

Teilzeitarbeit ist ein Tabu

STUDIE. Die Arbeitszeit für die Kinderbetreuung ganz oder teilweise zu reduzieren, ist für Männer und Führungskräfte nach wie vor unüblich.

Von **Melanie Rößler** (Red.)

Fast alle deutschen Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern zahlreiche Möglichkeiten, Beruf und Elternschaft miteinander zu vereinbaren. Das Repertoire der Instrumente umfasst beispielsweise die gezielte Unterstützung beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit, verschiedene Teilzeitmodelle oder Telearbeit. Eine aktuelle Studie zeigt jedoch, dass es in Deutschland unüblich ist, solche Angebote intensiv zu nutzen, besonders für Männer und Führungskräfte. Vieles spricht dafür, dass die entscheidenden Ursachen dafür in der Unternehmenskultur zu suchen sind.

Angebote werden selten genutzt

Im Frühjahr 2006 befragte Ungleich Besser Diversity Consulting, Köln, gemeinsam mit dem Personalmagazin 115 Unternehmen, darunter 63 deutsche Betriebe, wie sich in ihrer betrieblichen Praxis die Vereinbarung von Privat- und Berufsleben gestaltet, zum Beispiel die Verbindung von Elternschaft und Karriere. Das Ergebnis: Die Diskrepanz von Theorie und Praxis, das heißt zwischen Angebot und tatsächlicher Nutzung, ist enorm.

81 Prozent der Unternehmen geben an, ihren Führungskräften die Möglichkeit zu geben, in Teilzeit tätig zu sein. Gleichzeitig sagten aber 61 Prozent, dass dieses Angebot selten genutzt wird. Ursache hierfür dürfte sein, dass in vielen Unternehmen Work-Life-Konzepte stereotyp auf Frauen und Mütter zugeschnitten sind. Hier sieht Michael Stuber,

Die Studienergebnisse

Weitere Informationen finden Sie unter www.diversity-consulting.de und www.ungleich-besser.de. Die komplette Studie können Sie direkt bei Ungleich Besser Diversity Consulting bestellen unter www.diversity-wissen.de/studien.

Geschäftsführer von Ungleich Besser Diversity Consulting und Autor der Studie, Handlungsbedarf: „Unternehmen sollten ein Format entwickeln, das rückkehrende Väter gleichermaßen effektiv reintegriert und Vätern die Möglichkeit gibt, einer aktiven Vaterschaft nachzugehen.“ Damit würden Unternehmen einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, tradierte Rollenmuster aufzubrechen.

Tradierte Rollenmuster herrschen vor

Bislang jedoch gelten in der Arbeitswelt noch andere Werte. Die geringste Zustimmung fand unter den befragten Unternehmen die Aussage „Männliche Beschäftigte sind Vorbilder für eine aktive, engagierte Vaterschaft“. Nur 35 Prozent stimmen der Aussage zu, dass Teilzeitkräfte als Leistungsträger wahrgenommen werden. Und offenbar wirken sich Elternzeiten – und sogar allein die Möglichkeit einer Schwangerschaft – weiterhin nachteilig auf die Karriere aus. Nur knapp ein Drittel der befragten Organisationen stimmen der Aussage „die Möglichkeit einer Schwan-

gerschaft schränkt die Karrierechancen von Frauen nicht ein“ voll und ganz zu. Dabei ist den befragten Unternehmen durchaus bewusst, dass tradierte Rollenverständnisse und Werte im Wandel begriffen sind und von Arbeitgeberseite darauf reagiert werden muss. Für 40 Prozent der Befragten sind „Veränderte Rollen/Lebensentwürfe, Wertewandel“ sogar das entscheidende Motiv, Maßnahmen im Bereich Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf anzubieten. Die Mehrheit (90 Prozent) tut dies allerdings aus internem Antrieb: Für sie ist „Motivation und Bindung der Mitarbeiter“ der entscheidende Grund.

Vor allem Führungskräfte tun sich aus Sicht der Befragten oft schwer damit, da sie glauben, Teilzeitmodelle seien „nichts für die Führungsetage, weil man dort immer verfügbar sein muss“. Wird Work-Life-Balance jedoch nicht in der Führungsetage vorgelebt, entfaltet sich kein geeignetes Klima für eine Unternehmenskultur, die auf einen Ausgleich zwischen Arbeit und Familie ausgerichtet ist.

Unternehmenskultur ist entscheidend

Gezielte Arbeit an der Unternehmenskultur, zum Beispiel Kampagnen für aktive Vaterschaft, zeigen hier – wie die Studie ergab – durchaus Wirkung. Die Aussage, dass „männliche Beschäftigte Vorbilder für eine engagierte Vaterschaft“ sind, korrelierte beispielsweise mit der Durchführung solcher Kampagnen. Und auch darüber hinaus lässt die Studie einen deutlichen Zusammenhang zwischen Unternehmenskultur und Work-Life-Balance erkennen: Je größer die Zustimmung zu bestimmten Merkmalen der Unternehmenskultur – wie beispielsweise „Beschäftigte tauschen sich offen und ungezwungen über private Themen aus“, „Vorgesetzte berücksichtigen die persönlichen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten im Arbeitsalltag“, „Vorgesetzte beurteilen die Leistung ihrer Mitarbeiter nicht nach Anwesenheitszeiten – desto größer die Zahl der implementierten Maßnahmen und desto höher der Nutzungsgrad. ■