

# Ein Angebot für Betriebsräte und Geschäftsführungen

Die Initiative für eine Beteiligung an dem Projekt kann sowohl von Betriebsräten wie auch von Geschäftsführungen ausgehen. Bei der Erarbeitung der betrieblichen Lösungen sollten beide Betriebsparteien mit im Boot sein. Denn die Erfahrung zeigt: **Wenn Betriebsrat und Geschäftsführung gemeinsam Modelle entwickeln, wirken sie umso nachhaltiger.**

**Betriebsräte sind im übrigen seit der Novelle der Betriebsverfassung im besonderen Maße gefordert.** Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört nach § 80 BetrVG nun zu ihren allgemeinen Aufgaben. Viele Betriebsräte sind gewillt, diese Verantwortung zu übernehmen. Unter 20 möglichen Handlungsfeldern für die betriebliche Interessenvertretung nahm bei der Betriebsrätebefragung 2002 des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung der Bereich Vereinbarkeit den achten Rang ein. 59,8 Prozent der weiblichen Betriebsratsvorsitzenden und immerhin 11 Prozent der männlichen sehen hier großen Handlungsbedarf.

**Das Projekt wird von einem Beirat** mit VertreterInnen von DGB, Gewerkschaften und BGAG-Stiftung Walter Hesselbach **begleitet.** Ende 2004 sollen die im Projekt entwickelten Beispiele guter Praxis öffentlich präsentiert werden.

*Wer mitmachen möchte  
oder mehr Informationen benötigt,  
kann sich wenden an:*

**Anne Jenter/Maria Kathmann**  
DGB-Bundesvorstand  
Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik  
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin  
Telefon: 030/240 60 246  
Fax: 030/240 60 761  
E-Mail: maria.kathmann@bvv.dgb.de

DGB

Vereinbarkeit  
von Beruf  
und Familie

Beratungsangebot  
für eine gute Praxis  
in kleinen und  
mittelständischen  
Unternehmen

Ein Projekt des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB),  
gefördert durch die BGAG-Stiftung Walter Hesselbach

# Vereinbarkeit von Familie und Beruf ...

Familie und Beruf: Junge Frauen und Männer wollen heute beides. Schließlich war bislang noch keine Frauengeneration so gut ausgebildet wie die der jungen Frauen heute. **Die Unternehmen können es sich kaum leisten, auf dieses Potenzial zu verzichten.** Und zunehmend wollen auch Väter eine aktive Rolle in der Kindererziehung einnehmen.

Doch wenn Beschäftigte Eltern werden, zeigt sich: Nach wie vor sind es vor allem die Mütter, die sich um den Nachwuchs kümmern – auf Kosten ihrer beruflichen Ambitionen.

- Jede dritte Mutter, aber noch nicht einmal jeder dreißigste Vater arbeitet Teilzeit.
- Von den 97 Prozent der Eltern, die die gesetzliche Elternzeit in Anspruch nehmen, sind nur gut zwei Prozent Väter.

## Die Ursachen sind vielfältig:

- unzureichende Kinderbetreuungsangebote
- starre Arbeitszeiten
- traditionelles Rollenverständnis

Mit dem Ausbau der Ganztagsangebote will die Bundesregierung die Voraussetzungen für eine bessere Vereinbarkeit schaffen. Aber auch die Betriebe sind gefordert – schließlich liegt es in ihrem Interesse, qualifizierte Beschäftigte im Betrieb zu halten. Doch noch sind es wenige, die Regelungen für eine bessere Balance zwischen Arbeit und Familienpflichten geschaffen haben.

**Ziel des Projektes ist, kleine und mittelständische Unternehmen bei der Gestaltung betrieblicher Lösungen zu unterstützen.**

## Das leistet das Projekt

In vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) ist durchaus der gute Wille da, berufstätige Eltern zu unterstützen. **Doch sowohl den Betriebsräten als auch den Personalverantwortlichen fehlen häufig die notwendigen Ressourcen**, zum Beispiel eine betriebsnahe Kinderbetreuung zu initiieren. **Unterstützung in diesen Fragen bietet das Projekt der DGB-Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik, das von der BGAG-Stiftung Walter Hesselbach gefördert wird.**

## ... auch die Betriebe können viel tun

Bei der Organisation ihres Alltags sind berufstätige Mütter und Väter wie auch Beschäftigte, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern, meist auf sich allein gestellt. **Nur jede zehnte Mutter fühlt sich von ihrem Arbeitgeber unterstützt**, und jede fünfte erhält weder vom Chef noch von der Familie Hilfe. Das ist ein Ergebnis einer repräsentativen Umfrage des Institutes NFO Infratest Finanzforschung unter 1000 Frauen im Alter von 18 bis 45. Die mangelnde Unterstützung durch die Unternehmen ist für über 80 Prozent der Befragten eine Ursache für den Geburtenrückgang in Deutschland.

**Betriebe, die bessere Rahmenbedingungen für eine Balance zwischen Beruf und Familie schaffen, können nur gewinnen** – durch höhere Arbeitszufriedenheit und Motivation der Beschäftigten, weniger Fehltag und größere Bindung ans Unternehmen. Sie haben die Nase vorn im Wettbewerb um qualifiziertes Personal, sind attraktiv auch für jene Fach- und Führungskräfte, denen eine bessere Balance zwischen Arbeits- und Privatleben ebenso wichtig ist wie Verdienst- und Karrierechancen.

Die Möglichkeiten für eine bessere betriebliche Praxis sind vielfältig.

### Betriebliche Handlungsfelder könnten sein:

- Arbeitszeit und arbeitsorganisatorische Regelungen, z. B. Einrichtung von Arbeitszeitkonten, flexible Arbeitszeitregelungen, Telearbeit
- Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen, Schicht- und Außendienst
- betriebliche oder betriebsnahe Kinderbetreuung
- familienbewusste Personalpolitik
- Sensibilisierung der Führungskräfte

In rund einem Dutzend KMU sollen gemeinsam mit Betriebsräten und Unternehmensleitungen verschiedene Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt und umgesetzt werden. Dabei wird die gesamte Palette der betrieblichen Handlungsfelder berücksichtigt.

Begleitet werden die betrieblichen AkteurInnen in der gesamten Projektphase von **erfahrenen BetriebsberaterInnen**. In einer **ersten Phase** geht es vor allem darum, die betrieblichen AkteurInnen und Akteure für

# Beispiele guter Praxis

**Es gibt sie, die Unternehmen, die mit flexiblen Arbeitszeitregelungen, einer veränderten Arbeitsorganisation oder betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen Eltern dabei unterstützen, Kinder und Job unter einen Hut zu bringen.**

So existieren bereits in einer Reihe von Unternehmen Betriebsvereinbarungen, die eine Vielzahl von flexiblen Arbeitszeitmodellen zulassen. Eine süddeutsche Bausparkasse bietet etwa bei einer Regelarbeitszeit von 39 Wochenstunden rund 500 Arbeitszeitmodelle zwischen vier und 38 Wochenstunden an.

**Es muss nicht gleich eine umfassende Betriebsvereinbarung oder ein eigener Betriebskindergarten sein.** Um etwa Arbeitszeiten an die Taktzeiten öffentlicher Verkehrsmittel oder Öffnungszeiten von Kinderbetreuungsstätten anzupassen, braucht es oft nur ein wenig Phantasie. **Gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) sind die Möglichkeiten für speziell auf die Bedürfnisse von Beschäftigten und Unternehmen zugeschnittene Regelungen häufig besser als in großen Konzernen.**

In einer kleinen hessischen Druckerei können beispielsweise Eltern kleiner Kinder ihre Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich reduzieren: je nach Alter des Kindes um zwei bis sechs Stunden. Minusstunden auf den Arbeitszeitkonten junger Eltern können über Jahre hinweg ausgeglichen werden, wöchentliche Arbeitspläne werden gemeinsam erarbeitet, Besprechungen finden zu familienfreundlichen Zeiten statt. Die höheren Kosten würden durch die bessere Motivation der Beschäftigten und größere Flexibilität wettgemacht, so der Geschäftsführer: **„Wir gewähren ihnen Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung, um die Kinderbetreuung zu bewältigen. Da sind die MitarbeiterInnen ihrerseits flexibler, wenn es der Betrieb braucht.“**

das Thema zu **sensibilisieren**, in der **zweiten Phase** sollen **konkrete betriebliche Lösungen erarbeitet werden** – von der Einführung von Telearbeit oder flexiblen Arbeitszeiten über Teilzeitmodelle für Führungskräfte bis hin zum Verbund mit anderen KMU zur Qualifizierung von Beschäftigten in Elternzeit oder Belegrechten in bestehenden Kindertagesstätten.

**Bis zu acht Beratungstagewerke können die Unternehmen dabei in Anspruch nehmen.**