

Folgen der Inanspruchnahme von Elternzeit für das Verhältnis zwischen Führungskräften und Belegschaft - Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung¹

Timothy Rinke² und Angelika Kümmerling³

Zusammenfassung

Angesichts veränderter Arbeitszeitanforderungen von Beschäftigten sind mittlerweile eine Vielzahl an lebensphasenbezogenen Zeitrechten etabliert, darunter die Elternzeit, welche für Betriebe mit erheblichen Arbeitszeitverlusten verbunden sein kann. Der Beitrag untersucht, inwieweit es infolge der Inanspruchnahme von Elternzeit zu Spannungen zwischen Führungskräften und Beschäftigten und in der Belegschaft kommt und inwieweit diese mit den vorhandenen (knappen) Personalressourcen, der Betriebsdemografie und der Interessenvertretungen von Beschäftigten assoziiert sind. Als Datenbasis nutzen wir eine 2023/2024 durchgeführte Betriebsbefragung von 1015 Betrieben ab 50 Beschäftigten. Die Ergebnisse zeigen, dass Spannungen sowohl zwischen Führungskräften und Beschäftigten als auch innerhalb der Belegschaft bei der Inanspruchnahme von Elternzeit in einem deutlichen Zusammenhang mit ungünstigen Personalressourcen stehen. Für Spannungen innerhalb der Belegschaft zeigt sich darüber hinaus, dass eine größere Vielfalt in der Belegschaft hinsichtlich Altersgruppen und Geschlechterverteilung Spannungen vorbeugen kann.

Abstract: Consequences of Taking Parental Leave for the Relationship Between Managers and Employees? Results of a Representative Employer Survey

In view of the changing working time requirements of employees, a large number of life-phase-related time provisions have now been established, including parental leave, which can be associated with considerable losses of working time for companies. This article examines if tensions arise between managers and employees and within the workforce as a result of taking parental leave and the extent to which these are associated with existing (scarce) human resources, company demographics and employee representation. As a database, we use an Employer Survey conducted in 2023/2024 of 1015 companies with 50 or more employees. The results show that tensions both between managers and employees and within the workforce when taking parental leave are associated with unfavourable personnel resources. With regard to tensions within the workforce, it also shows that greater diversity in the workforce in terms of age groups and gender distribution can prevent tensions.

JEL-Klassifikation: J83

¹ Die hier berichteten Ergebnisse basieren auf dem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt „ZOB AO“ - Lebensphasenbezogene Zeioptionen und ihre Auswirkungen auf die betriebliche Arbeitsorganisation unter der Leitung von Prof. Dr. Ute Klammer und Dr. Angelika Kümmerling. Wir danken der Hans-Böckler-Stiftung für die Förderung des Projekts.

² Rinke, Timothy, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Forsthausweg 2, 47057 Duisburg, timothy.rinke@uni-due.de.

³ Kümmerling, Dr. Angelika, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Forsthausweg 2, 47057 Duisburg, angelika.kuemmerling@uni-due.de.