

DGB

INFO-BRIEF N°2
APRIL 2008

FRAU GEHT VOR



**ZWISCHEN FAMILIE UND BERUF
PASST KEIN ODER**

GESELLSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNG: WORK-LIFE-BALANCE



| | |
|--|----|
| KURZ UND WICHTIG | 2 |
| SCHWERPUNKT ZWISCHEN FAMILIE UND BERUF PASST KEIN ODER GESELLSCHAFTLICHE HERAUSFOR- DERUNG: WORK-LIFE-BALANCE | |
| EDITORIAL Vereinbarkeit bleibt Thema Work-Life-Balance ist noch lange nicht erreicht | 4 |
| • Falsches Signal Betreuungsgeld schadet Gleichstellungspolitik | 6 |
| • Betriebsräte sensibilisieren DGB-Projekt schafft Bildungsangebote | 8 |
| DGB-INITIATIVE ICH BIN MEHR WERT | 9 |
| SCHWERPUNKT | |
| • Entgrenzte Arbeit – Entgrenzte Familie Neue Herausforderungen für das Familienleben | 13 |
| • Viel Interesse – kaum Angebote Unternehmen sind noch wenig familienfreundlich | 15 |
| • Großer Wunsch nach Flexibilität In der Arbeitsorganisation sind neue Wege gefragt | 17 |
| • Passgenaue Lösungen Familienfreundlichkeit stärkt Unternehmen | 18 |
| • Gemeinsam mehr erreichen 50 familienfreundliche Unternehmen vernetzt | 19 |
| VORGEFÜHLT | |
| • Kinderbetreuung wird Chefsache | 20 |

RÜCKENWIND FÜR WIEDEREINSTIEG

Das Bundesfamilienministerium und die Bundesagentur für Arbeit haben den Startschuss für das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ gegeben. Die Initiative unterstützt Frauen, die nach einer längeren familienbedingten Erwerbspause wieder ins Berufsleben zurückkehren wollen. Mit 14 Millionen Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds werden Projekte in der Wirtschaft unterstützt, die neue Wege für eine bessere Integration von Berufsrückkehrerinnen erproben. Darüber hinaus werden Initiativen auf lokaler Ebene, wie die Lokalen Bündnisse für Familie, die Mehrgenerationenhäuser oder das Bundesprogramm Lokales Kapital für Soziale Zwecke (LOS) in das Aktionsprogramm miteinbezogen und ein „Internetportal mit Lotsenfunktion“ eingerichtet.

NACHHOLBEDARF KINDERBETREUUNG

In Sachen Familienförderung hinkt Deutschland den meisten Industrienationen hinterher, dies zeigt die OECD-Studie 2008. Ein Grund von vielen: die Betreuungsquote von Kindern zwischen null und drei Jahren liegt besonders weit unter dem Durchschnitt. Nur für neun Prozent der Kleinsten stehen Betreuungsplätze zur Verfügung. Im OECD-Mittel sind es 23 Prozent. Niedriger ist die Quote in Polen, Tschechien, Mexiko, Italien, Ungarn, Griechenland und Österreich. In Dänemark hingegen gibt es Plätze für fast zwei Drittel der Kinder dieser Altersgruppe, dahinter rangieren Island und Norwegen, so das Ergebnis der Untersuchung „Babies and Bosses“, bei der die Pariser Organisation die Daten ihrer 30 Mitgliedstaaten verglich.



DISKREPANZ ZWISCHEN WUNSCH UND WIRKLICHKEIT

Die Arbeitszeiten von Müttern und Vätern lassen kaum Chancen für eine moderne Balance von Beruf und Familie. Zwischen Zeitnot und Karriereverzicht müssen sich vor allem Mütter entscheiden. Dies belegt eine aktuelle Studie der Hans-Böckler-Stiftung auf Grundlage bislang unveröffentlichter Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus 2005 sowie der WSI-ArbeitnehmerInnenbefragung 2003. Ein Drittel der Familien in Deutschland leide unter Zeitnot, heißt es in der Studie. Hauptursache für das Dilemma seien die langen Arbeitszeiten von Vätern mit oft mehr als 40 Stunden pro Woche. Das Kernproblem: Die traditionelle Norm der lebenslang gleichen Vollzeitarbeit, die unterschiedliche Lebensphasen nicht berücksichtigt. Das männlich geprägte Standardmodell rechne mit dem „sorglosen Arbeitnehmer“, der sich mit ganzer Kraft dem Job widmen kann, weil ihm seine Frau zu Hause den Rücken frei hält, so die Analyse. Doch das traditionelle ErnährermodeLL existiert kaum noch. Nur ein knappes Viertel der Paare lebt in Westdeutschland noch in der klassischen Hausfrauenehe, in Ostdeutschland sind es nur acht Prozent. Eine klare Mehrheit befürwortet das Zwei-verdienermodell.

LEHRPLÄNE NEHMEN KEINE RÜCKSICHT AUF KINDER

Studierende mit Kind studieren länger und unterbrechen ihr Studium häufiger als ihre kinderlosen KommilitonInnen. Das geht aus der aktuellen Studie „Studieren mit Kind“ des Deutschen Studentenwerks (DSW) hervor. Demnach legen 52 Prozent der 67.000 Mütter und 36 Prozent der Männer eine Pause ein, um den Nachwuchs zu betreuen

oder den höheren Geldbedarf zu decken. Die Unterbrechung dauert im Schnitt fünf Semester und damit fast ein ganzes Bachelor-Studium. Frauen unterbrechen ihr Studium vor allem wegen Schwangerschaft und Kindererziehung, Männer wegen finanzieller Probleme und Erwerbstätigkeit. Zwei Drittel der Studentinnen und mehr als die Hälfte der Studenten rechnen mit einer Studienzeiterverlängerung. „Gründe liegen in der Studienorganisation, die kaum Rücksicht auf die Zeitstruktur der Studierenden mit Kindern nimmt“, heißt es in der Studie, die vom Hannoveraner Hochschul-Informationssystem (HIS) erstellt wurde. Die Untersuchung ist eine Sonderauswertung der 18. Sozialerhebung des Studentenwerks. Dafür wurden 885 Studierende mit Kind befragt.

WWW.STUDENTENWERKE.DE/PDF/STUDIERN_MIT_KIND_FEBRUAR_2008.PDF

MITTLERES MANAGEMENT BREMST VEREINBARKEIT

Familiengerechte Personalpolitik ist bei vielen Unternehmensleitungen angekommen, doch Führungskräfte des mittleren Managements haben sich nach wie vor nicht genügend mit der Thematik auseinandergesetzt. Sie bremsen die damit verbundenen betriebswirtschaftlich positiven Effekte. Diese Erkenntnis zieht die berufundfamilie gGmbH, eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, aus ihrer neuesten Datenerhebung. Mit dem audit berufundfamilie werden Unternehmen als familienfreundlich zertifiziert. 2007 kamen 17 Prozent der auditierten Unternehmen aus der Chemie- und Energiebranche und verzeichneten damit den größten Zuwachs.

INFORMATIONEN UNTER: WWW.BERUF-UND-FAMILIE.DE

LITERATUR ZUM THEMA

CHRISTINA KLENNER, SVENJA PFAHL: *JENSEITS VON ZEITNOT UND KARRIEREVERZICHT – WEGE AUS DEM ARBEITSZEITDILEMMA. ANALYSE DER ARBEITSZEITEN VON MÜTTERN, VÄTERN UND PFLEGENDEN UND UMRISSE EINES KONZEPTES, WSI-DISKUSSIONSPAPIER Nr. 158, JANUAR 2008.*

FAMILIE IN DER HOCHSCHULE

UM DIE FAMILIENFREUNDLICHKEIT DEUTSCHER HOCHSCHULEN ZU VERBESSERN, HABEN DIE ROBERT BOSCH STIFTUNG, DER BUNDESMINISTER FÜR VERKEHR, BAU UND STADTENTWICKLUNG IN SEINER FUNKTION ALS BEAUFTRAGTER DER BUNDESREGIERUNG FÜR DIE NEUEN BUNDESLÄNDER UND DAS CENTRUM FÜR HOCHSCHULENTWICKLUNG 2007 DAS PROGRAMM „FAMILIE IN DER HOCHSCHULE“ INITIIERT. ACHT HOCHSCHULEN WURDEN FÜR IHRE HERVORRAGENDEN KONZEPTE AUSGESUCHT, DIE IM MAI DEN BEST PRACTICE-CLUB „FAMILIE IN DER HOCHSCHULE“ GRÜNDEN. DIESER SOLL DIE FAMILIENFREUNDLICHKEIT AN HOCHSCHULEN FÖRDERN UND EINEN TRANSFER DER ERGEBNISSE UND ERKENNTNISSE SICHERSTELLEN. INFORMATIONEN UNTER: WWW.FAMILIE-IN-DER-HOCHSCHULE.DE



VEREINBARKEIT BLEIBT THEMA

WORK-LIFE-BALANCE IST NOCH LANGE NICHT ERREICHT

VON MARIA KATHMANN



MARIA KATHMANN IST EXPERTIN FÜR DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF IM BEREICH GLEICHSTELLUNGS- UND FRAUENPOLITIK BEIM DGB-BUNDESVORSTAND.

INFORMATIONEN ZUM DGB-INDEX GUTE ARBEIT SOWIE DIE SONDERAUSWERTUNG „WORK-LIFE-BALANCE 2007“ UNTER WWW.INDEX-GUTE-ARBEIT.DE

Seit Jahrzehnten gefordert, aber immer noch nicht zufriedenstellend gelöst: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt nach wie vor ein Thema der Frauen- und Gleichstellungspolitik. Dass eine zufriedenstellende „Work-Life-Balance“ noch nicht erreicht ist, zeigt auch eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit.

„Nein, nicht schon wieder – die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat uns lange genug beschäftigt“, mögen viele Leserinnen und Leser dieser Ausgabe des Info-Briefes denken. Und doch, es muss sein. Wir Frauen dürfen in unserem Engagement nicht müde werden, wir sind in diesem Politikfeld kompetent und müssen obendrein auch die Männer ins Boot holen, weil auch sie ein Vereinbarkeitsproblem haben. Oft rufen uns politische Vorhaben oder auch das „Nichtstun“ der Politik „auf den Plan“. Vielfach gewinnen wir neue Erkenntnisse aus der eigenen Arbeit, die in unser Handeln einfließen müssen. Dabei ist das Handeln des DGB und der Gewerkschaften geprägt von einem schlüssigen Konzept:

- durch gute Lobbyarbeit sorgen wir für bessere Rahmenbedingungen
- durch guten Service erhalten Mitglieder Informationen über ihre Rechte
- durch Beratungsprojekte, Unterstützung von Betriebsräten und Hilfen beim Aufbau von Netzwerken sorgen wir für Verbesserungen in den Betrieben

Dabei hören wir auf die Wünsche unserer Mitglieder und lassen neueste Erkenntnisse aus Wissenschaft, Forschung und Beratung in unsere Arbeit einfließen. Beispiele dieses

politischen Konzepts spiegeln sich weitestgehend in den Beiträgen dieser Ausgabe des Info-Briefes wieder.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird so lange unser Handlungsfeld bleiben, bis die Politik eine gute soziale Infrastruktur für die Bildung und Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen sowie ihren Angehörigen geschaffen hat. Wir werden uns weiter engagieren bis Beschäftigte in den Betrieben ihre Bedürfnisse hinsichtlich der Arbeitsgestaltung angstfrei äußern können und Betriebsrat und Arbeitgeber ein passendes Angebot machen.

Sonderauswertung zeigt Handlungsbedarf

Aktuelle Erkenntnisse haben wir durch die Sonderauswertung „Work-Life-Balance“ im Rahmen des DGB-Index Gute Arbeit gewonnen. „Gut ist eine Arbeit, die den Ansprüchen der Beschäftigten gerecht wird“ – Unter diesem Motto bewerten die ArbeitnehmerInnen seit 2007 einmal jährlich in einer repräsentativen Befragung ihre Arbeitssituation anhand verschiedener Arbeitsdimensionen (Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsintensität, Anforderungen, Arbeitsplatzsicherung, Einkommen etc.).

In der Sonderauswertung „Work-Life-Balance“ ging es um die Frage, wie gut Beschäftigte Berufs-, Familien- und Privatleben vereinbaren können. Dabei ging es nicht nur um die Vereinbarkeit im engeren Sinne, sondern um „private Interessen“. 58 Prozent aller Befragten waren der Meinung, dass die Arbeit ihnen genügend Zeit lässt für Familie Freundschaften und private Interessen, 42 Prozent verneinten



dies. Differenziert nach Geschlecht sind die Bewertungen deutlich kritischer. Bei Beschäftigten ohne betreuungspflichtige Kinder gab es bei den Beurteilungen der Männer und Frauen kaum Unterschiede. 47 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen und 45 Prozent der Männer gaben an, dass sie keine gute Balance zwischen Beruf und privatem Leben haben.

Unterschiede bei Müttern und Vätern

Bei den Müttern und Vätern ist die Differenz größer. Von den vollzeitbeschäftigten Müttern bewerteten 65 Prozent und von den Vätern 55 Prozent das Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben als unausgewogen. Bemerkenswert ist dabei, dass bei einer Kombination dieser Antworten mit den Bewertungen der Arbeitsdimensionen, die in „Gute Arbeit“, „Mittelmäßige Arbeit“ und „Schlechte Arbeit“ kategorisiert sind, folgende Ergebnisse erzielt wurden: 74 Prozent der Mütter und 66 Prozent der Väter mit „Schlechter Arbeit“ gaben an, dass für sie das Verhältnis von Beruf und Privatleben völlig unausgewogen ist.

Die Sonderauswertung zeigt einmal mehr, dass betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur von einigen Unternehmen als notwendig erachtet werden, während die Mehrzahl in „Abstinenz“ verharrt. Ein unterschiedlicher Umgang mit dieser Frage ist auch in Betrieben des öffentlichen Dienstes und der privaten Wirtschaft zu erkennen. Während 21 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe und der Verkehrsberufe angeben, dass es in ihrem Betrieb nennenswerte Maßnahmen zur Vereinbarkeit gibt, waren

es in der öffentlichen Verwaltung immerhin 40 Prozent.

Fehlende Angebote wirken belastend

Leider gehen die Antworten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die Fragen nach Möglichkeiten der „Work-Life-Balance“ nicht in den Gesamt-Indexwert ein. Obwohl hinlänglich bekannt ist, dass Beschäftigte mit Familienaufgaben dann den Kopf für die Arbeit frei haben, wenn sie ihre Kinder gut aufgehoben und pflegebedürftige Familienangehörige gut versorgt wissen. Lassen sich Beruf und Familie nur schwer miteinander vereinbaren, müssen Betroffene eine tägliche Zeitnot bewältigen, die zu erheblichen Belastungen führt. Betriebliche Regelungen zum Beispiel hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung oder der Betriebskultur können einen Beitrag zur guten Arbeit leisten, den Alltag entstressen und auch Eltern und pflegenden Angehörigen den Weg auf der Karriereleiter frei geben.

Die Sonderauswertung bestätigt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein zentrales Handlungsfeld des DGB und der Gewerkschaften bleiben muss. Wir werden weiterhin Betriebsräte in ihrer praktischen Arbeit unterstützen, zum Beispiel durch Beratung, durch Netzwerke und Veranstaltungen. Und wir werden in unserer Lobbyarbeit darauf achten, dass die Politik ihr Versprechen einlöst und mehr Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder schafft. Absurde Ideen, dass mit Einführung des Betreuungsgeldes die Nachfrage gesenkt oder durch gewerksmäßig betriebene Kindereinrichtungen, das Angebot erhöht werden kann, lassen uns hellhörig werden.

DIE FRAGESTELLUNG ZU NACHFOLGENDER GRAFIK LAUTETE: IST DAS VERHÄLTNISS ZWISCHEN „BERUF“ UND „PRIVATEM LEBEN“ BEI IHNEN AUSGEWOGEN?

DIE BEGRIFFLICHKEITEN WURDEN FOLGENDERMASSEN DEFINIERT: GUTE ARBEIT: DGB-INDEX MIND. 80 P. – MITTELMÄSSIGE ARBEIT: DGB-INDEX MIND 50-80 P. – SCHLECHTE ARBEIT: DGB-INDEX WENIGER ALS 50 P.

AUSGEWOGENHEIT ZWISCHEN „BERUF“ UND „PRIVATEM LEBEN“

| MÄNNER OHNE KINDER | | |
|---------------------|-------------------------|---------------------|
| | in geringem Maß / nicht | in (sehr) hohem Maß |
| Vollzeit | 45% | 55% |
| Gute Arbeit | 21% | 79% |
| Mittelmäßige Arbeit | 39% | 61% |
| Schlechte Arbeit | 65% | 35% |
| VÄTER | | |
| Vollzeit | 52% | 48% |
| Gute Arbeit | 31% | 69% |
| Mittelmäßige Arbeit | 45% | 55% |
| Schlechte Arbeit | 66% | 34% |
| FRAUEN OHNE KINDER | | |
| Vollzeit | 47% | 53% |
| Gute Arbeit | 24% | 76% |
| Mittelmäßige Arbeit | 38% | 62% |
| Schlechte Arbeit | 65% | 35% |
| MÜTTER | | |
| Vollzeit | 65% | 35% |
| Gute Arbeit | 46% | 54% |
| Mittelmäßige Arbeit | 60% | 40% |
| Schlechte Arbeit | 74% | 26% |

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)



FALSCHES SIGNAL

BETREUUNGSGELD SCHADET GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Die große Koalition hat sich auf das umstrittene Betreuungsgeld geeinigt. Ab 2013 sollen Eltern, die ihre Kinder zwischen ein und drei Jahren nicht in einer Einrichtung betreuen lassen, eine „monatliche Zahlung“ erhalten. Über ihre Kritik am Gesetzentwurf und falsche Signale, sprach Brunhilde Raiser, Vorsitzende des Deutschen Frauenrates.



DER DEUTSCHE FRAUENRAT VERTRITT BUNDESWEIT 56 AKTIVE FRAUEN-VERBÄNDE UND -ORGANISATIONEN VERSCHIEDENSTER POLITISCHER LAGER UND KONFESSIONEN. DAS BETREUUNGSGELD HAT ER MEHRHEITLICH ABGELEHNT. WAS SIND DIE GRÜNDE FÜR EIN SOLCH EINDEUTIGES ERGEBNIS?

Unsere Ziele sind Geschlechtergerechtigkeit und die gleichwertige Anerkennung von Frauen und Männern in Beruf und Familie, da setzt das Betreuungsgeld ein falsches Signal. Wir brauchen kein Gesetz, das Anreize für Frauen schafft, die leider immer noch den Großteil der Erziehungsarbeit übernehmen, vom Erwerbsleben fernzubleiben. Hier wird eindeutig das klassische Ernährermodell unterstützt. Das widerspricht unseren Forderungen nach einer eigenen Existenzsicherung für Frauen und schadet der Gleichstellungspolitik.



WORIN SEHEN SIE DABEI DIE GRÖSSTEN GEFAHREN?

Je länger Frauen aus dem Erwerbsleben ausscheiden, desto problematischer wird der Wiedereinstieg. ArbeitgeberInnen müssen daher flexiblere Einstiege und eine rasche und reibungslose Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglichen. Denn lange Erwerbspausen haben für die einzelnen

Frauen – vor allem langfristig gesehen – verheerende Folgen. Eine schlechtere Alterssicherung und eine finanzielle Abhängigkeit vom Partner oder Staat sind vorprogrammiert. Auch volkswirtschaftlich gesehen sind sie unsinnig, weil in die Ausbildung der jungen Frauen viel Geld und Zeit investiert wurde, die damit erworbenen Kompetenzen aber gänzlich oder doch teilweise ungenutzt bleiben.



DIE BEFÜRWORDER ARGUMENTIEREN, DASS DURCH DAS BETREUUNGSGELD DIE LEISTUNG VON ZU HAUSE ERZIEHENDER ELTERN GEWÜRDIGT WIRD. WAS HALTEN SIE DAVON?

Die Frage ist, was honoriert werden soll, die Betreuungs- oder die Erziehungsleistung? Wenn es um die Erziehungsleistung geht, dann sind auch Erwerbstätige davon betroffen. Sie erziehen ihre Kinder auch, sie betreuen sie nur nicht ganztags. Und Kinder, deren Eltern ganztags zu Hause sind, erhalten nicht zwangsläufig die qualitativ bessere Betreuung und Erziehung. Wir haben nichts gegen eine gute Begleitung zu Hause. Wir wissen aber auch, dass Kinder auch Kinder brauchen und eine gezielte Förderung nicht unbedingt in allen Familien gewährleistet ist.



IN SEINER AKTUELLEN STELLUNGNAHME BEGRÜSST DER DEUTSCHE FRAUENRAT DEN GEPLANTEN AUSBAU DER BETREUUNGSPLÄTZE UND DIE EINFÜHRUNG EINES RECHTSANSPRUCHES AUF EINEN KRIPPENPLATZ FÜR UNTER DREIJÄHRIGE. EIN SCHRITT IN DIE RICHTIGE RICHTUNG?

Mehr als richtig und mehr als ein Schritt, denn der Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten schafft eine wesentliche Vorraus-

STELLUNGNAHME DES
DEUTSCHEN FRAUENRATES
UNTER:
WWW.FRAUENRAT.DE



setzung für Chancengerechtigkeit und für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für Frauen ist dies also der Schlüssel zur Teilhabe am Erwerbsleben und Chancengleichheit im Beruf. Zudem müssen Kinder den gleichen Zugang zu Betreuungseinrichtungen erhalten, damit sie sich bestmöglich entwickeln können. Darum fordern wir ein flächendeckendes Angebot an Ganztagsbetreuungseinrichtungen auch für unter Dreijährige und einen gebührenfreien Zugang.



DIE GESETZLICHEN VORGABEN GEHEN IHNEN NICHT WEIT GENUG?

Leider nicht. Verpasst wurde, die Einführung bundeseinheitlicher Qualitätsstandards zu verankern. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass zunehmend private Anbieter ins Spiel kommen, die wir als Deutscher Frauenrat nicht grundlegend ablehnen aber kritisch betrachten. Aber: Dann erst recht brauchen wir ein ordentliches Kontrollsystem. Darüber hinaus möchten wir eine bundesweite Debatte um pädagogische Zielsetzungen anregen, die schon längst überfällig ist.



AUCH BEIM BUNDESELTERNGELD- UND ELTERNZEITGESETZ FORDERT DER DEUTSCHE FRAUENRAT NACHBESSE- RUNGEN. WELCHES FAZIT ZIEHEN SIE NACH ETWAS MEHR ALS EINEM JAHR?

Wir freuen uns über die positiven Auswirkungen, dass Männer vermehrt diese Möglichkeit in Anspruch nehmen. Allerdings fordern wir mehr Flexibilität, zum Beispiel die Teilzeitarbeit in der Elternzeit. So können beide Elternteile zusammen jeweils anteiliges Elterngeld beziehen. Dies würde eine optimale Erziehungspartnerschaft bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit ermöglichen. Auch unter gleichstellungspolitischen As-

pekten wäre das eine echter Fortschritt, da das „Ausfallrisiko“ im Zusammenhang mit der Kindererziehung gleichmäßig auf beide Geschlechter verteilt wird.



WAS IST IHRER MEINUNG NACH NOCH NOTWENDIG, UM EINE BESSERE VER- EINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF ZU GEWÄHRLEISTEN?

Wir brauchen familienfreundlichere Arbeitszeiten, mehr betriebliche Betreuungseinrichtungen und eine flexiblere Arbeitsverteilung, zum Beispiel zwischen Betrieb und Homeoffice. Darüber hinaus müssen wir umdenken: Weg vom traditionellen Familienbild, hin zu unterschiedlichen Lebensmodellen, die ja bereits existieren. Diese müssen auch in gesetzlichen Regelungen berücksichtigt werden. Für Frauen brauchen wir Karrierechancen und nach wie vor steht die Forderung nach Entgeltgleichheit im Mittelpunkt.



WAS WÜNSCHEN SIE SICH PERSÖNLICH FÜR FRAUEN IM SPANNUNGS- FELD ZWISCHEN BERUF UND FAMILIE?

Ich wünsche mir, dass es den Begriff „Rabenmutter“ nicht mehr gibt, sondern dass Kinderbetreuung – von Eltern oder außer Haus – gleichermaßen anerkannt und eine Selbstverständlichkeit wird. Wir müssen die Verantwortung für Kinder auf mehr Schultern verteilen und dürfen sie nicht individualisieren. Wenn eine Gesellschaft Kinder will, dann müssen auch alle etwas dafür tun.

„WIR MÜSSEN DIE VERANTWORTUNG FÜR KINDER AUF MEHR SCHULTERN VERTEILEN“

 Britta Jagusch



BRUNHILDE RAISER, THEOLOGIN UND GERMANISTIN, IST SEIT 2004 VORSITZENDE DES DEUTSCHEN FRAUENRATES.

IM MÄRZ 2008 WURDE SIE ZUR VORSITZENDEN DES NEU GEGRÜNDETEN DACHVERBANDES EVANGELISCHE FRAUEN IN DEUTSCHLAND GEWÄHLT.



BETRIEBSRÄTE SENSIBILISIEREN

DGB-Projekt schafft
Bildungsangebote

VON
FRANK MEISSNER

FRANK MEISSNER IST PROJEKT-KOORDINATOR DES PROJEKTES „VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE GESTALTEN!“ BEIM DGB-BUNDESVORSTAND.

INFORMATIONEN UNTER:
WWW.FAMILIE.DGB.DE

ERGEBNISSE DER SOWITRA-STUDIE „EVALUATION VON BILDUNGS-KONZEPTEN ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF“
UNTER: WWW.BOECKLER.DE/PDF_FOF/S-2007-9-3-1.PDF

LITERATUR ZUM THEMA

IN EINER KONTINUIERLICH WACHSENDE ZAHLE VON BETRIEBEN WERDEN FAMILIENFREUNDLICHE MASSNAHMEN PRAKTIZIERT. WAS SICH KONKRET DAHINTER VERBIRGT, ZEIGT DIE EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG „FAMILIENFREUNDLICHER BETRIEB – EINFÜHRUNG, AKZEPTANZ UND NUTZUNG VON FAMILIENFREUNDLICHEN MASSNAHMEN“ VON ELISABETH BOTSCH, CHRISTIANE LINDECKE UND ALEXANDRA WAGNER. REIHE: EDITION DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG, NR. 193, DÜSSELDORF 2008, ISBN: 978-3-86593-073-6, 15 EURO.

Die zunehmende Arbeitsmarktteilnahme von Frauen, veränderte Familienformen und der demografische Wandel haben die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einem wichtigen Thema der Europäischen Sozialpolitischen Agenda gemacht. Dennoch wird bei der Umsetzung familienbewusster Personalpolitik in Betrieben die Rolle der Interessenvertretung noch weitgehend vernachlässigt.

Familienpolitik und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind aber für Gewerkschaften und Betriebs- und Personalräte wichtige Zukunftsthemen. So hat der Gesetzgeber mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes den veränderten Bedürfnissen von Frauen und Männern mit Familie Rechnung getragen und den Betriebsräten in diesem Handlungsfeld verbesserte Rechte eingeräumt.

Hier setzt das im Sommer 2007 gestartete DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestalten!“ an. Es soll für das Thema im Rahmen gewerkschaftlicher Bildung sensibilisieren und „Vereinbarkeit“ als Querschnittsthema in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit verankern. Gemeinsam mit Bildungsträgern werden Angebote für Betriebs- und Personalräte initiiert. Durch die Vermittlung von praxisbezogenem Know-how sowie best-practise-Beispielen sollen Interessenvertretungen in ihrer professionellen Rolle gestärkt werden.

Wir beraten Interessierte, helfen bei der Kontaktvermittlung und unterstützen Bildungsangebote und Öffentlichkeitsarbeit.

Auf Workshops und Fachtagungen fördern wir den Austausch und die Vernetzung zwischen den Bildungsakteuren.

Zurzeit werden variabel einsetzbare Schulungsmodulare zu den Themen „Betriebliches Gesundheitsmanagement und Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sowie zur „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ samt einer best-practise-Broschüre für Betriebs- und Personalräte entwickelt. Darüber hinaus werden Fallstudien erarbeitet, die vor allem den konkreten Gestaltungsprozess von familienfreundlichen Maßnahmen in Betrieben unter die Lupe nehmen.

Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung wurde in Kooperation mit dem Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra) eine Bestandsanalyse gewerkschaftlicher Bildungsarbeit zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass Vereinbarkeitsfragen alle Lebens- und Arbeitsbereiche berühren und die Kenntnisse der Teilnehmenden je nach Arbeits- und Lebenssituation sehr unterschiedlich sind. Schulung, Qualifizierung und Sensibilisierungstrainings müssen daher als Schlüsselqualifikationen ausgebaut werden.

Gemeinsame Initiativen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden helfen, die Bereitschaft der Arbeitgeber für eine Initiative familienfreundlicher Maßnahmen zu stärken. Das Handlungsbedarf besteht, belegt die WSI-Betriebsrätebefragung (2005). In lediglich sieben Prozent der befragten Betriebe existieren Betriebsvereinbarungen zum Thema Familienfreundlichkeit.



FAMILIE UND BERUF VEREINEN ...

Fast jeder Mensch hat Familie und damit eine wichtige soziale Verantwortung: die Erziehung und Fürsorge für den Nachwuchs gehören ebenso dazu wie die Unterstützung und Hilfe für pflegebedürftige Angehörige. Gleichzeitig ist es Frauen wie Männern wichtig, eine Existenz sichernde Erwerbstätigkeit auszuüben, berufliche Perspektiven zu haben und eine Anerkennung ihrer Leistungen zu erfahren. Eltern und Angehörige von Pflegebedürftigen wollen gute Arbeit leisten, ihren eigenen Ansprüchen und denen ihrer Familien gerecht werden. Das können sie unter den gegenwärtigen Bedingungen hierzulande nur schwer oder gar nicht.

... OHNE NACHTEIL FÜR FRAUEN!

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte für Frauen und Männer gleichermaßen gewährleistet sein. Davon ist Deutschland jedoch weit entfernt. Zwar stellen sich zunehmend auch Männer den Familienaufgaben. Aber nach wie vor sind es überwiegend Frauen, die ihre Erwerbsarbeit unterbrechen oder reduzieren, um alles unter einen Hut zu bringen. Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfordert ein umfassendes in sich stimmiges Konzept!

VERANTWORTLICHE IN DER PFLICHT

Beim Thema Vereinbarkeit sehen sich die Verantwortlichen in Politik und Wirtschaft zunehmend zum Handeln verpflichtet. Die Aufgabe der Gewerkschaften ist es, darauf zu achten, dass am Ende das richtige Konzept entsteht: Eine gleichberechtigte Lösung, die Familie und Beruf für Frauen wie Männer vereinbar macht. Der DGB und seine Gewerkschaften sind beteiligt in der „Allianz für Familie“, arbeiten in den „Lokalen Bündnissen für Familie“ mit und sie engagieren sich intensiv für eine verbesserte Situation in den Betrieben durch Tarifpolitik und Betriebsvereinbarungen. Zudem unterstützen sie Betriebsräte z.B. durch Beratungsprojekte und in Netzwerken.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie lässt sich nur bewerkstelligen, wenn sowohl Staat als auch Betriebe in die Verantwortung treten!

DER DGB UND SEINE GEWERKSCHAFTEN FORDERN

- die flächendeckende Verfügbarkeit ganztägiger Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen.
- wohnortnahe Beratungsangebote und ein bedarfsgerechtes Angebot von Pflegedienstleistungen.
- familiengerechte Arbeitsbedingungen.

INFORMIEREN UND AKTIV WERDEN!

Weitere Informationen zum Thema Vereinbarkeit und zur Initiative „ICH BIN MEHR WERT“ unter www.dgb-frauen.de

ICH BIN MEHR WERT



**GEMEINSAM MIT DEN MITGLIEDS-
VERBÄNDEN UND WEITEREN
FRAUENVERBÄNDEN STARTETE
DER DGB DIE FRAUENPOLITISCHE
INITIATIVE „ICH BIN MEHR
WERT“. SIE DIENT ALS AKTIONS-
PLATTFORM FÜR AKTEURINNEN
IN DER FRAUEN UND GLEICHSTEL-
LUNGSPOLITIK. THEMA IST DER
DREIKLANG ENTGELTGLEICHHEIT,
KARRIERECHANCEN UND DIE
VEREINBARKEIT VON BERUF UND
FAMILIE.**

**WER GLEICHSTELLUNG ERNST
NIMMT, MUSS RAHMEN SCHAFF-
FEN, IN DENEN FRAUEN WIE
MÄNNER SICH FREI ENTFALTEN
KÖNNEN. DEUTSCHLAND MUSS ZU
EINER ABGESTIMMTEN STRATEGIE
KOMMEN, UM UNGERECHTIG-
KEITEN AUF DEM ARBEITSMARKT
ZU BESEITIGEN UND CHANCEN-
GLEICHHEIT ZU GEWÄHRLEISTEN.**

**ICH BIN MEHR WERT IST EINE
EINLADUNG AN ALLE FRAUEN, MIT
VIELFÄLTIGEN AKTIONEN DER PO-
LITIK, DEN UNTERNEHMEN UND
DER ÖFFENTLICHKEIT ZU SAGEN,
WAS SIE WOLLEN.**



FAMILIENPOLITIK MIT HORIZONT

In der Politik ist die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angekommen. Der demografische Wandel zwingt zum Umdenken. Doch die Konzepte der Bundesregierung sind noch nicht schlüssig: Ein Jahr Elterngeld, drei Jahre Elternzeit, zehntägige kurzfristige Arbeitsverhinderung und bis zu sechs Monate Freistellung zur Organisation der Pflege. Und was kommt danach? Für den Rest des Erwerbslebens stehen viele Beschäftigte mit Familienaufgaben vor der Frage: Familie oder Beruf?

WIR FORDERN EINE NACHHALTIGE POLITIK ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE.

BILDUNGS- UND BETREUUNGSEINRICHTUNGEN FÜR KINDER

Ein flächendeckendes Angebot an ganztägigen bezahlbaren Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen ist die zentrale Voraussetzung der Vereinbarkeit. In Deutschland sieht die Realität jedoch anders aus.

KRIPPENPLÄTZE SIND MANGELWARE

Nur für zehn Prozent der unter dreijährigen Kinder gibt es in Deutschland einen Krippenplatz. Dabei bestehen große Unterschiede zwischen den westlichen und östlichen Bundesländern (siehe Grafik). Und der Rechtsanspruch auf einen Halbtagsplatz im Kindergarten reicht nicht aus.

BETREUUNGSGELD KEIN ERSATZ

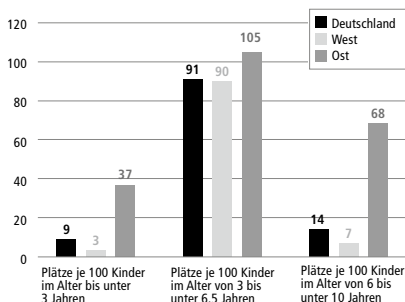
Ab 2013 soll jedes dritte Kind unter drei Jahren eine Chance auf einen Krippenplatz haben. Das Angebot von 250.000 soll auf 750.000 angehoben werden. Allerdings wurde bereits wieder ein Hintertürchen geöffnet: Eltern, die für ihr Kind keinen Krippenplatz in Anspruch nehmen wollen, sollen ein Betreuungsgeld erhalten. Daran ist erkennbar, wie schwer sich Politik damit tut, ein klares Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu etablieren.

GANZTAGSSCHULEN NOTWENDIG

Mit dem Schulbeginn sind Eltern erneut zu Kompromissen gezwungen, denn Schulen sind in Deutschland weitestgehend Halbtageseinrichtungen. In den westlichen Bundesländern stehen nur für sechs Prozent der Kinder im Grundschulalter Hortplätze zur Verfügung und in den östlichen für gut zwei Drittel (67,6 Prozent) ¹. Für einen Elternteil ist somit bestenfalls eine Teilzeitarbeit möglich, wenn die Eltern über keine privaten Betreuungssysteme verfügen. ¹ Quelle: Deutsches Jugendinstitut, Zahlenspiegel, 2005

Kinderbetreuungsplätze für je 100 Kinder

nach Altersgruppen in Deutschland sowie West- und Ostdeutschland



Quelle: WSI Datenreport, 2005

SO WIE ES IST, KANN ES NICHT BLEIBEN.

DESHALB FORDERN WIR

- ganztägige Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder aller Altersstufen - und zwar mittelfristig beitragsfrei.
- den Erhalt von ganztägigen Kindergartenplätzen im Osten und den weiteren Ausbau im Westen.
- einen zügigen Ausbau der Betreuungseinrichtungen für unter Dreijährige- und zwar ohne Behinderung durch Scheinlösungen wie das Betreuungsgeld.
- den Ausbau von Ganztagschulen.



HAUPTPFLEGENDE SIND FRAUEN

In der Pflegeversicherung besteht der Grundsatz „ambulant vor stationär“. Das heißt, die häusliche Pflege wird gestärkt. Es entspricht auch dem Wunsch vieler älterer Menschen, im Pflegefall in ihrer gewohnten Umgebung zu bleiben. Familienangehörige wollen durchaus Verantwortung übernehmen, wollen und können aber dafür nicht ihre Erwerbstätigkeit aufgeben. Frauen sind davon besonders häufig betroffen: Derzeit sind die Hauptpflegepersonen überwiegend im fortgeschrittenen Alter (54 Prozent zwischen 40 und 64 Jahren) und der Frauenanteil beträgt 74 Prozent. Bei einer durchschnittlichen Pflegedauer von 8,2 Jahren gibt es kaum ein Zurück in den Beruf.

AMBULANTE PFLLEGEDIENSTE VERBESSERN

Pflegebedürftige und deren Angehörige brauchen ein gut ausgebautes Netz ambulanter Pflegedienste, die qualitativ hochwertige Pflege leisten können. Derzeit geht die Entwicklung in eine andere Richtung: Nur gut 50 Prozent der Beschäftigten in der ambulanten Pflege sind Fachkräfte. Daneben sind nach Schätzungen etwa 100.000 osteuropäische Frauen arbeitsrechtlich ungeschützt in Privathaushalten mit Pflegebedürftigen beschäftigt. Die Zahl der Pflegebedürftigen ist von 2003 auf 2005 um 4,8 Prozent gestiegen, das Pflegepersonal in Vollzeitstellen gerechnet aber nur um 2,2 Prozent.

HANDLUNGSBEDARF FÜR DEN STAAT

Die Schaffung entsprechender gesetzlicher Rahmenbedingungen und der notwendigen Infrastruktur ist Aufgabe des Staates. Die kürzlich beschlossene Pflegereform hat jedoch nur eine Teilantwort auf diese Anforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gegeben.

TEILLÖSUNGEN REICHEN NICHT AUS. DESHALB FORDERN WIR

- wohnortnahe Beratung für Pflegebedürftige und Angehörige durch Pflegestützpunkte.
- ein bedarfsgerechtes Angebot von ambulanten, teilstationären und stationären Pflegedienstleistungen mit qualifiziertem und tariflich entlohntem Personal.
- einen Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierung für die gesamte Pflegedauer.

VERPFLICHTUNG DER WIRTSCHAFT

Die meisten Betriebe und viele Verwaltungen sind noch nicht auf den besonderen Zeitbedarf von Familien ausgerichtet. Dreh- und Angelpunkt einer familiengerechten Arbeitswelt ist die Arbeitszeit, die Arbeitsorganisation und die Betriebskultur. Für Beschäftigte haben eine flexible Arbeitszeit und ein familienfreundliches Klima dabei die höchste Priorität. Obwohl drei Viertel aller Unternehmen Familienfreundlichkeit als wichtig einschätzen, praktizieren nur knapp ein Viertel entsprechende Maßnahmen⁴.⁴ Quelle: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, 2006

WIR WOLLEN DAS ÄNDERN

Die betriebliche Interessenvertretung ist hier die erste Ansprechpartnerin. Sie kann entsprechend der differenzierten Bedürfnisse der Beschäftigten handeln. DGB und Gewerkschaften unterstützen sie dabei.

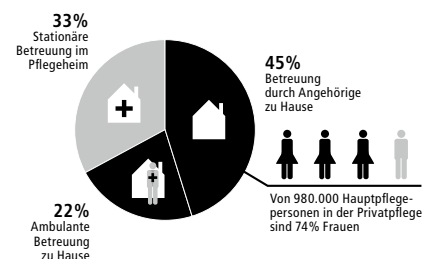
FLEXIBILITÄT UND ZEIT FÜR PFLEGE

Von den gut zwei Millionen Pflegebedürftigen werden etwa 1,4 Millionen in Privathaushalten gepflegt. Studien belegen, dass die Pflege, insbesondere die häusliche Pflege, künftig zunehmen wird.

Wer soll diese Pflege leisten, wenn es schon jetzt an Pflegediensten mangelt?

Pflegesituation in Deutschland

Von 2,1 Millionen Pflegebedürftigen erhalten



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2005



NACHLESE

ZUM AUFTAKT DER INITIATIVE

MIT VIELEN REGIONALEN VERANSTALTUNGEN ZU ROLLENBILDERN IN DER GESELLSCHAFT UND DEN BENACHTEILIGUNGEN VON FRAUEN AUF DEM ARBEITSMARKT STARTETE DIE INITIATIVE ICH BIN MEHR WERT! RUND UM DEN 8. MÄRZ. IM NORDEN FANDEN SOWOHL IN LÜBECK ALS AUCH IN HAMBURG VERANSTALTUNGEN STATT, DIE VOR ALLEN DINGEN DIE ENTGELTGLEICHHEIT BZW. -UNGLEICHHEIT UND DAS THEMA MINDESTLOHN IN DEN MITTELPUNKT RÜCKTEN.

Im Süden der Republik, in München, bereiteten die Frauen ein Fest vor, das sich in einer historischen Perspektive mit dem alten und neuen Frauenbild auseinandersetzte. In szenischen Darstellungen und einem Video wurden sowohl Passanten befragt als auch Künstler und Künstlerinnen aufgefordert, sich mit diesem Wandel auseinanderzusetzen. Dabei wurde besonders deutlich, dass die Emanzipation im privaten Bereich weit fortgeschritten ist und Frauen in der Regel selbstbestimmt leben können. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt ist aber immer noch geprägt von Barrieren, gläsernen Decken und Zuschreibungen, die Frauen daran hindern, im Arbeitsleben gleichberechtigt agieren zu können.

In Saarbrücken fand eine große Veranstaltung für politisch interessierte und verantwortliche Frauen der Region statt, die sich besonders mit prekärer Beschäftigung und ihren zahlreichen Facetten auseinandersetzte. In Form eines Weltcafés war es den Teilnehmerinnen möglich, sich über die verschiedenen Aspekte prekärer Beschäftigung zu informieren und politische Schlussfolgerungen zu ziehen. Auch in Thüringen, insbesondere in Erfurt, gab es wieder zahlreiche 8. März-Veranstaltungen, die hier insbesondere die Frage von Mindestlohn thematisierten.

Das politische Berlin war am 8. März-Wochenende eher ausgeflogen. Dafür feierten die Gewerkschaftsfrauen im ver.di-Haus. In der Woche davor fanden zwei Pressekonferenzen statt, zum einen ein Auftakt mit Ingrid Sehrbrock, Margret Mönig-Raane und weiteren Bündnispartnerinnen, die die Entgeltungleichheit und verschiedene Ansätze zur Behebung dieser Ungerechtigkeit thematisierten.

Eine weitere Pressekonferenz mit Edeltraud Glänzer, Helga Schwitzer und Michael Sommer bezog sich auf eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit und beleuchtete noch einmal intensiv das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Der nächste Schritt der DGB-Aktivitäten wird nun sein, in verschiedenen Teilen der Republik größere und kleinere Veranstaltungen zu konzipieren und aufeinander abzustimmen. Die Frauen in Frankfurt, Düsseldorf, Stuttgart sind bereits mit den Vorbereitungen intensiv befasst. Zahlreiche Aktionsideen wurden präsentiert und befinden sich nun in der Umsetzungsphase. Weitere Informationen ab Ende April unter: www.dgb-frauen.de



CLAUDIA MENNE LEITET DEN
BEREICH GLEICHSTELLUNGS-
UND FRAUENPOLITIK BEIM
DGB-BUNDESVORSTAND.

 Claudia Menne



Stabile Verhältnisse von Familie und Erwerbsarbeit gehören der Vergangenheit an. Die Wandlungsprozesse und neuen Formen der praktischen Auseinandersetzung im Spannungsfeld von Arbeit und Familie, untersuchte das Forschungsprojekt „Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie“ des Deutschen Jugendinstituts in Kooperation mit der Technischen Universität Chemnitz.

Der sozialwissenschaftliche Begriff der „Entgrenzung“ verweist darauf, dass Grenzziehungen, die für Erwerbsarbeit, Familie sowie ihre jeweilige geschlechtsspezifische Strukturierung in der frühen und entwickelten Industriegesellschaft charakteristisch waren, in unserer Gegenwartsgesellschaft schwächer werden und sich auflösen.

So ist Erwerbsarbeit im Vergleich zu den 50er und 60er Jahren in Ost- und Westdeutschland sehr viel flexibler geworden. Das so genannte Normalarbeitsverhältnis als sozialrechtlich abgesicherte Vollzeit-erwerbsarbeit mit stabilen, geregelten Arbeitszeiten verliert an Bedeutung. Die Orte des Arbeitens sind nicht mehr klar definiert. Man arbeitet zu Hause oder an unterschiedlichen Arbeitsorten, auch außerhalb des Betriebs und muss räumlich mobil sein. Die Beschäftigungsverhältnisse werden dereguliert. Mütter sind vor allem in Westdeutschland zunehmend erwerbstätig, in Ostdeutschland sind sie es weiterhin auf hohem Niveau. Männer üben ihre Berufe nicht mehr ein Leben lang aus und erfüllen seltener die Ernährerrolle; ihre Erwerbsbiografien sind oftmals unterbrochen.

Auch die Familienformen vervielfältigen sich – im Osten Deutschlands wesentlich stärker als im Westen. Frauen, Männer und Kinder leben seltener in der so genannten „Normalfamilie“, wie sie in den 50er und 60er Jahren verbreitet war. Die Menschen machen im Verlauf ihres Lebens häufiger Erfahrungen mit verschiedenen Familienkonstellationen. Die vormals klaren Vorstellungen von einem „richtigen“ Leben als Frau oder als Mann verschwimmen zusehends. Dabei kümmern sich Männer häufiger um die Betreuung und Erziehung der Kinder und Frauen reduzieren ihr Engagement für Hausarbeit.

Die Sphären Familie und Erwerbsarbeit sind demnach nicht mehr eindeutig voneinander getrennt und mit klaren geschlechtsspezifischen Zuweisungen verbunden, sondern es gibt grundlegende Grenzverschiebungen. Dies erfordert von erwerbstätigen Eltern im Alltag und im Lebensverlauf das Verhältnis zwischen Familie und Erwerbsarbeit permanent neu auszubalancieren. Die Familie ist damit kein Ort, an dem gesellschaftlicher Wandel nur „ankommt“, sondern sie ist der Ort, an dem Entgrenzungen selber entstehen sowie verarbeitet werden.

Das Deutsche Jugendinstitut ging in Kooperation mit der Technischen Universität Chemnitz im Forschungsprojekt „Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie“¹ deshalb der Frage nach, welche neuen Anforderungen an die Herstellung von Familie sich aus dem doppelten Wandel ergeben und welche innovativen Praktiken Eltern entwickeln, um unter Bedingungen von Entgrenzung ihren Alltag zu gestalten. Dafür wurden in Leipzig und München Interviews mit 76 erwerbstätigen Müttern

ENTGRENZTE ARBEIT ENTGRENZTE FAMILIE

NEUE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DAS FAMILIENLEBEN

VON MICHAELA SCHIER UND PEGGY SZYMENDERSKI



DIPLOMGEOGRAFIN DR. MICHAELA SCHIER (BILD OBEN LINKS) IST WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN IN DER ABTEILUNG FAMILIE UND FAMILIENPOLITIK DES DEUTSCHEN JUGENDINSTITUTS IN MÜNCHEN MIT DEN FORSCHUNGSSCHWERPUNKTEN ALLTAGSGESTALTUNG UND MULTILOKALITÄT VON FAMILIEN SOWIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF. KONTAKT: SCHIER@DJJ.DE

PEGGY SZYMENDERSKI IST DIPLOM-SOZIOLOGIN MIT DEN THEMENSCHWERPUNKTEN LEBENSFÜHRUNG, VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF SOWIE POLIZEIFORSCHUNG. AB MAI 2008 IST SIE PROMOTIONSSTIPENDIATIN DER FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG. KONTAKT: PEGGY.SZYMENDERSKI@PHIL.TU-CHEMNITZ.DE

¹ Das Projekt wurde von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

INFORMATIONEN ZUR STUDIE UNTER:

[WWW.TU-CHEMNITZ.DE/PHIL/
SOZIOLOGIE/VOSS/PROJEFEA.HTM](http://WWW.TU-CHEMNITZ.DE/PHIL/SOZIOLOGIE/VOSS/PROJEFEA.HTM)

[WWW.DJJ.DE/CGI-BIN/PROJEKTE/
OUTPUT.PHP?PROJEKT=773](http://WWW.DJJ.DE/CGI-BIN/PROJEKTE/OUTPUT.PHP?PROJEKT=773)



LITERATUR ZUM THEMA:

FAMILIE ALS HERSTELLUNGSLEISTUNG IN ZEITEN DER ENTGRENZUNG, MICHAELA SCHIER/KARIN JURCZYK (2007). IN: AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE, 34/2007, S. 10-17.

ARBEITSBEDINGUNGEN IM EINZELHANDEL UND IN DER FILM- UND FERNSEHPRODUKTION. RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE FAMILIALE ALLTAGSGESTALTUNG. MICHAELA SCHIER/PEGGY SZYMENDERSKI. ENTAF - ARBEITSPAPIER, NR. 1, DEUTSCHES JUGENDINSTITUT.

ELTERN IN ENTGRENZTER ERWERBSARBEIT – DIFFERENZIERTE UND FLEXIBLE BETREUUNGSBEDARFE. TEILERGEBNISSE EINER QUALITATIVEN STUDIE IM EINZELHANDEL UND IN DER FILM- UND FERNSEHBRANCHE. MICHAELA SCHIER/PEGGY SZYMENDERSKI/KARIN JURCZYK (2007). ENTAF - ARBEITSPAPIER, NR. 2, DEUTSCHES JUGENDINSTITUT.

und Vätern aus zwei unterschiedlich strukturierten Berufsfeldern – dem Einzelhandel und dem Bereich der Film- und Fernsehproduktion – durchgeführt, die Kinder im Alter von 0 bis 16 Jahren haben.

Familienleben in Zeitlücken

Zeit gemeinsam an einem Ort zu verbringen, zählt zu den konstitutiven und sinnstiftenden Elementen des familialen Zusammenlebens. Dies ist für viele erwerbstätige Mütter und Väter heute zum Problem in ihrem Alltag geworden: Familienzeit – abends oder am Wochenende – ergibt sich nicht mehr von selbst.

Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten sowie die hohen Anforderungen beruflicher Mobilität führen dazu, dass Familie heute zunehmend in den „Zeitlücken“ der Erwerbsarbeit sowie „aus der Ferne“ gelebt werden muss. Allerdings haben die daraus entstehenden Zeitoptionen und damit auch die Zeitröte der Familien je nach Berufsfeld und Beschäftigungsverhältnis verschiedene Gesichter und bieten unterschiedliche Möglichkeiten für die Lebensführung.

Von Zeitknappheit aufgrund langer Arbeitszeiten (zwischen 50 und 72 Stunden pro Woche) oder häufigen beruflichen Auswärtsaufenthalten sind vor allem Familien von Vollzeit- und Führungskräften sowie von Vielreisenden und WochenendpendlerInnen betroffen. Zeitröte ganz anderer Art entstehen bei hochflexibler Teilzeitarbeit, wie sie im Einzelhandel typisch ist. Die Arbeitszeiten können in Lage und Dauer stark variieren. Die häufig sehr kurzfristigen Arbeitseinsätze, die hohe Variabilität und die zunehmende Ent-Rhythmisierung führen zu einer Zerstückelung des Familien-

alltags. Familienleben muss dann gleichsam „auf Knopfdruck“ stattfinden. Aus der projektförmigen Organisation von Erwerbsarbeit der Filmschaffenden ergeben sich in unregelmäßigen Abständen „Zeitlücken“, in denen dann Familienalltag stattfinden kann – ein Familienleben in Phasen und „Zwischenzeiten“. Sind beide Eltern erwerbstätig, verkomplizieren sich nochmals die raum-zeitlichen Muster der gemeinsamen Anwesenheit der Familienmitglieder.

Veränderungen in den Familien nach Trennung und Scheidung der Eltern haben zusätzliche Auswirkungen auf Zeiten gemeinsamer Anwesenheit. Denn je nachdem welches Familienarrangement Eltern nach der Trennung wählen, nimmt für die getrennt lebenden Elternteile die gemeinsam mit den Kindern verbrachte Zeit zu oder aber sie reduziert sich. Die unterschiedlichen Familiensituationen, wie Patchwork- und Fortsetzungsfamilien sowie binukleare Familien, stellen die Beteiligten vor die Aufgabe, Alltagspraktiken zu entwickeln, die auf die neuen Arrangements passen.

Innovative Umgangspraktiken

Der Anforderung, Familie zunehmend in den – oft kleinen und wenig planbaren – Zeitlücken des Alltags und aus der Ferne leben zu müssen, begegnen die Eltern mit spezifischen Umgangspraktiken. Manche davon setzen im Erwerbsbereich an: Eltern schränken ihre räumliche und zeitliche Verfügbarkeit in der Erwerbsarbeit ein. Sie beginnen ihre Arbeitszeiten zu verhandeln und nach ihren individuellen und familialen Interessen zu gestalten. Nicht nur Frauen, sondern zunehmend auch Männer wägen die Kosten eines beruflichen Aufstiegs für das Familienleben ab. Einige verzichten



sogar bewusst auf Karriere - oder auf (mehr) Kinder. Um sich bei Dienstreisen trotz Entfernung nahe zu bleiben, werden regelmäßig Familientelefonkonferenzen durchgeführt. Manchmal reisen die Familienmitglieder an den Arbeitsort nach oder pflegen mobiles Familienwohnen.

Die Ergebnisse des Projekts zeigen deutlich, dass es vielen Familien durch eine Intensivierung der Gestaltungsleistungen durchaus gelingt, einen Umgang mit der doppelten Entgrenzung zu finden. Allerdings gibt es auch Familien, bei denen die Probleme überwiegen, die unter Stress leiden und zu erschöpft für die Pflege ihrer Beziehungen sind. Verlässliche Fürsorgearbeit in privaten Beziehungen ist der

Sockel, auf dem die Erwerbsgesellschaft und der Wohlfahrtsstaat ruhen. Deshalb ist es notwendig, dass Politik und Wirtschaft Familien grundlegend entlasten und ihnen nicht einseitig die Kosten für die Flexibilisierung der Erwerbsarbeit aufdrücken. Wie die oben dargestellten Praktiken der Mütter und Väter zeigen, brauchen sie insbesondere im Erwerbsbereich Spielräume zur aktiven Mitgestaltung. Nur dann können sie die in den Entgrenzungen und Flexibilisierungen angelegten Chancen für die Gestaltung ihres Alltags nutzen. Muss sich die Familie der Taktung des Erwerbsbereichs jedoch unterordnen, dann besteht die Gefahr, dass die besondere Qualität des familiären Miteinanders in den Zeitlücken der Erwerbsarbeit verschwindet.

Das DGB-Bildungswerk Hessen leistet durch Seminare und Forschungsprojekte einen wichtigen Beitrag zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Um das Thema stärker in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeit zu verankern, wurde 2007 das DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Offenbach – das machen wir“ initiiert und wissenschaftlich begleitet.

Im Rahmen der von der BGAG Stiftung Walter Hesselbach geförderten Studie wurden ExpertInneninterviews mit 21 Betriebs- und PersonalrätInnen oder Frauenbeauftragten von 15 Offenbacher Unternehmen mit rund 11.000 Beschäftigten geführt. Keines der Offenbacher Unternehmen wurde bisher als familienfreundlicher

(Gesamt-)Betrieb zertifiziert. Ziel war es, durch eine Situations- und Bedarfsanalyse eine fundierte Basis für die Planung der gewerkschaftlichen Aktivitäten zu erhalten und Handlungsvorschläge für das weitere Vorgehen innerhalb der Kommune zu entwickeln. Dies war notwendig, da nicht allen Betriebs- und Personalräten ausreichende Informationen über die Situation erwerbstätiger Eltern oder pflegender Angehöriger im eigenen Betrieb vorlagen.

Die Mehrheit der InteressensvertreterInnen ordnete das Thema als wichtig für die eigene Arbeit ein und formulierte die Überzeugung, dass damit verbundene Fragestellungen wie die Kinderbetreuung von unter Dreijährigen oder die Pflege älterer Angehöriger zunehmende Bedeutung für ihren betrieblichen Alltag bekommen werden. Im Rahmen der Befragung ließen sich

VIEL INTERESSE KAUM ANGEBOTE

UNTERNEHMEN SIND NOCH
WENIG FAMILIENFREUNDLICH

VON VANESSA SCHLEVOGT



VANESSA SCHLEVOGT IST LEITERIN DER KOORDINIERUNGSSTELLE „FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE“ AN DER JOHANN WOLFGANG GOETHE-UNIVERSITÄT IN FRANKFURT AM MAIN. DIE POLITIKWISSENSCHAFTLERIN FORSCHT UND BERÄT ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF SOWIE ZUR PRÄVENTION IN DER KINDER- UND JUGENDHILFE.

KONTAKT: VANESSA@SCHLEVOGT.DE
INFO@DGB-BILDUNGSWERK-HESSEN.DE



ERGEBNISSE DER STUDIE

*ERGEBNISSE DER STUDIE UNTER:
WWW.DGB-BILDUNGSWERK-HESSEN.DE/
CMS/UPLOAD/PUBLIKATIONEN/OF_BRO-
SCHUERE.PDF*

*DGB-Projekt „VEREINBARKEIT VON
FAMILIE UND BERUF IN OFFENBACH - DAS
MACHEN WIR“ UNTER: WWW.REGION-
SUEDOSTHESSEN.DGB.DE/FAMILIEBERUF/
FAMILIE_BERUF_INDEX*

wiederkehrende Themen identifizieren, die aber nicht unbedingt in jedem Unternehmen auftreten. Die zentralen Handlungsfelder sind Elternzeit und Wiedereinstieg, familienfreundliche Arbeitszeiten sowie der Ausbau der Infrastruktur für die Betreuung und Bildung von Kindern. Es wurde deutlich, dass es insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe noch viele Stolpersteine auf dem Weg zum familienfreundlichen Unternehmen gibt, zum Beispiel bilden dort Teilzeitstellen die Ausnahme. Auch betriebliche Angebote rund um das Thema Elternzeit sind außerhalb des Öffentlichen Dienstes noch weitgehend unbekannt. Dazu kommt der bekannte Mangel an Betreuungsplätzen, insbesondere für unter Dreijährige und Schulkinder.

Diese Themen wurden vom DGB-Bildungswerk Hessen in begleitenden Schulungen für Betriebs- und PersonalrätInnen aufgegriffen und vertieft. Die Seminare wurden als sehr hilfreich für die betriebliche Umsetzung bewertet und werden auch 2008 fortgesetzt und um den Themenbereich „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ erweitert.

Das DGB-Projekt wurde von den Interessensvertretungen vor Ort, gerade in der Kombination von empirischer Untersuchung und Praxisbegleitung, als sinnvolle Unterstützung der eigenen Arbeit bewertet. Im Laufe eines Jahres wurde ein Netzwerk mit Betriebs- und Personalratsmitgliedern von rund 20 Unternehmen aufgebaut, das sich auch weiterhin dem Thema familienfreundlicher Betrieb widmen wird.

Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung sind in der Broschüre „Betriebs- und Personalräte für familienfreundliche Unternehmen“ des DGB-Bildungswerk Hessen zusammengefasst.

Elternzeit und Wiedereinstieg

- Die meisten Mütter und Väter haben ein Interesse daran, während der Elternzeit mit dem Betrieb in Verbindung zu bleiben und wünschen sich konkrete Angebote von Seiten des Betriebs.
- Insbesondere bei hochqualifizierten ArbeitnehmerInnen ist ein Trend zu einer kürzeren Erwerbsunterbrechung zu beobachten.

Familienfreundliche Arbeitszeit

- Viele ArbeitnehmerInnen können ihre gewünschte Arbeitszeit nicht realisieren.
- Für viele westdeutsche Mütter, insbesondere von kleinen Kindern, ist die zentrale Vereinbarkeitsstrategie die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung. Im Verarbeitenden Gewerbe gibt es allerdings große Widerstände. In manchen Offenbacher Unternehmen stellen Teilzeitstellen die absolute Ausnahme dar. Für viele junge Mütter ist daher der Wiedereinstieg nach der Elternzeit oftmals aufgrund mangelnder Kinderbetreuungsangebote sehr schwer zu realisieren.

Infrastruktur zur Bildung und Betreuung von Kindern

- Immer mehr Unternehmen realisieren, dass familienfreundliche Maßnahmen nicht nur den Beschäftigten, sondern auch ihren eigenen Zielen nutzen.
- Es zeigt sich ein Trend zu einer Ausweitung betrieblicher Initiativen zur Kinderbetreuung.





Der Aktionsplan zum Thema Work-Life-Balance ist breit gefächert: Flexibilisierung der Arbeit, Sensibilisierung der Führungskräfte sowie mehr Transparenz durch betriebliche Öffentlichkeitsarbeit. Die konkreten Handlungsansätze sind das Ergebnis einer Mitarbeiterbefragung in der Hauptverwaltung der Danone GmbH im süddeutschen Haar.

Im Sommer 2006 fiel der Startschuss für das DGB-Beratungsprojekt „Zwischen Familie und Beruf passt kein oder“ in der Danone GmbH. Angestoßen durch den Betriebsrat, entschied sich die Geschäftsführung, Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zunächst in der Hauptverwaltung des Unternehmens zu analysieren. „Die Nachfrage der MitarbeiterInnen war groß, insbesondere nach konkreten Maßnahmen“, berichtet Gesamtbetriebsratsvorsitzender Walter Kopp, der das Projekt, das kleine und mittelständische Unternehmen in Sachen familiengerechte Personalpolitik berät, beantragte. Eine Steuerungsgruppe bestehend aus Betriebsrat, Personalabteilung und einer Beraterin der Wert.Arbeit GmbH entwickelte ein Konzept für das weitere Vorgehen.

„Es gab schon einige individuelle Ansätze, die aber zu wenig transparent waren“, erläutert Bettina Dittmann, verantwortlich für die interne Kommunikation im Unternehmen. Durch die Befragung wurden die Wünsche nach arbeitsorganisatorischen und technischen Veränderungen konkretisiert. „Jetzt wird überprüft, inwieweit die mobile Arbeit durch die Bereitstellung von Laptops und weiterem technischen Equipment ausgeweitet werden kann.“ Darüber hinaus wird die Arbeit von zu Hause aus, im so

genannten Homeoffice, für verschiedene Arbeitsbereiche getestet. Für Beschäftigte mit Kindern eine enorme Erleichterung, auch wenn durch die Vertrauensarbeitszeit in der Hauptverwaltung eine gewisse Flexibilität schon existiert.

„Was die Nachfrage der Kinderbetreuung angeht, versuchen wir in kommunalen Kindertagesstätten und dem Betriebskindergarten eines Nachbarunternehmens, Platzkontingente für eigene Mitarbeiter zu schaffen“, sagt Kopp. Dienstleistungen für die Vermittlung von Tagesmüttern einzurichten, sei angedacht.

Auch die Führungskräfte werden für die Thematik „Work-Life-Balance“ in Trainings und Workshops sensibilisiert und sollen mit gutem Beispiel vorangehen. In jährlichen Mitarbeitergesprächen soll explizit nach der Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben gefragt werden. Teilzeitarbeit und das so genannte Sabbatical, eine Auszeit für ein Jahr, werden bereits ermöglicht.

Dass Work-Life-Balance weit mehr umfasst als Familie und Beruf, zeigen weitere Angebote, wie Gesundheitstage mit kostenlosen Hörtests, Hautscreenings, Herz-Stress-Checks und Körperfettanalysen. Sie ersparen Wartezeiten beim Arzt und sorgen für eine „gesunde“ Belegschaft. „Was in der Hauptverwaltung als Pilotprojekt auf den Weg gebracht wurde, soll zukünftig auch auf die Produktionswerke ausgeweitet werden“, sagt Kopp. Das Projekt sei zwar abgeschlossen, aber der Einsatz für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehe weiter.

 Britta Jagusch

GROSSER WUNSCH NACH FLEXIBILITÄT

IN DER ARBEITSORGANISATION SIND NEUE WEGE GEFRAGT

„ZWISCHEN FAMILIE UND BERUF PASST KEIN ODER“

DASS BERATUNGSPROJEKT DES DGB UND DER GEWERKSCHAFTEN „ZWISCHEN FAMILIE UND BERUF PASST KEIN ODER“ DES BEREICHS GLEICHSTELLUNGS- UND FRAUENPOLITIK BERÄT KLEINE UND MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN WIE SIE IHRE PERSONALPOLITIK FAMILIENGERECHT GESTALTEN KÖNNEN. GEFÖRDERT WIRD DAS PROJEKT VON DER BGAG STIFTUNG WALTER HESSELBACH.

*INFORMATIONEN UNTER:
WWW.BGAG-STIFTUNG.DE*

INFORMATIONEN UND ANGEBOTE RUND UM DAS THEMA BERUF UND FAMILIE BEI DER NGG UNTER: WWW.NGG.NET/NETZWERKE_GRUPPEN/FRAUEN

DANONE GMBH

IN DER HAUPTVERWALTUNG DER DANONE GMBH ARBEITEN 200 MITARBEITERINNEN, 58 PROZENT DAVON SIND FRAUEN. DAS UNTERNEHMEN UNTERHÄLT IN DEUTSCHLAND DREI PRODUKTIONSWERKE UND VERTEILT WELTWEIT UNTER ANDEREM JOGHURT, FRISCHKÄSE, QUARK UND DESSERTS.



PASSGENAUE LÖSUNGEN

FAMILIENFREUNDLICHKEIT STÄRKT UNTERNEHMEN

In der Dörken AG in Herdecke werden Eltern bei der schnellen Rückkehr in den Job unterstützt und flexible Arbeitszeiten angeboten. Wie auch mittelständische Unternehmen eine familiengerechte Personalpolitik gestalten können, zeigt das von der BGAG-Stiftung Walter Hesselbach geförderte DGB-Beratungsprojekt „Zwischen Familie und Beruf passt kein oder“.

Als Ute Herminghaus-Böcking vor Jahren ihre Karriere startete, erlebte sie am eigenen Leib, wie schwer es sein kann Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. „Die Öffnungszeiten der Kindertagesstätten passten nicht zum Job, Babysitter fielen plötzlich aus, die Kinder wurden krank“, erinnert sich die Mutter zweier Töchter, die seit 1992 dem Vorstand der Doerken AG angehört. „Das war oft sehr stressig.“ Heute versucht die Geschäftsführerin der Unternehmensgruppe, mit 500 MitarbeiterInnen am Stammsitz in Herdecke, familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Das Unternehmen, das Bauverbundfolien und Lacke produziert, engagiert sich auch im Lokalen Bündnis für Familie.

Um die bestehenden Angebote zu erweitern, wurde 2006 das Angebot des Beratungsprojektes des Bereichs Gleichstellungs- und Frauenpolitik des DGB-Bundesvorstandes in Anspruch genommen. Eine Arbeitsgruppe, bestehend aus VertreterInnen des Betriebsrates, der IG Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE) sowie einer Beraterin der Wert.Arbeit GmbH, plant die nächsten Schritte. „Wir haben erst einen Flyer entwickelt, um auf die bestehenden Angebote aufmerksam zu

machen“, berichtet der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende, Peter Altmaier. Dann folgte eine Bedarfsanalyse durch eine Befragung aller Beschäftigten.

„Die größten Probleme bestanden in den kurzen Öffnungszeiten der kommunalen Kindertagesstätten und der Betreuung während der Ferien“, erklärt Altmaier. Aber die Einrichtung einer betrieblichen Betreuungsstätte habe sich nicht gelohnt. So entwickelte man andere Lösungen: Geschäftsführerin Herminghaus-Böcking setzte sich für den Ausbau der Betreuungszeiten bei den örtlichen Kindertagesstätten ein. In den Ferien wurden die Kinder aller Beschäftigten zunächst für einen Tag in den Tierpark eingeladen und betreut. „Mit großer Resonanz“, freut sich Altmaier. Jetzt überlege man, wie ein solches Angebot ausgebaut werden könne.

Auch die Einrichtung familiengerechter Arbeitsplätze ist angedacht. Flexible Arbeitszeitsysteme bestehen schon und vereinfachen den MitarbeiterInnen, Beruf und Familie zu vereinbaren. „Jetzt müssen wir nur noch die Väter motivieren, dass sie sich mehr in die Erziehungsarbeit einbringen“, sagt Herminghaus-Böcking und plädiert für eine Aufteilung der Elternzeit in kürzere Abschnitte von mehrmals mehreren Wochen. Auch in Führungsverantwortung sei das möglich. Insbesondere junge Mütter werden ermuntert, möglichst schnell wieder beruflich einzusteigen, auch mit wenigen Stunden. „Wir haben damit sehr gute Erfahrungen gemacht“, sagt Herminghaus-Böcking. Sie ist sich sicher: „Familienfreundlichkeit zahlt sich aus.“

 Britta Jagusch

Faktoren für Familienfreundlichkeit

Das bewerten Beschäftigte für die Familienfreundlichkeit eines Betriebs eher...

| positiv | negativ |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Rücksicht auf familiäre Belange bei der Planung der Arbeitszeit Tellzeitarbeit Gleitzeit Telearbeit verständnisvolle Kollegen gutes Betriebsklima | <ul style="list-style-type: none"> Arbeit auf Abruf Arbeit zu unvorhergesehenen Zeiten Wochenendarbeit Zeitkontenmodelle zur betrieblichen Steuerung der Arbeitszeit negative Reaktion von Kollegen auf Freistellungen |

Quelle: Klenner, Schmitz 2007 | ©Hans-Böckler-Stiftung 2007

INFORMATIONEN ZUM DGB-BERATUNGS-PROJEKT UNTER: WWW.DGB.DE/THEMEN/GLEICHSTELLUNG/PRAKIS/BERATUNG/

INFORMATIONEN UND ANGEBOTE RUND UM DAS THEMA BERUF UND FAMILIE BEI DER IGBCE UNTER: WWW.IGBCE.DE/PORTAL/SITE/IGBCE/MENUITEM.781052031DD88B639D37A210C5BF21CA/



Dass sich Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben oft besser gemeinsam verwirklichen lassen, zeigt das Bremer Verbundprojekt „Beruf und Familie“. 50 Unternehmen aus den verschiedensten Branchen haben sich mit kreativen Angeboten auf dem Weg zum familienfreundlichen Betrieb zusammen geschlossen.

Die Liste der Unternehmen ist lang: Amt für Soziale Dienste, Daimler AG, Polizei und Hochschule Bremen, Eurogate, Kraftfoods, Airbus und viele mehr. Seit 2004 fließen Mittel aus dem Finanztopf des Europäischen Sozialfonds in das Bremer Verbundprojekt, in dessen Geschäftsstelle die Aktivitäten koordiniert werden. Dabei geht es darum, Personalverantwortliche von Unternehmen miteinander zu vernetzen und sie über mögliche Aktivitäten zu informieren. Die Angebotspalette ist breit. Sie reicht von praktischen Hilfen, wie einem unternehmensinternen Bügelservice und einem Eltern-Kind-Büro, das unvorhergesehene Betreuungseingänge abdeckt, bis hin zur Beratung von Führungskräften, die für die Karrieremöglichkeiten Teilzeitbeschäftigter sensibilisiert werden sollen.

Am Anfang stehen Gespräche mit der Geschäftsleitung und den Projektkoordinatoren, um herauszufinden, welche familienfreundlichen Angebote im Unternehmen bereits existieren. Dann wird ein Plan für die nächsten drei Jahre erarbeitet. Alle drei Monate treffen sich die Beteiligten bei einem „Jour Fixe“ zum Erfahrungsaustausch. Es geht darum, neue Anregungen zu bekommen, voneinander zu lernen und

gemeinsam Lösungen zu entwickeln, erläutert Geschäftsstellenleiter Patrick Frede „Das Netzwerk ist das Wichtigste.“ So organisierte und sponserte Flugzeugbauer Airbus im vergangenen Jahr in Kooperation mit der Bremer Niederlassung der Daimler AG und dem städtischen Energieversorger swb ein dreiwöchiges Sommerferienlager für 300 Mitarbeiterkinder. In diesem Sommer werden eine Zirkuswoche und ein Wildnis- und Indianercamp angeboten.

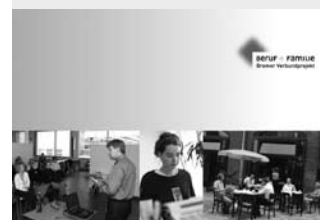
„Die Kinderbetreuung ist besonders wichtig“, sagt Frede. Verstärkt werde aber auch die Pflege von Angehörigen und die Inanspruchnahme der Elternzeit von Vätern thematisiert. Bei der Kinderbetreuung scheiterte die Einrichtung von Betriebskita in kleineren und mittleren Unternehmen oft an den Finanzen. „Gemeinsam sind Projekte besser umzusetzen.“ Viele Unternehmen des Projektes haben bereits das „audit berufundfamilie“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung durchlaufen und sind als familienfreundlicher Betrieb zertifiziert. Um das Qualitätszertifikat zu halten, müssen sie ihre familienbewusste Personalpolitik kontinuierlich weiter entwickeln und an den Bedarf ihrer Belegschaft anpassen. Dass die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen nur mit einer engagierten Geschäftsleitung und Führungsebene gelingt, weiß Soziologin Rena Fehre, die das Projekt im Auftrag des Instituts Arbeit und Wirtschaft (IAW) der Universität Bremen wissenschaftlich begleitet. Die Erfolgsfaktoren und Hindernisse auf dem Weg zum familienfreundlichen Betrieb werden ausgewertet und die Beispiele „guter Praxis“ veröffentlicht.

 Katrin Mathias

GEMEINSAM MEHR ERREICHEN

50 FAMILIENFREUNDLICHE UNTERNEHMEN VERNETZT

KOOPERATIONSPARTNER DES BREMER VERBUNDPROJEKTES „BERUF UND FAMILIE“ SIND: DER DGB BREMEN, DIE ARBEIT-NEHMERKAMMER BREMEN, DER KIRCHLICHE DIENST IN DER ARBEITSWELT, DAS INSTITUT FÜR ARBEIT UND WIRTSCHAFT DER UNIVERSITÄT BREMEN, DIE BREMISCHE ZENTRALSTELLE FÜR DIE VERWIRKLICHUNG DER GLEICHBERECHTIGUNG DER FRAU, DIE HANDELSKAMMER BREMEN, DIE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER BREMERHAVEN UND DIE HANDWERKSKAMMER BREMEN.



Auf dem Weg zum familienfreundlichen Betrieb

Gute Praxis aus Bremerhaven und Bremen



**INFORMATIONEN ZUM PROJEKT
UNTER: WWW.BERUFUNDFAMILIE-BREMEN.DE**

WWW.BERUFUNDFAMILIE-BREMEN.DE/CMS/DOWNLOADS/BROSCHUERE_GUTE_PRAXIS_8.PDF

VORGEFÜHLT**Kinderbetreuung wird Chefsache**

Kinderbetreuungsplätze sind in Deutschland immer noch Mangelware. So steigt auch die Nachfrage nach betrieblichen Betreuungsmöglichkeiten. Unternehmen sind zunehmend gefragt, Eltern bei der Betreuung ihrer Kinder zu entlasten und Angebote bereitzustellen. Denn wer Eltern bei der Kinderbetreuung unterstützt, profitiert von verringerten Fehlzeiten, kürzerer Elternzeit und hoher Attraktivität als Arbeitgeber.

Mit dem Förderprogramm „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds will das Bundesfamilienministerium Anreize für Unternehmen schaffen, sich für die Betreuung der Kinder ihrer Mitarbeiter zu engagieren. Das Programm unterstützt Betriebe und Eltern dabei, für dieses gemeinsame Anliegen individuelle Lösungen zu finden. Es setzt auf die Kooperation zwischen den Unternehmen und den Trägern der Betreuungseinrichtungen. Die Unternehmen beteiligen sich an der Finanzierung der neuen Plätze für die Beschäftigtenkinder, die Träger stellen diese Plätze in ihren Einrichtungen zur Verfügung.

Mit 50 Millionen Euro wird bis 2011 der Ausbau zusätzlicher Betreuungsgruppen mit mindestens sechs Kindern gefördert. Das Programm richtet sich an Unternehmen mit bis zu 1.000 Beschäftigten, die in Kindertageseinrichtungen neue, zusätzliche Gruppen für Kinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr schaffen. Der Zuschuss wird bis zu zwei Jahre lang gezahlt.

Informationen unter: www.erfolgsfaktor-familie.de

ABONNEMENT-BESTELLUNG

HIERMIT BESTELLE ICH EIN ABONNEMENT DES INFO-BRIEFES „FRAU GEHT VOR“ ZUM PREIS VON 13 EURO. DER INFO-BRIEF ERSCHEINT ZWEIMONATLICH.

| | |
|--------------------|--|
| NAME | |
| VORNAME | |
| FUNKTION | |
| ORGANISATION | |
| POSTFACH / STRASSE | |
| PLZ + ORT | |

PRINTNETWORK PN GMBH
Z.HD. JAN GATTNAR
STRALAUER PLATZ 33-34
10243 BERLIN

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN

INGRID SEHRBROCK
DGB BUNDESVORSTAND
V.I.S.D.P.: CLAUDIA MENNE
BEREICH GLEICHSTELLUNGS-
UND FRAUENPOLITIK
HENRIETTE-HERZ-PLATZ 2
10178 BERLIN
FAX 030-24060-761

REDAKTION

BRITTA JAGUSCH
FRANKFURT

GRAFIK

GUMMERT-HAUSER
DÜSSELDORF

DRUCK + VERTRIEB

PRINTNETWORK PN GMBH
BERLIN