

Presseschau

Medium: IHK Magazin für München und Oberbayern

Datum: 10/2009, Seite 34/35

Arbeitszeiten - Arbeit und Familie vereinbaren

Auch kleine und mittelständische Betriebe können von familienfreundlichen Arbeitszeiten profitieren. Ein neues Arbeitszeitforum für Arbeitgeber bietet hierzu praxisnahe Informationen.

Viele Unternehmen setzen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie bieten ihren Mitarbeitern und Führungskräften flexible Arbeitszeitmodelle und erleichtern damit eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung des Instituts für Demoskopie Allensbach (2005) haben 88 % der berufstätigen Mütter und 81 % der berufstätigen Väter die flexiblen Arbeitszeiten als wichtigstes Kennzeichen eines familienfreundlichen Betriebes benannt. In der Hauptsache handelt es sich dabei um flexible Wochenarbeitszeiten, um Gleitzeitregelungen mit und ohne Kernzeit, um Jahresarbeitszeitkonten sowie Telearbeit. Kleine Unternehmen konzentrieren sich eher auf nur eine Variante, während größere Betriebe mehrere Spielarten anbieten. Dass Mitarbeiter, die ihre Kinder betreuen müssen, von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeiten profitieren, liegt auf der Hand. Zugute kommen solche Arbeitszeitregelungen freilich auch den Betrieben. IHK-Expertin Elfriede Kerschl bekräftigt: „Es ist ein Irrtum zu glauben, die Unternehmen zahlen bei familienfreundlichen Maßnahmen zwangsläufig drauf. Im Gegenteil: Sie können dadurch sogar Kosten einsparen.“ Interessante Rechenbeispiele und praktische Tipps zur Umsetzung einer familienfreundlichen Personalpolitik bietet eine Broschüre des Bundesfamilienministerium „Familienbewusste Personalpolitik, Informationen für Arbeitnehmervertretungen, Unternehmens- und Personalleitungen“ (2009). Demnach sinken für die Unternehmen ihre Kosten, weil sie dank flexibler Arbeitszeiten familiär bedingte

Presseschau

Fehlzeiten und Aufwendungen etwa für Überbrückung oder Wiedereingliederung vermeiden. Da kann dem Ministerium zufolge einiges zusammenkommen. So entstehen durch Qualifizierung, Einarbeitung und Minderleistung durchschnittliche Wiedereingliederungskosten zwischen 2000 Euro und 12000 Euro pro Mitarbeiter, abhängig von Einkommensklasse und Dauer der Abwesenheit. Deutlich teurer wird es für die Betriebe, wenn ein Mitarbeiter nach der Elternzeit nicht an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt: Bis zu 40000 Euro kann es nach Berechnungen des Ministeriums kosten, bis ein Ersatz gefunden ist. Mit hohen Aufwendungen ist vor allem dann zu rechnen, wenn sich die Personalsuche über längere Zeit hinzieht und Headhunter mit der Suche beauftragt werden. Dank familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle, die auf die elterlichen Aufgaben abgestimmt sind, dürften sich solche Aufwendungen in vielen Fällen erübrigen.

Mehr noch: „Die Unternehmen profitieren von der verbesserten Motivation und von zumeist deutlichen Leistungssteigerungen ihrer Mitarbeiter,“ betonen die Consultants Gottfried Müller und Nils Wenderdel vom Münchner Beratungsunternehmen Fauth-Herkner & Partner, das sich auf Personalthemen wie etwa Arbeitszeitmanagement oder Work-Life-Balance (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) spezialisiert hat. „Und je kleiner der Betrieb, desto größer ist die Bereitschaft, individuelle Lösungen für Fach- und Führungskräfte zu schaffen, die ihren Aufgaben als Eltern nachkommen müssen,“ sagt Müller. Nach wie vor gibt es jedoch Personalgruppen, an denen familienfreundliche Maßnahmen meist vorbeigehen. Dies sind zum einen sehr hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte, zum anderen auch Geringqualifizierte, etwa im Einzelhandel. Wenderdel: „Die Erfahrung zeigt aber, dass die Vereinbarkeit gerade bei Hochqualifizierten deutlich verbessert werden kann. Auf der anderen Seite ist nachgewiesen worden, dass es den Betrieben auch nutzt, wenn sie familienfreundliche Personalmaßnahmen für Mitarbeiter in Niedriglohngruppen umsetzen.“

In puncto Arbeitszeitmanagement steht den Unternehmen eine Vielzahl von Instrumenten zur Verfügung. Fauth-Herkner & Partner berät zudem die Unternehmen

Presseschau

kostenlos im Rahmen des Förderprojekts „effizient familienbewusst führen – Führungsinstrumente zukunftsfähig gestalten“, kurz „eff“. Es hat eine Laufzeit bis 2011 und wird vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen, der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. sowie den Verbänden der bayerischen Metall- und Elektro-Industrie unter Kofinanzierung des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Das Projekt bietet umfangreiche Hilfestellungen: Standortbestimmung, Instrumente, Lösungswege zu unterschiedlichsten Situationen aus dem Führungsalltag, Praxisbeispiele, Kosten-Nutzen-Aspekte, Veranstaltungen und Betriebsberatung zur Umsetzung familienbewusster Maßnahmen. Kern des Projekts ist das eff-Portal (www.eff-portal.de) mit dem interaktiven eff-NAVI. Dort können sich die IHK-Mitglieder über die unterschiedlichsten Aspekte rund um das Thema familienfreundliche Unternehmen sowie über Praxisbeispiele informieren.

Auch beim Verbund Strukturwandel (VSW), München, steht das Thema familienfreundliche Personalpolitik im Fokus. Das VSW-Projekt „Arbeit und Familie: Wege zu innovativen Arbeitszeiten“, das die IHK für München und Oberbayern als Kooperationspartner aktiv unterstützt, wird durch den ESF gefördert. Die bei ESF-Förderung erforderliche nationale Kofinanzierung erfolgt durch die Landeshauptstadt München über das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm. Der Verbund Strukturwandel bietet im Rahmen des Förderprojekts an drei Abenden das kostenlose Arbeitszeitforum „Innovative Arbeitszeiten – eine Chance für Ihr Unternehmen“ an. Zielgruppe sind Führungskräfte sowie Unternehmer aus kleinen oder mittleren Betrieben, die sich über flexible Arbeitszeitmodelle, familiengerechte Arbeitszeitformen und deren Umsetzung praxisnah informieren möchten. Angela Fauth-Herkner von Fauth-Herkner & Partner wird das Arbeitszeitforum als Expertin begleiten.

Josef Stelzer

Presseschau

Flexible Modelle

So lassen sich Familie und Beruf besser aufeinander abstimmen (Beispiele)

Gleitzeit: Die Mitarbeiter legen selbst fest, wann sie in einem festgelegten Zeitrahmen arbeiten; in der Kernzeit müssen alle Beschäftigten anwesend sein, wobei manche Unternehmen auch Gleitzeit ohne Kernzeiten anbieten. Für das Unternehmen entstehen keine zusätzlichen Kosten und das Halten von Beschäftigten wird erleichtert.

Teilzeit: Das Spektrum der Teilzeitarbeit reicht von wenigen Wochenstunden bis knapp unter Vollzeitarbeit, von regelmäßigen oder variablen Arbeitsstunden. Teilzeit erleichtert den raschen Wiedereinstieg nach der Geburt eines Kindes und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Abgestufte Teilzeit: Beschäftigte können nach der Elternzeit mit einer geringeren Stundenzahl einsteigen und allmählich die Wochenarbeitszeit ausweiten. Damit wird die Hemmschwelle zum Wiedereinstieg gemildert.

Nachtägliche Aufstockung der Teilzeit: Beschäftigte, die in der Elternzeit Teilzeit gearbeitet haben, können auch nach dem Wiedereinstieg in Teilzeit arbeiten und schrittweise die Arbeitszeit auf das ursprüngliche Niveau ausweiten.

Arbeiten im Einvernehmen: Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen müssen oft zu bestimmten Zeiten zu Hause sein; entsprechende Vereinbarungen, z. B. keine regelmäßigen Arbeitszeiten am Abend, keine Wochenendarbeitszeiten oder Mehrarbeit, helfen den betroffenen Mitarbeitern.

Telearbeit: Arbeiten im Home Office, im Prinzip für alle Unternehmensgrößen geeignet; Umsetzbarkeit ist stark branchenabhängig.

Quelle: Familienbewusste Personalpolitik, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2009