

Das neue Elterngeld

Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern –
eine explorative Studie



Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

 **SowiTra**
Forschung, Beratung, Transfer

Die Studie wurde von der Hans Böckler Stiftung finanziell gefördert.
(Projektnummer 2008-128-3)

Kontakt:

Dr. Sebastian Brandl
Hans-Böckler-Stiftung
Abt. Forschungsförderung / Referat III
Hans-Böckler-Straße 39
D-40476 Düsseldorf
Tel.: +49 (0)211/7778-194
sebastian-brandl@boeckler.de
www.boeckler.de

Die vollständigen Ergebnisse finden sich unter:

Svenja Pfahl, Stefan Reuyß:

Das neue Elterngeld, Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern
edition der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2009

Zu bestellen unter:

http://www.boeckler.de/show_product_hbs.html?productfile=HBS-004555.xml

Projektverantwortliche:

Svenja Pfahl + Stefan Reuyß
SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer
Mahlower Str. 23/24
12049 Berlin
Tel.: 030 – 530 14 278
E-Mail: info@sowitra.de

Inhalt

I	Ausgangspunkt und Methode	4
II	Die Elterngeld-Nutzer	4
	Nutzungsdimensionen und Nutzertypen	5
	Motive und familiale Einflussfaktoren	6
III	Betriebe	8
	Betriebliche Einflussfaktoren	8
	Betriebliche Erfahrungen der Väter	9
	Die Erfahrungen der betrieblichen Akteure	10
	Nachhaltige Effekte bei den Vätern und im Betrieb	11
IV	Fazit	12

I Ausgangspunkt und Methode

Mit der Einführung der Partnermonate im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ist die Beteiligung von Vätern an Elternzeiten seit 2007 deutlich angestiegen. Vor dem Hintergrund eines facettenreichen sozialen Wandels der Erwerbs-, Familien- und Geschlechtermodelle soll sich familiäre Fürsorge-Arbeit – so die politische Intention – für Männer stärker als bisher erschließen. Männer und Frauen sollen gleichberechtigt sowohl im Erwerbs- als auch im Familienbereich aktiv sein können; Politik und Arbeitswelt sollen sich an diesem gleichstellungspolitischen Ziel orientieren. Allerdings war bisher nur wenig über die männlichen Nutzer des Elterngeldes bekannt und auf Seiten der Betriebe ist nur eine geringe Verankerung von Vereinbarkeitsreglements sowie auf Männer ausgerichteter Vereinbarkeitspolitiken zu konstatieren. Vor diesem Hintergrund ging die vorliegende Studie den Fragen nach, welche Profile und Motive männliche Elterngeld-Nutzer aufweisen, wie die Neuregelung des BEEG in den Betrieben ankommt und welche Effekte auf Gleichstellung und Familienförderung zu konstatieren sind.

Die Studie basiert auf zwei sich ergänzenden methodischen Erhebungen:

- a. Anhand einer bundesweiten quantitativen Online-Untersuchung wurden die Erfahrungen von 624 erwerbstätigen Elterngeld-Vätern ausgewertet.
- b. Mit Hilfe qualitativer Leitfadeninterviews wurden 29 männliche Elterngeld-Nutzer und 23 betriebliche Expert/innen aus acht Untersuchungsbetrieben zu den betrieblichen Erfahrungen mit den neuen Elterngeldmonaten befragt.

II Die Elterngeld-Nutzer

Auf Basis der Online-Untersuchung ergibt sich folgendes Gesamtbild männlicher Elterngeld-Nutzer:

- 80% der befragten Väter haben eine erwerbstätige, 20% eine nicht erwerbstätige Partnerin
- 37% befanden sich während der Befragung in Elterngeldzeit, bei 63% war die Nutzung bereits abgeschlossen.

Folgende sozio-demographische Merkmale lassen sich festhalten:

- 40% haben weitere Kinder, die vor der neuen Elterngeld-Regelung geboren wurden. Von ihnen haben 28% bereits vorher von damals gültigen Elternzeit-Regelungen Gebrauch gemacht
- 85% sind zwischen 30 und 44 Jahren alt, den Schwerpunkt bildet mit 35% die Gruppe der 35 bis 39-Jährigen
- die Wohnorte von 2/3 der Befragten liegen in NRW, Bayern, Baden-Württemberg oder Berlin.

Weiter lässt sich feststellen, dass

- zwei Drittel der Befragten in einem Angestellten-Verhältnis arbeiten und ein Viertel Beamte sind,
- 92% der Befragten in einem Betrieb mit betrieblicher Interessenvertretung tätig sind und
- 60% der Väter über einen Hochschulabschluss verfügen.¹

¹ Die Struktur entspricht weitgehend der amtlichen Elterngeld-Statistik, sodass im Hinblick auf die unten dargestellten Befunde von einer hohen Antwortvalidität der Online-Befragung ausgegangen werden kann. Darüber hinaus umfasst die SowiTra-Studie aber auch wesentliche Aspekte, die in der amtlichen Elterngeld-Statistik nicht abgefragt werden. Hierzu gehören z.B. die Größe der Wohnorte der Nutzer, ihr Beschäftigungsstatus oder das (Nicht-)Vorhandensein einer Beschäftigtenvertretung in den Betrieben sowie die Erwerbsstruktur der Partnerinnen.

Nutzungsdimensionen und Nutzertypen

Entgegen der Alltagswahrnehmung weisen die Elterngeld-Väter eine große Varianz in ihren Nutzungsmustern auf. Es zeigen sich folgende sechs zentrale Unterscheidungskriterien: Dauer der Elternzeit; Lage der Elternzeit in Bezug zur Geburt; Lage der Elternzeit parallel zur Partnerin oder zeitversetzt; arbeitsfreie Auszeit oder Teilzeit; Kombination mit Elternzeit; Vorerfahrung mit Elternzeit.

Anhand dieser Kriterien lassen sich fünf Nutzertypen identifizieren.

1. *Die Vorsichtigen:* Die Nutzer aus dieser Gruppe nehmen ein bis zwei Partnermonate, fast immer als vollständige Auszeit und mehrheitlich direkt im Anschluss an die Geburt. Meist haben sie keine Erfahrungen mit Elternzeit oder familienbedingter Teilzeit. Sie betonen häufiger als andere Väter, dass sie sich auf Wunsch ihrer Partnerinnen an den Elterngeldmonaten beteiligen. Sie wollen ihr berufliches Fortkommen nicht gefährden und halten die Auszeit deshalb möglichst kurz (46% aller Elterngeld-Väter in der Online-, 44% in der Betriebsbefragung).
2. *Die (Semi-)Paritätischen:* Sie beziehen zwischen drei und acht Monaten Elterngeld und nehmen ihre Auszeit meist versetzt zur ebenfalls erwerbstätigen Partnerin. Eine möglichst kurze berufliche Auszeit für beide Eltern ist ihnen wichtig. (14% aller Elterngeld-Väter in der Online-, 6% in der Betriebsbefragung).
3. *Die Familienorientierten:* Diese Nutzer nehmen zwischen einem und acht Elterngeldmonaten, kombinieren dies aber mit anschließender, unbezahlter Elternzeit. Oder sie haben schon früher mit Elternzeit oder Teilzeitarbeit Erfahrungen gesammelt. Ihr Wunsch: Die Kinder sollen möglichst lange von einem Elternteil betreut werden können (9% aller Elterngeld-Väter in der Online-, 30% in der Betriebsbefragung).
4. *Die Umgekehrten:* Ihre Auszeit beträgt zwischen neun und zwölf Monaten. Für diese 6 Prozent der befragten Väter ist es überdurchschnittlich wichtig, die Verantwortung für die Familie mit ihren Partnerinnen zu teilen, aber auch deren berufliches Fortkommen zu unterstützen. Die eigene berufliche Karriere spielt eine untergeordnete Rolle (10% aller Elterngeld-Väter in der Betriebsbefragung).
5. *Die Familienzentrierten:* Sie nutzen ebenfalls zwischen neun und zwölf Elterngeldmonate. Sie kombinieren diese aber noch mit zusätzlichem, unbezahlter Elternzeit oder haben Vorerfahrungen mit Elternzeit für ein früheres Kind. Für diese Väter ist es wichtiger als für alle anderen, schon frühzeitig viel Zeit mit dem Kind zu verbringen. Sie betonen, dass ihre Entscheidung nicht nur auf den Wunsch der Partnerin zurückgeht (5% aller Elterngeld-Väter aus der Online-Befragung und 10% in der Betriebsbefragung).

Motive und familiale Einflussfaktoren

Die Kombination aus quantitativer und qualitativer Analyse zeigt, dass die Motive für eine Nutzung der Elterngeldmonate vielfältiger sind, als gemeinhin angenommen wird.

In der Online-Befragung haben die 624 erwerbstätigen Väter vor allem die familiären Motive als ‚sehr wichtig‘ oder ‚wichtig‘ für ihre Entscheidung zu Gunsten einer eigenen Elterngeldzeit eingestuft, während die beruflichen Motive insgesamt eine geringere Bedeutung einnahmen (vgl. Abb. 1).

Auf der Basis der qualitativen Interviews lassen sich die Motive der Elterngeldnutzung hinsichtlich der Adressaten der väterlichen Entscheidung weiter differenzieren:

- Auf der meistgenannten Ebene der Familie lassen sich drei Grundmotive feststellen: Das Erleben einer schönen, gemeinsamen Familienzeit, die Neuorganisation des gemeinsamen Familienlebens sowie eine dauerhafte Prioritätenverschiebung zu Gunsten von Familie

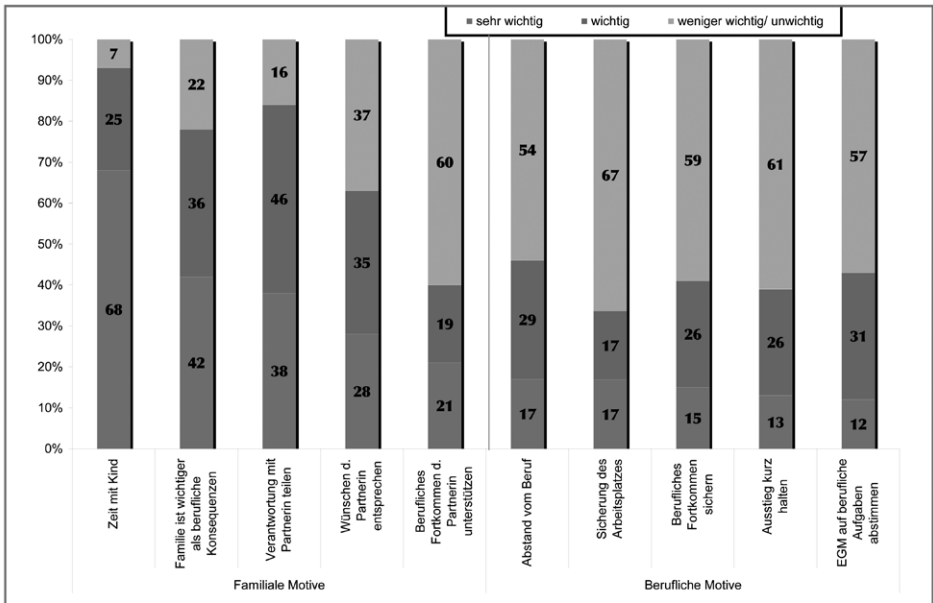


Abb.1: Motive für die Inanspruchnahme der Elterngeldmonate (EGM) durch Väter

Quelle: Online Befragung erwerbstätiger Väter mit Nutzung der Elterngeldmonate (n = 624), SowiTra Elterngeld-Studie 2009

- Bezogen auf die Partnerin lassen sich zwei Grundmotive unterscheiden: Zum einen der Anspruch, die Partnerin in der Familienphase zu entlasten und der Anspruch, die Partnerin in ihrer Erwerbstätigkeit zu unterstützen.
- Die Beziehung zum Kind wird am dritthäufigsten genannt. Hier zeichnen sich zwei Grundmotive heraus: die Vater-Kind-Beziehung (frühzeitig) stärken zu wollen und ein gleichwertiger Elternteil (neben der Mutter) zu sein.
- Für sich selber nennen die Väter, und dies ist die kleinste Motivgruppe, zwei Grundmotive: Urlaub zu machen sowie Abstand zum Beruf zu gewinnen.
- Betreuungsmöglichkeiten für Kinder: Neben der Vorstellung, ab wann ein Kind „fremdbetreut“ werden kann nimmt das infrastrukturelle Kinderbetreuungsangebot ebenfalls Einfluss auf die Entscheidung der Väter.
- Soziale Netzwerke: Wenn Familie und Freunde nur bedingt oder gar nicht als Teile des ergänzenden Betreuungsnetzwerks verfügbar sind, ist es umso wichtiger, dass der Vater stärker seine Rolle als Betreuer des Kindes wahrnimmt.
- Informationsstand: Gerade weil nur wenige Väter bisher auf eine professionelle Elternberatung zurückgreifen (können), kommt es immer wieder zu Wissensdefiziten. Auf dieser Basis entscheiden sich viele Männer für Standardlösungen; die mögliche Vielfalt der Optionen, insbesondere die Kombination mit Teilzeit wird oft nicht gesehen.

Die folgenden familienbezogenen Einflussfaktoren stellen den Rahmen für die Nutzung der Väter dar:

- Finanzielle Situation der Familie: Sie übt einen wesentlichen Einfluss auf die letztendliche Nutzung der Väter aus. Das Elterngeld setzt dabei einen positiven Anreiz für die Entscheidung der Familie. Eine Nicht-Nutzung der beiden Partnermonate ist für viele Väter gleichbedeutend mit einem finanziellen Verlust, weil die Entgeltersatzleistung bei Nicht-Inanspruchnahme quasi ‚verschenkt‘ würde.
- Berufstätigkeit der Partnerin: Ein entscheidender Faktor ist auch die Berufssituation der Partnerin. Hier spielt die Einkommensrelation zwischen beiden Partnern eine wichtige Rolle, aber auch die Berufsorientierung und der berufliche Wiedereinstieg der Partnerin.
- Eigene Geschlechter- und Familienvorstellungen: Vorhandene Geschlechtervorstellungen beeinflussen die Väter bei der Ausgestaltung ihrer Elterngeldzeit. So führt z.B. die Einschätzung, die Mutter habe eine „natürlich“ frühe Zuständigkeit, bei manchen Vätern zu einer entsprechenden Aufteilung mit für sie selbst später einsetzender Elternzeit.

III Betriebe

Betriebliche Einflussfaktoren

Folgende betriebliche Einflussfaktoren werden von den Elterngeld-Nutzern als besonders relevant erlebt:

- **Betriebskultur:** Wie ist die Stimmung im Betrieb gegenüber Familie und Fürsorgeaufgaben? Wird es auch als Thema für Männer betrachtet? Gibt es Vorbilder im Betrieb? Hat der Betrieb ein Audit oder eine entsprechende Betriebsvereinbarung? Diese Fragen stellen sich Väter im Vorfeld, von ihrer Beantwortung kann die Entscheidung für oder gegen die Elterngeldzeit abhängen. Die befragten Väter zeichneten dabei ein überraschend positives Bild: Knapp Dreiviertel der befragten Väter empfinden ihren Betrieb als väterfreundlich. Generell schätzen die Nutzer eine ausgeprägte Anwesenheitskultur in den Betrieben als zentrales Hindernis ein, während ergebnisorientierte Arbeitskulturen deutlich positiver erlebt werden.
- **Betriebsgröße und -branche:** Die Nutzungsbedingungen im öffentlichen Dienst werden im Vergleich besser beurteilt als die privater Unternehmen. Größere Organisationen werden als vereinbarkeitsförderlicher angesehen, während sich Vereinbarkeit für Kleinbetriebe eher als Personalproblem darstellt.
- **Arbeitsbereich und Aufgabenspektrum:** Günstig ist ein Arbeitsbereich, der keine tagtägliche Anwesenheit erfordert und bei dem die Arbeitsinhalte auch vertreten oder umverteilt werden können. Führungskräfte, die selbst Elterngeldmonate in Anspruch genommen haben, betonen ihren höheren Gestaltungsspielraum innerhalb des Betriebs, wodurch ihnen die Inanspruchnahme im Vergleich zu anderen Beschäftigten eher erleichtert wurde.
- **Abwesenheitszeiten:** Die Organisation der elterngeldbedingten Abwesenheiten ist ein zentrales Thema für die Nutzer. Meist bestehen keine Vertretungsmöglichkeiten, was

die Entscheidung der Väter einschränkt. Dort, wo bereits betriebliche Regelungen zu Abwesenheiten und Vertretungen existieren, sind die Betriebe deutlich besser aufgestellt für die Organisation von Elterngeldzeiten.

- **Personalpolitische Akteure:** Von den Personalabteilungen, Betriebs- bzw. Personalräten sowie Gleichstellungsbeauftragten fühlt sich die Mehrheit der Elterngeld-Väter nur mäßig unterstützt, wobei die Personalabteilungen am positivsten beurteilt werden. Betriebs- bzw. Personalräte und Gleichstellungsbeauftragte schneiden etwas schlechter ab.
- **Kolleg/innen und Vorgesetzte:** Die stärkste Unterstützung erhielten die Elterngeld-Väter von Seiten der weiblichen Kolleginnen. Die Unterstützung anderer Väter und weiterer männlicher Kollegen fällt hingegen deutlich schwächer aus. Am schlechtesten schneiden die Vorgesetzten ab: Jeder achte Elterngeld-Vater hat keine Unterstützung von dieser Seite angegeben. Paritätisch ausgerichtete Väter mit einem stark ausgeprägten Interesse an einer Gleichzeitigkeit von beruflichem und familialem Engagement erfahren die geringste Unterstützung.

Betriebliche Erfahrungen der Väter

Aus Sicht der Elterngeld-Väter erwiesen sich folgende betriebliche Erfahrungen, Verhaltensmuster und Handlungsstrategien bei der Umsetzung ihrer Elterngeldwünsche als besonders bedeutend:

- Eine frühe Artikulation des Wunsches nach Inanspruchnahme der Elterngeldregelung wirkt sich förderlich auf den Aushandlungsprozess mit Vorgesetzten und der Personalabteilung aus.
- Eine positive Grundhaltung sowie die direkte mündliche Ansprache des zuständigen Vorgesetzten, so die Erfahrung der meisten Väter, haben ähnlich positive Effekte.

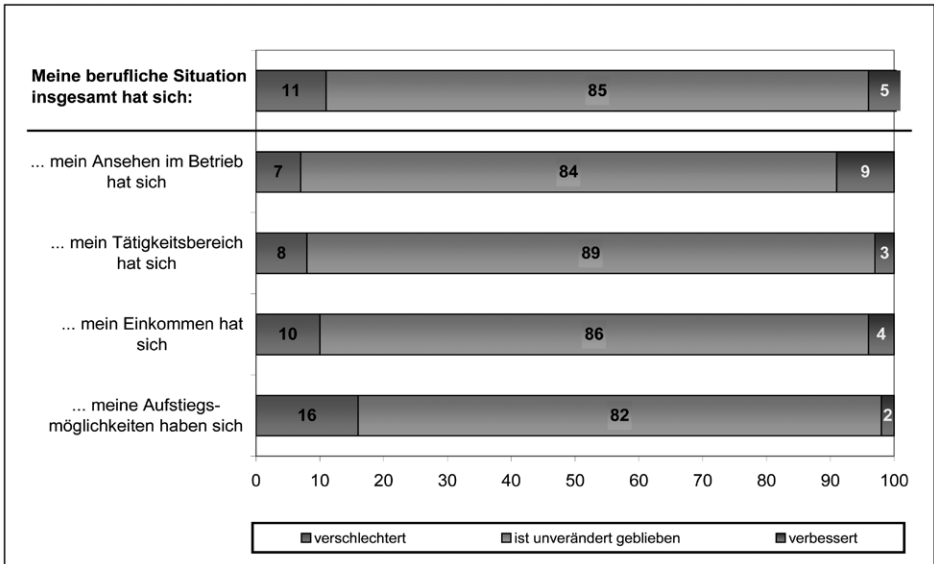


Abb.2: Berufliche Folgen der Inanspruchnahme der Elterngeldmonate durch Väter
 Quelle: Online Befragung erwerbstätiger Väter mit Nutzung der Elterngeldmonate (n = 624),
 SowiTra Elterngeld-Studie 2009

- Kontakt halten zu Kolleg/innen und die Bereitschaft „in Notfällen“ erreichbar zu sein, wird von vielen Vätern, aber auch von Vorgesetzten positiv bewertet. Jedoch ist es wichtig, Grenzen gegenüber dem Betrieb und der Arbeit zu ziehen.
- Bereits bei der Beantragung möglichst konkrete Umsetzungspläne bereit zu halten wirkt Vorbehalten von Seiten des Betriebs entgegen.
- Überraschend unproblematisch erscheinen die Wiedereinstiegs-Erfahrungen der Elterngeld-Väter. Bei den allermeisten Vätern werden keine negativen Veränderungen, in Einzelfällen sogar Statusverbesserungen wahrgenommen. Die weit verbreiteten Befürchtungen von massiven beruflichen Nachteilen kann auf Basis dieser Ergebnisse zumindest teilweise entgegen getreten werden, auch wenn es zwischen den Nutzertypen Unterschiede gibt.²
- Doch trotz der überwiegend positiven Erfahrungsberichte der Väter muss darauf hingewiesen werden, dass jeder sechste Vater nach der Inanspruchnahme der Elterngeldmonate schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten beklagte. Dauerhafte berufliche Benachteiligungen sind dabei die absolute Ausnahme.
- Es kann ein deutliches Interesse von Kolleg/innen an den Erfahrungen der Elternzeit-Nutzer konstatiert werden.
- Einige Arbeitgeber stellen hohe Erwartung an die berufliche Flexibilität der rückkehrenden Väter. Vereinzelt wird auf die Väter unterschiedlich Druck ausgeübt, die während ihrer Abwesenheit ausgebliebenen Arbeitsleistungen nach ihrer Rückkehr wieder „gut machen“ zu müssen.

² „(Semi-)Paritätische und „umgekehrte“ Nutzer sagen zu mehr als 90%, keine Nachteile erfahren zu haben, „familienorientierte“ (69%) und „-zentrierte“ Nutzer (54%) jedoch fallen demgegenüber deutlich ab.

Die Erfahrungen der betrieblichen Akteure

Die betrieblichen Akteure bewerteten bezüglich der neuen Elterngeldregelung folgende Faktoren als wesentlich:

- Einen großen Einfluss auf die Umsetzungsqualität hat die Frage, inwieweit die betrieblichen Leitbilder auch tatsächlich den ganzen Betrieb erfassen und diese in all seine Bereiche quasi durchgesickert sind.
- Auch von den Expert/innen wird die besondere Rolle der Führungskräfte im Rahmen eines erfolgreichen Umsetzungsprozesses betont. Sie sind es letztlich, die die Vorgaben und Leitbilder der Unternehmen in ihrem Zuständigkeitsbereich konkret umsetzen und auch, entgegen einer konservativen Betriebskultur, in ihrem Zuständigkeitsbereich für ein höheres Maß an Gleichstellung sorgen können. Hier wird noch viel Handlungsbedarf gesehen.
- Personalabteilungen sind in der Regel für die formale Umsetzung zuständig und erfüllen diese (gesetzlich verpflichtende) Aufgabe im Regelfall ohne größere Probleme, weisen jedoch an der einen oder anderen Stelle Informationsdefizite auf.
- Gleichstellungsbeauftragte sowie Betrieb- und Personalräte sehen ihre Schwerpunkte eher in gestalterischen Aufgaben, in der Sensibilisierung und insbesondere in der Konfliktvermittlung.
- Nach Ansicht der betrieblichen Akteure sind ausgedehnte betriebliche Informationsangebote für Elterngeld-Väter nicht erforderlich, da die Väter sich weitgehend selbsttätig informieren. Väter sehen dies genau anders herum: Sie beklagen die mangelnde betriebliche Informationspolitik, die dazu führt, dass sie sich anderweitig informieren müssen.
- Es dominiert bei den betrieblichen Akteuren die Ansicht, es handele sich bei den Elterngeldmonaten für Väter um „zwei Monate Urlaub“, die mithin eher unproblematisch zu organisieren sind.
- Erst bei längerer Dauer erwächst eine betriebliche Handlungsnotwendigkeit, an deren erster Stelle Vertretungsregelungen stehen. Sie sind ein wichtiger Faktor des Gelingens vereinbarkeitsbedingter Abwesenheitszeiten, denn daran hängen die Arbeitsorganisation, die Kooperation der Kolleg/innen und Vorgesetzten und die Arbeitsbelastung für die Väter.
- Routinemäßige, institutionalisierte Rückkehrmaßnahmen finden sich in der Regel nicht, lediglich bei längeren Abwesenheiten bieten einige Betriebe vor Beendigung der Elternzeit Rückkehrgespräche an.
- Einige personalpolitische Akteure begrüßen die mit Elternzeit verknüpften Teilzeitoptionen. Auf der Basis dieser temporären Erfahrungen können Gewohnheitseffekte für eine in Zukunft ohnehin üblichere Arbeitsform entstehen, die bislang unter Männern noch deutlich unterrepräsentiert ist.

Nachhaltige Effekte bei den Vätern und im Betrieb

Es werden sowohl von den Elterngeld-Vätern als auch den betrieblichen Akteuren Effekte der Elterngeld-Praxis beschrieben, die Potentiale zu nachhaltigen Veränderungen beinhalten. Diese Effekte werden im folgenden Abschnitt nach Akteursgruppen näher beleuchtet.

Nachhaltige Veränderungen aus Väterperspektive:

- Vereinzelt schlechten betrieblichen Erfahrungen stehen positive familiäre Erfahrungen gegenüber. So ist es für die befragten Väter selbstverständlicher, sich auch später an Kinderbetreuung und Familienaufgaben zu beteiligen. Auf Grund der von ihnen selbst gemachten Erfahrungen entwickeln sie einen realistischeren Blick auf Fürsorgearbeiten. Entsprechend steigt ihr Verständnis und der Respekt gegenüber den weiblichen Kolleginnen und ihren Partnerinnen.
- Viele der befragten Väter betonen, dass aus der Elterngeld-Erfahrung Anreize resultieren, die berufliche Arbeit stärker auf die bezahlte Arbeitszeit zu begrenzen bzw. die Arbeitszeit zu limitieren. Die Elterngeldphase erweist sich als eine der wenigen Gelegenheiten im Lebensverlauf von Männern auf ‚legitime Weise‘ die Vorrangigkeit der Erwerbsarbeit in Frage zu stellen. Väter erscheint es eher vorstellbar und wünschenswert, der Erwerbsarbeit stärker Grenzen zu setzen.
- Viele Anzeichen sprechen dafür, dass mehr individuelle, familienorientierte Vielfalt in die Arbeitsverhältnisse von Vätern einzieht; dazu zählen Teilzeit, Telearbeit und ein insgesamt höheres Maß an Selbstbestimmung bei der Arbeitsorganisation.

Nachhaltige Veränderungen in den Betrieben

- Väterlicher Eltern(geld)zeiten werden zunehmend zur Normalität im betrieblichen Alltag. Bei den Vätern wird die Teilzeitquote steigen, so die Vermutung der betrieblichen Akteure.
- Die Themen ‚Familie‘ und ‚Fürsorgeverantwortung‘ werden im Betrieb präsenter. Viele Vorgesetzte stehen der Übernahme von familiärer Fürsorgearbeit mittlerweile positiver gegenüber als noch vor wenigen Jahren. Männer werden zunehmend in der Arbeitswelt, von Vorgesetzten und Kolleg/innen als Menschen mit Familie und Fürsorgeverpflichtungen wahrgenommen.
- Dass nicht mehr ausschließlich Frauen mit „Fürsorge“ und „Elternschaft“ assoziiert werden, ist ein Beitrag zur Beförderung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz.

IV Fazit

Die explorative Studie sollte Erfahrungen der ersten zwei Jahre seit Einführung der neuen Elterngeldregelung sammeln und dabei die Perspektive der männlichen Nutzer im Zusammenspiel mit betrieblichen Rahmenbedingungen erfassen. Arbeitsweltliche Problemfelder wurden identifiziert, um sie für weitere Studien handhabbar zu machen. Insofern kann und soll dieses Fazit nur ein Zwischenfazit im Prozess einer verbesserten arbeitsweltlichen Gleichstellung sein.

- Die Studie zeigt: Viele Väter sind mittlerweile bereit, sich weit mehr als bisher an der Erziehung und Fürsorge ihrer Kinder zu beteiligen. Wie diese Entwicklung weiter verläuft, ob es Müttern und Vätern dauerhaft gelingt, eine faire Aufteilung von Erwerbstätigkeit und Elternschaft zu realisieren und dies auch in den Betrieben durchzusetzen, hängt ganz wesentlich von den betrieblichen Bedingungen und Erfahrungen ab.
- Die Studie belegt die umfassende normative Wirkung dieser per Gesetzesnovelle und Mediendiskussion in Gang gesetzten Veränderung der Kultur. Keine auf Freiwilligkeit setzende Initiative der Wirtschaft für mehr betriebliche Gleichstellung konnte in den letzten Jahrzehnten eine solche Wirkung entfalten. Eine ganz wesentliche Voraussetzung für diesen Erfolg ist der Charakter des neuen Elterngeldes als staatliche Entgeltersatzleistung. Das Elterngeld wird von den Vätern als Symbol eines gesellschaftlich gewünschten Wandels in den Geschlechterverhältnissen gesehen, der u.a. auf eine stärkere Beteiligung von Männern an familialer Fürsorgearbeit abzielt.
- Diese individuellen und betrieblichen Veränderungen wirken über die Elterngeldmonate hinaus. Hinweise auf Einstellungsänderungen hin zu einer insgesamt stärkeren Übernahmebereitschaft von Fürsorgeverantwortung wurden in den Väterinterviews sehr deutlich sichtbar. Die Elterngeldphase kann sich als ‚Türöffner‘

für eine stärker familienorientierte Arbeits(zeit)gestaltung von Vätern erweisen.

- Um das volle Potential auszuschöpfen, braucht es eine Versteigerung der Auseinandersetzung mit diesem Thema sowie eine weitere gesetzliche, tarifvertragliche und betriebliche Unterstützung der Väter. Zwei Handlungsfelder stehen dabei besonders hervor: Zum einen die Kombination von Teilzeit und Elterngeldzeit, zum anderen die Vertretung während der Elterngeldphase.
- Väter mit einem stark paritätisch orientierten Partnerschaftskonzept brauchen zukünftig eine stärkere Unterstützung. Sie übernehmen die Rolle des ‚Pioniers‘ bzw. ‚Eisbrechers‘. Sind für sie erst einmal entsprechende betriebliche Regelungen erschaffen worden, strahlt dies auf die gesamte Belegschaft aus und andere Väter folgen.
- Unterstützung brauchen die Führungskräfte in den Betrieben. Je aufgeklärter und handlungskompetenter die Führungskräfte sind, desto eher ist es den Vätern möglich, ihre Vorstellungen bei der Gestaltung der Elterngeldphase sowie weiterer familienorientierter Maßnahmen umzusetzen.
- Die neue gesetzliche Regelung des Elterngeldes und der Elternzeit evoziert Gleichstellungseffekte auf drei Ebenen. Zum einen steigt in den Betrieben die Sensibilität für die Belange von Beschäftigten mit Fürsorgeaufgaben. Zum anderen eröffnen Väter neue Diskurse in der Debatte um betriebliche Vereinbarkeitspolitik. Zudem werden für Männer mehr arbeitsorganisatorische Dinge in Bewegung gesetzt, von denen alle Beschäftigten, Männer wie Frauen, profitieren. Die Förderung der Gleichstellung bietet Betriebs- und Personalräten neue Möglichkeiten, von allen Mitarbeiter/innen als bedeutsame Vertretung der Beschäftigteninteressen wahrgenommen und anerkannt zu werden.