



# Projektbrief Nord

Chancen- und Risikomanagement in Rheinland-Pfalz

Ein Projekt der TBS

## ■ Vereinbarkeit von Familie und Beruf Wie gestalten wir das und?



11 Betriebsräte aus 5 Betrieben im Industriegebiet Trier-Monaise nahmen am 17. Juni 2008 an der Veranstaltung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen des TBS-Projekts „Chancen- und Risikomanagement in Rheinland Pfalz“ in Trier teil und zeigten damit das große Interesse an diesem Thema.

Vor dem Hintergrund einer fortschrittlichen Standortpolitik, der Verbesserung der Infrastruktur, des Fachkräftemangels und der Aufwertung des Themas in der Bundes- und Landespolitik hoffen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen auf mehr Schubkraft bei der Initiierung und Umsetzung konkreter familienorientierter Maßnahmen.

## Die Chancen sind in der Tat günstig:

- ▶ Mehrere Betriebsräte von Unternehmen aus dem Industriegebiet haben Interesse signalisiert.
- ▶ Verbundmodelle, gemeinsame Aktionen und Projekte gewinnen gegenüber isolierten Einzelmaßnahmen einzelner Betriebe zunehmend an Bedeutung.
- ▶ Aktivitäten zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf konzentrieren sich nicht nur auf die reine Kinderbetreuung im Vorschulalter, sondern müssen auch Antworten auf alle Facetten des Familienlebens geben. Die Pflege von Familienangehörigen, die Betreuung schulpflichtiger Kinder, Weiterbildung und betriebliche Anbindung während der Elternzeit usw. gehören auch zum Thema.
- ▶ Die Aufgabe, beides zu vereinbaren, wird nicht mehr nur als Privatangelegenheit der Einzelnen sondern zunehmend auch als Handlungsfeld von Unternehmen und Kommunen gesehen.
- ▶ Der prognostizierte Fachkräftemangel und der demographische Wandel werden die Unternehmen in der

Zukunft zu kreativen Angeboten zur Gewinnung von Arbeitskräften bewegen. Insbesondere die Erwerbstätigkeit von Frauen wird perspektivisch ein wesentlicher Faktor für die dauerhafte Leistungsfähigkeit der Unternehmensstandorte sein.

- ▶ Qualifiziertes Personal wird immer bedeutender. Umso mehr ist es aus betriebs- und volkswirtschaftlicher Sicht wichtig, die Beschäftigung auch in familiengeprägten Zeiten zu ermöglichen. Damit partizipieren die Unternehmen an den Investitionen in Bildung einerseits und andererseits wird das Wissen und die Erfahrung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten und gefördert.
- ▶ Öffentliche Fördermittel für betriebliche Lösungen stehen zum Abruf bereit (z.B. Programm des BMFSFJ „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“).



Bei der Diskussion über die Ist-Situation zeigte sich, dass die betrieblichen Bedingungen im Industriegebiet Monaise sehr verschieden sind. Das Spektrum der Unternehmen reicht von Dienstleistungsunternehmen über Handwerk bis zu industrieller Produktion im Dreischichtbetrieb. Diese unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen erfordern spezifische unternehmensinterne Lösungen. Übergreifende Angebote, wie Verbundmodelle der Betreuung sollten möglichst alle Anforderungen berücksichtigen.



Die Teilnehmer stimmten darin überein, dass als erster Schritt in den Betrieben eine Bedarfsanalyse notwendig ist. Handlungsempfehlungen und geeignete Maßnahmen lassen sich aus dieser Bedarfsanalyse ableiten. Ein Erfolgskriterium für Initiativen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Beteiligung der Unternehmensleitungen und Personalabteilungen sowie der betrieblichen Interessenvertretung.

Ein Fragebogen zur Durchführung der Bedarfsanalyse liegt mittlerweile vor. Er betrifft die Bereiche Kinderbetreuung und Pflege von Familienangehörigen. Interessierte Betriebsräte können den Analysebogen bei der TBS anfordern (0171-3831483 Frank Näckel). Der Analysebogen soll helfen,

- ▶ das Interesse an dem Thema im jeweiligen Betrieb (soweit noch nicht geschehen) zu ermitteln,
- ▶ den Umfang der Beschäftigung mit dem Thema abzuschätzen und
- ▶ die Bereitschaft der betrieblichen Akteure zur weiteren Teilnahme zu klären.

Auf der nächsten Veranstaltung am 19.9.2008 werden über die weitere Vorgehensweise diskutiert und konkrete Schritte vereinbart. Die Einladung dazu wird demnächst versandt.

Zu dieser Veranstaltung sind auch interessierte Betriebsräte eingeladen, die nicht an der Auftaktveranstaltung am 17.6.2008 haben teilnehmen können. Bitte meldet Euch bei Frank Näckel an, bei dem auch die Unterlagen angefordert werden können.



### ▶ Die Schritte bei der Bedarfsanalyse

1. Die Phase der Bedarfsanalyse im Betrieb ist gut nutzbar, um verschiedene Akteure im Unternehmen für den Realisierungsprozess einzubinden. Dabei bringt die Sensibilisierung der gesamten Belegschaft einen wichtigen Motivationsschub:

- ▶ Transparenz des Vorhabens
- ▶ Überzeugungsarbeit auf allen Ebenen
- ▶ Unterstützung der Maßnahmen durch die verschiedenen Akteure

Es ist besonders darauf zu achten, dass sich das Projektteam sowohl aus VertreterInnen des Betriebsrats als auch aus VertreterInnen der Geschäftsleitung zusammensetzt. Gelingt dies nicht von Anfang an, so ist unbedingt darauf hinzuwirken, da eine Projektentwicklung allein auf Betriebsratsebene kaum Erfolg haben dürfte. Die Einbindung der Personalabteilungen ist hierbei unverzichtbar.

2. Der nächste wichtige Schritt besteht in einer schriftlichen Absichtserklärung beider Seiten zur Umsetzung des Projekts, in der die Ziele und Eckpunkte festgehalten sind.

3. Eine paritätisch besetzte betriebliche Steuerungsgruppe sollte eingerichtet werden und den Prozess begleiten. Sie arbeitet unabhängig und gilt als Ansprechpartner für die Belegschaft, wodurch Betriebsrat und Geschäftsleitung entlastet werden.

4. Wirksam unterstützt werden das Vorhaben und seine Realisierung durch eine gute Öffentlichkeitsarbeit, durch die auch Persönlichkeiten aus der Region gewonnen werden können. Von Vorteil ist auch ein guter Kontakt zu Kommune und Land, wodurch der Informationsaustausch über Förderungen, Anträge usw. beschleunigt werden kann.

5. Selbstverständlich darf die kontinuierliche Information der Belegschaft nicht vergessen werden. Zusammen mit den UnterstützerInnen aus der Region formt sich dadurch das Bild, dass das Vorhaben auf vielen Schultern verteilt und breit gewollt ist.



## ■ Informationen zum Thema Beruf und Familie

### ► Balance zwischen Berufverlauf und Entwicklung der Familie nicht vorhanden

„Eine Kernthese dieses Berichtes ist die Annahme, dass die Balance zwischen Bildungs- und Berufsverläufen auf der einen Seite und der Entwicklung von Familienbeziehungen im Lebenslauf auf der anderen Seite ebenso kompliziert geworden ist wie die Organisation alltäglicher Erwerbsarbeit und die Fürsorge für Andere.

Ohne neue Konzepte der Verknüpfung von Bildung, Beruf, Partnerschaft, Elternschaft und Solidarität mit der älteren Generation ist nicht auszuschließen, dass die Fürsorge für die nachwachsende Generation wie auch die Solidarität für die ältere Generation prekär wird. Ein zentrales Anliegen dieses Berichtes wird es daher sein, Probleme und Lösungen zu diskutieren, die eine neue Balance formulieren zwischen privaten Lebensvorstellungen und der individuellen Bereitschaft, für andere Verantwortung zu übernehmen, sowie den geänderten Anforderungen durch Bildung, Berufskarrieren und alltägliche Arbeitszeit Rechnung zu tragen.

Unter diesem Aspekt wird es auch eine Aufgabe der Zukunft sein, die Vernetzung von Familienmitgliedern und ihren Netzwerken mit professionellen und institutionellen, staatlichen und marktwirtschaftlichen Dienstleistungen nach neuen Organisationsformen gesellschaftlich notwendiger Arbeit jenseits der überkommenen Geschlechterrollen zu betrachten.



### ► Handlungsmöglichkeiten des BetrVG

Ausdrücklich bestimmt das BetrVG die Förderung der Vereinbarkeit von Familien 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.

Doch die Entwicklung einer familienfreundlichen Arbeitswelt wird in Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit immer noch als eine Aufgabe begriffen, die insbesondere dem Wunsch von Frauen nach einer Erwerbstätigkeit entgegenkommen soll. Das Thema der Verbindung von Erwerbs- und Familienverlauf kann aber kein frauenpolitisches Thema bleiben, sondern muss auf die Arbeits- und Sozialisationsbeteiligung von Männern und Frauen in allen Phasen der Familien-Dynamik abzielen."

*Quelle: 7. Familienbericht – Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit*



► 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.

## ► Weniger Fehlzeiten, niedrigere Kosten

„Familienbewusste Angebote senken die Fehlzeiten im Betrieb, denn Eltern können so ihre Doppelbelastung reduzieren und sind seltener krank. Und: Familienfreundlichkeit verkürzt die Elternzeiten; das Unternehmen spart dadurch Kosten für Überbrückung und Wiedereingliederung. Zudem reduziert sich die Zahl der Beschäftigten, die gar nicht aus der Elternzeit zurückkehren. Der Betrieb senkt damit seinen Aufwand für die Wiederbesetzung von Stellen.“

Dass dies funktioniert, zeigt beispielsweise das Unternehmen Anton Schönberger Stahlbau & Metalltechnik aus Schwarzach. Der Betrieb hat mit familienfreundlichen Maßnahmen einen Krankenstand von nur 1,8 Prozent und eine Fluktuationsrate von null Prozent erzielt. Auch beim Tübinger Textil- und Bekleidungsunternehmen Gerhard Rösch liegen Krankenstand und Fluktuation durch familienfreundliche Maßnahmen weit unter dem Durchschnitt

Familienbewusste Angebote senken die Fehlzeiten im Betrieb, denn Eltern können so ihre Doppelbelastung reduzieren und sind seltener krank. Und: Familienfreundlichkeit verkürzt die Elternzeiten; das Unternehmen spart dadurch Kosten für Überbrückung und Wiedereingliederung. Zudem reduziert sich die Zahl der Beschäftigten, die gar nicht aus der Elternzeit zurückkehren. Der Betrieb senkt damit seinen Aufwand für die Wiederbesetzung von Stellen.“

Quelle: [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)

## ■ Informationen aus dem Internet zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf

► Im Rahmen eines neu gestarteten Projekts gibt der DGB einen DGB-Newsletter „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ heraus. Der Newsletter enthält aktuelle Informationen und Links zum Thema unter: [www.dgb.de](http://www.dgb.de) > **Gesellschaft** > **Familie** > **Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten** > **Newsletter**. Neben Berichten aus den Regionen und den Mitgliedergewerkschaften informiert der Newsletter über Aktuelles zur Familienpolitik, Studien und Termine.

► Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen (MASGFF) des Landes Rheinland-Pfalz informiert unter [www.vivafamilia.de](http://www.vivafamilia.de) ausführlich zum Thema. Neben Informationen über Gesundheit, Arbeit und Ausbildung für junge Menschen sowie Hilfen für Familie in Notlagen bietet die Internetseite unter dem Stichwort „**familienbewusste Arbeitswelt**“ Hinweise auf die Möglichkeiten einer Auditierung als familienfreundlicher Betrieb, auf Beispiele aus der Praxis sowie auf Studien und Veranstaltungen.

► Die Auditierung, auf die das MASGFF hinweist, wird u.a. von der „berufundfamilie gGmbH durchgeföhrt, die von der Hertie-Stiftung gegründet wurde und unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) tätig ist. Zentrales Angebot an private Unternehmen ist ein Audit, das Unternehmen unterstützt, eine familienbewusste Personalpolitik nachhaltig umzusetzen. Damit werden Potenziale und spezifische Lösungen für Unternehmen ausgelotet und entwickelt. Die Internetadresse lautet: [www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de).

► Im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ setzt sich das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zusammen mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft und dem DGB dafür ein, „Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft“ zu machen.

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ bündelt Informationen rund um das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen. Es bietet Erfolgsbeispiele und Erfahrungsberichte von Unternehmen, die mit innovativen Maßnahmen eine familienbewusste Personalpolitik praktizieren. Darüber hinaus steht eine breite Auswahl an aktuellen Studien, Faktenblätter und Leitfäden zu Themen wie Wiedereinstieg in den Beruf nach familienbedingter Auszeit, betriebliche Kinderbetreuung und familienfreundliche Regelungen in Betriebsvereinbarungen zur Verfügung. Zum Programm gehören:

- das gleichnamige Unternehmensnetzwerk,
- der Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2008“ und
- das Förderprogramm „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“.

Mit dem Förderprogramm „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ können Betreuungsplätze für Kinder unter 3 Jahren von kleinen und mittelständischen Unternehmen mit einer Anschubfinanzierung von bis zu 6.000 € gefördert werden. Dazu werden Mittel des Europäischen Sozialfonds eingesetzt. Für die Jahre 2008-2010 stehen 50 Mio. € bereit. Detaillierte Informationen zum Programm unter: [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de). Kostenlose Beratungshotline unter 0800-0000945.



Herausgeber:



TBS gGmbH Rheinland-Pfalz  
Kaiserstraße 26-30  
55116 Mainz

Tel.: 06131/28 835-0

Fax: 06131/22 61 02

[info@tbs-rheinlandpfalz.de](mailto:info@tbs-rheinlandpfalz.de)

[www.tbs-rheinlandpfalz.de](http://www.tbs-rheinlandpfalz.de)