

Edeltraud Glänzer

Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Vereinbarkeit von Beruf und Familie – kein Schönwetter-Thema

Auch in der Krise keinen Schritt zurück!

1. Alle sind gefordert – auch und gerade jetzt

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine wesentliche Voraussetzung zur Sicherung des Einkommens durch Erwerbstätigkeit, für Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Genauso wie sich Konzepte zur Vereinbarkeit nicht von allein entwickeln, müssen sich Politiker/-innen, Sozialpartner und Unternehmen auch jetzt in der Krise für die Fortsetzung, den Ausbau engagieren.

Die Gründe für dieses Engagement werden unter anderem durch Zahlen zur Erwerbssituation von Männern und Frauen sowie zur Geburtenrate eindrucksvoll verdeutlicht und machen den Handlungsbedarf offensichtlich. Für Unternehmen wie für Deutschland allgemein wird das Thema zunehmend zu einem Standortfaktor, daran ändert auch die Krise nichts.

2. Dreiklang aus Geld, Zeit und Infrastruktur

Wir begrüßen den Paradigmenwechsel in der Familienpolitik, der bereits von der rot-grünen Bundesregierung eingeleitet und konsequent fortgesetzt wird. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein bedeutendes politisches und betriebliches Handlungsfeld geworden und hat somit die Ecke des „familienpolitischen Gedöns“ verlassen.

Zukunftsfähige, familienorientierte Personalkonzepte gewinnen auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung an Bedeutung. Frauen und Männer wollen und brauchen den Dreiklang aus Geld, Zeit und Infrastruktur (z. B. in Form qualitativ und quantitativ hochwertiger Kinderbetreuung) und unterstützende Aktivitäten in den Unternehmen, um Erwerbstätigkeit und Familie vereinbaren zu können.

Deshalb begrüßen wir den Ausbau der Kindererziehung für unter Dreijährige, ein Betreuungsgeld wird hingegen abgelehnt. Von Bedeutung ist, dass in den Konjunkturprogrammen auch mehr Geld für Infrastruktur und Bildung vorgesehen ist. Dies nicht nur, weil wir im europäischen Vergleich ziemlich weit hinten stehen - wir zu wenig Krippenplätze, Kindergärten und Ganztagschulen haben.

Fakt ist, dass die Bildungschancen von Kindern in keinem anderen Industrieland so sehr von der sozialen Herkunft - vom Geldbeutel der Eltern - abhängig sind wie bei uns. Wir for-

dern: Keiner bleibt zurück! Es geht für uns ganz zentral um mehr soziale Gerechtigkeit durch gleiche Bildungschancen und diese beginnen im Kindergarten.

Hierfür braucht es (natürlich weit) mehr als das, was in den Konjunkturprogrammen an Mitteln eingestellt ist. Dringend notwendig war, dass das von den Bildungsministern in der gemeinsamen Wissenschaftskonferenz geschnürte 18-Milliardenpaket auf den Weg gebracht wurde. Doch Geld allein reicht nicht. Wir brauchen darüber hinaus veränderte Strukturen und bessere pädagogische Konzepte (Offensive Bildung - IG BCE).

3. Die IG BCE kümmert sich um die Anliegen ihrer Mitglieder – ist (gerade jetzt) eine verlässliche Partnerin

Wir beschränken uns nicht auf Lippenbekenntnisse. Wir haben 2006 die Kampagne zur familienbewussten Personalpolitik mit dem Ziel gestartet, für die Bedeutung des Themas zu sensibilisieren und die Anzahl der Betriebsvereinbarungen und familienpolitischen Leitbilder in den Unternehmen unseres Organisationsbereichs deutlich zu erhöhen.

Ein wichtiger Baustein im Rahmen unserer Kampagne ist die Sozialpartnervereinbarung für die chemische Industrie, hier fordern wir die Betriebsparteien zum Handeln auf und unterstützen mit unterschiedlichsten Materialien und Instrumenten bei der betrieblichen Umsetzung. Die Erfolge dieser Vereinbarung waren mit ausschlaggebend dafür, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ berücksichtigt worden ist (Umsetzung – erster Schritt – Demografieanalyse). Ähnliches haben wir auch in 6 (weiteren) tariflichen Regelungen auf den Weg gebracht.

Außerdem ist es uns gelungen, unsere Anliegen in die Betriebe zu tragen und dort umzusetzen. Über 80 neue betriebliche Regelungen für eine verbesserte Balance von Leben und Arbeiten sind unsere stolze Bilanz, mit der wir ganz unterschiedliche Antworten auf die jeweiligen Vereinbarkeitsprobleme geben.

Wir sind familienpolitischer Trendsetter (Bundesfamilienministerin) und werden unser Engagement auch in der Krise im Interesse unserer Mitglieder nachhaltig vorantreiben.

Nicht zuletzt deshalb, weil die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Schlüsselrolle bei der Verwirklichung von Chancengleichheit von Frauen und Männern einnimmt, die auch in der Krise nicht unter die Räder kommen darf – Frauen, Eltern dürfen nicht die Verlierer/-innen der Krise sein.

Und wir fordern nicht nur von anderen, sondern leben Familienbewusstsein auch nach Innen. Wir gehen mit gutem Beispiel voran und haben uns – als Arbeitgeberin – nach dem audit berufundfamilie zertifizieren lassen.

Wir bieten den Beschäftigten z. B. Unterstützung durch einen Familienzuschuss, halten das Angebot einer telefonischen Beratung bereit, bieten Serviceleistungen an und thematisieren die Vereinbarkeit in Führungskräfte Seminaren.

4. Familienbewusste Personalpolitik – nicht nur Kontinuität in guten Zeiten, sondern auch Chance zur Bewältigung der Krise

Unser Ziel für 2009: Wir wollen diese Krise so schnell wie möglich hinter uns lassen und wir wollen diese Krise (möglichst) ohne Entlassungen durchstehen. Deshalb sind wirtschaftliche Vernunft und soziale Verantwortung angesagt. Wir fordern von den Unternehmen eine eindeutige Selbstverpflichtung, auf Personalabbau zu verzichten (BAVC).

Denn Personalabbau bedeutet gerade unter den jetzigen Bedingungen:

- Verlust von know-how für Unternehmen, Fachkräftemangel bei einem wieder einsetzenden Aufschwung
- Verlust an Motivation und Identifikation der Beschäftigten
- Vertiefung der Krise durch steigende Arbeitslosigkeit
- Verunsicherung und steigende Zukunftsangst in der Bevölkerung.

Gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des prognostizierten und auch bereits heute spürbaren Fachkräftemangels ist es für den künftigen Erfolg, die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens von zentraler Bedeutung, engagierte Fachkräfte und erfahrene Beschäftigte auch in Zeiten verminderter Auslastung zu halten.

Außerdem belegt der aktuell vorgestellte Familienreport noch einmal eindrücklich, dass gute Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten besonders wichtig sind (wenn beide Partner arbeiten, halbiert sich das Risiko durch Arbeitslosigkeit in die Armut abzurutschen). Genau deshalb bleibt auch die familienbewusste Personalpolitik in schwierigen Zeiten, in dieser Krise, ein bedeutsames Thema.

Es geht darum, Beschäftigung zu sichern und dazu müssen alle Instrumente genutzt werden. Mit Kurzarbeit – insbesondere den umfangreichen Verbesserungen beim Kurzarbeitergeld, dem Abbau von Arbeitszeitkonten oder einer reduzierten Arbeitszeit stehen arbeitsmarkt- und tarifpolitische Instrumente zur Verfügung, die jetzt genutzt werden müssen.

Außerdem sind Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung, wie z. B. familienbedingte Teilzeit, Arbeitszeitkonten, Jahresarbeitszeit, mobiles Arbeiten, Jobsharing bis hin zu Sabbaticals, aktive Nutzung von Familienphasen, Instrumente, die nicht nur zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Sie eröffnen auch kurzfristig die Möglichkeit, Auftragsschwankungen, -rückgänge abzufedern und helfen so Kurzarbeit oder gar Entlassungen zu vermeiden.

5. Familienbewusste Personalpolitik – gerade jetzt Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit unter Beweis stellen

Wir wollen, dass Beschäftigte nach einer Familienphase auch wieder voll in den Arbeitsprozess einsteigen können und ihnen bei der Rückkehr aus der Elternzeit wieder ein adäquater Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Wir wollen, dass ein teilzeitbeschäftigtes Elternteil wieder auf die volle Stundenzahl aufstocken kann, Teilzeitarbeit an allen Arbeitsplätzen möglich ist und den beruflichen Aufstieg nicht behindert.

Hier haben einige Arbeitgeber in der Vergangenheit deutlich Vertrauen verspielt, weil Frauen und Männern in der Elternzeit z. B.

- Arbeitszeitmodelle angeboten wurden, die - unvereinbar mit der Kinderbetreuung - in vielen Fällen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedeutete.
- in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Auflösungsverträge angeboten wurden.

Arbeitgeber müssen gerade auch in Krisenzeiten die Bedenken der Beschäftigten ausräumen und entsprechende verbindliche Vereinbarungen treffen.

Denn wenn der Eindruck entsteht, dass das Ziel dieser Maßnahmen ausschließlich eine kurzfristige Kostensenkung ist, wird eine „solche Überbrückungsstrategie auf Gegenseitigkeit“ nicht greifen können. Damit wird auch mit Blick auf die Herausforderungen des demografischen Wandels und der eigenen Wettbewerbsfähigkeit eine große Chance vertan.

6. Maßnahmen einer chancengleiche und familienbewussten Personalpolitik gerade jetzt fördern und offen kommunizieren

Zukunftsorientierte Personalkonzepte beinhalten flexible Arbeitszeitmodelle (die auf die Bedürfnisse von Eltern abgestimmt sind), flexibilisierte Arbeitsorte, Qualifizierungs- und Kontakthalteprogramme vor und während der Elternzeit, betrieblich unterstützte Kinderbetreuung und Familienserviceleistungen. Entscheidend für alle Aktivitäten ist die genaue Abstimmung zwischen dem Bedarf der Beschäftigten und den Bedingungen im Unternehmen.

Das setzt Dialogbereitschaft und eine offene Kommunikation zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft, die weitere feste Bestandteile einer familienbewussten Personalpolitik sind, voraus. Umfassende Informationen ermöglichen Beschäftigten, alle notwendigen Arrangements für die Maßnahmen ihrer Wahl eigenständig zu treffen. Mögliche „Spannungen“ zum Thema können so transparent gemacht werden und ermöglichen die gemeinsame Suche nach Lösungen.

Dies ist - gerade auch jetzt in Krisenzeiten für die Glaubwürdigkeit von Unternehmen - unerlässlich.

7. Top-down Prinzip erforderlich

Maßnahmen in den Betrieben sind dann schnell und nachhaltig umsetzbar, wenn der Prozess von Personalverantwortlichen und Unternehmensleitung nachhaltig unterstützt und vorangetrieben wird. Familienorientierung muss Bestandteil der Unternehmensphilosophie sein und auch „vorgelebt“ werden.

Die Rolle der Führungskräfte ist von zentraler Bedeutung für die Umsetzung familienbewusster Maßnahmen. Sie brauchen – gerade jetzt – Spielräume zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Das gilt sowohl für Großunternehmen als auch für klein- und mittelständische Betriebe.

8. Familienbewusste Personalpolitik – ist und bleibt ein Gewinn für alle

Familienbewusste Personalpolitik ist betriebswirtschaftlich sinnvoll (siehe Prognos-Studie aus dem Jahr 2003, die Untersuchung zertifizierter Unternehmen des Forschungszentrums familienbewusste Personalpolitik an der Universität Münster von 2006 und 2008) und trägt erheblich zum positiven Imagegewinn für Unternehmen bei. Die Berufstätigkeit von Eltern wird gefördert und das Erwerbskräftepotenzial qualifizierter (weiblicher) Fachkräfte genutzt.

Jene Unternehmen, die im Zuge der Wirtschaftskrise unter Druck geraten, sollten bei etwaigen Kostenreduzierungen den betriebswirtschaftlichen Nutzen einer familienbewussten Personalpolitik im Blick behalten.

Familienbewusstsein ist und bleibt eine Investition in die Zukunft. Eine Abwendung von diesem Thema bedeutet, bisheriges Engagement abzuschreiben – dies gilt für die Glaubwürdigkeit als familienbewusster Arbeitgeber ebenso wie für die bisher aufgewandten Kosten. Statt alles gleich über Bord zu werfen sind intelligente Lösungen gefragt. Aufwand (für das Unternehmen) und Nutzen (für die Betroffenen) jeder einzelnen (geplanten) Maßnahme sind verantwortungsvoll zu prüfen. Dabei ist auch zu untersuchen, welche öffentlichen Fördermöglichkeiten genutzt werden können – Landesförderprogramme bieten Teilfinanzierung

gen des audit, das Bundesfamilienministerium fördert „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“.

9. Familienaufgaben wahrnehmen beinhaltet mehr als Kinderbetreuung

Jeder Mensch kann zu jeder Zeit pflegebedürftig werden. Für das Jahr 2050 werden 3,4 Millionen Pflegefälle prognostiziert. Darüber hinaus werden 3 Millionen Menschen Unterstützung bei der Haushaltsführung benötigen. Ob Krankheit, Unfall oder Alter – Pflegefälle verändern das Familienleben radikal und nehmen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit. Für Pflegende stellt sich die Frage wie Beruf und Pflegeaufgaben in Einklang gebracht werden können. Neben vielen Gemeinsamkeiten zur Kindererziehung gibt es auch deutliche Unterschiede. Es müssen von „jetzt auf gleich“ praktisch wichtige Entscheidungen getroffen werden. Auch sind weder die Dauer noch die Entwicklung von Pflegebedürftigen vorhersehbar. Außerdem fordert und belastet die Pflege von Angehörigen die Betroffenen auch psychisch enorm.

Die Pflege von Angehörigen und die Verantwortung für angemessene Rahmenbedingungen gehören zum Kern einer familienorientierten Generationenpolitik. Mit dem Pflegezeitgesetz ist – trotz aller Einschränkungen – ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung getan worden.

Nun gilt es passgenaue betriebliche Lösungen speziell zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu finden. Deshalb suchen wir in dieser Frage ebenfalls das Gespräch mit den Arbeitgebern.

10. Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem

Väter wollen zunehmend mehr an der Erziehung und Entwicklung ihrer Kinder teilhaben und ihre Verantwortung aktiv wahrnehmen. Außerdem stehen auch Männer nicht selten vor der Situation, die Pflege von Angehörigen mit beruflichen Anforderungen zu vereinbaren.

Wenn sie allerdings Familienaufgaben und berufliche Anforderungen als gleichwertig betrachten, stoßen sie häufig auf wenig Verständnis und Akzeptanz. Die Zeit ist reif für ein modernes Familienbild, das diese veralteten Rollenbilder nicht mehr akzeptiert. Unterstützende Konzepte in Betrieb und Gesellschaft können die dringend notwendige Bewusstseinsveränderung unterstützen und zu einem Kulturwandel beitragen.

11. Familienbewusstsein ist kein Sprint, sondern ein Marathon

Gerade jetzt kommt es darauf an, die Ergebnisse jahrelanger Bemühungen fortzusetzen. Wir legen den Fokus auf die Nachhaltigkeit unserer Aktivitäten.

Wir kommunizieren best practice Beispiele und organisieren Erfahrungsaustausch für verantwortliche Akteure in den Betriebsräten. Wir engagieren uns z. B. in den lokalen Bündnissen, sind Mitglied in der Allianz für Familie, im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“. Wir tragen so zur Vernetzung über die betriebliche Ebene hinaus bei – eröffnen Möglichkeiten (Synergieeffekte) und Angebote, die nicht alleine umsetzbar wären, gemeinsam mit anderen zu realisieren.