Standpunkte 1

Familienfreundliche Personalpolitik

Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Sie können das vorliegende Heft beim Diözesanrat der Katholiken im Bistum Eichstätt, Luitpoldstraße 2, 85072 Eichstätt,
Telefon: 08421/50615 oder Fax 08421/509901614,
dioezesanrat@bistum-eichstaett.de bestellen bzw.
im Internet unter www.bistum-eichstaett.de/dioezesanrat herunterladen.

BISTUM EICHSTÄTT

Diözesanrat der Katholiken im Bistum Eichstätt

Vorwort

Das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Arbeitswelt“ wird derzeit in der Öffentlichkeit immer intensiver und teilweise kontrovers diskutiert. Hierzu einige Schlaglichter:

- Die niedrige Geburtenrate in Deutschland und der dadurch verursachte demografische Wandel, führt in eine volkswirtschaftliche „Wachstumsfalle“ mit weitreichenden negativen Folgen. Der heute sich schon andeutende Fachkräftemangel dürfte sich hierdurch weiter verschärfen.

- Obwohl sich die überwiegende Mehrheit junger Menschen – z.B. laut der „Shell- Studie“ über 70% - eine Familie wünschen, befürworten nach anderen Umfragen nur noch 10% das klassische Modell der familiären Arbeitsteilung. Mehr als zwei Drittel sprechen sich dafür aus, Erwerbsarbeit, Kindererziehung und Haushalt gleichberechtigt zu teilen.

Der Sachausschuss „Berufs- und Arbeitswelt“ im Diözesanrat der Katholiken des Bistums Eichstätt, hat sich mit der Problematik befasst. Es sollten Kriterien für eine familienfreundliche Arbeitsmarktpolitik herausgearbeitet werden. Dazu wurden vier Betriebe in der Diözese besucht und in vielen Gesprächen mit Verantwortlichen und Mitarbeitern darüber diskutiert, ob Familienpolitik und Ökonomie unter einen Hut zu bekommen sind.

Wie ein roter Faden zogen sich durch alle diese Diskussionen die Ideen, Visionen und Standpunkte der katholischen Soziallehre.

Der Sachausschuss ist dabei auf Erstaunliches gestoßen: eine familienfreundliche Unternehmenseinstellung ist nicht nur möglich, sondern wird von vielen Betrieben bereits erfolgreich umgesetzt. Ist Familienfreundlichkeit in der deutschen Wirtschaft schon ein „harter Standortfaktor“ geworden?

Die vorliegende Dokumentation fasst die Arbeitsschritte, Diskussionsergebnisse und Expertenmeinungen zusammen. Das Ergebnis all dieser Diskussionen und die Position des Diözesanrates lässt sich auf folgenden Nenner bringen:

Wir brauchen eine familiengerechte Arbeitswelt und nicht eine arbeitsgerechte Familie.

Lothar Troll
Vorsitzender des Sachausschusses
„Berufs- und Arbeitswelt“

Impressum:

Verantwortlich für die Herausgabe: Diözesanrat Eichstätt, Luitpoldstr. 2, 85072 Eichstätt, Telefon 08421/50615, Telefax 08421/509901614 , E-Mail diözesanrat@bistum-eichstaett.de, Internet: www.bistum-eichstaett.de/dioezesanrat, Juli 2009.

Bitte beachten Sie die Hinweise zur Bestellung dieser und weiterer Ausgaben aus unserer Reihe Standpunkte auf der hinteren Umschlagseite.

Kirchengemeinden: Orte für Familien, hg. v. Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen in Bayern e.V.—EAF Bayern,

Familienfreundliche Personalpolitik, in: Zukunftsforum Politik, Nr. 74, hg. v. Konrad Adenauer Stiftung, Juni 2006

Links zum Thema:

www.dihk.de
www.bmfsj.de
www.beruf-und-familie.de
www.eaf-bayern.de
www.flexible-unternehmen.com
www.familienbewusste-personalpolitik.de
www.zeitbueronrw.de
www.lokale-buendnisse–fuer-familien.de
www.work-and-life.de
www.fast-4ward.de
www.kas.de
www.boeckler.de
www.erfolgsfaktor-familie.de

Mitglieder des Sachausschusses „Berufs– und Arbeitswelt“ 2006-2010:

Erhard Batzdorf, Neumarkt
Andreas Becker, Ingolstadt
Rita Biere, Wissing
Klaus Binder, Ingolstadt
Bernd Falkenberger, Ingolstadt
Josef Fersch, Hilpoltstein
Werner Fischer, Schwabach
Josef Forster, Ingolstadt
Michael Konecny, Eitensheim
Helmut Kuntscher, Ingolstadt
Josef Mack, Ochsenfeld
Albert Meier, Grampersdorf
Diakon Kurt Reinelt, Nürnberg
Lutz Schlögl, Schernfeld
Nikolaus Schmidt, Seuversholz
Lothar Troll, Nürnberg
Wolfgang Wille, Nürnberg

In der folgenden Podiumsdiskussion, die von Wolfgang Wille, (Sachausschussmitglied und Direktor a. D. beim Arbeitsamt Ansbach) moderiert wurde, schilderte der selbständige Beilngrieser Steuerberater Albert Meier, was er konkret tut, damit seine 55 Mitarbeiter(innen) Beruf und Familie verbinden können. So habe er in seiner Steuerberatungsgesellschaft frühzeitig Heimarbeitsplätze eingerichtet. Als seine Firma noch kleiner war, habe er die Mitarbeiter samt Familien zum Sommerfest in seinen Garten eingeladen („heute, mit 55 Leuten, wird das schwieriger"), nicht zuletzt um Teamgeist und Verständnis zu schaffen, auch was die faire Einteilung der jeweiligen (Teilzeit)-Arbeitszeiten betrifft.

Auf die Frage, welche Möglichkeiten die Kirche als Arbeitgeber beim Wiedereinstieg in den Beruf biete, antwortete Domkapitular Manfred Winter, Leiter der Personalabteilung im Bistum Eichstätt, mit konkreten Zahlen: derzeit hätten 17 Ganztagskräfte auf Teilzeit bis zu 19,5 Stunden reduziert. Weitere sechs Mitarbeiterinnen seien während ihrer Elternzeit stundenweise im Büro oder bei Schulungen, um Anschluss zu halten. Auf Sondersituationen alleinerziehender Mitarbeiterinnen „reagieren wir prompt" . Und ein weiteres Jahr Sonderurlaub nach dem dreijährigen Erziehungsurlaub sei auch kein Problem.

Bischof Gregor Maria Hanke zeigte sich in seiner kurzen Ansprache alarmiert darüber, dass die Familie „ein Stück weit in Gefahr" sei. Deshalb gelte es, eine breite, gesellschaftliche Diskussion über deren Stellung und Wert in Gang zu setzen. Familie sei nicht nur Kirche im Kleinen, sondern auch Urzelle der Gesellschaft. Fehlender Mut, sich in Familien zu binden, sei Ausdruck von Hoffnungslosigkeit.

Im Laufe der Diskussion ging es auch um den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen. Nicht jeder könne auf familiäre Netzwerke zurückgreifen, „da muss diese zusätzliche Möglichkeit einfach da sein", brachte es ein Teilnehmer der Runde auf den Punkt.

Informationen zum Thema:

Familienorientierte Personalpolitik, Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen, hg. v. DIHK—Deutscher Industrie– und Handelskammertag, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Beruf & Familie gGmbH, Februar 2004

Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse, hg. v. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, September 2003

Positionspapier des Diözesanrates der Katholiken im Bistum Eichstätt:

Wir brauchen eine familiengerechte Arbeitswelt und nicht eine arbeitsgerechte Familie

Bereits in der Enzyklika „Laborem exercens" von Papst Johannes Paul II. aus dem Jahr 1981 findet sich die Forderung, dass es für eine Mutter möglich sein muss, „ohne psychologische oder praktische Diskriminierung" (Nr. 19) ihre Aufgabe im Dienst für die Familie zu erfüllen.
Diese Forderung ist heute nach unserer Ansicht auf beide Elternteile zu beziehen. Wir sprechen uns für ein Familienleitbild „partnerschaftliche Familie" aus, bei dem die Verantwortung für alle Anliegen der Familie (Einkommen, Erziehungs-, Betreuungs- und sonstige Familienpflichten) einvernehmlich geteilt und gemeinsam getragen wird.

Die Verwirklichung der partnerschaftlichen Familie gelingt am besten, wenn die Arbeitswelt auf die familiären Belange der Beschäftigten flexibel reagiert. Müttern soll die Teilhabe am Berufsleben und Vätern eine stärkere Familien- und Erziehungsbeteiligung ermöglicht werden. Die personalpolitische Realität muss durch die selbstverständliche Beteiligung von Müttern und Vätern in beiden Lebensbereichen (Familie und Beruf) geprägt werden. Familie zu haben und darauf Rücksicht nehmen zu können, sollte der „Normalfall" sein und nicht ein Nachteil der Beschäftigten.

Damit dieses Ziel erreicht wird, erwarten wir von der Politik, den christlichen Kirchen und der Gesellschaft, dass sie Rahmenbedingungen schaffen, die mithelfen eine familiengerechtere Arbeitswelt zu entwickeln. Dazu gehören insbesondere:

- der Ausbau der finanziellen Förderung von Familien (höheres Kindergeld, höhere Freibeträge, Betreuungsgeld)
- eine bessere soziale Absicherung (v.a. Altersversorgung) von Müttern und Vätern, insbesondere auch in Teilzeit
- der Aufbau eines qualifizierten, erreichbaren und bezahlbaren Angebots an Kinderbetreuung
- der Ausbau des Angebots an Ganztagsschulen

Es gibt viele gute Beispiele von Unternehmen, die beweisen, dass familienfreundliche Personalpolitik auch dem Unternehmen nützt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind motivierter, die Fehlzeiten sind niedriger und die Fluktuation ist geringer. Elternkompetenzen sind auch in der Arbeitswelt nützlich.

Damit das Ziel einer familiengerechten Arbeitswelt noch weiter umgesetzt werden kann, fordert der Diözesanrat Eichstätt:

- den Ausbau von Managementinstrumenten, die zu einer Förderung von familienbewusster Personalpolitik führen (z.B. durch externe Audits)
- eine Bevorzugung familienfreundlicher Unternehmen bei öffentlichen, insbesondere auch kirchlichen Ausschreibungen
- den Ausbau und die weitere Entwicklung familiengerechter Arbeitszeitmodelle und deren tarifrechtliche Absicherung, Reintegrations- und berufliche/betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen während der Zeit der Kindererziehung

Beschluss der Vollversammlung am 15.03.08 in Neumarkt

Forum Familienfreundliche Personalpolitik beim Diözesantag für Pfarrgemeinderäte am 11.10.08

Statement von Albert Meier, Steuerberater und Geschäftsführer der BERATA GmbH, Beilngries

Ich bin Pfarrgemeinderatsvorsitzender der Pfarrei Irfersdorf und Dekanatsratsvorsitzender des Dekanats Beilngries. Als Mitglied des Diözesanarbeitskreises „Berufs- und Arbeitswelt" habe ich mich neben meiner beruflichen Praxis mit dem Thema „Familienfreundliche Personalpolitik" befasst.

Ich habe die Thematik als Arbeitnehmer in vielen Jahren und mittlerweile als Geschäftsführer einer Steuerberatungsgesellschaft mit über 200 Mitarbeitern von mehreren Seiten erlebt. Als einziger Sohn einer Bauersfamilie bin ich in Grampersdorf bei Beilngries aufgewachsen und zur Schule gegangen. Nach meiner landwirtschaftlichen Ausbildung im Jahre 1973 (ich sollte den landwirtschaftlichen Betrieb übernehmen und bewirtschaften) habe ich wegen des Strukturwandels in den Bauernhöfen ein zweites Standbein in der Buchhaltung aufgebaut.

Ich wurde Arbeitnehmer einer Buchführungsgesellschaft und habe mich erneut dort aus- und fortgebildet bis zur Steuerberaterprüfung im Jahre 1981.

Mit bestandener Steuerberaterprüfung habe ich eine Niederlassung der BERATA GmbH und des landwirtschaftlichen Buchführungsdienstes in Grampersdorf gegründet und auf meinem Bauernhof eine Steuerkanzlei aufgebaut.

Wir begannen mit 10 Mitarbeitern im Jahre 1981 und sind mittlerweile auf 55 Steuerfachkräfte angewachsen. Langjährige Mitarbeiter stellen den Aktivposten einer Steuerkanzlei dar.

Unsere Mitarbeiter haben sehr viel Einblick in die Betriebe und Familien der Mandanten. Wenn die Mitarbeiter langfristig der Kanzlei angehören, stärkt dies auch die Mandantenbindung. Nur motivierte Mitarbeiter bringen auch neue Mandanten für das Wachstum der Kanzlei.

Wir haben in 25 Jahren die Mitarbeiterzahl verfünffacht und die Mandanten verzehnfacht. Ich denke, dass familienfreundliche Personalpolitik in hohem Maße zur Mitarbeiterbindung beiträgt.

Was ist in unserem Betrieb familienfreundlich?

Wir haben frühzeitig Heimarbeitsplätze eingerichtet, damit die Mitarbeiter die Belange der Familie stärker berücksichtigen konnten. Von den 55 Mitarbeitern sind 20 in Teilzeit in ganz verschiedenen Modellen tätig. Es ist uns wichtig, dass Mitarbeiter während der Elternzeit in verschiedenem Umfang im Betrieb weiter tätig sind, um danach wesentlich einfacher wieder einsteigen zu können. Gerade im steuerberatenden Bereich müssen wir uns auf ständig wechselnde Gesetzesgrundlagen einstellen. Aber auch in anderen Büroberufen wandelt sich durch die EDV der Arbeitsplatz jährlich.

Ich denke bei der Frage der Familienfreundlichkeit muss man die verschiedenen Betriebstrukturen berücksichtigen:

Ein **kleiner Handwerksbetrieb** kann z. B. durch Anbindung der Familienangehörigen bei Sommerfesten und Weihnachtsfeiern und eingehen bzgl. der Arbeitszeit

Kirchenzeitung im Bistum Eichstätt, Nr. 42, 21.10.07

Flexibilität zahlt sich aus

Familienfreundlichkeit von Firmen war Thema

Foto: Gess

Am Podium (v.l.): Hildegard Remling (Diözesansekretärin der Katholischen Arbeitnehmerbewegung), Albert Meier (Steuerberater und Geschäftsführer), Moderator Wolfgang Wille, Bischof Gregor Maria Hanke OSB, Alois Konstantin Fürst zu Löwenstein (Geschäftsführer), Gewerkschaftsvertreterin Silke Pöllinger und Domkapitular Manfred Winter.

Hirschberg (gg) Wenn eine Firma flexible Arbeitszeiten und ein familienfreundliches Betriebsklima bietet, profitieren davon nicht nur die Mitarbeiter, sondern auch das Unternehmen selbst. Das war die Quintessenz aus dem „Hirschberger Arbeitsmarktforum 2007". „Und dass Gewerkschaften und Arbeitgeber zur Umsetzung dieses Ziels an einem Strang ziehen, ist eine wichtige Erkenntnis dieses Tages", zog der Vorsitzende des Sachausschusses „Berufs- und Arbeitswelt" im Eichstätter Diözesanrat, Lothar Troll, am Ende Bilanz.

Zwei Vorträge leiteten den Studientag ein. Aus der Sicht des Arbeitgebers brach Alois Fürst zu Löwenstein eine Lanze für familienfreundliche Arbeitsbedingungen, die ein ganz wichtiger Wirtschaftsfaktor seien. Löwenstein engagiert sich im „Bund Katholischer Unternehmer" (BKU), war lange für eine Ölgesellschaft in den USA tätig und ist derzeit Geschäftsführer einer Fonds-Gesellschaft in Frankfurt. Für flexible Arbeitszeiten und bessere Möglichkeiten, von zu Hause aus zu arbeiten, sprach sich auch Silke Pöllinger von der Gewerkschaft „Bergbau, Chemie, Energie", Landesbezirk Bayern, aus.

auch bezüglich seiner Forderung, Managementinstrumente auszubauen, die zu einer Förderung von familienbewusster Personalpolitik führen.

Die Familienaudits, z. B. der Hertie-Stiftung, sind schon in vielen Bereichen erprobt und praktiziert worden. Mit der Auditierung wird ja nicht nur eine Urkunde an den Eingang gehängt, sondern auch eine prozessuale Bewusstseinsbildung durchgeführt.

Ich wünsche mir hier vor allen Dingen – wie dies auch in unserem familienpolitischen Konzept steht -, dass alle größeren öffentlichen Behörden sich diesem Prozess unterziehen, einschließlich der Universitäten.

Zu diesen Managementinstrumenten gehört auch auf der einen Seite eine gezielte Frauenförderung, aber auf der anderen Seite auch die Unterstützung bei der Bewusstseinsbildung dafür, dass sich Väter stärker in das Familienleben einbringen können. Die Vätermonate im Elterngeldkonzept sind hier ein wirksamer Anreiz.

Aber es muss schon im betrieblichen Alltag und im Selbstverständnis zwischen den Kollegen hier eine Änderung in der Bewusstseinsbildung erfolgen (eigene Erfahrungen).

Zweierlei darf ich feststellen:

Hier geht es bei familienfreundlicher Personalpolitik vorrangig um eine Änderung in der Bewusstseinsbildung.

Familienfreundliche Personalpolitik darf nicht in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zur Disposition gestellt werden, weil sie ein positiver betriebs- wie volkswirtschaftlicher Faktor ist.

Die Politik muss durch eine Vorbildfunktion in den öffentlichen Verwaltungen selbst einen Beitrag dazu leisten und verhindern, dass durch falsche Strukturen Arbeitsbedingungen weniger familienfreundlich gestaltet werden.

Fest steht aber auch, dass natürlich in wirtschaftlich besseren Zeiten die Maßnahmen und Überlegungen freiwilliger und offensiver erfolgen als in stürmischen Zeiten. Dies muss voneinander abgekoppelt werden.

bei familiären Problemen für seine Mitarbeiter viel tun.

Natürlich ist es immer ein Geben und Nehmen. Der Mitarbeiter kann nicht erwarten, dass der Betrieb ihm bei allen familiären Belangen entgegen kommt, wenn er selber auf die betrieblichen Belange nicht eingeht.

Beispiel:
In einem familienfreundlichen Betrieb muss es möglich sein, dass der Mitarbeiter, wenn er familiär einige Tage frei braucht, dies rechtzeitig mit dem Betrieb abstimmt, und dass auf die Belange des Mitarbeiters eingegangen wird. Allerdings muss auch der Mitarbeiter entsprechendes Engagement zeigen, wenn der Betrieb in Engpasssituationen ist und auch einmal Überstunden abgeleistet werden müssen.

Die Einbindung der Familienangehörigen in Betriebsfeiern motiviert die Mitarbeiter und gibt den Angehörigen auch Verständnis für die Arbeit des Partners.

Auch die Familien der Mitarbeiter lernen sich gegenseitig kennen und können sich auch in privaten Angelegenheiten aushelfen. Der Kleinbetrieb kann vor allem in dem Kontakt zu den Familien der Mitarbeiter punkten.

Bei **Mittelbetrieben,** zu denen ich mich mit meinen 55 Mitarbeitern in der Niederlassung als Dienstleister und den über 200 Mitarbeitern im Gesamtunternehmen der BERATA GmbH Steuerberatungsgesellschaft zähle, wird es für den Inhaber oder Geschäftsführer schon schwieriger, den Kontakt zu den einzelnen Familien zu halten. In diesem Bereich ist es aber auch möglich, z. B. verschiedene Teilzeitmodelle anzubieten und die Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung zu unterstützen.

Beim Angebot von Teilzeitmodellen ist es ganz wichtig, dass die Mitarbeiter mitwirken und untereinander Vertretungen vereinbaren, da die Geschäftsführung ansonsten mit den vielen Detailregelungen zu stark belastet ist.

Die modernen EDV-Konzepte und Kommunikationsmöglichkeiten über das Internet unterstützen die Möglichkeit der Teilzeitarbeit und des Tele-Arbeitsplatzes. Allerdings ergeben sich auch Probleme der Arbeitsplatzkosten wie Lizenz-Gebühren usw. Auch hier ist es wichtig, dass Mitarbeiter und Geschäftsführung versuchen, die Vorteile zu nutzen und die Nachteile zu verringern.

Ein Betriebsrat im Unternehmen sollte in diese Verhandlungen eingebunden werden und kann deshalb förderlich sein.

Für Mittelbetriebe wird es zu schwierig sein, einen eigenen Kindergarten zu errichten. Es können jedoch auch steuerlich geförderte Kindergartengebühren der Mitarbeiter übernommen werden und Kindergartenarbeitsplätze organisiert werden.

Ich denke, dass wir in diesen Belangen nicht immer nur auf den Staat bauen sollten. Gerade im ländlichen Raum, wo es sich anbietet, dass Omas und Opas für die Kinderbetreuung zur Verfügung stehen, sollte dies nicht vernachlässigt werden. Das Aufwachsen im Generationenverbund bringt neben der Ausbildung im Kindergarten für die Heranwachsenden nach meiner Auffassung eine große Bereicherung. So können noch rüstige Opas und Omas ihre Kinder bei der Betreuung der Enkelkinder unterstützen und bleiben dadurch noch fit und jung. Die Enkelkinder bekommen den Bezug zu den Großeltern und können zur späteren Zeit bei der Pflege der Großeltern auch die Eltern unterstützen.

Nicht nur die Betreuung der Kinder, sondern auch die Pflege der Eltern ist ein

immer wichtiger werdender Teil in unserer Gesellschaft. Auch dies muss bei familienfreundlicher Personalpolitik bedacht werden.

Natürlich ist dies oft nicht möglich, wenn die Eltern in München und die Großeltern in Nürnberg wohnen.

Auch **Großbetriebe** können eine familienorientierte Personalpolitik einsetzen und durch Schichtmodelle die Arbeitszeit flexibilisieren. Großbetriebe haben die Möglichkeit, unter Umständen betriebseigene Kindertagesstätten zu errichten und auch eigene Fortbildungsprogramme für die Mitarbeiter zu entwickeln.

Wie Sie aus dem Positionspapier des Diözesanrates der Katholiken im Bistum Eichstätt vom 15.03.2008 entnehmen können, ist auch der Staat gefordert,die familiengerechte Arbeitswelt zu fördern.

Durch höheres Kindergeld, Betreuungsgeld und Steuerfreibeträge wurde in den letzten Jahren auch viel auf den Weg gebracht.

Sorgen macht uns die soziale Absicherung von Müttern und Vätern, die wegen der Kindererziehung viel in Teilzeit und vor allem in Minijobs tätig waren. Ihr Rentenanspruch reicht im Alter oft nicht zum Leben. Die Mitarbeiter sollten auf die mögliche Aufstockung des Rentenbeitrags hingewiesen werden.

Der Aufbau eines qualifizierten Kinderbetreuungsangebotes und des Angebots an Ganztagsschulen schreitet sehr stark voran. Das ganze muss jedoch auch für die Familien bezahlbar bleiben. Es stellt sich die Frage, ob die Politik durch gesetzliche Maßnahmen den Müttern und Vätern mehr Rechte einräumen soll. Ich bin der Meinung dass dies auch ins Gegenteil umkehren kann, weil sich dann die Arbeitgeber überlegen, welche Mitarbeiter sie einstellen.

Ich hatte bereits erwähnt, dass ein Geben und Nehmen notwendig ist, damit eine familiengerechte Arbeitswelt entsteht.

Es darf auch nicht übersehen werden, dass Unternehmen rechnen müssen. Unternehmer werden überwiegend nur solche Maßnahmen durchführen, die ihnen auch wirtschaftliche Vorteile bringen.

Deshalb ist es anzuraten, auch in der Ausbildung und bei Manager fortbildungen auf die familiengerechte Arbeitswelt einzugehen. Nach meiner Auffassung erfolgt durch eine familienfreundliche Personalpolitik eine starke Mitarbeiterbindung an das Unternehmen.

Da Mitarbeiter hohe Ausbildungskosten verursachen, ist neben vielen anderen Vorteilen eine lange Mitarbeiterbindung im Betrieb auch wirtschaftlich sehr vorteilhaft.

Ich habe mir meine eigene Mitarbeiterstatistik angesehen und festgestellt, dass meine Mitarbeiter durchschnittlich 14 Jahre im Unternehmen sind. Bei einem Unternehmen, das erst 26 Jahre besteht, ist dies in der Dienstleistungsbranche ein hervorragendes Ergebnis.

es kann nicht sein, dass die öffentliche Verwaltung bei den Kinderbetreuungsmöglichkeiten hinterherhinkt.

Besonders kritisch sehe ich allerdings den Manteltarif für den öffentlichen Dienst, auf den sich die Tarifvertragsparteien geeinigt haben. Dieser Vertrag soll als besonders modern gelten. Er enthält aber keinerlei familienorientierte Komponenten mehr. Dies ist alarmierend.

Es ist die Frage, ob gut gemeinte Instrumente wie der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit tatsächlich zur Schaffung weiterer Teilzeitarbeitsplätze geführt haben.

Ich halte gerade hier, was die Arbeitszeitbedingungen anbelangt, den Handlungsbedarf für besonders groß.

Auf der einen Seite gibt es viele flexible Arbeitszeitmodelle, auf der anderen Seite besteht die Gefahr, dass wirtschaftlich schwierige Entwicklungen – vor denen wir leider im Moment wieder stehen – dazu führen, dass diejenigen, die flexible Zeitmodelle haben oder geringer beschäftigt sind, als erste vom Verlust des Arbeitsplatzes bedroht sind.

Ich plädiere aufgrund der ermöglichten gesetzlichen Rahmenbedingun-gen und auch der jetzt geschaffenen finanziellen Voraussetzungen dafür, dass die Fragen guter und passgenauer Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu einer Schwerpunktinitiative werden.

Dies bedeutet, dass zum einen das Bayerische Kinderbildungs- und betreuungsgesetz bezüglich der Gastkinderregelung flexibilisiert werden muss.
Dies bedeutet, dass die Vielzahl von Modellen für Betriebe, sich an Kinderbetreuungsmöglichkeiten für ihre Beschäftigten zu beteiligten, auch offensiv angeboten wird.

Ich werde hierzu vorschlagen, dass die neue Bayerische Staatsregierung das Bündnis für Arbeit fortsetzt, bei dem Politik, Arbeitgeber und Gewerkschaften an einem Tisch sitzen.

Dabei soll neben der betrieblichen Weiterbildung das Thema „Familienfreundliche Arbeits- und Personalbedingungen“ im Mittelpunkt der Überlegungen stehen.

Natürlich gibt es sowohl viele Großunternehmen als auch mittelständische Betriebe, die bereits von sich aus sehr viel in Richtung familienfreundliche Arbeitsbedingungen getan haben. Deshalb ist die Schaffung einer Art Best-Practice-Plattform erforderlich.

Kirche und kirchliche Verbände (z. B. Caritas) sind ein großer Arbeitgeber. Auch hier ist familienfreundliche Personalpolitik ein vorrangiges Anliegen.

Wir müssen deshalb auch im eigenen Haus Bewusstsein schaffen und vor der eigenen Türe kehren. Dies sage ich ausdrücklich als stellvertretender Vorsitzender des Landeskomitees der Katholiken in Bayern.

Wir wissen, dass bei einem Ausstieg aus dem Berufsleben über mehrere Jahre hinweg die parallel laufenden Informations- und Integrationskonzepte in ein Unternehmen bzw. in einer Branche sehr schwierig sind.

Die Schnelllebigkeit überfordert hier Re-Integrationsmaßnahmen häufig. Ich bin aber der Meinung, dass gerade daran gearbeitet werden muss.
Dies ist zum einen eine Aufgabe der Tarifvertragsparteien – zum anderen muss aber auch von staatlicher Seite her untersucht werden, wie dieser Prozess noch gefördert und unterstützt werden kann.

Ich unterstütze die Überlegungen des Sachausschusses Berufs- und Arbeitswelt des Diözesanrats im Bistum Eichstätt

Forum Familienfreundliche Personalpolitik beim Diözesantag für Pfarrgemeinderäte am 11.10.08

Statement von Joachim Unterländer, MdL

Folgende Thesen sind voranzustellen:

- Beste familienfreundliche Personalpolitik ist natürlich die Unterstützung einer guten wirtschaftlichen Lage, die Arbeitsplätze für Familien sichert bzw. neue schafft.

- Die eingangs skizzierte Herausforderung der „technologischen Revolution" kann auch für neue Arbeitsformen als Chance für familienfreundliche Arbeitsbedingungen gesehen werden.

- Schutz und Förderung der Familie ist eine staatliche, gesellschaftliche und kirchliche Aufgabe. Da Wirtschaft und Arbeit kein rechtsfreier Raum sind, gilt dieses Ziel auch in diesem Bereich.

- Wir müssen gemeinsam den Mut haben, neue flexible und familiengerechte Arbeitszeiten und Arbeitsformen z. B. auch im Home-Office, zu unterstützen und neu zu denken, ohne dass dies zu Lasten regulärer Arbeitsverhältnisse gehen darf.

Wahlfreiheit der Familien als entscheidende Ausgangslage für das inhaltliche Selbstverständnis einer familienfreundlichen Personalpolitik.
Das Bewusstsein zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen muss genauso prägend werden, wie sich das Umweltbewusstsein entwickelt hat.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen setzen einen ganzheitlichen familienpolitischen Ansatz voraus (Fünf-Säulen-Modell).

Entscheidend ist ein Dreiklang an bewusstseinsverändernden bzw. bewusstseinsbildenden Maßnahmen.

Zunächst einmal ist erforderlich, dass die Unternehmen selbst familienfreundliche Arbeitsbedingungen als einen Gewinn für ihr Unternehmen ansehen.

Hierzu gibt es auch ein gemeinsam von der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft und dem Bayerischen Sozialministerium entwickeltes Beratungskonzept, das für Unternehmen zur Verfügung steht.

Darüber hinaus wünsche ich mir bei den Tarifvertragsparteien, sowohl Arbeitgebern wie auch Gewerkschaften, hier die Bewusstseinsbildung vor allen Dingen in der Bildung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle ebenso zu sehen, wie in einer Lohnentwicklung, die die Belange von Vätern und Müttern berücksichtigt.

Auch die öffentliche Hand in Form der Politik und der öffentlichen Verwaltung hat hier einen großen Nachholbedarf.

Es muss untersucht werden, inwieweit es Blockadeinstrumente gibt, die eine familienfreundliche Personalpolitik und entsprechende Arbeits-bedingungen verhindern. Dies gilt sowohl für die Praxis wie auch für den rechtlichen Rahmen.

Darüber hinaus kommt es mir aber besonders darauf an, und ich setze mich hier persönlich auch immer wieder vehement dafür ein, dass die öffentliche Verwaltung in jeder Hinsicht Vorbildfunktion einnimmt.

Es kann nicht sein, dass Teilzeitbeschäftigte, die dies familienbedingt so entschiedenhaben, bei Stellenbesetzungen und bei Beurteilungen benachteiligt werden –

Forum Familienfreundliche Personalpolitik beim Diözesantag für Pfarrgemeinderäte am 11.10.08

Statement von Christiane Voigt, DGB Bayern

97% der Bevölkerung sind der Auffassung, dass es wichtig (22%) bzw. sehr wichtig (75%) ist, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.
93% erwarten, dass sich Wirtschaft und Politik zusammentun, um gemeinsam die Vereinbarkeit zu fördern und
95% glauben, dass dieses Thema in den nächsten Jahren auch für Männer wichtiger wird.
Das ist das Ergebnis einer Umfrage des Bundesfamilienministeriums 2006.
Sie sehen, sie haben mit dem Thema dieses Forums eine, nicht nur für Sie wichtige Frage angesprochen.

Dieses Umfrageergebnis zeigt aber auch, wie groß die Erwartungen und der Druck der Betroffenen in der Frage der Vereinbarkeit ist.

Während bisher bei der Diskussion von familiengerechter Arbeitswelt vor allem die Kinderbetreuung im Mittelpunkt stand, wird immer deutlicher, dass auch die Pflege berücksichtigt werden muss. Sie wird zukünftig eine noch größere Rolle spielen, denn „Familie" wird auch durch die Wechselwirkung zwischen Eltern und Kindern geprägt.
Damit gilt vieles, was zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter dem Blickwinkel der Kindererziehung gesagt wird im Grundsatz auch für die Pflege, auch wenn sich dort andere Schwerpunkte ergeben.

Daraus folgt für mich, das Gesellschaft und Unternehmen auf diese Situation reagieren müssen. Und es muss das Ziel sein, dass sich die Maßnahmen und Aktivitäten von Staat und Gesellschaft auf der einen und Unternehmen auf der anderen Seite gut ergänzen.

Aber heute soll es vor allem um die betrieblichen Ansätze gehen, und hier gibt es auch noch viel zu tun.

Wie sieht die Situation aus?
Auch wenn es gesetzlich keinen Unterschied mehr gibt und Gleichberechtigung formal vollzogen ist, die Realität sieht anders aus.
Gleiche Chancen, der gleiche Zugang von Frauen und Männern zu Beruf, Qualifikation und beruflicher Weiterentwicklung sind immer noch nicht umgesetzt.
Noch immer wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem als Frauenthema betrachtet, und das gilt auch für die Unternehmen.
Das verwundert nur auf dem ersten Blick, denn noch immer haben überwiegend Männer in den Unternehmen das sagen.
Sogar in den Unternehmen, die sich dem Audit „Beruf und Familie" unterzogen haben, wird überwiegend Vereinbarkeit als Frauenthema betrachtet. Und solange dies so ist, werden sich viele die Probleme nur schwer lösen lassen.

Ein flächendeckendes Angebot von qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung von der Krippe über Kindergarten zur Ganztagsschule ist für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein ganz entscheidender Faktor. Nur wenn Familien ein gutes und ausreichendes Angebot vorfinden, können sie tatsächlich „frei" entscheiden, wer wie viel arbeitet.

Meistens wird Kinderbetreuung unter dem Gesichtspunkt Vereinbarkeit von Beruf und Familie diskutiert, ich bin mir aber

sicher, dass die positiven Auswirkungen für die Kinder auch unter dem Gesichtspunkt der Chancen- und Bildungsgerechtigkeit, mindestens so wichtig sind, wenn nicht sogar wichtiger!

Auch wenn einzelne Betriebe erkannt haben, dass Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit ihnen auch Vorteile bringen, so beschränkt sich doch die Mehrzahl der Maßnahmen auf das Angebot von Teilzeitarbeit bzw. flexibleren Arbeitszeiten. Deshalb möchte ich auf dieses Instrument etwas genauer eingehen, denn es ist nicht so „ideal" wie es oft dargestellt wird.
Viele Frauen wollen in Teilzeit arbeiten, aber sehr viele müssen zu einem geringeren Anteil arbeiten als sie selber wollen. Deshalb ist es für uns als Gewerkschaften wichtig, dass es keine Eingrenzung der Frauen auf Teilzeitarbeit gibt, auch Vollerwerbstätigkeit muss ohne größere „Verrenkungen" möglich sein. Damit würde auch die Aufteilung der Betreuungsarbeit zwischen den Eltern einfacher werden. Das war übrigens auch einer der Gründe für die gewerkschaftliche Forderung nach Arbeitszeitverkürzung. Wenn beide Elternteile eine kürzere Wochenarbeitszeit haben, ist auch für beide Elternteile die Vereinbarkeit einfacher zu organisieren.

Zurück zur Teilzeitarbeit:
Problematisch ist, dass immer mehr Teilzeitbeschäftigung als Minijob angeboten wird, ein Trend dem entgegengetreten werden muss, denn damit haben Frauen nur eine unzureichende Absicherung und keine beruflichen Entwicklungschancen mehr. Gleichzeitig werden auch immer mehr Frauen erneut in die Rolle der „Hinzuverdienerin" gedrängt, bei der es angeblich auf die Bezahlung nicht so ankommt. Und so wird versucht die Diskussion um Niedriglöhne zu relativieren, da es sich nun nur noch um ein Randproblem handelt.

Ein weiteres Instrument der Betriebe ist das Angebot von „Home office" / Telearbeit. Das kann ein Instrument sein, muss aber gut geregelt sein, denn das Problem von Home office und Telearbeit ist die fehlende oder zu geringe Anbindung der Betroffenen an den Betrieb oder anders gesagt, das „sichtbar" sein. Dazu kommt, dass Telearbeit nur in bestimmten Branchen/Berufen überhaut möglich ist.

Betriebliche Angebote, die darüber hinausgehen sind eher selten. Nicht unbedingt aus bösem Willen sondern weil oft das Wissen fehlt. Sowohl über die betriebliche Situation als auch über weitere Lösungsmöglichkeiten.

Was wäre zu tun?
Den Betriebsrat einbinden. Das gilt sowohl für die Unternehmensseite als auch für die Beschäftigten.

Eine Betriebsdatenanalyse durchführen in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Chancengleichheit. (muss meistens zusammen diskutiert werden!) Danach müssen die sich ergebenden Problembereiche genauer angesehen werden. Z.B. ob bei der bestehenden Gestaltung der Elternzeit eine berufliche Stagnation zu befürchten ist.

Es ist wichtig Personalentwicklung einzuführen oder auszubauen. Dabei sollte sowohl Frauen als auch Männern aufgezeigt werden, dass Beruf und Familie vereinbart werden kann und dass das Unternehmen beides ermöglichen will.

Die Teilzeitarbeit ist entsprechend dem schon angesprochenen Punkten auszugestalten. Dazu gehört zum Beispiel die Frage von Teilzeit in Führungsfunktionen, aber auch Weiterbildungsangebote, die mit Teilzeit vereinbar sind. Und die Ein- und Höhergruppierung von Teilzeitbeschäftigten.

Umfragen zeigen, dass Blockaden in den Betrieben eher von den Führungskräften, weniger von den Unternehmen ausgehen. Wenn Unternehmen diese Frage wirklich ernst nehmen, müssen sie ihren Führungskräften klar machen, dass bei ihrer eigenen Beurteilung ihr Verhalten in dieser Frage eine wichtige Rolle spielt.

Dazu gehören aber auch Angebote und Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Pflege. Das reicht von der Information durch den Betrieb wo es welche Angebote gibt bis hin zu eigenen Maßnahmen z.B. bei der Kinderbetreuung. Sei es ein eigenes Angebot, sei es der „Einkauf" von Belegungsrechten.

Noch ein Wort zur Rolle der Betriebs- und Personalräte.
Betriebsräte müssen sich mit über 60 verschiedenen Themenbereichen auseinandersetzen und auskennen. Und da bleiben Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oft im Hintergrund, umso mehr, wenn Lösungen nicht von den Betroffenen eingefordert werden. Deshalb ist es wichtig, dass Beschäftigte aktiv mit ihren Fragen und Problemen auf den Betriebs- oder Personalrat zugehen und Lösungen einfordern.

Auch wenn es viele Unternehmen noch nicht erkennen, eine familienbewusste Personalpolitik bringt ihnen viele Vorteile, z.B.:
Senkung der Fluktuation
Senkung des Krankenstands
Verkürzung der Elternzeit, Rückkehrer sind schneller wieder integriert.
Und: Gute Mitarbeiterinnen können gehalten werden, das könnte vor allem für kleinere, mittelständische Unternehmen in ländlichen Regionen als Wettbewerbsvorteil genutzt werden.

Teilnehmer am Forum (v.l.n.r.): Albert Meier, Joachim Unterländer, Moderator und Sachausschussvorsitzender Lothar Troll, Christiane Voigt