



Familienorientierte Arbeitszeitgestaltung

Arbeitshilfe für Unternehmensberater/-innen
und betriebliche Akteur/-innen



Projekt »jobs & kids«

Familienorientierte Arbeitszeitgestaltung

Arbeitshilfe für Beraterinnen und Berater

Herausgegeben von
Deutsche Angestellten-Akademie
Prinzenstr. 12 · 33602 Bielefeld
fon: 0521 52007-0
fax: 0521 52007-70
e-mail: daa.bi@daa-bw.de
www.daa-owl.de

Autorinnen:
Gundula Grzesik
Dr. Ulrike Hellert
Anja Wulfhorst

Bezugsadresse:
Deutsche Angestellten-Akademie
Projekt jobs & kids
Prinzenstr. 12 · 33602 Bielefeld
fon: 0521 52007-0
fax: 0521 52007-70
e-mail: daa.bi@daa-bw.de
www.daa-owl.de

Realisierung:
ad department werbeagentur
Bünder Str. 1-3 · 33613 Bielefeld
fon: 0521 8949180
email: info@ad-department.de

November 2004

Die dieser Veröffentlichung zugrunde liegende Arbeitshilfe ist im Rahmen des Projektes jobs & kids – Kurzqualifizierung für Berufsrückkehrer/-innen und Arbeitszeitberatung für klein- und mittelständische Unternehmen – im EQUAL-Innovationsnetzwerk für Beschäftigung in Ostwestfalen-Lippe erarbeitet worden. EQUAL IN.OWL ist eine Entwicklungspartnerschaft der EU-weiten Gemeinschaftsinitiative EQUAL.

Die Projektarbeit und die vorliegende Veröffentlichung wurden gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL.

www.equal-de.de
www.equal-in-owl.de

Alle Rechte vorbehalten



Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Hinweise zur Präsentation

„Familienorientierte Arbeitszeitgestaltung“ Seite 4

Chart 1 Seite 6

Chart 2 Seite 7

Chart 3 Seite 8

Chart 4 Seite 9

Chart 5 Seite 10

Chart 6 Seite 10

Chart 7 Seite 11

Chart 8 Seite 11

Chart 9 Seite 12

Chart 10 Seite 13

Chart 11 Seite 14

Chart 12 Seite 14

Chart 13 Seite 15

Chart 14 Seite 16

Ansprechpartner/-innen Seite 17

Literatur Seite 18

Links Seite 20

Familienorientierte Arbeitszeitgestaltung

Arbeitshilfe für Unternehmensberater/-innen und betriebliche Akteur/-innen

Die Deutsche Angestellten-Akademie beteiligte sich von 09/2002 bis 06/2004 mit dem Teilprojekt jobs & kids am Innovationsnetzwerk für Beschäftigung EQUAL In.OWL. Das Projekt hatte die Zielsetzung, die Beschäftigungschancen von Menschen mit Erziehungsaufgaben zu verbessern und verfolgte zwei inhaltliche Schwerpunkte: die Qualifizierung von Berufsrückkehrer/innen und die Beratung von klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) in OWL zu flexiblen Arbeitszeitmodellen.

Im Projektzeitraum wurden ca. 60 % der Teilnehmerinnen in Arbeit/Ausbildung vermittelt, über 1000 KMU angesprochen und 19 Unternehmen zum Thema flexible Arbeitszeitmodelle beraten und informiert. Die Unternehmen installierten flexible Arbeitszeitmodelle schwerpunktmäßig unter den Zielsetzungen: flexiblerer Personaleinsatz, Kostenreduzierung/Überstundenabbau, Erhöhung Betriebs-/Servicezeiten, Auslastungs-/Produktivitätssteigerung oder im Zuge allgemeiner Modernisierungsvorhaben. Familienfreundlichkeit stand zunächst für keines der beratenen Unternehmen an erster Stelle. Viel wichtiger war Flexibilisierung als Mittel zu einer effizienteren Verwirklichung unternehmerischer Ziele. Dies ist ein Trend, der sich noch fortsetzen wird, da Arbeitszeitflexibilisierung erhebliche Kostenreduzierungspotenziale ermöglicht. Dies schließt Familienorientierung jedoch nicht aus – im Gegenteil! Das Thema bessere Vereinbarkeit/Familie wurde stets ganz konkret bei der Fragestellung: Wie erreicht der Betrieb eine höhere Flexibilität der Mitarbeiter/innen zur Umsetzung seiner Ziele? Flexibilisierungsmaßnahmen sind in hohem Maße auf die Akzeptanz von Mitarbeiter/innen angewiesen. Diese müssen die Modelle leben und aktiv mitgestalten. Das kann nur gelingen, wenn die Wünsche und Lebensrealitäten der Beschäftigten einfließen und sie aktiv in die Planung betrieblicher Arbeitszeitmodelle einbezogen werden.

Natürlich ist es nicht immer einfach, die Interessen von Mitarbeiter/innen und Unternehmen zusammenzubringen, aber Unternehmen, die in diesem Bereich investieren, profitieren. Sie haben mehr Möglichkeiten flexibler am Markt zu operieren und gleichzeitig motiviertere Mitarbeiter/innen mit größeren individuellen Freiräumen, aber auch mehr Einsatzbereitschaft. Die Installation flexibler und familienorientierter Maßnahmen bedeutet dabei oft weniger einen finanziellen Aufwand, als eine Veränderung in der Unternehmenskultur und die Bereitschaft, etwas Neues auszuprobieren. Dazu ist auch zukünftig verstärkte Sensibilisierungsarbeit in Unternehmen erforderlich.

Die vorliegende Präsentation ist eine Arbeitshilfe für Unternehmensberater/innen bzw. für betriebliche Akteur/innen, die zum Thema familienorientierte Arbeitszeitgestaltung aufklären möchten. Aktuelle Hintergrundliteratur ist mittlerweile umfangreich verfügbar (s. Anhang). Diese Arbeitshilfe ist aus der Praxiserfahrung des Projektes entstanden, dass Unternehmen in der Regel äußerst komprimierte Informationen wünschen. Die Präsentation ermöglicht eine kurze und anschauliche Einführung ins Thema, eine übersichtliche Darstellung der Vorteile und Möglichkeiten familienorientierter Arbeitszeitgestaltung, rechtlicher Rahmenbedingungen und gibt Best-practise Beispiele. Jeder Chart wird durch Zusatzinformationen für Berater/innen ergänzt. Im Anhang findet sich eine aktuelle Literatur-/Linkübersicht zum Weiterlesen sowie Ansprechpartner/innen zum Thema.

Das Projekt jobs & kids ist zum 06.2004 operativ beendet. Es wurde stets fachkundig und engagiert durch das Zeitbüro NRW, Fachstelle des BMWA unterstützt.

Auch nach Ende der Projektlaufzeit haben kleine und mittelständische Unternehmen die Möglichkeit Arbeitszeitberatung zum Thema familienorientierte Arbeitszeitgestaltung wahrzunehmen. Im Rahmen der ESF-geförderten Potenzialberatung ist eine finanzielle Förderung möglich. Informationen dazu erteilen das Zeitbüro NRW und die örtlichen Regionaldirektionen.

Chart 1

Bedarf an familienorientierter Arbeitszeitgestaltung

Aus einer repräsentativen Befragung, die 2003 im Auftrage des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Gewerkschaftsbundes durchgeführt wurde, geht hervor, dass von 2000 befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 32% in familienfreundlichen Arbeitszeiten den größten Handlungsbedarf zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehen. Mehr als ein Drittel der befragten Frauen (35,6%) und 27,7% der Männer hielten familienfreundliche Arbeitszeiten für den wichtigsten der befragten Bereiche. An zweiter Stelle der Nennungen wurde „Finanzielle Unterstützung“ gefolgt von „Freistellungsmöglichkeit für Pflegeaufgaben“ genannt. Ziel sollte es sein, eine Balance der unterschiedlichen Zeiten zu organisieren, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig zu fördern.

Hierfür sollten sich alle Beteiligten zusammenschließen: Frauen und Männer, Eltern und Kinderlose, Jüngere und Ältere, Vorgesetzte und Beschäftigte:

Familienzeit

Zeit, die für Kinder oder Familienangehörige aufgebracht wird

Arbeitszeit

vertraglich der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber gegen Entgelt zur Verfügung gestellte Zeit

Betriebszeit

Zeit, in der das Unternehmen wirtschaftet und Umsatz erzielt

Lebenszeit

bezogen auf die unterschiedlichen Lebensphasen

Eigenzeit

Zeit, die individuell genutzt wird, z. B. für Entspannung, Hobby oder Sport

Chart 2

Familienorientierte Arbeitszeitgestaltung

Es mag viele gute Gründe geben, warum es sich für ein Unternehmen lohnt familienorientierte Maßnahmen umzusetzen, letztlich müssen sich diese Maßnahmen jedoch „rechnen“. Das bedeutet: die Kosten-Nutzen-Aspekte müssen überzeugen. Bestätigt durch die Studie der Prognos AG „Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen“ zeigt sich, dass die positiven Wirkungen der familienorientierten Arbeitszeitgestaltung die Kosten übersteigen.

- Es entsteht eine geringere Fluktuationsrate, da Beschäftigte durch maßgeschneiderte Arbeitszeitsysteme an das Unternehmen gebunden werden.
- Die Abwesenheitszahlen sind niedriger, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine selbst bestimmte Arbeitszeit haben.
- Weiter reduzieren sich die Wiedereingliederungskosten im Unternehmen, wenn gut eingearbeitete Beschäftigte nicht aufgrund der Familienphase kündigen.
- Das Ansehen des Unternehmens und damit auch die Attraktivität für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigt.
- Die Arbeitsmotivation ist höher, wenn die Arbeitszeiten eigenverantwortlich verteilt werden können und sich die Beschäftigten an vereinbarten Zielen orientieren können und nicht nach reiner Anwesenheit am Arbeitsplatz.
- Schließlich sichern Motivation und Qualifikation das Personalvermögen im Unternehmen. Personalvermögen ist die Gesamtheit der individuellen Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft, die das Personal dem Unternehmen zur Verfügung stellt, wobei Motivation und Qualifikation multiplikativ miteinander verknüpft sind.

Die hier vorgenommene Aufstellung von betriebswirtschaftlichen Aspekten stellt eine Auswahl dar, die in jedem Unternehmen unterschiedlich ausgeprägt auftreten kann und von unterschiedlicher Bedeutung ist. Daher ist es häufig hilfreich, eine Analyse der spezifischen betriebswirtschaftlichen Aspekte zu erstellen und dabei die konkreten betrieblichen Erfolgsfaktoren zu berücksichtigen. Eine partizipative Vorgehensweise ist hierbei unabhkömmlich.

Chart 3

Familienorientierte Arbeitszeitgestaltung

Auch die volkswirtschaftlichen Aspekte können nur eine Auswahl darstellen und Anregungen für weitere Diskussionen bieten.

- Sicherlich bildet die demografische Entwicklung in Deutschland ein wichtiges Argument für familienfreundliche Maßnahmen. Eine Erhöhung der rückläufigen Geburtenrate speziell bei gut bis hoch qualifizierten Frauen wäre mehr als wünschenswert. Grundsätzlich können familienfreundliche Maßnahmen einen Beitrag leisten, den Bevölkerungsrückgang in Deutschland zu stoppen. Dies bedeutet volkswirtschaftlich auch eine Verbesserung der Alterssicherung der gegenwärtigen Erwachsenengeneration.

Familienorientierte Arbeitszeitmaßnahmen dienen auch den Interessen von Kindern. Kinder sollten nicht zu einer volkswirtschaftlichen Größe reduziert werden. Sie sind nicht nur unsere Zukunft, sie sind zum Glück auch unsere Gegenwart!

- Investitionen in Bildung, durch den Staat oder durch Unternehmen, verbessern die Qualifikation und sollten der Volkswirtschaft zur Verfügung stehen. Wenn Frauen nicht in ihrem Beruf tätig sein können, weil beispielsweise keine zufriedenstellende Kinderbetreuung organisiert werden kann, so geht diese Bildungsinvestition verloren.
- Vorbildfunktion für nächste Generationen bedeutet Erfahrungen weiterzugeben, Netzwerke zu pflegen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kontinuierlich weiter zu entwickeln.

Chart 4

Merkmale familienorientierter Arbeitszeitgestaltung

Eine familienorientierte Arbeitszeitgestaltung richtet sich nach den Interessen von Beschäftigten und nach den betrieblichen Erfordernissen. Sie zeichnet sich vor allem durch folgende Merkmale aus:

- Das Arbeitszeitvolumen kann gewählt werden und der jeweiligen Lebensphase angepasst werden.
- Die Arbeitszeiten können selbst bestimmt werden, dh. die Verteilung der vereinbarten Arbeitszeiten wird von den Beschäftigten eigenverantwortlich unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse vorgenommen.
- Die Beschäftigten verfügen über einen ausreichend großen Zeit- und Handlungsspielraum, der es ermöglicht die Unternehmensaufgaben zu erfüllen und dabei die eigenen Ressourcen optimal einzusetzen. Hierfür sind konkret vereinbarte Zielvereinbarungen unerlässlich.
- Ferner ist ein förderliches Betriebsklima wichtig. Familienorientierte Arbeitszeiten sollten von Kolleg/innen und Vorgesetzten offen unterstützt werden.

Chart 5

Familienorientierte Arbeitszeitmodelle

Mögliche familienorientierte Arbeitszeitmodelle lassen sich in drei Gruppen unterteilen:

- Hinsichtlich des Arbeitszeitvolumens können Teilzeitformen, Jahresarbeitszeiten oder Wahlarbeitszeiten vereinbart werden.
- Die jeweilige Verteilung des vereinbarten Volumens kann in unterschiedlichen Formen statt finden. Eine Funktionszeit gibt die zeitliche Bandbreite der möglichen Arbeitszeit vor und orientiert sich nach den zu erledigenden Aufgaben. Die Vertrauensarbeitszeit ermöglicht ebenfalls eine selbst bestimmte Verteilung der Arbeitszeit, jedoch verbunden mit der verantwortungsvollen eigenen Zeitkontrolle im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten.
- Aus der Kombination von Volumen und Verteilung sind einige Modelle sinnvoll. Beispielsweise ein Jobsharing-Modell oder alternierende Telearbeit. Versetzte Arbeitszeiten im 2-Schichtbetrieb können ebenfalls noch familienfreundlich sein, wenn die Verteilung zu den eigenen Interessen bzw. Möglichkeiten passt.

Aus den Grundelementen können schließlich neue maßgeschneiderte Arbeitszeitmodelle entwickelt werden, die dann erfolgreich umgesetzt werden können, wenn sie auf genauen Analysen bezüglich der betrieblichen und individuellen Situation beruhen (Partizipation!).

Chart 6

Rechtlicher Rahmen der Arbeitszeitgestaltung

Die Arbeitszeitgestaltung orientiert sich neben den individuellen Bedürfnissen von Beschäftigten und Unternehmen an zahlreichen gesetzli-

chen Regelungen. Nicht alle der oben aufgeführten Regeln müssen auf den jeweiligen Beratungsfall zutreffen. Allerdings sind alle auf den jeweiligen Fall zutreffende Gesetze und Verträge zwingend zu beachten, wenn es um die Entwicklung eines neuen Arbeitszeitmodells geht.

Chart 7

Rangprinzip der arbeitsrechtlichen Bestimmungen

In der aufgeführten Rangfolge gelten die rechtlichen Vorschriften. Das ranghöchste Gesetz ist das Grundgesetz. Nach dem sog. Günstigkeitsprinzip kann das ranghöhere Gesetz nicht durch ein rangniedrigeres Gesetz gebrochen werden. Das bedeutet beispielsweise, dass gesetzeswidrige Vereinbarungen im Arbeitsvertrag keine Gültigkeit haben.

Chart 8

Aspekte des Arbeitszeitgesetzes

Die Definition von Arbeitszeit und deren Dauer sind wichtige Bestandteile des Arbeitszeitgesetzes. Neben diesen hier aufgeführten grundlegenden Paragraphen spielen Ausnahmen für Nacht- und Schichtarbeit eine wichtige Rolle. Regelungen hierzu sind ebenfalls im Arbeitszeitgesetz festgeschrieben. Insbesondere ist hier auf die Neuregelung des Bereitschaftsdienstes hinzuweisen. Bereitschaftsdienst ist seit der Gesetzesänderung vom 1.1.2004 auch in Deutschland Arbeitszeit.

Arbeitszeitnachweis §16

Insbesondere bei Vertrauensarbeitszeit kommt es immer wieder zu Irritationen, was die Aufzeichnungspflicht nach §16 angeht. Die Arbeitnehmer/-innen, die in Vertrauensarbeitszeit tätig sind, können die Lage ihrer

Arbeitszeit zwar selbstständig festlegen. Es besteht aber weiterhin die Aufzeichnungspflicht des Arbeitgebers die Dauer der Arbeitszeit, wenn diese über die werktägliche Arbeitszeit nach §3 des Arbeitszeitgesetzes hinausgeht, festzuhalten.

Chart 9

Familienfreundliche Arbeitszeiten im Ingenieurbüro Kranz

Für das Ingenieurbüro Kranz in Oelde ist das Angebot von familienfreundlichen Arbeitszeiten eine unternehmerische Entscheidung von hoher Priorität. Das Büro liegt im ländlichen Raum. Diese regionale Besonderheit macht es dem Inhaber sehr schwer, neue qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Rund 70 Prozent der Angestellten im Büro Kranz sind Frauen mit Kindern.

Da Thomas Kranz über einen äußerst motivierten und qualifizierten Mitarbeiter/innenstamm verfügt, ist es umso wichtiger für ihn, diesen zu binden. Zudem besteht der Kundenstamm des Ingenieurs zu einem großen Teil aus langjährigen Kund/-innen. Diese wünschen eine kontinuierliche Betreuung. Eine Neueinarbeitung in die Materie würde zudem viel Zeit in Anspruch nehmen. Daher ist es wichtig für Thomas Kranz, dass Mütter so schnell wie möglich wieder in den Betrieb zurück kehren.

Um seinen Mitarbeiter/innen die Kombination von Beruf und Familienleben zu erleichtern, hat Thomas Kranz Angebote an seine Beschäftigten gemacht. Die flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -umfang, in bestimmten Fällen auch des Arbeitsortes (Telearbeit) in Kombination mit einer Kinderbetreuung sind Grundsätze des familienorientierten Angebots. Die Flexibilität des Arbeitgebers lohnt sich. Die Mitarbeiterinnen mit langjähriger Erfahrung und hohem Know-how konnten an das Unternehmen gebunden werden.

Chart 10

Faktoren für Familienfreundlichkeit im Betrieb Kranz

Thomas Kranz ist selbst Familienvater und kennt daher die Probleme, die sich aus den beruflichen und familiären Bedürfnissen ergeben. Die Nähe zwischen Arbeits- und Wohnort ist daher ein wichtiger Faktor für den Ingenieur. Jederzeit kann etwas Unvorhergesehenes passieren, so dass ein Elternteil schnell mal nach dem Kind sehen muss. Das bedeutet, dass seine Mitarbeiterinnen ganz in der Nähe des Arbeitsplatzes wohnen. Ebenso flexibel wie das Verlassen des Arbeitsplatzes ist dann jedoch auch die Rückkehr an diesen möglich.

Dringende Voraussetzung für Arbeitsunterbrechungen ist das eigenständige Arbeiten der Beschäftigten. Im Büro Kranz ist eine Vollzeitkraft für die Koordination der Teilzeitkräfte zuständig, damit die korrekte Bearbeitung eines Projektes, an dem mehrere Teilzeitkräfte beschäftigt sind, gewährleistet wird. Kommunikation und Organisation spielen daher eine wichtige Rolle.

Für Kinder, die noch keinen Kindergartenplatz haben, gibt es Spielzonen im Büro. So wurde für einige Mitarbeiterkinder eigens eine Tagesbetreuung eingerichtet. Ein Bauwagen im Garten des Ingenieurbüros diente als Betreuungseinrichtung. Für den Arbeitgeber Thomas Kranz ist der Aspekt der Familienfreundlichkeit aus einer ökonomischen Notwendigkeit zu einer Selbstverständlichkeit geworden, die sich für ihn als Firmeninhaber rechnet.

Chart 11

Flexible Arbeitszeiten bei Hermann Schwerter in Iserlohn

Durch die Einführung von Funktionszeiten hat sich die Firma Hermann Schwerter Freiräume zur Erledigung von Aufträgen geschaffen. Innerhalb des Arbeitszeitrahmens von 6 bis 17 Uhr von Montag bis Freitag können alle Arbeiten, je nach Auftragslage und Menge, erledigt werden. Während der Funktionszeit können die Beschäftigten die Lage ihrer Arbeitszeit entsprechend der betrieblichen Belange selbst festlegen. Bedingung ist die termingerechte Erledigung und auch die Personenstärke ist definiert. Grundsätzlich sind vier Mitarbeiter/innen mindestens erforderlich. Bei größerem Arbeitsanfall kann die Mitarbeiter/innenstärke erhöht werden. Im Mittelpunkt von Funktionszeiten steht immer die Ergebnisorientierung.

Chart 12

Flexible Arbeitszeiten bei Hermann Schwerter in Iserlohn

Das flexible Arbeitszeitmodell der Firma Hermann Schwerter sieht ein flexibles Arbeitszeitvolumen von 50 Plus- und Minusstunden vor. Je nach Auftragslage und Notwendigkeit können also bis zu 50 Stunden vorgearbeitet werden. Bei weniger Arbeitsanfall können bis zu 50 Minusstunden angesammelt werden. Leerzeiten werden hierdurch vermieden. Im Falle von Großaufträgen kann jedoch im gesetzlichen Rahmen mehr gearbeitet werden. Von der geleisteten Arbeitsstundenanzahl unabhängig wird jeden Monat ein regelmäßiges Gehalt laut Arbeitsvertrag gezahlt.

Durch Absprachen innerhalb der Gruppen werden freie Tage oder auch Stunden geregelt. Die Grundbedingungen, Termintreue und Mitarbeiter/innenmindestanzahl, müssen dabei berücksichtigt werden.

Als flankierende Maßnahme hat sich das Engagement des Unternehmens in der Kinderbetreuung bewährt. Die Firma Schwerter hatte maßgeblichen Anteil an der Initiierung einer Kindergartengruppe mit Nachmittagsangebot. Durch die Einführung dieser Nachmittagsgruppe können Mütter und Väter nachmittags auch Teilzeittätigkeiten ausschließlich in den Nachmittagsstunden annehmen und wissen ihre Kinder in einer pädagogisch hochwertigen Betreuung.

Chart 13

Ampelkonto Hermann Schwerter in Iserlohn

Als Regulationsinstrument von flexibler Arbeitszeitgestaltung kommt im Unternehmen Schwerter das Ampelkonto zum Einsatz. In der grünen Phase befinden sich die Beschäftigten im „grünen“ also diskussionsfreien Bereich. Sie verfügen über -25 bis +25 Stunden auf ihrem Arbeitszeitkonto und sind selbst in der Lage dieses Konto einmal im Jahr durch den Nullpunkt zu führen, das Konto also auszugleichen.

Ist die Gelbphase erreicht, diskutieren die Beschäftigten ihre angehäuften Stunden oder ihre Minusstunden innerhalb ihrer Gruppe und mit den Vorgesetzten. Gemeinsam werden Maßnahmen beschlossen, die das Konto wieder in die Grünphase führen.

Erst wenn die rote Phase, also die Stopp-Zone erreicht ist, ist Handlungsbedarf auf höchster Ebene vorgeschrieben. Bei 36 bis 50 Plus- oder Minusstunden wird eruiert, woher die hohe Anzahl an Stunden resultiert und genau festgelegt, wie der Weg wieder zurück in die Grünphase führt. Neben Freizeitentnahme bei zu vielen Plusstunden ist auch eine individuelle Lösung durch Auszahlungen von Arbeitsstunden möglich.

Grundsätzlich sollte jedoch durch Einführung eines Arbeitszeitkontos die finanzielle Belastung des Arbeitgebers durch die Vermeidung von Über-

stundenzahlungen reduziert werden. Den Beschäftigten ermöglicht das Ampelkonto einen übersichtlichen Umgang mit ihren geleisteten Arbeitsstunden.

Chart 14

Flankierende Maßnahmen

Familienorientierte Arbeitszeiten sind nur dann Erfolg versprechend, wenn diese von flankierenden Maßnahmen begleitet werden.

Ohne eine angemessene Kinderbetreuung ist ein familienfreundliches Arbeiten nicht möglich. Wie die Betreuung im Detail aussieht, bleibt individuell zu lösen. Kindergärten, Nachmittagsbetreuung, Tagesmütter, Verwandte sind mögliche Beispiele, damit Kinder während der Arbeitszeit ihrer Eltern gut betreut werden. Nicht unerheblich sind die Kosten, die für eine Kinderbetreuung anfallen. Betriebliche Unterstützung durch Betriebskindergärten oder angemietete Kindergartenplätze in Betreuungseinrichtungen in der Nähe des Arbeitsplatzes der Eltern können von Vorteil sein.

Insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten sollte die Qualifizierung und die Personalentwicklung nicht vernachlässigt werden. Teilzeitkräfte leisten zwar weniger Arbeitsstunden, die Arbeitsleistung hingegen kann sehr hoch sein. Ein Verzicht auf die Weiterbildung dieser teilweise hoch qualifizierten Arbeitszeitkräfte bedeutet eine unterlassene Chance für das Unternehmen Know-how zu binden und zu fördern. Der Input der Teilzeitbeschäftigten für das Personalvermögen eines Unternehmens ist nicht zu unterschätzen.

Ein weiteres Ziel der familienorientierten Arbeitszeitgestaltung ist die Stärkung der Väter in ihrer Rolle als Erzieher. Bei vermehrter Wahrnehmung von Familienarbeit durch die Väter entsteht auch in Unternehmen ein anderes Verständnis für die Notwendigkeiten und Bedürfnisse von Kindern.

Wenn Familienzeit und Arbeitszeit eine selbstverständliche Gleichrangigkeit erreichen, steigt die Bereitschaft Kompromisse zu schaffen und familienfreundliche Arbeitszeiten zu akzeptieren.

Das Konzept des Work-life-balance bezieht sich nicht nur auf ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeit und Familienleben. Vielmehr soll eine Balance zwischen Arbeit und Freizeit im Allgemeinen gefunden werden, die zu einer Verbesserung der Lebensqualität führt.

Ansprechpartner/-innen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Taubenstr. 42-43, 10117 Berlin, Tel.: 030 20655-0

E-Mail: info@bmfsfj.bund.de, Internet: www.bmfsfj.de

Servicetelefon: 01801 907050

Broschürenstelle: Tel.: 01805 3293 29

Deutsche Angestellten-Akademie Bielefeld

Anja Wulfhorst, Prinzenstr. 12, 33602 Bielefeld, Tel. 0521 52007-0

E-Mail: Anja.Wulfhorst@daa-bw.de, Internet: www.daa-owl.de

Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie in NRW

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf, Tel.: 0211 855-5

Fax: 0211 855-3211, Internet: www.mgsff.nrw.de

Servicebüro der Beruf & Familie gGmbH

Bahnhofstr. 26, 82515 Wolfratshausen, Tel.: 08171 4196372

E-Mail: fokus@beruf-und-familie.de, Internet: www.beruf-und-familie.de

Servicebüro Lokale Bündnisse für Familie

Charlottenstr. 65 (Am Gendarmenmarkt), 10117 Berlin, Tel.: 0180 5252-212

E-Mail: info@lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Internet: www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Regionalstellen Frau und Beruf in NRW

Diese Regional- und Kommunalstellen sind in vielen Städten in NRW vertreten. Näheres zu Ihrer zuständigen Stelle unter:

Internet: www.frau-und-beruf-nrw.de oder Tel.: 0201 31 1071

Zeitbüro NRW

Heiliger Weg 60, Im Wasserturm, 44135 Dortmund, Tel.: 0231 589763-0

E-Mail: info@zeitbuero.nrw.de, Internet: www.zeitbuero.nrw.de

Literatur

Arbeitszeitflexibilisierung – Erfolgskonzepte auch für kleine und mittlere Unternehmen · Erfahrungen, Praxistipps und Potenziale

von Christiane Flüter-Hoffmann und Jörg Solbrig, 2003

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung.

Konzepte und Praxisbeispiele

hg. von Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, November 2002

Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen.

Kosten-Nutzen-Analyse, Gutachten der Prognos AG

hg. von Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, September 2003

Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb.

Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben

hg. von Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, April 2004

Erziehungsgeld und Elternzeit · Das neue Bundeserziehungsgeldgesetz für Eltern mit Kindern ab Geburtsjahrgang 2001

hg. von Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2003

Familienorientierte Personalpolitik, Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen

hg. von DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag,
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Beruf & Familie gGmbH eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung,
Februar 2004

Flexibel ist nicht genug · Vom Arbeitszeitmodell zum effizienten Arbeits(zeit)management

hg. von Angela Fauth-Herkner, 2001

Familienfreundlichkeit im Mittelstand · Betriebliche Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

von Uschi Backes-Gellner u.a., hg. vom Institut für Mittelstandsforschung Bonn, März 2003

Familienleben und Arbeitswelt – für eine neue Balance

hg. von Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,
Februar 2003

30 Fragen und Antworten zur Teilzeit

hg. von Deutscher Industrie und Handelskammertag, 2003

Karriereknick Vaterrolle?

hg. von EQUAL IN.OWL, November 2004

Nutzen einer familienbewussten Personalpolitik – Ihr Wettbewerbsvorteil

Audit Beruf & Familie, hg. von Gemeinnützige Hertie-Stiftung

Tempora – Journal für moderne Arbeitszeiten:

Familiengerechte Arbeitszeiten

hg. von Zeitbüro NRW, Februar 2004

Väter in Bewegung.

hg. von Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie in NRW,
September 2003

Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?

von Christiane Flüter-Hoffmann und Jörn Solbrig in: IW-trends 04/2003

Links

www.aktion-balance.de

www.beruf-und-familie.de

www.equal-in-owl.de

www.familienbewusste-personal-politik.de

www.familienhandbuch.de

www.familienservice.de

www.flexible-unternehmen.com

www.lokale-buendnisse-fuer-familien.de

www.qualifizierte-teilzeitarbeit.de

www.work-and-life.de

www.fast-4ward.de

www.kinderbetreuung-owl.de

www.vaeterberatung-koeln.de

www.dihk.de

www.bertelsmann-stiftung.de