

Christina Klenner

Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb



Dr. Christina Klenner, geb. 1954 in Bitterfeld, Studium der Volkswirtschaft in Berlin, war beim Hauptvorstand der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) in Düsseldorf tätig und ist seit 1996 im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans Böckler Stiftung, seit 2000 dort Referatsleiterin für Frauen- und Geschlechterforschung.

Um die Möglichkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren, ist es in Deutschland im europäischen Vergleich schlecht bestellt. Vor allem unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten und nicht familiengerechte Arbeitszeiten hindern viele Mütter daran, erwerbstätig zu sein¹. Dies ist die Folge einer Politik, die hierzulande lange Zeit vor allem den Ausstieg von Müttern aus dem Beruf für eine Phase der ausschließlichen Kindererziehung gefördert hat. Doch das lange dominante Leitbild der Hausfrauenehe, nach dem der Mann der Familienernährer ist und Kinder am besten zu Hause bei der Mutter gedeihen, kommt allmählich ins Wanken. Familienformen haben sich pluralisiert, die Zweiverdienerfamilien bilden inzwischen die Mehrheit und auch die Zahl der alleine Erziehenden wächst.

Die Bundesregierung will nun - nicht zuletzt unter dem Druck der geringen Geburtenrate in Deutschland und mit Blick auf die europäischen Vorgaben zur Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit (Lissabon-Strategie) - die Bedingungen verbessern, Beruf und Familie zu vereinbaren. Kindertageseinrichtungen sollen ausgebaut werden, aber auch die betrieblichen Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen auf der Tagesordnung. Dies kommt den Bedürfnissen vieler Eltern, vor allem der Mütter, entgegen, die beide Bereiche tagtäglich nicht selten unter schwierigen Bedingungen vereinbaren.²

Was sollten Betriebe tun, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern? Die Erwartungen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen an einen familienfreundlichen Betrieb richten, wurden 2003 in einer repräsentativen Befragung erhoben. Die Untersuchung wurde in Kooperation zwischen

1 Vgl. OECD Employment Outlook June 2001, S. 136 sowie Petra Beckmann/Gerhard Engelbrech, Die schwierige Balance: Frauen zwischen Beruf und Familie, in: Personalführung Heft 6/2001, S. 118-129.

2 Vgl. Isolde Ludwig/Vanessa Schlevogt/ Ute Klammer/ Ute Gerhard, Managerinnen des Alltags. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland, Berlin 2002.

dem Bundesfamilienministerium, dem DGB und der Hans Böckler Stiftung durchgeführt. Zentrale Handlungsfelder sind erstens die *Arbeitszeitgestaltung*, die sich einerseits auf die Arbeitszeitdauer und andererseits auf die Flexibilität und Lage der Arbeitszeiten bezieht, zweitens *betriebliche Unterstützungsleistungen* für Eltern, beispielsweise Kinderzulagen oder betriebliche Kindereinrichtungen und drittens die Gestaltung der *Bedingungen während der Elternzeit*. Die Erwartungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Hinblick auf diese Handlungsfelder werden im Folgenden auf Basis der Befragungsergebnisse kurz dargestellt³.

Eltern und Pflegende wünschen sich mehr Verständnis und Rücksichtnahme

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für fast alle befragten Mütter und Väter ein wichtiges Thema. Vor allem Frauen wollen sich nicht mehr für Kinder *oder* Beruf entscheiden müssen. Doch allmählich übernehmen auch mehr Väter eine aktive Rolle bei der Erziehung der Kinder. Auch wenn Mütter und Väter sich in sehr unterschiedlichem Ausmaß an der Familienarbeit beteiligen, hat sich doch bei beiden Geschlechtern der Anspruch entwickelt, Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Dies spiegelt sich in den Erwartungen an „familienfreundliche Betriebe“ wider. So äußerten viele der Befragten, dass ihnen vor allem „mehr Anerkennung“ für die Leistungen von Eltern und „mehr Verständnis und Rücksichtnahme auf ihre Bedürfnisse“ im Betrieb wichtig seien. Auf betrieblicher Ebene ist ein Umdenken erforderlich. Im Kern kommt es darauf an, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb nicht allein als Mitarbeiter/innen, sondern auch als „fürsorgliche Menschen“ gesehen werden, die außerhalb ihrer beruflichen Arbeit noch Aufgaben bei der Betreuung ihrer Kinder oder in der Pflege haben.

Befragt nach dem Bereich mit dem größten Handlungsbedarf sehen die Mütter und Väter sowie Beschäftigte, die Angehörige pflegen, die Arbeitszeitgestaltung an erster Stelle. Dabei sind familienfreundliche Arbeitszeiten für Frauen noch wichtiger als für Männer. An zweiter Stelle rangiert finanzielle Unterstützung. Knapp ein Fünftel der Befragten sieht hier den dringendsten Handlungsbedarf, weitaus mehr ostdeutsche als westdeutsche Arbeitnehmer/innen. Auf Platz 3 folgen Freistellungsmöglichkeiten für Pflegeaufgaben. Für Beschäftigte, die ausschließlich Angehörige pflegen⁴, steht dieser Bereich sogar mit Abstand an erster Stelle.

Familienfreundliche Arbeitszeiten sind kürzere Arbeitszeiten

Die abhängig beschäftigten Mütter und Väter wünschen sich nach dieser Befragung mehrheitlich kürzere Arbeitszeiten als sie gegenwärtig haben. Mehr als drei Viertel der Männer mit minderjährigen Kindern oder Pflegeaufgaben und über die Hälfte der betreffenden

3 Weitere Bereiche, die Einfluss auf die Vereinbarkeitsbedingungen haben, wie Arbeitsorganisation (Stichworte sind Telearbeit, Urlaubsplanung, räumliche Mobilität) und Klima im Betrieb bleiben bei diesem kurzen Überblick ausgespart.

4 Außer Müttern und Vätern wurden auch Arbeitnehmer/innen mit Pflegeaufgaben (82 Personen) befragt. In den Antworten zu Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation unterscheiden sie sich nicht signifikant von den Arbeitnehmer/innen mit Kindern, obwohl es in der Lebenssituation natürlich gravierende Unterschiede gibt. Die vorliegende Befragung konnte diesbezüglich nicht in die Tiefe gehen.

Frauen würden lieber weniger arbeiten. Männer mit Kindern wollen im Durchschnitt rund 37 Stunden, Frauen nur 26 Stunden arbeiten, was mit der nach wie vor überwiegend traditionellen geschlechtsspezifischen Aufgabenteilung zu erklären ist. Die Arbeitnehmer/innenbefragung 2003 bestätigt und erhärtet damit frühere Befragungen⁵. Auch wenn dieses Ergebnis der Studie nicht neu ist, verdeutlicht es, dass Arbeitszeiten, die mit der Familienarbeit vereinbar sind, nach wie vor oft nicht umgesetzt werden können. Betriebliche Arbeitszeitlösungen für eine Balance von Familie und Beruf sind aus der Perspektive erwerbstätiger Frauen zwar schon seit rund zwei Jahrzehnten gefordert worden, doch Fortschritte konnten bisher nur mühsam erreicht werden. Hier besteht weiterhin Handlungsbedarf.

62 Prozent der befragten Frauen mit Kindern haben kürzere als die normalen Vollzeitarbeitszeiten häufig bereits durch individuelle Arbeitszeitverkürzung in Form von Teilzeit realisiert. Trotz der hohen Teilzeitzrate sind jedoch nur rund 20 Prozent mit dem *tatsächlichen* Arbeitszeitumfang zufrieden. Zum großen Teil müssen Arbeitnehmerinnen Überstunden leisten. Das betrifft zwei Drittel der vollzeit- und die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Mütter. Ein Problem ist ebenfalls häufig die *vertragliche* Arbeitszeit. Für 40 Prozent enthält der Arbeitsvertrag zu viele Stunden. Knapp jede dritte Frau will ihre vertragliche Arbeitszeit dagegen gern aufstocken. Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung, weil ein Vollzeitarbeitsplatz nicht zu erhalten war, betrifft in Ostdeutschland mehr als die Hälfte der weiblichen Teilzeitbeschäftigten⁶.

Eine wichtige Schlussfolgerung aus diesen Befunden ist, dass nach wie vor die *Optionalität der Arbeitszeitdauer* eine zentrale Aufgabe ist, wenn es um betriebliche Lösungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Arbeitnehmer/innen sollten *Teilzeitarbeit mit jeglichem Stundenvolumen* wählen können. Dies ist zwar keine neue Idee, doch die Befragung zeigt, dass die Wahlmöglichkeit noch längst nicht für alle Arbeitnehmer/innen gegeben ist. In Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht und auch für qualifizierte Arbeit ist es oft schwer, Teilzeitarbeit durchzusetzen.

Auch Männer mit Kindern halten kürzere Arbeitszeiten für familiengerecht, doch meinen sie damit selten Teilzeit. Ihnen geht es vor allem um die Vermeidung von Überstunden, denn ihre Wunscharbeitszeit liegt leicht unter der tariflichen Durchschnittsarbeitszeit. Da die Befragten gebeten waren, einmal außer Acht zu lassen, dass sich ihr Einkommen bei kürzerer Arbeitszeit möglicherweise ebenfalls reduzieren würde, zeigen diese Werte an, mit welchem Arbeitszeitvolumen Väter sich eine Vereinbarkeit mit ihren Aufgaben in der Familie vorstellen können. Allerdings ist zu beachten, dass für einen Teil der Väter auch das Interesse am Zusatzverdienst aus Überstunden eine Rolle spielt, insbesondere, um den Einkommensverlust auf Seiten der Partnerin auszugleichen, wenn diese weniger oder nicht mehr erwerbstätig ist.

Die tatsächlichen Arbeitszeiten von Vätern sind teilweise sehr lang, so dass die für die Familie verbleibende Zeit stark eingeschränkt ist. 46 Prozent der befragten Väter arbeiten 45 Stunden oder mehr pro Woche. Da auch viele Mütter unfreiwillig Überstunden leisten, ist somit der Abbau von Überstunden ein Anliegen, das Männer und Frauen eint. Die gegen-

5 Vgl. u.a. Jörg Bundesmann-Jansen/ Herrmann Groß/Eva Munz, Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland, Köln 2000; Elke Holst/Jürgen Schupp, Arbeitszeitwünsche schwanken mit der Konjunktur, DIW-Wochenbericht, Nr. 23/2002.

6 Statistisches Bundesamt, Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2003, Wiesbaden 2004.

wärtigen Tendenzen der Arbeitszeitverlängerungen stehen also im krassen Widerspruch zu dem, was Eltern und Pflegende für familienfreundlich halten.

Neben den bisher genannten Wegen - Optionalität und Überstundenabbau - sollte über weiterreichende Lösungen nachgedacht werden. Die Sorge für Kinder und alte Menschen gehört zu den grundlegenden Aufgaben, die in jeder Gesellschaft gelöst werden müssen. Die Folgen der Kinderbetreuung, Alten- und Krankenpflege können nicht allein privat getragen werden. Die zeitlichen Belastungen vieler Eltern in Zweiverdienerfamilien sprechen dafür, die Idee der *lebensphasenbezogenen Arbeitszeitgestaltung* auch auf die Familienphase - und nicht nur auf die Phase vor dem Ruhestand - zu beziehen. Zu einer Normalität sollte *ein abgesenkter Arbeitszeitstandard in der aktiven Familienphase* für Mütter und Väter werden. Ein abgesenkter Arbeitszeitstandard - von dem im Sinne der Optionalität individuell abgewichen werden kann - unterscheidet sich von Teilzeit vor allem durch eine weiterreichende sozialpolitische Absicherung einschließlich eines teilweisen Einkommensausgleichs bis zu einer bestimmten Einkommensschwelle sowie durch seine normierende Kraft eines neuen Leitbildes. Notwendig hierfür ist eine Politik, die von der einseitigen Förderung des Erwerbsausstiegs von Frauen hin zur Förderung eines Modells umsteuert, das Frauen wie Männern ermöglicht, Familie und Beruf zu kombinieren⁷. Die Mittel können unschwer durch eine Umgestaltung des Ehegattensplittings gewonnen werden.

Stabilität und Flexibilität der Arbeitszeiten

Eltern brauchen ein ausgewogenes Verhältnis von Stabilität und Flexibilität ihrer Arbeitszeiten. Viele täglich wiederkehrende Aufgaben führen zu relativ regelmäßigen Rhythmen im Familienalltag. Mütter und Väter brauchen daher Stabilität und Verlässlichkeit ihrer Arbeitszeiten. Zugleich ist aber eine flexible Reaktion auf Zeiten der Kinder notwendig. Eltern werden gebraucht, wenn eine Prüfung, der Kindergeburtstag oder der Elternsprechtag in der Schule anstehen. Viele Anforderungen machen im Alltag immer wieder eine Abweichung von der normalen Arbeitszeit erforderlich. Die vorliegende Befragung hat auch die große Bedeutung von Freistellungsmöglichkeiten deutlich gemacht, wenn Kinder krank sind oder Pflegeaufgaben dies erfordern.

Mütter und Väter sind nicht selten Arbeitszeitregelungen ausgesetzt, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf komplizierter machen. Ein Viertel der befragten Mütter und Väter muss zu unvorhergesehenen Zeiten beziehungsweise auf Abruf arbeiten. Es ist wenig überraschend, dass sie eine mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf beklagen. Planbarkeit ist für ein stabiles Alltagsarrangement unverzichtbar, doch für mehr als vier von zehn Beschäftigten schwankt die Arbeitszeit stark. Das erschwert Absprachen in der Familie und bei der Kinderbetreuung.

Problematisch ist ebenfalls Erwerbsarbeit zu Zeiten, die die Versorgung der Kinder notwendig machen. Vom Biorhythmus der Kinder her sowie aufgrund der Betreuungszeiten in Kindereinrichtungen sind der späte Nachmittag und frühe Abend eigentlich unverzichtbare Familienzeiten. Hier kann nur die Arbeitsteilung bei der Kinderbetreuung zwischen den Eltern oder mit anderen Betreuungspersonen helfen. Doch dies schränkt dann die gemein-

7 Vgl. Ute Klammer/Christina Klenner, Geteilte Erwerbstätigkeit, gemeinsame Fürsorge. Strategien und Perspektiven der Kombination von Erwerbs- und Familienleben in Deutschland, in: Sigrid Leitner/ Ilona Ostner/ Margit Schratzenstaller (Hrsg.), Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?, Jahrbuch für Europa- und Nordamerikastudien, Wiesbaden 2004.

samen Zeiten der Familie ein. Als schlecht vereinbar werden überwiegend auch Arbeitszeiten beurteilt, die traditionell für Familienaktivitäten genutzt werden, wie der Sonntag. Arbeit am Wochenende, die in den letzten Jahren immer weiter zugenommen hat, wird dann als besonders problematisch eingeschätzt, wenn sie mit langen tatsächlichen Arbeitszeiten von mehr als 40 Stunden einhergeht. Es kommt darauf an, Arbeitszeiten zu „familienfeindlichen Zeiten“ dort nicht weiter auszudehnen, wo sie nicht durch die Art der Arbeit wie im Dienstleistungsbereich unvermeidbar sind. Bei der Arbeitszeitplanung gilt es, die Bedingungen von Arbeitnehmer/innen mit Fürsorgeaufgaben besonders zu berücksichtigen.

Einige Formen flexibler Arbeitszeiten können helfen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Sinnvoll sind Arbeitszeitmodelle, die eine relativ selbst bestimmte Entscheidung über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie über kurzfristige Arbeitsunterbrechungen und freie Tage ermöglichen. Gleitende Arbeitszeit bietet die Möglichkeit, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit zu variieren sowie meist zusätzlich halbe oder ganze Tage bei Bedarf frei zu nehmen. Ebenso kann der Freizeitausgleich für Mehrarbeit, der über so genannte Überstundenkonten abgewickelt wird, unter Umständen genutzt werden. Schließlich sind in den letzten Jahren zunehmend dezentrale Verfahren der Arbeitszeitfestlegung eingeführt worden. Dabei wird im Team zwischen den Kolleg/innen unter Beachtung betrieblicher Vorgaben geklärt, wer wann zu arbeiten hat.

Wenn diese Formen vorhanden sind, nutzen die allermeisten Beschäftigten sie zumindest gelegentlich für eine Anpassung der Arbeitszeit an die Familie. 93 Prozent der Beschäftigten mit Gleitzeit und 89 Prozent der Beschäftigten mit Überstundenkonten setzen ihre Guthaben auch für familiäre Zwecke ein. Offen bleibt, wie oft die Beschäftigten diese Möglichkeit nutzen und ob familienbedingte Flexibilität auch dann möglich ist, wenn ein Guthabenabbau zum konkreten Zeitpunkt aus betrieblicher Sicht unpassend erscheint. Arbeitszeitfestlegung im Team dient 82 Prozent der Befragten, die dies praktizieren, unter anderem dazu, flexibel auf Anforderungen der Familie zu reagieren. Sie nehmen sich gelegentlich frei, kommen später oder gehen eher, wenn sie zu anderen Zeiten die Arbeitszeit vor- oder nacharbeiten und dies im Team abgesprochen ist.

Ambivalent beurteilt werden Arbeitszeitkonten, die aus ökonomischen Gründen eingeführt wurden, um betriebliche Schwankungen aufzufangen. Auch wenn es durchaus zu erweiterten Spielräumen für die Beschäftigten kommen kann, ist bekannt, dass in der Regel die betrieblichen Erfordernisse Vorrang haben⁸. Betrieblich veranlasste Arbeitszeitkonten können problematisch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein, weil sie die Alltagsorganisation zusätzlich erschweren⁹. Arbeitszeitkonten können jedoch auch helfen, die geleisteten Zeiten konsequent zu erfassen und zum späteren Zeitpunkt in Freizeit wieder auszugleichen. Generell gilt, dass alle flexiblen Arbeitszeitformen einer kompromissorientierten Regulierung zu unterwerfen sind, damit es zu einer „kontrollierten Flexibilität“¹⁰ kommt.

Bei weitem nicht alle Arbeitnehmer/innen können jene Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung nutzen, die sich überwiegend günstig auf die alltägliche Zeitgestaltung im Fami-

8 Vgl. Christiane Lindecke/Steffen Lehndorff, (Hrsg.), Beschäftigung und Neueinstellungen durch neue Arbeitszeitmodelle?, in: Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Gelsenkirchen 1997.

9 Vgl. u.a. Karin Jurczyk/Günter Voß, Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Lebenszeit. in: Eckart Hildebrandt/ Gudrun Linne (Hrsg.), Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit, Berlin 2000 sowie Matthias Eberling/ Volker Hielscher/ Eckart Hildebrandt/ Kerstin Jürgens, Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen, Berlin 2004.

10 Hartmut Seifert, Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, in: WSI-Mitteilungen, Heft 2/2001, S. 84-91.

lieninteresse auswirken. Gleitzeitkonten gelten nach der vorliegenden Befragung für 40 Prozent und Arbeitszeitfestlegung im Team für 33 Prozent der Eltern und Pflegenden. Von Bedeutung ist daher die stärkere Verbreitung der positiven Flexibilisierungsformen, die eine selbst bestimmte Arbeitszeitgestaltung und familienbezogene Flexibilität zulassen, insbesondere der Gleitzeitarbeit.

Hohe Erwartungen an betriebliche Unterstützungsleistungen

Die hier vorgestellte Befragung zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer/innen bisher nicht die Möglichkeit hat, betriebliche Sozialleistungen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Anspruch zu nehmen. Dem stehen hohe Erwartungen an ein Engagement der Betriebe gegenüber. Mütter und Väter sowie Beschäftigte mit Pflegeverpflichtungen schätzen Maßnahmen der Betriebe, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, überwiegend als wichtig ein.

Geldleistungen, wie Kinderzulagen oder Einmalzahlungen nach der Geburt, bekommen ein Drittel der befragten Eltern vom Betrieb. *Finanzielle Unterstützung* ist der Mehrheit der Eltern wichtig. Noch höher jedoch wird die Möglichkeit der *Notfallbetreuung* der Kinder im Betrieb bewertet. Diese ist besonders dringlich für den Fall, dass die normale Kinderbetreuung einmal ausfällt. 88 Prozent derjenigen, die auf eine Notfallbetreuung zurückgreifen können und 83 Prozent derjenigen, die dies nicht können, liegt eine solche betriebliche Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf am Herzen. Allerdings hat bisher nur ein kleiner Teil (21 Prozent) der Befragten diese Möglichkeit.

Andere Leistungen sind noch weniger verbreitet. Ein Angebot an Plätzen in betrieblichen Kindertageseinrichtungen finden von den befragten Arbeitnehmer/innen mit Kind in entsprechendem Alter 6 Prozent vor. Allerdings wollen auch nicht alle Eltern ihr Kind gern in einer betrieblichen Einrichtung betreut wissen.

Neben den genannten Unterstützungsleistungen gibt es weitere unterschiedliche Angebote, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, doch nur wenige Betriebe engagieren sich in dieser Hinsicht. Hierzu gehören Hilfen bei der Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen oder Plätzen in Pflegeeinrichtungen sowie von hauswirtschaftlichen Dienstleistungen oder Freizeitangebote für Kinder der Beschäftigten während der Schulferien.

Auch Arbeitnehmer/innen, die ihre Angehörigen pflegen, würden gern verschiedene betriebliche Angebote nutzen. Ihnen ist insbesondere bezahlter Sonderurlaub für Kurzzeitpflege sowie unbezahlte Freistellung für längere Phasen wichtig. Insgesamt scheint es, dass die Bedingungen, unter denen gegenwärtig Pflege und berufliche Arbeit vereinbart werden, in der Debatte um Familienfreundlichkeit noch unterschätzt werden. Die Betroffenen sehen hier aber dringenden Handlungsbedarf.

Kombination von Elternzeit mit Teilzeitarbeit und Weiterbildung

Während der Elternzeit (früher „Erziehungsurlaub“) haben die meisten Eltern Interesse daran, mit dem Betrieb in Verbindung zu bleiben. Sie wünschen sich nicht nur den Kontakt zu ihren Kolleginnen und Kollegen, sondern darüber hinaus konkrete Angebote von Seiten des Betriebes. Die überwiegende Mehrheit - mehr als drei Viertel der Befragten - wünscht sich

Angebote, um Elternzeit mit einer Teilzeitarbeit zu kombinieren. Fast ebenso viele würden Angebote zur Weiterbildung in dieser Phase begrüßen. Sieben von zehn Befragten würden gegebenenfalls auch während der Elternzeit aushilfsweise oder als Vertretung im Betrieb einspringen. Doch die Betriebe entsprechen diesen Erwartungen kaum. Angebote zur Kombination von Elternzeit mit einer Teilzeitarbeit wurden einer Minderheit von 29 Prozent der Befragten gemacht. Ähnlich verhält es sich mit Angeboten zur Vertretung oder Aushilfe während der Elternzeit. Noch seltener (nur in 17 Prozent der Fälle) wurde den Arbeitnehmer/innen während der Elternzeit eine Weiterbildungsmöglichkeit angeboten. Das bedeutet, dass die meisten Mütter (und wenigen Väter) in Elternzeit von Seiten des Betriebes nicht gezielt motiviert wurden, Beruf und Familie auch nach der Geburt eines Kindes relativ kontinuierlich zu vereinbaren. Nur mit 41 Prozent der Arbeitnehmer/innen war angesichts der bevorstehenden Elternzeit überhaupt ein Personalgespräch zu den beruflichen Perspektiven während oder nach der Elternzeit geführt worden. Die Betriebe scheinen bisher noch überwiegend davon auszugehen, dass die Geburt eines Kindes die weitere berufliche Tätigkeit sehr fraglich erscheinen lässt. Die meisten Mütter, die in Elternzeit gehen, sehen dies anders. Sie wollen zurückkehren und auch schon die Zeit nach der Geburt nutzen, beruflich am Ball zu bleiben.

Insgesamt zeigt sich, dass in den Betrieben noch viel getan werden muss, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Die meisten Veränderungen sind nicht kostenintensiv, sondern erfordern Engagement, Kreativität und organisatorische Lösungen. Notwendig ist ein Umdenken, das von der Selbstverständlichkeit erwerbstätiger Mütter (und zunehmend auch Kinder betreuender Väter) ausgeht und die Lösung der Betreuungsfrage nicht länger als alleinige Privatsache auffasst.