

Elterngeld stärkt die Partnerschaft

Das Elterngeld kann zu einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung beitragen. Damit das klappt, müssen die betrieblichen Voraussetzungen stimmen.

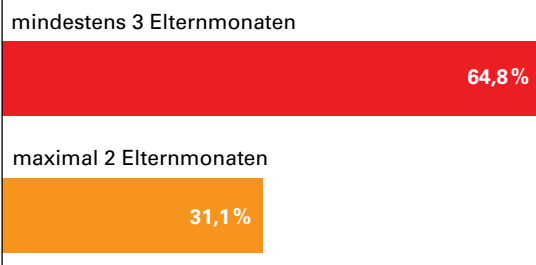
Eines der Ziele des 2007 eingeführten Elterngelds war es, Vätern den Weg vom Schreibtisch an den Wickeltisch zu ebnen. Inwieweit das funktioniert und welche Hindernisse es noch gibt, haben Svenja Pfahl, Stefan Reuyß, Dietmar Hobler und Sonja Weeber vom Berliner SowiTra-Institut mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung untersucht.* Für ihre Studie haben die 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 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. 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

Entlastung für die Mütter

Dass die Partnerin durch die Elterngeldzeit des Vaters im Beruf besser wieder anschließen konnte, sagen von den Vätern mit ...



620 befragte Elterngeldväter
Quelle: Pfahl u.a. 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

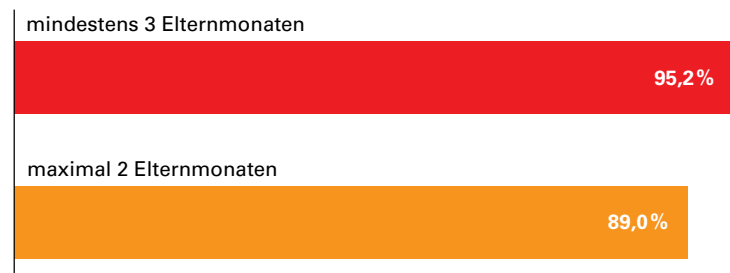
Ebene hätten die Vertretungsmöglichkeiten großen Einfluss, zudem spielten die direkten Vorgesetzten eine Schlüsselrolle: Insbesondere bei Vätern, die sich ihrer Entscheidung noch nicht sicher sind, führe ablehnendes Verhalten oft zu einer Verkürzung der Elterngeldphase oder zum völligen Verzicht. Nicht zuletzt 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. 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.

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 Wirkungszu-

Vaterzeit verbindet

Dass sich durch ihre Elterngeldzeit eine intensive Beziehung zu ihrem Kind entwickelt hat, sagen von den Vätern mit ...



620 befragte Elterngeldväter
Quelle: Pfahl u.a. 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2015

sammenhang letztlich beschaffen ist. Doch deuten die Interviews nach Ansicht der SowiTra-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 „vatersensible“ und gleichstellungsorientierte Betriebskultur hinzuwirken. Dass männliche Beschäftigte familiengerechte Maßnahmen in Anspruch nehmen, müsse zur Selbstverständlichkeit wer-

den. 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.“ ◀

*Quelle: Svenja Pfahl, Stefan Reuß, Dietmar Hobler, Sonja Weeber: Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter, Berlin, Dezember 2014
Mehr Informationen unter boecklerimpuls.de

LÖHNE

Tarif lohnt sich für Frauen doppelt

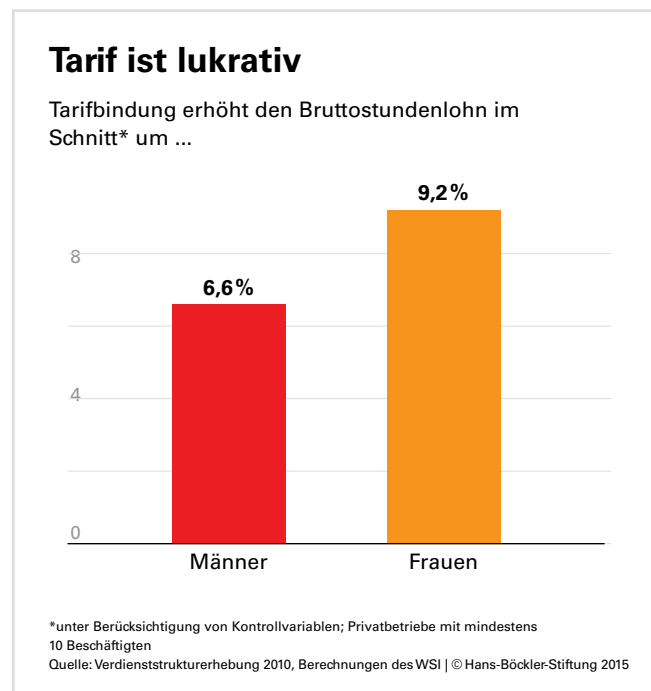
Beschäftigte mit Tarifvertrag verdienen mehr. Das gilt besonders für Frauen.

Die Geschlechter profitieren in unterschiedlichem Maße von der Tarifbindung. Zu diesem – auf den ersten Blick erstaunlichen – Befund kommt eine Untersuchung des WSI-Tarifarchivs. Als Datengrundlage dient die Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes von 2010. Demnach liegt der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Männern bei 23,60 Euro, wenn sie nach Tarif bezahlt werden. Ohne Tarif sind es 18,90 Euro. Bei den Frauen liegen die entsprechenden Werte mit 17,70 Euro und 13,90 Euro deutlich niedriger.

Diese Zahlen allein lassen noch keine Rückschlüsse auf eine geschlechtsspezifische Wirkung von Tarifverträgen zu. Zu viele Faktoren würden den Einfluss der Tarifbindung überlagern. Schließlich verteilen sich Männer und Frauen weder gleichmäßig über Branchen und Betriebstypen, noch haben sie die gleichen Berufsabschlüsse. Solche strukturellen Unterschiede müssen zuerst herausgerechnet werden, um den Effekt von Tarifverträgen zu isolieren. Deshalb haben die WSI-Forscher Marc Amlinger und Reinhard Bispinck* die Daten um die wesentlichen Effekte bereinigt, die für die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern verantwortlich sind, etwa die überdurchschnittlich häufige Beschäftigung von Frauen in Berufen mit schlechter Bezahlung. Im Ergebnis werden nun nur noch Frauen und Männer mit gleichem Beruf und vergleichbarer Tätigkeit verglichen. Und es zeigt sich: Eine Tätigkeit zu Tarifkonditionen beschert Männern einen Verdienstvorteil von 6,6 Prozent. Bei Frauen beträgt das Plus jedoch 9,2 Prozent.

In Branchen mit hohem Frauenanteil und geringer Tarifbindung fällt der Tarifvorteil sogar noch höher aus. Im Einzelhandel beträgt er beispielsweise 17,3 Prozent.

Dass weibliche Beschäftigte besonders von Tarifverträgen profitieren, dürfte unter anderem an den verbindlichen Vor-



gaben zur Eingruppierung in die tariflichen Entgeltgruppen liegen, vermuten die Wissenschaftler. Zudem hätten tarifgebundene Betriebe häufiger Betriebsräte als tariflose Firmen. Auch dies sei ein wichtiger Faktor, denn Betriebsräte setzten sich für eine diskriminierungsfreie Lohnstruktur im Unternehmen ein. „Damit tragen Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung nicht nur zu einem insgesamt vergleichsweise hohen und ausgeglichenen Einkommensniveau bei, sondern auch zu mehr Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern“, folgern Amlinger und Bispinck. ◀

*Reinhard Bispinck leitet das WSI-Tarifarchiv, Marc Amlinger ist für statistische Analysen zuständig