

nach Ihrer Dinner-Speech. Der djb ist da durchaus lernfähig und wird nicht lockerlassen.

In Norwegen funktionieren die Frauenquoten für Aufsichtsräte hervorragend, wie Frau Slungard vor dem Dinner zu berichten wusste, die selbst im Aufsichtsrat der Statoil ASA sitzt. 35 Prozent habe der Frauenanteil in den meisten norwegischen Aufsichtsräten bereits im Sommer 2007 betragen und die gesetzlich geforderten vollen 40 Prozent würden zum Jahresbeginn 2008 auch noch erreicht. Das dortige Gesetz hat nämlich Sanktionen: Im Extremfall könnte ein Unternehmen, das die 40-Prozent-Quote nicht erfüllt, ohne dafür gute Gründe vorbringen zu können, ab 2008 sogar aufgelöst werden!

Aber man sollte Ehrengäste nicht nur kritisieren, auch wenn ihre Tischrede enttäuschend war, sondern versöhnlich enden. Es war ein für das djb-Projekt „Mehr Frauen in deutsche Aufsichtsräte“ wichtiger Beitrag, dass Sie unserer Einladung zum Frauen-Dinner gefolgt sind. Auch haben Sie, lieber

Herr Dr. Cromme, uns Frauen inzwischen damit überrascht, dass Sie für die Kapitalseite des Siemens-Aufsichtsrats im Dezember neben vier Männern mit Frau Nicola Leibinger-Kammüller auch eine erste Frau vorgeschlagen haben. Ein Anfang, auf den wir Frauen schon bei Ihrer Dinner-Speech gehofft hatten, Gratulation!

Aber bei diesem Anfang darf nicht stehengeblieben werden. Der Deutsche Corporate Governance Kodex müsste künftig als Vorgabe für gute Unternehmensführung auch eine angemessene Frauenrepräsentanz in den Aufsichtsräten verlangen. Diese Forderung teilen nach meinem Eindruck von der Reaktion auf Ihre Dinner-Speech wohl alle damaligen Teilnehmerinnen. Und darüber hinaus, wiederhole ich, sollte es künftig in Deutschland ähnlich wie in Norwegen eine Frauenquote auch für die Kapitalseite der Aufsichtsräte geben. Der djb kann nicht andauernd weitere Frauen-Dinner mit männlichen Ehrengästen veranstalten. Vati, da musst du durch!

Die Auswirkungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes auf väterfreundliche Personalpolitik

Susanne Busch



Susanne Busch
Referentin im
Bundesministerium
für Verkehr, Bau- und
Stadtentwicklung

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), das am 1. Januar 2007 in Kraft getreten ist, richtet sich mit den sogenannten „Partnermonaten“ und der höheren Finanzierung speziell an Männer. Orientiert am schwedischen Modell wird das Elterngeld erstmalig einkommensabhängig für zwölf Monate ausbezahlt. Zwei weitere Monate werden dann finanziert, wenn Eltern die Betreuung des Kindes zumindest in dieser Länge partnerschaftlich teilen. Damit strebt der Gesetzgeber eine bessere Balance von Beruf und Familie für beide Geschlechter an. Doch die Vereinbarkeitswünsche von Vätern scheitern oftmals noch an der betrieblichen Realität, wie eine aktuelle Unternehmensstudie der Verfasserin zeigt.¹

Untersucht wurde ein großes Unternehmen der Ver- und Entsorgungsbranche. Mit einem Frauenanteil von 25 Prozent und in Führungsposition von lediglich von 0,16 Prozent lässt sich das Unternehmen als typische Männerdomäne einstufen. Zwischen Juli 2005 und Juli 2007 gingen im Unterneh-

men insgesamt 36 Personen in Elternzeit, darunter drei Männer (8,4 Prozent), also ebenfalls dem derzeitigen Bundesdurchschnitt von 8,5 Prozent entsprechend.² Sechs Personen wurden während ihrer Elternzeit als Teilzeitkräfte beschäftigt, darunter zwei der drei Männer. Die Männer sind im Unternehmen also stärker als die Frauen daran interessiert, während der Elternzeit nicht völlig den Kontakt zum Unternehmen zu verlieren und dadurch zu signalisieren, dass sie dem Unternehmen weiterhin zur Verfügung stehen. Ein Versuch, einem möglichen „Karriereknick“ entgegenzuwirken?

Interviews mit PersonalentscheiderInnen, der betrieblichen Sozialberatung und Betriebsratsmitgliedern, eine Gruppendiskussion mit den Vätern sowie Workshops mit Beschäftigten und Betriebsräten des Unternehmens zeigten, dass Vereinbarkeit von Beruf und Familie weder von der Unternehmensleitung noch vom Betriebsrat aktiv propagiert wird, schon gar nicht bezogen auf Männer. Nicht das neue BEEG, sondern ein langjähriger Umstrukturierungs-

prozess verbunden mit kontinuierlichem Personalabbau prägt die Personalpolitik des Unternehmens und schürt Ängste bei den Beschäftigten, durch eine Auszeit den Arbeitsplatz zu verlieren. So schilderte ein befragter Vater, wie er an der Durchsetzung seines Elternzeitwunsches nicht nur vom direkten Vorgesetzten, sondern auch von der Personalabteilung gehindert wurde. Ein anderer Vater konnte seine Teilzeitwünsche allerdings problemlos durchsetzen, da auch sein Vorgesetzter wegen seiner Familie die Arbeitszeit reduziert hatte. Es kommt also besonders auf die Haltung der direkten Vorgesetzten an.

Die Unternehmenskultur wurde von allen Befragten als Anwesenheitskultur charakterisiert. Die tradierte männliche Lebensführung gilt unverändert als Normalitätsfolie für Erwerbsarbeit. Eine unbegrenzte Verfügbarkeit der Beschäftigten wird durch die Unternehmensleitung als selbstverständlich vorausgesetzt. Passen sich Eltern, vor allem aber Männer, dem nicht an, drohen Karriereeinbußen und Diskriminierungen.

Selbst wenn ein Betrieb generell Familienfreundlichkeit propagiert, wie der untersuchte, sind Männer nicht selbstverständlich einbezogen. Die befragten Väter kritisierten, dass keine institutionelle Unterstützung ihrer Wünsche nach Elternzeit erfolgte, obwohl es im Unternehmen eine betriebliche Sozialberatungsstelle und eine umfassende Konzernbetriebsvereinbarung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gab. Väter mussten ihre Vereinbarkeitswünsche dennoch allein gegenüber Vorgesetzten und Personalabteilung durchsetzen. Denn in den zuständigen betrieblichen Einrichtungen wurde das Vereinbarkeitsthema weiterhin als weibliches Problem wahrgenommen. Es fehlten klare Ansprachekonzepte für Männer, aktive Vaterschaft wurde im Unternehmen geradezu tabuisiert. Die aktiven Väter kannten sich auch nicht untereinander. Die Schaffung von mehr Transparenz und Väter-Netzwerken könnte hier erste Verbesserungen bringen.

Die Unternehmensstudie zeigt, dass familienorientierte Personalpolitik weiterhin auf Frauen zugeschnitten bleibt. Umdenkprozesse haben bislang selbst bei den betrieblichen HauptakteurInnen familienfreundlicher Personalpolitik noch nicht stattgefunden. Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter hat bislang in der Praxis keinen hohen Stellenwert, gerade wenn betriebliche Umstrukturierungen anstehen. Vermutlich kann erst eine vermehrte Nachfrage von Männern nach Elternzeit, also eine Initiierung von Bottom-up-Prozessen, hier zu Veränderungen führen. Bislang fehlt wirklicher Druck von unten: Zwar ist der Anteil von Män-

nern, die Elterngeld beziehen, im Vergleich zur alten Erziehungsgeldregelung von 3,5 Prozent auf 8,5 Prozent gestiegen. Dennoch erwarten lediglich 4 Prozent der Unternehmen, dass Männer vermehrt Vereinbarkeitsmaßnahmen nachfragen werden.³ Die überwiegende Mehrheit der Männer bezieht zudem bislang lediglich zwei Monate Elterngeld; ein Zeitraum, den man in der Personalplanung noch leicht als „verlängerten Urlaub“ überspielen kann. Tatsächliche Umdenkprozesse in Unternehmen und wichtige Schritte in Richtung Chancengleichheit der Geschlechter stehen trotz des neuen BEEG also noch aus.

Nicht das neue BEEG, sondern ein langjähriger Umstrukturierungsprozess verbunden mit kontinuierlichem Personalabbau prägt die Personalpolitik des Unternehmens und schürt Ängste bei den Beschäftigten, durch eine Auszeit den Arbeitsplatz zu verlieren. So schilderte ein befragter Vater, wie er an der Durchsetzung seines Elternzeitwunsches nicht nur vom direkten Vorgesetzten, sondern auch von der Personalabteilung gehindert wurde. Ein anderer Vater konnte seine Teilzeitwünsche allerdings problemlos durchsetzen, da auch sein Vorgesetzter wegen seiner Familie die Arbeitszeit reduziert hatte. Es kommt also besonders auf die Haltung der direkten Vorgesetzten an.

- 1 Busch, Susanne: Familienorientierte Personalpolitik. Auswirkungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes auf väterfreundliche Unternehmensstrukturen am Beispiel einer explorativen Betriebsfallstudie der Ver- und Entsorgungsbranche; unveröffentlichte Masterarbeit, Universität Hamburg 2007.
- 2 Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Anträge im 1. Halbjahr 2007; Wiesbaden 2007.
- 3 Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Das neue Elterngeld. Umsetzung in der betrieblichen Praxis; Berlin 2007; S.17.