

A stylized world map composed of a grid of grey dots, with several dots highlighted in red to represent specific countries.

Vaterschaftsurlaub und der Anteil von Vätern an der Elternzeit in Island

INGÓLFUR V. GÍSLASON
November 2012

- Ausschlaggebend für eine grundlegende Reform der Elternzeit in Island waren gesellschaftliche Debatten über die generelle Situation von Familien mit Kindern sowie über den Zusammenhang zwischen der ungleichen Arbeitsteilung innerhalb der Familien und den Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt.
- Die Elternzeit Regelung in Island legt derzeit fest, dass Eltern innerhalb von 36 Monaten nach der Geburt des Kindes flexibel für maximal neun Monate Elternzeit nehmen können.
- Die neun Monate sind dabei in drei Abschnitte von jeweils drei Monaten aufgeteilt: Jeweils einen nicht übertragbaren Abschnitt für den Vater und die Mutter. Der dritte Abschnitt kann zwischen den Eltern nach eigenen Wünschen aufgeteilt werden.
- Durch die Einführung nicht übertragbarer Vätermomente im Rahmen der Elternzeit, hat sich der Anteil der Väter in Elternzeit in Island deutlich erhöht. Des Weiteren zeigen Studien, dass Väter im Zuge dessen ihre Arbeitszeit generell reduziert haben und nun mehr im Haushalt mitarbeiten. Auch die Geburtenrate ist generell gestiegen.
- Somit scheint allgemein eine Ausweitung der nicht übertragbaren Vätermomente der einfachste und schnellste Weg, die Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in den Familien zu verbessern. In den meisten Ländern bedeutet dies aber eine radikale Veränderung und die Abkehr von Traditionen.



Inhalt

1. Einführung	2
2. Die Elternzeit in Island	2
2.1 Hintergrund	2
2.2 Ein Überblick über das Gesetz zum Mutter/Vaterschaftsurlaub und zur Elternzeit	3
2.3 Die Entwicklung nach der Elternzeitreform	5
2.4 Die Ergebnisse der Elternzeitreform	8
3. Bilanz und Ausblick	10
4. Literaturverzeichnis	12

1. Einführung

In den nordischen Staaten wird seit Jahrzehnten das Ideal der Geschlechtergerechtigkeit verfolgt. Vor allem in den ersten Jahren wurde schwerpunktmäßig darauf geachtet, die Stellung der Frauen in den wichtigsten sozialen Bereichen, wie dem Arbeitsmarkt, bei der Bildung und in der Politik, zu verbessern. Seit etwa 20 Jahren tritt aber immer deutlicher zu Tage, dass es für weitere Verbesserungen notwendig ist, die Schwerpunkte zu verschieben. Entscheidend ist dabei, in einigen Bereichen auch auf die geschlechterspezifische Situation von Männern zu schauen, vor allem auf ihre Beteiligung bei der Kindererziehung, auf ihre Rolle als Vater und im Familienleben. Es hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass Gendergerechtigkeit nur dann in möglichst vielen Lebensbereichen erreicht werden kann, wenn zwischen Frauen und Männern für eine gerechtere Aufteilung der Annehmlichkeiten und Belastungen des häuslichen Alltags gesorgt würde. Wenn z. B. Arbeitgeber es als riskanter betrachten, eine Frau einzustellen, weil sie größere Verpflichtungen gegenüber der Familie hat, beeinflusst das die Karrierechancen der Frauen negativ und wirkt sich wahrscheinlich auch auf das geschlechterspezifische Gehaltsgefälle aus.

Dies führte zu der Idee, es Vätern einfacher zu machen, einen Teil der Elternzeit selbst zu nutzen. Alle nordischen Staaten entschieden sich in den 1970er und 80er Jahren dafür, den Mutterschaftsurlaub in Elternzeit umzuwandeln. Später ging man noch einen Schritt weiter und erklärte einen Teil der Elternzeit zu einem exklusiven, nicht übertragbaren Recht des Vaters und im gleichen Maße auch der Mutter (Valdimarsdóttir 2006). Dies lag zu der Zeit ganz im allgemeinen Trend der Individualisierung von Rechten und Pflichten in den nordischen Ländern, der sich vor allem in der Familienpolitik bemerkbar machte (einen guten Überblick über die Entwicklung der Elternzeit und die aktuellen Bedingungen in den nordischen Ländern bieten Duvander und Lammi-Taskula 2011). Island war ursprünglich in Bezug auf die Vätermomente, die Dauer der Zahlungen und die Höhe des Elterngeldes ein Nachzügler unter den nordischen Ländern. Aber im Jahr 2000 holte Island auf vielen Gebieten auf und ging in einigen Punkten sogar noch weiter als die anderen nordischen Länder.

2. Die Elternzeit in Island

2.1 Hintergrund

Ende des 20. Jahrhunderts gab es in Island intensive Debatten über die Situation von Familien mit Kindern sowie über den Zusammenhang zwischen der ungleichen Arbeitsteilung innerhalb der Familien und den Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Viele Kritiker wiesen damals darauf hin, dass die isländischen Familien im Vergleich zu den anderen nordischen Ländern wesentlich weniger soziale Unterstützung bekämen. Die Elternzeit war ein Beispiel, das in diesem Zusammenhang häufig vor allem von den Gewerkschaften, den Frauenverbänden sowie den politischen Parteien und Organisationen genannt wurde. Der isländische Gewerkschaftsdachverband (Alþýðusamband Íslands, AÍ), die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes (Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, BSRB) und der Akademikerverband (Bandalag háskólamanna, BHM) organisierten Konferenzen zum Thema Elternzeit und/oder äußerten lautstark, dass Veränderungen notwendig wären. Die Frauenpartei brachte im isländischen Parlament, dem *Alþingi*, einige Vorschläge zu dem Thema ein, ebenso wie einige andere Parteien. Die Stadt Reykjavík, in der eine Mehrheit sich für größere Gendergerechtigkeit einsetzte, initiierte ein Projekt, in dem acht Väter drei Monate Vaterschaftsurlaub bei voller Bezahlung bekamen – unter der Bedingung, dass das Projekt untersucht und ein Filmbericht gemacht würde (Einarsdóttir 1998). Die Dokumentation dazu wurde im isländischen Staatsfernsehen gezeigt und viel diskutiert. Die isländische Regierung berief daraufhin zumindest zweimal hintereinander eine Kommission ein, die ein besseres System entwickeln sollte. Beide Kommissionen schlossen ihre Arbeit jedoch ohne Ergebnis ab.

1994 berief der Gleichstellungsrat (eine Regierungsinstitution, die Lösungen für die Aufhebung der geschlechterspezifischen Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt erarbeiten soll) ein spezielles „Männer-Komitee“ ein. Dieses bestand aus einer Gruppe von Männern, die die Aufgabe hatten, die Beteiligung von Männern an der Gleichstellungsdiskussion zu erhöhen. Im Dezember 1995 schlug die Gruppe eine grundlegende Veränderung der gesamten Struktur des Systems vor: die Erhöhung des Elterngeldes sowie die Verlängerung der Elternzeit und ihre Aufteilung in drei gleichlange Abschnitte, einen für den Vater, einen für die Mutter und einen, den die Eltern so

aufteilen konnten, wie sie wollten. Dieser Vorschlag wurde zum zentralen Thema in der Debatte. Das „Männer-Komitee“ reichte außerdem eine Klage beim obersten Gerichtshof von Island ein, mit der es die Verfassungswidrigkeit einiger Teile des Gesetzes über die Elternzeit anklagte, und damit den Druck, etwas zu verändern, erhöhte. Eine erste kleine Änderung wurde 1998 eingeführt, als alle isländischen Väter dazu berechtigt wurden, zwei Wochen Elternzeit unmittelbar nach der Geburt des Kindes zu nehmen. 1999 wurden dann der persönliche Assistent des Finanzministers und einige Beamte beauftragt, einen Vorschlag für ein neues Gesetz zu erarbeiten. Im Frühling 2000 schließlich wurde dieser Vorschlag, der radikale Veränderungen forderte, im *Alþingi* vorgelegt. (Gíslason 2007, Eydal und Gíslason 2008).

Grundsätzlich einig war man sich, dass die isländischen Bestimmungen zur Elternzeit geändert werden mussten. Warum die vorgeschlagenen Änderungen schließlich so radikal waren, ist ein kleines Rätsel. Eine Erklärung könnte sein, dass niemandem zusätzliche Kosten entstehen sollten und dass unter denjenigen, die diesen Vorschlag formulierten einige sehr bekannte Feministinnen waren, die die Chance für Veränderungen ergriffen, als sie sie bekamen.

2.2 Ein Überblick über das Gesetz zum Mutter-/Vaterschaftsurlaub und zur Elternzeit

Zunächst zu den wichtigsten Punkten des ursprünglichen Gesetzes, das vom *Alþingi* im Frühjahr 2000 verabschiedet wurde. Als Ziel des Gesetzes wurde formuliert: „... den Zugang der Kinder zu beiden, Vater und Mutter, zu garantieren“ [und weiter] „beiden, sowohl Frauen als auch Männern, zu ermöglichen Familien- und Arbeitsleben miteinander zu vereinbaren“ (Lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000). Die wichtigsten Aspekte des neuen Gesetzes über die Elternzeit können in sechs Punkten zusammengefasst werden:

- Die Elternzeit wurde von sechs auf neun Monate verlängert.
- Die neun Monate wurden in drei Abschnitte von jeweils drei Monaten aufgeteilt, jeweils einen nicht übertragbaren Abschnitt für den Vater und die Mutter (einzige Ausnahme ist der Tod eines Elternteils. In diesem speziellen Fall kann die noch nicht genommene Zeit auf

den anderen Elternteil übertragen werden). Der dritte Abschnitt kann zwischen den Eltern nach eigenen Wünschen aufgeteilt werden.

- Die Höhe des Elterngelds wurde auf das Gehalt vor der Elternzeit bezogen, so dass diejenigen, die einen Arbeitsplatz hatten, während ihrer Elternzeit 80% ihres vorherigen Gehalts ohne Deckelung bekamen. Elternteile mit Teilzeitstellen (weniger als 25%) oder ohne Arbeit bekamen eine feste Beihilfe. Vollzeit-Studierende eine Geburtenprämie, die doppelt so hoch war, wie der Betrag für Eltern mit Teilzeitstellen.
- Die Einteilung der Elternzeit konnte flexibel festgelegt werden. Eltern haben nun 18 Monate Zeit, ihr Recht auf Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Sie können diese in einem Stück nehmen oder auch in verschiedene Abschnitte aufteilen. Bei Letzterem muss der Arbeitgeber jedoch zustimmen. Eltern können die Elternzeit auch gemeinsam nehmen (und Elterngeld erhalten), ihre Elternzeit mit Teilzeitarbeit kombinieren oder eine Woche frei nehmen, die darauffolgende Woche arbeiten und dann wieder frei nehmen. Fast jede Kombination ist möglich, solange Arbeitnehmer und Arbeitgeber sich einigen können.
- Arbeitnehmer/-innen kann nicht gekündigt werden, nachdem der Arbeitgeber über seine bzw. ihre Absichten informiert wurde. Eine Kündigung während der Elternzeit ist auch nicht möglich. Ein/e Arbeitnehmer/in hat das Recht, nach der Elternzeit auf seinen bzw. ihren alten Arbeitsplatz zurückzukehren. Alle Ansprüche, die aus dem Arbeitsverhältnis entstehen, wie Rentenansprüche, Lohnerhöhungen und Krankengelder, werden auf die Elternzeit angerechnet.
- Das System wird zum Teil durch Sozialversicherungsbeiträge finanziert, die von den Arbeitgebern abgeführt werden. Zur Verwaltung des Systems wurde ein Elternzeitfonds eingerichtet.

Das Gesetz wurde von einer Mitte-Rechts-Regierung eingereicht, erhielt aber von allen Parteien im isländischen Parlament große Unterstützung. Bei der Abstimmung gab es keine einzige Gegenstimme, nur ein Abgeordneter enthielt sich. Die politische Zustimmung spiegelte sich auch in der Bevölkerung wieder. Zwei Gallup-Umfragen von 2003 zeigten, dass über 80% der Bevölkerung das Gesetz unterstützen. Ein Grund für die-

se breite politische und soziale Unterstützung war, dass diese radikalen Veränderungen, wie im Anhang an das Gesetz durchkalkuliert, ohne zusätzliche Kosten durchgeführt werden konnten. Denn zuvor war ein Teil der Beiträge zur Sozialversicherung dazu genutzt worden, die für alle Isländer geltende Arbeitslosenkasse zu finanzieren. Island hatte jedoch mehrere Jahre eine sehr geringe Arbeitslosigkeit (von 5%, im Jahr 1995 auf 2% im Jahr 1999), so dass die Arbeitslosenkasse gut gefüllt war. Man beschloss daher, einen Teil der Sozialversicherungsbeiträge, die zuvor die Arbeitslosenkasse finanziert hatten, in den Elternzeit-Fonds umzuleiten. Denn es wurde allgemein angenommen, dass diese Mittel reichen würden, das System zu finanzieren.

Ein weiterer Grund für die allgemeine Zustimmung war natürlich, dass alle von den Änderungen profitieren würden, die Veränderungen stellten eine klassische Win-win-Situation dar.

Es wurde allerdings sehr schnell deutlich, dass man sich verrechnet hatte. Vermutlich war die Anzahl der Väter, die die Elternzeit nutzen würden, zu gering eingeschätzt worden. 2003 wurde klar, dass der Elternzeit-Fonds auf die Zahlungsunfähigkeit zusteuerte. Um das zu verhindern, gab es zwei Änderungen: Zum einen wurde eine sehr hohe Deckelung für den Anspruch auf Elterngeld eingeführt. Diese traf 2,6% der Väter und 0,4% der Mütter (Vinnumálastofnun, 2010) und brachte keine entscheidende finanzielle Erleichterung für den Fonds. Die Einführung der Obergrenze war vor allem eine politische Geste gegenüber der von den Medien geschürten Verärgerung in der Bevölkerung über besonders reiche Eltern, die hohe Zahlungen aus dem Fonds erhalten hatten. Zum anderen wurde der Sozialversicherungsbeitrag leicht angehoben und ein größerer Anteil davon in den Elternzeit-Fonds umgeleitet.

Im Oktober 2008 brach dann das Finanzsystem von Island zusammen. Daraufhin wurden in allen Bereichen des Wohlfahrtssystems Kürzungen vorgenommen, so auch bei der Elternzeit. Die Deckelung wurde zwei Mal herabgesetzt, und trifft nun 47% der Väter und 19% der Mütter (Vinnumálastofnun, 2010). Es wurde allerdings klargestellt, dass diese Kürzungen nur vorübergehend gelten sollten und dass die Ausgleichszahlungen wieder angehoben würden, sobald sich die Staatsfinanzen wieder erholt hätten (im Augenblick wird gerade an einer

Gesetzesvorlage geschrieben, die dies zum Inhalt hat). Der Zeitraum, in dem Eltern ihre Elternzeit nehmen können, wurde von 18 auf 36 Monate verlängert, weswegen für die Zeit nach 2008 nur vorläufige Zahlen über die Nutzung der Elternzeit vorliegen.

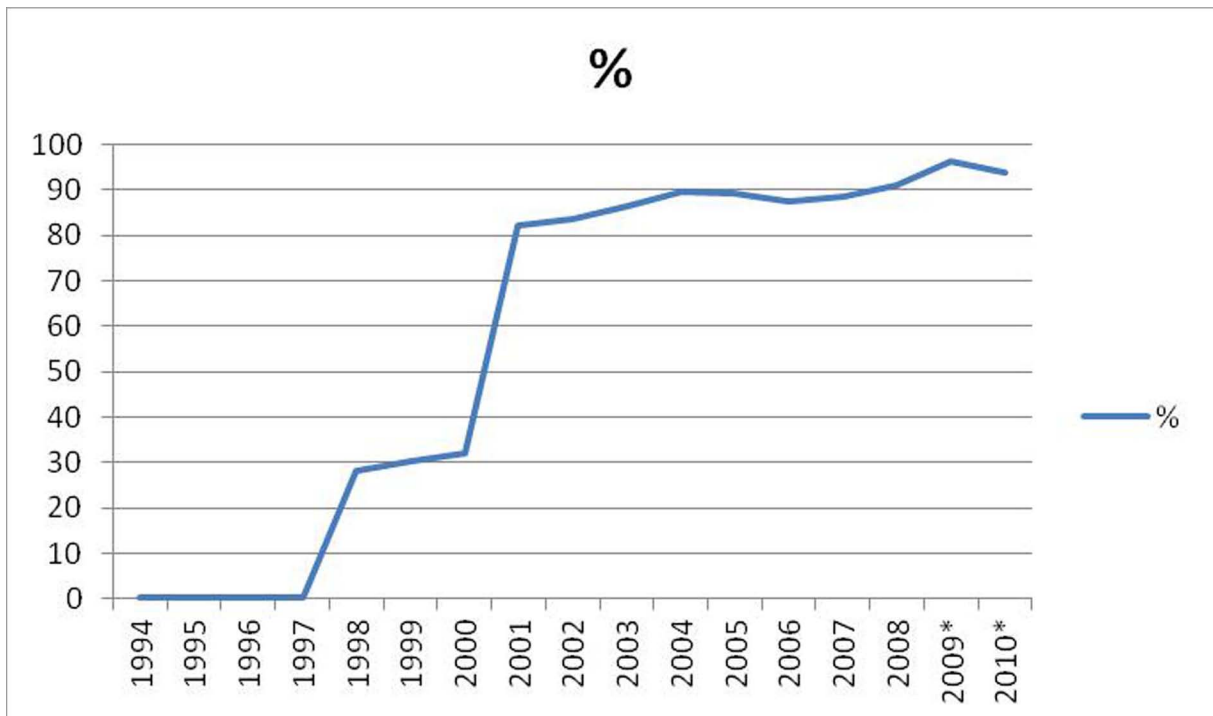
Die gesellschaftliche Gruppe, von der man vielleicht erwarten konnte, dass sie am wenigsten positiv gegenüber den Veränderungen eingestellt ist, war die der Arbeitgeber. Diese tragen die Kosten und sie haben außerdem die Verantwortung, die Elternzeiten ihrer Angestellten zu verhandeln und gegebenenfalls einen Ersatz für die freigestellten Mitarbeiter einzustellen und/oder jemanden für diesen Arbeitsplatz zu schulen. Und tatsächlich zeigten Gallup-Umfragen aus dem Jahr 2003, dass vor allem die Gruppe der Arbeitgeber den Gesetzentwurf am wenigsten billigte. Dennoch sprachen sich noch 74% der Arbeitgeber für das Gesetz aus. Andere Studien haben bestätigt, dass nur wenige Eltern von ihren Arbeitgebern negative Reaktionen auf die Ankündigung erlebten, dass sie in Elternzeit gehen würden. So hat zum Beispiel eine große quantitative Studie gezeigt, dass Eltern in den Jahren 2001 bis 2004 zu 80,8% eine positive Reaktion von ihrem Arbeitgeber erhalten hatten, als sie ihre Elternzeit nahmen (Jónsdóttir und Aðalsteinnsson 2008). Allerdings waren die geschlechtsspezifischen Erfahrungen unterschiedlich: 10,9% der Väter sagten, dass sie eine negative oder sehr negative Reaktion erhalten hatten, dies sagten aber nur 4,8% der Mütter (Jónsdóttir 2007, 174). Andere Studien bestätigten die grundsätzlich neutrale oder positive Haltung unter den Arbeitgebern (Arnardóttir 2008).

Die zustimmende Haltung der Arbeitgeber mag überraschen. Sie scheint aber von einigen Punkten abhängig zu sein. Zunächst ist die Elternzeit nicht übertragbar, die Familie verliert das Recht auf die Abschnitte der Elternzeit, die nicht in Anspruch genommen werden. Und wie bei allen sozialen Rechten gilt auch hier: einmal eingeführt werden sie als soziale Tatsache akzeptiert. Zweitens deckten Dokumente die Befürchtung des isländischen Arbeitgeberverbandes auf, dass mangelnde Gendergerechtigkeit dem Arbeitsmarkt wertvolle Ressourcen entziehen könnten, wenn gut ausgebildete Frauen Windeln wechselten anstatt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen. Und drittens wurde erwartet, dass die Reform die Geburtenrate erhöhen würde, was die Arbeitgeber als positiv für die Zukunft werteten (siehe Gíslason 2008 mit einer Diskussion der Haltungen der Arbeitgeber).

2.3 Die Entwicklung nach der Elternzeitreform

Grafik 1 zeigt den Anteil der isländischen Väter in Elternzeit zwischen 1994 und 2010.

Grafik 1. Isländische Väter in Elternzeit (in Jahren und Prozent)

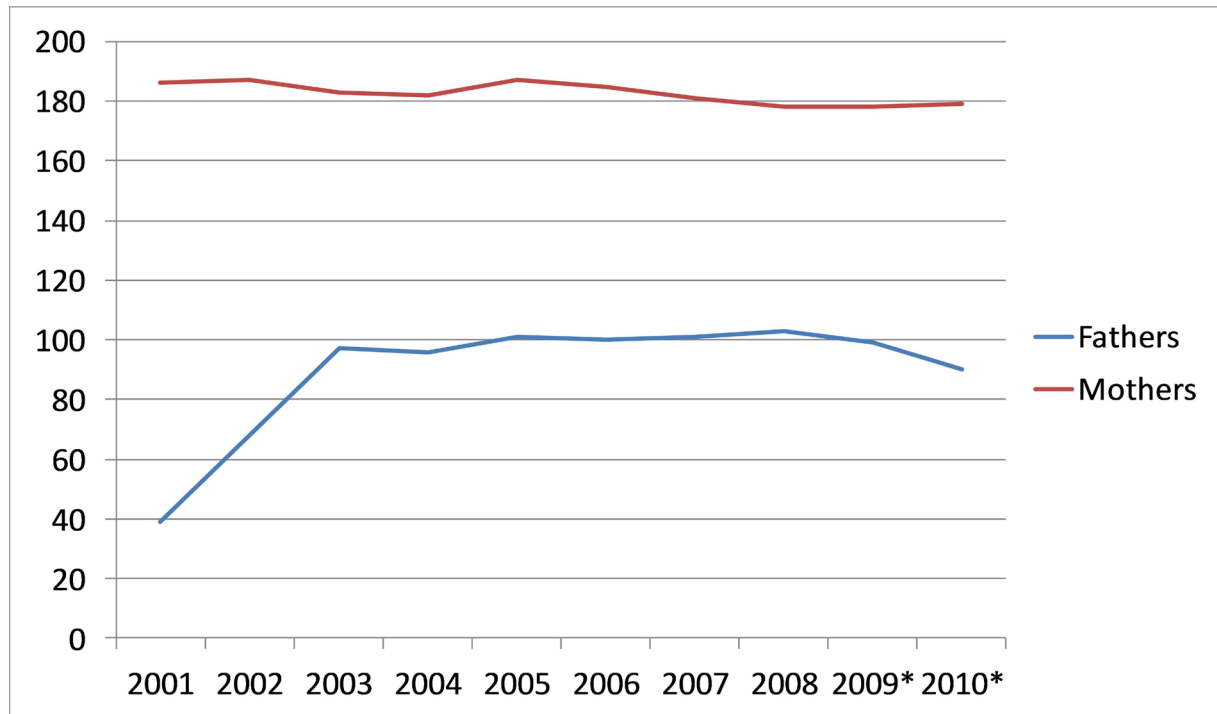


Quelle: Staðtölur Almannatrygginga; Vinnumálastofnun

Vor 1998 betrug die Elternzeit sechs Monate; es wurde ein geringer Einheitssatz gezahlt und die Zeit konnte im Prinzip zwischen beiden Elternteilen aufgeteilt werden. In der Praxis nahmen zwischen 0,2 und 0,4% der Väter einen Teil der Elternzeit in Anspruch. Nachdem 1998 die zwei Wochen Elternzeit für Väter nach der Geburt festgelegt worden waren, wurden diese von einem Drittel genutzt (die Zahl bezieht sich allerdings nur auf Väter in der Privatwirtschaft, die einen geringen Einheitssatz ausgezahlt bekamen; Angestellten des öffentlichen Dienstes wurde ihr Gehalt vollständig weiter gezahlt, weswegen sie in den Statistiken nicht auftauchen). Mit dem neuen Gesetz 2001 nutzten 82,4% der Väter die Elternzeit und diese Zahl stieg kontinuierlich an, so dass vor dem Finanzcrash 2008 fast 90% der Väter ihren Teil der Elternzeit in Anspruch nahmen. Die Angaben für die Jahre 2009 und 2010 sind vorläufig, da Eltern nun 36 Monate Zeit haben,

ihre Elternzeitmonate zu nehmen. Die endgültige Zahl für 2009 wird deshalb erst 2013 feststehen.

Grafik 2. Durchschnittliche Anzahl der Elternzeittage bei Vätern und Müttern (in Tagen und Kalenderjahr)

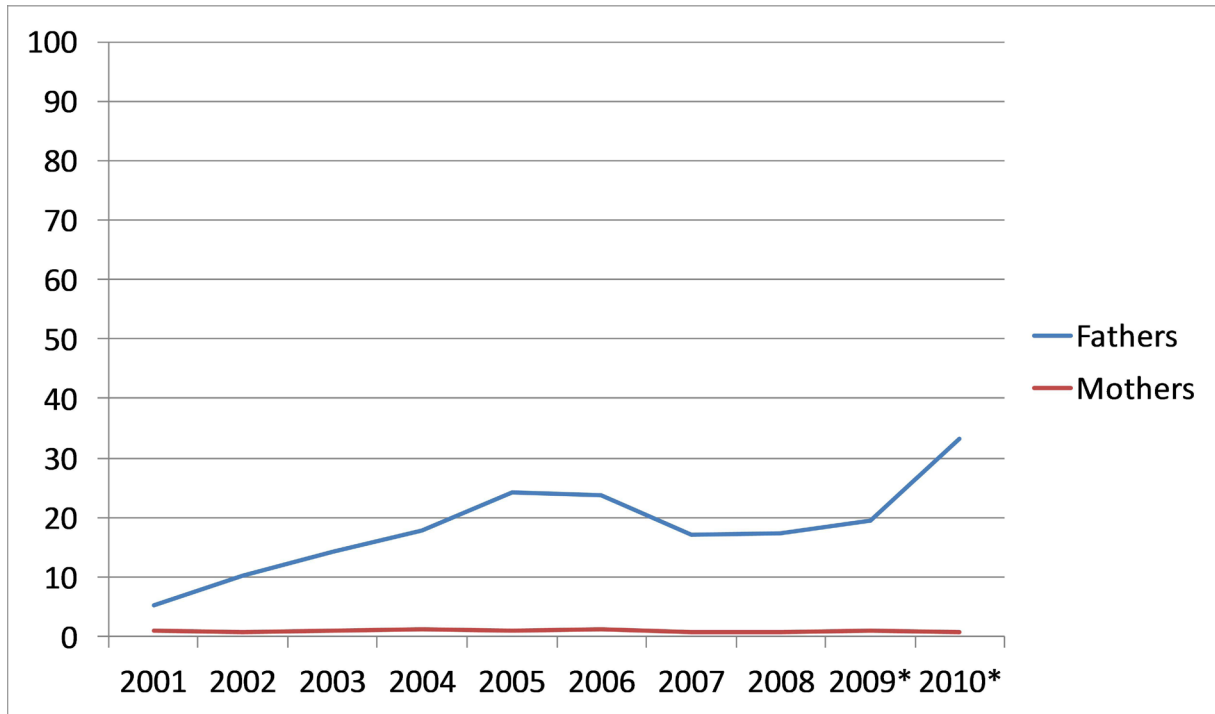


Quelle: Vinnumálastofnun 2010

Wie oben ausgeführt, geschah die Verlängerung der Elternzeit in Stufen und die Väter waren diejenigen, die warten mussten. 2001 bekamen sie einen Monat, 2002 einen zweiten und seit 2003 haben sie Anspruch auf drei Monate Elternzeit. Die durchschnittliche Zahl der Tage, die die Väter in Elternzeit waren, entspricht der Anzahl der Tage, die für sie verpflichtend waren. D. h. als ihre Elternzeit einen Monat betrug, waren sie durchschnittlich 39 Tage in Elternzeit, mit dem zweiten Monat stieg der Durchschnitt auf 68 Tage an und noch einmal auf 97 Tage mit dem dritten Monat. Vor dem Crash waren isländische Väter durchschnittlich 100 Tage in Elternzeit. Mütter dagegen kommen auf durchschnittlich 180 bis 186 Tage, d. h. sie übernehmen neben ihren Pflichtmonaten auch meist die weiteren, eigentlich teilbaren drei Monate.

Durchschnittswerte können allerdings auch wichtige Aspekte verdecken. Grafik 3 zeigt den Anteil der Väter und Mütter, die ihre individuellen Rechte nicht vollständig in Anspruch nehmen.

Grafik 3. Anteil derjenigen, die ihre Elternzeit nicht vollständig in Anspruch nehmen (in Prozent und Kalenderjahr)

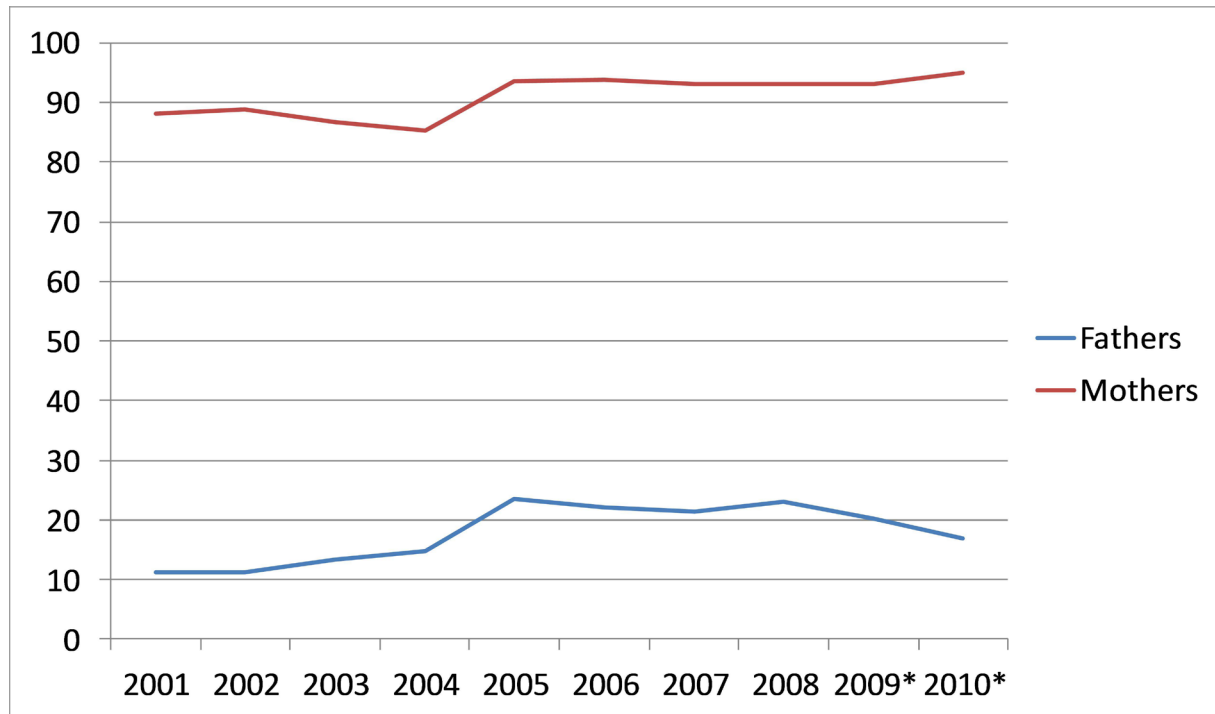


Quelle: Vinnumálastofnun 2010

Nur sehr wenige Mütter, ca. 1%, verzichten auf ihre drei Monate Elternzeit. Die Anzahl der Väter, die ihre individuellen Rechte nicht vollständig in Anspruch nahmen, stieg dagegen mit jedem Monat, den sie dazu bekamen und erreichte 2005 einen Anteil von 24,3%. Danach verringerte sich dieser Anteil und stieg nach dem Finanzcrash von 2008 wieder an. Allerdings muss auch hier darauf hingewiesen werden, dass die Zahlen für 2009 und 2010 vorläufig sind.

Eine andere Grafik zeigt dagegen den Anteil derjenigen, die einen Teil der teilbaren Elternzeit in Anspruch nehmen, Grafik 4 zeigt diese Entwicklung.

Grafik 4. Anteil derjenigen, die länger als ihre Pflichtmonate in Elternzeit sind (in Prozent und Kalenderjahr)



Quelle: Vinnumálastofnun 2010

In den meisten Jahren haben 90% oder mehr der Mütter einen Teil der teilbaren Elternzeit in Anspruch genommen. Die Anzahl der Väter, die dies taten, stieg in den ersten Jahren an und erreichte 2005 23,4%. Bei diesem Anteil, zwischen etwa einem Fünftel und einem Viertel der Väter, ist es geblieben. Nach dem Crash ist der Anteil etwas zurückgegangen, aber auch hier sind die Zahlen nur vorläufig.

Welche Väter nutzen die Elternzeit überhaupt nicht? Vor allen Dingen diejenigen, die nur biologische Väter sind. Beispielsweise, wenn das Paar nicht zusammenlebt und dies auch nicht plant. Unter diesen Umständen hat die Mutter das alleinige Sorgerecht für das Kind. Sie kann dem Vater erlauben, Elternzeit in Anspruch zu nehmen – das entscheidet die Mutter alleine.

Es gibt nur wenige Studien, die soziale Eigenschaften der Väter mit ihrer Nutzung der Elternzeit in Beziehung setzen. In diesem Bereich ist noch viel Forschung notwendig. Im Gegensatz zu den anderen nordischen Ländern, scheinen weder der Bildungsgrad noch die Frage der

Beschäftigung in Island entscheidende Faktoren zu sein; das Einkommen dagegen schon: je höher das Haushaltseinkommen ist, desto größer ist der Anteil der Väter, die in Elternzeit gegangen sind (Eydal 2008). Die Gründe dafür sind nicht gänzlich geklärt.

2.4 Die Ergebnisse der Elternzeitreform

Es hat bisher noch keine umfassende Evaluation der Elternzeitreform stattgefunden. Es gibt nur ein paar unabhängige Studien sowie die Statistiken des Elternzeit-Fonds. Dabei wird ziemlich offensichtlich, dass isländische Väter die Reform angenommen haben und sich in einem viel höherem Maße vom Arbeitsmarkt zurückziehen, um sich um ihre Kinder zu kümmern. Die Studien haben auch gezeigt, dass Väter diese Rolle genießen und dass ihr Verständnis für die Bedürfnisse der Kinder sowie die Einsicht, wie viel Arbeit es ist, sich um ein Kind zu kümmern, mit der Nutzung der Elternzeit angestiegen ist (Arnardóttir 2008). Das Ziel der Reform, Kindern die Betreuung durch beide Eltern zu garantieren, wurde er-

reicht. Aber es ist auch deutlich geworden, dass Mütter noch immer die Hauptlast der Betreuung leisten und dass hauptsächlich sie immer noch Elternzeit beanspruchen und sich aufgrund familiärer Verpflichtungen eher vom Arbeitsmarkt zurückziehen als die Väter – das ist jedoch keine Überraschung. Wir können beobachten, und das ist auch die Erfahrung in allen anderen Ländern, dass der teilbare Abschnitt einer Elternzeit, überwiegend von den Müttern in Anspruch genommen wird. Auf lange Sicht besteht aber die Tendenz, dass in Island und in den anderen nordischen Ländern mehr Väter diesen Abschnitt der Elternzeit nutzen werden, wenn nämlich die Väterzeit gesellschaftlich noch akzeptierter wird und/oder mehr Mütter in Führungspositionen aufsteigen (vgl. Duvander und Lammi-Taskula 2011).

Auch der von der Reform beabsichtigte Effekt, die Situation von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in den Familien anzugleichen, scheint eingetreten zu sein. Eine ausführliche Studie über Eltern, die 1997 und 2003 jeweils ihr erstes Kind bekommen haben, zeigte, dass die Mütter aus dem Jahr 2003 gegenüber den Müttern aus dem Jahr 1997 früher auf den Arbeitsmarkt zurückgekehrt sind. Auch lagen die Arbeitsstunden nach der Geburt bei den Müttern 2003 in einem ähnlichen Bereich wie vor der Geburt, während sie bei den Müttern 1997 wesentlich geringer ausfielen. Die gleiche Studie hat auch aufgedeckt, dass Väter 2003 viel stärker an der Betreuung ihrer Kinder beteiligt waren als 1997, sowohl tagsüber als auch nachts. Und dieser Trend war nicht nur auf die Phase der Elternzeit beschränkt, sondern setzte sich zumindest in den nächsten drei Jahren nach der Geburt fort (Eydal 2008).

Mindestens vier mögliche Nebeneffekte sind zu beobachten. Es muss dabei aber daran erinnert werden, dass die Elternzeitreform in einem gesellschaftlichen Umfeld gemacht wurde, das schon in allen Bereichen auf dem Weg zu größerer Gerechtigkeit war. Dies gilt auch für die Förderung einer aktiveren Vaterrolle, so dass es wahrscheinlich auch ohne die Reform eine ähnliche Entwicklung gegeben hätte. Die Reform hat die Entwicklung aber ohne Zweifel beschleunigt.

Es gibt als ersten Nebeneffekt aber erkennbare Veränderungen auf der Einstellungsebene, zum Beispiel bei Büchern über die Betreuung kleiner Kinder. In einer unveröffentlichten Studie wurde gezeigt, dass Väter in solchen Büchern während des größten Teils des 20. Jahr-

hunderts nicht erwähnt wurden. In den 1980er Jahren tauchten sie dann das erste Mal als „Helfer“ der Mütter auf. In den letzten zehn Jahren wurden allerdings zunehmend Bücher geschrieben, die sich direkt an werdende Väter wenden, oder die von Vätern stammen, die über ihre (positiven) Erfahrungen mit der Vaterrolle und der Hausarbeit berichten.

Zweitens zeigen neuere Studien im Vergleich zu Studien aus der Zeit vor der Reform, eine größere Beteiligung der Männer an der Hausarbeit (Arnardóttir 2008). Eine weitere Studie weist für die Zeit von 2005 und 2010 eine starke Zunahme der Beteiligung der Männer im Haushalt allgemein nach. Allerdings kann die Finanzkrise bei dieser Entwicklung auch eine Rolle gespielt haben (Þórsdóttir und Stefánsson 2010). Beide Studien kommen zu dem Ergebnis, dass Männer etwa 40% der Hausarbeit übernehmen, letztere zeigt sogar, dass die Arbeitsstunden insgesamt (der bezahlten und unbezahlten Arbeit) bei Männern höher lagen als bei Frauen.

Drittens hat sich der langfristige Trend hin zu kürzeren Arbeitszeiten von Männern fortgesetzt. 2003 lag die durchschnittliche Arbeitswoche von Männern bei 47 Stunden, 2011 waren das nur noch 44,1 Stunden (im Jahr zuvor waren es sogar nur 43,6 Stunden.) Die Zahlen für Frauen betragen dagegen 36 Stunden pro Woche im Jahr 2003 und 35,4 Stunden im Jahr 2011 (bzw. 34,8 im Jahr 2010).

Und viertens hat sich die Reform positiv auf die Geburtenrate ausgewirkt. Die Rate lag 1999 mit 1,994 Kindern auf einem niedrigen Niveau und sank 2003 noch auf 1,990. Bis 2009 ist sie dann stetig angestiegen bis auf 2,221 Kinder pro Frau und seitdem wieder etwas gesunken. 2011 lag sie bei 2,017. Dies könnte eine Reaktion auf die Kürzungen bei den Sozialleistungen oder auch ein Ergebnis des weltweiten Finanzcrashs von 2008 sein, oder eine Kombination von beidem. Die Idee, dass der Anstieg der Geburtenrate auf die Reform zurückgeführt werden kann, wird aber durch die Tatsache unterstützt, dass die Geburtenrate schon einmal 1987 nach einer Systemreform angestiegen ist. Bestätigung gibt es auch durch Studien aus einer Reihe von europäischen Ländern, die gezeigt haben, dass die Entscheidung von Frauen für ein zweites oder drittes Kind davon abhängt, wie zufrieden sie mit der Mithilfe des Vaters bei der Kinderbetreuung des ersten (und zweiten) Kindes waren (vgl. Gíslason 2009).

3. Bilanz und Ausblick

Die Elternzeitreform war in Bezug auf die Ziele, die im ursprünglichen Gesetz formuliert worden waren, ein großer Erfolg. Niemals zuvor in der isländischen Geschichte sind so viele Väter an der Betreuung ihrer Kinder beteiligt gewesen. Insbesondere unter Vorschullehrern nahm zum Beispiel der Anteil der Väter, die Elternzeit nehmen, mit am deutlichsten zu. Die wenigen Studien, die dazu gemacht wurden, bestätigen, dass sich darüber hinaus auch die Situation von Vätern und Müttern auf dem Arbeitsmarkt zunehmend angeglichen hat. Dies zeigt sich zum Beispiel bezüglich der Rückkehr an den Arbeitsplatz und die Anzahl der Arbeitsstunden nach der Elternzeit (Eydal 2008) und die Einstellungen der Arbeitgeber gegenüber Vätern und Müttern (Atlason 2006; Gíslason 2005 and 2008). Und dies scheint auch für die Hausarbeit und Kinderbetreuung zuzutreffen. (Arnardóttir 2008; Eydal 2008 housework; Þórsdóttir and Stefánsson 2010).

Die größte Schwachstelle im Gesamtsystem der Kinderbetreuung besteht in der „Betreuungslücke“, die nach dem Ende der Elternzeit entsteht, bis das Kind einen Platz in der Vorschule bekommt. Dieser Zeitraum ist unterschiedlich lang, je nach Gemeinde und Wohnort kann er zwei bis drei Monate, aber auch bis zu sechs oder acht Monate betragen. Die einzige Studie bislang, die sich mit der Frage beschäftigt, wie Eltern diese Zeit überbrücken, zeigt eine Vielzahl von Lösungen. Sehr häufig sind Großeltern und private Tagesmütter eingesprungen. Die Studie hat aber auch gezeigt, dass einige Eltern ihre Arbeitszeit verkürzt haben; Mütter häufiger als Väter (Jónsdóttir 2007). Unter dem Aspekt der Gendergerechtigkeit ist es natürlich wichtig, dass diese Betreuungslücke nicht wieder zu geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt führt, die durch die neue Elternzeit eigentlich beseitigt werden sollten. Es gibt mehrere Möglichkeiten, mit diesem Problem umzugehen. Die amtierende Regierung diskutiert die Ausweitung der Elternzeit auf 12 Monate (die Aufteilung der drei zusätzlichen Monate zwischen den Eltern wurde bisher nicht thematisiert) und denkt darüber nach, die Aufnahme der Kinder in der Vorschule nach der Elternzeit zu einem gesetzlich verankerten Recht zu machen.

Grundsätzlich bestätigen die isländischen Erfahrungen, wie auch die in den anderen nordischen Ländern, dass Väter bereit sind, ihre Elternzeit zu nutzen und mehr Zeit

mit der Familie zu verbringen, so wie sie es auch in verschiedenen Umfragen geäußert haben. Um diesen aber Wunsch zu erfüllen, müssen einige Bedingungen erfüllt werden.

Zunächst darf das Elterngeld die wirtschaftliche Situation der Familie nicht gefährden, auch nicht, wenn der Vater in Elternzeit ist. Das Bild vom Vater als Ernährer der Familie ist noch immer weit verbreitet und viele Männer sehen ihre Hauptaufgabe gegenüber dem neuen Kind noch immer darin, die wirtschaftliche Situation der Familie zu sichern. Dies verstärkt natürlich das geschlechterspezifische Gehaltsgefälle.

Zweitens muss es einen Abschnitt der Elternzeit geben, der ausschließlich vom Vater genutzt werden kann, nach dem Prinzip „nimm es, oder lass es“. Dies ist aus mehreren Gründen notwendig. Es stärkt die Verhandlungsposition des Vaters gegenüber seinem Arbeitgeber. Es zeigt, dass die Gesellschaft den Vater als einen wichtigen Partner bei der Kinderbetreuung betrachtet. Und es stärkt die Position der Mutter gegenüber ihrer Umgebung. Dieser letzte Punkt benötigt eine Erklärung: Studien in Dänemark, Finnland und Island haben gezeigt, dass Mütter einem starken sozialen Druck ausgesetzt sind, so viel Elternzeit wie möglich zu nehmen – weil es das ist, was eine „gute Mutter“ tut (Gíslason 2005, Lammi-Taskula 2007, Olsen 2000). Ein Abschnitt der Elternzeit, den eine Mutter nicht nehmen darf, schwächt diesen Druck etwas ab.

Drittens, etwas Flexibilität in Bezug auf die Ausgestaltung der Elternzeit scheint für beide Elternteile notwendig, aber wahrscheinlich (im Moment) noch mehr für die Väter als für die Mütter. Die Möglichkeit, bezahlte Arbeit mit der Kinderbetreuung zu kombinieren, ist wichtig, um die soziale Isolation zu verhindern, die häufig mit der Elternzeit einhergeht, und um andere Formen der Anregung zu bieten. Außerdem ermöglicht es den Arbeitgebern, zumindest teilweise auf die Arbeitskraft ihres Arbeitnehmers zurückzugreifen und reduziert damit die Notwendigkeit, eine neue Person als vorübergehenden Ersatz einzustellen. Natürlich muss dabei gesichert sein, dass dies von den Unternehmen nicht missbraucht wird. Die Bedürfnisse der Kinder und Eltern müssen in diesem Fall Priorität haben.

Viertens ist es wichtig, dass Arbeitnehmer/-innen nach

ihrer Elternzeit die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz garantiert wird und dass sie nicht ihre sozialen Ansprüche im Vergleich zu denjenigen verlieren, die in der Zeit gearbeitet haben.

Ein nicht übertragbarer Abschnitt der Elternzeit für Väter ist wahrscheinlich der einfachste und schnellste Weg, die ungleichen Bedingungen für Männer und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in den Familien auszugleichen. In den meisten Ländern bedeutet dies aber eine radikale Veränderung und die Abkehr von Traditionen. Allerdings können einige Maßnahmen ergriffen werden, um den Übergang zum neuen Doppelversorgermodell zu erleichtern. Haltungen und Diskussionen in der Gesellschaft können helfen und hemmen. Vorbilder sind wichtig, sowohl in der Gesellschaft, als auch am Arbeitsplatz. Ein Geschäftsführer, der in Elternzeit geht, ist ein wichtiges Zeichen. Auch Zeitungsartikel und Fernsehsendungen über die Bedeutung der aktiven Vaterrolle können unterstützen. Es sollte auch bedacht werden, dass Europa sich insgesamt immer weiter auf größere Gerechtigkeit zubewegt, was sicherlich den Übergang zu einer „vaterfreundlicheren“ Gesellschaft erleichtern wird.



Literatur

- Arnardóttir**, A. A. 2008. Fæðingarorlof frá sjónarhóli feðra og mæðra. In Jóhannesson, G. Þ. and Björnsdóttir, H. (eds.). Rannsóknir í félagsvísindum X. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Atlason**, G. H. 2006. Between Paid and Unpaid Work: On Reconciliation of Gender Equality and Daily Routines in Iceland. Retrieved (22 July 2008) from: http://www.jafnrætti.is/D10/_Files/island_gislihravn_en.pdf
- Einarsdóttir**, Þ. 1998. Through thick and thin. Icelandic men on paternity leave. Reykjavík: Jafnréttisnefnd Reykjavíkurborgar.
- Duvander**, A. Z. and Lammi-Taskula, J. (2011). Parental leave. In Gíslason, I. V. and Eydal, G. B. Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Eydal**, G. B. 2008. Policies promoting care from both parents- The case of Iceland. In Eydal, G. B. and Gíslason, I. V. (eds.). Equal rights to earn and care. Parental leave in Iceland. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Eydal**, G. B. and Gíslason, I. V. (2008). Paid parental leave in Iceland – history and context. In Eydal, G. B. and Gíslason, I. V. (eds.). Equal rights to earn and care. Parental leave in Iceland. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Gíslason**, I. V. 2005. Feður sem taka lengra fæðingarorlof. In Hauksson, Ú. (ed.). Rannsóknir í félagsvísindum VI. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Gíslason**, I. V. (2007). Parental leave in Iceland. Bringing the fathers in. Akureyri: Centre for Gender Equality.
- Gíslason**, I. V. 2008. "You are regarded as weird if you don't use the paternity leave." In Eydal, G. B. and Gíslason, I. V. (eds.). Equal rights to earn and care. Parental leave in Iceland. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Gíslason**, I. V. 2009. Gender changes in Iceland. From rigid roles to negotiations. Arctic & Antarctic 3.
- Jónsdóttir**, B. 2007. Upplifun foreldra á fæðingarorlofi. Unpublished MA-thesis. University of Iceland.
- Jónsdóttir**, B. and Aðalsteinsson, G. D. 2008. Icelandic parents' perception of parental leave. In Eydal, G. B. and Gíslason, I. V. (eds.). Equal rights to earn and care. Parental leave in Iceland. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Lammi-Taskula**, J. 2007. Parental leave for fathers? Gendered conceptions and practices in families with young children in Finland. Research Report 166. Helsinki: Stakes.
- Lög um fæðingar-** og foreldraorlof nr. 95/2000.
- Olsen**, B. M. 2000. Nye fædre på orlov. En analyse af de kønsmæssige aspekter ved forældreorlovsordninger. Copenhagen: Københavns Universitet.
- Staðtölur Almannatrygginga** 1998, 1999, 2000, 2001 og 2003. Reykjavík: Tryggingastofnun ríkisins.
- Valdimarsdóttir**, F. R. (2006). Nordic experiences with parental leave and its impact on equality. TemaNord 2006:531. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Vinnuálagstofnun**, 2010. Samantekt yfir tölulegar upplýsingar Fæðingarorlofssjóðs 2001–2009. Downloaded July 21st 2012 from: http://www.faedingarorlof.is/files/Sk%FDrsla%20-%20T%F6lulegar%20uppl%FDsingar%20F%E6%F0ingarorlofs_sj%F3%F0s%20fr%E1%202001-2009_587989908.pdf
- Þórsdóttir**, Þ. K. and Stefánsson, K. (2010). Verkaskipting kynjanna fyrir og eftir bankahrun. Downloaded July 21st from: http://ts.hi.is/sites/default/files/frettabref_thjodmalastofnunar_10_2010.pdf



Über den Autor

Ingólfur V. Gíslason ist Juniorprofessor für Soziologie an der Universität von Island. Seine Interessenschwerpunkte sind Geschlechterbeziehungen, Familienpolitik, Arbeitsmarkt und klassische Theorien.

Der Beitrag wurde aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt.

Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung
Referat Westeuropa/Nordamerika
Abteilung Internationaler Dialog
Hiroshimastraße 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:
Anne Seyfferth, Leiterin des Referats Westeuropa/
Nordamerika

Tel.: ++49-30-269-35-7736 | Fax: ++49-30-269-35-9249
<http://www.fes.de/international/wil>
Email: ID-INFO-WENA@fes.de

Diese Publikation ist im Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung in Stockholm entstanden.

Das FES-Büro in Stockholm (www.fesnord.org)

Das Nordische Büro ist Teil des internationalen Netzwerks der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) und umfasst die Länder Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden.

Das Büro mit Sitz in Stockholm wurde 2006 mit dem Ziel gegründet, die deutsch-nordische Zusammenarbeit zu fördern. Mit Seminaren und Publikationen trägt das Büro zu einem kontinuierlichen Dialog zwischen Entscheidungsträger/innen und der Zivilgesellschaft in den Nordischen Ländern und Deutschland bei.

Die Arbeit der FES in den Nordischen Ländern konzentriert sich insbesondere auf den Ideen- und Erfahrungsaustausch zu gemeinsamen Herausforderungen in den Bereichen Soziales, Wirtschaft und Außenpolitik, wie beispielsweise:

- Erfahrungen aus Wohlfahrtsstaats- und Sozialreformen, insbesondere im Hinblick auf Chancengleichheit, partizipatorische Demokratie und Leistungsfähigkeit des öffentlichen Sektors;
- Erfahrungen in den Bereichen Außen- und Sicherheitspolitik, europäische Integration und Ostseekooperation;
- Erfahrungen auf dem Gebiet Integration- und Migrationspolitik.

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.



ISBN 978-3-86498-372-6