

Elterngeld – Neuer Risikofaktor für Unternehmen

Ein wesentliches Ziel des zum 1. Januar 2007 neu eingeführten Elterngelds als familienpolitische Maßnahme besteht in einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Neuregelung soll Paaren die Familiengründung erleichtern und einen Beitrag zur nachhaltigen Sicherung von Familien leisten.⁴⁰ Außerdem soll insbesondere Akademikern und jungen Menschen ein Anreiz geboten werden, sich (früher) für ein Kind zu entscheiden.⁴¹ Zusätzlich soll ein zeitigerer Wiedereinstieg in das Berufsleben erreicht werden. Denn durch lange Erwerbsunterbrechungen vermindert sich das Lohnniveau, wodurch die wirtschaftliche Selbstständigkeit des betreuenden Elternteils gefährdet ist.⁴² Mit dem Elterngeld soll der aktuellen demographischen Entwicklung mit ihrer Tendenz zu einer immer älter werdenden Gesellschaft entgegengewirkt werden. Langfristig können so die sozialen Sicherungssysteme stabilisiert werden. Aber auch die Arbeitskräfteverfügbarkeit der Zukunft und damit die künftige volkswirtschaftliche Entwicklung hängen maßgeblich von der Entwicklung der aktuellen Geburtenzahlen ab. Maßnahmen zur Erhöhung der Geburtenrate stellen somit wichtige Instrumente zur Sicherung der Zukunft dar und weisen folglich eine sehr hohe volkswirtschaftliche Bedeutung auf.

Während diese volkswirtschaftlichen Überlegungen in der wissenschaftlichen und politischen Diskussion einen breiten Raum einnehmen und daher hier nicht weiter betrachtet werden sollen, bleiben betriebswirtschaftliche Aspekte oft außen vor. Ein Erfolg des Elterngelds erhöht jedoch nicht nur die Geburtenrate, sondern auch die Wahrscheinlichkeit, dass Mitarbeiter aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit für einen längeren Zeitraum nicht zur Verfügung stehen. Besonders in einer Gesellschaft, in der das Wissen immer stärker an Bedeutung gewinnt, stellen Mitarbeiter zunehmend die wichtigste Ressource vieler Unternehmen dar.⁴³ Der unerwartete Verlust von Humankapi-

tal durch den Ausfall wichtiger Mitarbeitern (Schlüsselpersonen) ist häufig eine bedeutende Gefahr und kann besonders für kleine und mittelständische Unternehmen ein existenzgefährdendes Risiko sein.⁴⁴ Das Risiko eines Unternehmens, dass ein Mitarbeiter aufgrund der Geburt eines Kindes für einen längeren Zeitraum nicht zur Verfügung steht, betraf dabei in der Vergangenheit primär Frauen, da Männer kaum Elternzeit beantragten.

Durch die Einführung des Elterngelds werden nun jedoch die Anreize für Männer erhöht, eine Auszeit zu nehmen und sich der Erziehung ihrer Kinder zu widmen. Hierdurch verändert sich die Risikostruktur der Unternehmen. Konnten diese bisher ihre Risiken relativ einfach dadurch senken, indem sie Männer anstatt Frauen einstellten oder weiterbildeten, könnte diese Risikosenkungsstrategie in Zukunft an Bedeutung verlieren.

Im Folgenden sollen die Implikationen des Elterngelds aus dieser unternehmerischen Perspektive betrachtet werden. Es wird insbesondere untersucht, inwiefern sich durch die Einführung des Elterngelds und der Vätermonate das Mitarbeiterausfallrisiko der Unternehmen bereits verändert hat bzw. in Zukunft weiter ändern könnte. Es werden mögliche Anpassungsstrategien der Unternehmen diskutiert. Insbesondere werden Argumente entwickelt, die dafür sprechen, dass sich die vielfach noch beobachtbare Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen infolge der sich verändernden Risikosituation verringern könnte.

Ursachen des Mitarbeiterausfallrisikos

Das Mitarbeiterausfallrisiko⁴⁵ kann in die beiden Risikokomponenten „Wahrscheinlichkeit“ und „Scha-

⁴⁰ Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngelds. Bundestagsdrucksache 16/1889, S. 1.

⁴¹ Vgl. „Mehr als nur Geld.“ Interview mit Renate Schmidt in der ZEIT vom 23.09.2004, http://www.zeit.de/2004/40/Interview_Schmidt?page=1, Zugriff am 16.06.2008.

⁴² Vgl. SPIESS, K.; WROHLICH, K.: Elterngeld: Kürzere Erwerbspausen von Müttern erwartet. DIW Wochenbericht Nr. 48/2006.

⁴³ Vgl. WETZKER, K.; STRÜVEN, P.; BILMES, L. J.: Gebt uns das Risiko zurück, Strategien für mehr Arbeit. Carl Hanser

Verlag: München, Wien 1998. – ZINGALES, L.: In Search of New Foundations. The Journal of Finance, Vol. LV, No. 4, 2000, pp. 1623 et sqq., beschreibt das Humankapital als den entscheidenden Produktionsfaktor der Zukunft.

⁴⁴ So haben Untersuchungen unter mittelständischen Unternehmen in Sachsen ergeben, dass das Mitarbeiterausfallrisiko eines der bedeutendsten Risiken für diese Unternehmen darstellt. Vgl. BLUM, U.; LEIBBRAND, F.; GLEISSNER, W.: Richtig gewichtet: Erkenntnisse aus dem Sachsen-Rating-Projekt, in: RiskNews 01/05, S. 31. In einer Modellrechnung von KALTENBORN, B.: Wirkung von Erziehungszeit und Erziehungsurlaub, in: Beiträge zur Wirtschaftsforschung und Politikberatung, Beitrag Nr. 25, 2004, S. 48, wurden die jährlichen Kosten des Unternehmens pro Abgang eines Mitarbeiters in die Elternzeit auf etwa 27 800 Euro beziffert.

⁴⁵ Für eine ausführliche Analyse des Mitarbeiterausfallrisikos siehe DANNENBERG, H.: Management von Mitarbeiter-

den“ untergliedert werden.⁴⁶ Die Wahrscheinlichkeit drückt aus Sicht des Unternehmens die Höhe der Gefahr aus, dass ein bestimmter Mitarbeiter für einen längeren Zeitraum ausfällt. Die Ursachen für einen Ausfall können dabei verschiedener Natur sein (z. B. Tod, Krankheit, Fluktuation, Elternzeit etc.). Die Höhe der Wahrscheinlichkeit hängt im Wesentlichen vom Mitarbeiter ab. So ist z. B. die Wahrscheinlichkeit, in einem bestimmten Alter zu sterben, für einen Raucher tendenziell höher als für einen Nichtraucher.⁴⁷ In geringerem Umfang kann aber auch ein Unternehmen Einfluss auf diese Wahrscheinlichkeit nehmen, indem es beispielsweise ein Arbeitsumfeld schafft, das die Fluktuationsneigung der Mitarbeiter reduziert.

Der Schaden, der einem Unternehmen durch den Ausfall eines Mitarbeiters entsteht, hängt im Wesentlichen davon ab, wo dieser Mitarbeiter im Unternehmen eingesetzt ist und welche Aufgaben er zu erfüllen hat. Der Schaden besteht insbesondere in Einbußen, die dadurch entstehen, dass bestimmte Aufgaben nicht oder nur mit Verzögerungen erfüllt werden können. Die Schadenshöhe wird dabei von verschiedenen Faktoren determiniert. So können Ausfälle in der Regel besser kompensiert werden, wenn sie sich langfristig ankündigen. Ist bekannt, dass ein Mitarbeiter das Unternehmen erst in drei Monaten verlässt, kann gegebenenfalls ein Kollege in dessen Aufgabengebiet eingearbeitet werden, wodurch zumindest Schäden vermeidbar sind, die sich bei einem sofortigen Weggang ergeben würden. Auch die Art und Dauer des Ausfalls können Auswirkungen auf die Höhe des finanziellen Schadens haben.

risiken in Unternehmen – Theoretische Grundlagen und Entwicklung eines praxistauglichen Erfassungs- und Auswertungsverfahrens. Dresden 2005, http://www.iwh.uni-halle.de/projects/ma_risiko/Management%20von%20Mitarbeiterisiken%20in%20Unternehmen.pdf, Zugriff am 28.02.2008.

⁴⁶ Die Zeitschrift „Wirtschaft im Wandel“ beschäftigte sich in der Vergangenheit bereits in verschiedenen Zusammenhängen mit der Bedeutung von Unternehmensrisiken, deren Bewertung sowie mit deren Umgang (siehe z. B. DANNENBERG, H.: Sind Kreditoreneigenschaften als Indikatoren zur Quantifizierung der Höhe des Forderungsausfallrisikos nutzbar?, in: IWH, Wirtschaft im Wandel 12/2005, S. 388-396. – DANNENBERG, H.; STEINAT, N.: Bußgeldgrenze schränkt Wirkung des europäischen Kartellrechts erheblich ein, in: IWH, Wirtschaft im Wandel 2/2008, S. 71-77).

⁴⁷ Die Wahrscheinlichkeit zu sterben ist beispielsweise für einen 50-jährigen Raucher mehr als doppelt so hoch wie für einen gleichaltrigen Nichtraucher (vgl. DANNENBERG, H., a. a. O., S. 48).

Der Ausfall von Mitarbeitern kann aus verschiedenen Gründen Kosten verursachen. Beispielsweise verliert das Unternehmen einen Wissensträger. Das verlorene Wissen muss ein neu eingestellter Mitarbeiter erst erwerben. Dafür können spezielle Ausbildungen erforderlich sein, für die Ressourcen zur Verfügung zu stellen sind.⁴⁸ Neu eingestellte Beschäftigte sind zu Beginn ihrer Tätigkeit häufig auch weniger produktiv.⁴⁹ Das ist darauf zurückzuführen, dass sie erst ein bestimmtes Maß firmenspezifischen Humankapitals akquirieren müssen, um die Leistungsfähigkeit des ausgefallenen Mitarbeiters zu erlangen. Demnach kann auch der Output des Unternehmens infolge eines Ausfalls sinken. Es könnten zwar Kompensationsmaßnahmen eingeleitet werden, um dies zu verhindern, dadurch würden jedoch wiederum Kosten entstehen. Der Mitarbeiterverlust hat möglicherweise auch direkte Auswirkungen auf die Kundenzufriedenheit.⁵⁰ Aus diesem Grund könnten beispielsweise verstärkte Anstrengungen erforderlich werden, um einen Kunden nicht zu verlieren. Die Suche nach einem geeigneten Ersatz des ausgefallenen Mitarbeiters erzeugt unter anderem auch Akquisekosten.⁵¹

Umgang mit dem Risiko auf Unternehmensebene

Ein Unternehmen muss sein Mitarbeiterausfallrisiko wie auch andere Unternehmensrisiken steuern, um die eigene Existenz nicht zu gefährden. Hierfür stehen verschiedene Strategien wie das Vermeiden, Vermindern, Überwälzen und Tragen der Risiken zur Verfügung.⁵² Das Vermeiden eines Risikos bedeutet, dass entweder die Wahrscheinlichkeit oder der Schaden auf null gesenkt werden können. Bei einer Verminderungsstrategie werden entweder die möglichen Konsequenzen oder die Wahrscheinlichkeit eines Schadensereignisses gesenkt. Unternehmen können Risiken aber auch auf Dritte über-

⁴⁸ Vgl. FLAMMANN, J.; SCHEIDELER, R.: Trainingsrenditen: So rechnet sich Personalentwicklung, in: Arbeit und Arbeitsrecht, Heft 1/2004, S. 26 ff.

⁴⁹ PHELPS, E. S.; HOON, H. T.; KANAGINIS, G.; ZOEGER, G.: Structural Slumps – The Modern Equilibrium Theory of Unemployment, Interest, and Assets. Harvard University Press: Cambridge, Massachusetts, London 1994, p. 23.

⁵⁰ Vgl. MEIER, R.: Ärgerlich: Fluktuation von neuen Außendienstlern. Gedanken für Führungskräfte im Außendienst, in: Versicherungswirtschaft Heft 18, 46. Jahrgang, 09/1991, S. 1157.

⁵¹ Vgl. FLAMMANN, J.; SCHEIDELER, R., a. a. O., S. 26 ff.

⁵² Vgl. ROMEIKE, F.: Lexikon Risiko-Management, Bank Verlag: Köln 2004, S. 117.

Tabelle 1:
Anteil der männlichen Begünstigten am Erziehungsgeld
- 2001 bis 2006 -

Erziehungsgeld	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Anteil der männlichen Begünstigten	2,1%	2,4%	2,6%	2,7%	3,2%	5% ^a

^a Werte zur Anzahl der Erziehungsgeldanträge für 2006 wurden noch nicht bekanntgegeben, jedoch wurde im Rahmen der Einführung des Elterngelds ermittelt, dass bis zur Einführung des Elterngelds rund 5% der Väter Erziehungszeit nahmen. Vgl. Pressemitteilung des BMFSFJ vom 14.06.2006, <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Presse/pressemitteilungen,did=76728.html>.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2008.

tragen (überwälzen), indem sie beispielsweise Versicherungen abschließen. Außerdem besteht auch die Möglichkeit, Risiken zu tragen, also für mögliche Schäden selbst aufzukommen. Für eine solche Strategie ist in der Regel Eigenkapital erforderlich. Eigenkapital muss vorgehalten werden, um auch unerwartet hohe Verluste zu decken, die nicht aus laufenden Gewinnen finanziert werden können. Ob bei einem gegebenen Risikoumfeld vorhandene Risiken vermieden, gesenkt, überwältigt oder getragen werden sollten, hängt von den mit den jeweiligen Strategien verbundenen Aufwendungen beziehungsweise Kosten ab.⁵³ Ändert sich das Risikoumfeld, können bis dahin geeignete Strategien gegebenenfalls durch alternative Strategien ersetzt werden.

Durch die Einführung des Elterngelds wurde durch die Politik das Risikoumfeld der Unternehmen verändert. In den folgenden Abschnitten wird daher untersucht, welche Rückschlüsse aus der Entwicklung des Elterngeldbezugs im Jahr 2007 und 2008 auf das Mitarbeiterausfallrisiko von Unternehmen gezogen werden können.

Ausgestaltung des Elterngelds

Im September 2006 beschloss die Bundesregierung, das bis dahin gültige Erziehungsgeld durch ein so genanntes Elterngeld zu ersetzen. Das Elterngeld löst das Erziehungsgeld mit dem Ziel ab, Familien bei der Sicherung ihrer Lebensgrundlage zu unterstützen, wenn sich die Eltern vorrangig um die Betreuung ihrer Kinder kümmern und durch die Erwerbsunterbrechung somit ein Einkommen wegfallen würde. Während das Erziehungsgeld maximal 300 Euro im Monat betrug,⁵⁴ erhalten Eltern ab 2007 eine Elterngeldleistung in Höhe von 67% des vorherigen Nettoeinkommens, jedoch min-

destens 300 und maximal 1 800 Euro. Während das Erziehungsgeld für maximal zwei Jahre gezahlt wurde, wird das Elterngeld nur noch für maximal zwölf Monate gezahlt. Bleibt auch der Partner zwei Monate zu Hause, können zwei zusätzliche Monate gewährt werden. Alleinerziehende bekommen diese zwei zusätzlichen Monate ebenfalls anerkannt.

Mit der Zahlung dieser zwei Partnermonate zielt der Gesetzgeber darauf ab, den Anteil von Männern, die eine Auszeit vom Beruf nehmen, zu erhöhen. Bereits die Reform des Bundeserziehungsgeldgesetzes zum 01.01.2001 bezweckte, dass sich Väter vermehrt an der Kinderbetreuung beteiligen.⁵⁵ Immerhin stieg infolge dieser Reform der Anteil von Vätern, die sich um die Kinderbetreuung kümmern, von 1,5% auf 5% im Jahr 2006 an (vgl. Tabelle 1).⁵⁶

Entwicklung des Mitarbeiterausfallrisikos infolge der Elterngeldreform

Seit der Einführung des Elterngelds im Jahr 2007 steigen die so genannten Vätermonate in ihrer Beliebtheit.⁵⁷ Die aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamts⁵⁸ zum Elterngeld für das Jahr 2007 zeigen, dass zunehmend Väter eine berufliche Auszeit nehmen, um ihre Kinder zu betreuen. Lag der Anteil von betreuenden Vätern vor der Einfüh-

⁵³ Wobei auch entgangene Chancen zu berücksichtigen sind.

⁵⁴ Entschieden sich die Eltern allerdings für die Budgetvariante, erhielten sie zwölf Monate lang ein Erziehungsgeld in Höhe von 450 Euro.

⁵⁵ Vgl. FENDRICH, S. et al.: Erziehungsgeld und Elternzeit. Bericht des Jahres 2003. Dortmund 2005, S. 5.

⁵⁶ Vgl. BUNDESTAGSDRUCKSACHE 14/3553, S. 2, auch VASKOVICS, L.; ROST, H.: Väter und Erziehungsurlaub, Stuttgart 1999, und BUNDESTAGSDRUCKSACHE 16/1889, S. 1.

⁵⁷ Siehe auch Bericht im SPIEGEL: Vätermonate immer beliebter, 28.02.2008, <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/0,1518,538265,00.html>, Zugriff am 28.02.2008.

⁵⁸ STATISTISCHES BUNDESAMT: Öffentliche Sozialleistung: Statistik zum Elterngeld – Elterngeld für Geburten 2007 – Anträge Januar 2007 bis März 2008. Statistisches Bundesamt: Wiesbaden 2008.

rung des Elterngelds noch bei 5%,⁵⁹ so ist er für im vergangenen Jahr geborene Kinder auf 12,1% angestiegen (vgl. Tabelle 2). Von 719 621 bewilligten Anträgen entfielen somit 87 379 auf Männer.

Tabelle 2:
Elterngeldanträge für 2007 geborene Kinder^a

	Anzahl	in %
Insgesamt	719 621	100,0
Männer	87 379	12,1
Frauen	632 242	87,9

^a Die Anzahl der Elterngeldanträge bezieht sich in der gesamten Untersuchung auf die Anzahl der bewilligten Anträge.

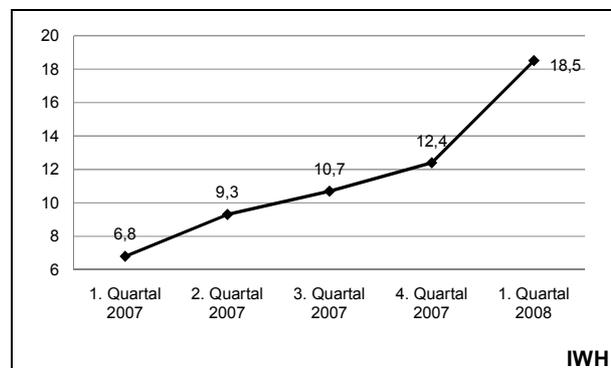
Quelle: Statistisches Bundesamt 2008.

Werden die Zahlen der Anträge für alle Quartale einzeln betrachtet, zeigt sich ein deutlicher Anstieg der Anzahl männlicher Begünstigter. Stellten im ersten Quartal 2007 bundesweit nur 3 985 Männer einen Antrag auf Elterngeld, waren es im ersten Quartal 2008 bereits 27 367. Der Anteil männlicher Begünstigter stieg damit von 6,8% im ersten Quartal des Jahres 2007 auf 18,5% im ersten Quartal 2008. Hier ist jedoch zu beachten, dass Väter vermehrt in den späteren Lebensmonaten (13. und 14. Lebensmonat des Kindes) Elternzeit und Elterngeld beantragen und die Zahl der Anträge von Müttern für 2007 geborene Kinder rückläufig ist, da sie ihre Anträge zu einem wesentlich früheren Zeitpunkt stellten (vgl. Tabelle 3 und Abbildung 1).

Für Unternehmen bedeutet diese politisch gewünschte Entwicklung einen Anstieg der Ausfallwahrscheinlichkeit männlicher Mitarbeiter, da diese vermehrt Elternzeit in Anspruch nehmen und damit dem Arbeitgeber für einen gewissen Zeitraum nicht zur Verfügung stehen. Der Anstieg der Vätermomente und somit das zunehmende Ausfallrisiko eines männlichen Mitarbeiters wird besonders deutlich, wenn die Bezugsgrundlagen des Elterngelds betrachtet werden. Diese lassen Rückschlüsse zu, ob ein Bezieher vor der Geburt des Kindes einer Berufstätigkeit nachging. Das Bundeselterngeldgesetz (BEEG) sieht vor, dass Elterngeld nicht nur dann gezahlt wird, wenn in den zwölf Kalendermonaten vor der Geburt ein Erwerbseinkommen erzielt

wurde (§2 Abs. 1 BEEG), sondern es steht auch Eltern ohne vorheriges Erwerbseinkommen (beispielsweise Studenten) ein Mindestbetrag in Höhe von 300 Euro je Monat zu (§2 Abs. 5 BEEG). Für Geringverdiener steigt zudem die Bemessungsgrundlage je nach Einkommen auf bis zu 100% (§2 Abs. 2 BEEG). Außerdem kann ein so genannter Geschwisterbonus gewährt werden (je nach Alter der Geschwisterkinder, vgl. §2 Abs. 4 BEEG). Auch bei Mehrlingsgeburten erhöht sich das Elterngeld (§2 Abs. 6 BEEG).

Abbildung 1:
Anteil der männlichen Begünstigten 2007 bis 2008 für im Jahr 2007 geborene Kinder
- in % -



Quellen: Statistisches Bundesamt 2008; Berechnungen des IWH.

Es zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der gesetzlichen Grundlage, auf der für im Jahr 2007 geborene Kinder Elterngeld gewährt wurde. Während bei den Männern 60% Elterngeld als Ersatz für ein Erwerbseinkommen und 21% aufgrund eines reduzierten Einkommens bezogen, sind es bei den Frauen nur 28% beziehungsweise 4%. Entsprechend zeigt sich, dass 51% der Frauen den Mindestbetrag erhielten, da sie vor der Geburt über kein oder nur ein sehr geringes Erwerbseinkommen verfügten. Bei den Männern sind hingegen nur 26% dieser Gruppe zuzuordnen (vgl. Tabelle 4). In den Fällen, in denen Elterngeld als Ersatz für Erwerbseinkommen beziehungsweise für eine Einkommensreduzierung gezahlt wurde – und damit für die aus Risikosicht der Unternehmen relevanten Fälle –, erreichen Männer also bereits einen Anteil von 26,1% der bewilligten Elterngeldanträge. Anders ausgedrückt bedeutet das, dass Unternehmen inzwischen jede vierte Elternzeit einem männlichen Mitarbeiter gewähren müssen.

Durch den Anstieg des Anteils der Männer, die Elterngeld erhalten, steigt auch deren Ausfallhäu-

⁵⁹ Vgl. Pressemitteilung des BMFSFJ vom 14.06.2006, <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Presse/pressemitteilungen,did=76728.html>, Zugriff am 28.02.2008, sowie Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngelds, BUNDESTAGSDRUCKSACHE 16/1889 vom 20.06.2006.

Tabelle 3:
Elterngeldanträge für 2007 geborene Kinder je Quartal

	1. Quartal 2007	2. Quartal 2007	3. Quartal 2007	4. Quartal 2007	1. Quartal 2008
Insgesamt	58 417	141 298	187 240	184 456	148 210
Männer	3 985	13 073	20 082	22 872	27 367
Frauen	54 432	128 225	167 158	161 584	120 843

Quellen: Statistisches Bundesamt 2008; Berechnungen des IWH.

Tabelle 4:
Elterngeldanträge nach Bezugsgrundlage^a

Geschlecht	Anzahl Elterngeldanträge insgesamt	Grundlage des Elterngelds					
		Ersatz von Erwerbseinkommen §2 Abs. 1 BEEG		Reduzierung des Einkommens §2 Abs. 3 BEEG		Mindestbetrag §2 Abs. 5 BEEG	
Insgesamt	719 621	228 948	31,8%	42 425	5,9%	342 376	47,6%
Männlich	87 379	52 657	60,3%	18 215	20,9%	23 070	26,4%
Weiblich	632 242	176 291	27,9%	24 210	3,8%	319 306	50,5%

^a In der Tabelle sind Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Statistisches Bundesamt 2008.

Tabelle 5:
Bezugsdauer des Elterngelds im Jahr 2007

Geschlecht	Gesamt	Bezugsdauer des Elterngelds (in Monaten)						
		1	2	3	4	5	6	7
Männlich	87 379	1 504	54 768	2 822	2 113	1 464	2 647	2 112
in %	100	1,7	62,7	3,2	2,4	1,7	3,0	2,4
Weiblich	632 242	767	6 268	3 084	3 122	2 992	4 915	4 944
in %	100	0,1	1,0	0,5	0,5	0,5	0,8	0,8

Geschlecht	Gesamt	Bezugsdauer des Elterngelds (in Monaten)						
		8	9	10	11	12	13	14
Männlich	87 379	1 364	1 227	1 910	2 463	12 893	6	86
in %	100	1,6	1,4	2,2	2,8	14,8	0,0	0,1
Weiblich	632 242	5 192	5 195	15 150	17 341	550 705	1 045	11 522
in %	100	0,8	0,8	2,4	2,7	87,1	0,2	1,8

Quelle: Statistisches Bundesamt 2008.

figkeit in den Unternehmen. Die Höhe des Risikos wird wie oben beschrieben neben der Ausfallwahrscheinlichkeit maßgeblich auch durch den damit verbundenen Schaden determiniert. Hier kann festgestellt werden, dass Männer mit durchschnittlich 4,5 Monaten deutlich kürzer Elterngeld beziehen als Frauen (11,6 Monate). Die Bezugsdauer des Elterngelds macht allerdings unter Umständen nur einen Teil der möglichen Elternzeit aus. Eltern haben die Möglichkeit, sich bis zu drei Jahre vom Arbeitgeber freistellen zu lassen, während Elterngeld maximal zwölf beziehungsweise bei Alleiner-

ziehenden 14 Monate gezahlt wird.⁶⁰ Da jedoch 85,1% der Männer weniger als zwölf Monate Elterngeld in Anspruch nehmen und 64,4% der Männer maximal zwei Monate beantragen, ist es naheliegend, dass nur ein geringer Anteil der Männer länger als ein Jahr zu Hause bleibt. Bei den Frauen nutzen hingegen 89% die maximal mögliche Bezugsdauer. Es ist daher zu erwarten, dass hier ein nicht unbedeutender Teil für die Kindererziehung

⁶⁰ Die Bezugsdauer kann auch verdoppelt werden, wenn der Auszahlungsbetrag halbiert wird.

Tabelle 6:
Elterngeldanträge nach Altersgruppe im Jahr 2007

Altersgruppe	Männer		Frauen	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Insgesamt	87 379	100,0	632 242	100,0
unter 20 Jahre	215	0,2	20 498	3,2
20 bis 25 Jahre	2 946	3,4	95 961	15,2
25 bis 30 Jahre	13 103	15,0	189 430	30,0
30 bis 35 Jahre	25 975	29,7	189 939	30,0
35 bis 40 Jahre	27 139	31,1	112 611	17,8
40 bis 45 Jahre	13 088	15,0	22 753	3,6
45 Jahre und älter	4 913	5,6	1 050	0,2
Durchschnittsalter ^a	35,3 Jahre		30,3 Jahre	

^a Das Durchschnittsalter wurde bestimmt, indem die Summe aus dem Produkt der jeweiligen Klassenmitte und dem Anteil der Begünstigten errechnet wurde. Für die Klasse der über 45-Jährigen wurde ein Mittelwert von 47,5 Jahren angenommen.

Quellen: Statistisches Bundesamt 2008; Berechnungen des IWH.

Tabelle 7:
Höhe des monatlichen Elterngelds im Jahr 2007

Höhe des Elterngelds	Männer			Frauen		
	Anzahl	Anteil in %	Kumuliert, in %	Anzahl	Anteil in %	Kumuliert, in %
Insgesamt	87 379	100,0		632 242	100,0	
unter 300 Euro	18 153	20,8	20,8	204 634	32,4	32,4
300 bis 500 Euro	7 873	9,0	29,8	159 016	25,2	57,5
500 bis 750 Euro	9 801	11,2	41,0	110 417	17,5	75,0
750 bis 1 000 Euro	11 737	13,4	54,4	72 402	11,5	86,4
1 000 bis 1 250 Euro	12 424	14,2	68,7	40 205	6,4	92,8
1 250 bis 1 500 Euro	8 883	10,2	78,8	18 116	2,9	95,7
1 500 bis 1 800 Euro	7 420	8,5	87,3	15 023	2,4	98,0
über 1 800 Euro	11 088	12,7	100,0	12 429	2,0	100,0

Quelle: Statistisches Bundesamt 2008.

auch länger als ein Jahr die Berufstätigkeit ruhen lässt (vgl. Tabelle 5).

Männer kehren demnach im Mittel schneller wieder in ihren Beruf zurück, wodurch mögliche Konsequenzen für die Unternehmen reduziert werden. Es kann allerdings auch festgestellt werden, dass Männer durchschnittlich etwa fünf Jahre älter sind als Frauen, wenn sie Elterngeld beantragen. Während die Mehrheit der männlichen Begünstigten (60,8%) zwischen 30 und 40 Jahre alt ist, ist die Mehrheit der weiblichen Begünstigten (60%) zwischen 25 und 35 Jahre alt, also fünf Jahre jünger (vgl. Tabelle 6). Männer stehen somit bereits länger im Berufsleben als Frauen, wenn sie Elternzeit nehmen. Wird unterstellt, dass mit zunehmender Berufserfahrung das Humankapital einer Person und damit deren Wert für ein Unternehmen steigt, sind die Konsequenzen der Elternzeit eines Mannes im Mittel schwerwiegender für Unternehmen als die der Elternzeit einer Frau.

Diese Vermutung wird bei einer differenzierten Betrachtung der Höhe des Elterngelds in Abhängigkeit vom Geschlecht verstärkt. Während rund 30% der Männer weniger als 500 Euro Elterngeld beziehen, sind es bei den Frauen bereits knapp 58%, die diese Grenze nicht überschreiten. Mehr als 1 500 Euro Elterngeld bekommen dagegen bei den Männern rund 21% der begünstigten Antragsteller, bei den Frauen sind es nur 4% (vgl. Tabelle 7). Da sich das Elterngeld am erzielten Einkommen orientiert, ist zu vermuten, dass ein Unternehmen durch die Elternzeit eines Mannes im Mittel höhere Aufwendungen im Verhältnis zur Länge der Auszeit zu tragen hat als bei der einer Frau. Der wirtschaftliche Schaden, der einem Unternehmen durch die Auszeit eines Vaters bezogen auf die Länge des Ausfalls entsteht, ist demzufolge vermutlich deutlich höher als bei einer Frau.

Mögliche Reaktionen der Unternehmen auf die veränderte Risikosituation

Wie oben dargestellt können die Risikostrategien von Unternehmen in vier Kategorien (Vermeiden, Vermindern, Überwälzen und Tragen) zusammengefasst werden. Die Vorteilhaftigkeit einer Strategie hängt dabei von den mit ihr verbundenen Aufwendungen beziehungsweise Chancen ab. Im Folgenden werden mögliche Konsequenzen der veränderten Risikosituation der Unternehmen für die Wahl der geeigneten Risikostrategie diskutiert.

In Deutschland und in Europa können nach wie vor zum Teil deutliche Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen auch bei gleicher Qualifikation und ausgeübter Tätigkeit beobachtet werden. So zeigt eine Statistik der EU-Kommission, dass fast überall in Europa die Erwerbseinkommen von Arbeitnehmerinnen deutlich unter denen ihrer männlichen Kollegen liegen.⁶¹ So verdienen beispielsweise Bankkauffrauen im Durchschnitt 21% weniger als ihre männlichen Kollegen, Graphikdesignerinnen sogar 28,9% weniger. Eine aktuelle Studie des DIW zeigt, dass gut 60% der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen nicht auf die dort betrachteten Merkmale, wie z. B. Bildung, Berufserfahrung oder die Anzahl der Kinder, zurückzuführen sind. Vielmehr sind hier laut DIW institutionelle und kulturelle Rahmenbedingungen ursächlich, „die sich in diskriminierend wirkenden Mechanismen auf dem Arbeitsmarkt niederschlagen können.“⁶² Häufig verhandeln Frauen weniger offensiv als Männer, wofür sich verschiedene Gründe benennen lassen.⁶³

Es ist zu vermuten, dass ein Teil der vom DIW nicht erklärten Lohnlücke auf geschlechtsspezifische Risiken zurückzuführen ist. Insbesondere das Mitarbeiterausfallrisiko muss vom Unternehmen getragen werden. Bleiben Frauen also beispielsweise häufiger zu Hause, um kranke Kinder zu pflegen, können sie im Mittel weniger erwirtschaften als ein Mann. Das heißt, dass der erwartete Ertrag aus der Beschäftigung einer Frau bei gleicher Qualifi-

kation und ausgeübter Tätigkeit für ein Unternehmen geringer sein könnte als bei einem Mann. Hinzu kommt, dass wie oben dargestellt gegebenenfalls Eigenkapital vorzuhalten ist, um das Risiko eines Mitarbeiterausfalls tragen zu können. Ein geringerer erwarteter Ertrag des Beschäftigungsverhältnisses verbunden mit höheren Eigenkapitalkosten würde aus Unternehmenssicht eine Verdienstdifferenz zwischen Männern und Frauen bei gleicher Qualifikation und ausgeübter Tätigkeit demnach rechtfertigen.

Insbesondere die Geburt eines Kindes führt häufig zu einem langfristigen Ausfall der Mütter. In der Vergangenheit konnten Unternehmen dieses Risiko verhältnismäßig einfach senken, indem sie einen Mann anstatt einer Frau eingestellt oder mit risikobehafteten Aufgaben betraut haben. Damit kann auch eine Erklärung dafür geliefert werden, warum Frauen weniger offensiv verhandeln können als Männer. Da eine junge Frau häufig nicht einschätzen kann, ob und in welchem Umfang die Möglichkeit einer Mutterschaft ihre Einstellungsbeziehungsweise Karrierechancen tangiert, wird sie darüber Erwartungen bilden und entsprechend weniger offensiv verhandeln als ein Mann.

Durch die Einführung des Elterngelds werden sich die geschlechtsspezifischen Risiken annähern. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Mann zur Erziehung seiner Kinder ein Arbeitsverhältnis ruhen lässt, hat sich deutlich erhöht. Damit hat sich auch das Risiko der Unternehmen erhöht, dass ein männlicher Mitarbeiter ausfällt. Das sollte sich in der Nutzung möglicher Risikostrategien widerspiegeln. Das heißt, die Aufwendungen, die ein Unternehmen dadurch einsparen kann, indem es einen Mann anstelle einer Frau beschäftigt, haben sich reduziert. Langfristig sollte sich durch ein Angleichen der Risiken auch die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zumindest teilweise schließen. Hinzu kommt, dass es auch Ziel der Politik war, Frauen schneller in den Arbeitsmarkt und damit in ihre Unternehmen zu re-integrieren. Gelingt dies, können die mit einem Ausfall einer Mitarbeiterin verbundenen Konsequenzen für Unternehmen und damit Risiken reduziert werden. Dies sollte ebenfalls zu einer Verkleinerung der Lohnlücke beitragen.

Dieser Zusammenhang wirkt natürlich in erster Linie bei jungen Frauen, da mit zunehmendem Alter die Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme der Elternzeit abnimmt. Jedoch sind auch nachhaltige Auswirkungen möglich. So kann die Fortbildung eines Mitarbeiters aus Unternehmenssicht weniger

⁶¹ Vgl. EU-KOMMISSION: Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2008. Brüssel 2008, http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/com_2008_00_10_de.pdf, Zugriff am 12.03.2008.

⁶² Vgl. BUSCH, A.; HOLST, E.: Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären. DIW Wochenbericht Nr. 15/2008, S. 184 ff.

⁶³ Vgl. DIE ZEIT: Gleiche Leistung, weniger Lohn, vom 07.03.2008, <http://www.zeit.de/online/2008/10/interview-frauen-gehaltscoach?from=rss>, Zugriff am 25.03.2008.

risikobehaftet sein als die einer Mitarbeiterin. Aus diesem Grund können Männer gegebenenfalls schneller Karriere machen und somit langfristig auch ein höheres Einkommen erzielen. Auch diese Ungleichbehandlung kann durch die Reform des Elterngelds gemildert werden. Das bedeutet, aufgrund der sich angleichenden Risiken zwischen den Geschlechtern sollten sich auch die Karrierechancen von Frauen verbessern.

Für die Risikosituation der Unternehmen ist allerdings zu vermuten, dass sie sich durch die Reform verschlechtert. Es werden in Zukunft deutlich mehr Väter die Elternzeit nutzen, wodurch sich die Risiken der Unternehmen erhöhen. Insbesondere die Tatsache, dass Männer bereits deutlich älter sind als Frauen, wenn sie Erziehungszeiten nutzen, und damit ein größerer Wert Humankapital ausfällt, wirkt sich risikoerhöhend aus. Bei gegebener Risikotragfähigkeit bedeutet das, dass Unternehmen gegebenenfalls andere Risiken (Investitionen) reduzieren müssen und damit wirtschaftliche Chancen nicht wahrgenommen werden können. Ein Teil der mit der Risikotragung verbundenen Aufwendungen der Unternehmen wird auf die Männer überwält werden, die ihr höheres Risiko vermutlich mit einer – im Vergleich zu Frauen – durchschnittlich schwächeren Lohnentwicklung bezahlen müssen (Reduktion der Lohnlücke). Das bedeutet, dass Unternehmen unter Umständen durch die Reform aufgrund der Überwälzung zwar keine Ertragseinbußen haben, aber dennoch wirtschaftlich sinnvolle Projekte aufgrund der begrenzten Risikotragfähigkeit nicht durchgeführt werden können. Die Höhe der Auswirkungen hängt also davon ab, wie schnell die Unternehmen ihr Eigenkapital an die veränderte Situation anpassen können und welche Renditen für dieses zusätzliche Kapital gefordert werden.

Ausblick

Das von der Großen Koalition eingeführte Elterngeld trägt dazu bei, Risiken, die bisher in erster Linie die Verhandlungspositionen von Frauen schwächte, auch auf Männer zu übertragen. Durch die Einführung des Elterngelds hat sich der Anteil der Männer, die für die Erziehung ihrer Kinder eine Auszeit nehmen, von 5% im Jahr 2006 auf 12,1% für im Jahr 2007 geborene Kinder bereits mehr als verdoppelt. Dabei ist zu erwarten, dass sich dieser Anteil noch weiter erhöhen wird, da Männer tendenziell eher in den späteren Lebensmonaten ihrer Kinder Elterngeld beantragen. Die Bundesregierung

erwartet darüber hinaus, dass der Anteil der Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, auf 27% im Jahr 2009 steigen wird.⁶⁴ Damit wird sich das Ausfallrisiko von männlichen Mitarbeitern noch weiter erhöhen und dem der Frauen annähern. Derzeit entfallen 26,1% der Anträge, in denen Elterngeld aufgrund der Minderung oder des Verzichts auf Erwerbseinkommen genehmigt wird, auf Männer. Erhöht sich der Anteil der Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, auf 27%, ist zu vermuten, dass – aktuell beobachtbare Verhältnisse gegeben – im Jahr 2009 infolge der Geburt von Kindern etwa die Hälfte der Mitarbeiterausfälle Männer betrifft. Auch wenn die Fehlzeiten der Männer deutlich kürzer sind als die der Frauen, wird die Elternzeit der Männer damit ein relevantes Risiko für eine Vielzahl von Unternehmen darstellen.

Da beide Geschlechter gleichermaßen von Kindern profitieren, kann die Risikoverschiebung eine Gleichberechtigung von Männern und Frauen begünstigen. Es lässt sich aber nicht ausschließen, dass sich die Risikoposition der Unternehmen durch diese Maßnahme insgesamt verschlechtert. In diesem Fall wäre daher mit negativen Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung zu rechnen. Gleichzeitig birgt eine stärkere Beteiligung von Frauen aber ebenso Chancen für Unternehmen, auch bzw. insbesondere wenn diese Führungspositionen innehaben. So belegen Studien, dass eine stärker gemischte Belegschaft für den Erfolg von Unternehmen positiv sein kann.⁶⁵ Auch ist zu berücksichtigen, dass es ein wesentliches Ziel der Politik ist, durch das Elterngeld die Geburtenrate zu erhöhen. Es ist daher zu vermuten, dass langfristig die positiven Effekte, die sich aus einer höheren Geburtenrate für die Volkswirtschaft ergeben, die negativen Auswirkungen aufgrund der Risikoverschiebung kompensieren können.

Nicole Nulsch
(*Nicole.Nulsch@iwh-halle.de*)

Henry Dannenberg
(*Henry.Dannenberg@iwh-halle.de*)

⁶⁴ Vgl. Pressemitteilung des BMFSFJ vom 14.06.2006, a. a. O.

⁶⁵ Vgl. u. a. FENWICK, G. D.; NEAL, D. J.: Effect of Gender Composition on Group Performance, in: *Gender, Work and Organization*, Vol. 8, No. 2, April 2001, pp. 205-225. – Bezüglich positiver Effekte gemischter Teams im gehobenen Management vgl. u. a. ERHARDT, N. et al.: Board of Director Diversity and Firm Financial Performance, in: *Corporate Governance*, Vol. 11, No. 2, April 2003, pp. 102-111.