

Summary: As mothers in Germany still face major labor market disadvantages, the aim of an experiment was to find out how changes in the traditional division of childcare responsibilities affect mothers' and fathers' likelihood of getting a job. The research shows that mothers who take nothing beyond the mandatory leave of two months are 50 percent less likely to be invited to a job interview than mothers who stay home for a year after childbirth, while there is no difference between fathers with short vs. long parental leave.

Kurz gefasst: Trotz vieler Veränderungen in den letzten Jahren erfahren Mütter in Deutschland noch immer große Nachteile auf dem Arbeitsmarkt. Mittels eines Experiments sollte herausgefunden werden, ob sich eine veränderte Aufteilung von Kinderbetreuung positiv auf die Erwerbchancen von Müttern auswirkt. Die Ergebnisse zeigen, dass das nicht unbedingt der Fall ist. Mütter mit lediglich zwei Monaten Elternzeit werden deutlich seltener zum Vorstellungsgespräch eingeladen als Frauen, die ein Jahr Elternzeit genommen haben. Bei den Vätern hingegen spielt die Dauer der Elternzeit keine Rolle.

Rabenmütter, tolle Väter Frauen schaden kurze und lange Elternzeiten bei ihrer Karriere – Männern nicht

Lena Hipp

Mütter erfahren sowohl im Vergleich zu kinderlosen Frauen als auch im Vergleich zu Männern große Nachteile auf dem Arbeitsmarkt. Oft werden sie erst gar nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen, und wenn sie einen Job haben, erzielen sie niedrigere Löhne und werden seltener befördert als Männer oder kinderlose Frauen. Und das selbst dann, wenn sie ähnlich gut qualifiziert sind und vergleichbaren Tätigkeiten nachgehen. Auf Männer hingegen scheint Elternschaft keine negativen Auswirkungen zu haben. Im Durchschnitt erzielen Väter sogar höhere Gehälter und haben bessere Aufstiegschancen als kinderlose Männer. Mögliche Erklärungen wie unterschiedliche Arbeitserfahrungen und Qualifikationen sind auch bei diesen Befunden „herausgerechnet“ worden.

Wie kann eine solche Diskriminierung erklärt werden? Warum wirken sich Kinder unterschiedlich auf die Arbeitsmarktchancen von Männern und Frauen aus? Eine Erklärung für die systematische Ungleichbehandlung von Männern und Frauen in Abhängigkeit ihres Elternstatus ist, dass Arbeitgeber annehmen, Mütter seien weniger produktiv als kinderlose Frauen (oder auch Männer). Denn in der Regel sind es trotz aller familienpolitischen Verbesserungen und gesellschaftlichen Veränderungen in Deutschland noch immer Frauen, die den Großteil der Betreuungsarbeit schultern. Sie sind es, die früher von der Arbeit los müssen, um die Kinder von der Kita abzuholen, und die zu Hause bleiben, wenn das Kind krank ist. Männer widmen sich diesen Betreuungsaufgaben seltener. Darum gehen viele Arbeitgeber davon aus, dass Kinder die Produktivität von Männern nicht beeinträchtigen. Im Gegenteil: Sie glauben, Männer engagieren sich sogar stärker für ihren Beruf, weil sie eine Familie zu versorgen haben. Weil gerade vor oder zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses schwer abschätzbar ist, wie produktiv Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen tatsächlich sein werden – wie engagiert und kompetent sie sind und wie oft sie erziehungs- und krankheitsbedingt ausfallen –, entscheiden sich Arbeitgeber für die Personen, die ihnen am wenigsten „risikoreich“ erscheinen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, was passiert, wenn Männer und Frauen Familien- und Erwerbsarbeit gleichmäßiger aufteilen? Wenn Kinder nicht mehr allein Frauensache sind und beispielsweise auch Väter Elternzeit nehmen und damit ein gewisses Ausfallrisiko für Arbeitgeber darstellen und möglicherweise als weniger engagiert wahrgenommen werden?

Um dies herauszufinden, haben mein Team und ich in den letzten Jahren eine Reihe von Untersuchungen zu den Auswirkungen von Elternzeiten auf die Erwerbschancen von Männern und Frauen durchgeführt.

Seit mehr als 10 Jahren können Mütter und Väter in Deutschland für die Dauer von maximal 14 Monaten rund 65 Prozent ihres Einkommens beziehen, wenn sie nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbsarbeit unterbrechen. Diese 14 Monate werden allerdings nur dann gewährt, wenn jedes Elternteil zumindest für 2 Monate von diesen Regelungen Gebrauch macht. Obwohl die Elterngeldregelung also eigentlich geschlechtsneutral ist, hat es sich umgangssprachlich eingeschlichen, von den „zwei Papamonaten“ zu sprechen. Das ist nicht überraschend, denn von den Vätern neugeborener Kinder, die derzeit Elternzeit nehmen (rund 35 Prozent), nehmen über 80 Prozent genau diese zwei Monate Elternzeit in Anspruch.

Angesichts dieser Befunde ist es nicht erstaunlich, dass die Beurteilung der Auswirkungen von Elternzeiten auf das berufliche Fortkommen durch Mütter und Väter recht unterschiedlich ausfällt. Die Ergebnisse einer Befragung von erwerbstätigen Eltern mit kleinen Kindern aus dem Jahr 2015 zeigt, dass fast 90 Prozent der Väter, jedoch nur 75 Prozent der Mütter sagen, dass die Elternzeit keine oder sogar positive Auswirkungen auf ihr berufliches Fortkommen hatte. Aber: Rund 25 Prozent der Mütter und 11 Prozent der Väter sagen im Nachhinein, die Elternzeit habe ihnen beruflich geschadet. Dieser Befund ist insofern überraschend, weil ungefähr 4 von 10 Vätern Angst vor beruflichen Nachteilen als Grund dafür angeben, dass sie keine Elternzeit beziehungsweise lediglich zwei Monate Elternzeit in Anspruch genommen haben. Diese Wahrnehmungen sind aufschlussreich, müssen aber nicht unbedingt mit den tatsächlichen Auswirkungen von Elternzeiten übereinstimmen.

Eine weitere Studie sollte nun Aufschluss darüber bringen, ob eine kurze Elternzeit für Frauen eine Möglichkeit ist, berufliche Nachteile, die durch Mutterschaft entstehen, zu kompensieren, und ob Männer wegen der Elternzeit tatsächlich auf das berufliche Abstellgleis geschoben werden. Wir haben dazu im Forschungsteam Bewerbungen von jeweils zwei Frauen und jeweils zwei Männern auf insgesamt 718 offene Stellenangebote versandt. Unsere zwei Bewerber beziehungsweise zwei Bewerberinnen waren hinsichtlich ihrer Qualifikationen, ihres Engagements, ihrer Arbeitsmarkterfahrung und anderer relevanter Eigenschaften vergleichbar. Außerdem waren beide Bewerberinnen und Bewerber Mütter bzw. Väter eines etwa dreijährigen Kindes. Der einzige Unterschied zwischen den beiden Bewerbern beziehungsweise den beiden Bewerberinnen war, dass eine Person 12 Monate Elternzeit genommen hatte und die andere 2 Monate. Die Lebensläufe unserer fiktiven Bewerberinnen und Bewerber haben wir dann, gemeinsam mit Arbeitszeugnissen und einem standardisierten Anschreiben, auf offene Stellenangebote verschickt. Ob Bewerber A oder Bewerber B jeweils kurz oder lang Elternzeit genommen hat, haben wir jeweils nach dem Zufallsprinzip entschieden. Das heißt, wir haben gewürfelt. Dann mussten wir eigentlich nur noch abwarten, was passiert. Wer wird häufiger eingeladen, die Person mit der kurzen Elternzeit, die mit der längeren Elternzeit oder beide gleich oft?

Sofort, nachdem wir eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erhalten haben, gaben unsere Bewerber beziehungsweise unsere Bewerberinnen Bescheid, dass sie bereits ein anderes Jobangebot angenommen hätten. So konnten wir sicherstellen, dass wir Mitbewerbern und Mitbewerberinnen keine Chancen verbauen und auch den Aufwand für Arbeitgeber durch unsere Forschung gering halten.

Ein zentraler Befund der Studie ist: Väter werden genauso häufig zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, auch wenn sie 12 und nicht nur 2 Monate in Elternzeit gegangen sind. Das heißt, die Angst von Vätern, aufgrund einer längeren Elternzeit berufliche Nachteile zu erfahren, scheint nicht unbedingt begründet zu sein. Das haben auch die bereits erwähnten Befragungsdaten gezeigt. Fast 90 Prozent der Väter, die für ihr jüngstes Kind Elternzeit nahmen, sagten im Nachhinein, dass ihnen die Elternzeit beruflich nicht geschadet hätte.



Lena Hipp ist Leiterin der Nachwuchsgruppe Arbeit und Fürsorge, Themenbereichsleiterin des Promotionskollegs „Gute Arbeit: Ansätze zur Gestaltung der Arbeitswelt von morgen“ und Professorin in Sozialstrukturanalyse, insbesondere Arbeit und Organisation, an der Universität Potsdam. (Foto: David Ausserhofer)

lena.hipp@wzb.eu

Die Ergebnisse für Mütter sind nicht weniger überraschend. Angesichts der möglichen Überlegungen, die Arbeitgeber im Einstellungsprozess anstellen und auch angesichts der weitverbreiteten Überzeugung, dass Mütter junger Kinder möglichst schnell nach der Geburt wieder ins Berufsleben zurückkehren sollten, um beruflich nicht den Anschluss zu verpassen, sind wir davon ausgegangen, dass kürzere Elternzeiten von Frauen in jedem Fall mit einem Karrierebonus „belohnt“ würden. Die Ergebnisse des Experiments zeigen, dass das nicht der Fall ist. Ganz im Gegenteil: Mütter mit 12 Monaten Elternzeit werden mit einer deutlich höheren Wahrscheinlichkeit zum Vorstellungsgespräch eingeladen als Mütter, die nur 2 Monate Elternzeit genommen haben. Anders ausgedrückt: Mütter, die lediglich die zwei Monate Elternzeit genommen haben, zu der sie aufgrund der Mutterschutzregelungen in Deutschland gesetzlich verpflichtet sind, müssen ungefähr anderthalbmal so viele Bewerbungen versenden wie Mütter, die – bei gleicher Qualifikation und Berufserfahrung – 12 Monate in Elternzeit waren.

Wie kann man das erklären? Dieser Frage sind wir in einer Laborstudie nachgegangen. Diese kam zu den gleichen Ergebnissen wie das Feldexperiment. Während es bei Vätern keinen Unterschied gab, wurden Frauen, die nur kurz in Elternzeit waren, deutlich seltener zur Einstellung empfohlen als Frauen, die ein Jahr Elternzeit genommen hatten. Die Laborstudie deckte auch die Gründe für diese Unterschiede auf: Mütter mit kurzer Elternzeit werden als „Rabenmütter“ wahrgenommen. Sie gelten als zu ehrgeizig, zu egoistisch und weniger freundlich als Frauen, die ein Jahr Elternzeit genommen haben.

Welche Schlüsse können wir aus diesen Ergebnissen ziehen? Väter, die länger in Elternzeit gehen möchten – so der ermutigende Befund unserer Studien –, sollten dies tun. Sowohl die Ergebnisse unserer Experimentalstudie als auch die Befragungen, die wir mit Eltern durchgeführt haben, zeigen, dass das berufliche Fortkommen von Vätern nicht davon abhängig ist, ob Männer 2 oder 12 Monate Elternzeit genommen haben. Für Mütter hingegen, sind die Befunde ernüchternder: Sie können es eigentlich nur falsch machen. Gehen sie für längere Zeit in Elternzeit, fehlt ihnen Arbeitsmarkterfahrung. Gehen sie nur kurz in Elternzeit, so wird ihnen das auch negativ ausgelegt.

Literatur

Bernhardt, Janine/Hipp, Lena/Allmendinger, Jutta: Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien. WZB Discussion Paper SP I 2016–501. Berlin: WZB 2016.

Hipp, Lena: „Ungleichheiten und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt“. In: APuZ – Aus Politik und Zeitgeschichte, 2016, Jg. 66, H. 9, S. 42–48.

Hipp, Lena: Damned If You Do, Damned If You Don't? Experimental Evidence on Hiring Discrimination against Parents with Differing Lengths of Family Leave. Online: <https://osf.io/preprints/socarxiv/qsm4x> (Stand: 27.08.2018)