



Zusammenfassung der Studie

Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter

Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten
durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene

Svenja Pfahl, Stefan Reuyß, Dietmar Hobler, Sonja Weeber

Berlin, Dezember 2014

Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung

Projekt-Nr. S-2012-572-3

Hans **Böckler**
Stiftung 

Einleitung

Der Wunsch nach mehr Partnerschaftlichkeit von Frauen und Männern sowohl im Beruf als auch in der Familie kennzeichnet die aktuelle öffentliche und politische Diskussion um eine familiensensible Gestaltung der Arbeitswelt sowie um eine geschlechtergerechte Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit. Diese Aspekte werden auch als politische Ziele der seit 2007 geltenden Elterngeldregelung genannt. Sie soll erwerbstätigen Eltern mit dem Elterngeld als einkommensabhängiger Transferleistung bei der Geburt eines Kindes eine finanziell unterstützte Auszeit vom Beruf ermöglichen.

Bisherige Erkenntnisse zur Nutzung des Elterngeldes durch *erwerbstätige Väter* belegen zwar eine wachsende gesellschaftliche Akzeptanz dieses familienpolitischen Instrumentes. Wenig ist bisher jedoch über die *langfristigen bzw. nachhaltigen* arbeitsorganisatorischen, kulturellen bzw. gleichstellungspolitischen *Effekte* in Betrieb und Familie bekannt.

Mit eben diesen Auswirkungen der Elterngeldregelung beschäftigt sich die 2012 bis 2014 durchgeführte und von der Hans-Böckler-Stiftung finanziell unterstützte Studie „Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter“. Im Mittelpunkt steht die Frage, ob und inwiefern die Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter nachhaltig gleichstellungspolitische Effekte in Betrieben und Familien anstößt bzw. absichern hilft. Konkret geht es darum, die betrieblichen Bedingungen zu ermitteln und verbessern zu helfen, unter denen Männer ihre Wünsche nach einer gelingenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen der Elterngeldregelung und darüber hinaus umsetzen können.

Die Studie analysiert die *nachhaltigen* Auswirkungen von Elterngeldmonaten auf betrieblicher Ebene und berücksichtigt Effekte und Entscheidungen auf der *Paarebene*. Zudem geht es darum, das Wissen über die strukturellen Gründe für eine kürzere oder längere Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch Väter zu erweitern. Es gilt, die betrieblichen und politischen Hindernisse zu analysieren und Hinweise darauf zu finden, wie diese abgebaut werden können, um eine Elterngeldnutzung von Vätern zukünftig stärker und vor allem zielgerichteter zu fördern.

Methodisches Vorgehen

Methodisch setzt die Studie auf einen Mix aus qualitativen und quantitativen Herangehensweisen: Zum einen wurden qualitative Interviews mit Elterngeldvätern und einigen ihrer Partnerinnen geführt, zum anderen wurden weitere Elterngeldväter in einer bundesweiten quantitativen Online-Befragung um ihre Einschätzungen und Erfahrungen gebeten. Im Zeitraum zwischen November 2012 und Mai 2013 wurden insgesamt 94 leitfadengestützte, qualitative Interviews mit Elterngeldvätern, Partnerinnen und betrieblichen Expert/innen zum Thema Elterngeldnutzung und betriebliche Vereinbarkeitsoptionen geführt.

In der Analyse werden die Ergebnisse beider Erhebungsinstrumente miteinander in Beziehung gesetzt und ermöglichen dadurch in besonderer Weise eine inhaltliche Fundierung der Erkenntnisse. Die Datenerhebung fand von November 2012 bis Juni 2013 statt, wobei die Online-Befragung drei Monate nach dem Beginn der qualitativen Erhebungsphase freigeschaltet wurde, so dass ab diesem Zeitpunkt beide Datenerhebungen parallel liefen.

Zentrale Erkenntnisse

Unterschiede zwischen kurzer und langer Elterngeldnutzung

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass es bei der Elterngeldnutzung durch die Väter notwendig ist, Väter mit *kürzerer Elterngeldnutzung* (d.h. maximal zwei EGM) und Väter mit *längerer Elterngeldnutzung* (d.h. mindestens drei EGM) differenziert zu betrachten. Beide Vätergruppen unterscheiden sich in einer Vielzahl von Merkmalen, wie beispielsweise dem beruflichen Status, den Beschäftigungsmerkmalen, den (Vor-)Erfahrungen mit Teilzeitarbeit, der Qualifikation der Partnerinnen, der aktuellen Arbeitszeitdauer, der Wohnortgröße sowie dem Vergleich von Qualifikation, Entgelt und Arbeitszeitdauer innerhalb des jeweiligen Paares.

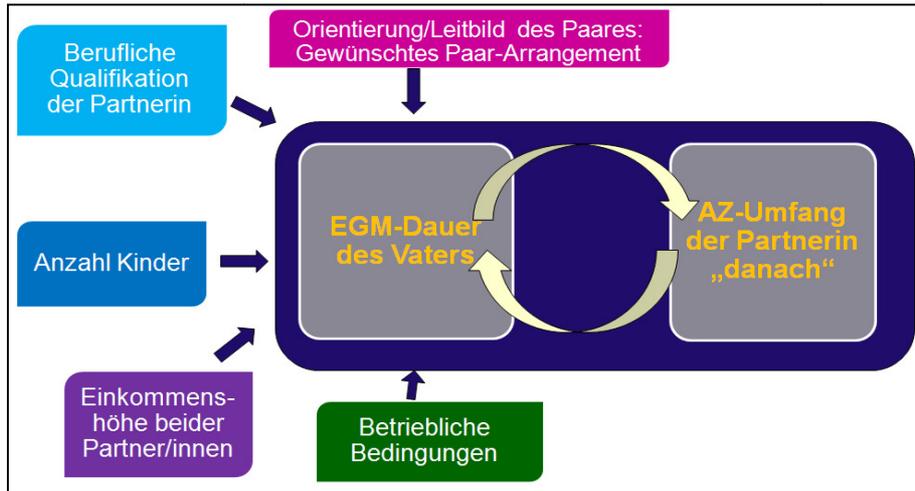
Vielfältige Nutzungsmuster

Die Art und Weise, wie Väter die bestehenden Regelungen für ihr Arbeits- und Familienleben nutzen, ist deutlich bunter als es ein erster Blick in die Statistik vermuten lässt: Die befragten Väter weisen ein breites Spektrum an Nutzungsvarianten und Aufteilungen der maximal möglichen 14 Elterngeldmonate (EGM) auf beide Elternteile auf. Die Nutzungsvarianten sind für Väter mit längerer Elterngeldnutzung noch vielfältiger als für Väter mit nur ein bis zwei EGM, da erstere ebenso wie ihre Partnerinnen die Elterngeldmonate häufiger mit *Teilzeitarbeit* kombinieren. Ungefähr ein Viertel aller Elterngeldväter macht aktuell von dieser Möglichkeit Gebrauch. Einige der Paare arbeiten sogar während der Elterngeldmonate in einer Teilzeit-Teilzeit-Kombination. Es kann davon ausgegangen werden, dass für viele von ihnen das künftige ElterngeldPlus ein willkommenes Angebot ist, um ihre Vorstellungen einer gleichstellungsorientierten Partnerschaft über die bisherige Elterngeldzeit hinaus umsetzen zu können.

Einflussfaktoren auf die Elterngeldnutzung durch die Väter

Ob und in welcher Form die Väter die Elterngeldmonate in Anspruch nehmen – so ein zentrales Ergebnis der Studie – entscheiden die Väter vor allem *gemeinsam mit ihrer Partnerin*. Als die zwei wesentlichen äußeren Rahmenbedingungen, die eine *Inanspruchnahme von EGM* durch Väter begünstigen, haben sich eine (subjektiv empfundene) Arbeitsplatzsicherheit und ein starkes Engagement der Unternehmen bei der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erwiesen. Diese Faktoren wirken unterstützend auf eine Nutzung der EGM durch Väter, allerdings haben sie keinen direkten Einfluss auf die konkrete *Nutzungsdauer* des Vaters. Hierfür sind weitere, ergänzende Faktoren von zentraler Bedeutung: Entscheidend für die *EGM-Dauer* der Väter sind neben der Berufsorientierung des Vaters und den gegebenen Vertretungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz auch die beruflichen Bedingungen der Partnerin. Bedeutungsvoll sind dabei sowohl die jeweilige Berufsorientierung der Partnerin als auch ihre konkreten Arbeits- und Einkommensbedingungen. Und schließlich spielen auch die Leitbilder und Orientierungen des Paares sowie die Ressourcenverteilung innerhalb des Paares eine wichtige Rolle. Für die Gestaltung der EGM auf betrieblicher wie auf politischer Ebene bedeutet dies, dass neben der Lebens- und Arbeitssituation des Vaters in gleichem Maße die der Partnerin in den Blick genommen werden muss.

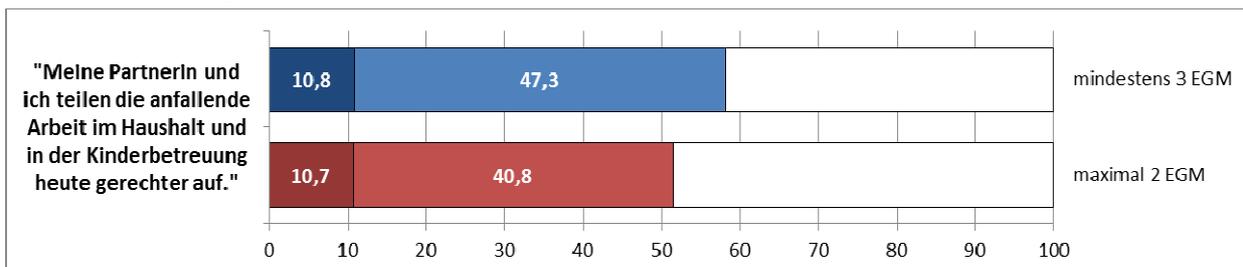
Abb. 1: Einflüsse auf Arbeitszeiten und Berufsweg der Partnerinnen nach der Geburt des Kindes



Auswirkungen der Elterngeldnutzung auf familialer Ebene und auf Paarebene

Als wichtigster Effekt der väterlichen Elterngeldmonate wird von den befragten Vätern die Stärkung der Vater-Kind-Beziehung sowie ein Bedeutungszuwachs des Vaters als gleichwertige Betreuungsperson für das Kind genannt. Die Elterngeldmonate werden vor allem als Phase mit hohem Lern- bzw. Erkenntnisgewinn beschrieben. Die Väter sind sich einig, dass diese Monate „schön“, aber „auch anstrengend“ waren und „schnell vorbeigegangen“ sind, da es „viel zu tun gab“. Auch hier hat die Dauer der von den Vätern genutzten Elterngeldmonate Einfluss darauf, wie intensiv sich die Väter auf die Übernahme von Kinderbetreuungsaufgaben einlassen und wie intensiv und befriedigend sie die Vater-Kind-Beziehung erleben. Neben der EGM-Dauer ist aber auch entscheidend, ob die Väter (zumindest phasenweise) allein mit dem Kind zu Hause waren und/oder tatsächlich die Hauptverantwortung für das Kind übernommen haben. Darüber hinaus verbessert eine Inanspruchnahme der EGM durch den Vater die Qualität der Paarbeziehung. Bei Vätern mit *kürzerer EGM-Dauer* geschieht dies vor allem durch die Unterstützung und Entlastung, die damit für die Partnerinnen einhergeht, durch die vertiefte Kommunikation im Paar und die zusätzliche gemeinsam verbrachte Familienzeit. Bei Vätern mit *längerer EGM-Nutzung* lässt sich der Qualitätsgewinn im Paar stärker auf eine Umverteilung von Care-Aufgaben hin zum Vater zurückführen sowie auf die Unterstützung des beruflichen Fortkommens der Partnerin durch den Vater. Je länger die EGM-Dauer des Vaters ausfällt, umso intensiver stärkt dies die Vater-Kind-Beziehung und umso deutlicher fällt der Zuwachs an Egalität in der Paarbeziehung aus.

Abb. 2: Verteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung nach Dauer der EGM (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



(Lesehilfe: dunklere Farbtöne = „trifft voll und ganz zu“, hellere Farbtöne = „trifft zu“)

Hier wird noch einmal deutlich, dass die Elterngeldmonate für das Gros der Väter keineswegs nur eine Art Urlaub darstellen. Vielmehr können die EGM als ein Element aktiver Vaterschaft und eines Bemühens der Väter um eine partnerschaftliche Beziehung gesehen werden, das auf eine egalitäre Verteilung von Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit abzielt.

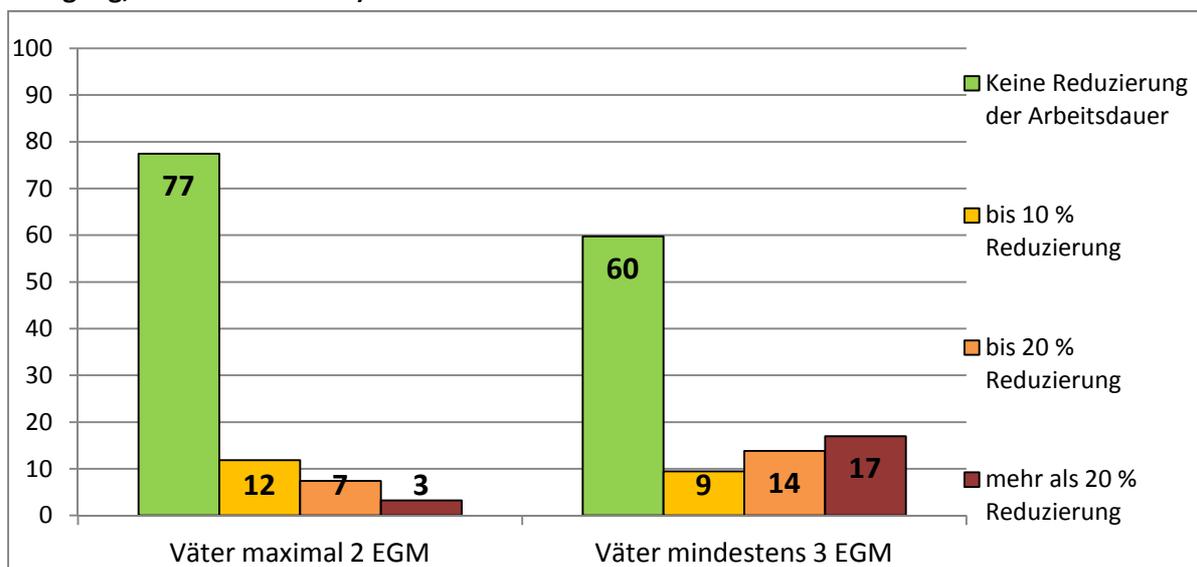
Rolle der Vorgesetzten

Als wesentlich für eine erfolgreiche Umsetzung der Elterngeldwünsche der Väter haben sich auf betrieblicher Ebene die direkten Vorgesetzten gezeigt. Von ihnen hängt es ab, ob und wie die Väter ihre familialen Bedarfe bezüglich der Elterngeldmonate und auch darüber hinaus verwirklichen können. Insbesondere bei Vätern, die sich ihrer Entscheidung für EGM noch nicht sicher sind, führt ein ablehnendes Verhalten der Führungskraft zu einer deutlichen Reduzierung der EGM bis hin zu einem vollständigen Verzicht. Weil familienpolitische Vorgaben in Unternehmen oftmals (noch) fehlen, lassen sich die Vorgesetzten von ihren persönlichen Wertevorstellungen und Leitbildern sowie den konkreten betrieblichen Erfordernissen leiten. Gerade wenn den Vorgesetzten die notwendigen Steuerungsmittel fehlen – wie beispielsweise die Entscheidungsbefugnis über den Einsatz von Vertretungskräften oder eine Verschiebung der Arbeit auf einen späteren Zeitpunkt – und die Vorgesetzten die betrieblichen Leistungsvorgaben dann nicht mehr erfüllen können, beklagen die Väter eine mangelnde Unterstützung seitens der Vorgesetzten. Dies verweist darauf, dass mit der Einführung sog. familienfreundlicher Maßnahmen auf betrieblicher Ebene wesentliche Fragen der Arbeitsorganisation und des Personalmanagements berührt werden.

Veränderte Arbeitszeiten nach den Elterngeldmonaten

Eine längere EGM-Nutzung geht Hand in Hand mit einer stärker ausgeprägten familienorientierten Arbeitszeitgestaltung auch nach den Elterngeldmonaten. Dies ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Väter längerfristig verbindlich Sorgearbeit in der Familie übernehmen. In etwa jeder vierte Vater reduziert *unmittelbar im Anschluss* an die Elterngeldmonate seine Arbeitszeit-Dauer im Vergleich zur Arbeitszeit-Dauer vor der Geburt des Kindes.

Abb. 3: Reduzierung der Arbeitszeit-Dauer im Anschluss an die EGM nach Dauer der EGM (Online-Befragung; Anteile in Prozent)

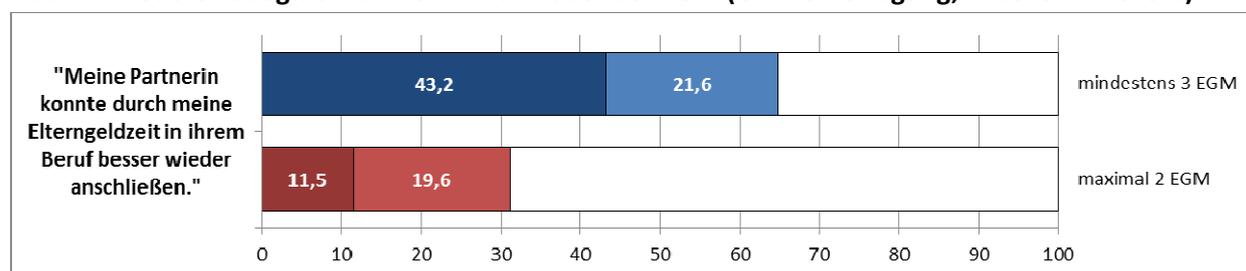


Jeder fünfte Elterngeldvater arbeitet auch *längerfristig* nach den EGM noch mit kürzerer Arbeitszeit als vor Geburt des Kindes. Insbesondere Väter mit *längerer EGM-Nutzung* bzw. solche, die schon während ihrer EGM in Teilzeit gearbeitet haben, reduzieren die Arbeitszeit häufiger und ausgeprägter. Die Ergebnisse weisen hin auf eine starke Wechselwirkung zwischen partnerschaftlich aufgeteilten EGM im Paar und einer stärker egalitären Paararbeitszeitkonstellation im Anschluss an die EGM. Auch eine Arbeitszeitkonstellation, in der die Partnerin einen bedeutenden Anteil zur Gesamtarbeitszeit (und zum Familieneinkommen) des Paares beiträgt, ist wahrscheinlicher, wenn die Partnerin eine möglichst hohe Qualifikation und/oder einen Qualifikationsvorsprung vor dem Partner aufweist. Ein Qualifikationsrückstand der Partnerin geht dementsprechend verstärkt mit einer stärker ungleichen Arbeitszeitkonstellation im Paar einher. Von neun abgefragten „typischen familienorientierten Arbeitszeitelementen“ werden nach der EGM-Phase insgesamt acht von der Mehrheit der EGM-Väter auch tatsächlich genutzt. Alle genannten Arbeitszeitelemente werden häufiger von Vätern mit *längerer EGM-Nutzung* in Anspruch genommen.

Auswirkungen der Elterngeldmonate auf den Berufsweg der Partnerin

Insbesondere die qualitativen Projektergebnisse belegen einen nachhaltigen Effekt der EGM-Nutzung durch Väter – bzw. der Dauer der von ihnen genutzten EGM – auf die Arbeitszeiten und den weiteren Berufsweg der Partnerin. Es gibt mehrere zentrale Faktoren, die auf dieses Wechselverhältnis aus väterlichen EGM und dem weiteren Berufsweg der Partnerin Einfluss nehmen. Dazu gehören insbesondere: die berufliche Qualifikation der Partnerinnen, die Einkommenshöhe und das Einkommensverhältnis beider Partner/innen, die Anzahl der bereits vorhandenen Kinder, die betrieblichen Arbeitsbedingungen beider Partner/innen sowie die Orientierungen des Paares bezüglich des von ihnen angestrebten Paar-Arrangements, in dem sie leben wollen. Das verstärkte Engagement des Vaters in der Familie ermöglicht es der Partnerin, sich fokussierter auf ihr eigenes berufliches Fortkommen zu konzentrieren: mittels längerer Arbeitszeit, dem Abschluss von Qualifizierungen, dem Übergang auf unbefristete Beschäftigung etc. kann sie auch inhaltlich anspruchsvolle Aufgaben, Dienstreisen oder Führungsverantwortung etc. übernehmen und sich damit zusätzliche berufliche Möglichkeiten erschließen.

Abb. 4: Wiedereinstieg der Partnerin nach Dauer der EGM (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



(Lesehilfe: dunklere Farbtöne = „trifft voll und ganz zu“, hellere Farbtöne = „trifft zu“)

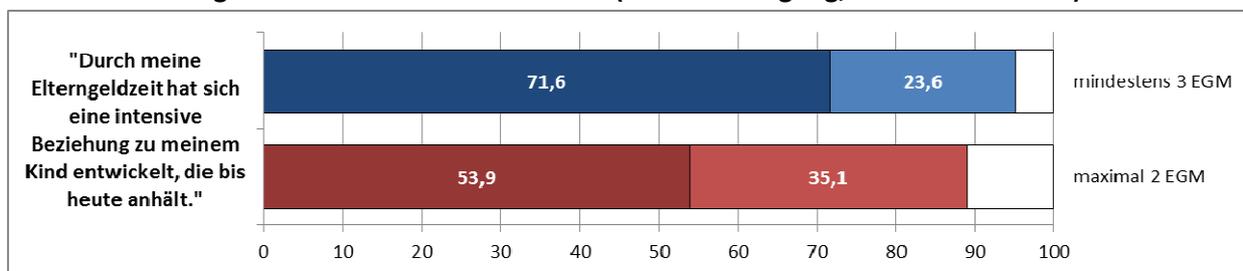
Die gute berufliche Integration der Partnerin und ihr relevanter Beitrag zum Familieneinkommen befördert ein (stärker) egalitäres Care-Arrangement im Paar, in welchem der Vater langfristig und verlässlich relevante Anteile an Kinderbetreuung und Hausarbeit übernimmt. Dies mündet in eine partnerschaftlich geteilte Verantwortung für Erwerbs- und Care-Arbeit innerhalb des Paares. Als „Störfaktoren“ für einen solchen, gleichstellungspolitisch idealen, Wirkungskreislauf erweisen sich ungünstige Arbeits- und Arbeitszeitbedingungen bei beiden Partner/innen sowie die allgemein wirk-

samen Arbeitsmarkt- und Entgeltbedingungen für Frauen. Letztere können Ursache für unzureichende Einkommen und diskriminierende Berufserfahrungen der Partnerinnen sein.

Auswirkungen der Elterngeldmonate auf die Vater-Kind-Beziehung

Die Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch den Vater wirkt sich nachhaltig positiv auf die väterliche Beteiligung an den Kinderbetreuungsaufgaben aus, auch noch für die Zeit nach der EGM-Phase. Entweder wird durch die EGM ein bereits bestehendes Engagement in der Kinderbetreuung stabilisiert und ausgebaut oder die EGM ermöglichen dem Vater den Aufbau und das explizite Einüben der unterstützenden Vaterrolle. Die Neuausrichtung des Care-Arrangements, die sich in der Regel mit der Geburt des Kindes ergibt, ist abhängig von der EGM-Dauer der Väter. Väter mit *längerer EGM-Nutzung* teilen die Care-Arbeit mit ihren Partnerinnen deutlich egalitärer auf und dies auch noch nach den Elterngeldmonaten.

Abb. 5: Beziehung zum Kind nach Dauer der EGM (Online-Befragung; Anteile in Prozent)



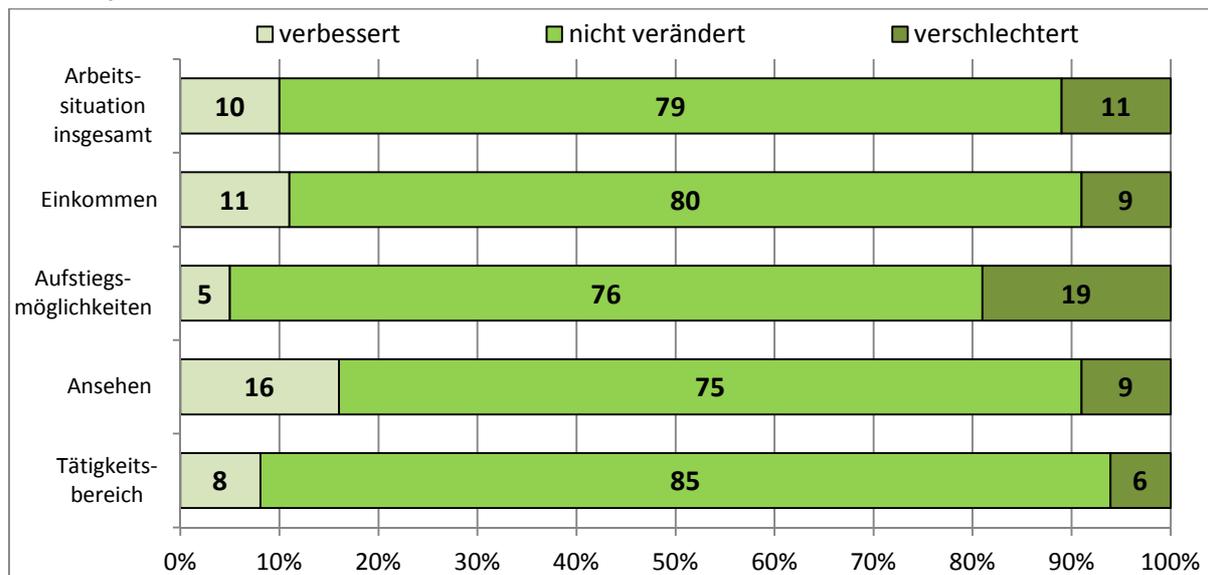
(Lesehilfe: dunklere Farbtöne = „trifft voll und ganz zu“, hellere Farbtöne = „trifft zu“)

Dabei gilt: Je gleichverteilter die Elterngeldmonate im Paar genommen werden und je klarer die Väter die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung während der eigenen EGM übernehmen, desto wahrscheinlicher bildet sich ein egalitäres Care-Arrangement heraus. Mit längerer Elterngeldnutzung bewerten die Väter dann die eigenen Betreuungskompetenzen häufiger als gleichwertig zu denen der Partnerin. Die stärksten Zuwächse bei der Kinderbetreuung ergeben sich für solche Väter, die nach den EGM kürzer als ihre Partnerinnen oder gleichlang wie diese arbeiten (in Teilzeit-Teilzeit- oder Vollzeit-Vollzeit-Konstellationen).

Elterngeldmonate und der weitere Karriereverlauf der Väter

Wie bereits in der Vorgänger-Studie „Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter“ (Pfahl/Reuyß 2009) festgestellt, zeigt sich auch in der aktuellen Studie, dass die von vielen Vätern befürchteten langfristigen negativen Folgen im Sinne eines Karriereendes in der Form nicht eintreten. Ganz unberechtigt sind die Sorgen dennoch nicht: Fast jeder vierte interviewte Vater und rund jeder zehnte Vater aus der Online-Befragung musste negative Auswirkungen auf den weiteren Karriereverlauf in Kauf nehmen. Entscheidend dabei ist die Dauer der EGM-Inanspruchnahme. Während eine *kürzere Nutzung* mit ein bis zwei EGM den Karriereverlauf in der Regel nicht beeinträchtigt, steigt die Gefahr mit einer *längeren Elterngeldnutzung* von mindestens drei Monaten deutlich an. Neben Ansehens- und Einkommensverlusten kommt es am häufigsten zu schlechteren Aufstiegsmöglichkeiten.

Abb. 6: Auswirkungen der EGM auf die eigene berufliche Situation (Online-Befragung; Anteile in Prozent¹)



Schrauben die Väter ihr berufliches Engagement zu Gunsten der Familie über die EGM hinaus herunter oder greifen auf Instrumente wie Home-Office zurück, dann bleibt auch dies in einigen Betrieben nicht folgenlos. Insbesondere Teilzeit – so die eindeutigen Ergebnisse der Studie – wirkt dabei als größtes Karrierehindernis für die Väter. Meist sind die Auswirkungen temporärer Art, wirklich langfristige und tief greifende Benachteiligungen sind nur selten zu beobachten. Statt vom Karrierende kann also eher von einem befristeten „Karriereknick“ gesprochen werden.

Vereinbarkeit von Beruf und aktiver Vaterschaft

Langfristige Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf betrieblicher Ebene sind eine wesentliche Voraussetzung für das nachhaltige Engagement von Vätern in Kinderbetreuung und Haushalt. Die qualitativen wie quantitativen Projektergebnisse verweisen insbesondere auf die Gestaltung der Arbeitszeiten (hinsichtlich Dauer, Lage und Verteilung), als wichtigste Stellschraube für eine Vereinbarkeit von Beruf und aktiver Vaterschaft. *Flexible Arbeitszeiten*, im Sinne einer beschäftigtenorientierten Flexibilität, spielen für die Väter eine exponierte Rolle bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine ähnlich hohe Bedeutung haben passgenaue *Teilzeitmodelle*, auch oder gerade, weil sie derzeit nur von wenigen Vätern genutzt werden (können). Weitere wichtige Arbeitszeitoptionen für Väter sind Planungssicherheit und kurzfristige Freistellungsmöglichkeiten. Die Wünsche der Väter in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung können zusammengefasst werden als Bedarf nach Planbarkeit, Flexibilität und Reduktion bei größtmöglicher Reversibilität. Neben der zeitlichen Dimension gibt es weitere arbeitsorganisatorische Maßnahmen, die von den Vätern explizit als unterstützend erlebt werden. Hierzu zählen *Home-Office-Regelungen* und insbesondere *tragfähige Vertretungsregelungen*. Als eine einfache und effektive Wiedereinstiegsmaßnahme gelten Kontakthaltemöglichkeiten während der Auszeit. Insgesamt betonen die Väter die hohe Bedeutung einer *familiensensiblen Arbeitsorganisation*, wo im alltäglichen Handeln der Betriebsakteure überhaupt erst einmal Rücksicht auf familiäre Belange von Vätern genommen wird, damit sich das väterliche EGM-Engagement nicht nachhaltig ungünstig auf die eigene Karriereentwicklung auswirkt.

¹ Rundungsbedingt kann die Summe der einzelnen Anteile von 100 Prozent abweichen.

Handlungsfelder

Aus unserer Sicht lassen sich vier Handlungs- und Gestaltungsfelder ausmachen, die vordringliche Berücksichtigung durch Gesetzgeber, (tarif-)politische, betriebliche sowie zivilgesellschaftliche Akteur/innen verdienen.

1. Vätersensible und gleichstellungsorientierte Betriebskultur

Was ist mit einer solchen Kultur gemeint? Wenn beispielsweise Männer gefahr- und kommentarlos mehr als die sog. zwei Partnermonate in Anspruch nehmen, wenn Väter familienbedingt immer wieder mal in Teilzeit arbeiten, wenn Führung in Teilzeit für Männer (und Frauen) angeboten und gefördert wird. Wenn die sog. Kinderkrankentage in gleichem Maße von den männlichen Beschäftigten genutzt werden oder wenn ein pünktliches Besprechungsende eingefordert wird, weil auch der Vater seine Kinder rechtzeitig vom Kindergarten abholen will. Wenn *Leistungsbewertung* sich stärker durch ergebnisorientierte Bewertungskriterien auszeichnet und nicht ausschließlich oder vorrangig durch Anwesenheitszeiten im Betrieb. Wenn traditionell männlich konnotierte, lineare Karriereverläufe Platz machen für diskontinuierliche, lebensphasenorientierte Berufsbiografien und wenn Familienkompetenzen bei der Bewertung berücksichtigt werden. Wenn all dies zur betrieblichen Normalität gehört, wenn spezielle betriebliche Ansprechpartner/innen mit Rat und Tat zur Seite stehen und die Männer nicht zur Frauenbeauftragten gehen müssen. Wenn Fürsorgearbeit nicht mehr als Karrierehindernis, sondern als Karrierebeschleuniger gewertet wird, weil sich die Beschäftigten in diesen Zeiten wertvolle soziale Kompetenzen aneignen und dem Unternehmen kostenlos zur Verfügung stellen, dann ist es gelungen eine vätersensible und gleichstellungsorientierte Betriebskultur zu etablieren. Um das zu fördern, sollten Unternehmen proaktiv auf die Väter in ihren Betrieben zugehen.

Eine solche väter- und gleichstellungsorientierte Betriebskultur muss sich durch das ganze Unternehmen ziehen. Besondere Aufmerksamkeit muss dabei auf die Führungskräfte gelegt werden.

Vertretungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz

Ein funktionierendes Vertretungsmanagement stellt einen der zentralen Ermöglichungsfaktoren für familienbedingte Auszeiten dar; dies gilt nicht nur für Elterngeldväter, sondern generell für Beschäftigte mit Fürsorgeaufgaben – wozu immer häufiger auch die private Pflegeverantwortung zählt. Ein effizientes, vorausschauendes Vertretungsmanagement scheint in der betrieblichen Praxis eher noch die Ausnahme als die Regel zu sein. Der wesentliche Grund hierfür – die meist (zu) knappe Personalbemessung – macht es notwendig, einen generellen Blick zu werfen auf die Entwicklung der Arbeitsdichte sowohl in der Industrie als auch im Dienstleistungsbereich.

Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und einer damit einhergehenden Zunahme der Sorgeverantwortung fast aller Beschäftigten braucht es einen Paradigmenwechsel bei der Personalplanung: Zum einen braucht es eine Abkehr von der Norm der stets verfügbaren Vollzeitbeschäftigten hin zu Mitarbeitenden, die im Lebensverlauf immer wieder mit Sorgearbeit betraut sind. Darüber hinaus braucht es vielerorts eine Überprüfung der Personalbemessung, die Sorgearbeit und dadurch bedingte beruflichen Auszeiten sowie Phasen der Arbeitszeitreduzierung stärker berücksichtigt und entsprechende finanzielle wie personelle Ressourcen für Vertretungskräfte zur Verfügung stellt.

Nachhaltige Arbeitszeitangebote für Väter

Eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Paare, die beide Vollzeit arbeiten, auf Dauer nicht ohne hohe Belastungen zu gewährleisten, dies zeigen nicht nur die hier vorliegenden Studienergeb-

nisse (u.a. Zerle/Keddi 2011, Klenner/Pfahl 2008, Gille/Marbach 2004). Doch gerade Männer tun sich schwer mit der Entscheidung für eine längerfristige Teilzeitarbeit. Unsere Ergebnisse zeigen aber, dass das Interesse deutlich größer ist als die tatsächliche Nutzung. Zudem scheint sich auch eine Hypothese aus der ersten Elterngeldstudie (Pfahl/Reuyß 2009) zu bestätigen: vielen Vätern dienen die EGM als „Schnupperkurs“, um sich mit Alternativen zur Vollzeitarbeit vertraut zu machen. Der hohe Teilzeitanteil der Elterngeldväter weist auf deren Interesse an lebensphasenspezifisch verkürzten Arbeitszeiten hin. Es gilt daher, gerade Väter mit EGM-Nutzung durch attraktive Arbeitszeitangebote zu unterstützen. Gebraucht werden Angebote zur vorübergehenden Reduzierung der Arbeitszeitdauer als auch zur familienorientierten Gestaltung von Arbeitszeit – dies jeweils während als auch im Anschluss an die Elterngeldmonate.

Gute Arbeit für Partnerinnen

Viele der befragten Paare geraten unfreiwillig in eine klassischere Rollenverteilung hinein. Ursächlich hierfür sind vor allem die geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere beim Einkommen, den Aufstiegsmöglichkeiten und der Qualität der Arbeit. Eine partnerschaftliche Arbeitsteilung innerhalb der Paare – insbesondere nach der Geburt eines Kindes – wird nur gelingen, wenn (neben den Vätern) auch die Partnerinnen Zugang zu qualitativ guten Arbeits- und Einkommensbedingungen haben. Die Ergebnisse unserer Untersuchung zeigen deutlich, dass das familiäre Engagement der Väter in dem Maße steigt, wie die Partnerin über ähnlich gute berufliche Chancen verfügt. Anders ausgedrückt: Wollen wir eine Gesellschaft, in der sich Männer stärker an Sorgearbeit beteiligen, müssen wir dafür sorgen, dass Frauen und Männer gleichberechtigte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben.