Umstände (betriebliche und ökonomische Gründe) stärker die Entscheidung gegen die Elternzeitnahme beeinflusst als persönliche Orientierungen (mein Wunsch) bzw. partnerschaftliche Aushandlungen und familiäre Einflüsse.

Mit Einschränkungen<sup>22</sup> decken sich diese Ergebnisse zumindest in der Tendenz mit den Ergebnissen, die Samtleben et al. erzielt haben (vgl. 2019: 610 f.). So waren in der Unter-

<sup>22</sup> Die von Samtleben et al. durchgeführte Untersuchung bezieht sich auf das gesamte Bundesgebiet. Somit sind regionale Abweichungen in Mecklenburg-Vorpommern denkbar. Zudem können Un-

suchung von Samtleben et al. finanzielle Gründe das wichtigste Motiv für Väter, nicht oder nicht länger als zwei Monate Elternzeit in Anspruch zu nehmen (vgl. ebd.). In den Neuen Bundesländern lag der Anteil dieses Grunds mit 66% dabei deutlich über dem in den Alten Bundesländern (49%) (vgl. ebd.). Die Autor\*innengruppe führt dieses Ergebnis darauf zurück, dass weniger die ungleiche Verteilung der Erwerbseinkommen zwischen Müttern und Vätern vor der Geburt, sondern vielmehr die Höhe des absoluten Haushaltseinkommens entscheidend ist (vgl. ebd.: 610 f.). Die Sorge vor negativen beruflichen Konsequenzen war in der Untersuchung von Samtleben der dritthäufigste Grund für die Nichtinanspruchnahme von Elterngeld durch Väter (vgl. ebd.: 611). Deutlich wird durch die Zusammenführung der Ergebnisse der vorliegenden Studie mit denen der Studie von Samtleben et al., dass betriebliche und finanzielle Gründe zentrale Ursachenkomplexe für die Nichtinanspruchnahme von Elterngeld durch Väter sind.

### **7.3. Beschreibende Statistik zu Gründen der Elternzeitnahme**

Insbesondere mit Blick auf die Überprüfung der eingangs aufgestellten Hypothesen, stellt sich die Frage, ob sich bereits im Zuge der beschreibenden Statistik Auffälligkeiten für die Dauer der Elternzeitnahme identifizieren lassen. Welche Gründe geben Mütter und Väter für die Wahl der Elternzeitdauer an? Inwiefern unterscheiden sich diese Gründe zwischen Müttern, die weniger als zwölf Monate und Müttern, die zwölf und mehr Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, sowie zwischen Vätern, die maximal zwei Monate und Vätern, die mehr als zwei Monate Elternzeit in Anspruch nehmen?

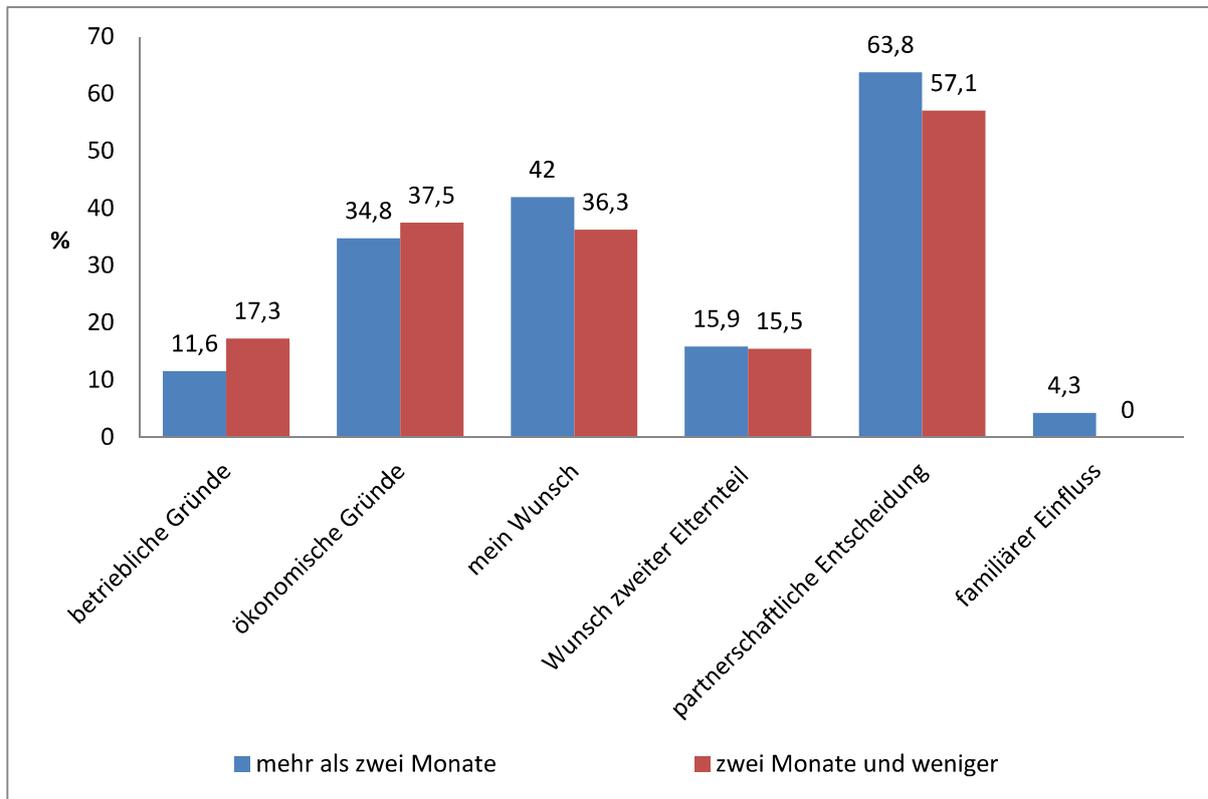
Sowohl für die in Abschnitt 7.4. präsentierten Modelle als auch für die folgenden Diagramme wurde die Dauer der Elternzeitnahme kategorisiert verwendet, d.h. die Dauer der Elternzeitnahme wurde für Väter in die Merkmalsausprägungen „mehr als zwei Monate“ und „zwei Monate und weniger“ sowie für Mütter in die Merkmalsausprägungen „weniger als zwölf Monate“ und „zwölf Monate und mehr“ unterteilt. Die Gründe für die Dauer der Elternzeitnahme wurden im Zuge der Erhebung jeweils als Variablen mit den Merkmalsausprägungen „Ja“ und „Nein“ erfasst, wodurch im Zuge der Interpretation ausschließlich Aussagen über Gleich- bzw. Verschiedenheit getroffen werden können.

---

terschiede in den Ergebnissen durch die Zusammensetzung der Datenbasis und Unterschiede im methodischen Vorgehen zustande kommen.

---

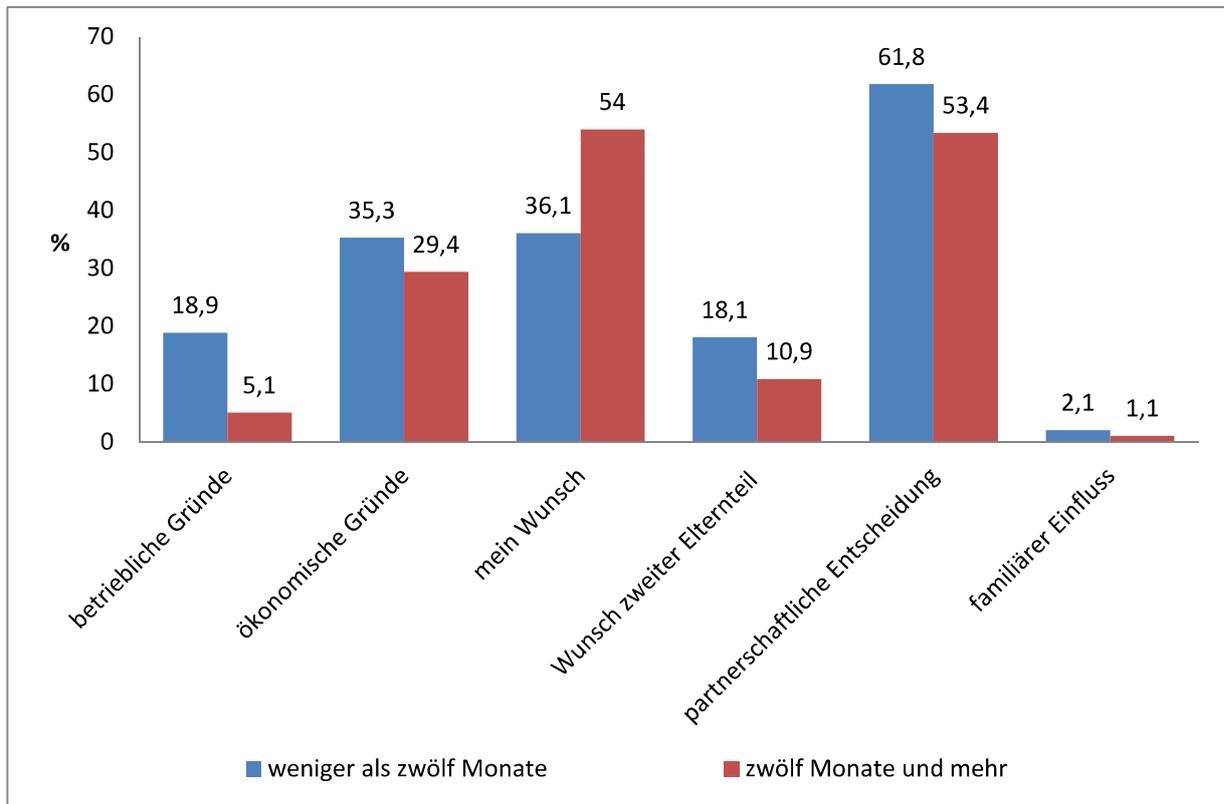
**Abbildung 12: Gründe für die Dauer der Elternzeitnahme nach kategorisierter Dauer der Elternzeitnahme bei Vätern**



Über die Gründe für die Wahl der Dauer der Elternzeit hinweg lassen sich nur geringe prozentuale Abweichungen zwischen Vätern erkennen, die sich entschieden haben, mehr als zwei Monate Elternzeit in Anspruch zu nehmen, und jenen, die maximal zwei Monate in Anspruch nehmen (s. Abb. 12). Insbesondere der eigene Wunsch (42%) von Vätern als auch partnerschaftliche Aushandlungen (63,8%) scheinen eine Elternzeitnahme von mehr als zwei Monaten zu begünstigen. Demgegenüber sprechen ökonomische Gründe (37,5%) häufiger für eine kürzere Elternzeitdauer bei Vätern.

Analog zu Abbildung 12 sind in Abbildung 13 die Gründe, die die befragten Mütter für die Dauer ihrer Elternzeitnahme angegeben haben, als prozentuale Verteilung dargestellt.

**Abbildung 13: Gründe für die Dauer der Elternzeitnahme nach kategorisierter Dauer der Elternzeitnahme bei Müttern**



Sichtbar wird anhand der Darstellung (Abb. 13), dass im Vergleich zu den Gründen für die Dauer der Elternzeitnahme bei Vätern die prozentualen Abweichungen für die Gründe bei Müttern stärker variieren. So gaben 18,9% der Mütter, die weniger als zwölf Monate Elternzeit in Anspruch nahmen, an, dass betriebliche Gründe für sie eine Rolle bei der Wahl der Elternzeitdauer gespielt haben. Bei Müttern, die zwölf und mehr Monate Elternzeit in Anspruch nahmen, lag dieser Anteil hingegen nur bei 5,1%. Ebenfalls auffällig ist, dass partnerschaftliche Entscheidungen ein zentraler Grund für Mütter sind, sowohl zwölf und mehr Monate als auch weniger als zwölf Monate Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

Sowohl die befragten Mütter als auch die befragten Väter erachten einen familiären Einfluss nur selten als Grund für die Wahl der Dauer der Elternzeitnahme. Von zentraler Bedeutung sind bei der Entscheidung nach der Dauer der Elternzeitnahme hingegen insbesondere partnerschaftliche Entscheidungen, der eigene Wunsch und ökonomische Aspekte. Dabei begünstigen partnerschaftliche Entscheidungen eine kürzere Elternzeitnahme bei Müttern sowie eine längere Elternzeitnahme bei Vätern und damit jene Ereignisse, deren Eintrittswahrscheinlichkeit in Abhängigkeit von weiteren erklärenden Variablen mit Hilfe der Regressionsanalysen im nächsten Kapitel untersucht wird.

#### **7.4. Einflussfaktoren auf die Elternzeitnahme in Mecklenburg-Vorpommern**

Die Ergebnisse der durchgeführten binären logistischen Regressionen werden in Tabelle 2 und Tabelle 3 präsentiert. Die Frage, die diese Modelle zu beantworten versuchen, lautet: Welche Faktoren beeinflussen die Dauer der Elternzeitnahme von Müttern und Vätern in Mecklenburg-Vorpommern? Über die abgefragten Gründe für die gewählte Dauer der Elternzeitnahme hinaus wurde der Einfluss möglicher weiterer Kontrollvariablen überprüft. Signifikante Effekte, die die Dauer der Elternzeitnahme beeinflussen, konnten dabei im Mütter-Modell für die Variable „Bildung“ und im Väter-Modell für Ausprägungen der Variable „Einkommen“ sowie für eine Altersausprägung festgestellt werden. Aufgrund einer zu geringen Fallzahl konnte die Variable „familiärer Einfluss“ nicht in das Väter-Modell einbezogen werden.

Die in den Tabellen aufgeführten Effekt-Koeffizienten sind sogenannte Odds Ratios, die aus dem Verhältnis zweier Odds, also zweier Chancen gebildet werden. Die Interpretation dieser Werte erfolgt dabei im Vergleich zu einer Referenzkategorie. Diese Referenzkategorie dient als Maßstab, an dem die übrigen Ausprägungen gemessen werden. Odds Ratios werden zum Wert 1 interpretiert, d.h. die positive oder negative Abweichung vom Wert 1 kann als erhöhte bzw. verringerte Wahrscheinlichkeit interpretiert werden. So lässt sich etwa für niedrig gebildete Mütter (Tabelle 2, 7. Variable, Spalte 3) anhand des Odds Ratio aussagen, dass diese mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit als die Referenzkategorie hochgebildete Mütter weniger als zwölf Monate Elternzeit in Anspruch nehmen.

**Tabelle 2: Odds Ratio binär logistisches Regressionsmodell zu Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Elternzeitnahme von weniger als zwölf Monaten bei Müttern**

Variablen	Ausprägungen	Odds Ratio
<b>Betriebliche Gründe</b>	Nein	1
	Ja	4,413***
<b>Ökonomische Gründe</b>	Nein	1
	Ja	1,181
<b>Mein Wunsch</b>	Nein	1
	Ja	0,508***
<b>Wunsch des zweiten Elternteils</b>	Nein	1
	Ja	2,182***
<b>Partnerschaftliche Entscheidung</b>	Nein	1
	Ja	1,362*
<b>Familiärer Einfluss</b>	Nein	1
	Ja	2,364**
<b>Bildung</b>	Hoch	1
	Mittel	0,506***
	Niedrig	0,271**

\*signifikant ( $p < 0.05$ ); \*\*hoch signifikant ( $p < 0.01$ ); \*\*\*höchst signifikant ( $p < 0.001$ )

Anhand der im Modell zur Elternzeitnahme von Müttern erzielten Ergebnisse lässt sich festhalten, dass für die Einflussfaktoren auf die Dauer der Elternzeitnahme von Müttern in Mecklenburg-Vorpommern nur die Hypothese zu den ökonomischen Gründen abgelehnt werden muss, da das Ergebnis nicht signifikant ist. Sowohl betriebliche Gründe, der Wunsch des Partners, Aushandlungen mit dem Partner als auch ein familiärer Einfluss erhöhen bei den befragten Müttern die Wahrscheinlichkeit auf eine Elternzeitnahme von weniger als zwölf Monaten. Der eigene Wunsch von Müttern verringert diese Wahrscheinlichkeit hingegen. Zudem hat Bildung als Kontrollvariable ebenfalls einen Einfluss auf die Dauer der Elternzeitnahme der befragten Mütter: je höher der formale Bildungsgrad ist, den Mütter erlangt haben, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit auf eine Elternzeitnahme von weniger als zwölf Monaten.

Mit Blick auf die inhaltliche Interpretation der erzielten Ergebnisse ergibt sich für die Einordnung betrieblicher Gründe eine Herausforderung. Zwar lässt sich sagen, dass betriebliche Gründe einen Einfluss auf die Dauer der Elternzeitnahme von Müttern in Mecklenburg-Vorpommern haben, jedoch bleibt die Art dieser betrieblichen Gründe als Einflussfaktor auf die Elternzeitnahme offen. Denkbar sind an dieser Stelle unterschiedliche Mechanismen, die eine Elternzeitnahme von weniger als zwölf Monaten begünstigen. So können etwa familienfreundliche Angebote von Betrieben dazu beitragen, dass sich Mütter dafür entscheiden weniger als zwölf Monate Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Demgegenüber könnte auch Druck, den Kolleg\*innen und/oder Arbeitgeber\*innen etwa aufgrund einer fehlenden Vertretung ausüben, um Mütter zu einer zeitnahen Rückkehr ins Erwerbsleben zu bewegen, ebenso zu möglichen betrieblichen Gründen zählen. Ebenfalls auf eine Vielzahl möglicher zugrundeliegender Mechanismen verweist der eigene Wunsch von Müttern, der als einziger Einflussfaktor eine Elternzeitnahme von zwölf und mehr Monaten begünstigt. Ein zentraler Mechanismus kann dabei das Bedürfnis sein, möglichst viel Zeit mit dem Kind zu verbringen. Ebenso kann dieser Wunsch jedoch auch Ausdruck persistenter Rollenstereotype und normativer gesellschaftlicher Erwartungen an Mütter sein. Zudem können beispielsweise auch belastende Erwerbssituationen dazu führen, dass Mütter sich für die Inanspruchnahme von zwölf und mehr Elternzeitmonaten entscheiden. Dem eigenen Wunsch von Müttern gegenüber begünstigt der Wunsch des Partners eine Elternzeitnahme von weniger als zwölf Monaten. Eine mögliche Ursache hierfür kann darin liegen, dass der Partner selber mehr als zwei Monate Elternzeit in Anspruch nehmen und/oder der Partnerin eine frühere Rückkehr ins Erwerbsleben ermöglichen möchte. Jedoch muss der Wunsch des Partners nicht zwangsläufig daran orientiert sein, den für beide Partner\*innen zusammen maximal möglichen Zeitraum von 14 Monaten Elternzeit auszuschöpfen. Vielmehr kann der Wunsch des Partners etwa dann auch Ausdruck einer ökonomischen Notwendigkeit sein, wenn sich Familien den Wegfall eines Teils des Haushaltseinkommens über einen längeren Zeitraum nicht leisten können. Dieser ökonomische Aspekt kann ebenso wie organisatorische Gesichtspunkte und die Wünsche beider Elternteile zudem Teil partnerschaftlicher Aushandlungen sein, die dazu führen, dass Mütter weniger als zwölf Monate Elternzeit in Anspruch nehmen. Auch ein familiärer Einfluss führt zudem zu einer höheren Wahrscheinlichkeit einer Elternzeitnahme von weniger als zwölf Monaten bei Müttern in Mecklenburg-Vorpommern. Dieser Einfluss kann in unterschiedlicher Hinsicht an Erfahrungen von Verwandten ausgerichtet sein. Vorstellbar ist in diesem Zusammenhang etwa, dass eine stärkere Erwerbsorientierung bei Frauen in den Neuen Bundesländern intergenerational fortgeschrieben wird. Zeitgleich können sich im familiären Einfluss auch negative Erfahrungen von Verwandten wie berufliche Rückschritte durch eine längere Elternzeitnahme manifestieren, die eine El-

ternzeitnahme von weniger als zwölf Monaten begünstigen. Ebenfalls begünstigt wird eine Elternzeitnahme von weniger als zwölf Monaten bei Müttern in Mecklenburg-Vorpommern durch eine hohe Bildung. Ein möglicher Erklärungsansatz hierfür liegt darin, dass eine höhere Bildung höhere Positionen im Erwerbsleben begünstigt und Mütter mit hoher Bildung im Vergleich zu Müttern mit niedriger und mittlerer Bildung eher ins Erwerbsleben zurückkehren, um Karrierechancen aufrecht zu erhalten und längerfristige Gehaltseinbußen zu reduzieren.

**Tabelle 3: Odds Ratio binär logistisches Regressionsmodell zu Einflussfaktoren auf die Wahrscheinlichkeit einer Elternzeitnahme von mehr als zwei Monaten bei Vätern**

Variablen	Ausprägungen	Odds Ratio
<b>Betriebliche Gründe</b>	Nein	1
	Ja	0,514
<b>Ökonomische Gründe</b>	Nein	1
	Ja	0,749
<b>Mein Wunsch</b>	Nein	1
	Ja	1,023
<b>Wunsch des zweiten Elternteils</b>	Nein	1
	Ja	1,127
<b>Partnerschaftliche Entscheidung</b>	Nein	1
	Ja	1,421
<b>Alter</b>	20-30 Jahre	1
	31-45 Jahre	1,302
	Älter als 45 Jahre	3,954*
<b>Einkommen</b>	Über 3500€	1
	0-850€	1,116
	851-1501€	1,064
	1501-2500€	0,228***
	2501-3500€	0,141***

\*signifikant ( $p < 0.05$ ); \*\*hoch signifikant ( $p < 0.01$ ); \*\*\*höchst signifikant ( $p < 0.001$ )

In Kontrast zum Mütter-Modell müssen für das Väter-Modell alle eingangs aufgestellten Hypothesen abgelehnt werden. Ein Faktor, der eine Elternzeitnahme von mehr als zwei

Monaten begünstigt, ist die Ausprägung „Älter als 45 Jahre“. Mögliche Gründe hierfür können zum einen darin liegen, dass sich im Lebensverlauf Prioritäten und Bedürfnisse verschieben, Zeit mit dem Kind zu verbringen also wichtiger wird, und andererseits darin, dass die Möglichkeitsräume auch entlang dieser Prioritäten und Bedürfnisse handeln zu können größer werden. Diese Interpretation wird zusätzlich durch das Ergebnis gestützt, dass die Einkommenskategorien „1501-2500 Euro“ sowie „2501-3500 Euro“ im Vergleich zur Einkommenskategorie „Über 3500 Euro“ eine höhere Wahrscheinlichkeit einer Elternzeitnahme durch Väter von zwei und weniger Monaten aufweisen. Zwar steigen die absoluten Gehaltseinbußen bei höheren Gehältern und die Obergrenze des Elterngeldes macht die Elternzeitnahme aus ökonomischer Sicht für bestimmte Gruppen eher unattraktiv, jedoch ist davon auszugehen, dass insbesondere bei Vätern mit einem Einkommen von mehr als 3500€ eher die Möglichkeit besteht finanzielle Rücklagen zu bilden.

Anhand der aus den beiden Modellen gewonnenen Einsichten wird deutlich, dass das Abweichen von der „klassischen“ Aufteilung der Dauer der Elternzeitnahme durch Mütter und Väter in Mecklenburg-Vorpommern auf unterschiedliche Einflussfaktoren zurückzuführen ist. Mütter geben andere Gründe dafür an, weniger als zwölf Monate Elternzeit in Anspruch zu nehmen, als Väter Gründe dafür angeben, mehr als zwei Monate Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Für eine stärkere Beteiligung von Vätern an der Elternzeit ist es somit notwendig, Väter *und* Mütter zu adressieren. Sowohl die Rolle des eigenen Wunsches von Müttern als auch die nachgewiesenen Effekte zur Rolle partnerschaftlicher Entscheidungen und dem Wunsch des Partners im Zuge von Entscheidungsprozessen zur Elternzeitnahme veranschaulichen, dass eine stärker egalitäre Aufteilung von Heim- und Sorgearbeit in Partnerschaften nur unter Einbindung von Müttern und Vätern möglich ist.

Zwar bedarf es weiterführender Forschung um Wirkmechanismen konkret greifbar zu machen, die den präsentierten Einflussfaktoren auf die Elternzeitnahme von Müttern und Vätern in Mecklenburg-Vorpommern zugrunde liegen. Dennoch lassen sich auf Grundlage der erzielten Ergebnisse Handlungsfelder identifizieren, die dazu beitragen das am stärksten verbreitete Modell der Aufteilung der Elternzeitnahme von zwölf und mehr Monaten bei Müttern und zwei und weniger Monaten bei Vätern zu aufzubrechen. So sollten partnerschaftliche Aushandlungen gezielt gefördert werden. Eine wesentliche Grundlage hierfür stellt die Bereitstellung von Informationen zu arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen der Elternzeitnahme und zu positiven Effekte der Elternzeitnahme von Vätern dar (vgl. hierzu Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V 2020a). Insbesondere mit Blick auf den hohen Anteil von Vätern, die keine Elternzeit in Anspruch nehmen und dafür betriebliche Gründe angaben, sollten diese Informationen auch Arbeitgeber\*innen gezielt zur Verfügung

gestellt werden (vgl. hierzu Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V 2020b). Durch die Verbindung der präsentierten theoretischen Erkenntnisse und des aktuellen Forschungsstands zur Elternzeitnahme sowie den erzielten Ergebnissen resultieren weitere Implikationen.

## 8. Einordnung und Ausblick

Wie im Rahmen der einleitenden theoretischen Diskussion struktureller Rahmenbedingungen gezeigt wurde, existieren in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern vielfältige Bedingungen, die die Elternzeitnahme von Müttern und Vätern beeinflussen. Aus der Vielfalt dieser Bedingungen resultiert eine Vielzahl möglicher Stellschrauben mit Hilfe derer die Elternzeitnahme von Vätern gezielt gefördert werden kann. Entscheidend ist hierbei nicht die Elternzeitnahme von Vätern um ihrer selbst Willen zu fördern, sondern Elternzeitnahme als Instrument zu verstehen, mit dessen Hilfe die partnerschaftliche Aufteilung von Heim- und Sorge- sowie Erwerbsarbeit egalitärer gestaltet werden kann, als dies momentan der Fall ist. Hierfür sollte die Elternzeitnahme von Müttern und Vätern weniger als isoliertes Instrument, sondern eingebettet in wohlfahrtsstaatliche Zusammenhänge gedacht und Rahmenbedingungen geschaffen werden, die die soziale Absicherung von Frauen stärker von der Ehe lösen. Wie international vergleichende Studien zeigen, sind Partnermonate das wirksamste Mittel, um die Beteiligung von Vätern an der Elternzeit zu erhöhen (vgl. Samtleben et al. 2019: 613; Rüling/Kassner 2007: 91). Gehandelte Konsequenz dieser Einsicht ist die Einführung bzw. Erhöhung der an Elternteile gebundenen Elternzeit. Während Finnland und Island in kürzlich realisierten Reformen zur Elternzeitnahme die Kontingente gebundener Elternzeitmonate jeweils über die bereits bestehenden Regelungen hinaus erhöht haben, wurde dieser Punkt im Zuge der Überarbeitung der gesetzlichen Regelungen zur Elternzeitnahme in Deutschland im vergangenen Jahr erneut nicht berücksichtigt. International vergleichende Studien zeigen zudem, dass die Beteiligung von Vätern an der Elternzeitnahme in Ländern mit hoher Einkommensersatzrate höher ist (vgl. Samtleben et al. 2019: 612). Daher sollten die Einkommensersatzraten insbesondere für niedrige Einkommen in Deutschland erhöht werden. Denkbar wäre, in diesem Zusammenhang auch die Möglichkeit für Ausgleichszahlungen durch Arbeitgeber\*innen zu schaffen. Zudem sollte es Ziel sein, föderale Ungleichheiten bei einem vom Bund initiierten und geförderten Instrument zu vermeiden.

Die im Rahmen der vorliegenden Studie gewonnenen Einsichten werfen zudem Fragen für die weiterführende wissenschaftliche Untersuchung von Motiven der Elternzeitnahme auf. So können etwa betriebliche Gründe, die die Dauer der Elternzeitnahme beeinflussen, unterschiedlich geartet sein. Druck auf Arbeitnehmer\*innen auszuüben, um diese zu einer zeitnahen Rückkehr ins Erwerbsleben zu bewegen, zählt ebenso zu möglichen betrieblichen Gründen wie familienfreundliche Angebote, die den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben erleichtern. Um zu spezifizieren, welche Mechanismen, Aushandlungen und Orientierungen sich konkret hinter den angegebenen Gründen verbergen, bietet sich eine vertiefende Un-

tersuchung mit Hilfe eines qualitativen Forschungsansatzes an. Insbesondere da Werthaltungen gegenüber der Elternzeitnahme auf lebensweltlichen Orientierungen beruhen, die sowohl innerhalb als auch außerhalb von Beziehungen erlangt und verändert werden können, und Aushandlungen um die Elternzeitnahme von Müttern und Vätern prozesshaft sind, gilt es, diese Prozesse aus der Perspektive von Müttern und Vätern zu rekonstruieren. Relevante Einflüsse wirken dabei auf drei unterschiedlichen Ebenen. So beeinflussen partnerschaftliche Aushandlungen die Dauer der Elternzeitnahme sowohl entlang spezifischer Wünsche und Bedürfnisse als auch ggf. entlang ökonomischer Zwänge und erwerbsbedingter Verwertungslogiken. Zudem erzeugen Rollen-Stereotype zur Elternzeitnahme bis in die Gegenwart einen normativen Druck. Sichtbar wird dieser Druck etwa dann, wenn Mütter, die weniger als zwölf Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, sich Anrufungen ausgesetzt sehen, die die Erfüllung ihrer „mütterlichen Verpflichtungen“ in Frage stellen oder wenn Väter, die mehr als zwei Monate Elternzeit in Anspruch nehmen, mit der Frage konfrontiert werden, ob sie keine Partnerin haben. Dieser Druck kann zusätzlich durch Verwandte, Bekannte, Freund\*innen und Kolleg\*innen reproduziert und verstärkt oder auch abgeschwächt werden. Vor diesem Hintergrund erscheint es für die weiterführende Forschung vielversprechend, persönliche Beziehungsnetzwerke in die Untersuchung der Elternzeitnahme von Müttern und Vätern einzubinden.

## Literaturverzeichnis

Andersson, Jenny (2019): Föräldraledig? Mer än en Köksbordsfråga. En jämförelse av de nordiska ländernas föräldraledighetssystem ur ett jämställdhetsperspektiv. Sveriges Kvinnolobby, Norges Kvinnelobby, Kvenréttindafélag Íslands.

Bayerische Staatskanzlei (ohne Jahr): Bayerisches Familiengeldgesetz. <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayFamGG>.

Brüdgam, Wenke (2017): Väter in Elternzeit in Mecklenburg-Vorpommern. Landesfrauenrat M-V: Rostock.

Bühl, Achim (2014): SPSS 22. Einführung in die moderne Datenanalyse. Hallbergmoos: Pearson.

Bundesagentur für Arbeit (2020a): Glossar der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2020b): Pendlerverflechtungen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Gemeinden. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSJ) (2018): Väterreport. Vater sein in Deutschland heute. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Bundeszentrale für politische Bildung (2012): Zahlen und Fakten. Die soziale Situation in Deutschland. Familie und Kinder. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

Dörre, Klaus (2006): Prekäre Arbeit und soziale Desintegration, in: APuZ, 40-4, 7–14.

Europäische Kommission (2020). <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=de&intPagId=4808>.

Hobler, Dietmar/Klenner, Christina/Pfahl, Svenja/Sopp, Peter/Wagner, Alexander (2017): „Wer leistet unbezahlte Arbeit?“ in WSI Report Nr. 35. Hans-Böckler-Stiftung: Düsseldorf.

Küpper, Patrick (2016): Abgrenzung und Typisierung ländlicher Räume. Thünen Working Paper 68. Braunschweig: Thünen-Institut für Ländliche Räume.

Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V (2020a): Väter im Unternehmen. Eine Broschüre für Arbeitnehmer. Rostock: Landesfrauenrat M-V e.V. [http://www.landeszentrum-mv.de/fileadmin/Apropos\\_Partnerschaft/Projektmaterial/LZGV\\_Broschuere\\_Vaeter\\_AN\\_2020.pdf](http://www.landeszentrum-mv.de/fileadmin/Apropos_Partnerschaft/Projektmaterial/LZGV_Broschuere_Vaeter_AN_2020.pdf)

Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V (2020b): Väter im Unternehmen. Eine Broschüre für Arbeitgebende. Rostock: Landesfrauenrat M-V e.V. [http://www.landeszentrum-mv.de/fileadmin/Apropos\\_Partnerschaft/Projektmaterial/LZGV\\_Broschuere\\_Vaeter\\_AG\\_2020.pdf](http://www.landeszentrum-mv.de/fileadmin/Apropos_Partnerschaft/Projektmaterial/LZGV_Broschuere_Vaeter_AG_2020.pdf)

Oschmiansky, Frank/Kühl, Jürgen/Obermeier, Tim (2020): Das Ende des Ernährermodells. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.

- Person, Anna/Kolk, Andrea (2019): Reserverade dagar ökar pappors uttag av föräldrampen (Korta analyser 2019:1). Försäkringskassan, 1–6.
- Pfahl, Svenja/Reuß, Stefan/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter: Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene. Projektbericht. Berlin.
- Rüger, Heiko/Skora, Thomas/Linde, Marina/Sulak, Harun/Waib, Stine (2018): Vereinbarkeit von beruflicher Pendelmobilität mit Familie in Deutschland – Die Folgen für Berufskarriere und subjektives Wohlbefinden. In: Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg.): Pendeln und Mobilität in Hessen. Mobilität der hessischen Bevölkerung Pendlerrechnung; Pendeln aus soziologischer und gesellschaftlicher Perspektive. Staat und Wirtschaft in Hessen, 73 (2). Wiesbaden: Hessisches Statistisches Landesamt, S. 37-45.
- Rüling, Anneli (2007): Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Gleichstellung der Geschlechter im europäischen Vergleich, in: WSI Mitteilung, 10/2007, 538-545.
- Rüling, Anneli/Kassner, Karsten (2007): Familienpolitik aus der Gleichstellungsperspektive. Ein europäischer Vergleich. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt (ohne Jahr):Landeserziehungsgeld. <https://www.familie.sachsen.de/landeserziehungsgeld.html>.
- Samtleben, Claire/Schäper, Clara/Wrohlich, Katharina (2019): Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich. DIW Wochenbericht 35/2019. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Sell, Stefan/Becher, Lena/Oschmiansky, Frank/Bersheim, Sabrina (2020): Daten und Fakten. Arbeitslosigkeit. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Statistics Sweden (2020): Women and men in Sweden 2020. Facts and figures. Örebro: Statistics Sweden.
- Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2019): Rechtliche Einheiten und Niederlassungen in Mecklenburg-Vorpommern. Unternehmensregister, Stand 30.09.2019.
- Statistisches Bundesamt (2020): Öffentliche Sozialleistungen Statistik zum Elterngeld Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2016 geborene Kinder. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2019): Statistisches Jahrbuch 2019. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2015): Zeitverwendungserhebung – Aktivitäten in Stunden und Minuten für ausgewählte Personengruppen 2012/2013. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Strauss, Anselm L./Corbin, Juliet M. (1996): Grounded theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz.
- Vogel, Berthold (2004): „Überzählige“ und „Überflüssige“. Empirische Annäherungen an die gesellschaftlichen Folgen der Arbeitslosigkeit, in: Berliner Debatte Initial, 15/2, 11–21.