



***Aus der Praxis
für die Praxis***

 **ERFOLGSFAKTOR
FAMILIE**
Unternehmensnetzwerk

**Gute Beispiele zur
Vereinbarkeit von Beruf
und Familie
in der chemischen Industrie**

IG BCE und BAVC:

Gute Beispiele zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der chemischen Industrie

Für die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und den Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) stand bereits Ende der 80er-Jahre fest, dass die Chancengleichheit eng mit einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer verbunden ist. In einer gemeinsamen Erklärung wurden Grundsatzpositionen festgehalten, ein paritätisch besetzter Arbeitskreis wurde eingerichtet und mit der Umsetzung beauftragt.

Seit dem Inkrafttreten dieser ersten Vereinbarung hat sich viel getan. In einer Reihe von Unternehmen sind diese Themen aufgegriffen und verschiedene Aktivitäten ins Leben gerufen worden, bei denen die Chancengleichheit im Vordergrund steht. Zahlreiche Betriebsvereinbarungen haben geeignete Maßnahmen formuliert, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu erreichen. Frauen wie Männer wollen sich nicht für Beruf und gegen Kinder oder umgekehrt entscheiden, sondern beides miteinander in Einklang bringen. Darüber hinaus haben die Unternehmen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels erkannt, welche wichtige Bedeutung Frauen für die Personalplanung von Unternehmen haben.

Dies haben die Sozialpartner im Mai 2006 zum Anlass genommen, die Vereinbarung »Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik« abzuschließen. Darin wird die entscheidende Rolle der Politik bei der Gestaltung familienbewusster Rahmenbedingungen betont, ohne die eigene Verantwortung zu vernachlässigen.

Die Sozialpartner unterstützen die Unternehmen bei der Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik mit Beratung, Handlungshilfen, Checklisten sowie Praxisbeispielen. Informationen werden in Foldern und Flyern, z. B. über die Bausteine einer familienbewussten Personalpolitik oder über die 10 Schritte zur Umsetzung familienbewusster Maßnahmen, gegeben. Ferner bietet auch das Sozialpartnernetz aktuelle Informationen unter der Domain an:

www.chemie-sozialpartner.de

In den letzten Jahren haben sich die Sozialpartner in Kooperation mit dem Unternehmensnetzwerk »Erfolgsfaktor Familie« verstärkt zur Pflege positioniert und passgenaue Lösungen für die vielfältigen Handlungsfelder in Unternehmen aufgezeigt.

Mit der neuen Sozialpartnervereinbarung »Arbeiten und Leben in Balance – Neue Herausforderungen in einer veränderten Arbeitswelt« legen die Sozialpartner nun den Schwerpunkt auf deren Gestaltung. Hierbei eröffnet unter anderem die fortschreitende Digitalisierung neue Möglichkeiten für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik, z. B. durch orts- und arbeitszeitflexibles Arbeiten. Gleichzeitig werden jedoch Unternehmen und Mitarbeiter/-innen auch vor neue Herausforderungen gestellt. Die Sozialpartner sind daher gefragt, die Betriebsparteien bei der Erarbeitung von Modellen, die es z. B. Frauen und Männern ermöglichen, ihre Arbeitszeiten mit ihren jeweiligen Lebensphasen in Einklang zu bringen, zu unterstützen.

Weitere Informationen und Auskünfte gibt es bei:

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.
Abraham-Lincoln-Straße 24, 65189 Wiesbaden
Lars Messerschmidt
0611 7788130
lars.messerschmidt@bavc.de

IG Bergbau, Chemie, Energie
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover
Marion Hackenthal
0511 7631386
marion.hackenthal@igbce.de

Grußwort der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend



Sehr geehrte Leserin, sehr geehrte Leser,

»die Chemie muss stimmen«: Die bekannte Redewendung aus Ihrem Bereich wird nicht nur dann gern gewählt, wenn sich Arbeitgeber und Gewerkschaften in der chemischen Industrie – wieder einmal – zügig und friedlich auf einen neuen Tarifabschluss verständigt haben. Besonders häufig wird die Chemie bemüht, wenn es um Zwischenmenschliches geht: in Paaren, in Familien, aber auch zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten. Für Fachkräfte stimmt die Chemie heute dann, wenn ein (potenzieller) Arbeitgeber nicht nur ein gutes Gehalt und Karrierechancen bietet, sondern auch Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf macht. Familienfreundliche Unternehmen haben es leichter, Fachkräfte zu gewinnen und dauerhaft zu binden. In der Familie wünscht sich die Mehrheit der Paare mit kleinen Kindern mittlerweile eine partnerschaftliche Arbeitsteilung, in der beide Eltern die Chance haben, sowohl für die Familie da zu sein, als auch im Beruf Aufstiegsmöglichkeiten zu haben. Hier stimmt die Chemie noch nicht; denn nur wenigen gelingt es, dieses Modell auch im Alltag umzusetzen.

Familienpolitik hat die Aufgabe, partnerschaftliche Familienmodelle mit guten Rahmenbedingungen zu unterstützen. Ein erster wichtiger Schritt hin zu mehr partnerschaftlicher Vereinbarkeit war die Einführung des ElterngeldPlus. Mit dem ElterngeldPlus können Eltern das Elterngeld in Verbindung mit einer Teilzeittätigkeit bestmöglich in Anspruch nehmen. Einen zusätzlichen Partnerschaftsbonus erhalten die Eltern, wenn Vater und Mutter parallel in Teilzeit arbeiten. Als weiteren Schritt habe ich das Konzept einer Familienarbeitszeit mit einem Familiengeld vorgestellt. Mit der Familienarbeitszeit möchte ich Väter ermutigen, sich mehr Zeit für ihre Kinder zu nehmen. Und Mütter sollen ihre Chancen im Berufsleben auch nach der Familiengründung ergreifen und so ihre Existenz sichern können.

Auf betrieblicher Ebene kommt es darauf an, flexible und möglichst individuelle, also sowohl zum Bedarf der Beschäftigten als auch zur Situation des Unternehmens passende Lösungen zu finden. Die chemische Industrie hat bereits frühzeitig die Bedeutung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen erkannt, Beruf und Familie zusammengedacht. Mit der Sozialpartnervereinbarung stellen sich IG BCE und BAVC vorausschauend den neuen Herausforderungen in einer veränderten Arbeitswelt und senden damit ein Signal auch für andere Branchen. Die Beispiele in dieser Broschüre »aus der Praxis für die Praxis« zeigen ganz konkret, wie Unternehmen ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf passgenau unterstützen können, welche Vorteile sie davon haben und welche Maßnahmen sich auch für andere Unternehmen und Branchen eignen. Ich finde das Engagement der Sozialpartner in der Chemie ebenso gut und vorbildlich wie diese Broschüre. Auch dass das vom Bundesfamilienministerium initiierte Unternehmensnetzwerk »Erfolgsfaktor Familie« mehr und mehr Mitglieder aus der chemischen Industrie hat, ist nicht zuletzt der langjährigen Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern zu verdanken. Ich kann nur sagen: Die Chemie stimmt. Herzlichen Dank dafür!


Manuela Schwesig



Bundesministerin für
Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Manuela Schwesig



Foto: Evonik Industries AG

Die Adresse für Vereinbarkeit: Das Familienbüro von Evonik im Chemiepark Marl

Die Evonik Industries AG ist ein weltweit führendes Unternehmen für Spezialchemie. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie genießt bei Evonik seit Jahren einen sehr hohen Stellenwert. Kernelemente des Angebots sind die Unterstützung der Kinderbetreuung und die Gewährung flexibler Arbeitszeitmodelle. Seit 2009 ist Evonik im Audit Beruf und Familie der renommierten Hertie-Stiftung zertifiziert.

Am Standort im Chemiepark Marl arbeiten 6.900 Evonik-Mitarbeiter/-innen – viele mit Verantwortung für Kinder oder pflegende Angehörige. Bereits 2008 beschlossen Unternehmensleitung, Personalabteilung und Betriebsrat, den wachsenden Bedürfnissen der Beschäftigten nach Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärker nachzukommen. Dabei war eines gleich klar: Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll bei Evonik nicht »auf Zuruf« stattfinden, sondern ein dauerhaftes und bedarfsorientiertes Angebot darstellen, eine Adresse und ein Gesicht bekommen. Damit war das Familienbüro als zentrale Adresse für Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geboren.

Gelebte Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Evonik

Susanne Soll leitet das Familienbüro. Sie organisiert, koordiniert und berät Beschäftigte zu den verschiedensten Fragestellungen rund um Vereinbarkeit und wirbt für das Familienbüro bei Unternehmensveranstaltungen. »Wir leben Vereinbarkeit«, sagt Soll. »Ich berate werdende Eltern z. B. zur Elternzeit, zum ElterngeldPlus oder helfe beim Ausfüllen von Anträgen.« Zum Wiedereinstieg unterstützt sie Eltern bei der Suche nach einer regulären Betreuung oder organisiert bei Bedarf Betreuung im Notfall.

Jeden Sommer gibt es für die Kinder – zwischen 6 und 14 Jahren – der Beschäftigten ein Ferienprogramm, das das Familienbüro mitgestaltet. »Die Eltern melden ihre Kinder für die gewünschte Betreuungszeit bei mir an und ich kümmere mich um einen reibungslosen Ablauf«, erzählt Soll. Über 380 Anmeldungen zum Ferienprogramm 2016 bestätigten den Erfolg dieses Angebots.

Vereinbarkeit ist mehr als Kinderbetreuung

Die Servicepalette des Büros richtet sich zunehmend an pflegende Beschäftigte. Dazu kooperiert das Familienbüro mit einem bundesweit tätigen Pflegeberatungsunternehmen und ermöglicht so auch Beschäftigten aus anderen Evonik-Standorten einen Zugang zum Service. Tritt ein Pflegefall auf, können Betroffene kostenlos den Dienstleister kontaktieren, sich beraten lassen und die Angehörigenpflege organisieren. Zudem bieten das Familienbüro und das Pflegeunternehmen regelmäßig Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege von Angehörigen an.

Und es geht noch mehr: Das Familienbüro ist auch eine Anlaufstelle für Delegierte, die für Evonik im Ausland arbeiten und nach Deutschland zurückkommen. Susanne Soll ist auch für sie aktiv und sucht z. B. nach einem Kita-Platz. Zudem vermittelt das Familienbüro an alle Interessierten Kontakte zu Anbietern haushaltsnaher Dienstleistungen. »Vor Kurzem rief mich ein Mitarbeiter an, der im Ausland arbeitet. Er bat mich um Hilfe, denn seine Frau benötigte nach einem Krankenhausaufenthalt eine Haushaltshilfe. Ich habe

den Kontakt organisiert und so der Familie helfen können«, berichtet Soll von einem aktuellen Fall.

Die Chemie stimmt

Was macht den Erfolg des Familienbüros aus? Susanne Soll hat darauf konkrete Antworten: »Wir bieten allen Beschäftigten ein kompetentes, professionelles und zugleich niedrigschwelliges Angebot. Die Beschäftigten von Evonik können den Service des Familienbüros jederzeit unkompliziert in Anspruch nehmen. Da ich selber Erfahrungen mit Kinderbetreuung und Angehörigenpflege habe, kann ich mich in die Situation der Kolleginnen und Kollegen gut hineinversetzen und sie fühlen sich verstanden. Wir pflegen einen sehr persönlichen und individuellen Umgang miteinander«, erzählt Soll.

Susanne Soll
Evonik Technology & Infrastructure GmbH
Paul-Baumann-Straße 1, 45772 Marl
02365 494019
susanne.soll@evonik.com
www.evonik.de

BASF Polyurethanes GmbH – Persil-Service und mehr für eine bessere Work-Life-Balance

»Work-Life-Management« ist bei der BASF Polyurethanes GmbH in Lemförde eine tragende Säule der Firmenkultur. Seit 2011 ist das Unternehmen beim audit berufundfamilie zertifiziert, 2014 wurde es rezertifiziert. »Ganz egal, in welcher Lebensphase sich unsere rund 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befinden, wir bieten passgenaue Lösungen für alle Altersgruppen an, um Beruf, Familie und Freizeit bestmöglich miteinander zu verbinden«, sagt Miriam Portmann, die für das Work-Life-Management bei der BASF Polyurethanes GmbH in Lemförde verantwortlich ist.

Der Betrieb bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Persil-Service an. Betriebsangehörige können ihre private Wäsche im Unternehmen abgeben, wo sie durch einen regionalen Wäschedienst abgeholt, gewa-

schen und gebügelt wird. Für das Angebot hat das Unternehmen einen Extra-Raum mit zwei Wäscheständern eingerichtet, in dem die frisch gewaschene Wäsche innerhalb von zwei Tagen zurückgegeben wird. Um den Service nutzen zu können, muss man einen Jahresbeitrag bezahlen, zusätzlich wird ein Entgelt pro Wäschestück gezahlt. »Ein prima Service für uns hier im ländlichen Raum, wo Ladenöffnungszeiten oft begrenzt sind«, so Portmann.

Allgemein ist die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege alles andere als ein Tabuthema in dem Betrieb. Bestes Beispiel: In den Besprechungszimmern und Büros der Führungskräfte stehen spezielle Tischaufsteller, die jede Menge Informationen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf enthalten. »Eine Art Toolkit mit ersten

► **Praxisbeispiele:**

Infos zu allen Vereinbarkeitsthemen. Ganz egal, was den Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern auf den Nägeln brennt: Die Führungskraft hat erste Infos und Ansprechpartner/-innen dank des Tischaufstellers immer parat«, erklärt Portmann.



Foto: BASF Polyurethanes GmbH

Besonders beliebt ist bei Eltern mit Kindern die Ferienbetreuung »Kids Pur«. Die BASF Polyurethanes GmbH bietet in den Oster-, Sommer- und Herbstferien mehrwöchige Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von jeweils 8 bis 16 Uhr an. Zusätzlich gibt es noch ein »Kids Lab«, in dem interessierte Kinder erste chemische Versuche durchführen können. So wird auch ein Bezug zum Arbeitsplatz der Eltern hergestellt.

Neben Krippenbelegplätzen bietet das Unternehmen auch ein umfangreiches Beratungsangebot, u. a. durch eine betriebliche Sozialberatung, eine Finanz- und Haushaltsberatung und das Seniorenservicebüro. »Mitarbeitende können flexible Arbeitszeitmodelle wie Mobiles Arbeiten nutzen. Zusammen mit weiteren gesundheitsfördernden Angeboten wie Hansefit, Betriebssportgruppen, Gesundheitschecks und physiotherapeutischer Beratung bietet das Unternehmen den Beschäftigten vielfältige Möglichkeiten, um den harmonischen Einklang der Work-Life-Balance zu gewährleisten«, meint Portmann abschließend.

Miriam Portmann
 BASF Polyurethanes GmbH
 Elastogranstraße 60
 49448 Lemförde
 05443 122088
 Miriam.portmann@basf.com



Foto: Infraleuna GmbH

Servicebüro »Beruf und Familie« in Leuna.

»2013 haben wir den Tarifvertrag Zukunftssicherung abgeschlossen. Zwei der fünf zentralen Maßnahmenbereiche sind die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung«, gibt Nowak Auskunft. Im Fokus der betrieblichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit stehen Beschäftigte zwischen 25 und 45 Jahren – in der sogenannten Rush-hour des Lebens. Die wesentliche Arbeit des Servicebüros liegt in der Unterstützung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Klärung privater Anliegen. Denn: Wer bei den zuständigen Stellen gut vorbereitet erscheint, kann sein Anliegen viel schneller erledigen. Deswegen unterstützt das Servicebüro die Beschäftigten u. a. beim Thema Elterngeld, Elternzeit, im Behördenmanagement, bei der Wohnungssuche oder bei der Suche nach einem Kitaplatz oder Pflegeheimplatz.

Die InfraLeuna GmbH schult aber auch ihre Führungskräfte darin, was die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege bedeutet. »Denn nur wenn Vereinbarkeit für den Vorgesetzten selbstverständlich ist, kann sie auch in den Teams gelebt werden. Die beste Maßnahme nützt nichts, wenn sie nicht gemeinschaftlich getragen wird. Deshalb arbeiten wir als Arbeitnehmer(innen)vertretung auch konstruktiv und nachhaltig mit der Firmenleitung zusammen«, erklärt Nowak.

Infraleuna GmbH
 06237 Leuna
 Am Haupttor

Elke Raue
 Servicebüro Beruf und Familie
 03461 433155
 e.raue@infraleuna.de

Joachim Nowak
 Betriebsratsvorsitzender
 03461 436622
 betriebsrat@infraleuna.de

InfraLeuna: Familienfreundlichkeit als Standortfaktor – stark vor Ort, stark im Team!

Die InfraLeuna GmbH bietet seit November 2006 ein Servicebüro zu Fragen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an, das auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anderer Betriebe genutzt wird. »Familienfreundlichkeit ist am Standort Leuna ein Markenzeichen – deshalb beteiligen sich auch andere Unternehmen an der Finanzierung unseres Büros«, meint Joachim Nowak, Betriebsratsvorsitzender der InfraLeuna GmbH.

Imagepflege schreibt die InfraLeuna GmbH besonders seit dem Ende der Umstrukturierung im Jahr 2003 groß:

Generationengerechte Betriebsvereinbarungen, flexible Arbeitszeitgestaltung sowie lebensphasenorientierte Personalpolitik gehören zum Portfolio des Betriebes. Der Betriebsrat setzt auf Strukturen, die den betrieblichen Strukturen angepasst sind. Gibt es im Betrieb ein Projekt zum Thema Arbeitszeitgestaltung, entsteht im Betriebsrat auch eine Arbeitsgruppe dazu. Nowak verspricht sich davon, Prozesse dynamisch und möglichst effizient zu halten. Denn der Betrieb setze auf Dialog.

► Praxisbeispiele:

Bayer Vital GmbH: Das Recht auf Teilzeit im Außendienst setzt neue Maßstäbe

»Wir haben mit der Betriebsvereinbarung zum Recht auf Teilzeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Außendienst ein Alleinstellungsmerkmal in Deutschland geschaffen«, sagt Michael Westmeier, Betriebsratsvorsitzender der Bayer Vital GmbH. Das Unternehmen des Bayer-Konzerns beschäftigt derzeit gut 700 Fachkräfte im Außendienst. Von diesen sind etwa 60 Prozent weiblich. Ihnen gewährte das Unternehmen im Gegensatz zu Beschäftigten im Innendienst bis 2011 nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz aus betrieblichen Gründen keine Teilzeit. »Dies ist innerhalb der Branche üblich und weit verbreitet«, sagt Westmeier. »In der Tat ist es auch nicht einfach, die frei werdenden Kapazitäten zu besetzen.« Nachdem immer wieder Beschäftigte im Außendienst kündigten, da sie Arbeit und Familie nicht mehr unter einen Hut bekamen, begann der Betriebsrat mit Unterstützung des Managements nach einer Lösung zu suchen.

Zeit für die Familie im Jobsharing-Modell

Heute besteht die Möglichkeit, bis zu fünf Jahre lang im Außendienst in Teilzeit zu arbeiten und die Arbeitstage pro Woche auf bis zu zwei Tage zu reduzieren. »Derzeit nutzen etwa 25 Beschäftigte diese Möglichkeit, die jeweils eine(n) Tandempartner(in) haben«, berichtet

Westmeier. In den seltensten Fällen können die frei werdenden Kapazitäten intern besetzt werden. »Wir mussten hier regelrecht einen Markt kreieren«, erinnert sich der 43-Jährige. »Jetzt arbeiten wir mit Leiharbeitgebern zusammen und können frei werdende Stellen in der Regel gut besetzen, manchmal auch durch Fachkräfte, die schon in der Branche arbeiten und ihren Job aufgeben, um das familienfreundliche Arbeitszeitmodell bei Bayer Vital zu nutzen.«

Familienfreundlichkeit ist Gesamtleistung von Unternehmen und Belegschaft

Für Familienfreundlichkeit steht aber nicht nur diese prestigeträchtige Betriebsvereinbarung. Beispielsweise übernimmt für jede Mutter und jeden Vater in Elternzeit eine Kollegin oder ein Kollege eine Patenschaft. »Unser Einsatz für Vereinbarkeit wäre ohne Rückendeckung des Managements nicht möglich«, meint Westmeier. Sich als familienfreundlich zertifizieren zu lassen, reiche aber nicht – die Beschäftigten müssten die Angebote verantwortungsvoll wahrnehmen und nicht ausnutzen. Und so ist die Familienfreundlichkeit laut dem Betriebsratsvorsitzenden eine Gesamtleistung des Unternehmens und seiner Belegschaft.



Foto: Dirk Hansen/Bayer AG

Michael Westmeier
Bayer Vital GmbH
Kaiser-Wilhelm-Allee
51368 Leverkusen
0214 3051164
michael.westmeier@bayer.com
www.gesundheit.bayer.de

Merz Pharma GmbH & Co. KGaA: »Dreh- und Angelpunkt ist die Arbeitszeit«

Horst Kretschmer ist Betriebsratsvorsitzender der Merz Pharma GmbH & Co. KGaA. Für sein Unternehmen hat er bereits 2002 die Initiative für eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergriffen. »Der Dreh- und Angelpunkt ist unser Paket zum Thema Arbeitszeiten«, sagt Kretschmer. Dazu gehören Vertrauensarbeitszeit gekoppelt mit Teilzeitmodellen und Vereinbarungen zum Homeoffice. Die Motivation, aktiv zu werden, lag in der Beschäftigtenstruktur: 60 Prozent Mitarbeiterinnen, ein relativ niedriger Altersdurchschnitt und hoch qualifiziertes Personal. Gerade im Bereich Forschung und Entwicklung arbeiten Kretschmer zufolge viele junge Frauen. »Wir wollen diese Kolleginnen, die wir aufwendig qualifiziert haben, natürlich nicht verlieren und sie daher durch attraktive Rahmenbedingungen bei ihrer persönlichen Lebensplanung unterstützen.«

Planungsgespräche zur Gestaltung der Elternzeit eintakten

So hat Merz Pharma einen feststehenden Ablauf entwickelt, der greift, sobald eine Schwangerschaft bekannt ist: Zu klären ist – neben den konkreten Arbeitsbedingungen – auch der Intranetzugang von zu Hause. In der Elternzeit finden Planungsgespräche hinsichtlich möglicher Teilzeitarbeit während der Elternzeit und zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit – inklusive des gewünschten Arbeitszeitmodells – statt. Hierzu gibt es eine Betriebsvereinbarung. Bei einer Befragung mit einem Rücklauf von 81 Prozent stimmten 86 Prozent der Beschäftigten der Feststellung zu, die Arbeitszeiten seien im Hinblick auf Privat- und Familienleben flexibel genug. »Damit ist für uns klar, dass nicht nur der Arbeitgeber Erwartungen an räumliche und zeitliche Flexibilität stellen kann, sondern dass diese wechselseitig sind«, erklärt Kretschmer.

Foto: Merz Pharma GmbH & Co. KGaA



Kompetenztraining Pflege zusammen mit Bündnis für Familie

Wichtige Instrumente, um Flexibilität zu ermöglichen, sind eine zuverlässige Kinderbetreuung sowie ein versierter Umgang mit plötzlich auftretenden Pflegesituationen. Merz Pharma hat bereits 2008 einen Vertrag mit der ElternService AWO GmbH zur Beratung und Vermittlung bei Kinderbetreuung und Pflegeleistungen geschlossen. Beschäftigte der Firma Merz können sich seitdem bundesweit kostenfrei über das Thema Pflege informieren. Zur Vorbereitung auf die Pflegesituation gibt es außerdem ein »Kompetenztraining Pflege« im Rahmen des Frankfurter Bündnisses für Familie zusammen mit anderen Kooperationspartnern. »Unser Erfolgsrezept: Geschäftsführung, Personalabteilung, Betriebsrat und Führungskräfte ziehen beim Thema Vereinbarkeit an einem Strang«, so Kretschmer.

Horst Kretschmer
Merz Pharma GmbH & Co. KGaA
Eckenheimer Landstraße 100
60318 Frankfurt/Main
069 1503522
horst.kretschmer@merz.de
www.merz.com/de

► Praxisbeispiele:



Foto: Dirk Baumbach

Renolit SE: Im Pflegefall – Wir geben Halt – als Unternehmen, als Gemeinschaft, als Kollegen

Die RENOLIT SE ist international führend in der Herstellung hochwertiger Kunststoff-Folien für technische Anwendungen. Das Familienunternehmen steht seit 70 Jahren für Qualität und Innovation – und das nicht nur im Hinblick auf seine Produkte, sondern auch hinsichtlich der Ausgestaltung einer pflegesensiblen Familienpolitik. Die Grundlage ist der Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie«. Das zentrale Element ist der Demografiefonds: Für seine weltweit 4.500 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bietet das Unternehmen über die gesetzlichen Möglichkeiten hinaus zeitliche und finanzielle Entlastung im Pflegefall.

Die Pflegevereinbarung hilft schnell, direkt und bedarfsorientiert

Reinhold Westhäuser ist seit fast 20 Jahren im Betriebsrat bei der RENOLIT SE. »In den letzten Jahren hörte ich als (Gesamt-)Betriebsratsvorsitzender von anderen Kollegen und Kolleginnen immer häufiger, dass sich mehr und mehr Beschäftigte um pflegebedürftige Angehörige

kümmern. Vor allem Männer aus der Schichtproduktion kamen verstärkt auf mich zu. Gleichzeitig stellten wir fest, dass das Unternehmen diesen Beschäftigten nur selten bedarfsgerecht helfen kann. Wir brauchten also eine gemeinsame Lösung«, berichtet Westhäuser.

Heute hat RENOLIT mit dem Demografiefonds eine schnelle, unbürokratische und vor allem bedarfsgerechte Lösung. Arbeitgeber und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen zahlen über drei Jahre in einen Fonds ein. Beschäftigte aus allen Ebenen und Produktionsbereichen können im Pflegefall beim Betriebsrat Unterstützung beantragen. Zum einen können Pflegenden ihre Arbeitszeit für bis zu zwölf Monate (im Härtefall auch länger) auf bis zu 50 Prozent reduzieren; zum anderen wird der Verdienstaufschlag für die entsprechende Zeit aus dem Demografiefonds gezahlt. Für die Umsetzung stimmen sich Betriebsrat, Personalabteilung und die jeweiligen Führungskräfte ab. Für dieses innovative Gesamtangebot wurde der Betriebsrat 2014 mit dem deutschen Betriebsrätepreis ausgezeichnet.

Die Nachfrage steigt – das Angebot wird breiter

In den letzten Jahren ist die Zahl der Beschäftigten, die zu Hause Pflegeverantwortung übernehmen, stetig gestiegen. Heute nehmen ca. 20 von ihnen das Angebot des Unternehmens in Anspruch – vor allem männliche Beschäftigte aus dem Schichtdienst. Unter anderem gibt es Fälle, bei denen Berufstätige ihre demenzkranken Eltern im Alltag unterstützen. Dafür haben sie ihre Arbeitszeiten bis zu 30 Prozent reduziert und die Lage der Schichtzeiten flexibilisiert. Daneben gibt es sogenannte Härtefälle, in denen Beschäftigte für mehrere Monate gänzlich aussteigen, um z. B. die Ehefrau bei der Pflege des behinderten Kindes zu entlasten. In Situationen, wo Beschäftigte ihre Angehörigen in den letzten Lebensstagen begleiten möchten, wird eine Freistellung für den gewünschten Zeitraum mit der nötigen Geschwindigkeit und Hilfsbereitschaft ermöglicht.

»Wir haben ein einfaches Erfolgsrezept«, sagt Westhäuser. »Wir setzen die notwendigen Freistellungswünsche der Beschäftigten schnell und unkompliziert um – wenn es sein muss, auch innerhalb von zwei Stunden. Die Betroffenen schätzen und honorieren den persönlichen und verständnisvollen Umgang miteinander. Die Kolleginnen und Kollegen sind nicht nur loyaler und motivierter, sie fühlen sich auch verstanden und geschützt«, erzählt Westhäuser von seinen Erfahrungen. »Für unser Unternehmen ist die Pflegevereinbarung auch ein wichtiges Element zur Fachkräftesicherung«, so der Betriebsratsvorsitzende.

Reinhard Westhäuser
RENOLIT SE
Horchheimer Straße 50
67547 Worms
06241 3031296
wo-betriebsrat@renolit.com
www.renolit.com

Herausgeber/-in:

Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC), Wiesbaden, www.bavc.de
IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Hannover, www.igbce.de und
Netzwerkbüro »Erfolgsfaktor Familie«, Berlin
Stand: August 2016
Gesamtherstellung: BWH GmbH
Titelfotos: kasto/Fotolia, goodluz/Fotolia (Fotomontage: BWH)

»KitaPlus: Weil gute Betreuung keine Frage der Uhrzeit ist«

Damit Eltern Beruf und Familie besser vereinbaren können, fördert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit dem Bundesprogramm »KitaPlus: Weil gute Betreuung keine Frage der Uhrzeit ist« passgenaue, am Bedarf der Familien orientierte (von Beginn der Betreuung bis in den Schulhort hinein) Betreuungsangebote. Es richtet sich in erster Linie an Alleinerziehende und Schichtarbeiter/-innen sowie solche Berufsgruppen, deren Arbeitszeiten in den frühen Morgen- und späten Abendstunden sowie auch an Wochenenden oder Feiertagen liegen. Auch junge Familien, in denen Mütter und Väter durch Ausbildung und Studium zeitlich gebunden sind, profitieren von diesem Angebot. Zudem werden durch das Bundesprogramm auch Arbeitsuchende und Arbeitslose, für die eine Erwerbstätigkeit insbesondere mit einem Schichtdienst bzw. mit flexiblen Arbeitszeiten verbunden wäre, unterstützt. Ziel ist, Berufstätigkeit bzw. die Aufnahme einer Berufstätigkeit besser zu ermöglichen, indem eine Betreuung auch zu solchen Zeiten angeboten werden kann, die außerhalb der in Kitas oder Kindertagespflegestellen üblichen Öffnungszeiten liegt. Es geht dabei nicht um eine Erweiterung des zeitlichen Umfangs der Fremdbetreuung, sondern explizit um eine auf die Bedürfnisse der Eltern angepasste Lage der Betreuung.

Gefördert werden Personalausgaben in Kitas und für Tagesmütter und Tagesväter sowie Kosten für Investitionen wie die Ausstattung von Schlafräumen, Sachkosten und Ausgaben für Qualifizierungen. Projektberater/-innen helfen bei der konzeptionellen Arbeit und begleiten während der Projektlaufzeit. Es stehen von 2016 bis 2018 insgesamt Mittel in Höhe von 100 Millionen Euro für zukunftsfähige Angebote von bedarfsgerechten Betreuungszeiten zur Verfügung.

Jobcenter, Arbeitsagenturen, örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe und örtliche Träger von Betreuungsangeboten sollen kooperieren, um insbesondere Alleinerziehenden und Arbeitsuchenden, für die eine Erwerbstätigkeit mit einem Schichtdienst verbunden wäre, einen zuverlässigen Zugang zur Kinderbetreuung und ihren Kindern damit Teilhabechancen zu ermöglichen. Dabei ist die Zusammenarbeit von Jobcentern/Arbeitsagenturen und dem örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe mit der Kinderbetreuungseinrichtung oder der Kindertagespflegestelle von besonderer Bedeutung. Hierdurch wird eine umfassende Begleitung der Eltern bzw. Alleinerziehenden – gegebenenfalls auch unter Einbeziehung des zukünftigen Arbeitgebers – sichergestellt.

Die Servicestelle Bundesprogramm »KitaPlus« berät Sie gern:

- Zu inhaltlichen Fragen: 030 25923760 bzw. servicestelle@bundesprogramm-kitaplus.de
- Zum technischen Support sowie zu Finanzfragen unter: 030 28409230 oder servicestelle@bundesprogramm-kitaplus.de

Weitere Informationen finden Sie auch auf der Webseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) unter: www.fruehe-chancen.de/kitaplus

Das Programm wird von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Bundesagentur für Arbeit, dem Deutschen Gewerkschaftsbund, dem Deutschen Städte- und Gemeindebund sowie dem Deutschen Städtetag unterstützt.

Werden Sie Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“!



Profitieren Sie von den Angeboten der kostenfreien Mitgliedschaft:



Werden Sie Teil unseres Netzwerks! Tauschen Sie Ihre Erfahrungen mit anderen Mitgliedern aus, z. B. auch über unsere Datenbank. Dort können Sie Unternehmenspartner aus Ihrer Branche und Betriebe Ihrer Region suchen und finden.



Überzeugen Sie mit unserem Logo! Zeigen Sie nach außen und innen, dass in Ihrem Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine große Rolle spielt. Ob auf Ihren Produkten, Ihrer Homepage oder Ihrem Briefbogen – mit unserem Logo machen Sie Ihr Engagement zusätzlich sichtbar.



Nutzen Sie unsere Veranstaltungen! Das Netzwerkbüro setzt auf kompetente Referentinnen und Referenten, die mit Ihnen bei bundesweiten und regionalen Veranstaltungen erarbeiten, wie Sie Familienfreundlichkeit in Ihrem Unternehmen (vor)leben können.



Profitieren Sie von unseren Publikationen! Sie erhalten diese frei Haus. Wir bieten Ihnen vielfältiges Informationsmaterial rund um die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, auch für kleine und mittlere Unternehmen.



Wir bieten auch online ein breites Informationsangebot!

Unter www.erfolgsfaktor-familie.de finden Sie unsere Termine, Broschüren, Berichte und Veranstaltungshinweise. Bestimmt ist auch etwas für Sie dabei.

Treten Sie unserem Netzwerk bei unter: www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk

Bei Fragen können Sie uns gerne anrufen (Telefon: 030 20308-6101) oder Sie schicken uns eine E-Mail (netzwerkbuero@dihk.de).

