

Mutterschutz, Papa-Monat und heteronormative Familienorganisation

Zusammenfassung

Dieser Beitrag versucht, den Begriff der Heteronormativität für eine Analyse von arbeitsrechtlichen Elternschutzrechten fruchtbar zu machen. Das Recht stellt die Weichen für die innerfamiliäre Aufgabenteilung, in dem es für (Geburts-)Mütter eine obligatorische Erwerbsarbeitsunterbrechung, für Väter und zweite Elternteile hingegen nur freiwillige Zeiten vorsieht. Diese unterschiedliche Behandlung rechtfertigt sich aus den körperlichen Umständen von Geburt, Schwangerschaft und Stillzeit, wirkt sich aber auch auf das Verhältnis der Eltern aus, indem sie geschlechtsspezifisch unterschiedliche Handlungsoptionen bereithält und die Arbeitsteilung mitstrukturiert. Darüber hinaus limitieren außerrechtliche heteronormative Geschlechternormen die Inanspruchnahme freiwilliger Möglichkeiten wie die Elternkarenz durch Väter und legen bestimmte Arrangements – etwa mit dem Verweis auf die Fähigkeit von Frauen zu stillen – näher als andere.

Schlüsselwörter

Heteronormativität, Mutterschutz, Vergeschlechtlichte Arbeitsteilung, Väterkarenz, Gleichheit, Differenz

Summary

Heteronormativity and parental leave policies

Austria's legal framework as regards parental leave creates different opportunities for parents based on gender and their biological and legal relationship with their children. While birth mothers are obliged to take 16 weeks of leave, fathers and co-mothers are entitled to a voluntary leave. While such different treatment is justified, given the nature of pregnancy and birth, the current legal situation also limits the care arrangements available to parents and stabilizes the gendered division of labour. Heteronormativity and gender norms also influence whether fathers and mothers take voluntary leave. The concept of heteronormativity therefore provides an ideal framework for analysing parental leave policies and whether parents take it or not.

Keywords

heteronormativity, maternal leave, gendered division of labour, parental leave, equality, difference

1 Einleitung

Heteronormative Familienorganisation umfasst mehr als nur die idealisierte Besetzung einer Familie durch Vater, Mutter und Kind(er). Sie beschreibt auch die innerfamiliären Beziehungen, Hierarchien und die Verteilung der Aufgaben. Wiewohl sich kulturelle Leitbilder von Familie im Laufe des 20. Jahrhunderts stark verändert haben und diverse Familienformen – Patchwork, Regenbogen, Einelternfamilien – die „konstitutive Verbindung von biologischer Verwandtschaft, Heterosexualität und Familie“ (Maihofer 2018: 128) nachhaltig infrage stellen, bestimmen heteronormative Mechanismen Familie weiterhin mit. So bleibt insbesondere trotz „flexibilisierter Geschlechternormen und

eines mittlerweile auch von staatlichen Institutionen geführten Gleichberechtigungsdiskurses“ die gesellschaftliche Organisation von Sorgearbeit hartnäckig an eine Geschlechterdifferenz gebunden (Dolderer et al. 2016: 9), Frauen tragen nach wie vor die hauptsächliche Verantwortung für den Bereich der Reproduktion.

Das Recht strukturiert wesentlich mit, wie Familie organisiert werden kann. Es spielt bei den Möglichkeiten der Familiengründung eine Rolle und dabei, ob und wie Familie mit Erwerbsarbeit vereinbart und Kinderbetreuungszeiten unter den Eltern aufgeteilt werden können. Während für den ersten Fall vor allem Familien- und Fortpflanzungsmedizinrecht von Bedeutung sind, geben beim zweiten Fall arbeits- und sozialrechtliche Normen den Ausschlag. Hier differenziert das Recht nach Geschlecht und Beziehung zum Kind. Es unterscheidet zwischen Müttern, Vätern, Adoptiv- und Pflegeeltern sowie zweiten Elternteilen. Wiewohl Elternschaft sich im Wandel befindet und entsprechend der Realitäten und Wünsche der Beteiligten definiert werden sollte, werden im Folgenden die Begriffe im Sinne des (österreichischen) Rechts verwendet, um deren Problematisierung es geht.

Die Regelungen über den Mutterschutz unterscheiden sich von solchen für Väter und zweite Elternteile und geben damit die Entscheidungen von Paaren darüber, wer sich wann wie intensiv der Kinderbetreuung widmet, teilweise vor. Nachfolgend stelle ich die unterschiedlichen Rechte für Geburtsmütter und andere Elternteile einander gegenüber und befrage sie kritisch auf die Schaffung und Schließung von Handlungsräumen hin. Freilich legitimieren die körperlichen Umstände von Schwangerschaft und Geburt den besonderen Schutz von (Geburts-)Müttern, dieser Zweck vermengt sich allerdings mit sozialen Zwecken, insbesondere der Ermöglichung von Kinderbetreuung. Eine heteronormativitätskritische Perspektive auf die Regulierung von Elternschaft ist hilfreich, um diese gegenseitige Bezugnahme von Recht und Natur sowie etwaige Kausalverkehren in den Blick zu bekommen.

Während Mutterschutz eine obligatorische Erwerbsarbeitsunterbrechung vorsieht, bieten andere Elternzeitregelungen nur Handlungsmöglichkeiten an. Ob und wie diese Möglichkeiten in Anspruch genommen werden, hängt immer noch von den Entscheidungen der betroffenen Personen ab. Wie beschränken heteronormative Denkmuster und insbesondere die Naturalisierung mütterlicher Fürsorge diese Handlungsmöglichkeiten auf einer nicht-rechtlichen Ebene? Zwar gilt eine biologisch indizierte Arbeitsteilung als Begründungsmotiv vielen als überholt (Maihofer 2018: 128), doch gerade im Zeitraum unmittelbar um die Geburt eines Kindes spielen naturalisierende Diskurse noch immer eine Rolle (Peukert 2015; Rüling 2008). Dem folgen einige allgemeinere Überlegungen zum rechtlichen Umgang mit Differenz und ich schlage eine Neuregelung vor, die Eltern unabhängig von ihrer biologischen Beziehung zum Kind arbeitsrechtlichen Schutz gewährt, ohne dabei die besondere Situation von Schwangerschaft und Geburt zu vernachlässigen.

2 Zum Begriff Heteronormativität im Zusammenhang mit der Familienorganisation

Heteronormativität dient sowohl bei der Analyse der Begründung von Rechtsnormen wie auch bei ihrer Inanspruchnahme als Bezugspunkt. Der Begriff Heteronormativität beschreibt die Setzung von Heterosexualität als einziges Natürliches sowie diejenigen „Mechanismen, die diese Naturalisierung, Institutionalisierung, Verkörperung und Regulierung“ (Wagenknecht 2007: 26) befördern. Dabei spielen soziale Institutionen wie die Familie eine zentrale Rolle (Warner 1991). Als geschlechtliche und sexuelle Ordnung umfasst Heteronormativität auch die mit dieser Ordnung verbundene Organisation von Gesellschaft, etwa hinsichtlich der Verteilung von Arbeit. Sie fungiert „als Zuweisungsmodus in der Arbeitsteilung“ (Wagenknecht 2007: 17), der die „Menschen in die exklusive Form eines von zwei Geschlechtern [drängt] und ihnen komplementär hierarchisierte Aufgaben“ zuschreibt (Wagenknecht 2007: 27). Heterosexuelle Elternschaft erscheint insofern als Paradebeispiel für eine nicht nur binäre, sondern komplementäre Vorstellung von Geschlecht, in der unterschiedlichen Subjekten unterschiedliche Aufgaben zugeschrieben werden, für die sie *natürlich* kompetent erscheinen.

Auch die Vorstellung von gleichgeschlechtlicher Elternschaft als „kategorial anderes“ gegenüber verschiedengeschlechtlichen Eltern hängt mit der Idee zusammen, es gebe „essentiell männliche und weibliche“ Elternschaft, und Kinder bräuchten beides (Wapler 2018: 212). Während Mutterschaft mit Fürsorge assoziiert ist, kann Vaterschaft ebenfalls (zusätzliche) Fürsorge umfassen, durchaus aber auch vornehmlich aus dem für den Familienerhalt notwendigen Erwerb bestehen (Dowd 2012). Diese Arbeitsteilung erlebt derzeit eine De-Legitimierung, die vor allem damit einhergeht, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen sich stark normalisiert. Mangels gleichzeitiger Übernahme von Verantwortung im Bereich der Familie durch Männer hat dies allerdings zu einer Doppelbelastung von Frauen geführt. Die sich etablierenden Diskurse über „neue/aktive“ Vaterschaft schlagen sich bislang nicht wesentlich auf die Erwerbsbiografien von Männern nieder (Heddendorp/Laß 2017). Der „Mythos von ihrer Natürlichkeit und Unabdingbarkeit“ (Maihofer 2018: 114) mag nicht mehr den gesamten Begriff von Familie umspannen, haftet aber weiterhin bestimmten Vorstellungen von Mutterschaft an.

Naturalisierungsdiskurse spielen im Zusammenhang mit Geburt, Schwangerschaft und Stillen eine wesentliche Rolle, es handelt sich dabei u. a. auch um schlichtweg körperliche Vorgänge, auf die auch rechtlich – zum Schutz von Mutter und Kind – eingegangen wird.¹ Indem sie vom Recht aufgegriffen werden, werden sie allerdings zugleich mit kultureller Bedeutung aufgeladen; die Zwecke des Rechts im Bereich des Mutterschutzes umfassen den Schutz der Gesundheit und das Ermöglichen von Kinderbetreuung. Körperliche Dimensionen von Mutterschaft werden somit auch zur Legitimation hegemonialer Normen des Zusammenlebens herangezogen. In heterosexuellen Paarbeziehungen findet regelmäßig nach der Geburt des ersten Kindes eine „Traditiona-

1 Nach der Rechtsprechung des EuGH stellt es weder eine Diskriminierung nach dem Geschlecht noch wegen Behinderung dar, dass im Fall von Leihmutterschaft der Bestellmutter, das ist diejenige, die das Kind nicht gebiert, es aber erziehen möchte, kein Mutterschaftsurlaub zuerkannt wird (vgl. EuGH 18.03.2014, C-167/12, C. D., ECLI:EU:C:2014:169, Rn 92). Auch die Mutterschutzrichtlinie bietet nach Meinung des EuGH keinen Anspruch für die Bestellmutter, auch dann nicht, wenn sie das Kind stillt (vgl. EuGH 18.03.2014, C-363/12, Z., ECLI:EU:C:2014:159, Rn 57).

lisierung der Arbeitsteilung“ (Rüling 2008: 4774) statt. Es geht dabei nicht nur darum, ob *die Frau* die eine und *der Mann* die andere Aufgabe übernimmt, sondern wie Aufgaben (voneinander) abgegrenzt und bewertet werden und welche Begründungsmuster für ihre Zuweisung herangezogen werden. Auch jenseits der unterschiedlichen Rechte von Vätern und Müttern kann das Recht, etwa durch die Flexibilität seiner Anwendbarkeit und die Art der Finanzierung von Kinderbetreuungszeiten, beeinflussen, ob eher eine klare Aufgabenteilung zwischen den Eltern mehr Sinn macht oder die gemeinsame Übernahme der Kinderbetreuung – neben einer etwaigen Erwerbsarbeit. Eine zentrale Begrenzung ist dabei die grundsätzliche Beschränkung auf zwei Elternteile gegenüber Möglichkeiten von Mehrelternschaft (Sanders 2018).

Als zentralen heteronormativen Mechanismus benennt Kruppa, und zwar explizit mit Blick auf gleichgeschlechtliche Paare, die biologische Abstammung. Diese spiele sowohl bei der rechtlichen Bestimmung von Elternschaft als auch für die Zuweisung von Arbeit und damit die Re-Traditionalisierung von Elternschaft eine Rolle (Kruppa 2009: 144). Ich möchte ergänzen, dass sich in Bezug auf die Naturalisierung von Elternschaft schon auf der Ebene des Abstammungsrechts feststellen lässt, dass dies auf Männer und Frauen unterschiedlich stark zutrifft. So ist abstammungsrechtlich „Mutter“ grundsätzlich die Frau, die das Kind gebiert, während Vaterschaft unterschiedlich, teils rechtlich, teils biologisch, bestimmt werden kann. Mutterschaft entsteht demnach durch Geburt, während Vaterschaft durch Ehe mit der Mutter, durch Anerkenntnis oder durch gerichtliche Feststellung entstehen kann (§§ 143ff. ABGB, für Deutschland vgl. Althoff/Schabram/Follmar-Otto 2017). Dasselbe gilt für den zweiten Elternteil: Dieser Begriff bezeichnet im österreichischen Familienrecht die Frau, die im Fall fortpflanzungsmedizinisch unterstützter Schwangerschaft mit der Mutter des Kindes in einer eingetragenen Partnerschaft lebt (§ 144 Abs. 2 ABGB). Andere Varianten von Vaterschaft bzw. zweiter Elternschaft setzen ein rechtliches Tätigwerden voraus, wobei eine bestehende soziale Familie sogar mittels Widerspruchs- oder Zustimmungsrechten vor dem Eindringen eines bislang unbeteiligten genetischen Vaters geschützt ist (Voithofer 2016: 430).

Die starke Verknüpfung von Biologie und Abstammung gilt also genau genommen vornehmlich für die Mutter. Doch zum einen fallen bei fortpflanzungsmedizinisch unterstützter Elternschaft und Leihmutterschaft ggf. genetische Mutterschaft, Geburtsmutterschaft und soziale wie auch rechtliche Mutterschaft auseinander. Zum anderen kann ein (Trans-)Mann ein Kind gebären und die Frage aufwerfen, ob er nun Mutter oder Vater des Kindes ist. 2017 wurde in Deutschland erstmals über die Eintragung eines (Trans-)Mannes als Mutter, und nicht entsprechend dem Personenstands- und Identifikationsgeschlecht als Vater, eines Kindes ins Geburtenregister entschieden (Schreiner 2018). Der deutsche Bundesgerichtshof argumentiert in diesem Urteil, dass Kinder ihren Eltern rechtlich entsprechend der Abstammung zugewiesen werden sollten. Auch der Arbeitskreis Abstammung verweist in seinem Abschlussbericht darauf, dass es ein berechtigtes Interesse von Kindern sei, dass ihre Abstammung „nicht im Widerspruch zu ihrer biologischen Zeugung auf zwei rechtliche Mütter oder Väter zurückgeführt wird.“ (Arbeitskreis Abstammung 2017: 74) Da die Fortpflanzungsfunktion „unbestreitbar biologisch mit dem Geschlecht verknüpft“ sei, müsse die gebärende Person Mutter sein und der Beschwerdeführer entsprechend als Mutter eingetragen werden (Deutscher Bundesgerichtshof 06.09.2017: 27). Er verkennt damit die „sozia-

len und psychischen Dimensionen von Geschlecht, die das Recht längst anerkennt“ (Wapler 2017: 1861).²

3 Rechtliche Weichen zur Arbeitsteilung zwischen Eltern rund um die Geburt

Im eben besprochenen Urteil nahm der deutsche Bundesgerichtshof auch auf die an die Eintragung als Mutter geknüpften Rechtsfolgen Bezug. Da die deutsche Verfassung „der ‚Mutter‘ einen besonderen Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft gewährt“ (Deutscher Bundesgerichtshof 06.09.2017: Rn 25) hängen arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen, insbesondere die des Mutterschutzgesetzes, von der Zugehörigkeit zu dieser Gruppe ab (Windthorst 2017: Art. 6, Rn 84). Tatsächlich differenzieren arbeitsrechtliche Schutzregelungen für Eltern derzeit in den meisten Rechtsordnungen grundsätzlich zwischen Geburtsmüttern und anderen Elternteilen (Blum et al. 2018). Mutterschutz ist grundsätzlich der Geburtsmutter vorbehalten und umfasst neben diversen Schutzbestimmungen, wie dem Verbot des Umgangs mit schwangerschaftsschädlichen Stoffen, auch ein absolutes Beschäftigungsverbot. Freiwillige Karenzzeiten können demgegenüber auch von zweiten Elternteilen, Vätern sowie Adoptiv- und Pflegeeltern in Anspruch genommen werden. Je nach Geschlecht und rechtlicher Beziehung zum Kind stehen demnach unterschiedliche rechtliche Optionen zur Verfügung, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie genutzt werden können. Im Folgenden geht es um die Möglichkeiten bzw. Verpflichtungen zur Erwerbsarbeitsunterbrechung in der österreichischen Rechtsordnung.

Für (werdende) Geburtsmütter gilt, sofern sie in einem unselbstständigen Arbeitsverhältnis tätig sind, das Mutterschutzgesetz (MSchG). Es umfasst ein absolutes Beschäftigungsverbot von je acht Wochen vor und nach der Entbindung (§§ 3 Abs. 1, 5 Abs. 1 MSchG).

Väter und zweite Elternteile können sich demgegenüber auf das Familienzeitbonusgesetz (FamZeitbG) stützen, wenn sie eine Väterfrühkarenz (besser bekannt als Papa-Monat) von 28 bis 31 Tagen nehmen möchten. Während im öffentlichen Dienst ein Anspruch darauf besteht, muss diese Familienzeit in der Privatwirtschaft, soweit nicht kollektivvertraglich anders geregelt, mit dem oder der Arbeitgeber_in vereinbart werden.³

Es handelt sich bei der Väterfrühkarenz also um eine bloße Möglichkeit, während der Mutterschutz obligatorisch ist. Dieser starke Schutzcharakter des Mutterschutzes bringt im Vergleich eine Beschränkung der Optionen mit sich, denn er besteht unabhängig vom Willen der Mutter. Zugleich erweitert er auf einer gesamtgesellschaftlichen Ebene aber die Handlungsmöglichkeiten von Frauen. Er ermöglicht es Müttern, ohne Angst vor Entlassung oder Kündigung anlässlich einer Geburt die Erwerbsarbeit zu unterbrechen.

2 Eine Verfassungsbeschwerde ist unbegründet nicht angenommen worden (BVerfG 15.05.2018), der Beschwerdeführer hat zwei Beschwerden beim EGMR eingereicht (Bundesvereinigung Trans* 2018).

3 Nach Redaktionsschluss wurde im österreichischen Nationalrat ein Rechtsanspruch auf den Papa-Monat beschlossen, er tritt am 01.09.2019 in Kraft (§ 1a VKG, Änderung des Väter-Karenzgesetzes und des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl 73/2019).

Die Väterfrühkarenz dagegen ist freiwillig. Dies bedeutet wiederum zweierlei: Zum einen ist der Schutz schwächer ausgeprägt, denn Arbeitgeber_innen sind nicht verpflichtet, Väter und zweite Elternteile um die Geburt freizustellen. Zum anderen ist für den Elternteil die Unterbrechung der Erwerbsarbeit nicht obligatorisch, er entscheidet sich dafür oder dagegen. Wobei diese Freiwilligkeit nur eingeschränkt besteht: Bei Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_in spielt stets das inhärente Machtverhältnis eine Rolle, mitunter kann es schwer sein, eine solche Vereinbarung zu erzielen. Die als Anspruch gestaltete Väterfrühkarenz im öffentlichen Dienst ist in dieser Hinsicht für die Arbeitnehmer_innen günstiger, die Entscheidung steht frei, ist ggf. aber zu gewähren.

Im Anschluss an das Beschäftigungsverbot des MSchG besteht für beide Eltern Anspruch auf Karenz bis zum 2. Lebensjahr des Kindes. Bei der Elternkarenz sind Väter, zweite Elternteile sowie Adoptiveltern den Geburtsmüttern gleichgestellt. Sie müssen sich allerdings auf unterschiedliche Rechtsgrundlagen stützen. Für die Geburtsmutter erwächst der Karenzanspruch aus dem MSchG, für Väter aus dem Väterkarenzgesetz (VKG). Zweite Elternteile können sich, obwohl es sich dabei um Frauen handelt, ebenfalls auf das VKG stützen. Das FamZeitbG verweist in § 2 Abs. 5 sogar eigens darauf, dass eine Frau, die gemäß § 144 ABGB Elternteil ist, „als Vater im Sinne dieses Gesetzes“ gilt. Dieser Kunstgriff lässt wiederum an den Widerwillen des deutschen Bundesgerichtshofs denken, einen gebärenden Mann als Vater einzutragen. Auf den ersten Blick eine originelle, fast schon queere Lösung, dient sie im Grunde doch der Aufrechterhaltung einer zerbrechenden Ordnung: Ein Kind braucht Vater und Mutter, zumindest auf dem Papier.

Mit Blick auf die eröffneten Handlungsräume lässt sich feststellen, dass die Gestaltung des Mutterschutzes als obligatorisches Beschäftigungsverbot unter Ersatz des Einkommens und mit besonderem Kündigungsschutz es Frauen weitestgehend ermöglicht, die Geburt eines Kindes mit ihrer Erwerbsarbeit zu vereinbaren. In diesen drei wesentlichen Punkten unterscheidet sich die Regelung von der Väterfrühkarenz. Bei Letzterer spielen die unterschiedliche Finanzierung und der mangelnde Kündigungsschutz während der Väterfrühkarenz eine Rolle für die (geringe) Inanspruchnahme.⁴ Im ersten Jahr seit der Einführung des VKG haben 6 070 Personen einen Antrag auf Familienzeitbonus gestellt, 163 Anträge wurden abgelehnt, wonach 5 907 Personen tatsächlich den Papa-Monat in Anspruch genommen haben. In diesem Zeitraum wurden rund 94 500 Kinder geboren (921/AB 2018). Das heißt: In nur 6,25 % der Fälle war der Vater oder zweite Elternteil in Familienzeit, womit die Beteiligungsrate ähnlich niedrig wie beim Kinder-

4 § 10 MSchG sieht einen besonderen Kündigungsschutz für Frauen vor, im FamZeitbG fehlt eine vergleichbare Regelung, der neue § 1a VKG hingegen enthält einen Kündigungsschutz auch für Väter. Weiter unterscheiden sich die Regelungen für Geburtsmütter und Väter auch in der Finanzierung. Müttern steht gemäß § 162 ASVG ein einkommensabhängiges Wochengeld als Versicherungsleistung zu. Zweite Elternteile und Väter bekommen eine Pauschalleistung in Höhe von etwa 700 Euro als Familienbonus. Gerade, wenn die Mutter vor der Geburt nicht (ausreichend) erwerbstätig war bzw. verdient hat, und folglich kein oder nur ein geringes Wochengeld bekommt, kann der Einkommensentfall des zweiten Elternteils oder Vaters eine Hürde für die Inanspruchnahme darstellen. Gerade dort, wo die Aufgabenteilung schon vor der Geburt „traditionell“ war und das Familieneinkommen größtenteils vom Vater erzielt wird, kann sich die Anreizwirkung des FamZeitbG auf Väter nicht entfalten.

geldbezug ist (Reidl/Schiffbänker 2014: 8). Auch 20 Frauen haben einen Antrag auf den Familienzeitbonus gestellt, diese wurden alle genehmigt (921/AB 2018).

Grundsätzlich ist bereits die Gestaltung eines Rechts als Obligation, als bloßes Antragsrecht oder als Anspruch ausschlaggebend dafür, ob es eine gute Grundlage für die Forderung einer Erwerbsarbeitsunterbrechung bietet. Die Ausgestaltung der Familienzeit als unbezahlte Freistellung unter Gewährung eines geringen pauschalen Entgelts macht sie eher zu einer besonderen Annehmlichkeit statt zu einer Notwendigkeit.

Auch die Inanspruchnahme von Elternkarenz durch Väter ist trotz rechtlicher Gleichstellung und Anspruchscharakter weit davon entfernt, Normalität zu werden. Frauen nehmen dieses Recht nicht nur öfter, sondern auch länger in Anspruch. Zweites gilt auch für die Vorzeigeländer Skandinaviens, wo die höhere Väterbeteiligung meist auf eine Väterquote zurückzuführen ist, einen reservierten Anteil der Karenzzeit, der andernfalls verfällt. Der darüber hinausgehende Familienanspruch wird allorts überwiegend von Müttern beansprucht (Schein 2017: 281). Wenn, dann nehmen Väter nur den ihnen zugeordneten Teil, während Mütter ihren und den neutralen Teil bestreiten (Schein 2017: 281f.).

4 Heteronormativität und die Inanspruchnahme von Elternrechten

Durch das Recht werden die Handlungsoptionen von Eltern um die Geburt eines Kindes abgesteckt: Wer kann wann wie lange die Erwerbstätigkeit unterbrechen und welche finanziellen Ausgleichsmöglichkeiten stehen zur Verfügung. Diese Regelungen beeinflussen paarinterne Aushandlungen zur Elternzeit, wobei es einen offensichtlichen Unterschied macht, ob es sich um Optionen und/oder Obligationen handelt. Soweit das Recht in seiner Anwendbarkeit optional bleibt und die konkrete Inanspruchnahme den Paaren überlässt, finden dort die relevanten Aushandlungen für konkrete Elternzeitarangements statt, Handlungsoptionen können er- und verschlossen werden. Peukert untersuchte solche Aushandlungsprozesse innerhalb von Paaren und kam zu dem Schluss, dass diese ihre „Elternschaft (das Eltern Werden und Sein) und damit verbunden Erwerbs- und Familienarbeit vergeschlechtlichen und naturalisieren“ (Peukert 2015: 82). Insofern folgen auch Aushandlungsprozesse in Paarbeziehungen heteronormativen Vorgaben, was die Inanspruchnahme mancher rechtlicher Möglichkeiten wahrscheinlicher macht als andere.

Eine Rolle spielen geschlechtsspezifische Deutungen bei Kindererziehung und Hausarbeit. Häufig ereignet sich eine „Traditionalisierung [...], indem der Mutter – etwa durch ihre Fähigkeit zum Stillen – eine ‚natürliche‘ Kompetenz und Verantwortung für die Kinderbetreuung zugeschrieben wird“ (Rüling 2008: 4779). Das Stillen wird als ausschlaggebendes Argument für die übliche Aufteilung der Karenzzeiten herangezogen, bei der die Anwesenheit der Mutter in den ersten Lebensmonaten als notwendig, der Vater hingegen als entbehrlich, erachtet wird. „Aus der ursprünglichen Verantwortung für das Stillen“ (Rüling 2008: 4779f.) folgt, dass die Mutter in den ersten Monaten, oft alleine, die nötigen Kompetenzen zur Kleinkindbetreuung und eine intensive Bezie-

hung zum Kind aufbaut. Als Folge fühlen sich Väter weniger mit dem Kind verbunden und für bestimmte Aufgaben weniger geeignet. Sowohl Rüling als auch Peukert kamen in ihren Studien zu dem Schluss, dass sich in Verbindung mit dem Stillen Erzählungen innerhalb der Paarbeziehung etablieren, denen zufolge das Kind sich wünscht, von der Mutter getröstet zu werden, und der Vater dazu nicht taugt (Rüling 2008: 4782; Peukert 2015: 185f.). Die Auseinandersetzung um das Stillen und die damit verbundenen Kompetenzen lassen sich als „vergeschlechtlichte Subjektivierungsweisen“ beschreiben, mit denen „spezifische Gefühls-, Denk- und Handlungsweisen“ (Maihofer 2018: 117) einhergehen. Das Stillen bzw. die Ernährung mit Muttermilch muss aber nicht gezwungenermaßen diese Folge für die Zuweisung von Kompetenzen haben. In den Studien von Rüling und Peukert finden sich auch Paare, die das Stillen schlicht als Ernährungsaufgabe betrachten, die mittels Abpumpen delegiert werden kann (Rüling 2008: 4783; Peukert 2015: 275). Rüling betont, dass es mit der Möglichkeit, das Stillen bzw. die Ernährung mit Muttermilch an eine andere Betreuungsperson abzugeben, einhergeht, die Mutter nicht zu überhöhen, sondern, „als grundsätzlich ersetzbar“ (Rüling 2008: 4783) anzusehen.

5 Legitime Ungleichbehandlung aufgrund von Mutterschaft

Eine Kernfrage der Debatte bezieht sich auf die Legitimierung unterschiedlicher Behandlung von Männern und Frauen aufgrund der besonderen Situation von Schwangerschaft und Geburt im Verhältnis zu Elternregelungen, die der Kinderbetreuung dienen. In der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie findet sich mit Art. 28 eine Ausnahme vom Gleichbehandlungsgebot für den Zweck des Mutterschutzes. Eine Ungleichbehandlung kann dann gerechtfertigt sein, wenn die Schwangere bzw. Wöchnerin und der Embryo bzw. Säugling vor Belastungen geschützt werden sollen. Hier sind etwa der Schutz vor gesundheitsgefährdenden Stoffen oder bestimmten schweren Tätigkeiten zentral (Risak 2017: Art. 3–7). Die Beschäftigungsverbote dienen indes – in Zusammenschau der Erwägungsgründe der Richtlinie und der europäischen Rechtsprechung sowie der Materialien zum österreichischen MSchG – aber nicht nur dem Gesundheitsschutz, sondern auch der Kinderbetreuung (Risak 2017: Art. 8 Rn 9; Sagmeister 2018; RV/Erl. MSchG 1957). Während in Bezug auf die erste Funktion eine Beschränkung auf die Geburtsmutter gerechtfertigt ist, wäre in Bezug auf die zweite eine Ausweitung auf alle Elternteile geboten. So wird zwischen Mutterschafts- und Elternurlaub einerseits nach den Anspruchsberechtigten differenziert und andererseits auf die unterschiedlichen Zwecke abgestellt: Der Elternurlaub wird beiden Eltern gewährt, „damit sie sich um ihr Kind kümmern können“ (EuGH 16.06.2016, C351/14, ECLI:EU:C:2016:447, Sanchez, Rn 44, Hervorh. M. S.), während der Mutterschutz nur der Mutter zukommt und den „Schutz der körperlichen Verfassung der Frau und den Schutz der besonderen Beziehung zwischen der Mutter und ihrem Kind während der Zeit gewährleiten, die sich an die Schwangerschaft und Entbindung anschließt, damit diese Beziehung nicht durch die Doppelbelastung aufgrund der gleichzeitigen Ausübung eines Berufs gestört wird.“ (EuGH 16.06.2016, C351/14, ECLI:EU:C:2016:447, Sanchez, Rn 44, Hervorh. M. S.) Dies entstammt einer Rechtsprechungslinie, die sich seit den 1980ern etablieren

konnte,⁵ und vielfach für ihr klares Abstellen auf Geschlechterstereotype kritisiert wurde (McGlynn 2000; Risak 2017: Art. 8 Rn 4a; Sagmeister 2018). Der Schutzzweck der Gesundheit und derjenige der Ermöglichung der Betreuung werden dadurch regelmäßig vermischt.

Eine heteronormativitätskritische Perspektive kann hilfreich sein, um zu benennen, wie körperliche Notwendigkeiten und kulturelle Praxen zu einem Begründungsstrang verknüpft werden. Besonders deutlich wird dies am Beispiel eines Falles, in dem der EuGH Adoptivmüttern, nicht jedoch Adoptivvätern, denselben Schutz zusprach wie Geburtsmüttern (vgl. EuGH 16.10.1983, C-163/82, *Kommission v Italien*, ECLI:EU:C:1983:295, 3273). Diese Ungleichbehandlung gehe „auf das legitime Bestreben zurück, die Umstände, unter denen das Kind in die Adoptivfamilie aufgenommen wird, für diesen sehr schwierigen Zeitraum soweit wie möglich denjenigen anzugleichen, unter denen das Neugeborene Aufnahme in die Familie findet“ (EuGH 16.10.1983, C-163/82, *Kommission v Italien*, ECLI:EU:C:1983:295, 3273, Rn 16). Für Risak erweist sich die Bezugnahme auf die besondere Bindung zwischen Mutter und Kind gerade in einem Adoptionsfall als „gänzlich in sich widersprüchlich“, da hier auf „kein durch Schwangerschaft und Entbindung hergestelltes Band zwischen Mutter und Kind“ Bezug genommen werden kann (Risak 2017: Art. 8, Rn 4a). Die Situation, die in diesem Fall nachgebildet werden soll, ist keine natürliche, sie ist eine rechtliche, sie zeigt, wie das Recht Anteil nimmt an der Schaffung familiärer Verantwortlichkeitsteilung und zugleich behauptet wird, dies sei natürlichen Begebenheiten geschuldet.

Dies findet sich ähnlich auch im bereits angesprochenen Urteil des deutschen Bundesgerichtshofs über die Eintragung eines (Trans-)Mannes als Mutter. Der Gerichtshof meinte, dass eine „von den biologischen Fortpflanzungsfunktionen abweichende statusrechtliche Zuordnung für die Kohärenz der Rechtsordnung weitreichende Folgen [hätte], weil Mutterschaft und Vaterschaft als rechtliche Kategorien untereinander nicht beliebig austauschbar sind, sondern sich sowohl hinsichtlich der Voraussetzungen ihrer Begründung als auch hinsichtlich der daran anknüpfenden Rechtsfolgen voneinander unterscheiden“ (Deutscher Bundesgerichtshof 06.09.2017: Rn 27). Schon in der deutschen Verfassung sei die Verknüpfung zwischen Fortpflanzungsfunktion und Geschlecht zugrunde gelegt, „indem sie der ‚Mutter‘ einen besonderen Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft gewährt“ (Deutscher Bundesgerichtshof 06.09.2017: Rn 25). Mit diesem Hinweis begründete der deutsche Bundesgerichtshof die Eintragung als Mutter mit den daran geknüpften Rechtsfolgen. Doch kann die Vermeidung des Rechtsverlustes nicht nur mittels Zuordnung als Mutter erreicht werden, ebenso gut könnte dafür argumentiert werden, dem Elternteil unabhängig von der Kategorie Mutter die fraglichen Rechte zuzusprechen. Dies könnte durch die Ausweitung von Mutterrechten auf Väter oder durch die geschlechtsneutrale Fassung von Elternrechten erreicht werden. So argumentieren auch Althoff, Schabram und Follmar-Otto in ihrem Gutachten zu Geschlechtervielfalt im Recht:

„Eine Option ist die völlige Ablösung der geschlechtsspezifischen Bezeichnungen und Voraussetzungen im Abstammungsrecht (Mutter/Frau, Vater/Mann) durch geschlechtsneutrale Bezeichnungen, die an die Fortpflanzungsfunktion anknüpfen“ (Althoff/Schabram/Follmar-Otto 2017: 56).

5 Erstmals in EuGH 12.07.1984, C-184/83, Hofmann, ECLI:EU:C:1984:273 Rn 25.

Im isländischen Elternrecht ist dies bereits verwirklicht: „fæðingarorlof“ kann mit Geburtsurlaub übersetzt werden. Seit 2006 wird damit bewusst auf jegliche Bezugnahme auf Geschlecht verzichtet, um Ungleichbehandlung aufgrund von Geschlecht(sidentität) oder sexueller Orientierung zu vermeiden (Eydal/Gislason 2018: 205). Unabhängig davon sind, in Übereinstimmung mit der Mutterschutz-RL, zwei Wochen für die gebärende Person obligatorisch.

6 Differenz als Dilemma, Gleichheit als Ausweg?

Bei der Forderung nach geschlechtsneutralen Regelungen werden feministische Rechtswissenschaftler_innen hellhörig. Mutterschutz ist eine wichtige Errungenschaft der Frauen- und Arbeiterinnenbewegung, die nicht verloren gehen soll. Zudem war in der Kritik eines formellen Gleichheitsversprechens Mutterschaft häufig ein Paradebeispiel für dessen Auslassungen und Scheitern (Dolderer et al. 2016: 9f.). Wird nicht auf die Unterschiede zwischen Männern und Frauen Bedacht genommen, so droht eine Orientierung an der männlichen Norm, die die besonderen Bedürfnisse von Frauen vernachlässigt (Holzleithner 2008: 6f.). Rein formelle Gleichbehandlung ist insofern nicht dazu in der Lage, faktische Ungleichheit zu bekämpfen. Aus dieser Erkenntnis folgen eben gerade solche Ausnahmen im Gleichbehandlungsrecht wie Mutterschutz oder auch Frauenförderungsmaßnahmen. Sie sind Teil eines materiellen Verständnisses von Gleichheit (Doll/Rössl/Sagmeister 2019). Doch tritt ein weiteres Problem zutage, denn eine Maßnahme, „mit der eine faktische Ungleichheit beseitigt werden soll, [könnte] gleichwohl die Gefahr mit sich bringen, zur Verfestigung einer herkömmlichen Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen beizutragen“ (EuGH 19.03.2002, C-476/99, *Lommers*, ECLI:EU:C:2002:183, Rn 41). So wird etwa durch die unterschiedliche Gestaltung von Elternrechten „Männern weiterhin eine im Hinblick auf die Wahrnehmung ihrer Elternschaft subsidiäre Rolle gegenüber den Frauen zugewiesen“ (EuGH 30.09.2010, C-104/09, *Roca Álvarez*, ECLI:EU:C:2010:561, Rn 36). Das „Dilemma“ liegt also darin, dass sowohl in der Gleichbehandlung als auch in der Schaffung von Sonderregelungen die Differenz zwischen Männern und Frauen reproduziert werde (Minow 1987: 12). Martha Minow, die diese Beobachtung beschreibt, führt weiter aus, dass das Dilemma nur in Verbindung mit bestimmten Vorannahmen bestehe. Diese seien wiederum so stark verwurzelt, dass sie das Problem als unauflösbar erscheinen lassen. Sie benennt diese Vorannahmen und fordert dazu auf, sie zu dekonstruieren, um einen sinnvollen Umgang mit Differenz zu finden. Sie betreffen u. a. das Verständnis von Differenzen als intrinsisch anstatt als relativ, sowie die Frage bestimmter Prinzipien der Rechtsanwendung, etwa der Objektivität (Minow 1987: 33). Für diesen Text zentral ist die Vorannahme, dass Differenz stets im Vergleich zu einer unausgesprochenen Norm und Gleichheit als Anpassung an diese Norm verstanden werde (Minow 1987: 32). Dieser Norm entsprechend werde Schwangerschaft als Abweichung verstanden, die eine spezielle Behandlung erforderlich macht. Die Benachteiligung von schwangeren Frauen am Arbeitsmarkt resultiere demnach aus einer Vorstellung von Gleichheit, die Männer zur unhinterfragten Norm erhebt, nicht aus dem Umstand der Schwangerschaft als solchem. Wesentlich ist Minows Schlussfolgerung, dass das Dilemma sich nicht durch die

Frage auflösen lässt, ob nun besondere Regelungen für schwangere Frauen sinnvoll sind oder nicht, sondern durch die Kritik des zugrunde liegenden Gleichheitsverständnisses.

Minow schlägt sogleich alternative Ausgangspunkte vor. Differenz sollte nicht als Frage von Eigenschaften, sondern von Verhältnissen diskutiert werden. Wem oder was gegenüber Differenz gemessen wird, ist verhandelbar. Es geht weniger um ein Dilemma als um den Kampf um Deutungshoheit, darüber, wessen Realität als Maßstab herangezogen wird (Minow 1987: 69). Folglich geht es darum zu fordern, dass die Rechtsordnung von Anfang an auch weibliche Lebensrealitäten miteinbeziehen muss (Holzleithner 2008: 7). Vermeintlich weibliche Realitäten sind zudem durchaus lebensnäher als die vermeintlich männliche Norm einer möglichst ununterbrochenen Erwerbsbiografie. Sorgebeziehungen sind ein wesentlicher Teil menschlichen Lebens und Erwerbsarbeit sollte damit vereinbar sein. Eine gut finanzierte Auszeit von der Erwerbsarbeit zur Kinderbetreuung sollte eine Selbstverständlichkeit für alle Arbeitnehmer_innen sein. Solange die besonders schutzbedürftige Position der Geburtsmutter als Ausgangspunkt dient, können allgemeine Regelungen vorgeschlagen werden, die im Größenschluss auch solche Positionen schützen, die in schwächerer Weise von ähnlichen Gefährdungen, etwa der Doppelbelastung von Kinderbetreuung und Erwerb, bedroht sind (Crenshaw 1989: 166). Dies bedeutet nicht, die körperliche Dimension von Schwangerschaft und Geburt zu negieren oder zu vernachlässigen, sondern den Schutz, den diese Besonderheit erforderlich macht, zum Ausgangspunkt für allgemeine Regelungen für Arbeitnehmer_innen, die Eltern werden, zu machen.

In diesem Zusammenhang ist auch die Kritik von Crenshaw an Antidiskriminierungsmaßnahmen hilfreich; diese würden oft von der privilegiertesten Schicht einer diskriminierten Gruppe ausgehen. Demgegenüber schlägt sie vor, die marginalisierteste Position als Ausgangspunkt zu nehmen, denn: „When they enter, we all enter“ (Crenshaw 1989: 166). Durch das Abstellen auf die (potenziell) am stärksten betroffene Position vermag eine Maßnahme einen möglichst großen Kreis an Betroffenen abzudecken, ohne die typischerweise vernachlässigte Gruppe außen vor zu lassen. Nun mag es auf den ersten Blick paradox erscheinen, diesen Gedanken auf die Gruppe Mütter anzuwenden, die als solche wiederum divers ist und intersektionell betrachtet werden muss. Insofern wären jedenfalls die Umstände von Alleinerzieherinnen, von Frauen/Kindern mit besonderen Bedürfnissen einzubeziehen. Doch ist hier ein Gedanke angelegt, der für die Schaffung und Prüfung von Rechten herangezogen werden kann; nämlich besondere Bedürfnisse einzubeziehen anstatt sie abzusondern. Derjenige Zeitraum, der für die Geburtsmutter durch ihre besondere körperliche Situation notwendig ist, sollte allen Eltern zur Verfügung stehen. Bei dessen Festlegung könnte das Mindestmaß der europäischen Mutterschutz-Richtlinie als Ausgangspunkt dienen, es beträgt 14 Wochen ununterbrochenen Urlaub, obligatorisch sind davon allerdings nur zwei Wochen. Das Übereinkommen zur Beseitigung jeglicher Diskriminierung von Frauen (CEDAW) der Vereinten Nationen sieht hingegen keine bestimmte Zeitspanne vor, sondern normiert in Art. 11 Abs. 3, dass in regelmäßigen Abständen anhand wissenschaftlicher und technischer Erkenntnisse überprüft werden sollte, welche Zeitspanne notwendig ist.

Unabhängig davon, wie ein Elternteil zum Kind kommt, etwa durch Adoption oder durch Geburt durch die Partnerin, sollte ein dem Mutterschutz in Dauer und Schutzniveau gleichstehender Anspruch entstehen. Zweite Elternteile, und ich betone hier durchaus die Väter, entfielen ebenso wie Mütter dem Erwerbsarbeitsmarkt für eine be-

stimmte Zeit, ihre Zuständigkeit für die Kindererziehung würde normalisiert und damit ihre Bereitschaft erhöht, auch spätere freiwillige Elternzeiten zu nehmen. Eine solche Elternzeit-Regelung käme insbesondere auch solchen Familienkonstellationen zugute, in denen kein Elternteil das Kind gebiert.

7 Rechtliche Konkretisierungen

Tatsächlich lässt sich bereits ein Trend beobachten, der von der Idee eines Mutterschaftsurlaubs weg und hin zu entweder Geburtsurlauben geht, die teilweise von der Mutter auf andere übertragen werden können, oder überhaupt zu einem generischen Elternurlaub, von dem je ein bestimmter Teil für Mutter und Vater reserviert sind (Blum et al. 2018: 9). Die isländische Regelung sieht beispielsweise je drei Monate für jedes Elternteil vor, wobei die Geburtsmutter zwei Wochen davon rund um die Geburt zu nehmen hat. In Portugal können von 16 Wochen zehn frei aufgeteilt werden, sechs Wochen sind von der Mutter um die Geburt zu nehmen (Blum et al. 2018: 9). Im Vergleich zu Österreich sind das kurze Zeiten. Die Dauer der gesamtverfügbaren Zeit spielt eine wesentliche Rolle für den Effekt auf die Geschlechtergleichheit. So führt Dearing in ihrer Analyse von 27 europäischen Elternzeitregelungen aus, dass die Länge der verfügbaren Zeit sich auf die Erwerbstätigkeit von Frauen in zweierlei Hinsicht ausüben kann: Sowohl zu kurze Betreuungszeiten als auch zu lange hindern diese. Ihre Analyse führte sie zu dem klaren Ergebnis, dass jeweils sieben Monate pro Elternteil ideal wären, vollen Lohnausgleich vorausgesetzt (Dearing 2016: 234). An diesem Vorschlag möchte ich hervorheben, dass kein frei verfügbarer Teil vorgesehen ist. Derzeit sehen sämtliche Länder mit Väterquoten auch einen über die reservierten Teile hinausgehenden Familienanspruch vor, der in allen Fällen überragend von Müttern beansprucht wird (Schein 2017: 281). Neutrale Regelungen mit der Möglichkeit zur freien Aufteilung zwischen den Eltern führen demnach nicht zu einer egalitären Aufteilung. Vielmehr greifen hier nicht-rechtliche Normen, die die Aufteilung entsprechend traditioneller Vorstellungen von Familien re-installieren und wiederum auf das Problem formeller Gleichbehandlung verweisen. Die Forderung, sich an den Bedürfnissen der Geburtsmutter zu orientieren, geht über die neutrale Gestaltung von Karenzregelungen hinaus, wie sie ohnehin die meisten Rechtsordnungen bereits kennen. Die Anerkennung der Notwendigkeit einer Auszeit führt dazu, auch zweiten Elternteilen und Vätern einen obligatorischen Urlaub zuzusprechen. Hier sei auf Nancy Frasers wohlfahrtsstaatliches Modell der Universalisierung von Betreuungsarbeit verwiesen, dessen wesentliches Element Maßnahmen sind, „die Menschen davon abhalten, sich vor bestimmten Aufgaben zu drücken“ (Fraser 1996: 493). Neben der Möglichkeit von „Lebensentwürfe[n] für Frauen* jenseits der Mutterschaft“ sind die Anerkennung und Umverteilung von Sorgearbeit wichtige feministische Anliegen in Bezug auf Elternschaft (Dolderer et al. 2016: 10). Da, wie gezeigt, die bloße Schaffung rechtlicher Möglichkeiten zur Väter-Beteiligung nicht ausreicht, um die tatsächliche Arbeitsteilung aufzubrechen, sind obligatorische Regelungen für Väter notwendig. In der Gleichstellung aller Elternteile mit der Geburtsmutter liegt zudem die Anerkennung elterlicher Fähigkeiten und Verantwortung abseits biologischer Abstammung und biologistisch-vergeschlechtlichter Zuschreibungen.

Rechtsquellen

- Deutscher Bundesgerichtshof 06.09.2017 (Beschluss des XII. Zivilsenats), XII ZB 660/14.
- BVerfG 15.05.2018, 1 BvR 2831/17 – Nichtannahmebeschluss ohne Begründung.
- EuGH 19.03.2002, C-476/99, *Lommers*, ECLI:EU:C:2002:183.
- EuGH 16.10.1983, C-163/82, *Kommission v Italien*, ECLI:EU:C:1983:295.
- EuGH 12.07.1984, C-184/83, *Hofmann*, ECLI:EU:C:1984:273.
- EuGH 30.09.2010, C-104/09, *Roca Álvarez*, ECLI:EU:C:2010:561.
- EuGH 18.03.2014, C-167/12, *C. D.*, ECLI:EU:C:2014:169.
- EuGH 18.03.2014, C-363/12, *Z.*, ECLI:EU:C:2014:159.
- EuGH 16.06.2016, C351/14, *Sanchez*, ECLI:EU:C:2016:447.
- Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 05.07.2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABI L 204/23 (Neufassung der Richtlinie des Rates vom 09.02.1976, ABI L 39/40, im Beitrag wird teilweise auch auf die Altfassung verwiesen).
- Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 08.03.2010 zur Durchführung der von BUISNESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG, ABI L 68/13.
- Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19.10.1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie i. S. d. Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABI L 348, Erwägungsgründe.
- RV/Erl. MSchG 1957. Regierungsvorlage und Erläuterungen zum Mutterschutzgesetz 1957, 197 der Beilagen 8. GP (gescanntes Original), 26.02.1957.
- 181/ME 25. GP, Ministerialentwurf betreffend ein Bundesgesetz, mit dem ein Gesetz über die Gewährung eines Bonus für Väter während der Familienzeit (Familienzeitbonusgesetz – FamZeitbG) erlassen wird, Erläuterungen, 26.01.2016.

Literaturverzeichnis

- 921/AB Anfrage-Beantwortung vom 18.07.2018 zu 933/J vom 18.05.2018, 26. GP, Anfrage der Abgeordneten Michael Bernhard, Kolleginnen und Kollegen an die Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend betreffend Familienzeitbonus (NEOS). Zugriff am 23. November 2018 unter www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/AB/AB_00921/imfname_704926.pdf. https://doi.org/10.1007/978-3-658-19362-1_2
- Althoff, Nina; Schabram, Greta & Follmar-Otto, Petra (2017). *Gutachten: Geschlechtervielfalt im Recht. Status quo und Entwicklung von Regelungsmodellen zur Anerkennung und zum Schutz von Geschlechtervielfalt*. Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität (Bd. 8). Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.
- Arbeitskreis Abstammung (2017). *Abschlussbericht. Empfehlungen für eine Reform des Abstammungsrechts*. Zugriff am 21. Januar 2019 unter www.bmjv.de/SharedDocs/Downloads/DE/News/Artikel/07042017_AK_Abstammung_Abschlussbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=4.

- Blum, Sonja; Koslowski, Alison; Macht, Alexandra & Moss, Peter (2018). *International network on leave policies and related research, 14. Review of leave policies and related research*. Zugriff am 18. Januar 2019 unter www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf.
- Bundesvereinigung Trans* (2018). *Trans*Vater reicht Beschwerde beim Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte ein*. Presseerklärung der Bundesvereinigung Trans* vom 19.12.2018. Zugriff am 20. Januar 2019 unter www.bv-trans.de/wp-content/uploads/2018/12/2018-12-19-PE-BVT-Trans-Vater-reicht-Beschwerde-beim-Europ%C3%A4ischen-Gerichtshof-f%C3%BCr-Menschenrechte-ein.pdf. <https://doi.org/10.1515/9783110978698.70>
- Crenshaw, Kimberle (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *The University of Chicago Legal Forum*, (1), Art. 8, 139–167. <https://doi.org/10.4324/9780429500480-5>
- Dearing, Helene (2016). How to assess European leave policies regarding their compliance with an ideal leave model. *Journal of European Social Policy*, 26(3), 234–247. <https://doi.org/10.1177/0958928716642951>
- Dolderer, Maya; Holme, Hannah; Jerzak, Claudia & Tietge, Ann-Madeleine (2016). O mother, where art thou? Vorwort. In Maya Dolderer, Hannah Holme, Claudia Jerzak & Ann-Madeleine Tietge (Hrsg.), *O mother, where art thou? (Queer-)Feministische Perspektiven auf Mutterschaft und Mütterlichkeit* (S. 7–23). Münster: Westfälisches Dampfboot. <https://doi.org/10.4324/9781315711034>
- Doll, Isabell; Rössl, Ines & Sagmeister, Maria (2019). 30 Jahre Genderwahnsinn. *juridikum*, (1), 7–18.
- Dowd, Nancy (2012). Fatherhood and Equality: Reconfiguring Masculinities. *Suffolk University Law Review*, XLV, 1047–1081.
- Eydal, Björk Guony & Gislason, Ingolfur (2018). Iceland. In Sonja Blum, Alison Koslowski, Alexandra Macht & Peter Moss (Hrsg.), *International network on leave policies and related research, 14. Review of leave policies and related research* (S. 205–211). Zugriff am 20. Juni 2019 unter www.leavenetwork.org/leave-policies-research/reviews-2018/.
- Fraser, Nancy (1996). Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem: Ein postindustrielles Gedankenexperiment. In Herta Nagl-Docekal & Herlinde Pauer-Studer (Hrsg.), *Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität* (S. 469–498). Frankfurt/Main: Suhrkamp. <https://doi.org/10.5840/philosophin248594>
- Fthenakis, Wassilos E; Kalicki, Berhard & Peiz, Gabriele (2002). *Paare werden Eltern. Die Ergebnisse der LBS-Familien-Studie*. Opladen: Leske + Budrich. https://doi.org/10.1007/978-3-322-99553-7_2
- Heddendorp, Henning & Laß, Inga (2017). Nur aufgeschlossen oder wirklich überzeugt? Konzeption und Rahmenbedingungen aktiver Vaterschaft. In Irene Gerlach (Hrsg.), *Elternschaft. Zwischen Autonomie und Unterstützung, Familie und Familienwissenschaft* (S. 71–103). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-16032-6_4
- Holzleithner, Elisabeth (2008). Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht? Ein Streifzug durch feministische Rechtswissenschaften und Legal Gender Studies. In Kathrin Arioli, Michelle Cottier, Patricia Farahmand & Zita Küng (Hrsg.), *Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Recht?* (S. 3–19). Zürich: Dike Verlag. <https://doi.org/10.3917/nqf.282.0110>

- Kruppa, Doreen (2009). „... dass ich durchaus hin- und hergerissen bin, ob nicht 'n anderes Modell her sollte, mit einer Lebensgemeinschaft mit 'nem Mann und 'ner Frau ...“ – Heteronormativität am Beispiel gleichgeschlechtlicher Paare. In Barbara Thiessen & Paul-Irene Villa (Hrsg.), *Mütter und Väter: Diskurse – Medien – Praxen* (S. 143–162). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Maihofer, Andrea (2018). Pluralisierung von Familienformen – Zerfall der Gesellschaft oder neoliberal passgerecht? In Katharina Pühl & Birgit Sauer (Hrsg.), *Kapitalismuskritische Gesellschaftsanalyse* (S. 113–138). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- McGlynn, Clare (2000). Ideologies of Motherhood in European Community Sex Equality Law. *European Law Journal*, (33), 29–44. <https://doi.org/10.1111/1468-0386.00094>
- Minow, Martha (1987). Justice Engendered, Foreword. The Supreme Court Term 1986. *101 Harvard Law Review*, (10), 10–95. <https://doi.org/10.2307/1341224>
- Peukert, Almut (2015). *Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit* (Geschlecht und Gesellschaft 61). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-07071-7_8
- Reichle, Barbara (1996). Der Traditionalisierungseffekt beim Übergang zur Elternschaft. *Zeitschrift für Frauenforschung*, (4), 70–89.
- Reidl, Sybille & Schiffbänker, Helene (2014). *Karenzväter in Zahlen. Ergebnisse einer Analyse von Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger* (Joanneum Research). Zugriff am 21. Januar 2018 unter www.joanneum.at/fileadmin/user_upload/imported/content_uploads/Vaeterkarenz_in_Zahlen_11.pdf.
- Risak, Martin (2017). Mutterschutzrichtlinie 82/85/EG. In Martin Franzen, Inken Gallner & Hartmut Oetker (Hrsg.), *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht* (S. 1063–1091). München: C. H. Beck.
- Rüling, Anneli (2008). Das Stillen: Traditionalisierung der Arbeitsteilung durch naturalisierende Deutungen von Geschlecht? In Karl-Siegbert Rehberg & Deutsche Gesellschaft für Soziologie (DGS) (Hrsg.), *Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006* (Teilbd. 1 u. 2, S. 4774–4786). Frankfurt/Main: Campus.
- Sagmeister, Maria (2018). Mutterschutz zwischen der Anerkennung faktischer Ungleichheit und der Reproduktion von Geschlechterrollen. In Cornelia Lanser, Corinna Potocnik-Manzouri, Johannes Safron & Nikolaus Wieser (Hrsg.), *Social Europe? Tagung junger EuroparechtlerInnen* (S. 125–160). Wien: Verlag Jan Sramek.
- Sanders, Anne (2018). *Mehrelternschaft*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Schein, Corinna (2017). Väter und bezahlte Elternzeit – Ausgestaltungsmerkmale und Inanspruchnahme im europäischen Vergleich. In Irene Gerlach (Hrsg.), *Elternschaft. Zwischen Autonomie und Unterstützung, Familie und Familienwissenschaft* (S. 263–284). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-16032-6_12
- Schreiner, Ute (2018). Geschlecht und Abstammungsrecht. Zur BGH-Entscheidung v. 06.09.2017, XII ZB 660/14. *juridikum*, (4), 456–466.
- Voithofer, Caroline (2016). Eltern-Kind-Verhältnisse im Spannungsfeld genetischer & sozialer Beziehungen: Ein Streifzug durch das österreichische Familienrecht. *FamPra.ch*, (2), 422–435.
- Wagenknecht, Peter (2007). Was ist Heteronormativität? Zu Geschichte und Gehalt des Begriffs. In Jutta Hartmann, Christian Klesse, Peter Wagenknecht, Bettina Fritzsche & Kristina Hackmann (Hrsg.), *Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht* (S. 17–35). Wiesbaden: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90274-6_2

- Wapler, Friederike (2017). Personenstandsrecht – Anmerkung zum Beschluss des BGH vom 06.09.2017 – XII ZB 660/14. *FamRZ*, (22), 1855–1862.
- Wapler, Friederike (2018). Reproduktive Autonomie: rechtliche und rechtsethische Überlegungen. In Susanne Baer & Ute Sacksofsky (Hrsg.), *Autonomie im Recht – Geschlechtertheoretisch vermessen* (S. 185–215). Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783845290386-185>
- Warner, Michael (1991). Introduction: Fear of a Queer Planet. *Social Text*, (29), 3–17.
- Windthorst, Kay (2017). Kommentierung von Art. 6. In Christoph Gröpl, Kay Windthorst & Christian von Coelln (Hrsg.), *Grundgesetz: Studienkommentar (3)* (S. 159–182). München: C. H. Beck. <https://doi.org/10.17104/9783406731037-306>

Zur Person

Maria Sagmeister, MMag.a, *1989, Universitätsassistentin (prae doc). Institut für Rechtsphilosophie, Universität Wien. Arbeitsschwerpunkte: Legal Gender Studies, arbeitsrechtliche Elternschutzregelungen, Rechtsphilosophie, politische Grundrechte.

Kontakt: Universität Wien, Institut für Rechtsphilosophie, Schenkenstraße 8–10, 1010 Wien, Österreich

E-Mail: maria.sagmeister@univie.ac.at