



Berufsrisiko Familie!?

Bestandsaufnahme
mit Praxisbeispielen
zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

03 Unternehmenskultur

- 03 Familie und Beruf: Auch eine Frage der Kultur
- 04 Eines der entscheidenden Themen der Zukunft
- 05 Über die Dauer der Pause entscheiden die Eltern
- 05 Vom „Girl's Day“ zum „Kid's Day“
- 05 Auslandsstipendien für zehn Mitarbeiter-Kinder

06 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

- 06 Häufig in der traditionellen Rollenverteilung gefangen
- 08 Ein innovatives Schichtenmodell bewährt sich
- 09 Individuelle Regelungen auf Initiative der Beschäftigten
- 09 Jobsharing der besonderen Art
- 09 Bis zu 80 Prozent der Arbeitszeit im Home Office
- 10 Flexible Arbeitszeiten als Schlüssel
- 10 Ein-Schicht-Betrieb nach dem Mutterschutz
- 10 Planung nach Wunsch

11 Kinderbetreuung

- 11 Ernüchternde Bilanz mit positiven Ausnahmen
- 13 Betriebskindertagesheim mit Tradition
- 13 Kostenlose Notfallbetreuung
- 14 Kostenübernahme für den Kindergarten
- 14 Familienservice als Geschäftskonzept

15 Pflege

- 15 Pflegen in Deutschland noch Tabuthema
- 16 Mit dem „Social Network“ an der richtigen Adresse
- 16 Entlastung über Betriebsvereinbarungen

17 Rückkehrmanagement

- 17 Wiedereingliederung beginnt schon vor der Geburt des Kindes
- 18 Standardisierte Abläufe und Elternzeitnetzwerk
- 19 Betriebsräte halten Kontakt
- 19 Einladungen und Stellenausschreibungen
- 19 Beratung bereits für werdende Eltern

20 Fazit – Jan Eulen: Wir sind unterwegs

Vi.S.d.P:
 IG BCE Bezirk Hamburg/Harburg
 Vertreten durch den Bezirksleiter Jan Eulen
 Besenbinderhof 60
 20097 Hamburg
 Tel.: 040 / 280096 – 0
 Fax: 040 / 280096 – 20
 Email: bezirk.hamburg@igbce.de

Druck: BWH GmbH, Hannover
 Auflage: 2.000 / Stand: Juli 2007
 Bilder: IG BCE, Privat, Stock

Rechnet sich: Familienbewusste Personalpolitik

Alle Untersuchungen kommen zu dem gleichen Schluss: Familienbewusste Personalpolitik ist ein Gewinn für alle. Sie lohnt sich für die Beschäftigten, die Familienaufgaben und Erwerbstätigkeit besser „unter einen Hut bringen“ können und sie rechnet sich für die Unternehmen, die ihre Kosten für Fluktuationen, Stellenbesetzungen und Fehlzeiten minimieren können. Engagierte und motivierte MitarbeiterInnen tragen ebenfalls erheblich zum Gesamterfolg eines Unternehmens bei.

Deshalb ist es gut und wichtig, sich zum Thema familienbewusste Personalpolitik zu engagieren. Die IG BCE hat die Kampagne „Familienbewusste Personalpolitik – Eltern sind Leistungsträger“ ins Leben gerufen. Unser Ziel dabei ist, die Anzahl der Betriebsvereinbarungen und/oder familienpolitischen Leitbilder in den Betrieben unseres Organisationsbereichs deutlich zu erhöhen. Wir sind auf einem guten Weg und die Aktivitäten im Bezirk Hamburg/Harburg sind ein positives Beispiel für dieses Engagement. Gerade hier haben Betriebsrätinnen und Betriebsräte gezeigt, dass sie aktiven Gestaltungsraum im Betrieb haben und viel Positives für die Beschäftigten erreichen können.

Die aktuelle politische Diskussion bietet ebenfalls eine gute Grundlage für betriebliches Engagement. Das Elterngeld ist ein Schritt in die richtige Richtung. Nun muss es aber darum gehen, Eltern mit einer guten Infrastruktur (betrieblich unterstützte Kinderbetreuung) und mehr Zeitsouveränität zu unterstützen. Viel Regelungsbedarf gibt es auch bei dem bisher noch nicht so deutlich in das öffentliche Blickfeld gerückten Thema der Pflege von Angehörigen.

Wir fordern nicht nur, sondern beteiligen uns auch selbst – als Arbeitgeberin. Mit der Teilnahme der IG BCE am audit berufundfamilie konkretisieren wird die Anforderungen aus der Kampagne für die eigenen Beschäftigten. Unser Ziel ist es, diese Personalpolitik auch in unserer Organisation weiterzuentwickeln und somit eine Vorbildfunktion zu übernehmen.

Ich danke allen Projektbeteiligten für ihr Engagement und gehe davon aus, dass diese Broschüre und die hier beschriebenen Aktivitäten viele NachahmerInnen finden werden. So können wir gemeinsame Interessen gemeinsam umsetzen.



Edeltraud Glänzer
Mitglied des geschäftsführenden
Hauptvorstands der IG BCE

03 Unternehmenskultur

- 03 Familie und Beruf: Auch eine Frage der Kultur
- 04 Eines der entscheidenden Themen der Zukunft
- 05 Über die Dauer der Pause entscheiden die Eltern
- 05 Vom „Girl’s Day“ zum „Kid’s Day“
- 05 Auslandsstipendien für zehn Mitarbeiter-Kinder

06 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

- 06 Häufig in der traditionellen Rollenverteilung gefangen
- 08 Ein innovatives Schichtenmodell bewährt sich
- 09 Individuelle Regelungen auf Initiative der Beschäftigten
- 09 Jobsharing der besonderen Art
- 09 Bis zu 80 Prozent der Arbeitszeit im Home Office
- 10 Flexible Arbeitszeiten als Schlüssel
- 10 Ein-Schicht-Betrieb nach dem Mutterschutz
- 10 Planung nach Wunsch

11 Kinderbetreuung

- 11 Ernüchternde Bilanz mit positiven Ausnahmen
- 13 Betriebskindertagesheim mit Tradition
- 13 Kostenlose Notfallbetreuung
- 14 Kostenübernahme für den Kindergarten
- 14 Familienservice als Geschäftskonzept

15 Pflege

- 15 Pflegen in Deutschland noch Tabuthema
- 16 Mit dem „Social Network“ an der richtigen Adresse
- 16 Entlastung über Betriebsvereinbarungen

17 Rückkehrmanagement

- 17 Wiedereingliederung beginnt schon vor der Geburt des Kindes
- 18 Standardisierte Abläufe und Elternzeitnetzwerk
- 19 Betriebsräte halten Kontakt
- 19 Einladungen und Stellenausschreibungen
- 19 Beratung bereits für werdende Eltern

20 Fazit – Jan Eulen: Wir sind unterwegs

Vi.S.d.P:
 IG BCE Bezirk Hamburg/Harburg
 Vertreten durch den Bezirksleiter Jan Eulen
 Besenbinderhof 60
 20097 Hamburg
 Tel.: 040 / 280096 – 0
 Fax: 040 / 280096 – 20
 Email: bezirk.hamburg@igbce.de

Druck: BWH, Hannover
 Auflage: 2.000
 Stand: Juli 2007



Familie und Beruf: Auch eine Frage der Kultur

Jede Organisation und damit auch jedes Unternehmen bildet eine spezifische Kultur aus, die das Gesamtverhalten, aber auch das Verhalten der einzelnen Beschäftigten auf allen Ebenen maßgeblich bestimmt. Diese Unternehmenskultur ist Kern der „corporate identity“ eines Unternehmens. Sie ist in der Regel im Laufe der Unternehmensgeschichte gewachsen, bestimmende Persönlichkeiten in den Geschäftsführungen ebenso wie unter den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern haben sie vorgelebt, bis sie schließlich im Unternehmen selbst Konsens wurde. Häufig werden die entscheidenden Bestandteile einer solchen Unternehmenskultur in schriftlichen Kernsätzen und Leitbildern niedergelegt. Damit soll ihnen Verbindlichkeit und Bestand verliehen werden. Allerdings: Auch das Fehlen eines festgelegten Leitbildes kann Wesentliches zur Kultur in einem Unternehmen, zum Miteinander und zur Art des Umgangs mit Dritten aussagen.

Häufig, nach der Untersuchung des IG BCE Bezirks Hamburg/Harburg in knapp 50 Prozent der Fälle, gehört auch das Thema „Beruf und Familie“ zur Unternehmenskultur eines Betriebes und wird entsprechend in den Leitbildern und Kernsätzen behandelt. Allerdings bedeutet dieses Untersuchungsergebnis im Umkehrschluss, dass gut die Hälfte der Unternehmen diesem für Mütter und Väter unter den Beschäftigten so zentralen Thema keine entsprechende Beachtung in Leitlinien schenken. „Da möchten wir gerne hinkommen“, hieß es dazu aus dem Betriebsrat eines solchen Unternehmens.

Deutlich wird: Unternehmenskultur und ihre Manifestation in Leitlinien werden ernst genommen. Dort, wo das Thema „Familie und Beruf“ Teil der Unternehmenskultur ist, wird es auch entsprechend gepflegt. Hier werden dann in den Befragungen sehr schnell Unterschiede zu den Firmen deutlich, in denen das Thema keinen Eingang in

das Leitbild gefunden hat oder in denen ein solches Leitbild nicht existiert. Von der Festlegung in der Gesamtbetriebsvereinbarung über Familienausschüsse bis zu internen und externen Workshops stehen „Familie und Beruf“ als Teil der Unternehmenskultur weit oben auf der Agenda von Betriebsführungen und Betriebsräten.

Deutlich wurde in der Untersuchung, dass familienfreundliche Betriebsführung häufig Ausdruck von persönlichen Erfahrungen auf der Leitungsebene von Unternehmen ist. Die Erfahrungen eines Geschäftsführers, der am Beispiel der eigenen Kinder die Probleme zwischen Berufstätigkeit und Elternrolle erlebt, können da schon Ausschlaggebend die Unternehmenskultur beeinflussen. In der Regel ist es aber die Einsicht von Leitungsebenen in die Sinnhaftigkeit und die betriebswirtschaftlichen Vorteile, die zu einer familienfreundlichen Unternehmenskultur führt. So erklärten in der Untersuchung die meisten Betriebsräte in Unternehmen

mit positiven Beispielen zur Motivation, dass die Führungskräfte zufriedene Beschäftigte haben wollten. Als weiteres Motiv wurde die Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an das Unternehmen genannt.

Ebenso bezeichnend sind die Antworten von Betriebsräten aus Unternehmen, in denen „Familie und Beruf“ als Thema und Teil der Unternehmenskultur keine Rolle spielt. Sie zeigen, dass es in vielen Fällen nur des Anstoßes bedarf, um hier für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verbesserungen durchzusetzen. „Die Notwendigkeit wird nicht gesehen“, „das wird nicht thematisiert“ und „noch kein Gespür für die Wichtigkeit“ als Antworten von Betriebsräten machen deutlich, dass die IG BCE mit ihrer Kampagne „Familienbewusste Personalpolitik – Eltern sind Leistungsträger“ große Chancen hat, Bewusstsein zu wecken und Verbesserungen in die Wege zu leiten.

Eines der entscheidenden Themen der Zukunft

Praxisbeispiele

Auch bei der Norddeutschen Affinerie spielt das Thema „Familie und Beruf“ eine wichtige Rolle. Vorstandsvorsitzender Dr. Werner Marnette: „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eines der entscheidenden Themen der Zukunft. Deshalb bietet die Norddeutsche Affinerie individuelle und flexible Arbeitszeitmodelle für Mütter und Väter an. Ich bin der Überzeugung, dass Eltern durch die Organisation des Familienalltages und den Umgang mit Kindern einen großen Erfahrungsschatz erwerben, den sie nutzbringend in unser Unternehmen einbringen können.“

Damit sich die Betroffenen überhaupt über die konkreten Bedürfnisse und Wünsche von zukünftigen Eltern klar werden, haben Renate Hold und drei weitere Kollegen von der Norddeutschen Affinerie im April 2006 einen Workshop initiiert. Gemeinsam setzten sich 70 Eltern, Kinder, Führungskräfte und Betriebsräte an einen Tisch, um über das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zu sprechen.

Renate Hold: „Wir wollten von Anfang an alle Betroffenen einbinden. Schnell kamen die Diskutierenden zu der Frage, was Mütter und Väter brauchen, um während ihrer Elternzeit im Unternehmen eingebunden zu bleiben: Zugriff auf ihre E-Mail-Accounts, Einladung zu Betriebsversammlungen und Zusendung der Werkszeitschrift. Und wir finden es genauso wichtig, dass sie zu Weihnachts-



Renate Hold und Kollegen überreichen dem Vorstand Werner Marnette einen „Wunschbaum“, der auf einem Familienfest der Norddeutschen Affinerie entstand

feiern eingeladen werden, gerade auch als Geste, dass wir sie nicht aus dem Blickfeld verloren haben. Das große Thema Kinderbetreuung haben wir eingehend diskutiert. In diesem Zusammenhang wollen wir eine Sommerferienbetreuung angehen.“

Der Dialog wird weitergeführt. Der nächste Workshop ist bereits terminiert.

Über die Dauer der Pause entscheiden die Eltern

Sowohl bei EXXONMobil als auch bei RPC-Verpackungen sitzen Mütter in der Personalleitung, die anschaulich als Führungskräfte zeigen, wie sich Arbeit und Kinder vereinbaren lassen. Die Personalleiterin von RPC-Verpackungen ist Mutter zweier Kinder und arbeitet 30 Wochenstunden inklusive einem freien Wochentag. Bei EXXONMobil hat geholfen, dass in der Position des Personalleiters ein praktizierender Vater Verantwortung übernommen hat. Für Shell-Mitarbeiter ist es seit Jahren selbstverständlich, dass Mütter im Unternehmen nicht nur in Teilzeit wiederkommen können, sondern dass ihre individuellen Arbeitszeitwünsche vollständig berücksichtigt werden. Dazu Sabine Balsler, Personalentwicklerin bei Shell: „Bei uns wissen Mütter, dass sich das Unternehmen mit dem entsprechenden Selbstverständnis auf persönliche Wünsche einstellt: Über die Dauer der Pause entscheiden die Eltern. Der Einstieg ist je-



derzeit möglich. Wir unterstützen Eltern bei der Suche nach dem passenden Arbeitszeitmodell.“ Da diese Einstellung seit vielen Jahren im Unternehmen gelebt wird, nehmen immerhin im Verhältnis von zehn zu eins auch Väter die Elternzeit wahr.

Vom „Girl's Day“ zum „Kid's Day“

Der Betriebsratsausschuss „Familie und Beruf“ von tesa Werk Hamburg, einer Gesellschaft des Beiersdorf Konzerns, hat den bekannten „Girl's Day“ im April 2007 kurzerhand in „Kid's Day“ umformuliert und bot einen straff organisierten Tag für Söhne und Töchter der tesa Mitarbeiter.

„Wir haben einige Wochen vor dem 26. April alle Mitarbeiter angeschrieben und sie eingeladen, ihre Kinder für diesen Tag mitzubringen. Dabei war uns wichtig, dass die Eltern bei der Betreuung im Betrieb nicht auf sich gestellt wurden und zusehen sollten, wie sie ihre Kinder sinnvoll beschäftigen

oder vor Gefahren in Schutz bringen. Begleitet wurden die Kinder von Paten. Diese waren Ansprechpartner und haben die Stationen im Werk erklärt“, so die Betriebsrätin und Koordinatorin des Kid's Day Silvia Berger-Münster.

„Aus zahlreichen Rückmeldungen der Eltern haben wir gelernt, dass dieser Tag und der Einblick ins Unternehmen in den Familien noch für Gesprächsstoff sorgte. Diesen Dialog wollen wir auch im nächsten Jahr sehr gerne wieder aufnehmen“, kündigte Silvia Berger-Münster eine Wiederholung der erfolgreichen Aktion an.

Auslandsstipendien für zehn Mitarbeiter-Kinder

Ein Highlight an Unternehmenskultur leistet sich der Beiersdorf Konzern. Anlässlich des 125-jährigen Jubiläums wurde das „My Year“ Stipendium-Programm ins Leben gerufen. Zehn Kindern von Beiersdorf-Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, ein Auslandsschuljahr zu absolvieren. Gemeinsam mit der beauftragten Partnerorganisation AFS Intercultural Programs wurden die Jugendlichen aus verschiedenen Beiersdorf Gesellschaften ausgewählt, um ein Jahr in den USA sowie in asiatischen und europäischen Ländern zu leben und zu

lernen. Dabei übernimmt Beiersdorf den Großteil der Kosten: Unterbringung in Gastfamilien, Reisekosten, Schulgeld und Taschengeld. Die Entscheidung, wer in das Programm aufgenommen wird, fällt ein Gremium ehemaliger AFS-Teilnehmer. „Wir haben keine feste Kriterienliste, die wir bei den Bewerbern abhaken“, erklärt Barbara Bretschneider von AFS. „Aber wir wissen mittlerweile, wer von den Bewerbern das Profil mitbringt, um das Jahr in einem fremden Land genießen und den größtmöglichen Nutzen daraus ziehen zu können.“



Häufig in der traditionellen Rollenverteilung gefangen

Wesentliche Stellschraube für familienfreundliche Maßnahmen sind individuelle Regelungen der Arbeitszeit und die Möglichkeit, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Möglichkeiten einer familienfreundlichen Arbeitszeit und Arbeitsorganisation werden am häufigsten genutzt, zumal es auch innerhalb der Vereinbarungen auf Tarifpartnerebene und auf betrieblicher Ebene viele unterschiedliche Facetten gibt.

Die Unternehmen, deren Betriebsrätinnen und Betriebsräte auf den Fragebogen der IG BCE Hamburg/Harburg geantwortet haben, beschäftigen zusammen 2.954 Frauen und 6.814 Männer, was einem Verhältnis von fast 30:70 Prozent entspricht. Bei der Aufteilung nach Beschäftigten in Vollzeit, Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung ergeben sich allerdings in wichtigen Teilen deutliche Abweichungen von diesem Verhältnis. Bei der Elternzeit sind diese Unterschiede sogar überdeutlich.

Während das Verhältnis unter den Vollzeit beschäftigten Frauen und Männern der Gesamtverteilung von 30:70 Prozent nahezu entspricht, sind die Frauen bei den in Teilzeit Beschäftigten deutlich überrepräsentiert. Hier ergab die Umfrage ein Verhältnis von ca. 75 Prozent Frauen im Vergleich zu rund 25 Prozent Männern. Dieses Verhältnis von etwa drei Vierteln zu einem Viertel gilt auch für den in der Umfrage erfassten Bereich der geringfügig Beschäftigten. Frauen werden auch deshalb verstärkt in die Teilzeit getrieben, weil sie bei den normalen Schichtdienst-Modellen Beruf und Kindererziehung nicht vereinbaren können. Und Schichtdienst wird längst nicht mehr nur in der Produktion „geschoben“, auch in IT-Abteilungen, im Marketing und im Service-Bereich wird immer häufiger in Schichten gearbeitet.

Wie erklärt es sich nun, dass auf der einen Seite sehr viel mehr Väter als Mütter in den Unternehmen

arbeiten, dass aber andererseits von den Arbeitnehmern in Teilzeit nur rund ein Viertel Männer sind? Deutlich wird in der Untersuchung: In den meisten Betrieben herrschen in der Rollenverteilung traditionelle Verhältnisse, nach denen die Erziehung der Kinder Sache der Mütter ist und die Väter für den Unterhalt der Familie zu sorgen haben. Diese Rollenverteilung wird auch überall dort zementiert, wo die Betriebe keine familienfreundlichen Lösungen für die Verbindung von Kindererziehung und beruflicher Beschäftigung anbieten.

Dies gilt auch für die Inanspruchnahme von Elternzeit. Auch hier ist es das Zusammenspiel aus traditioneller Rollenverteilung und mangelnden familienfreundlichen Angeboten, das dazu führt, dass kaum Männer von den Möglichkeiten der Elternzeit Gebrauch machen.

Elternzeit ist ein von der Politik wesentlich vorangetriebenes Element zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mehr als die Hälfte der jungen Mütter nutzt nach einer bundesweiten Erhebung diese Regelung. Bei den Vätern sieht das Bild gänzlich anders aus. So wurde in der Befragung von den 877 Vätern mit Kindern im versorgungspflichtigen Alter nur einer identifiziert, der Elternzeit in Anspruch nimmt. Sowohl die IG BCE-Umfrage als auch eine bundesweite Studie von Allensbach kommen bei der Frage nach den Gründen für diese Absenz von Vätern zu dem gleichen Schluss: Es geht ums Geld!

Befragt, warum so wenige Väter Elternzeit nehmen, antworteten viele der von der IG BCE befragten Betriebsräte spontan, dass es am Einkommen läge. Laut Allensbach erklärten 82 Prozent der befragten jungen Väter, dass die Einkommensverluste sehr viel größer seien, wenn sie die Berufstätigkeit aufgäben oder einschränkten, als wenn die Mütter dies täten. Hier wird die Ungleichheit der Einkommen von Männern und Frauen deutlich, die zum großen Teil aus unterschiedlichen Tätigkeiten in unterschiedlichen Branchen resultiert, zum kleineren Teil aber auch aus der immer noch anzutreffenden unterschiedlichen Bezahlung von Männern und Frauen in vergleichbaren Arbeitsverhältnissen.

Auch die Furcht vor Nachteilen im Beruf, die 74 Prozent der Männer anführten, und der berufliche Ehrgeiz mit 55 Prozent als Begründung für eine Entscheidung gegen die Elternzeit, zahlen im Prinzip auf diese Rollenverteilung ein. Gleiches gilt für die traditionellen Leitbilder, die während der eigenen Kindheit verinnerlicht wurden, die mit 55 Prozent eine weitere Begründung sind, und für die

44 Prozent der Männer, die auf den Wunsch ihrer Frauen verwiesen, die Betreuung des Kindes selbst zu übernehmen. 45 Prozent der von Allensbach befragten Männer sprachen von der Scheu vor dem Ungewöhnlichen des Vaters im „Erziehungsurlaub“ – auch hierin werden Rollenklischees deutlich.

In der IG BCE Untersuchung zum „Berufsrisiko Familie?!“ ist den Antworten der Betriebsratsmitglieder zu entnehmen, dass die unterschiedlichen Möglichkeiten, Elternzeit zu nehmen, wie Teilzeit, Heimarbeit und andere, meist nicht erwogen werden. Viele der – häufig männlichen – Betriebsräte erklärten, dass es die Frauen seien, die bei den Kindern zu Hause bleiben.

Gerade das Steckenbleiben in traditioneller Rollenverteilung und die offenbar verbreitete Unkenntnis über mögliche Lösungen und Varianten für eine familienfreundliche Arbeitszeit und Arbeitsorganisation machen deutlich, dass hier erhebliches Potenzial für Verbesserungen vorhanden ist. So wird es auch Aufgabe der IG BCE-Kampagne sein, in den Betrieben und darüber hinaus in der Gesellschaft neues Bewusstsein zu schaffen und den Blick für die vielfältigen Möglichkeiten, die heute schon vorhanden sind, zu schärfen.



Ein innovatives Schichtenmodell bewährt sich



Toni Lago Mascato erläutert das Schichtenmodell von Sasol

Die Arbeitszeit sozialverträglich zu gestalten, war bei Sasol die gemeinsame Absicht der Firmenleitung und des Betriebsrats. „14 Monate dauerte der Abstimmungsprozess. Nun sind wir im vierten Jahr mit einem Schichtenmodell, das sich bewährt und das wir stetig optimieren“, weist Betriebsrat Toni Lago Mascato auf den Erfolg dieser innovativen Lösung hin. „Hintergrund für die Entwicklung unseres Schichtenmodells war es, eine Möglichkeit für Mitarbeiterinnen zu schaffen, die aufgrund von Kinderbetreuung auf Teilzeit reduziert hatten und ihre Schichtenstunden wieder aufbauen wollten. Da ja für Kollegen in Teilzeitarbeit zusätzliche Kollegen eingestellt wurden, ging es um eine Verteilung der Schichtstunden auf alle Mitarbeiter. Sasol fährt 365 Tage Vollkonti, das heißt, dass an 365 Tagen 24 Stunden gearbeitet wird. Als Basiskalkulation dienen 33,6 Stunden pro Woche. Die Mitarbeiter können nach persönlichen Bedürfnissen Schichten zu- und verkaufen, sodass sie einen Schichtturnus arbeiten. Ein Schichtturnus beinhaltet 18 Arbeitstage und 13 freie Tage, wobei der längste Freizeitblock sieben Tage vorsieht.“

17 von 150 Schichtkollegen sind bei Sasol auf eine 33,6-Stunden-Woche gegangen. Nicht nur, weil sie Eltern sind, sondern auch, weil sie Angehörige zu Hause betreuen oder schlicht mehr Freizeit wünschen. „Dabei sehen wir die Bedürfnisse geschlechtsneutral“, so Toni Lago. „Natürlich brauchen gerade Mütter flexible Arbeitszeiten und wollen keine Nachtschichten arbeiten – was das Modell hergibt. Aber wir unterstützen genauso unsere männlichen Kollegen und älteren Mitarbeiter, die den Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten für ihre Belange äußern.“

Diese Lösung ist auch eine Frage der Arbeitsorganisation. Zu Beginn des Jahres wird bei Sasol auf der Basis der eingereichten Urlaube und der Wünsche der Beschäftigten in Bezug auf Wochenarbeitszeiten ein Jahresplan erstellt. Das heißt, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmen am Jahresanfang, wie viel sie im Jahr arbeiten möchten und können das im darauf folgenden Jahr ändern. Dabei werden die Früh-, Spät- und Nachtschichten im Verhältnis gleich verteilt.

Ein Beschäftigter mit einer Arbeitszeit von 33,6 Stunden muss durchschnittlich an zwei Wochenenden pro Monat arbeiten, bei Vollbeschäftigung von 37,5 Stunden wird an drei Wochenenden im Jahr mehr gearbeitet. Lago: „Natürlich macht die Abwicklung dieses Modells organisatorisch mehr Arbeit. Aber es fördert die Zufriedenheit der Kollegen, was unser Ziel ist. Nach unserer Auffassung – und das teilt die Unternehmensleitung – macht die Zufriedenheit der Mitarbeiter den Mehraufwand wett. Wer einen klaren Kopf hat und nicht darüber nachdenken muss, ob die eigenen Kinder zu Hause stundenlang unbetreut vor dem Fernseher sitzen oder der bettlägerige Partner alleine ist, hat auch die Bereitschaft, mit Engagement zu arbeiten.“

Eine umfangreiche Befragung zur Zufriedenheit mit diesem Schichtenmodell und zum Bedarf an Kinderbetreuung wird von Betriebsrat und Personalleitung geplant, auch mit dem Ziel, die Bedürfnisse und Wünsche der Kollegen und Kolleginnen weiter zu berücksichtigen. Insbesondere auch, um die Möglichkeit einer Flexibilisierung der Anfangs- und Endzeiten zu erreichen.

Individuelle Regelungen auf Initiative der Beschäftigten

„Ja, wir haben eine Betriebsvereinbarung zur Teilzeitarbeit. Aber wir regeln die Wünsche unserer Mütter auch individuell, das heißt, persönliche Arbeitszeiten können vereinbart werden“, so Silke Schönau von Merkel Freudenberg. Arbeitszeiten von acht Stunden wöchentlich, bei individueller Verteilung, sind nach ihren Angaben auch während der Elternzeit möglich.

„Gut ist, wenn die Kolleginnen Initiative zeigen und uns genau sagen, was sie brauchen. Bei der Gewährung von Stunden-Kleinstumfang steht natürlich der soziale Charakter im Vordergrund und auch, dass wir die Mütter in Elternzeit im Kontakt mit ihrer Abteilung wissen. Das gilt übrigens auch für die produktionsnahen Bereiche“, betont Silke Schönau den Umfang der Vereinbarung.

Jobsharing der besonderen Art

Jobsharing der besonderen Art lebt bei Merkel Freudenberg ein Ehepaar: Mutter und Vater haben vor sieben Jahren mit Unterstützung des Betriebsrates jeweils eine Teilzeitstelle erwirkt. Vorausgegangen war ihr Entschluss, die gemeinsamen Kinder zu Hause zu betreuen. Der Vater arbeitet jeweils von Montag bis Mittwoch, die Mutter am Donnerstag und Freitag. Dabei teilen sich die beiden nicht etwa eine Arbeitsstelle. Der Vater arbeitet

als Elektriker, die Mutter ist als technische Zeichnerin tätig. „Wir arbeiten mit diesem Arbeitszeitmodell seit sieben Jahren. Auch wenn unsere Kinder langsam ‘aus dem Gröbsten raus sind’, ist uns eine zwar abwechselnde, aber dennoch gemeinsame Betreuung weiterhin wichtig. Dies geht natürlich nicht ohne die Unterstützung der Kollegen und Vorgesetzten“, ziehen die zufriedenen Eltern ihre persönliche Bilanz.

Bis zu 80 Prozent der Arbeitszeit im Home Office

Joachim Heitmann, Betriebsratsvorsitzender bei EXXON Mobil, erläutert die dort geschlossene weitgehende Betriebsvereinbarung zum Home Office: „Insbesondere für Kolleginnen, die aus der Elternzeit kommen, fördern wir die Rückkehr durch die Option auf ein Home Office. Wir haben mit dem Unternehmen vereinbart, dass durchschnittlich 20 Prozent der individuellen Arbeitszeit am betrieblichen Arbeitsplatz verbracht werden.“ Während sogar im Marketing Kolleginnen bei EXXON Mobil von zu Hause aus arbeiten, sind die Zentralfunktionen Controlling und IT von dieser Regelung ausgenommen.

Home Office kann trainiert werden

Dass ein Home Office für Shell Mitarbeiter selbstverständlich ist, machte die Personalentwicklerin Sabine Balsler im telefonischen Interview, das sie übrigens von ihrem Home Office führte, deutlich. „Ja, es ist richtig, dass unsere Kollegen und Kolleginnen die Sicherheit haben, dass sie ein Home Office ausgestattet bekommen. Hört sich gut an und macht die Mitarbeiter auch flexibler und zufriedener. Aber um der Schönmalerei vorzubeugen: Es reduziert natürlich auch Ausfallzeiten und sorgt für



Sabine Balsler, Personalentwicklerin bei Shell

freie Quadratmeter Bürofläche!“ Damit die Beschäftigten die Vorteile des Home Offices ausschöpfen können, bietet Shell bei Bedarf zusätzlich ein Training zur optimalen Nutzung und Vernetzung von privaten und beruflichen Belangen im Home Office an.

Flexible Arbeitszeiten als Schlüssel

„Wir sehen flexible Arbeitszeiten als Schlüssel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, erklärt Thomas Wulff, Betriebsratsvorsitzender bei tesa. „Bei uns gibt es seit 1999 die Betriebsvereinbarung-Flextime mit einem Arbeitszeitkonto plus-minus 150 Stunden. Das heißt, die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit in Absprache mit dem Betrieb so zu gestalten, dass sie sie in Einklang mit Familie und Beruf bringen können. Natürlich gibt es auch die Teilzeitarbeitslösung für Rückkehrer und die Möglichkeit, individuelle Arbeitszeiten zu vereinbaren. Auch eine vorübergehende Freistellung wurde von Seiten des Unternehmens möglich gemacht. Unlängst ist auch ein Vater, der auf Wunsch für zwei Jahre auf eine Vier-Tage-Woche reduzierte, wieder in die Vollbeschäftigung zurückgekehrt. Dabei ist natürlich die Voraussetzung, dass die Kollegen die



Thomas Wulff und Kolleginnen

Mitarbeiter unterstützen und bereit sind, die anfallenden Arbeiten mit zu übernehmen. Konkret war hier die Übernahme von Arbeiten möglich, weil das Team Arbeitsabläufe restrukturierte, Arbeiten umorganisierte und Arbeitsprioritäten neu setzte.“

Ein-Schicht-Betrieb nach dem Mutterschutz

„Von Gleitzeitmodellen profitieren ja häufig nur Verwaltungsmitarbeiter. Wir wollten diese Möglichkeit aber auch für unsere Schichtmitarbeiterinnen greifbarer machen und damit Kinderbetreuung und Arbeit vereinbar machen“, hebt Olaf Wüpperling, Betriebsratsvorsitzender bei Vibracoustic, hervor. Deshalb gewährleistet das Unternehmen für Mitarbeiterinnen, die aus dem Mutterschutz kommen,

den Ein-Schicht-Betrieb. Das heißt, die Mitarbeiterinnen beginnen immer zwischen 6.00 und 09.00 Uhr morgens und arbeiten – bei Teilzeit – bis 12.00 Uhr und im Vollschichtbetrieb bis 14.00 Uhr. Wüpperling: „Das ist eine gewachsene Entscheidung, die von den Kollegen und Kolleginnen solidarisch getragen wird und für große Zufriedenheit unter den Müttern sorgt.“

Planung nach Wunsch

Esma Tuzcu arbeitet seit 1988 bei Beiersdorf als Sachbearbeiterin. Ende April 2007 wurde sie Mutter einer Tochter, ihre Söhne sind bereits 10 und 15 Jahre alt. Vor Beginn der Elternzeit arbeitete sie in Vollzeit.

„Als ich mit meinem dritten Kind schwanger wurde, entschied ich, dass ich schnell wieder an meinen Arbeitsplatz zurückkehren wollte. Bereits vor dem Mutterschutz hatte ich mit Beiersdorf mein persönliches Arbeitszeitmodell abgestimmt: Von Januar bis Ende September 2008 werde ich an zwei Tagen die Woche insgesamt 15 Wochenstunden arbeiten. Zur Zeit vertritt mich die Mitarbeiterin einer Zeitarbeitsfirma. Es ist bereits abgesprochen, dass sie ab Januar auf drei Tage reduziert und mich bis Ende September nächsten Jahres unterstützt. Ab Oktober werde ich dann wieder in Vollbeschäfti-

gung gehen. Die Zusage für einen Platz ab diesem Zeitpunkt in unserem Betriebskindergarten habe ich. Zugute kam mir dabei meine langjährige Betriebszugehörigkeit. Besonders freue ich mich darüber, dass ich das Arbeitszeitmodell genauso umsetzen kann, wie ich es mir gewünscht habe“, kommentiert Esma Tuzcu.



Esma Tuzcu mit ihrer sechs Wochen alten Tochter



Ernüchternde Bilanz mit positiven Ausnahmen

In ganz Deutschland gibt es 25.000 Kindergärten, aber nur 300 Betriebskindergärten. Doch Kinderbetreuung ist rund um die Uhr erforderlich – also auch, wenn die Eltern arbeiten. Was wird also angeboten, um Müttern und Vätern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen?

Eine bundesweite Untersuchung zeigt, dass bei 51 Prozent aller Paare mit Kindern beide Partner arbeiten. Bei weiteren 37 Prozent der Ehepaare mit Kindern, so die hier schon vorgetragenen Ergebnisse des Mikrozensus 2006, sind ausschließlich die Väter erwerbstätig – bei nur fünf Prozent der Paare waren es ausschließlich die Mütter.

Dieses geschlechtsbezogene Missverhältnis ist auch Folge der mangelnden Unterstützung, die Eltern in Deutschland in Gesellschaft und Wirtschaftsleben erhalten. Mit negativen Folgen für das soziale Zusammenleben ebenso wie für die wirtschaftliche

Entwicklung. Die von der IG BCE ins Leben gerufene Kampagne „Familienbewusste Personalpolitik – Eltern sind Leistungsträger“ ist eine notwendige Antwort auf diese in vielen Facetten deutlich werdenden Defizite. Das Ziel der Kampagne, hier über mehr Betriebsvereinbarungen und mehr familienpolitische Leitbilder Abhilfe zu schaffen, ist nicht nur für Betriebe im Organisationsbereich der IG BCE eine Notwendigkeit.

Die von Bezirksleiter Jan Eulen in Auftrag gegebene Untersuchung des IG BCE-Bezirks Hamburg/Harburg zeigt, dass es in etwa zwei Dritteln der Betriebe dieses Bezirks nur eine sehr geringe oder überhaupt keine Unterstützung bei der Kinderbetreuung gibt. Das Ergebnis dieser Befragung, so die Einschätzung von Experten, dürfte für viele Bereiche der deutschen Wirtschaft exemplarisch sein. Während sich flexible Arbeitsbedingungen in den Betrieben langsam zu Standards entwickeln, sind unter-

stützende Angebote zur Kinderbetreuung immer noch eher die Ausnahme als die Regel. Dass es auch anders geht, zeigt ein Blick über die Grenzen. Zum Beispiel nach Schweden, wo 90 Prozent der Mütter mit Kindern im Vorschulalter berufstätig sind, aber beispielsweise auch nach Finnland und Frankreich.

In sehr seltenen Fällen unterhalten deutsche Unternehmen einen eigenen Betriebskindergarten – die hier vorliegende Befragung von Betriebsräten hat nur einen Ausnahmefall belegt. Einige wenige Unternehmen halten ein externes Kontingent an Kindergartenplätzen vor oder übernehmen für ihre Beschäftigten die Kosten für die Betreuung ihrer Kinder in Kindergärten. Auch bieten einige Firmen finanzielle Hilfen, damit im Notfall die Betreuung von Kindern sichergestellt werden kann.

Mögliche Lösungen bieten auch Kinderbetreuungs-pools, bei denen monatlich festgelegte Mittel zur Verfügung gestellt werden, um „Ersatzmütter“ und „Ersatzväter“ auf 400-Euro-Basis zu bezahlen. Dieser Service wird an sieben Tagen pro Woche angeboten und erlaubt es Eltern, auch in ihrer Freizeit ihre Kinder für einige Stunden beaufsichtigen zu lassen, damit sie etwa in Ruhe einkaufen gehen oder Behördengänge vornehmen können.

Die Ergebnisse der Untersuchung werden in vielen Teilen durch bundesweite Daten gestützt. Nur ein Drittel der deutschen Firmen, so Schätzungen des Instituts für Personalwesen und Internationales Management an der Universität der Bundeswehr in Hamburg, sorgt sich ernsthaft um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein weiteres Drittel behauptet dies, ein Drittel tut nichts. Nach einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) haben weniger als die Hälfte aller Unternehmen familienfreundliche Angebote festgelegt – sei es durch Tarifverträge, Leitlinien oder Betriebsvereinbarungen.

Die an die Betriebszeiten angepassten Öffnungszeiten einer betriebseigenen Kinderbetreuungseinrichtung erhöhen bei den Eltern die zeitliche Flexibilität. Das Angebot fördert die Arbeits- und Lebensqualität der Beschäftigten und gibt ihnen die Sicherheit einer verlässlichen Betreuung. Das sind zugleich wichtige Kriterien, um die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit von Beschäftigten in allen Organisationsbereichen eines Unternehmens zu steigern. Gut ausgebildete und hoch qualifizierte Frauen und Männer stehen ohne lange Ausfall- und Einarbeitungszeiten wieder zur Verfügung, wenn nach der Geburt eines Kindes familienfreundliche Maßnahmen die Rückkehr ins Berufsleben erleichtern. Auch

die gesellschaftlichen Vorteile liegen auf der Hand: Der Staat und unsere sozialen Systeme profitieren dadurch, dass mehr Steuern und Sozialabgaben gezahlt werden, während gleichzeitig die Ausgaben für soziale Leistungen sinken.

Die Schaffung einer betriebseigenen Kinderbetreuungseinrichtung stellt sicher, dass alle Kinder der Beschäftigten eine den Arbeitszeiten der Eltern angepasste Betreuung erhalten können. Das heißt, dass die Beschäftigten ihre Kinder bei Arbeitsbeginn in der Einrichtung abgeben und nach Feierabend wieder abholen können. Gerade in größeren Unternehmen, die gegebenenfalls in ganz unterschiedlichen Schichtmodellen arbeiten, bedeutet dies ein hohes Maß an Betreuungssicherheit. Außerdem gewinnt das Unternehmen an Attraktivität für qualifizierte Fachkräfte, und das Angebot kann ein Grund sein, weshalb Personal im Unternehmen bleibt.

Familienfreundliche Firmenpolitik, so die ganz einfache Formel, bringt Gewinn. Vorgerechnet hat das die Beratungsfirma Prognos. Demnach liegt das Einsparpotenzial für ein Musterunternehmen mit 1.500 Mitarbeitern bei mehreren 100.000 Euro und die Rendite von Investitionen in familienfreundliche Personalmaßnahmen bei 25 Prozent. Wenn Unternehmen jungen Müttern etwa so flexible Arbeitszeiten bieten, dass sie wenige Wochen nach der Geburt wieder arbeiten können, sparen die Firmen Einarbeitungskosten für Vertretungen. Wenn sie Eltern beim Ausfall ihres Babysitters mit Notfallbetreuern unterstützen, senken sie Fehlzeiten.

Familienfreundlichkeit rechnet sich aber nicht nur für große Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. Auch kleine und mittlere Betriebe sparen mit familienfreundlichen Maßnahmen bares Geld. Auch hier sinken durch Familienfreundlichkeit die Kosten für Überbrückung der Elternzeit, familienbedingte Fluktuation oder die Wiedereingliederung nach der Elternzeit. Die Einsparungen übersteigen auch bei kleineren Unternehmen deutlich die Investitionen in eine familienbewusste Personalpolitik, zitiert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine Modellrechnung der Prognos AG: Danach gibt ein mittelständisches Modellunternehmen jährlich 42.500 Euro für Familienfreundlichkeit aus und spart dadurch 48.930 Euro ein. Mit familienbewusster Personalpolitik erzielt es also einen monetären Vorteil von 6.430 Euro. Das entspricht einem Return on Investment von 15 Prozent.

Betriebskindertagesheim mit Tradition



Bereits im Jahr 1910 wurden bei Beiersdorf so genannte Stillstuben eingerichtet. Hier wurden die Säuglinge der Mitarbeiterinnen von Kinderkrankenschwestern versorgt und die Mütter nutzten ihre Arbeitspausen zum Stillen. So konnten die Frauen weiterhin berufstätig bleiben. Im Jahr 1938 gründete Beiersdorf dann sein betriebseigenes Kindertagesheim, das nächstes Jahr sein 70jähriges Jubiläum feiert. Rund 60 Beschäftigte nutzen nach Angaben des Unternehmens die Einrichtung. Eltern, die ihre Kinder dort nicht unterbringen können, werden bei der Suche nach einer Tagesmutter unterstützt.

Auf einen Platz im Betriebskindertagesheim haben die Kinder der Beiersdorf-Mitarbeiter zwar keine Garantie, die Aufnahme richtet sich nach der Betriebszugehörigkeit. Alleinerziehende haben aber selbstverständlich Vorrang. Die Kinder werden hier zwischen 05.30 und 17.15 Uhr betreut, wobei ein

Aufenthalt von acht Stunden eingehalten werden sollte. Neun Erzieherinnen, ein Erzieher plus Leitung widmen sich den 56 Kindern im Alter von ca. neun Wochen bis zur Einschulung. Die Einrichtung ist in drei Gruppen aufgeteilt, des Weiteren besteht eine eigene Vorschule.

Wie auch in der realen Arbeitswelt haben die Kinder hier ihre eigenen „Projekte“: Englisch, Computerführerschein, Verkehrsunterricht, Umgang mit Hunden usw. sowie Besuche bei Polizei, Feuerwehr und verschiedenen Arbeitsplätzen im Unternehmen.

Betriebsrätin Elke Bruns weiß um die Bedeutung der sozialen Einrichtung: „Ein Betriebskindertagesheim verwirklicht ein Stück mehr die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein großer Vorteil ist auch die schnelle Erreichbarkeit des Elternteils z.B. bei einer Erkrankung des Kindes.“

Kostenlose Notfallbetreuung

Bei Sasol Brunsbüttel läuft seit Ende 2005 mit großem Erfolg ein Projekt der kostenlosen Notfallbetreuung von Kindern. Initiator für das Konzept war die Unternehmensleitung. Sie hatte auf der Suche nach qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Notwendigkeit erkannt, das Unternehmen für Mütter und Väter attraktiv zu halten.

Gefragt wurden die Ehefrauen von Mitarbeitern, ob sie ehrenamtlich dazu bereit wären, Mitarbeiterkinder in Notfallsituationen zu betreuen. Dabei kommen die Kinder zu den ehrenamtlichen Helferinnen

nach Hause. Zurzeit engagieren sich fünf Frauen, die nicht alle selbst Mütter sind, in diesem Dienst. „Allein, dass unsere Kolleginnen wissen, dass es die Möglichkeit der Notunterbringung gibt, ist das Projekt schon wert“, urteilt Betriebsrat Edgar Ludewig. Um sich bei den ehrenamtlich tätigen Frauen zu bedanken, lädt Sasol sie gelegentlich zum Essen ein und lässt ihnen einen kleinen Obulus zukommen. Das Unternehmen ergänzt seine familienfreundlichen Leistungen durch eine zweiwöchige Betreuung im Kindergarten während der Sommerferien, für die die Eltern ebenfalls nichts bezahlen müssen.

Kostenübernahme für den Kindergarten

Bei Jotun übernimmt das Unternehmen für seine Mitarbeiterinnen die Kosten für die Betreuung ihrer Kinder in einem Kindergarten. Betriebsrätin Dagmar Beerscht verweist auf die Vorteile dieser Leistung: „Gerade die Mitarbeiterinnen, die bei uns ihre Ausbildung gemacht haben und Mütter wurden, möchte die Unternehmensleitung halten und zurückgewinnen. Und bei uns gibt es junge Mütter,

denen durch die Zahlung oder Zuzahlung zu den monatlichen Kosten für einen Kinderbetreuungsplatz die Rückkehr zum Arbeitsplatz erleichtert wurde“, so die Betriebsrätin. Dagmar Beerscht verweist auch darauf, dass Arbeitgeber die Kostenübernahme für die Kinderbetreuung steuerlich absetzen können, bis die Kinder der Mitarbeiter schulpflichtig sind.

Familienservice als Geschäftskonzept

Dienstleistungen für Familien, für Unternehmen und Kommunen sind heute ein Gewinn bringendes Geschäft. Immer mehr Firmen haben gerade das Feld Familie und Beruf als Markt entdeckt. So zum Beispiel die Familienservice GmbH als größter Anbieter im deutschsprachigen Raum. Mit seinen mehr als 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bietet das Unternehmen in praktisch allen deutschen Großstädten eine breite Palette unterschiedlicher Dienste im sozialen Bereich an.

Ein Schwerpunkt ist dabei die Kinderbetreuung. „Immer mehr Arbeitgeber“, so die Familienservice GmbH, „erkennen die Notwendigkeit und die Vorteile, sich für Kinderbetreuung zu engagieren. Ein Unternehmen, das die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt, wird zudem für Beschäftigte und auch für Bewerber attraktiver. Und: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fehlen seltener und sind während der Arbeit aktiv und konzentriert.“ Bei der Organisation der Kinderbetreuung können Unternehmen und Eltern auf die Familienservice GmbH zurückgreifen. So halten es auch mehrere der Firmen, die in die Untersuchung des IG BCE Bezirks Hamburg/Harburg einbezogen worden sind.

Das Angebot umfasst unter anderem die Beratung und Vermittlung individueller und qualitätsgesicherter Kinderbetreuung, Plätze in Back-up- und Regeleinrichtungen sowie Ferienprogramme, die Kinderbetreuung bei betrieblichen Veranstaltungen und Veranstaltungen für Eltern. Auch die Betreuung in besonderen Notsituationen steht auf dem Programm.

Familienservice Hamburg

Schaarsteinweg 14
20459 Hamburg
Tel. 040 4321450
Fax 040 43214515
hamburg@familienservice.de
www.familienservice.de



Pflegen in Deutschland noch Tabuthema

Rund 1,4 Millionen „Pflegefälle“ werden in Deutschland zu Hause betreut, von den Angehörigen allein oder gemeinsam mit Pflegediensten. Wenn Beschäftigte sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern, entsteht leicht ein Konflikt mit dem Beruf. Es scheint, als werde dieses für die Betroffenen so wichtige Thema in der Gesellschaft ebenso wie im Arbeitsprozess eher tabuisiert. So gibt es auch nur wenige Hinweise, wie mehr Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erzielt werden könnte.

Die mangelhafte Aufmerksamkeit für dieses schwierige Thema zeigt sich auch in der Erhebung des IG BCE-Bezirks Hamburg/Harburg. Die befragten Betriebsräte taten sich schwer, Angaben zu Pflegeaufgaben zu liefern. Die Unternehmen erheben bisher keine Zahlen, aussagekräftige Statistiken zur Einschätzung der Betroffenen fehlen bisher gänzlich. Dies ist auch ein Hinweis darauf, wie sehr Mitarbeiter, meist aber betroffene Mitarbeiterinnen, mit der-

art schwierigen Situationen allein gelassen werden, wie sie der Pflegefall eines Angehörigen naturgemäß repräsentiert. Es zeigt auch, dass in der Gesellschaft und in den Betrieben versucht werden muss, das Bewusstsein über die mit der Pflegesituation verbundenen Probleme zu schärfen, damit Mitarbeiter nicht kündigen, um zu pflegen.

Bundesweite Zahlen belegen, dass zu mehr als drei Vierteln Frauen die Pflege von Angehörigen übernehmen. Die außergewöhnliche soziale Kompetenz, die die Betroffenen zur Bewältigung ihres Alltags einsetzen müssen, wird dabei oftmals nicht zur Kenntnis genommen. Viele Firmenleitungen sehen stattdessen einen Pflegefall immer noch als Privatthema der oder des Beschäftigten und handeln entsprechend nicht.

Diese Haltung teilt sich indirekt mit, wenn noch nicht einmal Betriebsräte von der schwierigen Si-

tuation der Kollegin oder des Kollegen Kenntnis bekommen. Der „Pflegefall“ scheint ein Thema zu sein, das von den Betroffenen eher als Makel angesehen und daher verschwiegen wird.

Dennoch gibt es auch hier erwähnenswerte Ausnahmen, die zeigen, dass es anders geht. So hat ein Unternehmen zum Beispiel in seiner Betriebsvereinbarung analog zum Manteltarifvertrag eine Freistellung für den Pflegefall verankert. Etwa die

Hälfte der Firmen hält nach dem Ergebnis der Untersuchung Angebote vor, die die nötige Zuwendung für Pflegefälle erleichtern können. Dies sind zum Beispiel externe Sozialberatung, Teilzeit, Telearbeit, Sabbatical und Freudenberg-Leistungen mit Beratung, Coaching und ähnlichem. Einige Betriebsräte haben zugunsten der Belegschaft für den Pflegefall Hilfsmaßnahmen ausgehandelt. Dazu zählen auch die Bereitstellung eines Firmen-Darlehens oder die sofortige bezahlte Freistellung.

Mit dem „Social Network“ an der richtigen Adresse

Praxisbeispiele



Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine geeignete Pflegekraft für erkrankte Angehörige suchen oder wenn sie kompetente Ansprechpartner in diesem Bereich brauchen, wird ihnen in Zukunft bei Henkel geholfen. Auf Initiative des Betriebsrats setzen sich im Herbst dieses Jahres Mitarbeiter der Personalabteilung und Angehörige des Betriebsrats zusammen, um ein „Social Network“ aufzubauen.

Dieses Netzwerk soll zum Beispiel zu den Themen Eldercare, Sucht- und Schuldnerberatung Adressen und Ansprechpartner suchen und später vermitteln. Dabei geht es um Institutionen, Einrichtungen und auch Persönlichkeiten, die sich zu sozialen Belangen einen Namen gemacht oder sich in der Beratung bewährt haben. „Damit“, so Henkel-Betriebsrat Wolfgang Fox, „wird Betroffenen die langwierige Suche abgenommen und zumindest die Möglichkeit gegeben, in diesen schwierigen Situationen bei Bedarf schnell hilfreiche Kontakte zur Verfügung zu haben.“

Fox: „Diesen Pool wollen wir bis Anfang 2008 fertig stellen und dann den Beschäftigten zur Verfügung stellen, indem wir sie darüber informieren, dass es dieses breite Adressen-Spektrum gibt. Dabei ist klar, dass das ‘Social Network’ lebt und ständig von uns aktualisiert wird.“

Entlastung über Betriebsvereinbarungen

„Unsere Betriebsvereinbarung zur Pflege von Angehörigen, den ‘Pflegeurlaub’, haben wir seit vielen Jahren“, hebt Sabine Balsler, Personalentwicklerin bei Shell hervor. Damit können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine individuelle Auszeit nehmen. Balsler: „Das hat bisher zwar noch keiner getan, aber allein, dass es die Möglichkeit gibt, ist entlastend für viele.“ Zudem bietet Shell durch die Ein-

richtung von Home Offices auch die Möglichkeit, persönliche Belange mit Arbeit zu kombinieren.

„Wir haben seit 1989 eine Betriebsvereinbarung über die bevorzugte Wiedereinstellung von Mitarbeitern, die wegen Angehörigenpflege gekündigt hatten“, so Anita Steffens von RPC-Verpackungen.



Wiedereingliederung beginnt schon vor der Geburt des Kindes

Die Wiedereingliederung von Müttern und Vätern ins Arbeitsleben gehört ebenso zu einer familienfreundlichen Unternehmenskultur wie die unterschiedlichen Möglichkeiten, für die Betreuung von Kindern eine Auszeit zu nehmen. Und sie setzt im besten Fall mit Beratungen bereits vor der Geburt des Kindes oder unmittelbar mit Beginn der Elternzeit ein. Denn Wiedereingliederung ist vor allem auch ein sozialer Prozess. Die Hinwendung von Eltern zu ihrem Kind bedeutet gleichzeitig eine vorübergehende Abwendung vom Arbeitsplatz, von den Kolleginnen und Kollegen. Da ist es wichtig, den Kontakt aufrecht zu erhalten.

Viele Unternehmen haben erkannt, dass hier Probleme entstehen können, die die spätere Rückkehr an den Arbeitsplatz erschweren. Sie sorgen deshalb dafür, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Elternzeit den Kontakt zu „ihrer“ Firma nicht verlieren. Das gelingt bereits mit einfachen

Mitteln. So können Betriebe den Beschäftigten ihren E-Mail-Account erhalten, so dass sie weiter über Informationen aus dem Unternehmen integriert bleiben und selbst auch aktiv Kontakt halten können. Newsletter, Hauszeitschriften und Informationen von Geschäftsleitung und Betriebsrat können zu den Eltern nach Hause geschickt werden. Auch Einladungen zu Betriebsversammlungen, Feiern und Ausflügen stärken das „Wir-Gefühl“ und machen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit deutlich, dass sie weiterhin zum Team gehören.

Eines der in die Untersuchung einbezogenen Unternehmen geht noch einen Schritt weiter und lädt Betriebsangehörige, die sich in Elternzeit befinden, einmal jährlich zu einem Mitarbeitergespräch ein. Zudem wurde hier im Bereich Personalentwicklung die Stelle einer Verantwortlichen für Elternzeit eingerichtet, die zum Beispiel Seminare für Eltern or-

ganisiert. Auch Weihnachtsfeiern, an denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Kindern teilnehmen können, stärken die Bindung zwischen Eltern und Unternehmen.

Für eine erfolgreiche Rückkehr ins Arbeitsleben sind im Anschluss an die Elternzeit besondere Regelungen zur Arbeitszeit und Arbeitsorganisation sowie zur Unterstützung der Eltern bei der Kinderbetreuung notwendig, wie sie nach der Bezirksuntersuchung von zahlreichen Unternehmen angeboten werden. In einer deutlichen Mehrzahl der in die Umfrage einbezogenen Unternehmen wird versucht, den zurückkehrenden Beschäftigten ihren alten Arbeitsplatz bereit zu stellen. Andere Betriebe bieten zumindest einen gleichwertigen Arbeitsplatz an oder richten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Home-Offices ein. Bei den Arbeitszeitregelungen dominieren Angebote, die Beschäftigung auf Teilzeit zu reduzieren. Hinzu kommen Möglichkei-

ten der Gleitzeit, teils mit einer Toleranz von bis zu 25 Stunden im Minus, Flexzeit, freie Tage oder Arbeitszeitkonten mit der Nutzung von Guthaben.

Die Frage, wie die Wiedereingliederung von Eltern in den Arbeitsprozess organisiert wird, hängt nach den Ergebnissen der IG BCE-Untersuchung auch von der Größe und Struktur des jeweiligen Unternehmens ab. Unabhängig davon spielt aber auch die Bereitschaft der Unternehmensleitung eine wichtige Rolle, sich familienfreundlichen Regelungen zu öffnen. Für diese Regelungen sind häufig Kreativität und Disziplin aller Beteiligten notwendig. Die Chancen, die sie sowohl den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern eröffnen, wieder ins Berufsleben zurück zu finden, als auch den Unternehmen, qualifizierte, motivierte und bewährte Beschäftigte wieder einsetzen zu können, gleichen diese Mühen allerdings um ein Vielfaches aus.

Standardisierte Abläufe und Elternzeitnetzwerk

Praxisbeispiele

Das Konzept der Elternbetreuung bei Shell ist ausgefeilt und hat sich bewährt. Der standardisierte Ablauf gewährleistet, dass sowohl den jeweiligen Vorgesetzten als auch den werdenden Eltern ihre Aufgaben und Pflichten klar sind. Das Schaubild zeigt eine Übersicht über Bring- und Holschuld und sorgt dafür, dass die Abläufe transparent werden.

Im vergangenen Jahr wurde bei Shell das Projekt Elternzeitnetzwerk ins Leben gerufen. Personalentwicklerin Sabine Balsler erläutert: „Wir sorgen da-

für, dass sich Mitarbeiterinnen in Elternzeit treffen – gemeinsam mit den Kindern. Das machen wir zweimal pro Jahr und setzen sie dabei über die neuesten betrieblichen Informationen in Kenntnis. Auch haben wir eine Broschüre mit dem Titel „come back“ entwickelt, um alle wichtigen rechtlichen, betrieblichen und sozialen Fragen zu beantworten. Wir wollen, dass unsere Eltern gut informiert und vorbereitet in die Elternzeit gehen und entspannt wiederkommen.“

| | | Vorbereitung EZ | in EZ | Vorbereitung Rückkehr | Rückkehr aus EZ |
|---------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Elternzeitler | Shell | <ul style="list-style-type: none"> Broschüre Intranetzzugang (350 \$/Jahr) | <ul style="list-style-type: none"> Newsletter Netzwerktreffen Teilzeitanträge prüfen Kursangebote | <ul style="list-style-type: none"> Kontaktgespräch Beratung Kurs (welcome back) | <ul style="list-style-type: none"> Onboarding Familienservice |
| | Elternzeitler | <ul style="list-style-type: none"> Mit Vorgesetztem und PL klären wie lange voraussichtlich in EZ* | <ul style="list-style-type: none"> Kontakthalten mit Kollegen, Vorgesetztem, PL Elternzeitpatenschaft Über Shell informiert bleiben | <ul style="list-style-type: none"> Realistische Planung CV / Kurzprofil vorbereiten | <ul style="list-style-type: none"> Probleme frühzeitig ansprechen |

EZ = Elternzeitler
FP = Personalkoordinator

*6 Wochen nach der Geburt bzw. 8 Wochen vor Antritt verbindliche Festlegung

Rolle Vorgesetzter:
Kontakt halten, Informationen geben, verantwortlich für Rückkehr

Rolle Mitarbeiter:
selber aktiv werden; Kontakt halten

Rolle P-Leiter:
verantwortlich für Ablauf und Beratung

Rolle EZ-FP:
Unterstützung, Schnittstelle

Betriebsräte halten Kontakt

Bei ADM (Oelmühle) engagiert sich der Betriebsrat selbst dabei, den Kontakt zu den Beschäftigten in Elternzeit zu halten. So haben sich nach Angaben von Betriebsrat Thomas Schlomm die Betriebsräte vorgenommen, von sofort an Mütter in Elternzeit zu

Hause zu besuchen, um sie über betriebliche Belange auf dem Laufenden zu halten. Zusätzlich hat der Betriebsrat mit der Personalabteilung abgesprochen, dass passende Stellenanzeigen zuerst an Mitarbeiterinnen in Elternzeit verschickt werden.

Einladungen und Stellenausschreibungen

Betriebsrätin Renate Hold von der Norddeutschen Affinerie verweist auf den Workshop, der als Auftaktveranstaltung diente, um Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten mit Kindern zu ermitteln. „Ein Ergebnis unseres Workshops im vergangenen Jahr war die Feststellung, wie wichtig die Koordina-

tion neuer Stellenausschreibungen und Berücksichtigung der Mütter in Elternzeit ist. Wir stellten fest, dass eine anwesende Personalreferentin gerade eine Stellenanzeige plante, die genau auf das Profil einer Mutter passte, die im Begriff war, aus ihrer Elternzeit zurückzukehren.“

Beratung bereits für werdende Eltern

Bei Beiersdorf wird bereits die Beratung für werdende Eltern als wichtiger Baustein angesehen, um sich auf die Elternzeit vorzubereiten und realistische Perspektiven für den Wiedereinstieg zu entwickeln. Ute Brödje, werdende Mutter und internationale Produktmanagerin bei Beiersdorf, hat diesen Prozess gerade zum ersten Mal erlebt.

„Zu Beginn meiner Schwangerschaft informierte ich meinen Vorgesetzten und freute mich über das Angebot einer Sozialberatung bei Beiersdorf. Eine Sozialpädagogin beantwortete alle meine Fragen und informierte über Teilzeit, Kündigungsschutz, Arbeitsschutz und Arbeitszeiten bzw. Fürsorgepflicht während der verbleibenden Schwangerschaft und natürlich über den Betriebskindergarten. Ich erlebte sie als Mittlerin zwischen Personalabteilung und mir als Mitarbeitern. Dabei hatte sie als neutrale Instanz die Interessen beider Seiten im Blick. In diesem Rahmen war es sehr angenehm, alle Informationen zur Elternzeit zu erfahren. Ich wusste danach genau, wann ich welche Stelle über meine geplante Elternzeit informieren muss, und der gesamte Prozess wurde transparent für mich. Das Angebot der Sozialberatung ist nicht begrenzt auf die Schwangere, sondern steht auch werdenden Vätern zur Verfügung.“

„Wir haben ein tolles Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen“, erklärt Beiersdorf-Betriebsrätin Elke Bruns. Nach ihren Angaben ist es in dem Unternehmen selbstverständlich, „dass auch unsere Mütter

in Elternzeit kostenlos an Seminaren teilnehmen können.“ Zudem, so die Betriebsrätin, haben die Kolleginnen und Kollegen auch während der Elternzeit Zugriff auf ihre E-Mail-Accounts und sind so über betriebliche Angebote stets aktuell informiert.





Jan Eulen: Wir sind unterwegs

„Der Weg ist das Ziel“, lautet ein philosophischer Leitgedanke. Will sagen: Bereits der Umstand, dass man unterwegs ist, hat Bedeutung und Wert. Das gilt für mich auch für das Thema „Familie und Beruf“. Wir sind unterwegs und wir sind nicht alleine. Die von uns beauftragte Untersuchung hatte ja zwei wichtige Ergebnisse. Erstens: Familienbewusste, familienfreundliche Unternehmenspolitik ist in viel zu wenigen Firmen verankert. So weit, so schlecht. Aber zweitens: In vielen Firmen unseres Bezirks gestalten Betriebsräte und Unternehmensleitungen bereits heute mit Engagement, mit Einsatz und mit Ideen innerbetriebliche Lösungen, die es Frauen und Männern erlauben, Familienleben und Arbeitsleben zu vereinen. So weit also, so gut.

Natürlich haben wir noch viel zu tun, als Bezirk, als Gewerkschaft. Aber, wie gesagt, wir sind auf dem richtigen Weg. Und wir geben Gas, etwa mit der Kampagne „Familienbewusste Personalpolitik“,

mit der wir als IG BCE die Zahl der Betriebsvereinbarungen und der familienpolitischen Leitbilder in den Betrieben unseres Organisationsbereichs deutlich erhöhen wollen. Denn das ist ein Fazit unserer Untersuchung, deren Ergebnisse wir mit dieser Broschüre präsentieren. Familienbewusste Unternehmenspolitik ist eine Frage der Unternehmenskultur. Sie muss den Blick unweigerlich auf den ganzen Menschen richten; eine verkürzte Sicht auf den Menschen als Kostenfaktor ist hier nicht mehr möglich. Sie gehört als fester Bestandteil zu den Leitsätzen jedes Unternehmens. Dafür können wir kämpfen. Eine Betriebsvereinbarung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufzusetzen, heißt eben auch, den Menschen als Ganzes im Betrieb wichtig zu nehmen.

Doch ein solches Leitbild muss auch gelebt werden. Die Beispiele zeigen, dass innovative Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer auch

vom guten Willen der Unternehmensleitung, vor allem aber von der Solidarität der Kolleginnen und Kollegen abhängen. Und das ist für mich ein zweites und diesmal positives Fazit unserer Umfrage: Diese Solidarität ist in hohem Maße vorhanden. Und in vielen Fällen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Betriebsleitungen unterstützt, die erkannt haben, dass eine familienbewusste Unternehmenspolitik alle zufriedener macht und sich auch rechnet.

Ein drittes Fazit: Familienfreundliche Lösungen in den Unternehmen sind keine Selbstverständlichkeit. Es gibt auch für die werdenden Eltern eine Hol- und Bringeschuld. Wichtig ist es für Beschäftigte in Elternzeit, den Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen im Betrieb zu halten, Angebote anzunehmen, Informations- und Schulungsmaßnahmen zu nutzen. Die guten Beispiele, die wir im Rahmen unserer Umfrage gesammelt haben, zeigen die vielfältigen, den individuellen Bedürfnissen anzupassenden Möglichkeit auf, Kindererziehung und Erwerbstätigkeit unter einen Hut zu bringen.

Es gibt sehr viele und viele sehr gute Beispiele, wie die vorhandenen Möglichkeiten in unseren Unternehmen genutzt werden. Natürlich die großen Beispiele wie Betriebskindergärten, Home-Office-Angebote und zukunftsweisende Betriebsvereinbarungen. Aber mir sind auch die kleineren Lösungen wichtig, Wege, die beispielhaft sind, die auch in anderen Betrieben gegangen werden können. Organisieren wir doch einen „Kid's Day“ in unserem Betrieb, um die übliche Trennlinie zwischen dem Familienleben und dem Berufsleben zu durchbrechen. Holen wir uns doch die Hilfe engagierter Ehepartner unserer Beschäftigten, um eine Notfallversorgung von Kindern zu garantieren. Das macht gelassen und man kann mit klarem Kopf arbeiten. Setzen wir uns doch mit der Betriebsleitung auseinander, um über Kindergartenbetreuung und ihre Finanzierung zu verhandeln, um den Kindern unserer Kolleginnen und Kollegen während der Schulferien betreute Angebote machen zu können. Was kostet es, die Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit auf dem Laufenden zu halten, sie einzuladen, ihnen das Gefühl zu geben, Teil der Unternehmensfamilie bleiben zu können, auch wenn man sich um die eigene Familie kümmert. Kämpfen wir dafür, dass die Kindergärten bei uns auf dem Land die Betreuungszeiten ausweiten. Es lohnt sich, denn jede Stunde mehr ist hier ein Sieg.

Zwei Bemerkungen zum Abschluss. Wir müssen die Tabuisierung des Pflege-themas aufbrechen. Natürlich ist es auch eine Bringeschuld der Kolleginnen

und Kollegen, die einen Pflegefall in der Familie haben, im Unternehmen darüber zu informieren. Aber das scheint leichter gesagt als getan. Darum liegt es auch an uns, die Betroffenen zu begleiten, mit Sensibilität und Solidarität.

Und: Wir müssen nun endlich beweisen, dass wir auch in Deutschland im 21. Jahrhundert angekommen sind! Der Beitrag, den Väter zur Erziehung ihrer Kinder leisten, darf sich nicht darin erschöpfen, den Lebensunterhalt zu verdienen. Kinderbetreuung ist eben im Gegensatz zu Schwangerschaft und Geburt nicht allein Sache der Frauen. Und die Ehefrau als im Wortsinn „allein erziehende Mutter“ muss nicht die optimale Lösung sein. Neue Modelle werden gelebt: Väter fahren ihre Kinder zum Arzt, wenn es notwendig ist, oder bringen sie morgens in den Kindergarten. Und das mit der Regelmäßigkeit und Verlässlichkeit, wie Kinder sie brauchen. Dann wird sich endlich auch das Werteverständnis zu Gunsten der Kids verschieben. Wer heute seinen Wagen während der Arbeitszeit aus der Werkstatt holen muss, findet bei manchen Vorgesetzten und Kollegen doch mehr Verständnis, als der Kollege, der sein Kind aus dem Kindergarten abholen muss.

Wir wollen im direkten Anschluss an unsere Untersuchung jetzt den nächsten Schritt gehen und einige Themen institutionalisieren. Ganz wichtig ist es dabei – und dazu dient diese Broschüre –, dass die Kolleginnen und Kollegen von den vielen bereits existierenden Maßnahmen wissen und sie im eigenen Unternehmen in die Diskussion einbringen und zusammen mit den Betriebsräten einführen können. Wir freuen uns auf eure Rückmeldungen und stellen gerne Kontakte zu den genannten Unternehmen her.

Voneinander zu lernen, sich gegenseitig zu neuen Lösungen zu inspirieren, ist der Weg, der uns zum Ziel führt.



www.hamburg-harburg.igbce.de

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie
Bezirk Hamburg/Harburg

