

Bünning, Mareike; Fulda, Barbara; Hipp, Lena

Research Report

Wie Betriebe Eltern unterstützen und Gleichstellung fördern können. Arbeits- und Elternzeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Forschungsförderung Policy Brief, No. 006

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Bünning, Mareike; Fulda, Barbara; Hipp, Lena (2020) : Wie Betriebe Eltern unterstützen und Gleichstellung fördern können. Arbeits- und Elternzeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit, Forschungsförderung Policy Brief, No. 006, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007893

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/232293>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

POLICY BRIEF

Nr.006, November 2020, Forschungsförderung Policy Brief

WIE BETRIEBE ELTERN UNTERSTÜTZEN UND GLEICHSTELLUNG FÖRDERN KÖNNEN

Arbeits- und Elternzeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Mareike Bünning, Barbara Fulda und Lena Hipp

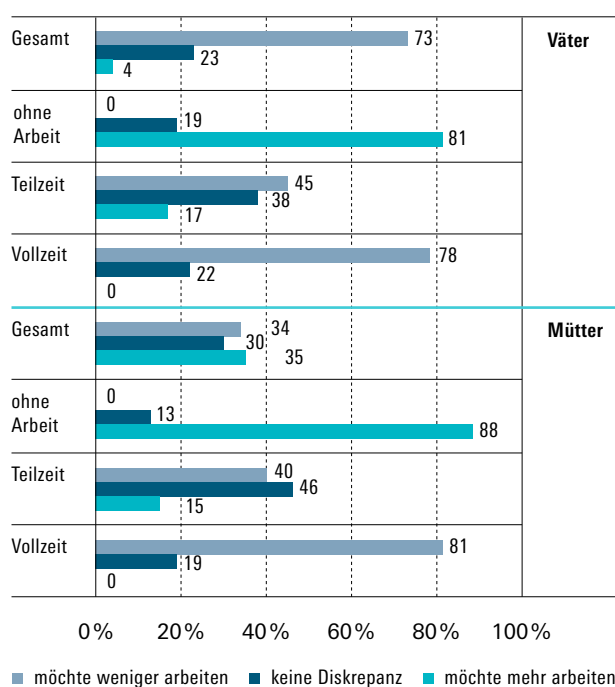
ARBEITSZEIT UND ELTERNZEIT SIND OFT GENDERUNGLEICH AUFGETEILT

Obwohl sich familienpolitisch mit dem Ausbau von Kinderbetreuung und der Einführung des Elterngeldes in den letzten Jahren viel getan hat, bleiben Kinder in Deutschland weiterhin hauptsächlich »Frauensache«. Beschäftigungsquoten und Arbeitszeiten zwischen Müttern und Vätern unterscheiden sich nach wie vor eklatant. Gleiches gilt für betreuungsbedingte Erwerbsunterbrechungen: Die deutliche Mehrheit der Mütter geht nach der Geburt eines Kindes mindestens ein Jahr in Elternzeit, Väter nehmen – wenn überhaupt – in den meisten Fällen nur zwei Monate Elternzeit.

Muss das so sein? Entspricht diese Arbeitsteilung überhaupt den Wünschen von Müttern und Vätern? Wie können Betriebe und Politik Eltern in ihren Wünschen für eine gleichmäßigere Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit unterstützen? Und ganz konkret: Unter welchen Bedingungen nehmen Väter (länger) Elternzeit? Was hilft ihnen, ihre Arbeitszeiten zugunsten von Betreuungs- und Erziehungsaufgaben zu reduzieren? Welche Rolle spielen dabei Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte?

Abbildung 1

Gewünschte und tatsächliche Arbeitszeit – Diskrepanzen (ab vier Stunden Differenz)



Anmerkung: Wegen Rundung ergeben die Summen nicht immer 100 Prozent.
Quelle: Eigene Daten, siehe Bünning / Eppers 2018

INHALT

Arbeitszeit und Elternzeit sind oft genderungleich aufgeteilt	1	Was kann die Politik tun?	9
Wie wollen sich Eltern die Arbeitszeit aufteilen?	3	1. Zugang zu qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung erleichtern	10
Warum fallen Wunsch und Wirklichkeit bei Arbeits- und Elternzeiten auseinander?	5	2. Rückkehrrechte in Vollzeit weiter ausweiten	10
Was können Betriebe tun?	6	3. Partnermonate im Rahmen des Basiselterngeldbezugs verlängern	11
1. Eine unterstützende Betriebskultur schaffen	6	Fazit	12
2. Für gute Vertretungsregelungen sorgen	7	Literatur	13
3. Familienfreundlichkeit ist in allen Sektoren und Betriebstypen möglich	8	Autorinnen	13
4. Mitbestimmungspotenzial kann noch ausgiebiger genutzt werden	8		

WIE WOLLEN SICH ELTERN DIE ARBEITSZEIT AUFTEILEN?

Damit Politik und Unternehmen Eltern dabei unterstützen können, Familie und Erwerbsarbeit zu verbinden, ist es zunächst wichtig zu wissen, inwiefern die derzeitige Aufteilung von Erwerbsarbeit und Elternzeiten den Wünschen und Vorstellungen von Müttern und Vätern überhaupt entspricht. Zunächst zu den Arbeitszeiten: Vollzeitarbeit ist bei Vätern nach wie vor das gängige Modell. Über 90 Prozent der Väter mit mindestens einem Kind unter 13 Jahren arbeiten Vollzeit, aber nur jede sechste Mutter. Etwa die Hälfte der Mütter mit Kindern unter 13 arbeitet Teilzeit und rund ein Drittel der Mütter ist nicht erwerbstätig. Diese Aufteilung entspricht bei den meisten Eltern nicht den Wünschen (Abbildung 1). Unsere Analysen zeigen: Die Wunscharbeitszeiten von Müttern und Vätern liegen deutlich näher beieinander als die tatsächlichen Arbeitszeiten. Fast drei Viertel der Väter geben an, dass sie ihre Arbeitszeit eigentlich gerne um mindestens vier Stunden pro Woche reduzieren würden. Nur gut jeder fünfte Vater ist im gewünschten Stundenumfang erwerbstätig, kaum ein Vater, nämlich nur etwa jeder zwanzigste, würde gerne mehr arbeiten. Auch bei den Müttern ist nur ein Drittel im gewünschten Stundenumfang erwerbstätig, ein weiteres Drittel würde gerne mehr arbeiten, ein Drittel weniger.

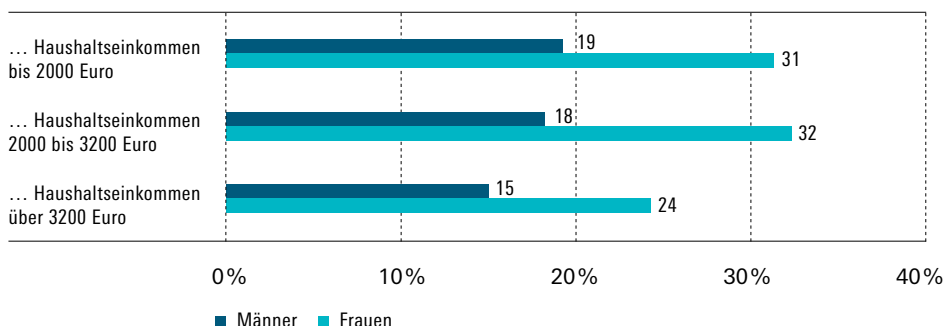
Müttern gelingt es also weit öfter als Vätern, im gewünschten Stundenumfang erwerbstätig zu sein. Denn: Die meisten Eltern wollen – anders als oft implizit angenommen – nicht in Vollzeit arbeiten, sondern in (vollzeitnaher) Teilzeit. Differenzieren wir nach Erwerbsstatus, sehen wir, dass Mütter wie Väter am ehesten im gewünschten Stundenumfang erwerbstätig sind, wenn sie in Teilzeit arbeiten. Unter den Nichterwerbstätigen wünschen sich über 80 Prozent der Mütter wie der Väter, eine Beschäftigung aufzunehmen. Diejenigen, die Vollzeit arbeiten, wollen zu 80 Prozent ihren Stundenumfang reduzieren.

Corona verschärft Ungleichgewichte

Das Ungleichgewicht in der zeitlichen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Vätern und Müttern hat sich im Rahmen der Corona-Pandemie sogar verschärft. Eine Studie von Bettina Kohlrausch und Aline Zucco (Kohlrausch/Zucco 2020) zeigt: Auch bei vielen Familien mit gleichberechtigter Verteilung der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern hat sich während der Coronakrise eine Retraditionalisierung der Aufgabenverteilung ergeben. Insgesamt übernahmen zumeist Mütter den Hauptteil der Sorgearbeit und haben dafür ihre Arbeitszeit reduziert (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2

Mütter kompensieren Betreuungsausfall: Um die Kinderbetreuung in der Coronakrise zu gewährleisten, haben ihre Arbeitszeit reduziert, bei einem ...



Quelle: Kohlrausch / Zucco 2020

Wie sieht es bei der Aufteilung der Elternzeit aus? Durch die Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 können Eltern in Deutschland ein einkommensabhängiges Elterngeld in Höhe von 65 Prozent des vorherigen Einkommens beziehen (maximal 1.800 Euro im Monat). Die maximale Bezugsdauer von 14 Monaten Basiselterngeld ist nur dann verfügbar, wenn beide Elternteile mindestens zwei Monate Elternzeit nehmen. Mit der Einführung des Elterngeldes haben sich die beruflichen Auszeiten von Müttern nach der Geburt eines Kindes im Durchschnitt tatsächlich verkürzt, die Inanspruchnahme von Elternzeiten durch Väter ist gestiegen. Dennoch ist die Elternzeit zwischen Müttern und Vätern sehr ungleich verteilt (Statistisches Bundesamt 2020).

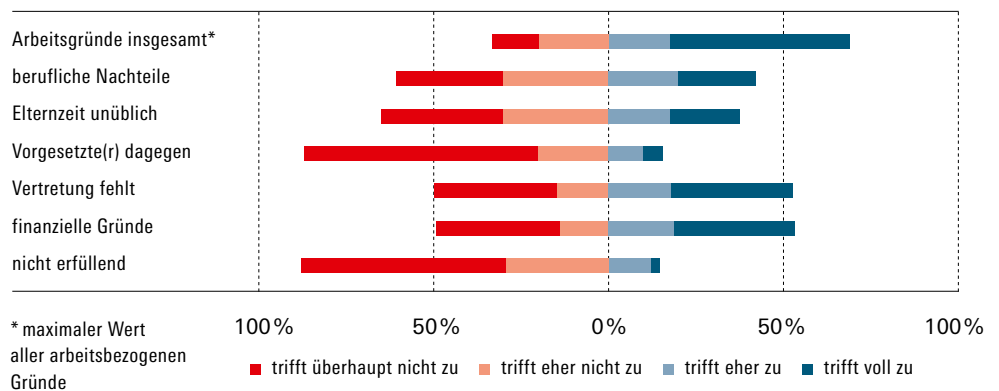
Auch hier zeigen unsere Befragungsdaten, dass diese ungleiche Aufteilung nicht immer den Wünschen der Eltern entspricht. Rund 18 Prozent der Väter, die keine Elternzeit genommen hatten, wären gerne ein bis zwei Monate in Elternzeit gegangen. Auch bei denjenigen, die ein bis zwei Monate Elternzeit genommen hatten, war in gut der Hälfte der Fälle die Elternzeit kürzer als eigentlich gewünscht. Mütter würden, sofern die Kinderbetreuung gesichert ist, oft gerne wieder früher ins Erwerbsleben zurückkehren.

Forschungsprojekt »Gelingensbedingungen für partnerschaftliche Zeitaufteilung«: Hintergrund und Fragestellungen

Obwohl sich familienpolitisch mit dem Ausbau von Kinderbetreuung und der Einführung des Elterngeldes in den letzten Jahren viel getan hat, bleiben Kinder in Deutschland weiterhin hauptsächlich »Frauensache«. Beschäftigungsquoten und Arbeitszeiten zwischen Müttern und Vätern unterscheiden sich nach wie vor eklatant. Gleiches gilt für betreuungsbedingte Erwerbsunterbrechungen: Die deutliche Mehrheit der Mütter geht nach der Geburt eines Kindes mindestens ein Jahr in Elternzeit, Väter nehmen – wenn überhaupt – in den meisten Fällen nur zwei Monate Elternzeit.

Das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Projekt »Gelingensbedingungen für partnerschaftliche Zeitaufteilung« setzt hier an und untersucht, warum eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bei Elternpaaren weiterhin Bestand hat: Entspricht diese Arbeitsteilung überhaupt den Wünschen von Müttern und Vätern? Wie können Betriebe und Politik Eltern in ihren Wünschen für eine gleichmäßigere Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit unterstützen? Und, ganz konkret: Unter welchen Bedingungen nehmen Väter (länger) Elternzeit? Was hilft ihnen, ihre Arbeitszeiten zugunsten von Betreuungs- und Erziehungsaufgaben zu reduzieren? Welche Rolle spielen in diesem Zusammenhang Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte?

Gründe, die Väter gegen die Elternzeit anführen



Quelle: Eigene Daten, siehe Samtleben et al. 2019

WARUM FALLEN WUNSCH UND WIRKLICHKEIT BEI ARBEITS- UND ELTERNZEITEN AUSEINANDER?

Um herauszuarbeiten, wie Politik und Betriebe Eltern dabei unterstützen können, Wunsch und Wirklichkeit bei Arbeit- und Elternzeiten besser miteinander in Einklang zu bringen, müssen zunächst die Gründe in Erfahrung gebracht werden, die verhindern, dass Mütter und Väter in dem Umfang bezahlter Arbeit nachgehen und Elternzeit nehmen, den sie sich eigentlich wünschen.

Warum arbeiten so viele Mütter und – insbesondere – Väter entgegen ihrer Wünsche in Vollzeit? Für rund 80 Prozent sind finanzielle Gründe ausschlaggebend. Darüber hinaus begründen etwa 40 Prozent der Mütter und Väter ihre Vollzeitbeschäftigung auch damit, dass sie ihr berufliches Fortkommen nicht gefährden wollen. Väter, die vollzeiterwerbstätig sind, geben zudem deutlich häufiger als Mütter an, die Betriebskultur stünde ihren Wünschen entgegen. Gründe sind etwa, dass eine Teilzeittätigkeit vom Vorgesetzten unerwünscht sei (50 Prozent der Väter, 32 Prozent der Mütter) oder dass Teilzeit in ihrem Betrieb unüblich sei (46 Prozent der Väter, 25 Prozent der Mütter).

Hier zeigt sich die große Bedeutung von normativen Erwartungen, die zeitliche Verfügbarkeit mit guter Leistung gleichsetzen. Diese erschweren es Müttern wie Vätern, ihre Arbeitszeit zu reduzieren – aus Angst, dadurch negative Konsequenzen für ihre Karriere hinnehmen zu müssen. Wer von dieser Norm abweicht, riskiert, als weniger leistungsfähig oder motiviert wahrgenommen zu werden. Zudem kommen traditionelle Geschlechterrollen zum Tra-

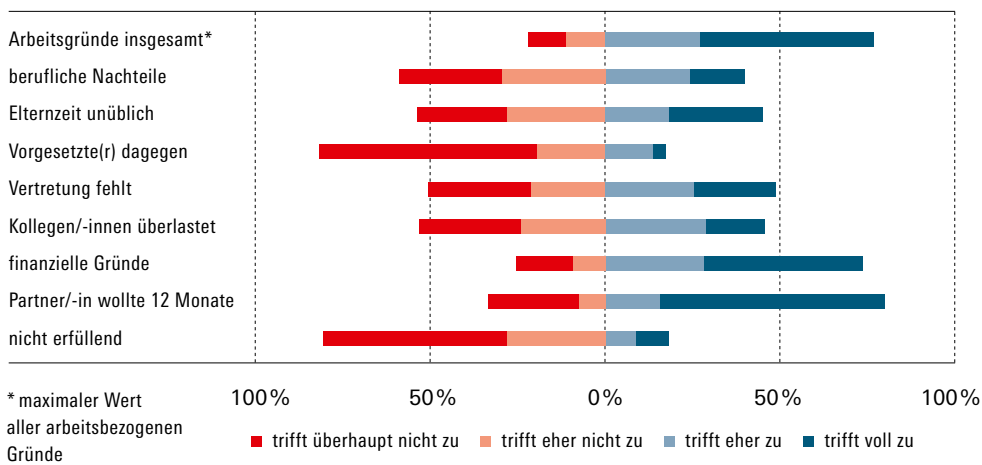
gen. Immer noch zeigt sich das traditionelle Ernährermodell darin, dass eine Teilzeittätigkeit vielen Müttern legitimer erscheint als den Vätern.

Auch für die (Nicht-)Inanspruchnahme von Elternzeiten bei Vätern spielen betriebliche Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle: Gefragt nach den Gründen, warum sie keine (längere) Elternzeit genommen haben, nannten die Väter neben finanziellen Erwägungen häufig betriebsstrukturelle Gründe und die Sorge vor negativen Konsequenzen für die Karriere. Auch das Fehlen einer passenden Vertretung sowie die Tatsache, dass eine (längere) Elternzeit von Vätern im Betrieb unüblich sei, wurden häufig als Hemmnisse genannt. Nur wenige Väter gaben an, dass sie lediglich deshalb keine (längere) Elternzeit genommen hätten, weil es keine erfüllende Aufgabe sei, nur für das Kind da zu sein. Vorbehalte seitens der Vorgesetzten waren ebenfalls nur für eine kleine Minderheit der Befragten relevant (siehe [Abbildung 3](#)).

Insgesamt wird somit deutlich, dass die Angst vor negativen Konsequenzen für die Karriere, fehlende Vorbilder im Betrieb, unzureichende Vertretungsmöglichkeiten und die Rücksicht auf Kolleg*innen Väter von einer (längeren) Elternzeit abhielten. Damit ähneln die Gründe gegen eine (längere) Elternzeit stark den Gründen gegen eine Arbeitszeitverkürzung. Einer längeren Elternzeit des Vaters stand darüber hinaus häufig der Wunsch einer 12-monatigen Elternzeit seitens der Partnerin im Wege.

Abbildung 3

Gründe, die Väter gegen eine längere Elternzeit anführen



Quelle: Eigene Daten, siehe Samtleben et al. 2019

WAS KÖNNEN BETRIEBE TUN?

1. Eine unterstützende Betriebskultur schaffen

Wie Eltern sich die Erwerbs- und Familienarbeit aufteilen, wird also auch durch betriebliche Rahmenbedingungen geprägt. Die Betriebskultur ist entscheidend dafür, ob Eltern ihre Arbeitszeit- und Elternzeitwünsche umsetzen können oder aus Sorge vor beruflichen Nachteilen davor zurückschrecken. Selbst wenn formal ein Rechtsanspruch auf Elternzeit, Teilzeiterwerbstätigkeit sowie seit 2019 ein Rückkehrrecht in Vollzeit besteht, müssen Eltern zusätzlich auch das Gefühl haben, dass es bei ihrem Arbeitgeber legitim ist, diese Rechte in Anspruch zu nehmen. Wir haben daher aus Perspektive der Eltern erfasst, wie sie die Unternehmenskultur wahrnehmen (vgl. [Abbildung 4](#)). Als besonders ausschlaggebend erweist sich, inwieweit Verfügbarkeitsnormen im Betrieb etabliert sind. Diese beinhalten, dass in einem Betrieb das Ideal eines Arbeitnehmers vorherrscht, der Vollzeit arbeitet, jederzeit bereit ist, Überstunden zu machen und sein Privatleben der Arbeit unterordnet. Leistung wird dann mit Verfügbarkeit gleichgesetzt. Wenn Eltern länger in Elternzeit gehen oder ihre Arbeitszeiten reduzieren, verletzen sie diese Verfügbarkeitsnormen und werden als weniger leistungsfähig und weniger engagiert eingeschätzt, was ihr berufliches Fortkommen im Unternehmen gefährdet. Dementsprechend erschwert eine stark ausgeprägte Verfügbarkeitsnorm die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In Betrieben mit fest etablierter Verfügbarkeitskultur haben Väter längere Arbeitszeiten als in Betrieben mit einer weniger stark ausgeprägten Verfügbarkeitskultur. Ob und wie lange Väter und Mütter Elternzeit nehmen, hängt zwar nicht mit betrieblichen Verfügbarkeitsnormen zusammen. Doch sowohl Mütter als auch Väter berichten häufiger, dass ihnen durch die Elternzeit berufliche Nachteile entstanden sind, wenn sie in ihrem Unternehmen eine starke Verfügbarkeitsnorm wahrnehmen.

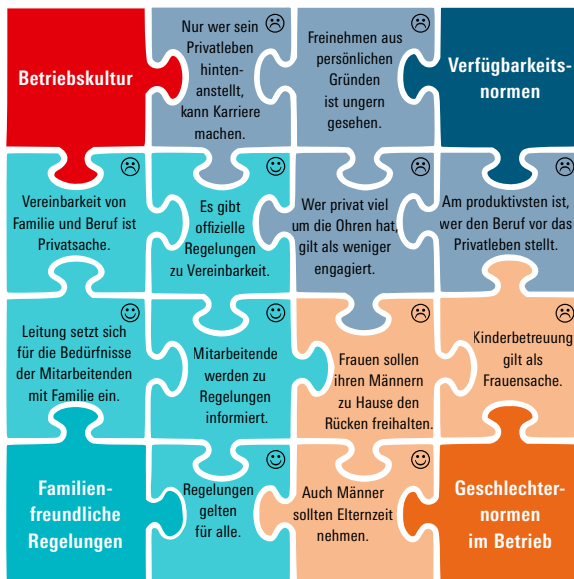
Ein zweiter Aspekt der Betriebskultur ist, inwieweit im Betrieb traditionelle Geschlechternormen vorherrschen. Dies erwies sich vor allem für die Elternzeitentscheidungen von Müttern als relevant, während es für die Elternzeiten von Vätern nicht bedeutsam war. In Betrieben mit traditionellen Geschlechterrollenvorstellungen nahmen Mütter vergleichsweise selten kurze Elternzeiten von unter einem Jahr. Gleichzeitig berichteten sie häufiger davon, dass mit ihrer Elternzeit berufliche Nachteile einhergingen. In diesen Betrieben besteht also erstens die Erwartung, dass Mütter sich vorrangig um ihre Kinder kümmern sollten und zweitens das Vorurteil, dass sie aufgrund dieser familiären Verpflichtungen weniger leistungsfähig sind. Unter diesen Umständen ist es für Mütter besonders schwer, Familie und Beruf bzw. insbesondere Familie und Karriere zu vereinbaren.

Drittens spielt es insbesondere für die Arbeitszeiten von Vätern eine Rolle, inwieweit die Angestellten im Unternehmen allgemeingültige und transparente, familienfreundliche Regelungen wahrnehmen. Unser Index für den betrieblichen Regelungsgrad geht dabei weit über das bloße Vorhandensein familienfreundlicher Regelungen auf dem Papier hinaus und erfasst, ob Eltern erstens das Gefühl haben, dass die Unternehmensleitung tatsächlich hinter diesen Maßnahmen steht, und ob sie sich zweitens auch als Zielgruppe für diese Regelungen angesprochen und gut informiert fühlen. Daher sehen wir diesen Indikator als Bestandteil der Betriebskultur an.

Für die Arbeitszeiten von Vätern zeigt sich: Je stärker der wahrgenommene betriebliche Regelungsgrad, desto geringer sind die vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten von Vätern und desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie in Teilzeit arbeiten. Wenn die Unternehmensleitung deutlich machen kann, dass sie sich für gute Vereinbarkeitmöglichkeiten für alle Beschäftigten einsetzt, erleichtert dies also Vätern, ihren Stundenumfang zu reduzieren. Hingegen finden wir keine belastbaren Hinweise darauf, dass ein Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Regelungsgrad einerseits und andererseits der Inanspruchnahme von Elternzeit durch Mütter und Väter sowie der Wahrscheinlichkeit, aufgrund der Elternzeit berufliche Nachteile zu erfahren, besteht.

Abbildung 4

Aspekte der Betriebskultur



Quelle: Eigene Darstellung

2. Für gute Vertretungsregelungen sorgen

Als besonders relevant für die Vereinbarkeitsoptionen von Müttern und Vätern erwies sich auch die Ausgestaltung der Vertretungssituation im Unternehmen. Gibt es Kolleg*innen, die füreinander kurzfristig einspringen können? Oder gibt es aufgrund einer dünnen Personaldecke oder spezialisierter Tätigkeiten keine Vertretungsmöglichkeit? Wenn Eltern eine Vertretung haben, können sie beispielsweise leichter früher Feierabend machen oder auch zwischendurch den Arbeitsplatz verlassen und somit kürzere tatsächliche Arbeitszeiten realisieren.

Auch bei einer vertraglichen Arbeitszeitverkürzung oder einer Elternzeit kommt es auf die Umsetzung im Betrieb an. Ohne Personalaufstockung muss die Arbeitszeitverkürzung oder Elternzeit durch Mehrarbeit ausgeglichen werden – indem die Beschäftigten das gleiche Arbeitsvolumen in kürzerer Zeit bewältigen bzw. nach Rückkehr an den Arbeitsplatz nachholen oder indem Kolleg*innen einen Teil der Arbeit auffangen.

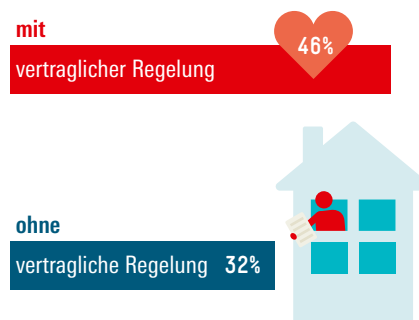
Die Betriebskultur beeinflusst die Zufriedenheit mit der Arbeit im Homeoffice

Auch die Zufriedenheit mit der Arbeit im Homeoffice und der dadurch möglichen besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie hängt stark von der jeweiligen Unternehmenskultur ab, wie Lott (2020) zeigt. Insbesondere in Betrieben, die sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzen, besteht eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte gute Erfahrungen mit der Nutzung von Homeoffice machen. Auch das Verhältnis mit dem/der Vorgesetzten hat einen großen Einfluss darauf, wie Beschäftigte die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Homeoffice erleben. Wenn sich Arbeitnehmer*innen durch ihre*n direkte*n Vorgesetzte*n in allen Aspekten der Arbeit gerecht behandelt fühlen, ist die Wahrscheinlichkeit einer guten Vereinbarkeitserfahrung durch die Beschäftigten am höchsten. Wichtig sei, so Lott (2020), dass für alle Beschäftigten innerhalb eines Betriebs – ob vor Ort oder im Homeoffice – allgemeingültige Kriterien gelten, nach denen die Arbeit beurteilt wird (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5

Homeoffice: Besser geregelt

Die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte ausschließlich positive Erfahrungen mit Homeoffice machen, beträgt ...



Quelle: Lott 2020

In unseren Daten finden wir Hinweise darauf, dass Eltern daher auf eine (längere) Elternzeit verzichten oder davon absehen, ihre Arbeitszeiten zu verkürzen, wenn im Betrieb eine Vertretung fehlt: Väter haben kürzere tatsächliche Arbeitszeiten, wenn es im Unternehmen jemanden gibt, der sie vertreten kann. Sie nehmen dann auch häufiger Elternzeiten von mehr als zwei Monaten in Anspruch. Auch Mütter entscheiden sich häufiger für eine längere Elternzeit von mehr als zwölf Monaten und seltener für eine kurze Elternzeit von weniger als zwölf Monaten, wenn es in ihrem Unternehmen prinzipiell jemanden gibt, der sie vertreten kann.

3. Familienfreundlichkeit ist in allen Sektoren und Betriebstypen möglich

Ein weiterer wichtiger Befund unserer Untersuchungen ist, dass vor allem der Gestaltungswille zählt. In unseren Daten haben wir Unterschiede zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft, zwischen kleinen, mittleren und großen Unternehmen sowie zwischen verschiedenen Branchen untersucht und nur kleine Unterschiede gefunden. Väter, die im Bereich Verwaltung, Gesundheit und Sozialwesen arbeiten, haben etwas kürzere Arbeitszeiten, Väter in den Bereichen Handel und Gastronomie sowie wirtschaftliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen etwas längere als Väter in allen anderen Branchen.

Väter in Betrieben mit bis zu zehn Beschäftigten haben etwas kürzere vertragliche Arbeitszeiten, unterscheiden sich hinsichtlich der tatsächlichen Wochenarbeitszeit jedoch nicht von Angestellten in größeren Betrieben. Für die Inanspruchnahme von Elternzeiten durch Mütter und Väter und die damit verbundenen beruflichen Konsequenzen spielt die Betriebsgröße keine Rolle.

Ebenso wenig finden wir Unterschiede zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft. Gleichzeitig finden wir nur schwach ausgeprägte Zusammenhänge zwischen diesen betriebsstrukturellen Faktoren und der Unternehmenskultur, die Angestellte in ihren Betrieben wahrnehmen. Daraus schließen wir, dass es mehr auf den Gestaltungs- und Veränderungswillen innerhalb von Betrieben ankommt als auf strukturelle Barrieren wie Branchenspezifika oder mangelnde Ressourcen kleiner Betriebe.

4. Mitbestimmungspotenzial kann noch ausgiebiger genutzt werden

Betriebsräte haben gemäß Betriebsverfassungsgesetz die Aufgabe, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Betriebsräte können auf unterschiedliche Weise aktiv werden, etwa indem sie sich für die Einführung und Umsetzung von Arbeitszeitmodellen einsetzen. Zudem können sich Interessenvertretungen dafür einsetzen, dass sich vorhandene Angebote an alle Beschäftigten gleichermaßen richten und beispielsweise Väter ebenso adressieren wie Mütter. Personalräte haben sogar noch weiter reichende Kompetenzen. Laut Deutschem Personalvertretungsgesetz können Anträge auf Arbeitszeitverkürzung in Betrieben der öffentlichen Verwaltung nur mit Zustimmung des Personalrats abgelehnt werden.

Im Allgemeinen sind in mitbestimmten Betrieben wahrscheinlicher familienfreundliche Arbeitsbedingungen gegeben als in nicht mitbestimmten Betrieben, beispielsweise indem mitbestimmte Betriebe Eltern flexible Arbeitszeiten anbieten oder Frauen gezielt fördern (Böckler Impuls 12/2019). Wir finden jedoch weder einen direkten Zusammenhang zwischen einer Interessenvertretung im Betrieb und der Dauer der Elternzeiten von Müttern und Vätern, noch zeigt sich, dass Eltern in Arbeitsorganisationen mit Interessenvertretung seltener Nachteile aufgrund der Elternzeit wahrnehmen. Auch die Arbeitszeiten von Vätern hängen nicht systematisch damit zusammen, ob eine Interessenvertretung in ihrem Betrieb vorhanden ist oder nicht. Somit bestehen hier weitere Möglichkeiten für Betriebs- und Personalräte, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Die Befragung

Datengrundlage der vorliegenden Studie bildet eine telefonische Befragung von Elternpaaren aus dem Jahr 2015, die gemeinsam vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und dem Markt- und Sozialforschungsinstitut infas als Zusatzerhebung der vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) durchgeführten Befragung »Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten« (AID:A II) durchgeführt wurde.

878 Elternpaare wurden befragt, von denen mindestens ein Elternteil abhängig beschäftigt ist und deren jüngstes Kind unter 13 Jahre alt ist. Seltene Erwerbskonstellationen – wenn etwa beide Elternteile in Teilzeit oder beide in Vollzeit arbeiteten, die Frau in Vollzeit arbeitete, ihr Mann aber in Teilzeit oder nicht erwerbstätig war – wurden überproportional zu ihrem Vorkommen in der Bundesrepublik in die Stichprobe gezogen, um Erkenntnisse über diese Paare gewinnen zu können. Damit die Stichprobe repräsentativ für die deutsche Bevölkerung ist, werden Gewichtungsfaktoren auf Basis des Mikrozensus 2013 verwendet, die die nicht proportionale Stichprobenziehung ausgleichen.

Ergänzend wurden leitfadengestützte Interviews mit 44 Paaren geführt, die aus der gleichen Stichprobe rekrutiert wurden. Ziel der Befragung war es, eine wichtige Datenlücke in der aktuellen Forschung zum Einfluss von betrieblichen Rahmenbedingungen auf Erwerbsarbeits- und Elternzeiten von Müttern und Vätern zu schließen. Zu diesem Zweck wurden beide Elternteile zu strukturellen und kulturellen Merkmalen ihrer Betriebe befragt.

Die Studie wurde im Rahmen des Projekts »Gelingensbedingungen für partnerschaftliche Zeitaufteilung« ausgewertet, das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde.

WAS KANN DIE POLITIK TUN?

Die Ergebnisse unserer Untersuchungen legen aber auch nahe, dass es weiteren politischen Handlungsbedarf gibt. Insbesondere dann, wenn es darum geht, dass sich die Wünsche und Präferenzen von Eltern unabhängig von finanziellen Ressourcen oder Engpässen bei der Kinderbetreuung entfalten können.

Denn: Welche Arbeitsteilung Eltern als wünschenswert erachten, hängt auch von den individuellen Ressourcen und der Eltern zur Verfügung stehenden Infrastruktur ab. Würde das monatliche Einkommen beispielsweise überhaupt reichen, wenn der Vater seine Arbeitszeit reduziert oder eine längere Elternzeit nimmt? Wären die Kinder gut betreut, wenn beide Eltern erwerbstätig wären? Wir haben daher untersucht, wie sich die Arbeitszeit- und Elternzeitwünsche von Müttern und Vätern ändern würden, wenn sich die institutionellen Rahmenbedingungen ändern.

Lohnersatzleistung würde Eltern Vereinbarkeit erleichtern

Eine Lohnersatzleistung für Eltern, die beide mit reduzierter Stundenzahl erwerbstätig sind, würde es ihnen ermöglichen, ihre Arbeitszeit näher an ihren Wünschen auszurichten, wie das Projekt »Familienarbeitszeiten« von Kai-Uwe Müller, Michael Neumann und Katharina Wrohlich zeigt. Selbst wenn das Modell der Familienarbeitszeit zunächst nur von einem kleinen Teil der Eltern in Anspruch genommen würde, hätte diese Leistung Signalwirkung: Mehr und mehr Eltern würden dieses Modell leben.

Quelle: Müller / Neumann / Wrohlich 2013

Konkret haben wir uns die Auswirkungen von drei hypothetischen, politischen Reformen angeschaut, die derzeit im gesellschaftlichen Diskurs präsent sind: Erstens, dass qualitativ hochwertige, bezahlbare Kinderbetreuung für alle Kinder vorhanden wäre. Zweitens, dass es nach einer Phase der Teilzeiterwerbstätigkeit ein Rückkehrrecht in Vollzeit gäbe (das 2019 in Kraft getretene Brückenteilzeitgesetz fällt deutlich restriktiver aus als ein allgemeines Recht, wie wir es untersucht haben). Drittens, dass die Partnermonate bei der Elternzeit von zwei auf vier Monate angehoben würden (bei gleichbleibender maximaler Dauer von 14 Monaten Basiselterngeldbezug).

Insgesamt sehen wir, dass die drei untersuchten Reformen dazu beitragen würden, dass sich die Arbeitszeit- und Elternzeitwünsche von Müttern und Vätern annähern und damit Geschlechterungleichheiten zurückgehen würden. Insbesondere eine Ausweitung der Partnermonate bei der Elternzeit geht mit einer Angleichung der gewünschten Elternzeitlänge von Müttern und Vätern einher. Dennoch bleibt auch unter den von uns untersuchten politischen Reformen ein deutlicher Gender Gap in den gewünschten Arbeits- und Elternzeiten bestehen.

1. Zugang zu qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung erleichtern und erweitern

Obwohl ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr in Deutschland besteht, fehlt es bislang noch immer an (qualitativ hochwertigen) Betreuungsplätzen und die Betreuungskosten variieren stark. Hätten Familien Zugang zu qualitativ hochwertiger und kostengünstiger Kinderbetreuung, geben Mütter an, dass sie ihre gewünschte Wochenarbeitszeit gern im Schnitt um eine Stunde auf 24 Wochenstunden erhöhen würden.

Insbesondere Mütter aus Paaren, in denen kein Partner über einen Hochschulabschluss verfügt – und die dementsprechend tendenziell ein niedrigeres Haushaltseinkommen haben – geben bei kostengünstiger Kinderbetreuung höhere Wunscharbeitszeiten an. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass sich ein höherer Erwerbsumfang für diese Mütter derzeit finanziell nicht lohnt, weil das zusätzliche Einkommen für die Kinderbetreuung aufgewendet werden müsste. Auf die Wunscharbeitszeiten von Vätern wirkt sich eine verbesserte öffentliche Kinderbetreuung hingegen nicht aus. Das ist angesichts des deutlich höheren Stundenumfangs von Vätern auch nicht verwunderlich.

2. Rückkehrrechte in Vollzeit weiter ausweiten

Ein Rückkehrrecht in Vollzeit – ähnlich wie es mit der Einführung der Brückenteilzeit im Jahr 2018 beschlossen wurde – kann verhindern, dass eine Teilzeiterwerbstätigkeit zur dauerhaften »Falle« wird und damit die Attraktivität von Teilzeiterwerbstätigkeit insbesondere unter Vätern erhöhen.

Tatsächlich sehen wir, dass die gewünschten Arbeitszeiten von Vätern im Durchschnitt um eine Stunde niedriger ausfallen würden, wenn es ein allgemeines Rückkehrrecht in Vollzeit gäbe. Im Schnitt lägen die gewünschten Arbeitszeiten dann bei 34 statt 35 Stunden pro Woche. Insbesondere Väter, die zurzeit in Vollzeit erwerbstätig sind, würden dann gerne etwas weniger arbeiten. Zudem ziehen Väter kürzere Arbeitszeiten bei einem Rückkehrrecht in Vollzeit vor allem dann in Betracht, wenn ihre Partnerin einen Hochschulabschluss und damit vermutlich gute Verdienstmöglichkeiten hat. Auch wenn ein Rückkehrrecht in Vollzeit die langfristigen Karrierefolgen einer Teilzeiterwerbstätigkeit abmildern kann, werden die kurzfristigen finanziellen Einbußen nicht aufgefangen, sodass es nur für Haushalte mit ausreichendem Einkommen infrage kommt.

Bei Müttern hingegen zeigt sich unabhängig vom derzeitigen Erwerbsumfang kein Zusammenhang zwischen einem Rückkehrrecht in Vollzeit und dem gewünschten Stundenumfang – was daran liegt, dass vollzeiterwerbstätige Mütter auch ohne ein Rückkehrrecht im Schnitt eigentlich gerne nur 25 Stunden pro Woche arbeiten würden. Im Durchschnitt hat ein Rückkehrrecht in Vollzeit also nur geringe Auswirkungen auf die gewünschten Arbeitszeiten, was sicherlich teilweise mit den finanziellen Einbußen, die dies bedeuten würde, zusammenhängt. Dennoch kann das Rückkehrrecht Eltern aber womöglich dabei helfen, bereits vorhandene Wünsche nach kürzeren Arbeitszeiten umzusetzen.

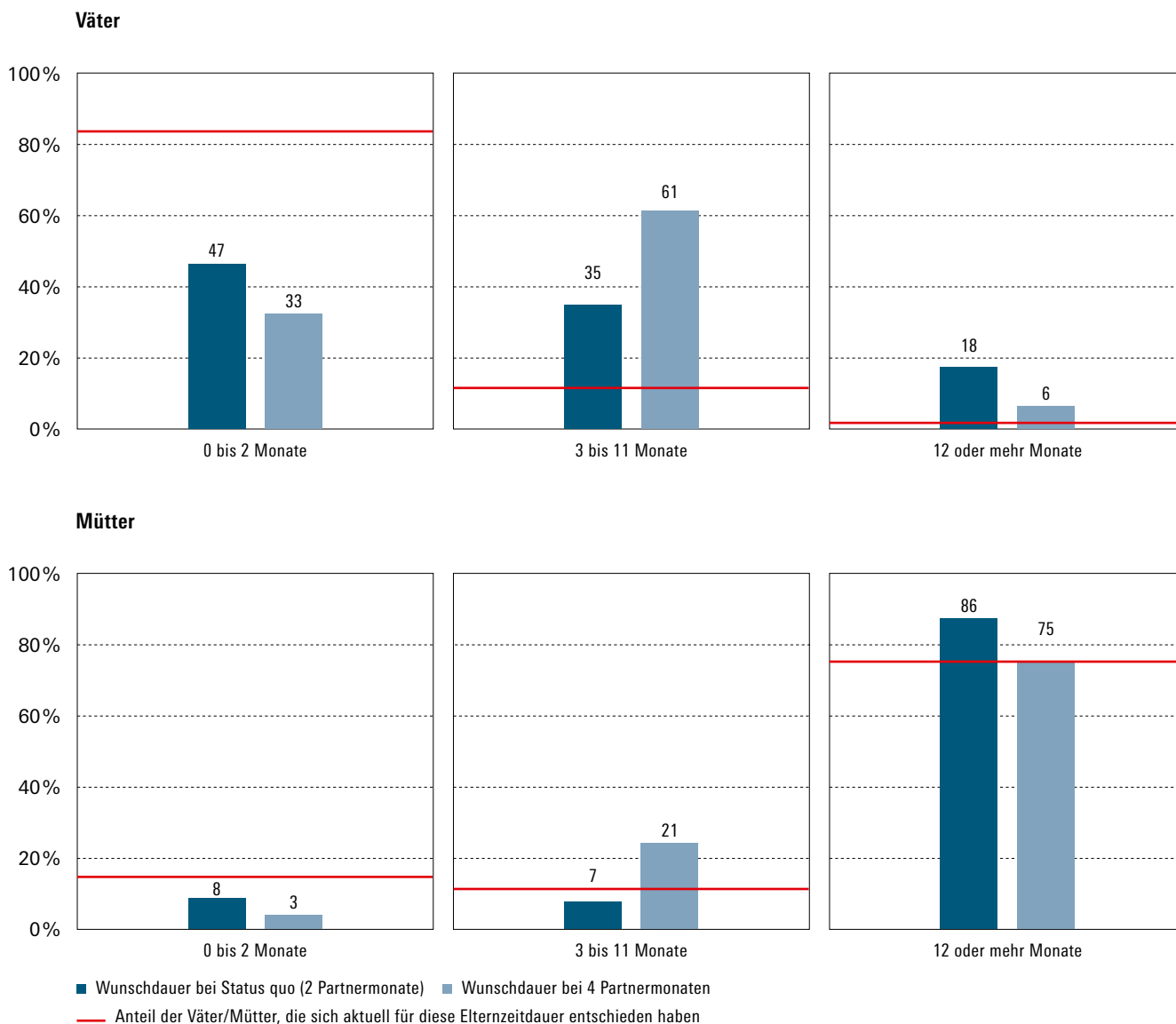
3. Partnermonate im Rahmen des Basiselterngeldbezugs verlängern

Die deutlichsten Veränderungen finden wir bei einer Ausweitung der Partnermonate bei der Elternzeit. Gäbe es vier statt zwei Partnermonate, würden 61 Prozent der Väter (statt 36 Prozent bei der heutigen Regelung) eine mittellange Elternzeit als wünschenswert ansehen, nur noch 33 Prozent (statt 47 Prozent) würden sich eine Elternzeit von maximal zwei Monaten wünschen. Auch bei den Müttern würde sich der Anteil derjenigen, die sich eine

mittellange Elternzeit wünschen, ansteigen, und zwar von 7 auf 22 Prozent. Statt bisher 86 Prozent würden dann noch 76 Prozent gerne für mindestens ein Jahr in Elternzeit gehen (Abbildung 6). Anders als bei einem Wechsel in Teilzeit wird bei einer Elternzeit mit Ausweitung der Partnermonate ein Teil der finanziellen Einbußen kompensiert. Dies könnte einer der Gründe sein, warum eine Ausweitung der Partnermonate bei der Elternzeit zu stärkeren Änderungen in den Präferenzen von Eltern führt als ein Rückkehrrecht in Vollzeit nach vorübergehender Teilzeiterwerbstätigkeit.

Abbildung 6

Gewünschte Elternzeitdauer bei zwei und bei vier Partnermonaten



Lesehilfe: Im Kasten links oben sieht man, dass 83 Prozent der Väter für ihr jüngstes Kind 0 bis 2 Monate Elternzeit genommen haben (rote Linie). Nur 47 Prozent sehen eine Dauer von 0 bis 2 Monaten als wünschenswert an (linker Balken). Bei einer Ausweitung der Partnermonate auf vier Monate würden nur noch 33 Prozent eine Elternzeitdauer von 0 bis 2 Monaten als ideal ansehen (rechter Balken). Quelle: Eigene Daten, siehe Bünning / Hipp 2020

Fazit

Die drei untersuchten Reformen können dazu beitragen, dass sich die Arbeitszeit- und Elternzeitwünsche von Müttern und Vätern annähern und dadurch Geschlechterungleichheiten zurückgehen. Insbesondere eine Ausweitung der Partnermonate bei der Elternzeit geht mit einer Angleichung der gewünschten Elternzeitlänge von Müttern und Vätern einher. Dennoch bleibt auch unter den von uns untersuchten politischen Reformen ein deutlicher Gender Gap in den gewünschten Arbeits- und Elternzeiten bestehen.

Zusammenfassende Thesen:

- Ein Großteil der vollzeiterwerbstätigen Mütter wie Väter wünscht sich kürzere Arbeitszeiten, ein Großteil der nicht erwerbstätigen Mütter wie Väter wäre gerne erwerbstätig. Könnten Eltern ihre Arbeitszeitwünsche besser umsetzen, würden auch Geschlechterungleichheiten bei der Arbeitszeit deutlich abnehmen. Hier sind flexible, passgenaue Teilzeitmodelle gefragt, die einerseits Müttern einen frühen Wiedereinstieg in kurzer Teilzeit ermöglichen und andererseits vollzeitnahe Teilzeitmodelle beinhalten, in denen eine berufliche Weiterentwicklung möglich ist.
- Die Betriebskultur ist von zentraler Bedeutung dafür, wie gut es Eltern gelingt, ihre Arbeitszeit- und Elternzeitwünsche umzusetzen. Kriterien für gute Leistung müssen reflektiert und verändert werden, denn in vielen Unternehmen wird hohe zeitliche Verfügbarkeit mit guter Leistung gleichgesetzt, was bestimmte Beschäftigtengruppen wie Mütter und Väter mit Betreuungspflichten diskriminiert. Ein Wandel der Betriebskultur kann sowohl auf Anstoß der Unternehmensleitung als auch durch das Engagement der Beschäftigten und Interessenvertretungen vorangetrieben werden. Ein erster Schritt ist es, gemeinsam die derzeitigen, oft implizit vorherrschenden Regeln zu reflektieren.
- Väter müssen sich als Zielgruppe familienfreundlicher Regelungen angesprochen fühlen und das Gefühl haben, dass die Unternehmensleitung hinter den Vereinbarkeitsregelungen steht. Sonst fühlen sie sich trotz bestehender gesetzlicher Regelungen oftmals nicht anspruchsberechtigt für familienfreundliche Maßnahmen.
- Weniger relevant sind betriebliche Charakteristika wie Größe, Sektor oder Branche. Das heißt: Der Gestaltungswille im Unternehmen ist entscheidend. Betriebsrät*innen und Gewerkschaften können hierzu einen Beitrag leisten, indem sie sich für die Einführung und Umsetzung von passgenauen Arbeitszeitmodellen einsetzen, sich für einen Wandel der Betriebskultur engagieren und sich dafür einsetzen, dass sich vorhandene Angebote an alle Beschäftigten gleichermaßen richten und beispielsweise Väter ebenso adressieren wie Mütter.
- Ein weiterer wichtiger Faktor sind die Vertretungsmöglichkeiten für Eltern. Hier benötigt es klare Vertretungsregeln und eine ausreichende Personalbesetzung, damit Eltern Arbeits- und Auszeitoptionen nutzen können, ohne den Arbeitsdruck für Kolleg*innen zu erhöhen.
- Familien mit kleinem Einkommen fehlen oft die finanziellen Ressourcen, um familienfreundliche Angebote zu nutzen. Bei der Ausgestaltung politischer Maßnahmen sollte daher speziell die Situation von Familien mit kleinem Einkommen in den Blick genommen werden, damit sich Mütter und Väter unabhängig vom Bildungshintergrund oder Einkommen Arbeitszeitverkürzungen und (längere) Elternzeiten leisten können.

LITERATUR

Bünning, Mareike / Eppers, Nina (2018): Wie wollen Eltern arbeiten? Ein geschlechtergerechter Arbeitsmarkt braucht neue Modelle. In: WZB-Mitteilungen, H. 161, S. 24–27, <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2018/f-21480.pdf> (Abruf am 28. 5. 2020).

Bünning, Mareike / Hipp, Lena (2020): How can we become more equal? Public policies and parents' work-family preferences in Germany. Working Paper, <https://osf.io/preprints/socarxiv/pjg2n/> (Abruf am 28. 5. 2020).

Samtleben, Claire / Bringmann, Julia / Bünning, Mareike / Hipp, Lena (2019): What helps and what hinders? Exploring the role of workplace characteristics for parental leave use and its career consequences. In: Social Sciences, Special Issue on Family and Work: Parental Leave and Careers 8, Nr. 270, <https://doi.org/10.3390/socsci8100270> (Abruf am 28. 5. 2020).

Kohlrausch, Bettina / Zucco, Aline: Corona trifft Frauen doppelt – weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. WSI Policy Brief Nr. 40, Mai 2020. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_40_2020.pdf (Abruf am 03. 09. 2020).

Lott, Yvonne (2020): Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun?. WSI-Report Nr. 54, Januar 2020. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_54_2020.pdf (Abruf am 18. 09. 2020).

Müller, Kai-Uwe / Neumann, Michael / Wrohlich, Katharina (2013): Familienarbeitszeit – Wirkungen und Kosten einer Lohnersatzleistung bei reduzierter Vollzeitbeschäftigung. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/dia-log/10335.pdf> (Abruf am 03. 09. 2020)

Statistisches Bundesamt (2020): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2016 geborene Kinder. Januar 2016 bis September 2019, https://destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Publikationen/Downloads-Elterngeld/elterngeld-geburtens-j-5229201169004.pdf?__blob=publicationFile (Abruf am 28. 5. 2020).

Weitere Literatur aus dem Projekt »Gelingensbedingungen für partnerschaftliche Zeitaufteilung«

Bernhardt, Janine/Bünning, Mareike (2017): Arbeitszeiten von Vätern. Welche Rolle spielen betriebskulturelle und betriebsstrukturelle Rahmenbedingungen? In: Zeitschrift für Familienforschung / Journal of Family Research 29, H. 1, S. 49–71, <https://doi.org/10.3224/zff.v29i1.03> (Abruf am 28. 5. 2020).

Bünning, Mareike / Hipp, Lena / Molitor, Friederike (2018): Wunsch und Wirklichkeit. Geschlechtergerechter Arbeitsmarkt durch veränderte Rahmenbedingungen? In: Frankfurter Hefte / Neue Gesellschaft, H. 3/2018, S. 50–53, <https://frankfurter-hefte.de/artikel/wunsch-und-wirklichkeit-2010> (Abruf am 28. 5. 2020).

Bünning, Mareike / Hipp, Lena / Samtleben, Claire (2019): Mütterjahre, Vätermonate. Auch Betriebe sind gefordert, wenn Elternzeit für Männer attraktiver werden soll. In: WZB-Mitteilungen, H. 166, S. 27–29, <https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2019/f-22605.pdf> (Abruf am 28. 5. 2020).

Hipp, Lena / Molitor, Friederike (2016): Gender Gaps. Warum wir über Zeit sprechen müssen. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Wie wir arbeiten (wollen). Arbeiten 4.0 – Werkheft 02. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, S. 66–72, <https://bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a-877-02-werkheft-02.html> (Abruf am 28. 5. 2020).

AUTORINNEN

Dr. Mareike Bünning ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe »Arbeit und Fürsorge« am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. mareike.buenning@wzb.eu

Dr. Barbara Fulda ist Leiterin des Förderschwerpunkts »Erwerbsarbeit, Qualifizierung, soziale Sicherung« in der Abteilung Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. barbara-fulda@boeckler.de

Prof. Lena Hipp, PhD, ist Leiterin der Forschungsgruppe »Arbeit und Fürsorge« am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und Professorin an der Universität Potsdam. lena.hipp@wzb.eu

Die Autorinnen bedanken sich bei **Armin Sauermann** für die Unterstützung beim Erstellen der Abbildungen.

Auf die Betriebskultur kommt es an: Je stärker Betriebe von ihren Angestellten erwarten, allzeit verfügbar zu sein, desto schwerer ist es für Väter, ihre Wünsche nach längeren Elternzeiten und kürzeren Arbeitszeiten umzusetzen – und desto häufiger erleben Mütter wie Väter wegen Elternzeit berufliche Nachteile. Und: Eine gute Vertretungsregelung ist entscheidend dafür, wie gut Müttern und Vätern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt.

IMPRESSUM

Herausgeber

© Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Str. 18
40474 Düsseldorf
www.boeckler.de

Lektorat

Maria Hagl, München

Satz

Manja Hellpap, Berlin

Düsseldorf, November 2020

ISSN 2509-2367



»Wie Betriebe Eltern unterstützen und Gleichstellung fördern können« von Mareike Bünning, Barbara Fulda und Lena Hipp ist lizenziert unter **Creative Commons Attribution 4.0 (BY)**.

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.

(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.