

Soziale Verantwortung von Betrieben

Die öffentliche Ringvorlesung „Soziale Verantwortung von Betrieben“ fand am 25.11.2014 um 17:00 in der Hochschule Bremen statt. Das Thema der Veranstaltung war die **„Vereinbarkeit von Beruf und Familie – personalpolitische Ansätze im Unternehmen“**.

Eröffnet wurde die Veranstaltung durch Herrn Dr. Tim Voss, der die Referentinnen Frau Rena Fehre und Frau Anja Brand begrüßte.

Rena Fehres Vortrag beschäftigte sich aus wissenschaftlicher Sicht mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und diente als Grundlage für Frau Brandts Präsentation, die das Thema „Arbeitszeit und Familienmodelle“ im Anschluss aus der Praxis beleuchtete.

Die studierte Soziologin Frau Fehre ging spezifisch auf die Probleme der Vereinbarkeit Erwerbsleben und Privatleben ein. Der Wunsch nach einer Balance dieser beiden Faktoren gewinnt zunehmend an Bedeutung.

Politische Steuerungsinstrumente der Politik um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern sind:

- Elterngeld, Elternzeit und Pflegezeit
- Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Ausbau der Kinderbetreuung

Das Elterngeld solle als Lohnersatz dienen und könne sich um 2 Monate verlängern, wenn es von beiden Partnern beansprucht werde. Frau Rena Fehre betonte, dass derzeit nur 30 % der Männer die Elternzeit in Anspruch nehmen. Die Tendenz sei jedoch aufgrund der wachsenden Toleranz in der Gesellschaft und der Unterstützung vom Staat steigend.

Die Referentin erläuterte, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch von staatlicher Sicht mehr an Bedeutung gewinnt. Die Idee der Ganztagschulen, Vorschulbetreuung und Kitas werde in diesem Sinne ausgereift und weiterentwickelt.

Im Allgemeinen versuche man mehr zwischen Unternehmen und Arbeitgebern zu vermitteln. Immer mehr große Unternehmen böten Kinderbetreuung in Form von Vorschul-, Ferien- oder Nachmittagsbetreuung an. Der Anspruch, ein familienfreundliches Angebot vom Arbeitgeber zu erhalten zählte zu den top Auswahlkriterien.

Frau Fehre wies auf ein Auditierungsverfahren der Hertie-Stiftung hin, das die Möglichkeit für Unternehmen schaffe, sich als familiengerechter Arbeitgeber auszeichnen zu lassen. Hier müsse das Unternehmen jedes Jahr einen Bericht abgeben und die verschiedenen Schritte des Auditierungsverfahrens (1. Optimierung, 2. Konsolidierung und 3. Sicherung) durchlaufen. In Bremen gäbe es bereits ca. 50 große Unternehmen mit Hertie-Siegel. Hierzu zählten Airbus, die Polizei, Radio Bremen oder Daimler.

Die Hochschule Bremen wäre ebenfalls als familienfreundlich zertifiziert. Sie ermögliche Studierenden eine Kinderbetreuung und bietet Unterstützung durch das Familienbüro an.

Im Allgemeinen wies Frau Rena Fehre auf acht Handlungsfelder hin, die sie für äußerst wichtig hält, um eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen.

1. Flexible Arbeitszeit
2. familienbewusste Arbeitsorganisation und Gestaltung von Arbeitsaufträgen
3. flexible Arbeitsformen z.B. durch Homearbeit
4. Kontinuierliches informieren über Möglichkeiten und Nutzen familienunterstützender Angebote → Imageverbesserung
5. Unterstützung durch Führungskräfte
6. Berücksichtigung familiäre Veränderungen bei der Personalentwicklung und stetiger Kontakt zu Arbeitnehmer in Elternzeit
7. Unterstützung der Beschäftigten durch finanzielle und soziale Angebote. z.B. Bügelservice oder Darlehen
8. Familienservice und Sicherstellung einer geeigneten Betreuung

Im Anschluss an Frau Fehres Vortrag, übernahm Frau Anja Brand mit ihrem Beitrag aus der Praxis. Die Referentin arbeitet in einer klassischen Männerdomäne als Dokumentationsverantwortliche bei ThyssenKrupp System Engineering AG. Am Bremer Standort arbeiten circa 662 männliche Mitarbeiter und nur 120 weibliche Mitarbeiterinnen.

Als Frauenbeauftragte hat sie es im Jahre 2012 zum ersten Mal geschafft eine Sitzung zusammen mit interessierten weiblichen Kolleginnen zu organisieren. Ziel der Veranstaltung sei es gewesen den Frauen die Arbeit zu erleichtern und ein angenehmes Umfeld für diese zu schaffen. Im Zuge dieser Sitzung wurde ein Modell zur „Kinderferienbetreuung“ erarbeitet, mit welchem das Unternehmen zusätzlich werben könne. Jedoch scheitern solche Modelle häufig an den zusätzlichen Kosten und Kapazitäten.

Ein weiteres Projekt ist das „Home office“. Es soll Mitarbeitern die Möglichkeit geben, von Zuhause aus arbeiten zu können, wenn das Kind z.B. krank ist. Voraussetzung hierfür sei jedoch, dass ein ergonomischer Arbeitsplatz vorhanden ist und die Sicherung der Daten durch spezielle Programme.

Das dritte Modell ist das Elternzeitkonzept. Dieses sehe vor, dass Eltern die in Teilzeit gehen nicht den Vollzeitanspruch verlieren. Des Weiteren würden die Arbeitnehmer auch während einer Elternzeit begleitet und über aktuelle Veränderungen unterrichtet, sowie zu diverse Veranstaltungen eingeladen. Dies binde die Mitarbeiter und motiviere sie zum Wiedereinstieg. Außerdem solle beim Wiedereinstieg Paten eingesetzt werden, die den Mitarbeiter am Anfang begleiten. Anja Brand betonte, dass durch diese Maßnahmen auch immer mehr Männer (bis zu sechs Monate) die Elternzeit beanspruchen.

Durch Interviews mit Vorgesetzten, die deutschlandweit veröffentlicht werden, sollen die Mitarbeiter motiviert werden verschiedene Dienstleistungen des Unternehmens in Anspruch zu nehmen. Die Vorgesetzten berichten über ihre Erfahrungen in der Elternzeit

und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Ziel sei es den Mitarbeitern zu vermitteln, dass durch die Familiengründung keine Nachteile für sie entstünden.

Am Ende der Veranstaltung wurden zahlreiche Fragen ausführlich von den ReferentInnen beantwortet.