



| Vorstand



Sissi Banos (FB Organisation und Personal)

Vereinbarkeit von Familie und Beruf :

Entwicklungen ... Tendenzen ... Herausforderungen

Netzwerk demografische Entwicklung und betriebliche Antworten

18. Februar 2010, Hannover

Inhalte

- ➔ **Ist-Situation, Einstellungen und Erfahrungen der Beschäftigten**
- ➔ **Vereinbarkeit Familie und Beruf als Thema für Frauen und Männer**
- ➔ **Weitere „neue“ und „alte“ Herausforderungen**
- ➔ **Handlungsmöglichkeiten, -erfordernisse und -ebenen**
- ➔ **Vereinbarkeit Familie und Beruf bei der IG Metall konkret**

Vereinbarkeit als Top-Thema in der Bevölkerung

63 Prozent der Bevölkerung erwarten von Politik und Unternehmen, dass sie sich konsequenter des Themas annehmen.

Hitliste der gewünschten Maßnahmen:

- Ausreichend Kindergartenplätze und Kinderhorte (74 Prozent)**
- Verstärkte Ganztagsbetreuung (65 Prozent)**
- Betriebliche Maßnahmen im Bereich Kinderbetreuung (61 Prozent)**
- Flexible Arbeitszeiten (57 Prozent)**
- Die Unternehmen müssen generell mehr dafür tun (79 Prozent !!!)**

Allensbach Familienmonitor (2008)

Zeitpolitik als besonderes Top-Thema

➔ Familienpolitische Maßnahmen im Bereich Zeitpolitik haben oberste Priorität

- Flexiblere Arbeitszeiten
- Mehr Flexibilität am Arbeitsplatz in familiären Notsituationen
- Flexiblere Öffnungszeiten von KiTas

Ravensburger Elternsurvey (Bertram/Spieß u.a. DIW, 2010)

Familienfreundlicher Betrieb – Einflussfaktoren aus Sicht der Beschäftigten

- **Planbare Arbeitszeiten**
- **Atmosphäre im Betrieb**
- **Betriebsgröße**
 - Familienfreundlichkeit wird in kleinen Betrieben mit bis zu fünf Beschäftigten besser bewertet als in großen mit über 500 Mitarbeitern

Faktoren für Familienfreundlichkeit	
Das bewerten Beschäftigte für die Familienfreundlichkeit eines Betriebs eher...	
positiv	negativ
<ul style="list-style-type: none"> ■ Rücksicht auf familiäre Belange bei der Planung der Arbeitszeit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeit auf Abruf ■ Arbeit zu unvorhergesehenen Zeiten
<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilzeitarbeit ■ Gleitzeit ■ Telearbeit 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wochenendarbeit ■ Zeitkontenmodelle zur betrieblichen Steuerung der Arbeitszeit
<ul style="list-style-type: none"> ■ verständnisvolle Kollegen ■ gutes Betriebsklima 	<ul style="list-style-type: none"> ■ negative Reaktion von Kollegen auf Freistellungen

Quelle: Kärner, Schmidt 2007 | ©Hess-Böckler-Stiftung 2007

Work Life Balance/Vereinbarkeit und „Gute Arbeit“

➔ **Bei 40 Prozent der Beschäftigten kommt das Private zu kurz**

➔ **Leidensdruck bei Beschäftigten mit „schlechter Arbeit“ besonders hoch**

- 65 % der Frauen und Männer ohne Kinder
- 66 % der Väter
- 74 % der Mütter

Aspekte „schlechter Arbeit“

- unsicherer Arbeitsplatz
- unangemessenes Einkommen,
- geringer Entscheidungsspielraum und
- Einfluss auf Gestaltung Arbeitszeit u.a.

➔ **Beschäftigte mit „guter Arbeit“ leiden weniger stark unter unausgewogenem Verhältnis von Berufs- und Privatleben**

- 21 % der Männer und 24 % der Frauen ohne Kinder
- 31 % der Väter
- 46 % der Mütter

Sonderauswertung DGB-Index Gute Arbeit (2008)

Regelungslücken in den Betrieben (Betriebs- und Personalrätebefragung 2005)



Vereinbarkeit Familie und Beruf als Thema für Frauen und Männer (1)

- ➔ **91 Prozent der Väter wünschen bessere Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
- ➔ **lediglich 3 Prozent sind mit den bestehenden Möglichkeiten zufrieden.**
- ➔ **38 Prozent geben an „es im Berufsleben aufgrund ihrer Familienverpflichtungen schwerer zu haben“**

Väterstudie Bertelsmann Stiftung 2008

Vereinbarkeit Familie und Beruf als Thema für Frauen und Männer (2)

➔ Anteil der Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen

- 2007: 3,5%
- 2009: 20,7%

➔ Neuregelungen Elterngeld/Elternzeit evozieren positive innerbetriebliche Effekte

- Steigende Sensibilität für Belange von Beschäftigten mit Fürsorgeaufgaben
- Väter eröffnen neue Diskurse in der Debatte um betriebliche Vereinbarkeitspolitik
- Für Männer werden mehr arbeitsorganisatorische Dinge in Bewegung gesetzt, von denen alle Beschäftigte, Männer wie Frauen, profitieren
- Neue Möglichkeiten für Betriebs- und Personalräte, von allen Beschäftigten als bedeutsame Vertretung wahrgenommen und anerkannt zu werden

„Das neue Elterngeld – Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern“ (SoWiTra/HBS 2009)

Familienfreundlichkeit geht vor Geld!

➔ **Gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf als wichtiger Bestandteil persönlicher Karrierestrategien**

- VDI-Studie 2008: Karrierefaktoren und –strategien bei Ingenieurinnen und Ingenieuren

➔ **Familienfreundlichkeit als wichtiger bis sehr wichtiger Faktor für die Wahl des Arbeitgebers (Berufseinstieg und/oder späterer Wechsel)**

- Studie Berufseinsteiger MHMK (Macromedia Hochschule Medien u. Komm.) Januar 2009
- Befragung Beschäftigte 25 bis 39 Jahre GfK Marktforschung Sommer 2008

Alleinerziehende

- ➔ **18 Prozent aller Haushalte in Deutschland**
- ➔ **Frauenanteil 90 Prozent**
- ➔ **Hoher Anteil an Vollzeitbeschäftigten auch bei Frauen**
 - 50 Prozent der alleinerziehenden Mütter
 - Zum Vergleich: lediglich 39 Prozent der Mütter in Paarbeziehungen arbeiten Vollzeit

Familienbericht BMFSFJ(2009)

Pflege

- ➔ **Fast die Hälfte aller Bundesbürger/innen kann sich vorstellen, pflegebedürftige Eltern bei sich aufzunehmen**
- ➔ **Mehr als zwei Drittel der Pflegebedürftigen werden heute zuhause betreut**
- ➔ **Mehr als zwei Drittel der Pflegenden sind im erwerbsfähigen Alter (oft noch mit versorgungsbedürftigen Kindern)**
- ➔ **Fast ein Viertel der Hauptpflegepersonen ist berufstätig**
- ➔ **Gros der Pflegenden Frauen, aber Anteil der Männer mit steigender Tendenz (27 Prozent der Hauptpflegepersonen)**
- ➔ **Betriebliches Tabu-Thema!**

Handlungsmöglichkeiten und -ebenen

➔ Gesetzliche, individualrechtliche Möglichkeiten

- Elternzeit
- Pflegezeit und Möglichkeit der kurzfristigen Freistellung
- Teilzeit- und Befristungsgesetz

➔ Tarifvertrag

➔ Betriebliche Aktivitäten

- Unternehmens- und Führungskultur
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Bestandteil innovativer und nachhaltiger Personalentwicklungspolitik („Besser statt billiger“)
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer als Aufgabe des Betriebsrates (BetrVG § 80 und weitere „Querschnitts-“§§)
- Betriebsvereinbarungen

Handlungserfordernisse

- ➔ **Vereinbarkeit Familie und Beruf für unterschiedliche Lebensphasen und Beschäftigtengruppen insbesondere als Bestandteil arbeitszeitpolitischer Initiativen**

- ➔ **Entwicklung differenzierter Forderungen und Angebote gemeinsam mit den Beschäftigten**

- ➔ **Berücksichtigung des Themas auch in Krisenzeiten als**
 - Bestandteil einer zukunftsgerichteten Personalpolitik
 - Querschnittsthema auch bei Kriseninterventionen (z.B. Kurzarbeit, Eltern/ „Väter“-Zeit, Sabbaticals)

Vereinbarkeit Familie und Beruf Maßnahmen IG Metall-intern

➔ Einzelmaßnahmen

- Seminarangebot für Mitarbeiter/innen mit pflegebedürftigen Angehörigen (Kooperation i.R. Frankfurter Bündnis für Familie)
- Eltern-Kind-Arbeitszimmer
- Kinderweihnachtsfeier
- Portal Intranet
- Allgemeine Anstellungsbedingungen (umfassende Freistellungsmöglichkeiten)

➔ Gesamtbetriebsvereinbarung (2009)

➔ Integration des Themas in weiteren Vorhaben und Projekten

- aktuell: Frauen in Fach- und Führungspositionen in der IG Metall (empirische Befragung Verwaltungsstellen)

Maßnahmen IG Metall intern

GBV* Vereinbarkeit von Familie und Beruf (1)

➔ Ziele

- Rahmen für eine familiengerechte Arbeitswelt schaffen, der unterschiedlichen Anforderungen und Bedürfnissen gerecht wird, für
 - alle Beschäftigten (politischer Bereich, Verwaltungsangestellte, Führungskräfte)
 - alle Organisationseinheiten (große und kleine) und –ebenen
- Lösungen finden, die Auszeiten reduzieren und berufliche Weiterentwicklung nicht hemmen
- Zufriedenheit der Beschäftigten und Attraktivität der IG Metall als Arbeitgeber erhöhen
- Rücksichtnahme auf Familienbedürfnisse, Akzeptanz und Offenheit gegenüber der Thematik als grundlegender Bestandteil der Organisationskultur (Verantwortung Vorgesetzte und alle Beschäftigte)

*Gesamtbetriebsvereinbarung

Maßnahmen IG Metall intern GBV Vereinbarkeit von Familie und Beruf (2)

➔ Elternzeit

- Zusätzliche betriebliche Elternzeit von maximal 18 Monaten
- Anspruch bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres des Kindes
- Flexible Gestaltungsmöglichkeiten
- Kontakte in der Elternzeit (Planungsgespräche vor Beginn und Ende u.a.)

➔ Arbeitsbefreiung bei Erkrankung von Kindern

- Bezahlte Freistellung für bis zu fünf Arbeitstage/Jahr für Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege erkrankter Kinder im Alter von 12 bis 14 Jahren
- Kinder bis zum vollendeten 12. Lebensjahr: § 45 SGB V und Allgemeine Anstellungsbedingungen (Bruttozuschuss zum Krankengeld)

Maßnahmen IG Metall intern

GBV Vereinbarkeit von Familie und Beruf (3)

➔ Pflegezeiten

- Bezahlte Freistellung für bis zu fünf Arbeitstage bei akut aufgetretener Pflegesituation (i..R. gesetzlicher Anspruch auf 10tägige kurzzeitige Freistellung – PflegeZG)
- Betriebliche Pflegezeit von 6 Monaten nach gesetzlicher Pflegezeit
- Kontakte während Pflegezeit analog Elternzeit

➔ Teilzeit und Qualifizierungsmaßnahmen während Eltern- und Pflegezeit

- Vertretungseinsätze und Teilzeitbeschäftigung sind möglich und erwünscht
- Recht auf Teilnahme an notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen

Maßnahmen IG Metall intern

GBV Vereinbarkeit von Familie und Beruf (4)

Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

- Familienfreundliche Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, zum Beispiel
 - Teilzeitarbeit, auch in Führungspositionen
 - Flexible Arbeitszeiten
 - Kurzzeitige Flexibilisierung des Einsatzortes
 - Berücksichtigung der Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen und der
 - Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familienpflichten bei Urlaubsplanung, Termingestaltung, Überstunden, Wochenendarbeit und Dienstreisen
- Gemeinsames Finden von Lösungen, die Belangen der Beschäftigten und betrieblichen Belangen gerecht werden (Prozesscharakter)



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!