

Familienfreundlich = erfolgreich

Familienbewusste Personalpolitik dank Betriebsrat

Immer mehr Unternehmen erkennen die Notwendigkeit einer familienbewussten Personalpolitik. Gefragt ist die Initiative des Betriebsrats, denn er kann einen erheblichen Beitrag für mehr Familienfreundlichkeit leisten. Wie dies funktioniert, erläutert Heiko Sulimma.

Birgit Rössig hat das Wohl ihrer Kollegen im Blick – nicht nur an deren Arbeitsplatz. Das Betriebsratsmitglied hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Beschäftigten der Otto GmbH & Co KG in Hamburg-Bramfeld, einem der größten Versandhäuser Europas, in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Sie weiß, wie wichtig es für die Lebensqualität und Motivation ist, wenn sich berufstätige Menschen ohne Sorgen um die Kinderbetreuung ihrer Arbeit widmen oder durch flexible Arbeitszeiten ihr Familienleben optimal mit der Erwerbstätigkeit abstimmen können.

Familienbewusste Personalpolitik

Aber nicht nur die Arbeitnehmerbelange sind ihr wichtig: „Unser Unternehmen kann nur mit qualifizierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgreich sein. Eine familienbewusste Personalpolitik macht uns als Arbeitgeber attraktiv und ermöglicht allen Beschäftigten bei Otto ein intaktes Familienleben neben Erfolgserlebnissen am Arbeitsplatz“. Auch wenn, wie Birgit Rössig sagt, „einige dicke Bretter zu bohren waren“, soll jetzt auf ihren Impuls hin durch die Einführung des „audit berufundfamilie“, einer Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, die familienbewusste Personalpolitik auf eine nachhaltige Basis gestellt werden.

Männer im Fokus

Ein paar Kilometer weiter südlich, bei der Airbus Deutschland GmbH, setzt sich Brigitte Heinicke in dem durch die Freie und Hansestadt Hamburg geförderten Projekt „Innovative Personalentwicklung für Väter“ für die Belange von Männern, insbesondere Vätern, in ihrem Unternehmen ein. „Bei Airbus sind nun mal überwiegend Männer beschäftigt, und die setzen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ihre Prioritäten anders als Frauen“, meint das Betriebsratsmitglied.

Airbus hat bereits im Jahr 2004 das audit berufundfamilie durchlaufen und ist zertifiziert worden. Weil aber die Belange von Männern in der Balance von Familie und Beruf nicht ausreichend thematisiert wurden, hat sich Airbus entschlossen, durch eine Bedarfserhebung noch genauer hinzuschauen und entsprechende Angebote an die Beschäftigten zu richten. Viele Männer wollen mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen, aber deswegen nicht weniger arbeiten. Ihnen geht es eher um mehr Zeitsouveränität durch Flexibilität in Ort und Zeit ihrer Leistungserbringung, weiß Brigitte Heinicke. Gemeinsam mit der Hamburger Organisationsberatung „Dads“ und Kolleginnen aus der eigenen Personalentwicklung treibt sie das Projekt voran und stimmt die Vorgehensweise mit dem Gesamtbetriebsrat ab.

Brigitte Heinicke hat verschiedene Gründe für ihren Einsatz: „Weil heute dringend benötigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht mehr so einfach zu bekommen sind, tragen wir als Betriebsrat unseren Teil dazu bei, damit Airbus auch in Zukunft als Arbeitgeber attraktiv bleibt. Darüber hinaus können wir auf diese Weise helfen, die Lebens- und Arbeitsqualität der Beschäftigten hier zu verbessern.“

Balance von Berufs- und Privatleben

Immer mehr Unternehmen erkennen die Notwendigkeit einer familienbewussten Personalpolitik. Gerade weil die Anforderungen der Arbeitswelt stetig ansteigen, ist eine intakte Balance von Berufs- und Privatleben für Regeneration und Lebensqualität unabdingbar. Nur wer seinen Beschäftigten die richtigen Angebote macht und seine Prozesse darauf einstellt, kann zukünftig auf



Heiko Sulimma ist Geschäftsführer der Dads Organisationsberatung in Hamburg und Auditor für das audit berufundfamilie www.sulimma.org



Foto: 123RF/Teulet

deren Wissen, Leistungsfähigkeit und Motivation zählen. Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie bringt darüber hinaus Pluspunkte im Personalmarketing und sorgt für eine verbesserte Mitarbeiterbindung.

Die Forschungsstelle für familienbewusste Personalpolitik an der Universität Münster hat die Zusammenhänge zwischen familienorientierten Angeboten von Arbeitgebern und betriebswirtschaftlichen Kenngrößen erforscht und ist zu eindeutigen Ergebnissen gekommen: So ist beispielweise die Fluktuationsrate in familienfreundlichen Unternehmen geringer, ebenso die Fehlzeitenquote. Und sogar bei der Wertschöpfung je Mitarbeiter lässt sich ein deutlicher positiver Trend ableiten.

audit berufundfamilie

Für eine familienbewusste Personalpolitik gibt es kein Einheitsrezept. Vielmehr müssen die individuellen Gegebenheiten im Unternehmen sowie seine Mitarbeiter- und Altersstruktur genauso beachtet werden wie die Branche und die regionalen Verhältnisse. Mit dieser komplexen Aufgabe sind Arbeitgeber häufig überfordert. Auch Betriebsräte haben in der Regel nicht das Know-how, ohne externe Hilfe passgenaue und vernetzte familienfreundliche Strukturen und Angebote zu schaffen.

Als Einstieg in die Entwicklung einer Vereinbarkeitsstrategie, welche Beschäftigten sowie Arbeitgebern nutzt, empfiehlt sich deshalb das audit berufundfamilie, welches im Jahr 1995 von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung entwickelt wurde. Qualifizierte und lizen-

zierte Auditoren führen die Unternehmen durch einen stringenten Analyse- und Entwicklungsprozess und schaffen auf diese Weise nachhaltig Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine Zertifizierung durch die berufundfamilie gGmbH als Trägerin des Instruments und die jährliche feierliche Überreichung der Zertifikatsurkunde durch die Bundesfamilienministerin und den Bundeswirtschaftsminister als Schirmherren des audit berufundfamilie zeichnen schließlich die erfolgreichen Arbeitgeber aus. Nähere Informationen zu Voraussetzungen und Kosten sind unter www.beruf-und-familie.de erhältlich.

Betriebsräte als Förderer

Bisher konnten Betriebsräte selten eine aktive Rolle in der Entwicklung einer familienbewussten Personalpolitik übernehmen. So kommt Dr. Peter Dröge in einer Studie des Instituts für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung (IAIZ) über Handlungsmuster von Personalvertretungen bei der Umsetzung des audit berufundfamilie unter anderem zu dem Ergebnis, dass „familienbewusste Personalpolitik von Betriebs- und Personalräten (noch) nicht als querschnittsorientiertes betriebliches Politikfeld gesehen wird.“

Immer mehr Betriebsräte erkennen, dass ihre Verantwortung für die Beschäftigten mehr Aktivität erfordert. Aufgrund ihrer Stellung und ihres Wissens über Besonderheiten des Betriebs

können sie einen erheblichen Beitrag leisten, dass ein Prozess für mehr Familienfreundlichkeit erfolgreich verläuft und Früchte trägt. Insbesondere sollten sie selbst die Initiative übernehmen, wenn der Arbeitgeber nicht die Energie oder die notwendigen Ressourcen für die Umsetzung einer familienbewussten Innovationsstrategie bereitstellt.

Der Idealfall, den es anzustreben gilt, ist eine Kooperation mit dem Arbeitgeber und eine nachhaltige, aktive Beteiligung des Betriebsrats an der Entwicklung familienfreundlicher Maßnahmen im Betrieb – zum Nutzen der Beschäftigten und des Unternehmens.

Jetzt die Initiative ergreifen

Die Kompetenz zählt! Deshalb ist Qualifizierung zu allen Themen familienbewusster Personalpolitik das A und O. Darüber hinaus sollten Betriebsräte

Immer mehr Unternehmen erkennen die Notwendigkeit einer familienbewussten Personalpolitik.

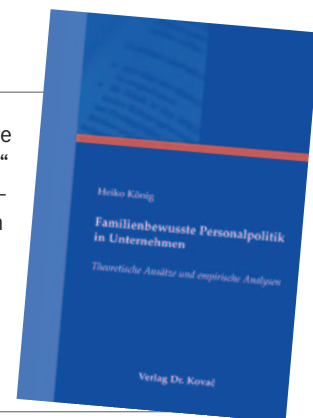
auch den Standpunkt des Arbeitgebers einnehmen und seine Interessen verstehen. Zum Beispiel benötigt es Verständnis dafür, dass dem Aufwand für die Entwicklung und Umsetzung von Angeboten an familienfreundlichen Maßnahmen ungewisse „Erträge“ entgegenstehen. Hier gilt es, die richtigen Argumente zu kennen, auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht. Insbesondere können Betriebsräte die Initiative

ergreifen, indem sie

- > Qualifizierungsangebote zum Thema familienbewusste Personalpolitik nutzen;
- > die betriebswirtschaftlichen Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik kennen und so kompetent gegenüber dem Arbeitgeber auftreten;
- > sich bei anderen Unternehmen über deren Angebote informieren;
- > diese Informationen an Arbeitgeber und Kollegen weitergeben;
- > sich einen Überblick über Beratungsdienstleistungen in Handlungsfeld „Beruf und Familie“ verschaffen;
- > den Arbeitgeber auf das audit beruf-undfamilie aufmerksam machen;
- > gezielt Männer für das Thema gewinnen, um zu zeigen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur ein Anliegen von Frauen ist;

Hinweis der Redaktion: Zu verschenken!

Von dem Verlag Dr. Kovač in Hamburg haben wir drei Exemplare des Buches „Familienbewusste Personalpolitik in Unternehmen“ erhalten, das Heiko König verfasst hat. Diese wollen wir an Leserinnen und Leser von „der betriebsrat“ weiterreichen. Wer ein Exemplar erhalten möchte, wird gebeten, uns per Fax (02381/97223015) oder E-Mail (info@redaktion-dbr.de) unter dem Stichwort „Familie & Beruf“ Namen und vollständige Anschrift mitzuteilen. Einsendeschluss ist der 31.01.2009. Die Verlosung der Bücher erfolgt unter Ausschluss des Rechtswegs.



> die Initiative für eine Arbeitsgruppe mit Personalverantwortlichen und (sofern vorhanden) Gleichstellungs- und Gesundheitsbeauftragten übernehmen.

Tipps und weitere Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es unter www.beruf-und-familie.de,

www.ffp-muenster.de sowie www.erfolgsfaktor-familie.de. Hier stehen kostenlose Broschüren (z.B. zur Kinderbetreuung und zu den betriebswirtschaftlichen Effekten einer familienbewussten Personalpolitik) zur Verfügung. ■

Aktiv sein zahlt sich aus!

Markus Bendig zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei ArcelorMittal in Bremen

Als erstes Stahlwerk wurde ArcelorMittal in Bremen im Jahr 2005 als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Wir sprachen mit Markus Bendig, dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden.

Redaktion: Familienfreundlichkeit in einem Stahlwerk – wie funktioniert das?

Markus Bendig: Mit viel Ausdauer und Hartnäckigkeit. Wir haben innerhalb des Betriebsrats und mit der Arbeitgeberseite im Jahr 2003 die Diskussion begonnen, dass Unterstützung für solche Kolleginnen und Kollegen notwendig ist, die nicht drei Jahre Elternzeit in Anspruch nehmen wollen. Ein Hauptargument gegenüber dem Arbeitgeber war die Kostenersparnis durch weniger Fluktuation.

Redaktion: Was waren die Gründe, sich in Ihrem Unternehmen mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu beschäftigen?

Markus Bendig: Das waren zum einen die Schwierigkeiten der Frauen in unserem Werk, nach der Beendigung der Elternzeit wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurückzukehren, und zum anderen die immer größer werdende Zahl von Männern, die auch Elternzeit nehmen wollten, aber eben keine drei Jahre.

Redaktion: Welche Rolle hat der Betriebsrat dabei gespielt?

Markus Bendig: Das war gar nicht so einfach. Wir waren gleichzeitig Treiber und Moderator. Sie müssen sich einmal die Diskussion in einem Werk mit 94 % Männern zum ehema-

ligen „Softithema“ Familie vorstellen – und das alles dazu in einem Stahlwerk.

Redaktion: Letztlich gab Ihnen der Erfolg recht. Schließlich gibt es bei Ihnen eine Betriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Markus Bendig: Das stimmt. Im Jahr 2004 waren wir schließlich soweit, die erste Betriebsvereinbarung abschließen zu können, in der die Unterstützung bei der Suche und Bezahlung von Betreuungsplätzen für Kinder ab 18 Monaten geregelt wurde. Seit dem Jahr 2006 haben wir die Betreuung auf Kinder ab einem Alter von neun Wochen ausgeweitet, weil der Bedarf aus dem Kollegenkreis da ist. Das Grundsätzliche allerdings ist, dass das Unternehmen sich dazu verpflichtet hat, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, auch über die Kinderbetreuung hinaus und damit auch unter den Führungskräften und den Kollegen, bei denen über die Jahre eine positive Veränderung zu dem Thema stattgefunden hat.

Redaktion: Was raten Sie Betriebsräten, die sich mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigen wollen?

Markus Bendig: Ein Betriebsrat sollte sich auf einen langen und auch harten Diskussionsprozess mit den Kollegen sowie dem Arbeitgeber einstellen und nicht aufgeben. Denn hinterher sind auf das Ergebnis alle stolz. ■ (MW)

