Landesfrauenrat Hamburg e.V.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Jahresthema 2004 des
Landesfrauenrats Hamburg e.V.

Landesfrauenrat Hamburg e.V.

Vorwort

Der Landesfrauenrat Hamburg hat das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zum Schwerpunktthema des Jahres 2004 gemacht. Ausgangspunkt war die breite Diskussion um die Einführung des Kita-Gutscheinsystems in Hamburg und die Frage, in welcher Weise der Landesfrauenrat Hamburg dieses Thema aufgreifen und Position beziehen will. Sehr schnell war klar: Die Diskussion um das Kita-Gutscheinsystem muss eingebettet sein in das umfassendere und gesellschaftlich drängende Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer. Der Landesfrauenrat Hamburg hat daraufhin im Jahr 2004 verschiedene Veranstaltungen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ durchgeführt, die wir in diesem Heft dokumentieren.

Wir veröffentlichen unsere Dokumentation bewusst am 1. Mai, dem traditionellen Tag der Arbeit. Bislang verweist der Tag der Arbeit in erster Linie auf die Erwerbsarbeit. Die Familienarbeit tritt in diesem Zusammenhang eher auf als Hindernis, das den Möglichkeiten der Erwerbsarbeit in Bezug auf finanzielle Unabhängigkeit, Selbstverwirklichung und Erfolg entgegensteht. Erwerbsarbeit und Familienarbeit werden insofern diskutiert als ein „Entweder oder“. Nach den vorherrschenden Geschlechterstereotypen müssen insbesondere Frauen sich anscheinend entscheiden für Beruf O D E R Familie.

Welche fatalen Folgen das fehlende U N D zwischen Beruf und Familie auf die demografische Entwicklung in Deutschland und damit auf die Grundlagen unserer Gesellschaft hat, wird derzeit auch von Politik und Wirtschaft immer klarer erkannt.

Wir wünschen uns, dass der Tag der Arbeit auch für Frauen Erwerbsarbeit meint und die Familienarbeit gleichermaßen von Männern geleistet wird.

Barbara Bohm, Verena Zahn
- Arbeitsgruppe „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ -

Impressum:
Landesfrauenrat Hamburg e.V.
Verfasserin: Katharina Hanschen
Fotos: Gerda Aldermann
Hamburg, 1. Mai 2005

Landesfrauenrat Hamburg e.V.

G L I E D E R U N G

1.	Einleitung	Seite 5
2.	Mitgliederversammlung am 02.08.2004 – „Familienbewusste Personalpolitik am Beispiel WEP“	Seite 7
3.	Diskussionsveranstaltung auf der Messe DU und DEINE WELT am 31.08.2004 „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“	Seite 9
4.	Diskussionsveranstaltung auf der Messe DU und DEINE WELT am 03.09.2004 „Wie setzen große und kleine Betriebe die Chancengleichheit für Frauen und Männer durch?“	Seite 11
5.	Veranstaltung des LFR am 25.10.2004 „Karrierebremse Kinder - wie lassen sich Erwerbstätigkeit und Familie vereinbaren?	Seite 13
5.1	Arbeitsgruppe 1 „Familienbewusste Personalpolitik – Ein Erfolgsfaktor“	Seite 14
5.2	Arbeitsgruppe 2 „Chancengleichheit im Betrieb“	Seite 15
5.3	Arbeitsgruppe 3 „Rollenbild Mutter – Auswirkungen auf das Erwerbsverhalten von Frauen“	Seite 17
5.4	Arbeitsgruppe 4 „Eine neue Balance – Familienphase und Erwerbstätigkeit sind vereinbar“	Seite 18
6.	Serviceteil	
6.1	Welche betriebswirtschaftlichen Vorteile hat der familienfreundliche Betrieb?	Seite 20
6.2.	Was können Unternehmen konkret tun, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erleichtern?	Seite 21

1. Einleitung

Seit einiger Zeit werden Konzepte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie über den engeren Kreis der Frauenverbände und Frauenlobbygruppen hinaus auf breiter Basis entwickelt, vorgestellt und diskutiert.

Grund für diese erfreulich große Aufmerksamkeit ist in erster Linie die demografische Entwicklung. Deutschland hat gemeinsam mit Österreich, Italien und Spanien die niedrigsten Geburtenraten in Europa. Mittlerweile werden in Deutschland durchschnittlich nur noch 129 Kinder pro 100 Frauen geboren. Immer mehr Frauen sehen sich vor die Wahl gestellt, E N T W E D E R berufstätig zu sein und eine Karriere zu verfolgen O D E R Kinder zu haben. 40 % der bis zu 39 Jahre alten Akademikerinnen bleiben kinderlos – Tendenz steigend. 75 % der weiblichen Führungskräfte haben keine Kinder; bei den Männern sind es 45 %.

Bei einer gleichzeitig rasant alternden Bevölkerung stellt diese Entwicklung eine Bedrohung für den gesellschaftlichen Wohlstand, die sozialen Sicherungssysteme und die gesellschaftliche Stabilität in Deutschland dar.

Kein Wunder, dass die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft und in der Politik auf höchster Ebene angesiedelt ist. Im Februar 2004 hat die Prognos AG im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), des Deutschen Industrie- und Handelstages und der Hertie-Stiftung Beruf & Familie gGmbH unter der Überschrift „Familienorientierte Personalpolitik“ ein Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen erstellt. Im November 2004 folgte die Veröffentlichung „Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk – Potenziale, Kosten-Nutzen-Relationen, Best Practices“, herausgegeben vom BMFSFJ und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks.

Auch beim Hamburger Senat genießt das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie große Aufmerksamkeit. Im Rahmen des Leitbildes „Metropole Hamburg – Wachsende Stadt“ hat sich der Senat zum Ziel gesetzt, Hamburg zu einer attraktiven Stadt für Familien mit Kindern zu machen. Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird darin ausdrücklich benannt. Als konkrete Maßnahme wurde ein Dialog mit Unternehmen zum Thema „Familienbewusste Personalpolitik“ ins Leben gerufen und intensiviert. Bei der Auftaktveranstaltung am 26.11.2002 „Familienfreundlichkeit – ein Wettbewerbsfaktor für Unternehmen?“ wurde die Bandbreite möglicher familienbewusster Maßnahmen sowie deren Nutzen für Unternehmen vorgestellt.

Beispiele für weitere Projekte, die der Hamburger Senat beschlossen hat bzw. unterstützt und die nach eigener Aussage die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern sollen: Einführung eines Kita-Gutschein-Systems, Welcome-Projekt in der Familienbildungsstätte Niendorf zur Unterstützung von Familien nach der Geburt, Projekt „Oma-Hilfsdienst“, Väterkampagne 2003 „Väter wollen mehr“, Entwicklung eines Bildungskonzepts für Väter, Modellprojekt www.vaeter.de, ein Online Informations- und Beratungsangebot für Väter. [1]

Der Landesfrauenrat Hamburg hat im Jahr 2004 insgesamt vier Veranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchgeführt. Ziel dieser Veranstaltungen war es, über die bestehenden Konzepte und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu informieren und sie anhand konkreter Beispiele und Erfahrungen aus der Praxis zu diskutieren und auszuwerten.

[1] siehe auch Broschüre „Familienbewusste Personalpolitik – Chancen für Unternehmen und Beschäftigte“, Senat der Freien und Hansestadt Hamburg, Juli 2003

Bei der Mitgliederversammlung des Landesfrauenrats am 02.08.2004 informierte Doris Harms, Geschäftsführerin der WEP über die Erfahrungen in ihrem Betrieb. Auf der Messe Du und Deine Welt hat der Landesfrauenrat Hamburg bei zwei Diskussionen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Vordergrund gestellt. Der Expertinnenworkshop „Karrierebremse Kinder – wie lassen sich Erwerbstätigkeit und Familie vereinbaren?“ am 25.10.2004 war Höhepunkt und Abschluss des Schwerpunktthemas „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“. Bei diesem Workshop wurde das Thema aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet und diskutiert.

Wir zeichnen in dieser Dokumentation mit kurzen Protokollen unsere Diskussionen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ nach. In unserem Serviceteil informieren wir darüber, welche betriebswirtschaftlichen Vorteile ein familienfreundlicher Betrieb hat und zeigen auf, was Unternehmen konkret tun können, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erleichtern. Den Serviceteil haben wir bewusst ausführlich gehalten, weil es uns auch darum geht, die Informationen über bereits vorhandene guten Ideen und Konzepte breit zu streuen.

Einige Spitzengremien in Wirtschaft und Politik behandeln das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie in ihren Veröffentlichungen auf vorbildliche Weise. Es gibt Mut machende Beispiele aus der Praxis, die zeigen, dass neue Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie lebbar und erfolgreich sind. Der betriebswirtschaftliche Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen für die Unternehmen ist mittlerweile unumstritten und auch wissenschaftlich belegt.

Können wir uns also beruhigt zurücklehnen und zufrieden darauf schauen, wie sich die Verbesserungen auf breiter Ebene einstellen werden? Leider ist es nicht so einfach. Das zeigt die Aussage von Andrey Boreyko, dem neuen Chefdirigenten der Hamburger Symphoniker: „Ich bin sehr stolz auf meine Frau. Sie hat ihre Karriere als exzellente Violinistin der Familie zuliebe beendet. Dafür ist sie eine hervorragende musikalische Beraterin. Außerdem ist sie wunderschön und der Mode immer voraus“.[2].

Aus diesem Zitat können wir lernen, dass die Umsetzung neuer Programme und Konzepte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie von einem breiten Bewusstseinswandel begleitet und getragen werden muss, wenn sie Erfolg bringen soll.

Wir möchten mit dieser Dokumentation unseren Beitrag leisten, damit die Diskussion weiter geführt wird, der Bewusstseinswandel weiter voranschreitet und die bestehenden Konzepte zunehmend Realität werden.

An Ideen, Konzepten, gelungenen Praxisbeispielen und Nachweisen zum betriebswirtschaftlichen Nutzen von familienfreundlichen Maßnahmen mangelt es nicht. Jetzt ist es unser aller Aufgabe, jeweils an unserem Platz und mit unserem Einfluss für deren Verbreitung und vor allem für die Umsetzung zu sorgen.

Denn wir wollen, dass Frauen U N D Männer die freie Wahl haben, sie also nicht unter Armut leiden, wenn sie sich für die Kindererziehung entscheiden und auch nicht auf Kinder verzichten müssen, wenn sie sich für Karriere entscheiden.

[2] Hamburger Abendblatt vom 22.10.2004 „Boreyko – Leitmotiv Liebe“. Wir danken Birgit Kiupel herzlich für den Hinweis auf dieses Interview.

2. Mitgliederversammlung am 02.08.2004 – „Familienbewusste Personalpolitik am Beispiel WEP“

2.1 Ausgangslage

- Aufgaben der WEP (Wirtschaftsförderungs- Entwicklungs- und Planungsgesellschaft der Kreise Pinneberg und Segeberg GmbH): Projektentwicklung, Standortmarketing, ständiger Ansprechpartner für schon vorhandene bzw. ansiedelungswillige Firmen, Wirtschaftsförderungskompetenz in regionalen und überregionalen Gremien
- die WEP wurde beim bundesweiten Wettbewerb des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) als familienfreundlicher Betrieb ausgezeichnet

2.2 Konkrete Maßnahmen

Durch folgende Maßnahmen konnte und kann Doris Harms ihre Aufgabe als Geschäftsführerin der WEP und ihre Aufgabe als Mutter miteinander vereinbaren

- die WEP hat mit dem gesamten Team ein familienfreundliches Gesamtkonzept entwickelt, das durch das Aufsichtsratsgremium der Institution verabschiedet und finanziell unterstützt wird
- das Konzept enthält Regelungen zu den Bereichen Führung, Information und Dokumentation, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Arbeitsort (familienfreundliche Telearbeit), Entgeltaspekte, Personalentwicklung und Services
- die Arbeitszeiten werden im Team eigenverantwortlich flexibel gestaltet und nicht kontrolliert
- vier der acht Beschäftigten nutzen die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit
- die Büroräume verfügen über eine Baby- und Kleinstkindausstattung, so dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Notfällen ihre Kinder mit in den Betrieb nehmen können
- das Gehalt wird auch nach der Geburt des Kindes in gleicher Höhe weitergezahlt
- für das Team gibt es eine materielle Entschädigung, weil es das familienfreundliche Gesamtkonzept der WEP mitträgt
- es finden wöchentlich Teambesprechungen statt, bei denen nicht nur fachliche Fragen besprochen werden, sondern ebenfalls atmosphärische Belange
- es wird darauf geachtet, dass Beschäftigte ohne Kinder nicht durch Lärm in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt werden
- Frau Harms arbeitet täglich nur bis mittags. Abends, wenn ihr Mann nach Hause kommt, arbeitet sie ihr Restsoll ab
- Frau Harms nimmt ihr Kleinkind z. T. auch zu Verhandlungen, Sitzungen und zu Geschäftsessen mit. Dabei hat sie die Erfahrung gemacht, dass man in Anwesenheit eines Säuglings schneller zum Punkt kommt
- viele Sitzungen beginnen ab 20.00 / 21.00 Uhr, wenn die Kinder schon im Bett sind und der Mann von Frau Harms zu Hause ist

2.3 Bewertung / Ausblick

Folgende Aspekte hält Frau Harms für wichtig, wenn die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingen soll:

- das Prinzip „Hauptsache, die Arbeit wird erledigt“. Nicht die Anwesenheit, sondern die Ergebnisse der Arbeit müssen bewertet werden. Anwesenheit darf nicht mit Leistung verwechselt werden.
- Unterstützung durch den Partner
- das Team muss die Regelung mittragen
- Unterstützung des sonstigen Umfelds: „Du bist keine Rabenmutter, sondern eine tolle, gute und liebevolle Mutter U N D eine tolle, erfolgreiche Geschäftsfrau“
- Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen ist auch, dass sie sich im Betrieb wohlfühlen
- nur wenn Vater und Mutter zufrieden sind, in sich ruhen, wird es dem Kind gut gehen

3. Diskussionsveranstaltung auf der Messe DU und DEINE WELT am 31.08.2004 „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“

Es diskutierten auf dem Podium:

Corinna Nienstedt	Geschäftsführerin Handelskammer Hamburg
Martina Rost	Gleichstellungsbeauftragte FRAPORT - Betreibergesellschaft des Frankfurter Flughafens
Dr.h.c. Christa Ranzio-Plath	langjähriges Mitglied des Europaparlaments
Delphine Dusollier-Doisy	Les Gâteux D’Armoire

Moderation:

Birgit Kiupel	Journalistin

3.1 Ausgangslage

- das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ist in Deutschland noch Frauensache und nicht Teil einer gesamtpolitischen Strategie, wie in z.B. Frankreich
- Deutschland ist „Entwicklungsland“ im Hinblick auf die Versorgung mit Krippen und Ganztagsschulen
- der erforderliche Bewusstseinswandel zur Veränderung der Geschlechterrollen entsteht in den Betrieben nur durch betriebswirtschaftlichen Druck
- bei den 30jährigen ist ein Mentalitätswandel zu beobachten. Familie ist für Frauen U N D Männer wichtig. Daher sind auch für Männer spezielle Angebote notwendig, damit sie Beruf und Familie vereinbaren können.

3.2 Konkrete Maßnahmen

3.2.1 Betriebliche Maßnahmen bei FRAPORT

- eine Betriebsvereinbarung schafft die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie; die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen diese Betriebsvereinbarung dann um
- die Firma entwickelt durch betriebswirtschaftlichen Druck selbst Konzepte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z.B. mit dem Ziel, die Fehlzeiten zu reduzieren.
- Beispiel: betriebseigene Kinderbetreuung im „Flubbiland“. Die Öffnungszeiten von Flubbiland sind den Arbeitszeiten angepasst (von 6.00 bis 22 Uhr). Flubbiland leistet allerdings nur „Notfallbetreuung“
- das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist im Betrieb Dauerthema, da 60% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schichtdienst arbeiten
- notwendig ist die Weiterentwicklung von Konzepten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch das Management und die Führungskräfte. Individuelle Lösungen müssen geschaffen werden
- durch familienfreundliche Personalpolitik investieren Firmen in ihre Zukunft; denn qualifizierte und talentierte junge Paare entscheiden sich eher für Unternehmen mit einer familienfreundlichen Personalpolitik

3.2.2 Erfahrungen aus Frankreich

- in Frankreich ist es selten, dass Frauen nicht arbeiten – auch wenn sie Mütter sind. Es ist ganz normal, dass die Kinder in der Krippe versorgt werden
- in Deutschland ist es notwendig, Neues zu denken und nach Lösungen zu suchen. Notwendig ist auch Durchsetzungswillen. Deshalb sollte man sich organisieren, um nicht allein zu bleiben
- wichtig sind Eigeninitiative und Engagement bei der Gründung von Krippen. So ist es in Frankreich z.B. durchaus denkbar, dass Eltern nach Feierabend im Kindergarten ihres Kindes putzen

3.3 Bewertung / Ausblick

- unsere Gesellschaft kann es sich nicht leisten, auf die Talente und Erfahrungen von Frauen zu verzichten
- wichtig ist Frauenförderung in der Wirtschaft. In Fach- und Führungspositionen beträgt der Anteil von Frauen 20%. Dieser Anteil sollte erhöht werden. Dazu helfen Aktionen wie der Unternehmerinnentag und Frauennetzwerke z.B. „E trifft U“ - Existenzgründerin trifft Unternehmerin
- Familienförderung bedeutet, die Unternehmer zu ermuntern, flexible Arbeitszeiten und mehr Kinderbetreuung einzurichten – auch in Zusammenarbeit mit anderen Institutionen. In Hamburg wird das wichtige Thema Familienpolitik zunehmend erkannt
- die EU-Gesetzgebung ist Schrittmacher für Gesetze in Deutschland zur Gleichstellung von Frauen und Männern

- es ist wichtig, die Familienpolitik nicht gegen die Frauenpolitik ausspielen. Beide Themen haben eigene Schwerpunkte und Wichtigkeiten
- notwendig ist ein stärkerer Austausch mit anderen Ländern (z.B. Frankreich oder Finnland). Was können wir voneinander lernen? Welche Erfahrungen/ Elemente lassen sich ins Land übertragen?
- leider gibt es in Deutschland immer noch den Begriff der „Rabenmutter“, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht
- wichtig ist die Entwicklung von weiteren Rollenmodellen in Betrieben zum Thema Beruf und Familie

4. Diskussionsveranstaltung auf der Messe DU und DEINE WELT am 03.09.2004 „Wie setzen große und kleine Betriebe die Chancengleichheit für Frauen und Männer durch?“

Es diskutierten auf dem Podium:

Doris Harms	WEP GmbH
Gabriele Hotes	Techniker Krankenkasse (TKK)

Moderation:

Irmingard Zahn	Landesfrauenrat Hamburg

4.1 Ausgangslage

- die TKK beschäftigt 9.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; der Frauenanteil liegt bei 63%, da Verwaltung eher ein frauentypischer Beruf ist, 25-30% der Frauen sind in Führungspositionen
- das Thema „Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sowie „Berufliche Entwicklung von Frauen“ nimmt bei der TKK einen hohen Stellenwert ein

Zur Ausgangslage bei der WEP GmbH siehe oben unter 1.1 (Seite 5).

4.2. Konkrete Maßnahmen

- die TKK unterzieht sich dem Audit „Beruf & Familie“. Das ist ein Qualitätssicherungsverfahren, in dem eine Familienbewusste Personalpolitik bewertet, gefördert und kontinuierlich verbessert wird mit dem Ziel, ein tragfähiges Gleichgewicht zwischen Unternehmensinteressen und Mitarbeiterbelangen zu erreichen
- die TKK hat ein großes Interesse an einem ausgeglichenen Anteil von Männern und Frauen, da sich dies positiv auf das Betriebsklima auswirkt
- die TKK führt Mentoringprogramme für Frauen durch

Zu den konkreten Maßnahmen bei der WEP GmbH siehe oben unter 1.2 (Seite 5).

4.3 Bewertung / Ausblick

- eine ausschließliche 3jährige Elternzeit ist nicht erstrebenswert. Es ist wichtig, während der Elternzeit Kontakt zum Arbeitsplatz zu halten und möglichst in Teilzeit zu arbeiten
- Frauen und Männer sollten sich während der Elternzeit weiterbilden, damit z.B. die PC-Kenntnisse aktuell bleiben
- es ist wichtig, nicht nur in den einzelnen Unternehmen anzusetzen. Darüber hinaus sollten in lokalen Bündnissen bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen werden.
- wichtig ist die Unterstützung durch den Ehepartner - z.B. dessen selbstverständliches Engagement im Haushalt

5. Veranstaltung des LFR am 25.10.2004 „Karrierebremse Kinder – wie lassen sich Erwerbstätigkeit und Familie vereinbaren?“

Es diskutierten auf dem Podium und in vier Arbeitsgruppen:

Anette Rieckhaus	EFA – Beratungsstelle Frau und Beruf
Birgit Kiupel	Journalistin
Sylvia Warner	Chefin der Karo Gebäudereinigung
Heike Schlesinger	ver.di

Gesamtmoderation:

Birgit Kiupel	Journalistin

5.1 Arbeitsgruppe 1 „Familienbewusste Personalpolitik – Ein Erfolgsfaktor“ Leitung: Sylvia Warner, Chefin der Karo Gebäudereinigung

5.1.1 Ausgangslage

- Frau Warner hat sich im Alter von 45 Jahren selbstständig gemacht als Gebäudereinigungsmeisterin und die Firma Karo Gebäudereinigung gegründet. Mittlerweile hat die Firma 550 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 83 % sozialversicherungspflichtig
- zur Unternehmensphilosophie gehört auch eine eigene Familienpolitik
- die Firma Karo wurde beim bundesweiten Wettbewerb des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) als familienfreundlicher Betrieb ausgezeichnet
- Frau Warner will im workshop der Frage nachgehen: „Was erwartet ein familienfreundlicher Arbeitgeber von den Mitarbeiterinnen?“

5.1.2 Konkrete Maßnahmen

5.1.2.1 Maßnahmen der Arbeitgeber

- der Arbeitgeber sollte flexible Arbeitszeiten ermöglichen bzw. bestehende Regelungen infrage stellen – oftmals ist es nicht so wichtig, w a n n eine Arbeit getan wird – Hauptsache: sie wird getan!
- der Arbeitgeber sollte eine Spielecke bzw. Betreuung für Kinder anbieten – das ist ganz leicht möglich und lockert auch den Betrieb auf
- der Arbeitgeber sollte Verständnis für familiäre Probleme haben (z.B. kurzfristige Urlaubsregelungen ermöglichen)

5.1.2.2 Maßnahmen der Politik

- die Steuerklasse 5 sollte abgeschafft werden, da dadurch faktisch die Nettoauszahlung an die Frauen zu niedrig ist
- bürokratische Hindernisse sollten abgeschafft werden, z.B. bei der Errichtung von Betriebskindergärten

- Behörden bzw. Krankenkassen sollten für bessere Aufklärung der Arbeitgeber sorgen, z.B. bereits existierende Broschüren für Arbeitgeber zu Kita-Plätzen zuschicken
- Arbeitgeber sollten bei den Kosten für das Mutterschaftsgeld entlastet werden. Diese Kosten sollten über Steuern finanziert werden

5.1.2.3 Maßnahmen der Arbeitnehmer/innen

- die Bewerber/innen sollten selbstbewusst im Vorstellungsgespräch auftreten und sich nicht verstecken. Sie sollten zeigen, was sie können
- die Arbeitnehmer/innen sollten glaubhafte und verlässliche Äußerungen machen z.B. zum Rückkehrwunsch nach der Elternzeit – das stärkt das Vertrauensverhältnis. Außerdem kann dann eine befristete Vertretung unter klaren zeitlichen Rahmenbedingungen eingestellt werden
- die Arbeitnehmer/innen sollten während der Erziehungszeit Kontakt zum Arbeitgeber halten und sich fortbilden
- auch nach der Erziehungszeit sollten die Arbeitnehmer/innen Bereitschaft zur Fortbildung haben und damit der Tatsache Rechnung tragen, dass Erziehungszeit eine Lebensphase darstellt

5.2 Arbeitsgruppe 2 „Chancengleichheit im Betrieb“ Leitung: Heike Schlesinger, ver.di

5.2.1 Ausgangslage

- eine Frauenquote für die Besetzung der Betriebsräte ist schon ein guter Einstieg – aber: Frauen vertreten nicht automatisch Gleichstellungspolitik
- die Zuständigkeit für Gleichstellungsfragen wird oftmals auf die Gleichstellungsbeauftragten abgewälzt
- der Genderauftrag wird von den Betriebsräten nicht realisiert
- die Arbeitsweisen, –strukturen und –zeiten von Betriebsräten schrecken Frauen oftmals ab, so dass sie schwer zur Mitarbeit zu gewinnen sind

5.2.2 Konkrete Maßnahmen

- wir sollten auf breiter Basis eine öffentliche Kampagne zur Gleichstellungspolitik starten. Der Landesfrauenrat könnte dafür Vorreiterin und Koordinatorin sein
- die positiven Beispiele und Maßnahmen sollten dargestellt und verbreitet werden. Das bewirkt einen Motivationsschub. Nicht nur jammern!
- den Arbeitgebern sollte der wirtschaftliche Nutzen der Gleichstellungspolitik aufgezeigt werden
- die bestehenden Instrumente des Betriebsverfassungsgesetzes zur Gleichstellung sollten besser genutzt werden, z.B. Weiterbildungschancen, Gleichbehandlung bei der Höhergruppierung
- Frauen sollten darin unterstützt werden ihre Qualifikationen besser zu nutzen und zu präsentieren. Frauen sollten sich trauen Macht auszuüben
- Elternzeit sollte zwischen Vater und Mutter aufgeteilt werden mit einer gesetzlichen Vorschrift, dass die nicht genommene Elternzeit verfällt (Vorbild Schweden)
- wir sollten Elternzeit nicht als Auszeit bezeichnen und nutzen, sondern in dieser Zeit aktiv die eigene berufliche Qualifikation aktuell halten
- es sollte ein gezieltes Coaching für Frauen geben, damit sie besser lernen ihre beruflichen Interessen zu vertreten – daher ist es wichtig, spezielle Beratungsstellen wie EFA, FLAKS, Frau und Arbeit weiter öffentlich zu finanzieren
- der Girls-Day sollte als Aktionstag ausschließlich für Mädchen erhalten bleiben. Die Einbeziehung von Jungen am gleichen Tag verfestigt eher die traditionellen Rollenmuster

5.3 Arbeitsgruppe 3 „Rollenbild Mutter – Auswirkungen auf das Erwerbsverhalten von Frauen“
Leitung: Birgit Kiupel, Journalistin

5.3.1 Ausgangslage

- das traditionelle Rollenbild der Mutter ist geprägt von dem Lebensentwurf „Entweder Familie o d e r Beruf“. In diesem Bild findet ein gleitender Wechsel nicht statt, da die Mutterfunktion anscheinend nur in Vollzeit erfüllt werden kann
- damit korrespondiert im traditionellen Rollenbild ein Vaterbild des Ernährers der Familie, für den es als Ausdruck der Schwäche gilt, wenn er diesem Bild nicht gerecht wird
- im traditionellen Rollenbild verfolgt der Vater zielstrebig seine Karriere; die Mutter nimmt den Karriereknick hin
- in diesem Bild bleibt aber keine freie Entscheidung für Beruf U N D Familie
- viele Frauen, die vor Jahrzehnten ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familienarbeit aufgegeben haben, würden ihren Töchtern und Schwiegertöchtern heute zu einer anderen Entscheidung raten – auch wenn sie ihre eigene Entscheidung im Nachhinein nicht bedauern

5.3.2 Konkrete Maßnahmen

- Frauen und Männer sollten sich gegenseitig in ihren vielfältigen Möglichkeiten und Rollen anerkennen und wechselseitig sowohl Mütterlichkeit und Väterlichkeit als auch Weiblichkeit und Männlichkeit übernehmen und leben
- Mütter und Väter sollten sich im Kleinen kritisch mit ihrem Rollenbild auseinandersetzen und zeigen, dass sie ihre Einstellung dazu ändern können
- es sollte ein Generationenzentrum gegründet werden, in dem Frauen ihre Erfahrungen mit der jeweils getroffenen Entscheidung austauschen und sich gegenseitig in ihrem Selbstwertgefühl stärken
- Frauen, die in der Öffentlichkeit stehen, sollten ihre Vorbildfunktion für Mädchen und junge Frauen erkennen und diese aktiv dabei unterstützen, ihr eigenes Rollenverständnis zu finden
- wir sollten alle darauf achten, eine Sprache zu verwenden, die Frauen und Männer, Weiblichkeit und Männlichkeit repräsentiert
- Frauenverbände, Frauenorganisationen und insbesondere der Landesfrauenrat sollten dazu beitragen, dass über das Rollenbild von Frauen U N D Männern in der Öffentlichkeit weiter diskutiert wird

5.4 Arbeitsgruppe 4 „Eine neue Balance – Familienphase und Erwerbstätigkeit sind vereinbar“
Leitung: Anette Rieckhaus, EFA – Beratungsstelle Frau und Beruf

5.4.1 Ausgangslage

- zur Zeit haben 55 % der unter 18-jährigen Kinder erwerbstätige Mütter
- in dem Workshop geht es um die persönlichen Aspekte des Wiedereinstiegs

5.4.2 Konkrete Maßnahmen

- es sollte ein Gehalt für Familientätigkeiten geben
- die Lohnsteuerklassen sollten in der jetzigen Form abgeschafft werden
- das Geld, das i.d.R. der Mann derzeit durch die Vorteile des Ehegattensplittings von der Steuer zurückbekommt, sollte die Frau erhalten
- in der Schule sollte über die Themen „Finanzielle Absicherung während der Ehe- und Familienzeit“ sowie „Altersversorgung“ informiert werden
- wir alle sollten auf einen aufmerksamen Sprachgebrauch achten: anstelle von „Elternpause“, „Erziehungsurlaub“, „zu Hause bleiben“ besser „Elternzeit“
- Elternzeit sollte auch für Männer verbindlich werden (Vorbild Schweden)
- die Schule sollte Jungen U N D Mädchen auf Kinderbetreuungsaufgaben und auf ihre Rollen als Väter U N D Mütter vorbereiten. Damit würde ein anderes Rollenbild für Frauen U N D Männer verbreitet
- in den Schulunterricht sollten Lernfelder wie „Konfliktbewältigung“ und „Streitkultur“ aufgenommen werden
- die Beratung von Jugendlichen zur Berufswahl sollte auch das Thema „Welche Berufe lassen sich gut mit Kindern vereinbaren?“ einschließen
- gleiche Rechte für Frauen und Männer sowie die gleiche Bezahlung für gleichwertige berufliche Tätigkeiten müssen durchgesetzt werden
- die während der Elternzeit erworbenen Managementfähigkeiten durch Familientätigkeiten sollten besser sichtbar gemacht werden

Das abschließende Plenum

6. Serviceteil

6.1 Welche Vorteile hat der familienfreundliche Betrieb?[3]

6.1.1 Allgemeine Vorteile

- Steigerung der Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten
- Reduktion der Stressbelastung bei den Beschäftigten und Senkung von Fehlzeiten und Krankenstand
- Effizienzsteigerungen / Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens
- Vermeidung des Ausscheidens qualifizierter Beschäftigter, denen Beruf und Familie nicht vereinbar scheint
- Erhöhung der Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber. So ist es für den Betrieb leichter qualifizierte Arbeitskräfte zu bekommen
- Erhöhung der Bereitschaft bei den Beschäftigten, wenn nötig flexibel für den Betrieb zur Verfügung zu stehen

6.1.2 Konkrete Kosteneinsparungen

- Unternehmen, die in Familienfreundlichkeit investieren, können mit einer betriebswirtschaftlichen Rendite von bis zu 25 % rechnen
- Senkung der Fluktuation und Personalbeschaffungskosten
- Effizienzgewinn durch Teilzeitbeschäftigte – Teilzeitbeschäftigte arbeiten in der gleichen Arbeitszeit ca. 15 % effizienter
- Qualitätssteigerungen durch Reduktion der Stressbelastung und Erhöhung der Motivation
- Reduktion der Kulanz- und Gewährleistungsaufwendungen durch verbesserte Kundenzufriedenheit und Qualitätssteigerungen
- Senkung der Fehlzeiten und Lohnfortzahlungskosten
- gutes Betriebsklima, Auszeichnungen (z.B. als familienfreundlicher Betrieb) können zur Kundenakquisition eingesetzt werden

---

[3] **„Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk – Potenziale, Kosten-Nutzen-Relation, Best Practices“,** Studie der PROGNOS AG im Auftrag von BMFSFJ, Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrg.), November 2004

6.2. Was können Unternehmen konkret tun, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erleichtern?[4]

6.2.1 Zeitmanagement

- **freie Pausenregelung** – erleichtert den Mitarbeiter/innen, sowohl unvorhergesehene Termine oder Verpflichtungen als auch ständige private Aufgaben im Alltag noch besser zu bewältigen
- **Urlaubsregelung** – ggf. Urlaubssperre für Singles und/ oder Kinderlose in Partnerschaften in den Schulferien
- **Sonderurlaub** – die Möglichkeit von einigen Tagen unbezahltem Sonderurlaub pro Jahr erlaubt es Beschäftigten mit Kindern, entspannter zu arbeiten, da sie wissen, dass die Freistellung in dringenden Fällen unkompliziert gewährt wird.
- **Gleitzeit** – Anwesenheit wird zu bestimmten Zeiten sichergestellt durch Kern-arbeitszeit
- **Jahresarbeitszeit** – ist auch mit Teilzeit kombinierbar
- **Abgestufte Teilzeit** – eine stufenweise Erhöhung der Arbeitszeit erleichtert den Mitarbeiter/innen den Wiedereinstieg und minimiert die Personalbeschaffungskosten des Unternehmens
- **Teilzeit während der Elternzeit** – Elternzeit bedeutet nicht zwangsläufig den vollkommenen Ausstieg aus dem Beruf. Die 2001 neu gefassten rechtlichen Rahmenbedingungen erlauben den Mitarbeiter/innen während der Elternzeit, bis zu maximal 30 Std. pro Woche zu arbeiten

6.2.2 Ablaufmanagement

- **Arbeit mit nach Hause nehmen** – Aber: gerade in der Anfangsphase sollte die zu Hause zu leistende Arbeit klar definiert und anschließend auch kontrolliert werden
- **Alternierende Telearbeit und zeitweise Präsenz im Unternehmen** – für die erstmalige Einrichtung von Telearbeitsplätzen gibt es einen Zuschuss von 5.000 Euro
- **Teamarbeit** – eine zeitliche Abstimmung und Organisation der anfallenden Arbeit innerhalb von kleineren Teams ist sinnvoll. Abgrenzbare Tätigkeitsbereiche werden an eigenverantwortlich arbeitende Teams übergeben, die innerhalb der Gruppe klären, welche Aufgaben von wem bis zu welchem Zeitpunkt übernommen werden
- **Wiedereinstieg nach der Elternzeit** – Weiterbildungsmaßnahmen, ein Kollege steht der Rückkehrerin / dem Rückkehrer zur Verfügung und erklärt individuell die speziellen Veränderungen und aktuellen Abläufe
- **Eltern-Kind-Zimmer** – den Mitarbeiter/innen bietet eine solche Maßnahme die Chance, die ausgefallene Betreuung selbst zu übernehmen. Grundsätzlich eignet sich das Eltern-Kind-Zimmer nur als Notbehelf und nicht als Alternative zu regulären Betreuungsangeboten

---

[4] **Familienorientierte Personalpolitik** – Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen, Studie der PROGNOS AG im Auftrag von BMFSFJ, DIHK, Beruf & Familie gGmbH (Hrg.), Februar 2004

6.2.3 Unternehmenskultur in der Außen- und Innenwahrnehmung

- **Akzeptanz von Familienkarrieren** – wenn Unternehmensführung und Vorgesetzte bereit sind, „Familienkarrieren“ als Bereicherung zu schätzen, wird dies positiv in der Belegschaft registriert werden
- **Mitarbeiter/innengespräch** – in regelmäßigen oder nach Bedarf vereinbarten Mitarbeiter/innen-Gesprächen können individuelle Arbeitswünsche mit der Unternehmensleitung oder dem Betriebsrat erörtert und gemeinsame Lösungen gesucht werden
- **Krankenrückkehrgespräch** – nicht als Kontrolle oder um Druck auszuüben, sondern im beidseitigem Interesse. In einer entsprechenden Unternehmenskultur, in der Kontakthaltemöglichkeiten, Nachfragen oder Besuche selbstverständlich sind, sind Krankenrückkehrgespräche optimal eingebettet
- **Ansprechpartner „Balance von Familie und Arbeitswelt“** – als Schnittstelle zwischen Berufs- und Privatleben werden hier Lösungsmöglichkeiten für familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung und –organisation unter Berücksichtigung der weiteren Karrierewünsche besprochen und geplant
- **Kontakthaltemöglichkeit** – Betriebszeitung, Intranet, Infoblatt, das die wichtigsten betrieblichen Neuerungen zusammenfasst, ¼-jährlicher Familiennachmittag, Mitarbeiter/innen müssen auch während der Elternzeit rechtzeitig von anstehenden Weiterbildungen informiert werden. Diese Maßnahme minimiert außerdem die Wahrscheinlichkeit, dass Mitarbeiter/innen unerwartet aus der Elternzeit nicht zurückkommen
- **Betriebsfest** – auch Lebenspartner und Kinder teilnehmen lassen

6.2.4 Familienservice für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- **Betriebskantine** – die Kinder können mit ihren Eltern gemeinsam in der Betriebskantine essen
- **Haushaltsservice** – den Mitarbeiter/innen können bestimmte Tätigkeiten abgenommen werden (Wäsche bei einem Bügelservice abgeben, Einkäufe bestellen, das Auto in die Waschstraße oder zur Werkstatt fahren)
- **Geburtsbeihilfe** – einmalig gezahlter Betrag des Unternehmens für Erstausstattung (bis zur Höhe von 315 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei)
- **Unterstützung von Elterninitiativen** – wenn es keine ausreichenden Betreuungsmöglichkeiten gibt. Hilfe durch Geld- und/ oder Sachmittel (z.B. Bereitstellung von Räumlichkeiten)
- **Unterstützung bei der Kinderbetreuung in Notsituationen** – z.B. Zusammenarbeit mit einem Familienservice oder einem Tagesmütterverband
- **Belegplätze in Kindergärten** – als Gegenleistung erhält der Träger eine finanzielle Förderung (ca. 2.500 Euro pro Belegplatz)
- **Zuschuss zur Kinderbetreuung** – Arbeitgeber-Leistungen, die zur Unterkunft, Verpflegung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen gewährt werden, sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Hierzu gehört auch die Betreuung durch Tagesmütter oder

Ganztagespflegestellen. Anrechnung auf den geschuldeten Arbeitslohn oder Entgeltumwandlung ist nicht möglich

- **Unterstützung bei der Seniorenbetreuung** – Reservierung von Belegplätzen
- **Aushilfstätigkeit für Angehörige** – z.B. bei Urlaubsvertretungen Kinder oder Lebenspartner der Beschäftigten einstellen. Das erleichtert die Personalrekrutierung und führt zu einer zusätzlichen Bindung der Mitarbeiter/innen an das Unternehmen

Landesfrauenrat Hamburg e.V.
Grindelallee (Sauerberghof)
20146 Hamburg
Telefon: 040 – 422 60 70
Telefax: 040 – 422 60 80
Email: landesfrauenrat@onlinehome.de
www.landesfrauenrat-hamburg.de