

Work-Life-Balance in Betrieben und Dienststellen

Eine Aufgabe für Interessenvertretungen

Im Zuge der Diskussionen um demografischen Wandel, Fachkräftemangel und eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen wird das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie inzwischen in zahlreichen und unterschiedlichen gesellschaftlichen und politischen Bereichen bearbeitet. Ein wichtiges Handlungsfeld für familienfreundliche Maßnahmen stellt die Situation von Beschäftigten mit Familienaufgaben in Betrieben und Dienststellen dar. Das hier skizzierte Projekt engagiert sich auf kommunaler Ebene für eine gelungene Balance von Arbeits- und Lebenswelt und setzt dabei auf die Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretungen.

I. Ausgangslage

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienaufgaben ist schon seit langem ein Thema gewerkschaftlicher Forschung¹ und Politik. Inzwischen hat unter anderem der DGB-Bundesvorstand ein eigenes Projekt aufgelegt², das im Rahmen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sensibilisiert und gemeinsam mit den Bildungsträgern entsprechende Angebote für Betriebs- und Personalräte entwickelt. 2009 wurde die Broschüre »Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Personalräte«³ konzipiert, die rechtliche Grundlagen und konkrete Handlungsinstrumente aufzeigt.

Werden die Unternehmen denn tatsächlich familienfreundlicher? Finden erwerbstätige Eltern und pflegende Angehörige heute veränderte Rahmenbedingungen vor, die ihren Alltag erleichtern? Welche Schritte sind notwendig, um das Thema Work-Life-Balance in die Betriebe zu bringen? Diese Fragestellungen lassen sich am besten direkt vor Ort untersuchen und angehen.

II. Das Projekt »Beruf und Familie in Offenbach«

Das DGB-Bildungswerk Hessen⁴ engagiert sich seit 2005 mit Studien und Initiativen für familienfreundliche Unternehmen in der Region Südosthessen. Seit der Veröffentlichung einer empirischen Studie über gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten in den Lokalen Bündnissen für Familie⁵ im Jahr 2006 setzt sich das DGB-Bildungswerk Hessen gemeinsam mit der kommunalen Frauenbeauftragten sowie mit Vertreterinnen von DGB, IG Metall und ver.di für eine gute Work-Life-Balance in Offenbacher Betrieben und Dienststellen ein.⁶

Die kommunale Kampagne ist durch mehrere Besonderheiten gekennzeichnet: Zum einen gibt es durch die bereits fünfjährige Kooperation zum Thema »Beruf und Familie« eine *kontinuierliche und konstruktive Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Kommune*.⁷ Zum anderen wird die Initiative von Beginn an *sozialwissenschaftlich begleitet*⁸: So knüpfen viele Aktivitäten an die Ergebnisse einer Befragung von Offenbacher Unterneh-

men und Verwaltungen zum Thema Familienfreundlichkeit an.⁹ Von Beginn an setzte die Initiative dabei auf die *Beteiligung und Aktivierung von betrieblichen Interessenvertretungen*. In der Projektsteuerung sind unter anderem Frauenbeauftragte und Personalräte beteiligt. Auch die 2007 erschienene Studie berücksichtigte insbesondere die Perspektive der Betriebs- und Personalräte im Hinblick auf die Bewertung der Situation von Beschäftigten mit Familienaufgaben in ihren Unternehmen.

Als zentrale Handlungsfelder wurden von den Interessenvertretungen familienfreundliche Arbeitszeiten, der Wiedereinstieg nach der Elternzeit und die unzureichende Kinderbetreuung, insbesondere von Klein- und Schulkindern benannt. Während in den Metallbetrieben insbesondere fehlende Teilzeitarbeitsplätze beklagt wurden, stand in den Bereichen des Öffentlichen Dienstes die Benachteiligung von Müttern im Hinblick auf Karrierechancen im Fokus.¹⁰

1. Seminare vor Ort – Der Aufbau eines Netzwerks von Betriebs- und Personalräten

Anknüpfend an die in der empirischen Studie herausgearbeiteten Problemfelder werden vom DGB-Bildungswerk Hessen¹¹ zahlreiche Veranstaltungen und Seminare für betriebliche Interessenvertretungen in Offenbach am Main zum Thema Work-Life-Balance angeboten, unter anderem zu Elterngeld- und zeit, familienfreundlichen Arbeitszeiten, betrieblicher Gesundheitsförderung und Vätern im Unternehmen. Die Themenfelder wurden von den lokalen Akteuren selbst gewählt. Die Kontinuität der Schulungen sowie die Förderung und Verankerung im kommunalen Bezugsrahmen ließ ein Netzwerk von Betriebs- und Personalräten entstehen. Seine Akteur/innen setzen sich regelmäßig mit dem Themenkomplex Beruf und Familie auseinander und tragen ihre Kenntnisse in ihre Unternehmen hinein. So gibt es inzwischen Betriebsräte, die sich gemeinsam für eine unternehmensübergreifende betriebsnahe Kinderbetreuung engagieren. Ein anderes Beispiel

1 Vgl. unter anderem Ludwig/Schlevogt/Gerhard/Klammer, Managerinnen des Alltags. Erwerbstätige Mütter in Ost- und Westdeutschland, 2002.

2 <http://www.familie.dgb.de>.

3 DGB (Hrsg.), Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Personalräte. Bestellungen unter www.dgb-bestellservice.de.

4 http://www.dgb-bildungswerk-hessen.de/cms/front_content.php.

5 Schlevogt, Gewerkschaftliches Handeln im Lokalen Bündnis für Familie – das Beispiel Hanau, DGB Bildungswerk Hessen, 2006.

6 Detaillierte Informationen unter www.beruf-und-familie-in-offenbach.de.

7 Vgl. auch <http://www.offenbach.de/stepone/data/pdf/a0/15/00/brosch.frauenbuero-verkleinert-22.3.pdf>.

8 Die sozialwissenschaftliche Beratung durch Vanessa Schlevogt wurde durch die BGAG Stiftung Walter Hesselbach ermöglicht.

9 Schlevogt, Betriebs- und PersonalrätInnen für familienfreundliche Unternehmen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung eines DGB-Projekts in Offenbach am Main, DGB Bildungswerk Hessen, 2007.

10 Schlevogt, Viel Interesse – kaum Angebote. Unternehmen sind noch wenig familienfreundlich, in: DGB Infobrief »Frau geht vor« April 2008, S. 15 f.

11 In enger Kooperation mit dem Projekt des DGB Bundesvorstandes »Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten«.

12 <http://www.eldercare-steinfeld.de>.

ist eine Personalrätin bei der Sparkasse, die sich dem Thema Wiedereinstieg ins Berufsleben widmet und vierteljährliche Informations- und Kontakthalte treffen für die Beschäftigten in Elternzeit organisiert.

2. Überbetriebliche Aktivitäten für familienfreundliche Unternehmen

Das Projekt »Beruf und Familie in Offenbach« fördert in mehrfacher Hinsicht *Kooperationsstrukturen zwischen den Unternehmen*: Die Seminare für Betriebs- und Personalräte finden wechselseitig in verschiedenen Offenbacher Betrieben statt, die Räumlichkeiten und Verpflegung kostenlos zur Verfügung stellen. Neben Kosteneinsparungen fördert dies den Kontakt wie auch den themenzentrierten Austausch der Unternehmen untereinander und führt zu weiteren überbetrieblichen Aktivitäten. So engagierte sich die Projektgruppe für eine Zusammenarbeit verschiedener Unternehmen mit dem städtischen Jugendamt bei der Einrichtung einer betriebsnahen Kindertagesstätte.

Von Beginn an wurde unter dem Stichwort Work-Life-Balance nicht nur die Situation erwerbstätiger Eltern bearbeitet, sondern auch das *Handlungsfeld Pflege-sensible Personalpolitik* berücksichtigt. Ein Seminar für Betriebs- und Personalräte zum Thema Beruf und Pflege fand bereits 2008 starken Zuspruch. Auch in einer städtischen Frauenversammlung 2009 wurde dies als besonders relevanter Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie thematisiert. Vor diesem Hintergrund wurde die Verbesserung der *Situation von pflegenden Angehörigen in Offenbacher Unternehmen* zum Arbeitsschwerpunkt für das Jahr 2010 bestimmt.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Bedingt durch den demografischen Wandel nimmt die Zahl der erwerbstätigen Menschen zu, die Angehörige pflegen. Wie stark diese Doppelbelastung als solche empfunden wird und die berufliche Leistungsfähigkeit beeinträchtigt, hängt sehr davon ab, welche Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote die Beschäftigten erhalten. Unternehmen können im Kontext familienfreundlicher Personalpolitik Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege entwickeln. Die Offenbacher Initiative möchte zur Kompetenzerweiterung von pflegenden Angehörigen sowie zur Sensibilisierung und Unterstützung von betrieblichen Interessenvertretungen beitragen.

Im April 2010 wurden Offenbacher Personalleitungen und Interessenvertretungen über die geplanten Aktivitäten im Rahmen einer Auftaktveranstaltung informiert: So wird zum einen ein zweiteiliges Seminar für Betriebs- und Personalräte angeboten, das die gesetzlichen Rahmenbedingungen erläutert und Hinweise zu Bedarfsanalysen liefert. Darüber hinaus werden pflegesensible Maßnahmen vorgestellt, die sich in Unternehmen bewährt haben, zum Beispiel Gesprächskreise oder Leitfäden für pflegende Angehörige.

Als zweiten Projektbaustein bietet das DGB-Bildungswerk Hessen ein Kompetenztraining für pflegende Ange-

hörige in Offenbacher Unternehmen und Verwaltungen an, das von einer erfahrenen Dozentin durchgeführt wird. Unter dem Stichwort »Wenn die Eltern älter werden«¹² wurde eine zunächst dreiteilige Seminarreihe entwickelt. Am ersten Nachmittag wird geklärt, welche Anforderungen und Belastungssituationen entstehen bei der Betreuung und Pflege von Angehörigen und wie sie gemeistert werden können. Die Beschäftigten sollen unterstützt werden bei der Frage, was kann und will ich an Pflege übernehmen. Sie bekommen Informationen über das existierende Hilfenetz und die notwendigen Schritte, um Beruf und Pflege gut vereinbaren zu können.

Der zweite Termin ist dem Thema »Rechtliche Vorsorge und Finanzierungsmöglichkeiten bei Pflegebedürftigkeit« gewidmet. Hier erhalten Beschäftigte unter anderem Informationen zur Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht und Betreuungsverfügung sowie Hinweise zur Pflegeversicherung und zur Finanzierung von Pflege durch das Sozialhilfegesetz.

Im dritten Teil können sich Beschäftigte über das »Leben mit Demenz« informieren. Sie bekommen Hinweise zu Diagnose, Formen und Behandlungsmöglichkeiten der Demenz und deren Auswirkungen auf den Alltag. Die Umgangsmöglichkeiten mit demenziell erkrankten Menschen werden anhand von Fallbeispielen erläutert.

Das besondere an dem Kompetenztraining für pflegende Angehörige ist der überbetriebliche Ansatz: Aufgrund der Initiative »Beruf und Familie in Offenbach« können einzelne Unternehmen einen oder mehrere Plätze in der Seminarreihe buchen, müssen sich nicht um die gesamte Organisation einer internen Weiterbildung kümmern und können ihren Beschäftigten doch ein Angebot »vor Ort« anbieten. Die Stadtverwaltung Offenbach stellt Räumlichkeiten zur Verfügung, das DGB-Bildungswerk Hessen koordiniert die gesamte Seminarreihe und gewährleistet die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation des Kompetenztrainings.

III. Fazit

Die starke Einbeziehung der betrieblichen Interessenvertretungen gewährleistete von Beginn an eine enge Anbindung an die Situation der Beschäftigten mit Familienaufgaben in den Betrieben und Dienststellen. Als besonders hilfreich für den Aufbau eines kommunalen Netzwerks erwies sich das kontinuierliche Angebot von Seminaren zum Thema Work-Life-Balance durch das DGB-Bildungswerk Hessen. Das Engagement der kommunalen Frauenbeauftragten ermöglichte darüber hinaus Kooperationen zwischen Unternehmen und Stadt. In der aktuellen Projektphase sind nun erstmals auch die Personalabteilungen wichtige Akteure bei der Beteiligung an den Kompetenztrainings, die Beschäftigte bei der Bewältigung ihrer familiären Aufgaben unterstützen.

Vanessa Schlevogt
Sozialforschung + Beratung Frankfurt am Main
www.schlevogt.de