



Elterngeld stärkt die Partnerschaft - betriebliche Voraussetzungen für Nutzung müssen stimmen

Elterngeld stärkt die Partnerschaft - betriebliche Voraussetzungen für Nutzung müssen stimmen
Das Elterngeld kann zu einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung beitragen, die auch längerfristig bestehen bleibt. Damit das klappt, müssen die betrieblichen Voraussetzungen stimmen. Das macht eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Untersuchung deutlich. *
Eines der Ziele des 2007 eingeführten Elterngelds war es, Vätern den Weg vom Arbeitsplatz an den Wickeltisch zu ebnen. Inwieweit das funktioniert und welche Hindernisse es noch gibt, haben Svenja Pfahl, Stefan Reuß, Dietmar Hobler und Sonja Weeber vom Berliner Institut für Sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra) untersucht. Für ihre Studie haben die Sozialwissenschaftlerinnen und Sozialwissenschaftler ausführliche Interviews mit 43 Elterngeldvätern sowie eine Online-Umfrage mit mehr als 600 Teilnehmern durchgeführt. Der Analyse zufolge wirkt es sich positiv auf die Beziehung zum Nachwuchs und auf die Partnerschaft aus, wenn Väter eine Auszeit vom Erwerbsleben nehmen. Als hinderlich erweisen sich vor allem skeptische Vorgesetzte, fehlende Vertretung und ungünstige berufliche Perspektiven der Mütter.
Die befragten Väter machten von den gesetzlichen Möglichkeiten einen variantenreichen Gebrauch, schreiben die Forscher. 71 Prozent beziehen für maximal zwei Monate Elterngeld, 5 Prozent setzen zwölf oder mehr Monate aus, die übrigen Befragten liegen dazwischen. Ein Viertel der Väter arbeitet während der Elterngeldphase in Teilzeit, einige Paare sind in Teilzeit-Teilzeit-Kombination erwerbstätig. Es könne davon ausgegangen werden, dass für viele von ihnen das ElterngeldPlus ein "willkommenes Angebot" wäre, das ab Juli 2015 bis zu 28 Elterngeldmonate ermöglicht, wenn beide Partner ihre Arbeitszeit reduzieren.
Ob Väter sich überhaupt für Elternmonate entscheiden, hängt der Studie zufolge vor allem davon ab, wie sicher der Arbeitsplatz und wie familienorientiert der Arbeitgeber ist. Für die Dauer der Nutzung sei unter anderem maßgeblich, ob es zwischen den Partnern Unterschiede bei Qualifikation und Einkommen gibt und wie groß diese sind. Auf betrieblicher Ebene hätten die Vertretungsmöglichkeiten großen Einfluss, zudem spielten die direkten Vorgesetzten eine Schlüsselrolle: Insbesondere bei Vätern, die sich ihrer Entscheidung noch nicht sicher sind, führe ablehnendes Verhalten oft zu einer Verkürzung der Elterngeldphase oder zum völligen Verzicht. Auf partnerschaftlicher Ebene wirken sich ein egalitäres Leitbild des Paares und eine starke Berufsorientierung der Partnerin besonders positiv auf eine längere Elterngeldphase der Väter aus. Daher müsse neben der Lebens- und Arbeitssituation des Vaters in gleichem Maße die der Partnerin in den Blick genommen werden.
Als wichtigsten Effekt der Elternmonate nennen die befragten Väter eine stärkere Beziehung zu ihrem Kind (siehe auch Grafik 1; Link unten). Darüber hinaus bessere sich durch die partnerschaftliche Arbeitsteilung die Qualität der Paarbeziehung. "Hier wird noch einmal deutlich, dass die Elterngeldmonate für das Gros der Väter keineswegs nur eine Art Urlaub darstellen", urteilen die Autoren. Vielmehr sei das Bemühen um eine partnerschaftliche Beziehung deutlich zu erkennen, das auf eine egalitäre Verteilung von Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit abzielt. Dadurch eröffnen sich den Frauen neue berufliche Spielräume: Fast zwei Drittel der Befragten mit mindestens drei Elternmonaten geben an, dass ihre Elterngeldzeit der Partnerin den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert hat. Von den anderen Vätern mit maximal zwei Monaten bestätigt das immerhin noch ein Drittel (siehe auch Grafik 2).
Ein Zusammenhang zwischen der Nutzung von Elterngeld und der Rollenverteilung in der Partnerschaft ist laut Pfahl und ihren Kollegen auch langfristig feststellbar. Der Befragung zufolge reduziert etwa jeder vierte Vater unmittelbar im Anschluss an die Elternmonate seine Arbeitszeitdauer im Vergleich zu der Zeit vor der Geburt. Von denjenigen, die mindestens drei Monate eine berufliche Auszeit nehmen, sind es 40 Prozent, von den anderen 22 Prozent. Jeder Fünfte arbeitet längerfristig kürzer, von den Vätern mit längerem Elterngeldbezug fast jeder Dritte. Zwar ist dabei unklar, wie der Wirkungszusammenhang letztlich beschaffen ist. Doch deuten die Interviews nach Ansicht der SowiTra-Forscherinnen und Forscher darauf hin, dass die Elterngeldphase vielen Vätern als "Schnupperkurs" dient, um sich mit Alternativen zur Vollzeit vertraut zu machen.
Langfristige berufliche Nachteile für die Elterngeldväter sind laut der Studie kaum nachweisbar. Mit vorübergehenden Beeinträchtigungen sei allerdings durchaus zu rechnen. Jeder zehnte Befragte berichtet von temporären Auswirkungen auf den Karriereverlauf, wobei die Gefahr mit der Dauer der Elterngeldnutzung ansteigt. Nach der Elterngeldphase erweise sich insbesondere Teilzeit als Karrierehindernis für Väter - die hier dieselben negativen Erfahrungen wie Frauen machten. Ein beruflicher Aufstieg sei mit Teilzeit anscheinend nach wie vor in den wenigsten Betrieben vereinbar.
Um das Potenzial des Elterngelds noch besser auszuschöpfen, empfehlen die Wissenschaftler, auf eine "väterensible" und gleichstellungsorientierte Betriebskultur hinzuwirken. Dass männliche Beschäftigte familiengerechte Maßnahmen in Anspruch nehmen, müsse zur Selbstverständlichkeit werden. Handlungsbedarf bestehe auch bei den Vertretungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz: Ein effizientes, vorausschauendes Vertretungsmanagement scheine in der betrieblichen Praxis eher noch die Ausnahme als die Regel zu sein, was oft auch mit Personalknappheit zusammenhänge. Darüber hinaus seien Angebote zur vorübergehenden Reduzierung und familienorientierten Gestaltung der Arbeitszeit nötig. Denkbar wäre etwa, dass Unternehmen die ElterngeldPlus-Regelung durch eine Aufstockung der Zahlungen noch attraktiver machen. Nicht zuletzt gelte es, geschlechtsspezifische Unterschiede am Arbeitsmarkt abzubauen: "Partnerschaftliche Arbeitsteilung wird nur gelingen, wenn auch Partnerinnen Zugang zu qualitativ guten Arbeits- und Einkommensbedingungen haben."

Kontakt in der Hans-Böckler-Stiftung
Dr. Claudia Bogedan
Leiterin Abteilung Forschungsförderung
Tel.: 0211-7778-108
E-Mail: Claudia-Bogedan@boeckler.de
Rainer Jung
Leiter Pressestelle
Tel.: 0211-7778-150
E-Mail: Rainer-Jung@boeckler.de

Pressekontakt

Hans-Böckler-Stiftung

40227 Düsseldorf

Claudia-Bogedan@boeckler.de

Firmenkontakt

Hans-Böckler-Stiftung

40227 Düsseldorf

Claudia-Bogedan@boeckler.de

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB. Sie ist in allen ihren Aufgabenfeldern der

Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft verpflichtet. Sie wirbt für diese Idee, unterstützt Mandatsträger in Mitbestimmungsfunktionen und tritt für erweiterte Mitbestimmungsrechte ein.