



Projektbrief Süd

Chancen- und Risikomanagement in Rheinland-Pfalz

Ein Projekt der TBS

■ Vereinbarkeit von Familie und Beruf – wie gestalten wir das und?

54 Betriebs- und Personalräte aus 24 Betrieben der Region Vorder- und Südpfalz nahmen am 10. September 2007 an der Veranstaltung zu Familie und Beruf im Rahmen des TBS-Projekts „Chancen- und Risikomanagement in Rheinland Pfalz“ in Ludwigshafen teil und zeigten damit das große Interesse an diesem Thema.

Nach übereinstimmender Ansicht der KollegInnen in der Region Vorder- und Südpfalz besteht im Themenfeld „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ein hoher Informations- und Handlungsbedarf. Das Seminar diene sowohl diesem Informations- und Erfahrungsaustausch als auch als Anstoß zur Vernetzung. Als FachReferentin und Co-Moderatorin führte Angelika Winter, freiberufliche Mitarbeiterin im TBS-Projekt, gemeinsam mit Brigitte Göbel und Winfried Groß von der TBS durch die Veranstaltung.

Die Motivation für die Teilnahme an dem Seminar bestand vor allem in:

- Informationsbedarf zu der Frage „Wie können wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf konkret im Unternehmen oder in Institutionen fördern?“,
- der Weitergabe von Erfahrungen, die bereits gemacht wurden, und
- dem Wunsch sich untereinander zu vernetzen.

Forderungen an die „Politik“ wurden während der Veranstaltung zusammengetragen und werden an das MASGFF weitergeleitet.

■ In Arbeitsgruppen wurde anhand von 4 Leitfragen mit folgenden Ergebnissen diskutiert:

1. FRAGE: Mit welchen Schwierigkeiten der Beschäftigten werde ich konfrontiert?

- Vorgesetzte sind für das Thema nicht sensibilisiert und zeigen kein Verständnis. Führungskräfte blockieren erste Ideen zur Verbesserung der Vereinbarkeit. Somit erfahren die Mitarbeiter täglich, dass das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihre Privatangelegenheit ist.
- Die geringe Personaldecke erlaubt keine „Extratouren“.
- Die Betreuung für Kinder, insbesondere für Schulkinder im Grundschulalter und für Kinder unter 3 Jahren, wird als unzureichend empfunden.
- Die Pflege von Angehörigen wird zunehmend als Problem gesehen, insbesondere auch die hohen Kosten.
- Informationen an freigestellte Mitarbeiter, die in Elternzeit sind, bekommen diese nur sporadisch oder zufällig.
- Weiterbildung findet während der Elternzeit nicht statt.
- Für Frauen gibt es Probleme beim Wiedereinstieg in den Beruf. Die Umsetzung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes wird ignoriert. Es werden zu wenige Teilzeitarbeitsplätze angeboten. Oftmals heißt es: „Entweder Vollzeit oder gar nicht.“ Der Druck, der auf die „WiedereinsteigerInnen“ ausgeübt wird, ist enorm. „Teilzeiter“ haben keine Karrierechancen im Unternehmen. Die Akzeptanz für Teilzeitbeschäftigte ist sowohl bei Vollzeitbeschäftigten als auch bei Führungskräften nicht vorhanden. Sie werden als nicht „vollwertig“ angesehen.
- Die starre Kernzeitenregelung erschwert einen flexiblen Umgang mit der individuellen Arbeitszeit.
- Es gibt kaum familienfreundliche Schichtmodelle.
- Die Urlaubsplanung von Mitarbeitern mit Kindern läuft nicht optimal. Beschäftigte ohne Kinder möchten nicht immer hinter die Bedürfnisse von Familien mit Kindern gestellt werden.
- Die fehlende Ferienbetreuung wird als außerordentlich problematisch diskutiert. Oftmals erfährt man zu spät vom regionalen Angebot, die Warteliste ist lang, die Angebote sind zu teuer oder es gibt schlicht und einfach überhaupt keine Ferienbetreuung.
- Betriebsvereinbarungen sind zwar vorhanden, werden aber nicht gelebt.
- Fahrgemeinschaften werden unzureichend gebildet.

2. FRAGE: Was habe ich schon auf den Weg gebracht?

- Innerbetriebliche Stellenausschreibung als Jobbörse. Internes Job-Sharing ist möglich.
- Telearbeitsplätze.
- Teamwork.
- Rotierendes System bei der Terminierung von Sitzungen.
- Arbeitszeitkonten sowie flexible Arbeitszeitmodelle.

Hierbei fiel auf, dass hauptsächlich die großen Unternehmen Maßnahmen benennen konnten.



3. FRAGE:

Worin genau möchte ich mich engagieren? Was ist mein Ziel?

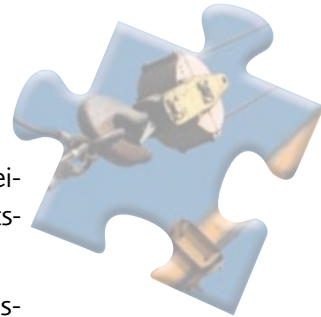
- Die Sensibilisierung und Bewusstseinschärfung von Geschäftsleitung und Führungskräften, aber auch im Betriebsratsgremium.
- Angebot eines Beratungsservice für MitarbeiterInnen.
- Entwicklung eines Konzepts (Fahrplan) zur Einführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit.
- Verbesserung der Betreuungsangebote vor Ort.
- Angebot beruflicher Weiterbildung für „Eltern- und Teilzeiter“ mit Kinderbetreuung; E-Learning-Angebote schaffen.
- Bedarfsumfrage bzw. Situationsanalyse zur Kinderbetreuung im Unternehmen.
- Aufklärung über „Betreuungsnester im Unternehmen“: Welche gesetzlichen Regelungen gibt es dafür?
- Entwicklung von Kooperationsmodellen mit Kommunen und/oder anderen Unternehmen für die Schaffung von Krippenplätzen.
- Sensibilisierung für das Thema „Pflege“.
- Regelungen über „Freistellung zur Pflege von Angehörigen“.
- Aufklärung über das Recht auf Teilzeit nach Elternzeit.
- Verbesserung der Informationspolitik, insbesondere bessere Information der „Elternzeitler“.
- Verlängerung des Kündigungsschutzes für RückkehrerInnen.
- Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigten.
- Betriebsvereinbarung über Teilzeit.



4. FRAGE:

Welche konkrete Unterstützung benötige ich dazu?

- Akzeptanz und Offenheit bei den eigenen KollegInnen, bei der Geschäftsleitung und in der Belegschaft.
- Wissenstransfer z.B. über Betriebsvereinbarungen oder Regelungen über Weiterbildungsmaßnahmen in der Elternzeit und „Aufstockungszahlungen“ während des Krankengeldbezuges bei „Freistellung zur Pflege eines Kindes bis 12 Jahren“.
- Konzeptentwicklung von bezahlbarer Ferienbetreuung, finanzieller Unterstützung im Betreuungsfall durch das Unternehmen, Betreuungsmodellen im Verbund sowie Beratung und Vermittlung von Betreuungsplätzen.
- Weitere Informationen über Gesetze und Rechte.
- Hilfe von der Gewerkschaft.
- Mehr Seminarangebote zu diesem Thema.
- Netzwerkarbeit, auch über „Lokale Bündnisse für Familien“.
- „Politik an der Basis“ – Einmischen von Betriebs- und Personalräten in die Kommunalpolitik.



■ Fazit der Veranstaltung



Obwohl das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ständiger Bestandteil der öffentlichen Diskussion geworden ist, sind Engagements auf der betrieblichen Ebene noch selten. Viele Arbeitgeber bezeichnen die Vereinbarkeitsfragen als Privatangelegenheit. Hier sehen die TeilnehmerInnen den größten Handlungsbedarf.

Wie kann es beispielsweise gelingen, Geschäftsleitungen und Führungskräfte für eine „familienorientierte Personalpolitik“ zu sensibilisieren? Die Meinung „solange die Arbeitgeber das Thema nicht auf der Agenda haben, brauchen wir als Betriebs- oder Personalräte doch gar nichts angehen. Das bringt doch nichts!“ klang mehrmals durch. Zudem fehlt oftmals sogar die Akzeptanz und Offenheit in den eigenen Reihen. Viele TeilnehmerInnen sagten, dass Ansichten wie „Frauen müssen sich halt entscheiden, ob sie Kinder haben oder lieber Karriere machen wollen. Man kann halt nicht alles haben“ oder „Die sollen doch schauen, wie sie klar kommen. Uns hat damals auch keiner geholfen“, sowohl im Betriebs- oder Personalrat als auch in der Belegschaft zu hören sind.

Aufgrund fehlender flexibler Betreuungsstrukturen, nicht vorhandener Akzeptanz, starrer Arbeitszeiten, fehlenden Qualifizierungsangebots usw. ist das Klima in den meisten Betrieben familienunfreundlich. Es gibt hier und da Einzelabsprachen, die teilweise nach dem Nasenprinzip erfolgen. Die großen Unternehmen haben bereits Betriebsvereinbarungen/Regelungen getroffen, aber auch dort gibt es z.T. Probleme bei der Umsetzung.

Um die Betreuungssituation für die Beschäftigten zu verbessern, benötigen die TeilnehmerInnen Unterstützung bei der Konzeptentwicklung und Informationen über Gesetze, Rechte und Erfahrungsberichte. Das Seminarangebot sollte durch Inhalte zur Umsetzung von Maßnahmen zur besseren Vereinbar-



keit von Familie und Beruf ergänzt werden. Über regelmäßige Netzwerktreffen könnte man den Erfahrungsaustausch intensivieren. In „Lokale Bündnisse für Familien“ findet man MitstreiterInnen für das eigene Vorhaben und fördert den Wissenstransfer. Für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu Themen wie

- Weiterbildung in der Elternzeit,
- Wiedereinstiegsprogramme und
- finanzielle Unterstützungszahlungen

wünschen sich viele TeilnehmerInnen beratende Begleitung und eine Zusammenarbeit mit erfahrenen KollegInnen: „Man muss das Rad ja nicht neu erfinden!“



■ Informationen zum Thema Beruf und Familie

Wie stellt sich die aktuelle Situation dar?

- ▶ Rollenbilder in der Familie haben sich verändert. Junge Frauen und Männer möchten sich nicht zwischen Berufstätigkeit und Familienleben entscheiden müssen. Sie wollen und müssen häufig beides! Die Großeltern sind häufig erwerbstätig. Väter, die sich eine Auszeit in Elternzeit vorstellen könnten, müssen oft mit abwertenden Reaktionen und Karriereeinbußen rechnen. Laut einer Untersuchung des Instituts für Demografie Allensbach (2006) erwarten drei Viertel der Männer berufliche Nachteile, wenn sie in die Elternzeit gehen.
- ▶ Die Erwerbstätigenquote von Frauen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren in Deutschland beträgt 58,4%. Davon arbeiten gut 42% in Teilzeit. In den skandinavischen Ländern beträgt die Quote zwischen 71% und 75%.
- ▶ Die Geburtenrate ist im europäischen Vergleich niedrig. In Deutschland bekommt im Durchschnitt jede Frau 1,33 Kinder (Frankreich 1,94, Großbritannien 1,78). 35% aller erwerbstätigen Frauen, die nach 1960 geboren sind, haben keine Kinder. Bei Akademikerinnen sind es sogar über 40%. 76% der weiblichen Führungskräfte sind kinderlos.



- ▶ Das hohe wirtschaftliche Potenzial einer gut ausgebildeten Frauengeneration, die aber wegen fehlender Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf keiner beruflichen Tätigkeit nachgehen kann, bleibt ungenutzt. Soll die Erwerbstätigkeit der Frauen nicht mit einem weiteren Absinken der Geburtenrate erkauft werden, ist die Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf unumgänglich.
- ▶ Der demografische Wandel bewirkt, dass Nachwuchskräfte künftig knapper werden und Unternehmen ihr Augenmerk verstärkt auf ältere MitarbeiterInnen richten müssen. Das Durchschnittsalter liegt derzeit bei 40,5 Jahren. 2050 soll es 55 Jahre betragen.
- ▶ Erziehungs- und Pflegeaufgaben erfahren zu wenig Wertschätzung in der Gesellschaft. In vielen Betrieben werden Frauen und Männer mit familiären Pflichten und Aufgaben benachteiligt. Die Kompetenzen, die während der Elternzeit oder Pflege erworben werden, finden keine Anerkennung.

Was behindert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

- ▶ Wie gut ist die Betreuungsinfrastruktur vor Ort? Gibt es flexible Öffnungszeiten? Wie sieht es in den Ferien aus? Ist das Angebot bezahlbar? Bekomme ich früh genug mit, welche Angebote vorhanden sind? Es fehlen flexible Einrichtungen mit längeren Öffnungszeiten. Zu wenig Angebote in den Ferien und oft nicht bezahlbar. Es gibt keine Bündelung der Angebote zur Übersicht.



- ▶ Wie gut oder schlecht kann ich mich und meine Familie organisieren? Wie steht es mit dem Umgang mit Stress und Zeitproblemen? Habe ich ein soziales Umfeld, welches mich unterstützt? Wie ist meine wirtschaftliche Situation? Leide ich ständig unter Existenzängsten? Die Gruppe der Alleinerziehenden ist stark benachteiligt, da oftmals die finanzielle Situation eine schlechte ist und somit keine entlastenden Dienstleistungen „eingekauft“ werden können.
- ▶ Erfahre ich Unterstützung durch meinen Arbeitgeber oder durch meine Arbeitgeberin? Finde ich familienfreundliche Arbeitsbedingungen vor, die es mir erlauben, möglichst flexibel meinen Arbeitsauftrag zu erledigen? Erlaubt das Arbeitsklima einen offenen Umgang mit den Problemen der Vereinbarkeitsfrage? Viele Geschäftsleitungen und Führungskräfte haben (noch) kein oder ein zu geringes Interesse am Thema, um ernsthaft Bemühungen anzustreben, die Situation im Betrieb für Menschen mit Betreuungs- und/oder Pflegeaufgaben zu verändern.



Wie können die Bedingungen für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden?

- ▶ Die Politik muss die Rahmenbedingungen schaffen, das heißt in erster Linie in Betreuungsstrukturen investieren. Der Ausbau von Krippenplätzen und Ganztagschulen steht auf der Tagesordnung.
- ▶ Jede(r) Einzelne muss sich dem Wandel des traditionellen Rollenbildes stellen. Die Chancengleichheit beider Geschlechter muss gegeben sein. Sowohl Frauen als auch Männer wollen Erziehungsaufgaben in der Familie übernehmen, ohne die eigenen beruflichen Pläne aus dem Auge zu verlieren. Die Gesellschaft ist aufgefordert, eine wertschätzende Haltung gegenüber Kindern und Familien und deren Betreuungskräften zu entwickeln und das Miteinander zu leben.
- ▶ Die Wirtschaft ist aufgefordert, die Arbeitswelt familienfreundlicher zu gestalten.



Handlungsmöglichkeiten des BetrVG

Ausdrücklich bestimmt das BetrVG die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu den allgemeinen Aufgaben der Betriebsräte (§ 80 (1) Nr. 2b). Nach § 87 (1) Nr. 2 haben die Betriebsräte Mitbestimmungsrechte bei der Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit und nach Nr. 5 bei den Grundsätzen für den Urlaub.

§ 92a BetrVG eröffnet dem Betriebsrat die Möglichkeit, der Geschäftsleitung Vorschläge für die Sicherung und Förderung der Beschäftigung zu machen. Ausdrücklich erwähnt das BetrVG in diesem Zusammenhang die flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und neue Formen der Arbeitsorganisation.



■ In der betrieblichen Praxis gibt es eine Reihe von Maßnahmen, mit denen Betriebs- und Personalräte zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen beitragen können.



1. Unternehmenskultur

Familienbewusstsein leben und fördern. Sensibilisierung für das Thema. Fortbildungen zum Thema. Betriebs- und Personalräte als AnsprechpartnerInnen bei Problemen und Ängsten.

2. Kommunikation

Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Bestandteil von Mitarbeitergesprächen. Einbindung der „Elternzeitler“ in die Informationspolitik. Nutzung betrieblicher Informationsmittel (schwarzes Brett, Firmenzeitung usw.) für das Thema. Einladung von Familienmitgliedern bei betrieblichen Aktivitäten.

3. Personalpolitik

Lebensphasenorientierte Personalentwicklungspläne als Instrument der Personalplanung. Regelungen oder Angebote zum Umgang mit der Eltern- bzw. Pflegezeit. Ausstiegs- bzw. Wiedereinstiegsprogramme. Weiterbildungsmaßnahmen oder Vertretungsregelungen während der Freistellung.

4. Lage, Raum, Umfang von Arbeit

Flexible Gestaltung der Arbeitszeit durch die MitarbeiterInnen zu Abstimmung von Betreuungszeiten. Möglichkeiten zur Erledigung eines Teils der Arbeit zu Hause.

5. Arbeitsorganisation

Rücksichtnahme auf familiäre Pflichten bei Terminplanung. Angebote zur Gesundheitsprävention. Familiäre Betreuungspflichten in den Krankenrückkehrgesprächen.

6. Familienservice

Unterstützung seitens der Unternehmen bei Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben. Möglichkeit, Kinder in Notfallsituationen zum Arbeitsplatz mitzubringen. Unterstützung auch durch Sachleistungen.

Als eine erste Maßnahme wurde auf der Veranstaltung beschlossen, vorhandene Betriebsvereinbarungen/Regelungen an die TBS zu schicken und die Sammlung allen TeilnehmerInnen zur Verfügung zu stellen.

■ Publikationen

- Familienfreundlichkeit im Betrieb – Handlungshilfe für die betriebliche Interessenvertretung. *Hans-Böckler-Stiftung, 2005*
- Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern und/oder Pflegeaufgaben. *Deutscher Gewerkschaftsbund, 2004*
- Familienbewusste Personalpolitik; Informationen für Arbeitnehmervertretungen, Unternehmens- und Personalleitungen. *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2006*
- Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. *Beispiele guter Praxis. Institut der deutschen Wirtschaft, 2005*
- Kinderlärm ist Zukunftsmusik. Was Unternehmen und Politik für eine familienfreundliche Lebens- und Arbeitswelt leisten können. *Tagungsband Wiesbadener Gespräche zur Sozialpolitik der HessenChemie, 2006*
- Familienatlas 2007. *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2007*

Weiterführende Links

- www.familie.dgb.de
- www.mittelstand-und-familie.de
- www.betriebsvereinbarungen.de
- www.hamburg-harburg.igbce.de
- www.beruf-und-familie.de
- www.erfolgskfaktor-familie.de
- www.bmfsfj.de

Laufende Programme und Förderungen

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen (MASGFF) des Landes Rheinland-Pfalz fördert das audit berufundfamilie® mit noch derzeit neun freien Förderplätzen bis Ende des Jahres. Unternehmen mit einer Beschäftigtenanzahl von 26-500 werden mit 50% gefördert. Für die Unternehmen mit bis zu 100 Beschäftigten entstehen Kosten in Höhe von 4.375 EUR; mit bis zu 500 Beschäftigten in Höhe von 5.125 EUR. Weitere Informationen über das MASGFF oder www.beruf-und-familie.de

Ab 2008 wird das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) Betriebskindergärten für Kinder unter drei Jahren von kleinen und mittelständischen Unternehmen mit einer Anschubfinanzierung bis zu 10.000 Euro fördern. Mindestens 5.000 neue Plätze sollen so geschaffen werden. Dazu werden Mittel des Europäischen Sozialfonds eingesetzt. 50 Mio. EUR für die Zeitdauer 2008-2010 stehen vorerst bereit.



Herausgeber:

TBS gGmbH
Rheinland-Pfalz
Kaiserstraße 26-30
55116 Mainz

Tel.: 06131/28 835-0
Fax: 06131/22 61 02
info@tbs-rheinlandpfalz.de
www.tbs-rheinlandpfalz.de



Aktuelle Termine zum Thema

30.10.2007

Fachtagung „Wem gehört Papa? Männer zwischen Beruf und Familie“. Weitere Informationen: Bistum Mainz.

27./28.11.07

Tagung „Wie wird Deutschland familienfreundlich?": Wissenschaftliche Erkenntnisse – gesellschaftliches Handeln. Weitere Informationen: Akademie Diözese Rottenburg-Stuttgart

Für die Betriebe in Germersheim ist im November ein weiterer Workshop zu Familie und Beruf geplant.



Weitere Projekttermine

27.11.2007

Regional-Workshop zum Thema Leiharbeit und andere prekäre Arbeitsverhältnisse in Landau.

4.12.2007

Landesweiter Fachworkshop zum Thema Prekäre Arbeitsverhältnisse. Zu dieser Veranstaltung wird noch gesondert eingeladen.

