

Kooperationspartner des DGB-Bildungswerks Hessen e. V.  
im Projekt



Südosthessen



Offenbach



Frankfurt und Region



Betriebs- und Personalräte für familienfreundliche Unternehmen in Offenbach

## Hintergründe und Meinungen zur Gesellschaft

Eine Schriftenreihe des DGB-Bildungswerk Hessen e. V.



Vanessa Schlevogt

## Betriebs- und Personalräte für familienfreundliche Unternehmen

Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung  
eines DGB-Projektes in Offenbach am Main

**Herausgeber**

DGB-Bildungswerk Hessen e. V.  
Eberhard Beck, Leiter  
Wilhelm-Leuschner-Str. 69 - 77  
60329 Frankfurt am Main

**Layout**

rpa, offenbach am meer

**Druck**

Druckhaus Dresden

**Finanzielle Förderung**

BGAG-Stiftung Walter Hesselbach

ISBN 3 - 938654 - 03 - 1

---

Vanessa Schlevogt

# Betriebs- und Personalräte für familienfreundliche Unternehmen

Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung  
eines DGB-Projektes in Offenbach am Main



Vorwort	4
Einleitung	7
1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Offenbach – die Projektstruktur	14
1.1 Wissenschaftliche Begleitung	14
1.2 Projektaktivitäten	16
1.2.1 Projektsteuerung und Öffentlichkeitsarbeit	17
1.2.2 Weiterbildung für Betriebs- und PersonalrätInnen	18
2 Familienfreundlichkeit in Offenbach am Main – die empirische Untersuchung	25
2.1 Offenbach am Main: Sozialstrukturelle Daten und Handlungsfelder	25
2.1.1 Offenbacher Bevölkerungsstruktur und Arbeitsmarktdaten	27
2.1.2 Familien mit Kindern und Betreuungsangebote in Offenbach	29
2.2 Projektdesign: Methode und Untersuchungssample	33
2.2.1 ExpertInneninterviews und teilnehmende Beobachtung	34
2.2.2 Untersuchungssample	35
3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Offenbacher Unternehmen – die Problemfelder	38
3.1 Elternzeit und Wiedereinstieg	40
3.1.1 Rückkehr von Eltern in Offenbacher Unternehmen	41
3.1.2 Fazit	45
3.2 Familienfreundliche Arbeitszeit und Arbeitsorganisation	46
3.2.1 Zeitpolitiken in Offenbach	47
3.2.2 Fazit	51
3.3 Infrastruktur zur Bildung und Betreuung von Kindern	53
3.3.1 Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung in Offenbach	54
3.3.2 Fazit	57
4 Familienfreundlichkeit als Unternehmenskultur – der Ausblick	58
5 Anmerkungen	63
6 Literatur	71
7 GesprächspartnerInnen	77
8 Interviewleitfaden	80
9 Musterbrief an Väter und Mütter in Elternzeit	86
10 Weiterführende Links	87
11 Kontakt	88

# 1 Vorwort

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Zukunftsthema – dies zeigt die Vielzahl von Programmen und Aktivitäten in diesem Bereich. Bundesweit gibt es mehr als 450 „Lokale Bündnisse für Familie“, jeden Tag kommen neue Initiativen hinzu. Alle Parteien haben mittlerweile Konzepte entwickelt, wie sie familienpolitisch punkten wollen. Auf gesetzlicher Ebene sind mehrere Maßnahmen (Elterngeld, Elternzeit, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Anspruch auf Kinderbetreuung) verabschiedet worden, die es Eltern ermöglichen sollen, in Beruf und Familie, möglichst ohne allzu große Reibungsverluste, erfolgreich tätig zu sein.

Eine wachsende Zahl von Unternehmern hat die Zeichen der Zeit verstanden und geht mit ihrer „familienfreundlichen Unternehmenspolitik“ in die Öffentlichkeit. Über 1000 Unternehmen haben sich unter dem Label „Erfolgsfaktor Familie“ zusammengeschlossen und nutzen die Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik. Die öffentlichen Debatten begünstigen es, Unternehmen diesbezüglich in die Verantwortung zu nehmen. Ihnen ist klar, dass sich Investitionen in diesem Bereich lohnen, sowohl hinsichtlich der Bindung der Beschäftigten an den Betrieb als auch bei der Arbeitszufriedenheit und damit der Produktivität ihrer Belegschaft.

Die Palette von familienfreundlichen Maßnahmen in den Unternehmen wird jedoch bei weitem nicht ausgeschöpft. Der DGB-Index Gute Arbeit 2007 kommt aufgrund einer Befragung von 6 168 Beschäftigten zu dem Ergebnis, dass 50 % der Arbeitgeber keine oder nur im geringen Maße Rücksicht auf die Anforderungen und Bedürfnisse von Fa-

milien nehmen. Nur 31 % zeigen sich in hohem oder sehr hohem Maße familienfreundlich (Servicestelle DGB-Index Gute Arbeit 2007). Wir brauchen „familiengerechte Jobs statt jobgerechte Familien“. Dieses Bedürfnis bringen die Beschäftigten deutlich zum Ausdruck, wenn sie auf das Defizit an Lebensqualität in diesem Bereich hinweisen.

Hier sind die betrieblichen InteressenvertreterInnen gefragt, Betriebs- und Personalräte sind bei der Umsetzung betrieblicher Personalpolitik wichtige Akteure. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist im Betriebsverfassungsgesetz als Tätigkeitsfeld von Betriebsräten vorgezeichnet. Es gilt diesen Raum so auszugestalten, dass die Interessen aller Beschäftigtengruppen, also nicht nur der gut verdienenden IngenieurInnen, die an das Unternehmen gebunden werden sollen, bei Betriebsvereinbarungen berücksichtigt werden. Betriebs- und Personalräte müssen in vielen Feldern tätig werden, dies betrifft Fragen der Arbeitszeit, Elternzeit, Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen. Nicht zuletzt können sie eine familienfreundliche Unternehmenskultur fordern und fördern.

Da das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei vielen Betriebs- und Personalräten bisher nicht zum „Kerngeschäft“ gehört hat, ist es wichtig von gewerkschaftlicher Seite Unterstützungsarbeit zu leisten. Das reicht von der Sensibilisierung für das Thema über Wissensvermittlung bis hin zur Beratung bei der Einführung bzw. Umsetzung betrieblicher Regelungen. Das DGB-Bildungswerk Hessen ist seit Jahren in diesem Themenfeld aktiv, insbesondere mit der Konzeption und Durchführung von Bildungssemi-

naren und Forschungsprojekten. 2006 wurde in dieser Reihe die Studie „Gewerkschaftliches Handeln im Lokalen Bündnis für Familie – das Beispiel Hanau“ veröffentlicht.

Mit der vorliegenden Broschüre will das DGB-Bildungswerk Hessen dazu beitragen, die Thematik in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis zu verankern. Die Ergebnisse basieren auf einer Befragung von Betriebs- und Personalräten im Raum Offenbach und stellen eine Bestandsaufnahme existierender familienfreundlicher Regelungen in den dortigen Betrieben bzw. Behörden dar. Während des Untersuchungszeitraumes 2007 haben sich durch Betriebsräteschulungen und Veranstaltungen Netzwerke herauskristallisiert, die eine gute Ausgangsbasis für weitergehende Aktivitäten auf betrieblicher und lokaler Ebene bilden.

Herzlichen Dank an alle, die an der erfolgreichen Durchführung des Projektes beteiligt waren, insbesondere an die befragten Betriebs- und Personalräte sowie an die MitarbeiterInnen der Projektlenkungsgruppe in Offenbach. Ein besonderer Dank geht an die BGAG-Stiftung Walter Hesselbach, die mit ihrer finanziellen Förderung maßgeblich zur Umsetzung der Studie beigetragen hat.

Frankfurt am Main, 12. Dezember 2007

Eberhard Beck,  
Leiter DGB-Bildungswerk Hessen e.V.

## 2 Einleitung

Das Handlungsfeld Vereinbarkeit von Familie und Beruf bekommt in jüngster Zeit große Beachtung: Die Einführung des neuen Elterngelds, der Anspruch auf einen Betreuungsplatz auch für jüngere Kinder sowie die Probleme erwerbstätiger Eltern werden in zahlreichen Publikationen und Fachtagungen, aber auch in Nachrichtensendungen und Talkshows ausführlich diskutiert.

Während in den 1970er und 1980er Jahren die besondere Situation berufstätiger Mütter im Fokus stand (vgl. u.a. Becker-Schmidt/Axeli-Knapp/Schmidt 1984), wird in den vergangenen Jahren verstärkt auch über Infrastruktur und Rahmenbedingungen nachgedacht. In ihrer Stellungnahme zum siebten Familienbericht (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2006) fordert die Bundesregierung „eine nachhaltige Familienpolitik, (die) aus einem Dreiklang von Zeitpolitiken, Infrastrukturförderung und monetärer Unterstützung neuen Zuschnitts“ besteht.

Neben dem Ausbau der Betreuung für unterdreijährige Kinder werden zunehmend auch familienfreundlichere Arbeitsbedingungen in den Unternehmen eingefordert, um Frauen nicht zu einer Entscheidung zwischen Beruf oder Kindern zu zwingen. Die Einführung des neuen Elterngeldes soll auch Väter in die stärkere Verantwortung für Fürsorgetätigkeiten bringen: Im Herbst 2007 wurden bereits zehn Prozent der Anträge von Vätern gestellt<sup>2</sup>, das sind mehr als dreimal so viele Männer wie vor Einführung des Elterngeldes im Januar.

Zum Thema Familienfreundliche Personalpolitik hat das Bundesfamilienministerium das Unternehmensprogramm *Erfolgsfaktor Familie*<sup>3</sup> ins Leben gerufen, das Informationen zum Thema Familienfreundlichkeit, von der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung über den Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit bis hin zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bündelt. Das Unternehmensprogramm richtet sich an Führungskräfte und Personalverantwortliche in den Unternehmen sowie an Betriebsräte und weitere Multiplikatoren. Im *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit* wurden 2003 und 2006 die Verbreitung und die Bedeutung familienfreundlicher Maßnahmen in Betrieben untersucht (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2006a).

In der *Allianz für Familie* beteiligen sich VertreterInnen aus Politik, Unternehmen und Gewerkschaften an Initiativen für eine familienbewusste Arbeitswelt. Auf der kommunalen Ebene engagieren sich die *Lokale Bündnisse für Familie*<sup>4</sup> für familienfreundliche Bedingungen in Städten und Gemeinden. Im *Familienatlas 2007* (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Deutscher Industrie- und Handelskammertag/prognos 2007) wurden zum zweiten Mal Regionen und Städte auf familienfreundliche Lebens- und Arbeitsbedingungen hin überprüft. Das erste von vier Handlungsfeldern beurteilt anhand von Kinderbetreuungsangebot und Beschäftigungschancen von Müttern und Vätern die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in 439 Kreisen und kreisfreien Städten im Vergleich.

Der DGB startete im Juni 2007 das Projekt *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* gestalten<sup>5</sup>, in dem Bildungsangebote in dem Themenfeld vernetzt werden. Auch die Einzelgewerkschaften haben verschiedene Initiativen entwickelt: Die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie setzt sich in einer Sozialpartner-Vereinbarung gemeinsam mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie für eine „chancengleiche und familienfreundliche Personalpolitik“ ein (vgl. auch IG BCE 2007). Der Bundesvorstand von Ver.di hat das Projekt *in Balance - gutes Leben und gute Arbeit*<sup>6</sup> eingesetzt. Angestrebt werden die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben und der Familienarbeit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und "Privatem".

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Thema in der Forschung sowie von Kampagnen:

- ◆ Wie sieht es nun in der Praxis aus?
- ◆ Finden erwerbstätige Eltern heute veränderte Rahmenbedingungen vor, die ihren Alltag erleichtern?
- ◆ Werden die Unternehmen familienfreundlicher? Welche Schritte sollten die Gewerkschaften tun, um das Thema in die Betriebe zu bringen?

Im neuen Betriebsverfassungsgesetz wird die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als explizite Aufgabe des Betriebsrats benannt (§ 80 Absatz 1 Nummer 2b Betriebsverfassungsgesetz von 2001). Die Studie der IG Metall „Betriebs- und Personalräte als Akteure familienbewusster Personalpolitik“ kommt jedoch zu dem Ergebnis: dass „familienbewusste Personalpolitik ... von den Betriebs- und Personalräten nicht als querschnittsorientiertes betriebli-

ches Politikfeld gesehen (wird). Dementsprechend zeigt sich, dass das Thema familienbewusste Personalpolitik in der Arbeit der Betriebs- und Personalräte allgemein einen nachgeordneten Bereich darstellt“ (Döge/Behnke 2006, S. 37). Die AutorInnen geben in ihrer Untersuchung zu „Handlungsmustern von Personalvertretungen in Unternehmen und Organisationen mit dem audit berufundfamilie®“ unter anderem folgende Empfehlungen:

Die Gewerkschaften werden von den Betriebs- und PersonalrätInnen aufgefordert, eine eigenständige familienpolitische Position zu entwickeln, die es den Interessenvertretungen ermöglicht, in diesem betrieblichen Politikfeld erfolgreich zu agieren. Als Unterstützungsleistung durch die Gewerkschaften wird die Erstellung eines handlungsorientierten Leitfadens bzw. einer Check-Liste gewünscht, die als eine Orientierungshilfe fungieren soll. Die Betriebs- und PersonalrätInnen wünschen sich eine Zusammenstellung von Good-practice-Beispielen, die deutlich macht, dass familienbewusste Personalpolitik von den Interessensvertretungen im Kontext betrieblicher Restrukturierungsprozesse auch sinnvoll und zum Nutzen der Belegschaft umgesetzt werden kann. Insgesamt erwarten viele Betriebs- und PersonalrätInnen eine stärkere Berücksichtigung des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverhandlungen. Gewerkschaftliche Fort- und Weiterbildungsangebote sollen zu einer Sensibilisierung für den Querschnittscharakter des Politikfelds Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Um die Betriebskulturen nachhaltig zu verändern, sollten sich verstärkt Männer dem Vereinbarkeits-Thema zuwenden. Dazu sollten männerorientierte

Angebote entwickelt werden. Die Führungskräfte in den Betrieben müssten stärker für das Politikfeld sensibilisiert werden. (vgl. Döge/Behnke 2006, S. 38f).

In den letzten Jahren wurden vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend<sup>7</sup> sowie von Gewerkschaften verschiedene Handlungshilfen für Personalvertretungen entwickelt<sup>8</sup>: Im Rahmen des DGB Projekts *Vorfahrt für Familien*<sup>9</sup> wurden zahlreiche praxisnahe Hilfestellungen für Interessensvertretungen in einem Werkzeugkoffer zusammengestellt. Auf den Internetseiten der berufundfamilie gGmbH<sup>10</sup> finden sich viele Beispiele familienfreundlicher Unternehmen. Auch ein Leitfaden für „Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen“ liegt bereits vor (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005).

Nimmt man jedoch die Ergebnisse der IG Metall Betriebsrätebefragung ernst, scheinen alle diese Materialien und Initiativen bisher nicht in gewünschtem Maße bis zur betrieblichen Ebene vorgedrungen sein, die gewünschte Sensibilisierung der Personalvertretungen ist für den Themenkomplex Work-Life-Balance noch lange nicht erreicht. Warnfried Dettling äußerte sich ähnlich: „Der DGB ist, was die familienpolitische Debatte betrifft, nicht nur auf der Höhe der Zeit, er gehört vielmehr ohne Zweifel zu den treibenden Kräften auf diesem für die Entwicklung der Gesellschaft so wichtigen Handlungsfeld. Das gilt auf jeden Fall, was die Themen und Inhalte der neuen Familienpolitik betrifft. Dagegen bin ich mir nicht so sicher, dass auch der Wandel der Lebenswelt und der Arbeitswelt, der dahinter

steht und der ja erst zum Paradigmenwechsel in der Familienpolitik geführt hat, schon überall in die Kultur und in die Milieus der Gewerkschaften eingedrungen ist“ (Dettling 2006, S. 1).

Gewerkschaften können sich im Feld Work-Life-Balance überbetrieblich für die Interessen von Beschäftigten einsetzen und „als treibende Kräfte eines positiven Kulturwandels auftreten, bei dem wirtschaftliche Dynamik und soziale Rücksicht keine Gegensätze sind“ (Stockfisch 2007, S. 572). Dadurch können sie auch attraktiver für bisher unterrepräsentierte Zielgruppen wie Frauen, Jüngere und Beschäftigte in neuen Berufen werden.

Ein wichtiges Anliegen des DGB-Bildungswerks Hessen ist es, den Stand der Umsetzung familienfreundlicher Konzepte aus gewerkschaftlicher Perspektive zu überprüfen. Um die kommunale Ebene bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stärken, sollen Projekte „vor Ort“ initiiert und im direkten Austausch mit den betrieblichen Interessenvertretungen entwickelt werden. Die Konzeption orientiert sich an den konkreten Bedarfsanlagen von ArbeitnehmerInnen, die sich im kontinuierlichen Dialog über unterschiedliche Strategien für mehr Familienfreundlichkeit verständigen.

Der vorliegende Bericht skizziert im ersten Kapitel die verschiedenen Arbeitsbereiche des DGB-Projektes *Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Offenbach – Das machen wir*. Der zweite Teil liefert sozialstrukturelle Daten und widmet sich der Erläuterung der empirischen Erhebung. Im dritten

Kapitel werden die daraus resultierenden betrieblichen Handlungsfelder analysiert. Abschließend werden Ideen für die Fortführung der kommunalen Arbeit entwickelt. Neben Anmerkungen und der verwendeten Literatur enthält der Anhang den Interviewleitfaden, einen Musterbrief für Väter und Mütter in Elternzeit sowie eine Linksammlung, die bei der praktischen Umsetzung ähnlicher Projekte weiterhelfen können.

Die Studie konzentriert sich schwerpunktmäßig auf die detaillierte und konkrete Beschreibung der einzelnen Bestandteile und Arbeitsschritte des Projektes, um den Aufbau eines Netzwerkes *Betriebs- und Personalräte für familienfreundliche Unternehmen* nachvollziehbar zu machen.

Wir hoffen, dass das Offenbacher Vorgehen als ein Beispiel guter Praxis andere Regionen bei ähnlichen Initiativen unterstützen kann.



# 1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Offenbach – die Projektstruktur

Das DGB-Bildungswerk Hessen e.V. ist eine gemeinnützige Bildungseinrichtung, die Bildungsurlaube für ArbeitnehmerInnen zu gesellschaftspolitischen Themen durchführt und Seminare für Betriebs- und PersonalrätInnen anbietet. Der Bereich „Arbeit und Leben“ ist ein kontinuierlicher Bestandteil des Seminarprogramms<sup>11</sup>.

Das vom Bildungswerk initiierte Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Offenbach – Das machen wir“ besteht aus zwei Arbeitsbereichen:

- ◆ Das DGB-Bildungswerk Hessen ermöglichte die wissenschaftliche Begleitung der gewerkschaftlichen Arbeit (1.1).
- ◆ Eine Projektleitungsgruppe, die eine Verbesserung der Situation erwerbstätiger Eltern in Offenbacher Unternehmen anstrebt, entwickelte Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (1.2).

## 1.1 Wissenschaftliche Begleitung

Im März 2006 wurde vom DGB-Bildungswerk Hessen eine Studie zum „Gewerkschaftlichen Handeln im Lokalen Bündnis für Familie in Hanau“ (Schlevogt 2006) veröffentlicht, die sich schwerpunktmäßig auf das betriebliche Handlungsfeld konzentrierte und Anstöße für gewerkschaftliche Aktivitäten in der DGB-Region Südosthessen gab<sup>12</sup>. Diese resultierten in der erneuten Beantragung von Fördergeldern und ermöglichten im Jahr 2007 die wissenschaftliche Begleitung des Projektes durch eine fachlich ausgewiesene Politikwissenschaftlerin.

Aufgrund geringer Personalressourcen beim DGB-Regionalbüro in Offenbach war bei der Initiierung eines neuen Projektes fachliche Unterstützung vonnöten. Hierbei ging es zum einen um empirische Erhebungen in Offenbacher Unternehmen, um eine Situations- und Bedarfsanalyse als fundierte Basis für die Planung der gewerkschaftlichen Aktivitäten zu erhalten. Zum anderen sollten die eingeleiteten Prozesse von fachlicher Seite kommentiert sowie Handlungsvorschläge für das weitere Vorgehen innerhalb der Kommune entwickelt werden.

Die Erfahrungen mit der Hanauer Pilotstudie haben gezeigt, dass ein Bedarf an lokalen empirischen Erhebungen besteht, da die kommunalen Akteure über zu wenige Informationen zur tatsächlichen Problem- und Bedarfslage im Feld Work-Life-Balance verfügen. Im Mittelpunkt der **empirischen Untersuchung** stand daher die Befragung von Betriebs- und PersonalrätInnen in Offenbacher Unternehmen. Über die teilnehmende Beobachtung an den im Rahmen des Projekts durchgeführten Schulungen konnten zusätzliche Informationen über die Situation in anderen Offenbacher Unternehmen gewonnen werden.

Die ExpertInneninterviews sowie die Auswertungen der Seminare für InteressensvertreterInnen verweisen auf die zentrale Bedeutung neuer Wege der Vernetzung zwecks Informationsfluss und gemeinsamer Aktivitäten. Um ein tragfähiges Kooperationsnetz zu entwickeln, fehlt es vielerorts an Wissen, Strukturen, aber auch an personellen Ressourcen.

Wichtiger Bestandteil der wissenschaftlichen Begleitung war daher die **fachliche Beratung** des DGB-Projektes „Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Offenbach – Das machen wir“. In Kooperation mit der Projektlenkungsgruppe wurden unter anderem Ideen für den Aufbau eines Netzwerkes von Betriebs- und PersonalrätInnen entwickelt und relevante Themen für Qualifikationsworkshops identifiziert. In enger Abstimmung mit dem DGB-Bildungswerk Hessen wurden Schulungen konzipiert sowie Ideen für ein Anschlussprojekt entwickelt.

## 1.2 Projektaktivitäten

Ausgehend von der Expertise zu gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten im Feld Work-Life-Balance (Schlevogt 2006) wurde im April 2006 in der DGB-Region Südosthessen ein Workshop mit GewerkschaftsvertreterInnen und BetriebsrätInnen zum Thema Lokale Bündnisse für Familie durchgeführt.

Nach einem einführenden Vortrag wurden die Ergebnisse der Hanauer Studie diskutiert und im Anschluss Strategien für die zukünftige Arbeit in der Region entwickelt. Als wichtigste Handlungsfelder für mehr Chancengleichheit von Frauen und für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden von den TeilnehmerInnen der Ausbau des Kinderbetreuungsangebots, die gezielte Information und Aktivierung von BetriebsrätInnen sowie die stärkere Einbeziehung von Vätern genannt. Die GewerkschaftsvertreterInnen verständigten sich auf die gemeinsame Entwicklung eines Projekts mit dem Ziel ein Kooperationsnetz in Offenbach am Main aufzubauen.

### 1.2.1 Projektsteuerung und Öffentlichkeitsarbeit

Mit der Absicht, die Situation in Offenbacher Unternehmen zu analysieren und daraus resultierende Aktivitäten zu entfalten, begannen die gewerkschaftlichen AkteurInnen mit der gezielten Ansprache von BetriebsrätInnen zur themenspezifischen Vernetzung. Im September 2006 wurde unter Beteiligung von VertreterInnen von DGB, Ver.di und IG Metall das Projektdesign entwickelt sowie das weitere Vorgehen abgestimmt. Im Januar 2007 startete das einjährige Projekt des DGB-Bildungswerks Hessen, das durch die BGAG-Stiftung Walter Hesselbach gefördert wurde.

Im Februar 2007 wurde eine **Projektlenkungsgruppe** gegründet, die aus dem Leiter des DGB-Regionalbüros Offenbach am Main, einer Referentin des DGB-Bildungswerks Hessen, der externen Frauenbeauftragten der Stadt Offenbach, der IG Metall Sekretärin in Offenbach, einem geschäftsführenden Vorstandsmitglied von Ver.di Bezirk Frankfurt und Region sowie der beratenden Politikwissenschaftlerin besteht. Die monatlichen Arbeitstreffen ermöglichten einen kontinuierlichen Austausch zwischen Gewerkschaften, Kommune und Bildungseinrichtung, in dem verschiedene Aktivitäten vorgestellt und vernetzt werden konnten. Dazu zählte unter anderem die Befragung junger erwerbsloser Mütter zu ihren Wünschen zu Kinderbetreuung im Auftrag der Stadt Offenbach.<sup>13</sup> Die wissenschaftliche Begleitung informierte regelmäßig über den Stand der empirischen Untersuchung und den möglichen Implikationen für das weitere Vorgehen.

Nach der Formulierung von Zielen und Arbeitsschritten wurde im Mai 2007 ein erster Pressetermin organisiert und ein Link auf der Webseite des DGB-Region Südosthessen<sup>14</sup> eingerichtet, um innerhalb der Kommune auf das Projekt aufmerksam zu machen. Auf einer sehr gut besuchten Fachtagung des Offenbacher Frauenbüros im Oktober 2007 zu „Lokaler Kinderbetreuungspolitik im Spannungsfeld von Elterninteressen, Kindeswohl und Arbeitsmarktpolitik“ wurde das Projekt durch die IG Metall-Vertreterin in der Lenkungsgruppe im Rahmen einer Podiumsdiskussion vorgestellt.

### **1.2.2 Weiterbildung für Betriebs- und PersonalrätInnen**

Übereinstimmung bestand seit Projektbeginn über die zentrale Rolle von Betriebs- und PersonalrätInnen, die das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Unternehmen verankern und vorantreiben können. Aus diesem Grund bildete die Konzeption, Organisation und Durchführung von Bildungsveranstaltungen für InteressensvertreterInnen einen zentralen Bestandteil des Offenbacher Projektes. Der Rahmen wurde in der Projektlenkungsgruppe abgesteckt, die Feinplanung mit der wissenschaftlichen Begleitung abgestimmt und für Organisation und Durchführung zeichnete das DGB-Bildungswerk Hessen verantwortlich. 2007 wurden vier Veranstaltungen durchgeführt, für 2008 sind bereits zwei weitere Seminare verabredet. Im Folgenden werden die Themenschwerpunkte der einzelnen Schulungen erläutert:

1.) Zur Information und Aktivierung wurde vom Bildungswerk im April 2007 ein erstes Seminar für Betriebs- und Personalräte nach §37,6 Betriebsverfassungsgesetz und § 40,4 Hessisches Personalvertretungsgesetz mit 17 TeilnehmerInnen durchgeführt. Nach der Vorstellung der Projektidee und einer Einführung ins Thema **Familienfreundlichkeit im Betrieb** durch die wissenschaftliche Begleitung formulierten die InteressensvertreterInnen von acht Offenbacher Unternehmen ihren spezifischen Handlungs- und Informationsbedarf beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Die Erwartungen der TeilnehmerInnen reichten von „Einstieg ins Thema“ über „Aufzeigen diverser Möglichkeiten“ bis Tipps für „öffentliche Förderungen“. Für den Einstieg in die Analyse der eigenen betrieblichen Situation wurde von allen TeilnehmerInnen ein Fragebogen zur Beschäftigtenstruktur und zu Problemfeldern der Work-Life-Balance ausgefüllt. Dabei wurde deutlich, wie heterogen die Kenntnisse bei den BetriebsrätInnen im Hinblick auf die Vereinbarkeitsthematik sind. Im Anschluss wurden in drei Arbeitsgruppen die Angebote und der Handlungsbedarf in den jeweiligen Unternehmen ermittelt. Hier zeigte sich, dass die familienfreundlichen Maßnahmen in den Betrieben sehr unterschiedlich weit entwickelt sind. Die Palette reicht von „keine betrieblichen Regelungen“ bis „Zertifizierung durch die Hertie Stiftung“. Die TeilnehmerInnen entschieden sich für die Themenfelder, die sie 2007 prioritär bearbeiten wollten: Arbeitszeit und -organisation sowie RückkehrerInnenmodelle nach der Elternzeit. In zwei Arbeitsgruppen wurden Handlungsschwerpunkte für den eigenen Betrieb, erste Lösungsschritte sowie überbetriebliche Handlungsansätze entwickelt und präsentiert.

Zum Abschluss des Seminars wurde verabredet, eine Dokumentation des Seminars zu erstellen und einen Projektlink auf der Homepage der DGB-Region Südosthessen einzurichten, um interessante Artikel und Informationen für alle zugänglich zu machen. „Arbeitszeit“ und „Rückkehr in den Betrieb“ sowie „Elterngeld/Elternzeit“ wurden als Themen für die nächsten drei Seminare festgelegt. Das abschließende Feedback fiel überwiegend positiv aus, vor allem die Denkanstöße und die gute Arbeitsatmosphäre wurden hier genannt. Bemängelt wurde einzig der zu knappe Zeiträumen, insbesondere für die Erarbeitung von Handlungsansätzen<sup>15</sup>.

An dem ersten Schulungstermin konnten fast alle Mitglieder der Lenkungsgruppe teilnehmen und sich somit in die Kick-Off-Phase des Projektes einbringen. Auch an den Folgeveranstaltungen nahmen jeweils mehrere VertreterInnen der Projektsteuerung teil. Die Referentin des DGB-Bildungswerks Hessen und die wissenschaftliche Begleitung gestalteten alle weiteren Seminare und luden Expertinnen als Referentinnen zu den verschiedenen Themenfeldern ein.

2.) Bereits im Juli 2007 wurde ein zweites Tagesseminar zum Thema **Elterngeld und Elternzeit – Was muss der Betriebsrat wissen?**<sup>16</sup> angeboten. Die Einführung in die neuen rechtlichen Rahmenbedingungen durch eine Sekretärin des IG Metall-Vorstands Funktionsbereich Frauen und Gleichstellungspolitik<sup>17</sup> wurde von den TeilnehmerInnen aus fünf Unternehmen in Offenbach und Umgebung als sehr informativ und hilfreich beurteilt. Die Juristin erläuterte anhand vieler Praxisbeispiele die komplexen Details

des veränderten Gesetzes. Die InteressensvertreterInnen berichteten von ihren betrieblichen Erfahrungen mit den bisherigen Elternzeitregelungen. In der sehr angeregten Diskussion wurden die Möglichkeiten für eine Veränderung von geschlechtsspezifischen Mustern durch die Einführung der „Vätermonate“ erörtert.

3.) Im September 2007 fand ein Seminar mit 15 Betriebs- und PersonalrätInnen (darunter einige Betriebsratsvorsitzende) aus elf Unternehmen zum Thema **Familienfreundliche Arbeitszeiten** statt. Die Referatsleiterin des „Archiv Betriebliche Vereinbarungen“ in der Hans Böckler Stiftung in Düsseldorf<sup>8</sup> lieferte Hintergrundmaterial und Impulse für eine sehr angeregte Diskussion. Nach einem Brainstorming zum Thema Vereinbarkeit und der Erfassung der Arbeitszeitregelungen in den verschiedenen Unternehmen wurde ein Überblick zum Thema Arbeitszeiten gegeben. In mehreren Gruppen wurde anschließend zu Handlungsfeldern und Instrumenten gearbeitet. Dabei waren folgende Fragen von Interesse:

- ◆ Wo liegt der Handlungsbedarf in meinem Betrieb?
- ◆ Wie entwickle ich eine Betriebsvereinbarung?
- ◆ Wie gestalte ich eine Bedarfsanalyse oder Beschäftigtenbefragung?
- ◆ Welche Möglichkeiten gibt es, das Thema anzupacken?
- ◆ Wo fange ich an?

4.) Im Oktober 2007 wurde ein Mitarbeiter des neuen DGB-Projektes auf Bundesebene *„Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“* eingeladen, um im Rahmen eines Tagessesminars zum Thema **Rückkehr aus der Elternzeit** zu referie-

ren. Die TeilnehmerInnenzahl hatte sich bei der vierten Veranstaltung in Folge auf 19 InteressensvertreterInnen aus 13 Unternehmen erhöht. Gleichzeitig hatte sich bereits ein fester Kern von Betriebs- und PersonalrätInnen herausgebildet, der kontinuierlich die Seminarreihe besuchte und bereits erste Initiativen im eigenen Betrieb entwickelte. Neben dem Erfahrungsaustausch über die unterschiedlichen betrieblichen Entwicklungen wurde ein Überblick über familienfreundliche Instrumente geliefert sowie Instrumente und Modelle vorgestellt, deren Umsetzungsmöglichkeiten von den TeilnehmerInnen diskutiert wurden. Bausteine für betriebliche Veränderungsprozesse waren: Kontakt halten während der Elternzeit, Elternzeitpatenschaften, Tätigkeit während der Elternzeit (Teilzeit, Vertretungen), Rückkehrgespräche und -beratung, Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen, Traineeprogramme bei Wiedereinstieg und die betriebliche Elternzeit/Familienpause.

Die Rückmeldung zu allen Seminaren war insgesamt sehr positiv, was sich auch in der Mehrfachteilnahme dokumentierte. Bei jeder Veranstaltung wurden der Informationsbedarf und das Interesse an Materialien, Checklisten und best-practice-Beispielen formuliert, aber auch der starke Wunsch nach einem Raum zum Erfahrungsaustausch über die Situation in den Offenbacher Unternehmen formuliert.

5.) Der Wunsch nach mehr Zeit zur Bearbeitung der einzelnen Handlungsfelder und das Interesse an der Fortführung der Seminarreihe im neuen Jahr wurden mehrfach von den InteressensvertreterInnen artikuliert. Im Januar 2008 wird

daher im Rahmen eines Tagesseminars allen bisher beteiligten InteressensvertreterInnen die Möglichkeit gegeben, den vorliegenden Bericht zu diskutieren, eine Zwischenbilanz zu ziehen und konkrete Handlungsschritte für die gemeinsame Arbeit zu definieren.

6.) Die InteressensvertreterInnen formulierten in den bisherigen Seminaren aber auch in den Interviews die Erwartung, dass die Pflege von Angehörigen ein immer dringenderes Thema für ihre Beschäftigten werden wird und möchten auch diesen Teilbereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bearbeiten. Im Frühjahr 2008 wird daher vom DGB-Bildungswerk Hessen ein Seminar zur **Vereinbarkeit von Pfllegetätigkeiten und Beruf** angeboten, das erneut durch Mitarbeiter des DGB-Projektes *„Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“* unterstützt werden soll.

**Fazit:** Neben der Fortbildung der betrieblichen Akteure befördern die Seminare auch die thematische Vernetzung der Betriebs- und PersonalrätInnen. Im Herbst 2007, also ein halbes Jahr nach dem Start der Seminarreihe gab es bereits einen Stamm von mehr als 30 Personen aus Unternehmen in Offenbach und Umgebung, die sich für das Thema Familienfreundlicher Betrieb interessieren, darunter sieben Betriebsratsvorsitzende und/oder deren StellvertreterInnen.

Über die Einzelgewerkschaften wird der überbetriebliche Austausch von InteressensvertreterInnen auf unterschiedlichen Ebenen befördert, hierbei wurde jedoch bisher selten das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie bearbeitet. Der regionale Rahmen der Schulungsreihe erwies sich als

sehr hilfreich, da kurze Wege die Entscheidung für einen Seminarbesuch erleichtern und Kontakte innerhalb einer Kommune einfacher aufgebaut werden können. Teilweise kamen die BetriebsrätInnen aus benachbarten Unternehmen und entwickelten bereits erste Ideen für Kooperationen an einem Offenbacher Industriestandort. Hierbei ging es unter anderem um überbetriebliche Angebote zur Kinderbetreuung vor Ort, zum Beispiel für die Schulferien.



## 2 Familienfreundlichkeit in Offenbach am Main – die empirische Untersuchung

Die DGB-Region Südosthessen besteht aus dem Main-Kinzig-Kreis, dem Wetteraukreis sowie aus Offenbach und Fulda (jeweils Stadt und Kreis) und unterhält zwei hauptamtlich besetzte Büros in Hanau und in Offenbach am Main, ein Jugendbüro in Fulda sowie eine Außenstelle in Friedberg. Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften vertreten hier die Interessen von rund 120 000 Gewerkschaftsmitgliedern.

Nach dem Engagement der DGB-Region im Rahmen des Lokalen Bündnis für Familie in Hanau<sup>19</sup> sollten weitere kommunale Zusammenschlüsse für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden. Aus diesem Grund entschieden sich das DGB-Regionalbüro Offenbach und das DGB-Bildungswerk Hessen für die Durchführung eines Kooperationsprojektes in der Stadt Offenbach. Die Ergebnisse sollten (unter anderem durch Veranstaltungen und Berichte) nachvollziehbar sein und auf ihre Übertragbarkeit für andere Bezirke hin diskutiert und weiterentwickelt werden.

Im Folgenden wird die Stadt Offenbach im Hinblick auf Bevölkerungsstruktur, Arbeitsmarktdaten und Kinderbetreuungsangebote vorgestellt (2.1) und das empirische Vorgehen und das Untersuchungssample (2.2.) dargestellt.

### 2.1 Offenbach am Main: Sozialstrukturelle Daten und Handlungsfelder

Offenbach am Main ist eine kreisfreie Großstadt im Rhein-Main-Gebiet in direkter Nachbarschaft zu Frankfurt am Main.

Das Stadtgebiet umfasst zehn Stadtteile (19 statistische Bezirke) mit einer Gesamtfläche von 4.490 ha.

Offenbach findet sowohl im *Wegweiser Demographischer Wandel* der Bertelsmannstiftung<sup>20</sup> als auch im *Familienatlas 2007* des Familienministeriums<sup>21</sup> Erwähnung. In beiden Untersuchungen wird Offenbach als stabile Großstadt<sup>22</sup> beschrieben. Der *Familienatlas* unterscheidet zwischen neun Regionen (von Top-Regionen bis hin zu zurückfallenden Regionen) und ordnet Offenbach am Main wie 40 % der hessischen Regionen als stabile Region in der Mitte der Skala ein, das heißt, dass die Stadt weder in den Handlungsfeldern noch in den Rahmenbedingungen als besonders positiv oder negativ auffällt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Deutscher Industrie- und Handelskammertag/prognos 2007, S. 32f). Nach der prognos-Studie von September 2007 liegen die Schwächen der Stadt Offenbach insbesondere im zweiten Handlungsfeld „Wohnsituation und Wohnumfeld“, dies ergibt sich aus der schwierigen Ausgangslage im Frankfurter Ballungsraum (mit hohen Mietpreisen), familienfreundlichen Wohnraum anzubieten. „Neben der stärkeren Förderung von Familienwohnungen bzw. Bauflächen und sicheren Verkehrswegen sollten Städte daher vor allem auf ihre Standortvorteile der zentralen Wohnlage und der guten Infrastruktur setzen, um bei Familien mit Kindern als Wohnort beliebter zu werden“ (ebenda, S. 14f).

Die Industrie- und Handelskammer Offenbach weist ihre Unternehmen ebenfalls auf den Wettbewerbsfaktor Familienfreundlichkeit hin und fordert, „betriebliche Notwen-

digkeiten mit den Bedürfnissen der Beschäftigten zusammen zu bringen<sup>423</sup>. Auf ihrer Homepage bieten sie Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie vier gute Beispiele aus der Region<sup>24</sup>.

### 2.1.1 Offenbacher Bevölkerungsstruktur und Arbeitsmarktdaten

Im September 2007 waren 117 559 Menschen mit erstem Wohnsitz in der Stadt Offenbach am Main gemeldet, davon 30% ohne deutschen Pass<sup>25</sup>. Die meisten Nichtdeutschen kommen aus der Türkei (6 %), Italien und Griechenland (jeweils 3 %), Serbien und Montenegro, Kroatien, Polen, Marokko sowie Bosnien und Herzegowina. Schätzungsweise 15 % der Deutschen in Offenbach haben ebenfalls einen Migrationshintergrund<sup>26</sup>.

Von den Offenbacher EinwohnerInnen sind 37 201 sozialversicherungspflichtig beschäftigt, davon 45 % Frauen<sup>27</sup>. Am Arbeitsort Offenbach sind 44 512 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig, davon 43 % Frauen. Im Produzierenden Gewerbe<sup>28</sup> arbeiten 27 % der Beschäftigten, im Handel, Gastgewerbe und Verkehr 20 % und 53 % in sonstigen Dienstleistungen (Kredit- und Versicherungsgewerbe u.a.)<sup>29</sup>.

Mit den Hugenotten begann der Aufschwung Offenbachs zur Industriestadt. Später wurde die Stadt Zentrum der Druckindustrie und der Schriftgießereien. Bekannt wurde Offenbach durch seine Lederwarenindustrie, die jedoch weitestgehend ihre Rolle eingebüßt hat. Heute gibt es in Offenbach 7 095 Gewerbebetriebe, davon 7 % in der

Industrie, 12 % Handwerksbetriebe, 14 % im Handel und 67 % im sonstigen Dienstleistungssektor<sup>30</sup>. Von 1999 bis 2007 gab es bei den Arbeitsstätten ein Wachstum von 35 %, insbesondere bei den Dienstleistungen und im Handwerk<sup>31</sup>.

Der Rückgang der Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe hat sich weiter verlangsamt und die Beschäftigung im Produzierenden Sektor blieb 2007 mindestens stabil, weil große Unternehmen wie Siemens PG und Areva NP (beide Anlagenhersteller für Energieerzeugung) starke Beschäftigungszuwächse vermelden und schneller wachsen als sie Fachkräfte einstellen können. Nach Angaben des städtischen Amtes Wirtschaftsförderung und Liegenschaften<sup>32</sup> können auch die beiden größten Produzenten Offenbachs – MAN Roland im Druckmaschinenbau und GKN Driveline im Fahrzeugbau – auf eine gute Auftragslage verweisen<sup>33</sup>.

Die Arbeitslosenquote (bezogen auf alle abhängigen zivilen Erwerbspersonen<sup>34</sup>) betrug in Offenbach im November 2007 11,4 %<sup>35</sup>. Bei einer Arbeitslosenquote in Hessen von 6,8 %<sup>36</sup> wird deutlich, dass die Stadt im regionalen Vergleich überdurchschnittlich mit dem Thema der Arbeitsmarktintegration zu kämpfen hat. Nach der Stadt Kassel hat die Stadt Offenbach die zweithöchste Arbeitslosenquote in Hessen.

Dabei ist hervorzuheben, dass der weit überwiegende Anteil der Arbeitslosen (ca. 17 % der Bevölkerung) in Offenbach Leistungen im Rahmen des SGB II („Hartz IV“)

bezieht<sup>37</sup>. Während der Anteil der Bezieher von Arbeitslosengeld I in Offenbach sinkt, ist **beim Arbeitslosengeld II eine Erhöhung** eingetreten<sup>38</sup>. 33,1 % sind langzeitarbeitslos<sup>39</sup>.

Der Anteil der arbeitslosen Nichtdeutschen liegt mit 45,5 %<sup>40</sup> weit über ihrem Anteil an der Offenbacher Gesamtbevölkerung. Ein Fünftel aller nichtdeutschen Offenbacher ist arbeitslos gemeldet<sup>41</sup>. An diesen Zahlen lässt sich also ein enger Zusammenhang von Migrationshintergrund und Arbeitslosigkeit konstatieren.

### 2.1.2 Familien mit Kindern und Betreuungsangebote in Offenbach

Die demografische Entwicklung in der Stadt Offenbach verläuft konträr zum Bundes- und auch zum hessischen Landestrend. Die Bevölkerungsfortschreibungen in den städtischen Kindertagesstättenentwicklungsplänen zeigen, dass die Zahl der Kinder seit 2002 zunimmt und weiter zunehmen wird<sup>42</sup>.

Haushalte mit Kindern unter 18 Jahren machen in Offenbach lediglich 17 % aller Haushalte aus, davon sind 27 % Haushalte von Alleinerziehenden. Der Anteil von Haushalten mit Kindern an allen Haushalten beträgt bei Deutschen 14 %, bei Ausländern 25 %. Umgekehrt sind 30 % aller deutschen Haushalte mit Kindern Alleinerziehendenhaushalte, bei den ausländischen Haushalten mit Kindern beträgt der Anteil dieser Familienform nur 22 %<sup>43</sup>.

Mehr als ein Viertel aller Haushalte mit Kindern in Offenbach sind **Ein-Eltern-Haushalte**. Weit mehr als die Hälfte der Alleinerziehenden lebt in der Innenstadt. Für diese Familienform sind die Hürden, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entgegenstehen, besonders hoch. Ein entscheidender Faktor für ein gutes Gelingen ist daher die Bereitstellung von ausreichenden und qualitativ guten Kinderbetreuungsangeboten<sup>44</sup>.

Die Mehrheit der Kinder aus Migrantenfamilien lebt in der Innenstadt, hier konzentrieren sich auch die kinderreichen Familien, die wiederum mehrheitlich ausländische Familien sind. Daher betont der aktuelle Offenbacher Kindertagesstättenentwicklungsplan die große Bedeutung einer frühstmöglichen Sprachförderung in den Einrichtungen der Innenstadt, mit dem Ziel der umfassenden Integration der Kinder<sup>45</sup>.

Die Stadt Offenbach betreibt im **Eigenbetrieb Kindertagesstätten Offenbach (EKO)** 21 Kindertagesstätten und fungiert als **öffentlicher Schulträger** mit der Zuständigkeit für die Schulbauten und deren technische Ausstattung. In dieser Rolle zeichnet Offenbach für 27 Schulen (12 Grundschulen, zwei Grund-, Haupt- und Realschulen mit Förderstufe, zwei Haupt- und Realschulen mit Förderstufe, drei Förderschulen, zwei Gesamtschulen, drei Gymnasien und drei Berufliche Schulen) verantwortlich. Das „Staatliche Schulamt für den Landkreis Offenbach und die Stadt Offenbach am Main“ ist zuständig für die SchülerInnen, die Lehrkräfte und die Ausstattung der Schulen mit Lernmitteln<sup>46</sup>.

Im Jahr 2007 leben 4 611 Kinder in der Stadt Offenbach, die gesetzlichen Anspruch auf einen Kindergartenplatz haben.<sup>47</sup> Demgegenüber stehen 3 966 Betreuungsplätze für **Kindergartenkinder** in 68 Betreuungseinrichtungen (in 21 städtischen, zwölf evangelischen und sechs katholischen Kindertagesstätten sowie in 19 Einrichtungen in anderer Trägerschaft)<sup>48</sup>. Im Vergleich von Angebot und Nachfrage (85 % der Rechtsanspruchspopulation)<sup>49</sup> spricht das Jugendamt der Stadt von einer Bedarfsdeckung auf die Gesamtfläche bezogen. Im Süden und in der Innenstadt Offenbachs fehlen allerdings Kindergartenplätze. Der vom Jugendamt geplante Ausbau von Kindergartenplätzen konzentriert sich auf den Innenstadtbereich, der durch starken Bevölkerungsdruck, hohe Wohnverdichtung und sehr viele Haushalte mit Rechtsanspruchskindern gekennzeichnet ist.

Die Zahl der **Kleinkinder** in Offenbach ist, ebenfalls deutlich konträr zum Bundes- und Landestrend, gewachsen. Setzt sich das Bevölkerungswachstum fort, sind doppelte Anstrengungen erforderlich, denn im Bereich der Kinder zwischen null und drei Jahren muss dann – ebenso wie zuvor im Kindergartenbereich – die Versorgungsquote für eine weiter anwachsende Population erhöht werden<sup>50</sup>. Der Kindertagesstätten-Entwicklungsplan 2006 formuliert den Handlungsbedarf im Bereich der Schaffung neuer Betreuungsplätze für unter Dreijährige. Im Jahr 2006 wurden 108 neue Krabbelplätze geschaffen. Bei Zugrundelegung einer Bedarfsdefinition von 30 % der Kinder zwischen Null- und unter drei Jahren ergibt sich allerdings, dass mit der im Dezember 2006 vorgehaltenen Platzzahl (369 einschließlich 109 Plätze in der Tagespflege) lediglich ein Drittel des

Bedarfs abgedeckt werden kann. Wenn die Stadt Offenbach bis zum Jahr 2010 jedem dritten Kleinkind einen Betreuungsplatz zur Verfügung stellen will<sup>51</sup>, müssen bis dahin 762 neue Betreuungsplätze für null bis dreijährige Kinder geschaffen werden<sup>52</sup>.

Auch die Sozialwissenschaftlerin Christiana Klose (2008) berichtet in einer aktuellen INBAS-Studie<sup>53</sup> über die schwierige Situation erwerbsloser Mütter mit Kleinkindern in Offenbach, bei denen oftmals der fehlende Betreuungsplatz einer Beschäftigungsaufnahme im Weg steht.

In Offenbach leben 6 688 Kinder zwischen sechs und zwölf Jahren, die zur „potentiellen Hortpopulation“<sup>54</sup> gehören und die 14 Grundschulen besuchen. Selbst wenn nur bei 20 % aller Schulkinder in diesem Alter ein Bedarf nach Hortbetreuung angenommen wird, ist das Angebot in der Stadt in den 17 Einrichtungen nicht ausreichend.<sup>55</sup> Den 734 Hortplätzen stehen 1 100 Interessenten gegenüber.<sup>56</sup>

Angesichts der wachsenden Flexibilisierung von Arbeitszeiten sind die Öffnungszeiten der Kindertagesstätten oftmals nicht ausreichend. Sieben von 21 städtischen Kindertagesstätten (teilweise mit Hortbetreuung ab 12:30) bieten seit 2005 verlängerte Öffnungszeiten von 7-19 Uhr an.<sup>57</sup> Die längeren Öffnungszeiten sollen städtischer Standard werden. Die Stadt hofft, dass die freien Träger, die etwa ein Drittel der Kindertagesstätten in Offenbach betreiben, ihre Öffnungszeiten ebenfalls ausdehnen werden.<sup>58</sup>

Drei Grundschulen<sup>59</sup>, die beiden Gesamtschulen und eine Realschule in Offenbach bieten derzeit Ganztagsangebote<sup>60</sup>.

Aus der Sicht des Jugendamts sollen in den nächsten Jahren zunehmend Hortplätze räumlich an die Schulen verlegt werden, um „dem besonderen Integrations- und Bildungsauftrag in Offenbach angesichts des hohen Anteils von Kindern mit Migrationshintergrund gerecht zu werden“<sup>61</sup>. Die im Kindertagesstättenentwicklungsplan formulierten Ziele sind die Optimierung der Bildungsarbeit von Schule und Hort, wenn beide Institutionen ihre jeweils spezifischen Qualitäten an einem Ort zur Verfügung stellen. Die oft lernhinderliche Rhythmisierung des Schulalltags könnte aufgebrochen und ein Ganztagsbildungsangebot aufgebaut werden. Die frei werdenden Raumkapazitäten in den Kindertagesstätten sollen genutzt werden, um unter Qualitätsgesichtspunkten die Gruppengröße im Kindergarten zu verringern. Außerdem könnten die Raumkapazitäten zur Schaffung von neuen Betreuungsplätzen für null bis dreijährige Kinder verwendet werden. Dadurch sollen Investitionsausgaben zur Realisierung der gesetzlichen Verpflichtung zum bedarfsgerechten Ausbau des Angebotes an Krabbelplätzen eingespart werden.

## 2.2 Projektdesign: Methode und Untersuchungssample

Die in Kapitel 2.1 skizzierte Datenlage verdeutlicht kommunale Handlungsfelder und Problemlagen und zeigt neben arbeitsmarktpolitischen Aufgaben vor allem die Notwendigkeit eines qualitativen und quantitativen Ausbaus der Angebote zur Bildung und Betreuung von Kindern in Offenbach. Zusätzlich zu den kommunalen Anstrengungen sollten sich auch die Betriebe für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie engagieren, zumal längst nicht alle Beschäftigten auch in der Stadt Offenbach leben.

Ziel der wissenschaftlichen Begleitung des DGB-Projektes war es, die aktuelle Situation erwerbstätiger Eltern und Pflegepersonen in Offenbacher Unternehmen näher zu beleuchten. Im Rahmen der empirischen Untersuchung wurde erfasst, ob in den verschiedenen Betrieben familienfreundliche Regelungen existieren und wie sie umgesetzt werden bzw. welche von den Beschäftigten gewünscht werden.

### 2.2.1 ExpertInneninterviews und teilnehmende Beobachtung

Die wissenschaftliche Begleitung bezieht sich auf zwei klassische Methoden der qualitativen Sozialforschung: Die im dritten Kapitel skizzierten Ergebnisse basieren auf **ExpertInneninterviews** (Gläser/Laudel 2004) sowie auf der **teilnehmenden Beobachtung** (Lüders 2003) von Seminaren für InteressensvertreterInnen, die im Rahmen des DGB-Projektes angeboten wurden.

Von Februar bis September 2007 wurden leitfadengestützte Gespräche mit Personal- und BetriebsrätInnen von Offenbacher Unternehmen sowie mit den Frauenbeauftragten der Stadt Offenbach und der Sparkasse Offenbach geführt. Die Kontaktaufnahme erfolgte größtenteils über die Einzelgewerkschaften Ver.di und IG Metall. Die problemzentrierten Interviews<sup>62</sup> fanden mit einem oder mehreren Mitgliedern der Interessensvertretungen in den Räumlichkeiten des jeweiligen Unternehmens statt und dauerten in der Regel zwei Stunden.

Im Interview wurden offene Fragen ohne vorgegebene Antwortmöglichkeiten gestellt und die befragten Personen

konnten frei berichten, kommentieren, erklären oder das Gespräch auf neue Gesichtspunkte richten. Die Themenakzentuierung variierte je nach Unternehmen, Beschäftigungsstruktur und Schwerpunkten der Betriebs- und Personalratsarbeit. Wiederkehrende Inhalte der ExpertInneninterviews waren unter anderem Arbeitszeitregelungen, Teilzeitbeschäftigung, Überstunden, Arbeitsverdichtung, Kinderbetreuung, Fahrtzeiten, ERA, Chancengleichheit von Frauen, Personalabbau und gewerkschaftliche Unterstützung.

Im Anschluss an die Gespräche wurde von der Interviewerin ein Protokoll anhand eines standardisierten Leitfadens (siehe Kapitel 8) erstellt und von den InterviewpartnerInnen gegengelesen.

### 2.2.2 Untersuchungssample

Befragt wurden 21 InteressensvertreterInnen von 15 Offenbacher Unternehmen mit insgesamt ca. 11 000 Beschäftigten (davon zwei Drittel aus dem Verarbeitenden Gewerbe). In den berücksichtigten Betrieben sind 25 % aller in Offenbach am Main Beschäftigten tätig. Bei zwölf GesprächspartnerInnen handelt es sich um Betriebsratsvorsitzende oder deren StellvertreterInnen. Elf der befragten InteressensvertreterInnen sind Frauen. Bei *Siemens AG Power Generation* nahm zudem die Leiterin Human Resource am Gespräch teil. Bei *Areva NP* waren neben einem Betriebsratsmitglied der Leiter der Personalabteilung sowie der Standortleiter am Interview beteiligt. Da die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen auch abhängig ist von der Betriebsgröße, wurden in der Untersuchung Unter-

nehmen mit unterschiedlichen Beschäftigtenzahlen berücksichtigt.

#### **Vier Unternehmen mit 50 – 249 Beschäftigten<sup>63</sup>**

- ◆ Groupe SEB
- ◆ Siemens AG in Offenbach-Waldhof
- ◆ Tectis
- ◆ Toom-Markt im Ring-Center

#### **Vier Unternehmen mit 250 – 499 Beschäftigten**

- ◆ Dematic
- ◆ ESO Offenbacher Dienstleistungsgesellschaft
- ◆ Honda Motor Europe
- ◆ Sparkasse

#### **Sieben Unternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten**

- ◆ Areva NP
- ◆ Energieversorgung Offenbach AG
- ◆ GKN Driveline
- ◆ Klinikum Offenbach GmbH
- ◆ MAN Roland Druckmaschinen AG
- ◆ Siemens AG Power Generation in Offenbach - Kaiserlei
- ◆ Stadtverwaltung Offenbach

Um die Breite der Problemlage zu erfassen, wurde bei der Auswahl der befragten Betriebe Wert darauf gelegt, verschiedene Unternehmensbranchen zu berücksichtigen:

#### **Kommunale Daseinsvorsorge**

- ◆ EVO Energieversorgung Offenbach AG
- ◆ ESO Offenbacher Dienstleistungsgesellschaft

- ◆ Klinikum Offenbach GmbH
- ◆ Stadtverwaltung Offenbach

### Verarbeitendes Gewerbe

- ◆ Areva NP
- ◆ Dematic
- ◆ GKN Driveline
- ◆ Groupe SEB
- ◆ MAN Roland Druckmaschinen AG
- ◆ Siemens AG in Offenbach-Waldhof
- ◆ Siemens AG Power Generation in Offenbach-Kaiserlei
- ◆ Tectis

### Banken und Handel

- ◆ Honda Motor Europe
- ◆ Sparkasse Offenbach
- ◆ Toom-Markt im Ring-Center



### 3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Offenbacher Unternehmen – die Problemfelder

Die befragten Betriebs- und PersonalrätInnen waren nicht alle freigestellt und mussten teilweise aktuelle Problemlagen (Personalabbau, Aufhebungsverträge) im Betrieb bewältigen. Trotzdem nahmen sie sich viel Zeit für die Interviews, manche bereiteten die Termine mit detailliertem Zahlenmaterial vor und nach. In mehr als der Hälfte der befragten Unternehmen nahmen mehrere Personen am Gespräch oder an den Seminaren zu Vereinbarkeit Familie und Beruf teil.

Die Mehrheit der InteressensvertreterInnen ordnete im Interview das Thema als wichtig für die eigene Betriebsratsarbeit ein und formulierte die Überzeugung, dass damit verbundene Fragestellungen wie die Kinderbetreuung von Unterdreijährigen oder die Pflege älterer Angehöriger zunehmende Bedeutung für ihren betrieblichen Alltag bekommen wird.

Bei allem Engagement der Betriebs- und PersonalrätInnen wurde schnell deutlich, dass oftmals nicht ausreichende Informationen zur Situation erwerbstätiger Eltern oder pflegender Angehöriger im eigenen Betrieb vorliegen. Nur bei der *ESO Offenbacher Dienstleistungsgesellschaft mbH* und bei der *Siemens AG Power Generation* wurden bisher **MitarbeiterInnenbefragungen** zum Thema Kinderbetreuung durchgeführt<sup>64</sup>. Viele BetriebsrätInnen, wie zum Beispiel beim *Toom-Markt*<sup>65</sup>, zeigen jedoch Interesse an betrieblichen Erhebungen. Dies bestätigte sich auch im Rahmen des ersten DGB-Seminars für InteressensvertreterInnen im April 2007<sup>66</sup>, in der die TeilnehmerInnen anhand eines Fragebogens eine Analyse der eigenen betrieblichen Situa-

tion vornehmen sollten. In kleineren Unternehmen wissen die Betriebs- und PersonalrätInnen oftmals detailliert, wer zum Beispiel aus welchem Grund teilzeitbeschäftigt ist. Allerdings liegen längst nicht in allen Betrieben Zahlen zur Inanspruchnahme der Elternzeit oder zum Frauenanteil in den verschiedenen Arbeitsbereichen vor. Gleichwohl ließen sich bei der Auswertung der 15 Interviews wiederkehrende Themen herausarbeiten. Dabei ist es wichtig festzuhalten, dass es zwar bestimmte Übereinstimmungen von Problemlagen gibt, die aber nicht unbedingt in jedem Unternehmen auftreten.

Konkrete **Betriebsvereinbarungen** zum Thema Familienfreundlichkeit gibt es nur im Gesamtbetriebsvertrag der *Siemens AG* zu Promoting Diversity (ProDi)<sup>67</sup>. Das *Klinikum Offenbach GmbH* hat eine Betriebsvereinbarung zu Zeitmanagement, die die Betriebsratsvorsitzende sehr positiv bewertet<sup>68</sup>. Beim *Toom-Markt* gibt es anlässlich der Spätöffnung eine Klausel in der bundesweiten Gesamtbetriebsvereinbarung, die Beschäftigte vor Spätarbeit schützt, denen es „sozial nicht zumutbar ist“<sup>69</sup>. Bei der *MAN Roland Druckmaschinen AG* gibt es eine Betriebsvereinbarung, die Sabbaticals betrifft und zwei Jahre lang die Zahlung von bis zu 15 % des letzten Einkommens ermöglicht<sup>70</sup>.

Kein Offenbacher Unternehmen wurde bisher als **familienfreundlicher Betrieb** zertifiziert, lediglich der Angestelltenbereich der *ESO Offenbacher Dienstleistungsgesellschaft mbh* hat am Audit der Gemeinnützigen Hertiestiftung teilgenommen<sup>71</sup> und wurde am 26. November 2007 rezertifiziert.<sup>72</sup> Bei der *MAN Roland Druckmaschinen AG* ist eine

Zertifizierung durch Auditoren der berufundfamilie gGmbH in Planung<sup>73</sup>.

Bei der Hälfte aller befragten Unternehmen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein **Thema der Betriebs- oder Personalratssitzungen**, die InteressensvertreterInnen berichten z. B. von den Seminaren, die sie im Rahmen des Projektes besucht haben<sup>74</sup>. Bei einem Drittel der Betriebe ist es auch Inhalt der monatlichen Gespräche mit der Geschäftsleitung und nur bei einem Fünftel wird es auch auf **Betriebsversammlungen**<sup>75</sup> angesprochen. So möchte der Betriebsratsvorsitzende von *Tecsis* die Beschäftigten auf Betriebsversammlungen „sensibilisieren für ein familienfreundliches Unternehmen“<sup>76</sup>.

Die zentralen, in der empirischen Untersuchung identifizierten, Handlungsfelder decken sich teilweise mit den Themen, die von den TeilnehmerInnen des ersten Seminars genannt wurden. Dabei handelt es sich um die Bereiche Elternzeit und Wiedereinstieg (3.1) und Familienfreundliche Arbeitszeit (3.2). Ein nach wie vor zentraler Punkt ist die nicht ausreichende Infrastruktur für die Betreuung und Bildung von Kindern (3.3), insbesondere der Unterdreijährigen und Schulkinder.

### 3.1 Elternzeit und Wiedereinstieg

Zahlreiche Studien weisen daraufhin, dass die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben in engem Zusammenhang mit der Geburt des ersten Kindes steht. Ein wichtiger Bezugspunkt für Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit ist aus diesem Grund der betriebliche Umgang mit

der elterlichen Erwerbsunterbrechung und dem Wiedereinstieg ins Unternehmen. Die meisten Mütter und Väter haben ein Interesse daran, während der Elternzeit mit dem Betrieb in Verbindung zu bleiben und wünschen sich außer dem persönlichen Kontakt zu KollegInnen konkrete Angebote von Seiten des Betriebs. 82 % interessieren sich für Informationen über das betriebliche Geschehen, 78 % möchten Angebote zur Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit und 74 % würden auch während der Ausstiegsphase als Vertretung einspringen (Klenner 2007, S. 183).

### 3.1.1 Rückkehr von Eltern in Offenbacher Unternehmen

Die TeilnehmerInnen der Kick-Off-Veranstaltung im April benannten das Thema Elternzeit und Wiedereinstieg als zentrales Handlungsfeld in ihren Betrieben. Von den befragten Unternehmen gibt es derzeit nur in der *Stadtverwaltung Offenbach* ein institutionalisiertes Verfahren für die Unterstützung und Wiedereingliederung der ElternzeiterInnen. Im Rahmen des städtischen QM-Verfahrens<sup>77</sup> wurde auf Initiative der Frauenbeauftragten unter anderem der Aufbau einer Kontaktbörse und ein Wiedereinstiegsprogramm für Eltern entwickelt. Während der Elternzeit sind Teilzeit und Vertretungseinsätze sowie die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen möglich und werden unterstützt. So wurden zum Beispiel junge Mütter angelernt, um während der Erziehungszeit samstags im städtischen Bürgerbüro zu arbeiten.

In den anderen befragten Offenbacher Betrieben gibt es weder Paten- noch Einarbeitungsprogramme für junge El-

tern, die Betriebs- und PersonalrätInnen berichten lediglich über informelle Wege des Kontaktes auf kollegialer Basis. **Urlaubsvertretungen** werden in manchen Unternehmen, zum Beispiel bei der *Siemens AG in Offenbach-Waldhof* oder je nach Abteilung auch bei der *Groupe SEB* durch ElternzeitlerInnen gewährleistet.

Bei der *Siemens AG PG* gibt es einen Leitfaden für **Persongespräche vor und nach der Elternzeit**<sup>78</sup>. Bei *Honda Motor Europe* werden Gespräche vor der Elternzeit geführt, die von den meisten Frauen im Unternehmen drei Jahre in Anspruch genommen wird<sup>79</sup>.

Manche Interessensvertretungen verfügten nicht über ausreichende Kenntnisse zur aktuellen Rechtslage von Beschäftigten und waren an entsprechenden Informationen interessiert. Bei der *Siemens AG* gibt es in allen Unternehmen die Möglichkeit, die Elternzeit um zwölf Monate auf vier Jahre zu verlängern, was aber selten genutzt wird. In einigen (Metall-)Betrieben wie *Groupe SEB*<sup>80</sup> kommen viele Frauen nach der Elternzeit nicht mehr zurück ins Unternehmen, was häufig an unflexiblen Arbeitszeitregelungen liegt (vgl. auch Kapitel 3.2). Viele Betriebsräte, wie auch bei *Honda Motor Europe*, setzen sich sehr für die Mütter ein und suchen gemeinsam mit der Geschäftsleitung nach Lösungen für eine zufrieden stellende Rückkehr nach der Elternzeit<sup>81</sup>.

Im Juli und im Oktober 2007 wurden im Rahmen des Projektes Seminare angeboten, die sich mit den Themenfeldern Elterngeld und Elternzeit beschäftigten. Dabei wur-

den sowohl Kenntnisse über die aktuelle Rechtslage vermittelt wie auch verschiedene betriebliche Praxen vorgestellt, wie Patenprogramme und Kontaktmöglichkeiten während der Elternzeit sowie Beratungsangebote und Traineeprogramme für RückkehrerInnen. Einzelne Vorschläge wurden von den TeilnehmerInnen im Hinblick auf die eigene betriebliche Situation überprüft. In manchen Betrieben wurden bereits erste Schritte umgesetzt:

Bei *Dematic* kamen viele Mütter nach der Elternzeit aufgrund von Angeboten zur „freiwilligen Beendigung“ ihres Arbeitsverhältnisses nicht mehr zurück in das Unternehmen. Aus diesem Grund hat der Betriebsrat inzwischen einen Brief entwickelt, der an die Mütter und Väter in Elternzeit gesendet wird. Darin werden die Eltern über ihre Möglichkeiten im Zusammenhang mit der Rückkehr in den Betrieb informiert. Ihnen wird mitgeteilt, dass sie während ihrer Elternzeit bei Dematic – oder bei einem anderen Arbeitgeber – in Teilzeit berufstätig sein können und nach der Rückkehr in den Betrieb einen Anspruch auf eine Tätigkeit und entsprechende Bezahlung haben, die ihrer Tätigkeit vor der Elternzeit entspricht. Der Betriebsrat informiert die Eltern über deren Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (etwa zur Kinderbetreuung), den besonderen Kündigungsschutz in der Elternzeit und weist auf die verbindlich vereinbarten Regelungen des geltenden Sozialplans hin. Im Brief wird den Eltern empfohlen, sich rechtzeitig vor der Rückkehr mit einem Betriebsratsmitglied ihres Vertrauens in Verbindung zu setzen, der eine Beratung über Möglichkeiten und Ansprüche anbietet. Dieses Beratungsangebot wurde inzwischen bereits öfters von

Müttern genutzt und mit Unterstützung des Betriebsrats konnten Rückkehrlösungen gefunden werden<sup>82</sup> (vgl. auch Kapitel 9).

Auch bei der *MAN Roland Druckmaschinen AG* gibt es Bemühungen auf verschiedenen Ebenen, um die Situation von Eltern im Unternehmen zu verbessern: So wird von Seiten des Betriebsrats schriftlicher Kontakt mit allen Schwangeren aufgenommen und Tipps und Beratungsangebote vermittelt. Drei Monate vor Ende der Elternzeit wird ein zweiter Brief verschickt mit dem Angebot der Unterstützung beim betrieblichen Wiedereinstieg. Der Betriebsrat hat sich zudem massiv für Teilzeitstellen eingesetzt. Die Geschäftsleitung hat im Projektverlauf den Willen an einer Zertifizierung als Familienfreundlicher Betrieb durch die Gemeinnützige Hertiestiftung bekundet. Im August 2007 gab es im Unternehmen bereits eine Veranstaltung unter Einbeziehung des Betriebsrats, in der von einem Consulting-Unternehmen ein Konzept für das Auditverfahren vorgestellt wurde.<sup>83</sup>

Eine Personalrätin und die Frauenbeauftragte der *Spar-kasse Offenbach* organisierten Ende Oktober 2007 erstmals ein Treffen, an dem mehr als ein Drittel aller ElternzeitlerInnen teilnahm und ein weiteres Drittel Interesse an einem anderen Termin äußerte. Die Mütter wünschen sich einen stärkeren Kontakt zum Betrieb und eine bessere Organisation des Informationsflusses über betriebliche Ereignisse oder Veränderungen. Zunächst wurden die Emailadressen zusammengestellt und der Aufbau eines Informationsdienstes geplant. Alle Mütter äußerten das

Interesse, an Schulungen und Fortbildungen (zum Beispiel bei der Einführung neuer EDV-Systeme) teilzunehmen. Im Rahmen der Veranstaltung wurden weitere Anregungen wie Urlaubsvertretungen oder Ultimo-Einsätze<sup>84</sup> sowie der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten bei der Rückkehr aus der Elternzeit formuliert. Die Mütter sehen einen Bedarf an Notfallbetreuung für Kinder und interessieren sich für Möglichkeiten zur Telearbeit. Sie wünschen sich flexible Arbeitszeiten, die eine Verzahnung von familiären und betrieblichen Bedürfnissen ermöglicht, sowie ein familienfreundliches Betriebsklima. Die Mütter bemängeln das vielfach distanzierte Verhalten von Führungskräften gegenüber ElternzeitlerInnen und Rückkehrerinnen und fordern die Gleichberechtigung von Teilzeitkräften, die Familienarbeit leisten. Diese Ergebnisse wurden in einem Gespräch mit der Geschäftsleitung der Sparkasse angesprochen und die Anregungen der Mütter positiv aufgenommen. Bis Dezember wird nun geklärt, welche Punkte mit welcher Priorität umgesetzt werden. Ein nächstes Elternzeit-Treffen ist für Ende Januar 2008 geplant.<sup>85</sup>

### 3.1.2 Fazit

Das neue Elternzeitgesetz ist eine Herausforderung für einen Wandel der betrieblichen Unternehmenskultur. ArbeitnehmerInnen wie Unternehmen haben viele Gründe, den Wiedereinstieg nach der Elternzeit zu beschleunigen: Insbesondere hochqualifizierte Beschäftigte befürchten, dass ihr Wissen, ihre Erfahrungen und Kontakte bei längerer Pause erheblich entwertet werden. Den Unternehmen fehlen ihre eingearbeiteten Fachkräfte und ihnen entstehen dadurch hohe Kosten für Überbrückung und Wiederein-

gliederung. Daher gibt es also für Betriebe aller Größenordnungen einen Anreiz, ihre Beschäftigten frühzeitig und aktiv durch die Elternzeit zu begleiten. Im Planungsge­spräch können schon vor der Geburt gemeinsame Ziele vereinbart werden. Während der Elternzeit können durch Informationsnetze sowie durch Fortbildungs- und Vertretungsmöglichkeiten die Kontakte und Qualifikationen der Beschäftigten erhalten werden. (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Europäischer Sozialfonds 2007, S. 21f)

### **3.2 Familienfreundliche Arbeitszeit und Arbeitsorganisation**

Im siebten Familienbericht der Bundesregierung wird die Zeitor­ganisation von Familien erstmals als wichtige Gestaltungsebene in einem Familienbericht näher beleuchtet. Verfügung über Eigenzeit ist eine wichtige Ressource, da Familie zeitlichen Eigenlogiken folgt und für ihre Konstituierung sowie die Aufrechterhaltung von Beziehung und Fürsorge Zeit benötigt. Unflexible Arbeitszeiten erschweren daher verbindliche Beziehungen und Fürsorgeleistungen. (Jurczyk 2007, S. 533)

In Studien zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird daher das Thema Arbeitszeit und Arbeitsorganisation als ein zentrales betriebliches Handlungsfeld beschrieben.<sup>86</sup> ArbeitnehmerInnen sehen beim Thema Familienfreundliche Arbeitszeit den größten Veränderungsbedarf (Klenner 2007, S. 167). In einer Untersuchung zum „Familienfreundlichen Betrieb aus Beschäftigtensicht“ wurde die Möglichkeit der Berücksichtigung der familiären Be-

lange bei der Arbeitszeitfestlegung sogar als wichtigster Einflussfaktor genannt (Klenner/Schmidt 2007, S. 499).

ArbeitnehmerInnen mit Kindern sind an regelmäßigen Arbeitszeiten interessiert, die dem Rhythmus der Kinderbetreuung und des Familienlebens folgen (also keine Abend- oder Wochenendarbeit). Gerade Familien, in denen beide Partner erwerbstätig sind und beide sich um Kinder oder Pflegepersonen kümmern, „weisen einen zeitlich komplexen Familienalltag mit erheblichem Abstimmungsbedarf aus“ (Pfahl 2008, S. 271). Sie wünschen sich die Möglichkeit einer selbstbestimmten regelmäßigen Abweichung vom gewöhnlichen Muster der Arbeitszeit, um sich zum Beispiel auf Termine der Kinder einstellen zu können. Benötigt wird eine familien- und kindbezogene Flexibilität, um auf Besonderheiten der familiären Situation reagieren zu können (Klenner 2007, S. 168).

### 3.2.1 Zeitpolitiken in Offenbach

Viele ArbeitnehmerInnen können ihre gewünschte Arbeitszeit nicht realisieren, nur jeder Fünfte ist mit der Arbeitszeitdauer zufrieden. (Klenner 2007, 169). Die vorliegende empirische Untersuchung zeigt, dass sich die Arbeitszeitgestaltung je nach Unternehmensbranche, Betriebsgröße und Unternehmensbereich (zum Beispiel Produktion oder Verwaltung) unterschiedlich schwer erweist.

In einem Offenbacher Großunternehmen, bei *Areva NP*, ist Vertrauensarbeitszeit eingeführt<sup>87</sup>. In 13 der befragten Betriebe wird Gleitzeit (in fünf Fällen, zum Beispiel bei der *MAN Roland Druckmaschinen AG*<sup>88</sup>, auch ohne Kernzeit)

ermöglicht. Diese Angebote zur flexibleren Gestaltung von Arbeitsanfang und -ende und Übertrag von Überstunden werden gerne genutzt.

Im Einzelhandel sind individuelle Arbeitszeiten schwerer auszuhandeln: Aufgrund der Ausdehnung der Öffnungszeiten wird in den meisten Geschäften in Schichten gearbeitet. Für Kassiererinnen mit Kindern war die Einführung der neuen Schicht im *Toom-Markt* von 8-17 Uhr schwer zu realisieren, da sie zeitgleich mit der Schließung der Kindertagesstätte endete. Hier engagierte sich der Betriebsrat für eine zufrieden stellende Lösung.<sup>89</sup>

Komplexere Arbeitszeitmodelle wie zum Beispiel *Sabbaticals* bei der *MAN Roland Druckmaschinen AG* werden nur in wenigen Unternehmen angeboten und selten in Anspruch genommen.

**Alternierende Telearbeit**, als eine Möglichkeit berufliche Tätigkeit und familiäre Verpflichtungen zu verbinden, wird in fünf der befragten Unternehmen (*Siemens AG* am Kaiserlei und in Waldhof sowie *Areva NP*, *Dematic* und in der *Stadtverwaltung*) und nur von sehr wenigen Beschäftigten genutzt. Eine Ausnahme bilden in vielen Betrieben, wie bei der *EVO Energieversorgung Offenbach*, die Mitarbeiter im IT-Bereitschaftsdienst, die für Notfälle ein Home-Office haben<sup>90</sup>. Der Personalrat der *Sparkasse Offenbach* informiert sich aufgrund einer aktuellen Anfrage von Müttern in Elternzeit<sup>91</sup>, welche Möglichkeiten der Telearbeit andere Sparkassen bereits umsetzen.

Die wöchentliche Arbeitszeit bei einer Vollzeittätigkeit schwankt bei den 15 befragten Unternehmen zwischen 35 und 40 Stunden<sup>92</sup>, dazu kommen in den meisten Betrieben regelmäßige Überstunden. Signifikant für eine gute Bewertung des Betriebs in Hinblick auf Familienfreundlichkeit ist die Dauer der tatsächlichen Arbeitszeit (Klenner/ Schmidt 2007, 500), die bei Vollzeitbeschäftigung oftmals 42 Stunden überschreitet und die Ausübung familiärer Tätigkeiten erschwert.

Für viele Mütter von kleinen Kindern ist die zentrale Vereinbarkeitsstrategie daher die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung. Für die positive Bewertung der Familienfreundlichkeit des Betriebs ist die Möglichkeit wichtig, Teilzeit in einem substantiellen Stundenbereich zu arbeiten (Klenner/Schmidt 2007, S. 499). Zwei Drittel der Offenbacher Beschäftigten, die im Rahmen der empirischen Untersuchung berücksichtigt wurden, nämlich ca. 7.500 MitarbeiterInnen sind in acht Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes tätig<sup>93</sup>. Der Frauenanteil in diesen Unternehmen beträgt im Durchschnitt nur 12 %. In zwei Großbetrieben wird zudem in manchen Unternehmensbereichen in drei Schichten gearbeitet. Von allen MitarbeiterInnen in dieser Branche sind insgesamt weniger als 3 % teilzeitbeschäftigt (ohne Altersteilzeit). Bei den Männern arbeiten nur 0,5 % in Teilzeit, bei den Frauen sind es 16 % und diese arbeiten fast immer im Verwaltungsbereich.<sup>94</sup> Die Betriebsratsmitglieder schildern daher auch die Probleme der Mütter, die sich nach der Elternzeit um eine Reduktion ihrer Arbeitszeit bemühen. Insbesondere in den *drei Metallunternehmen mit 50 - 249 Beschäftigten* ist eine Teil-

zeittätigkeit absolute Ausnahme und oftmals schwer erkämpft. So arbeitet bei *Tecsis* nur eine Frau (und kein Mann) von 180 Beschäftigten in Teilzeit. Bei der *Siemens AG in Offenbach-Waldhof* sind von 234 Beschäftigten nur fünf in Teilzeit tätig<sup>95</sup>. Auch bei der *Groupe SEB* arbeiten trotz eines Frauenanteils von 46 % nur sechs von 167 Beschäftigten in Teilzeit.<sup>96</sup>

Bei den Großunternehmen *Siemens AG PG* und *Areva NP* in Offenbach-Kaiserlei, die beide Kraftwerke bauen, gibt es zahlreiche Arbeitszeitmodelle. In den höher qualifizierten Berufen, insbesondere bei den IngenieurInnen, ist eine ausgedehnte Vollzeitätigkeit nach relativ kurzer Erwerbsunterbrechung jedoch die Regel<sup>97</sup>, was Eltern mit kleinen Kindern vor Betreuungsprobleme stellt.<sup>98</sup> In beiden Unternehmen gibt es daher inzwischen Betreuungsangebote für unterdreijährige Kinder (vgl. auch Kapitel 3.3).

Der Öffentliche Dienst (oder ihm angelehnte Institutionen) bieten mehr Möglichkeiten der Arbeitszeitreduktion und so arbeiten sowohl bei der *Stadtverwaltung Offenbach* wie auch bei der *Sparkasse Offenbach* viel mehr Frauen als Männer und nutzen häufig die Angebote zur Teilzeittätigkeit oder **Job-Sharing**. Im *Klinikum Offenbach GmbH* gibt es einen hohen Anteil von Männern, die als Pfleger in Teilzeit arbeiten. Hier hat sich als Folge des DGB-Projektes eine Arbeitsgruppe „Familienfreundliche Arbeitszeiten“ gebildet.

Insbesondere junge Mütter wünschen sich eine Teilzeittätigkeit, diese stellt jedoch oftmals ein Hindernis für berufli-

che Aufstiegsmöglichkeiten dar. Im Großunternehmen *GKN Driveline*, in dem mehr als 1 400 Beschäftigte im gewerblichen Bereich tätig sind, arbeitet keine einzige Meisterin. Bei der *EVO Energieversorgung Offenbach AG* ist trotz eines Frauenanteils von 40 % unter den 70 Führungskräften nur eine Frau zu finden.<sup>99</sup>

In drei der Offenbacher Unternehmen, die dem Öffentlichen Dienst nahe stehen und in denen im Gegensatz zu allen anderen befragten Unternehmen mehr Frauen als Männer arbeiten (*Stadtverwaltung, Klinikum und Sparkasse*) gibt es **Frauenförderpläne** und **Frauenbeauftragte**. Bei der Sparkasse Offenbach stellen Frauen 70 % der Beschäftigten, jedoch nur 20 % der Führungspositionen.<sup>100</sup> Die InterviewpartnerInnen bringen diese Situation neben einer allgemeinen Benachteiligung von Frauen in einen engen Zusammenhang mit den mangelnden Aufstiegschancen von Teilzeitbeschäftigten in den verschiedenen Betrieben. In einem Unternehmen, in dem massiv Personal entlassen wurde, kritisiert ein Betriebsrat, dass die „Teilzeitbeschäftigten eher auf der Abschlusliste“ standen.

### 3.2.2 Fazit

Über den Faktor Arbeitszeit erfolgt eine klare **Grenzziehung zwischen den Geschlechtern**. Die Schere ist in den letzten Jahren weiter auseinander gegangen und beträgt mehr als zehn Stunden pro Woche: Berufstätige Männer arbeiten knapp 41, Frauen rund 30 Stunden pro Woche. Die Beteiligung der Väter an der Haus- und Familienarbeit ist nach wie vor gering (Rüling 2007, S. 541). Statt einer Arbeitszeitverkürzung für alle als Schlüssel für eine gleich-

berechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben und von Männern an der Familie, gibt es heute eine stärkere geschlechtsspezifische Polarisierung der Arbeitszeiten (Klenner 2007a, S. 525).

Ergebnisse einer Untersuchung zu **Teilzeitregelungen in Führungspositionen** lassen auf eine geringe Bereitschaft der Unternehmen schließen, die Reduzierung der Arbeitszeit auf höheren Ebenen der betrieblichen Hierarchie zu fördern: 2004 waren nur 14 % der abhängig beschäftigten Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft teilzeitbeschäftigt (Koch 2007, S. 22). Selbst in den frauendominierten Unternehmen wird die Mehrzahl der Leitungsstellen von Männern besetzt.

In einem Praxisleitfaden für Unternehmen weist das Bundesfamilienministerium auf die Vorteile von Teilzeitbeschäftigung hin: So besitzen teilzeitarbeitende Führungskräfte eine höhere Sensibilität für „Zeitfresser“ und ineffektive Arbeitsabläufe und können durch ergebnisorientiertes Arbeiten (gegen eine „Anwesenheitskultur“) die Arbeitsproduktivität steigern. Flexible Teilzeitarbeit kann durch neue Formen der Arbeitsorganisation wie Teamarbeit, Delegation von Verantwortung sowie durch die Trennung von Fach- und Führungsaufgaben betriebliche Reorganisationsprozesse unterstützen. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann die Motivation und Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen erhöhen. (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2004, S. 31).

### 3.3 Infrastruktur zur Bildung und Betreuung von Kindern

Sind beide Eltern oder der alleinerziehende Elternteil erwerbstätig, stellt sich die Frage, wie das Kind oder die Kinder betreut werden. Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nimmt daher das Thema Kinderbetreuung eine Schlüsselstellung ein. Qualitativ hochwertige Kinderbetreuung ermöglicht darüber hinaus frühkindliche Förderung und führt zu mehr Chancengleichheit. Bedarf besteht vor allem im Ausbau der Betreuung der unterdreijährigen Kinder und in einer größeren Anzahl von Ganztagsplätzen in Kindergarten und Schule, insbesondere in Westdeutschland (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2007, S. 23).

Betriebliche Lösungen zur Kinderbetreuung sind heute noch eine Seltenheit. So gibt es in Deutschland 25 000 Kindergärten, aber nur 300 Betriebskindergärten (IG BCE 2007, S. 11). Der Anteil der Plätze in Tageseinrichtungen für Kinder von Betriebsangehörigen ist im Vergleich zu allen anderen Trägerformen und selbst im Vergleich zu den anderen besonderen Einrichtungsarten verschwindend gering. Bezogen auf die Betreuung von Kindergartenkindern sind deutschlandweit nur 0,4 % aller Plätze in betrieblichen Einrichtungen zu finden.<sup>101</sup> Der Anteil ist bundesweit gegenüber 1998 sogar zurückgegangen.

Das betriebliche Angebot konzentriert sich vor allem auf die Altersgruppe der unter dreijährigen Kinder<sup>102</sup>, den Bereich also, in dem der Platzmangel insbesondere in ländlichen Regionen am größten ist. Das Potenzial betrieblich (mit-)finanzierter Plätze ist insgesamt sicherlich höher ein-

zuschätzen, da sich gerade in der jüngeren Zeit verschiedene Formen öffentlich-privater Kooperation entwickelt haben, die in dieser Kategorie nicht mit erfasst sind.<sup>103</sup> Die Interviews belegen für Offenbach einen Trend, der sich auch bundesweit andeutet, nämlich eine Ausweitung betrieblicher Initiativen. Es entstehen neue Kindertagesstätten, die nur für Kinder von Betriebsangehörigen zugänglich sind<sup>104</sup>, aber auch gemeinsame Betreuungsmodelle von Kommunen und Unternehmen<sup>105</sup>. Manche Betriebe schließen sich zusammen, um ein Betreuungsangebot für die Kinder ihrer Beschäftigten aufzubauen<sup>106</sup>. Unterstützung bei der Umsetzung zu Fragen betriebsnaher Kinderbetreuung und Public Private Partnership bietet unter anderem der schon seit den 1990er Jahren aktive Familienservice<sup>107</sup> und seit 2006 der neue Elternservice der Arbeiterwohlfahrt.<sup>108</sup>

### 3.3.1 Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung in Offenbach

In den Interviews mit den Betriebs- und PersonalrätInnen wird das unzureichende Angebot an Kinderbetreuungsplätzen in Offenbach (vgl. auch Kapitel 2.1.2) häufig thematisiert. In Offenbach gab es bis 1974 bei *GKN Driveline* (damals Firma Löbro) einen Betriebskindergarten mit 15 Plätzen, der wegen behördlicher Auflagen schloss.<sup>109</sup> Das *Klinikum Offenbach* hat seit vielen Jahren eine betriebseigene Kindertagesstätte mit 160 Plätzen für Kinder von 0-14 Jahren. Die Einrichtung liegt auf dem Klinikgelände und ist von 6-17 Uhr geöffnet.<sup>110</sup>

Die Beschäftigten der Offenbacher Betriebe leben längst nicht alle im Stadtgebiet, sondern kommen von benachbar-

ten Orten und Städten und legen teilweise über 100 km für eine Wegstrecke zurück. Viele Eltern möchten ihre Kinder im Kindergartenalter im Wohnort betreuen lassen, da hier Freundschaften, auch im Hinblick auf den künftigen Schulbesuch, entstehen. Die jeweilige Kinderbetreuungssituation in den Kommunen ist sehr heterogen, allerdings lässt sich der Mangel an Betreuungsplätzen für unterdreijährige Kinder verallgemeinern.

Insbesondere bei hochqualifizierten ArbeitnehmerInnen ist ein Trend zu einer kürzeren Erwerbsunterbrechung zu beobachten, der sich mit der Einführung des neuen, auf 14 Monate begrenzten Elterngelds verstärken kann. Expandierende Unternehmen, die an einer schnellen Rückkehr ihrer Beschäftigten interessiert sind, entwickeln daher neue Lösungsstrategien, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.

Die beiden Großunternehmen *Siemens AG PG* und *Areva NP* am Offenbacher Standort Kaiserlei sind aktuell auf Personalsuche, insbesondere bei den IngenieurInnen gibt es große Nachfrage. Bei bis zu fünfjährigen Einarbeitungszeiten mancher Angestellten möchten die Unternehmen verhindern, dass die Beschäftigten aufgrund von Vereinbarkeitsproblemen die Stelle aufgeben. „Das Schlimmste, was uns passieren kann, ist, dass wir nach fünf Jahren jemanden verlieren“, sagte der Standortleiter von *Areva NP* im Interview<sup>111</sup>. Aus diesem Grund haben beide Unternehmen im Jahr 2006 Betreuungsplätze für Kinder bis zu vier Jahren geschaffen, um jungen Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen: Die *Siemens AG PG*

richtete sechs Belegplätze in der Betriebskindertagesstätte des *Klinikums Offenbach* ein. Der Betreuungsplatz von 6–17 Uhr kostet für die MitarbeiterInnen 350 Euro. Außerdem unterstützt das Unternehmen Angestellte bei der Suche nach Betreuungsplätzen.<sup>112</sup> *Areva NP* baute im eigenen Gebäude in Offenbach die betriebseigene Kinderkrippe „Energiebündel“ mit aktuell zwölf Plätzen, die in den nächsten Jahren auf 24 Betreuungsplätze aufgestockt werden können. Auch hier übernimmt das Unternehmen einen Teil der Betreuungskosten.

Die Beschäftigten beim *Offenbacher Energieversorger EVO* zeigen ebenfalls Interesse an familienfreundlichen Maßnahmen. Trotz Thematisierung des Bedarfs an Kinderbetreuung in Monatsgesprächen mit der Geschäftsleitung sowie auf Betriebsversammlungen hat der Hauptaktionär MVV-Energie bisher nur am Mannheimer Standort das betrieblich unterstützte Kinderbetreuungsangebot „Die kleinen Stromer e.V.“<sup>113</sup> aufgebaut.<sup>114</sup>

In den Seminaren, die im Rahmen des Projektes besucht wurden, aber auch in den Interviews wird immer wieder die Kinderbetreuungssituation der Beschäftigten auf dem Industriegelände Offenbach-Waldhof angesprochen. Der Betriebsratsvorsitzende von *Tecsis* äußert Interesse an der Einrichtung von Kinderbetreuungsplätzen, da hier leerstehende Flächen zur Verfügung stünden. Er schlägt einen „Tag der offenen Tür aller benachbarten Unternehmen“<sup>115</sup> vor, in dem sich nicht nur die InteressensvertreterInnen austauschen, sondern die Beschäftigten ihre Anliegen in Bezug auf Familienfreundlichkeit formulieren können und

wünscht sich ein stärkeres Engagement der Politik in diesem Feld.

### 3.3.2 Fazit

Immer mehr Unternehmen realisieren, dass familienfreundliche Maßnahmen nicht nur den Beschäftigten, sondern auch ihren eigenen Zielen nutzen. Fehlende Ganztagsangebote und lange Ferienschließzeiten stellen arbeitende Eltern vor große Probleme der Alltagsorganisation. Wer seine Kinder gut aufgehoben weiß, wird sich besser für das Unternehmen einsetzen. Betriebe, die ihre (meist weiblichen) Angestellten nicht nach der Geburt eines Kindes verlieren wollen, können durch eigene Angebote dazu beitragen, dass Eltern (früher) wieder zurückkehren.

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung muss aber nicht gleich die Einrichtung eines eigenen Betriebskindergartens bedeuten, sondern kann von dem steuerfreien Kinderbetreuungszuschuss über Belegplätze, einer Ferien- und Notfallbetreuung, der Vermittlung von Kindergartenplätzen oder Tageseltern bis hin zu der Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers reichen (vgl. auch Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2006). Denkbar sind auch Kooperationen von Unternehmen oder Unternehmensverbänden mit der Kommune, die sich für neue Angebote zur Bildung und Betreuung von Kindern einsetzen.

## 4 Familienfreundlichkeit als Unternehmenskultur – der Ausblick

Der vorliegende Bericht zeigt an ausgewählten Handlungsfeldern, welche Rahmenbedingungen auf betrieblicher und kommunaler Ebene verändert werden müssen, um die Vereinbarkeit von Kindererziehung, Pflege und Berufstätigkeit zufrieden stellend für die Beschäftigten zu gestalten. Die Befragung der Offenbacher InteressensvertreterInnen verdeutlichte, dass trotz aktueller Erfolgsmeldungen aus der Wirtschaft (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend /Institut der deutschen Wirtschaft 2006) bisher nur wenige familienfreundliche Maßnahmen existieren.

Trotz großen Interesses von Müttern und Vätern in Elternzeit am Aufrechterhalten des betrieblichen Kontaktes gibt es kaum systematische Angebote zum Wiedereinstieg ins Erwerbsleben. Die Forderung nach arbeitnehmerfreundlichen Zeitpolitiken, der Abstimmung von Lebens- und Arbeitszeiten wird angesichts einer zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitswelt immer bedeutsamer. Eltern und pflegende Angehörige brauchen verlässliche Arbeitszeiten, die sie an ihr jeweiliges familiales Arrangement anpassen können. Die Passfähigkeit von betrieblichen Zeiten und Betreuungszeiten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige setzt den Rahmen dafür, wie Familienalltage gelingen können (Pfahl 2008, S. 263).

Die Einführung des Elterngeldes und das Interesse immer mehr junger Eltern nach einer schnellen Rückkehr in das Erwerbsleben erfordern familienorientierte Arbeitszeiten und qualitativ hochwertige Angebote für Kinder zur Bildung, Erziehung und Betreuung. Hierzu ist neben einem

raschen Ausbau von Betreuungsplätzen, insbesondere für Unterdreijährige und Schulkinder, eine Qualitätsoffensive im Bildungs- und Betreuungsbereich notwendig: Neben besseren Betreuungsschlüsseln und einer Ausbildung des pädagogischen Personals auf Hochschulniveau geht es um frühkindliche Förderung und Gesundheitsprävention in Kindertagesstätten und Schulen.

In diesem Kontext sind auch die Kommunen gefordert, Familienfreundlichkeit als Standortvorteil zu erkennen und gemeinsam mit Unternehmen, Gewerkschaften und anderen lokalen Akteuren Strukturen zu schaffen, die es ihren BewohnerInnen ermöglicht, Erwerbstätigkeit und Fürsorgeaufgaben zufrieden stellend nachgehen zu können. Hier geht es um familienfreundliche Wohnmöglichkeiten, das Angebot familienunterstützender Dienstleistungen<sup>116</sup>, bürgerfreundliche Öffnungszeiten von Behörden und Ärzten sowie um die ausreichende Bereitstellung eines Bildungs- und Betreuungsangebotes.

Anhand einer ausführlichen Projektbeschreibung der Offenbacher Initiative wurde eine regionale Lösungsstrategie vorgestellt, die mithilfe gewerkschaftlicher Unterstützung zum Aufbau eines Netzwerks von Betriebs- und PersonalrätInnen zum Thema Familienfreundlicher Betrieb führte. Die Kooperation von VertreterInnen aus Stadtverwaltung, Gewerkschaften und Bildungsträger ermöglichte ein kontinuierliches Weiterbildungsangebot, das von den Interessensvertretungen rege genutzt wurde. Der Informationszugewinn und der Austausch mit anderen Betriebs- und PersonalrätInnen führten innerhalb kurzer Zeit zur Umset-

zung erster familienfreundlicher Maßnahmen in mehreren Betrieben. Das Interesse an den Projektaktivitäten wächst und Ideen für das nächste Jahr sind bereits in der betrieblichen Planungsphase.

Deutlich wurde, dass die ausführliche Befragung der Betriebs- und PersonalrätInnen zu einer stärkeren Sensibilisierung für das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf führte, Handlungsfelder im eigenen Unternehmen aufzeigte und in mehreren Betrieben erste Schritte zur Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen einleitete. Für die sehr heterogenen Problemstellungen müssen jeweils betriebspezifische Lösungskonzepte entwickelt werden.

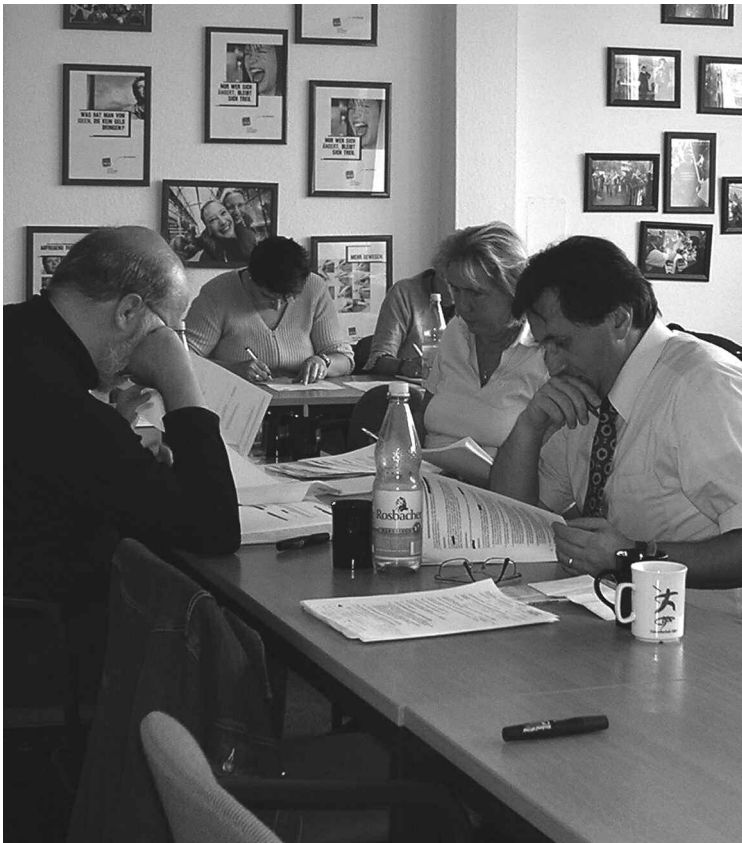
Die InteressensvertreterInnen wünschen sich stärkere gewerkschaftliche Hilfestellungen und sehen Bildungsangebote als sinnvolle Unterstützung ihrer betrieblichen Arbeit an. Als sehr hilfreich hat sich der regionale Bezug der Projektarbeit erwiesen, da innerhalb kürzester Zeit mit dem Aufbau eines Netzwerks von Offenbacher Betriebs- und PersonalrätInnen begonnen werden konnte. Für die künftige Arbeit wäre eine Ausweitung der Kooperationen auf andere kommunale Akteure in diesem Feld wünschenswert. Zur Unterstützung der betrieblichen Aktivitäten im neuen Jahr werden die Fortführung der Weiterbildungsangebote sowie die Schaffung einer Anlaufstelle angestrebt, die Informationen bündelt und fachliche Beratung für Interessensvertretungen anbietet.

Gesetzgeber, Tarifparteien und Betriebe haben die Aufgabe, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Familienzeiten und

damit verbundene Interessen von Kindern und Pflegebedürftigen vor einer zu großen Vereinnahmung durch die Erwerbsarbeit zu schützen. Zu wünschen ist, dass mithilfe vieler kleiner Schritte ein Umdenken in den Unternehmen stattfindet: Zur Erreichung von mehr Familienfreundlichkeit in den Betrieben gehört an zentraler Stelle die Wahrnehmung und Akzeptanz der Bedürfnisse von Beschäftigten, die ihre betrieblichen und familiären Aufgaben aufeinander abstimmen möchten. Neben Betriebsvereinbarungen, Zertifizierungsverfahren, Arbeits- und Elternzeitregelungen sowie qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsangeboten ist das Entstehen einer familienfreundlichen Unternehmenskultur anzustreben, die Eingang in Personal- und Organisationsentwicklungsprozesse findet und zu einer Sensibilisierung von Führungskräften führt. Hierzu gehört neben Besprechungsterminen zu Zeiten, in denen Kinderbetreuung gewährleistet ist, oder speziellen Angeboten zur Kinderbetreuung in Notfällen und in den Schulferien auch die Möglichkeit der beruflichen Weiterentwicklung für Beschäftigte in Teilzeit.

Betriebs- und PersonalrätInnen sind nun gefordert, die spezifischen Bedarfe ihrer Beschäftigung im Hinblick auf eine gelungene Work-Life-Balance zu erfassen, gemeinsam mit der Geschäftsleitung passgenaue Lösungskonzepte zu entwickeln und verbindlich im Unternehmen zu verankern. Die Zeiten scheinen günstig für solche Initiativen, da viele Unternehmen bereits auf der Suche nach qualifiziertem Personal sind und andere um den bevorstehenden Fachkräftemangel wissen. Für die Gewerkschaften bleibt es daher ein zentrales Handlungsfeld von Interessenvertre-

tung und Tarifpolitik, die Belange von Familien zu thematisieren und entsprechende Rahmenbedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Erwerbs- und Fürsorgearbeit zu gestalten.



## 5 Anmerkungen

- 1 [http://www.bmfsfj.de/doku/familienbericht/download/familienbericht\\_stellungnahme\\_bundesregierung.pdf](http://www.bmfsfj.de/doku/familienbericht/download/familienbericht_stellungnahme_bundesregierung.pdf), S. XXV
- 2 Pressemitteilung Nr. 453 des Statistischen Bundesamtes Deutschland vom 13. November 2007 [http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2007/11/PD07\\_453\\_22922,templated=renderPrint.psml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2007/11/PD07_453_22922,templated=renderPrint.psml)
- 3 <http://www.erfolgsmfaktor-familie.de/>
- 4 Am 12. Dezember 2007 gab es 453 Bündnisse an 653 Standorten: <http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de>
- 5 <http://www.familie.dgb.de>
- 6 [http://gender.verdi.de/in\\_balance](http://gender.verdi.de/in_balance)
- 7 <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/familie,did=18616.html>
- 8 vgl. u.a. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Hans Böckler Stiftung (2005): Familienfreundlichkeit im Betrieb, Handlungshilfe für die betriebliche Interessensvertretung
- 9 [http://www.familie.dgb.de/projekt/index\\_html](http://www.familie.dgb.de/projekt/index_html)
- 10 <http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=infothek.massnahmen>
- 11 [http://www.dgb-bildungswerk-hessen.de/cms/front\\_content.php?idcat=7](http://www.dgb-bildungswerk-hessen.de/cms/front_content.php?idcat=7)
- 12 [http://www.dgb-bildungswerk-hessen.de/cms/front\\_content.php?idart=14](http://www.dgb-bildungswerk-hessen.de/cms/front_content.php?idart=14)
- 13 [http://www.inbas.com/projekte/projekte\\_deutschland/html/d\\_pro\\_100\\_kinderbetreuung\\_elternbefragung.html](http://www.inbas.com/projekte/projekte_deutschland/html/d_pro_100_kinderbetreuung_elternbefragung.html)
- 14 [http://www.region-suedosthessen.dgb.de/familieberuf/familieberuf\\_start](http://www.region-suedosthessen.dgb.de/familieberuf/familieberuf_start)
- 15 [http://www.region-suedosthessen.dgb.de/familieberuf/familieberuf\\_seminar](http://www.region-suedosthessen.dgb.de/familieberuf/familieberuf_seminar)
- 16 [http://www.region-suedosthessen.dgb.de/familieberuf/linkliste\\_elterngeld](http://www.region-suedosthessen.dgb.de/familieberuf/linkliste_elterngeld)
- 17 [http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-0A456501-3286E665/internet/style.xsl/view\\_3562.htm](http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-0A456501-3286E665/internet/style.xsl/view_3562.htm)
- 18 <http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen>
- 19 [http://www.hanau.de/imperia/md/content/lebeninhanau/kjfs/familie/familiengerechtes\\_hanau/projektskizze.pdf](http://www.hanau.de/imperia/md/content/lebeninhanau/kjfs/familie/familiengerechtes_hanau/projektskizze.pdf)
- 20 <http://www.wegweiserdemographie.de/>
- 21 <http://www.prognos.com/zukunftsatlas/>

- 22 [http://www.wegweiserdemographie.de/common/demobericht/jsp/download\\_demobericht.jsp?pdfilename=demographiebericht.pdf&tkz=06413000,06000000&tzeitraum=2](http://www.wegweiserdemographie.de/common/demobericht/jsp/download_demobericht.jsp?pdfilename=demographiebericht.pdf&tkz=06413000,06000000&tzeitraum=2)
- 23 [http://www.offenbach.ihk.de/standortpolitik/standortvorteil\\_familienfreundlichkeit/index.html](http://www.offenbach.ihk.de/standortpolitik/standortvorteil_familienfreundlichkeit/index.html)
- 24 darunter Areva NP und die IHK selbst: [http://www.offenbach.ihk.de/standortpolitik/standortvorteil\\_familienfreundlichkeit/index.html](http://www.offenbach.ihk.de/standortpolitik/standortvorteil_familienfreundlichkeit/index.html)
- 25 Die nichtdeutsche Bevölkerung Offenbachs setzt sich aus 82 Nationalitäten zusammen, 11,1% stammen aus Ländern der Europäischen Union ([www.offenbach.de/Themen/Rathaus/Stadtportrait/Offenbach\\_in\\_Zahlen/Bevoelkerungsstatistiken/](http://www.offenbach.de/Themen/Rathaus/Stadtportrait/Offenbach_in_Zahlen/Bevoelkerungsstatistiken/))
- 26 <http://www.amt.schulen-offenbach.de/tommy/pdf/ebo2006.pdf>
- 27 Stand 30. September 2006 (<http://www03.offenbach.de/stepone/data/pdf/c8/0b/00/Quartal2von20072003.pdf>, S. 1)
- 28 Zusammen mit den Wirtschaftsbereichen Energiewirtschaft und Baugewerbe bildet das Verarbeitende Gewerbe (zu dem auch der Bergbau und die Gewinnung von Steinen und Erden gehört) seit 1977 das Produzierende Gewerbe.
- 29 Stand: 30. September 2006 (<http://www03.offenbach.de/stepone/data/pdf/38/0b/00/Quartal1von20072003.pdf>, S. 1)
- 30 Stand: 30. Juni 2007 (<http://www03.offenbach.de/stepone/data/pdf/c8/0b/00/Quartal2von20072003.pdf>, S. 2)
- 31 [http://www03.offenbach.de/stepone/data/pdf/24/0c/00/Flaechenreport\\_2007.pdf](http://www03.offenbach.de/stepone/data/pdf/24/0c/00/Flaechenreport_2007.pdf), S. 12
- 32 Stand: Oktober 2007, Magistrat der Stadt Offenbach, Wirtschaftsförderung und Liegenschaften (2007): Flächenreport 2007, Offenbach am Main
- 33 [http://www03.offenbach.de/stepone/data/pdf/24/0c/00/Flaechenreport\\_2007.pdf](http://www03.offenbach.de/stepone/data/pdf/24/0c/00/Flaechenreport_2007.pdf), S. 10
- 34 sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte, Beamte und Arbeitslose
- 35 <http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-H/Offenbach/Agentur/Zahlen-Daten-Fakten/Arbeitsmarktberichte/Arbeitsmarktreport-November-2007.pdf>, S. 6
- 36 Die Arbeitslosenquote in Deutschland betrug im November 2007 8,1 % <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000000/html/start/monat/aktuell.pdf>

- 37 <http://www.amt.schulen-offenbach.de/tommy/pdf/ebo2006.pdf>, S. 5
- 38 Stand 30. Oktober 2007: <http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-H/Offenbach/Agentur/A01-Allgemein-Info/Publikation/PM-Arbeitsmarkt/Der-Offenbacher-Arbeitsmarkt-im-Oktober-2007.pdf>
- 39 <http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-H/Offenbach/Agentur/Zahlen-Daten-Fakten/Arbeitsmarktberichte/Arbeitsmarktreport-November-2007.pdf>, S. 7
- 40 <http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-H/Offenbach/Agentur/Zahlen-Daten-Fakten/Arbeitsmarktberichte/Arbeitsmarktreport-November-2007.pdf>, S. 7
- 41 <http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/RD-H/Offenbach/Agentur/A01-Allgemein-Info/Publikation/PM-Arbeitsmarkt/Der-Offenbacher-Arbeitsmarkt-im-November-2007.pdf>, S. 3
- 42 <http://www03.offenbach.de/pio/2006/2006-0005937.pdf>, S. 2
- 43 <http://www03.offenbach.de/pio/2006/2006-0005937.pdf>, S. 27
- 44 <http://www03.offenbach.de/pio/2006/2006-0005937.pdf>, S. 28
- 45 <http://www03.offenbach.de/pio/2006/2006-0005937.pdf>, S. 28
- 46 <http://www.amt.schulen-offenbach.de/tommy/pdf/ebo2006.pdf>, S. 5
- 47 Kinder zwischen vollendetem 3. Lebensjahr und Einschulung
- 48 Stand Juli 2007: [http://www.offenbach.de/Themen/Leben\\_in\\_Offenbach/Kinder\\_Jugend\\_&\\_Familie/Kinder/Kinderbetreuung/3\\_bis\\_6\\_Jahre/article/Anschriften\\_der\\_Kindergaerten.html](http://www.offenbach.de/Themen/Leben_in_Offenbach/Kinder_Jugend_&_Familie/Kinder/Kinderbetreuung/3_bis_6_Jahre/article/Anschriften_der_Kindergaerten.html)
- 49 <http://www03.offenbach.de/pio/2006/2006-0005937.pdf>, S. 5
- 50 <http://www03.offenbach.de/pio/2006/2006-0005937.pdf>, S. 7f
- 51 Ab 2013 ist für Kinder unter drei Jahren ein Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder bei einer Tagesmutter/einem Tagesvater vorgesehen: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Politikbereiche/Familie/kinderbetreuung.html>
- 52 Diese Zahl gilt allerdings nur unter der Bedingung, dass der Umfang der Kleinkinderpopulation bis dahin unverändert bleibt: <http://www.amt.schulen-offenbach.de/tommy/pdf/ebo2006.pdf>, S. 7f

- 53 [http://www.inbas.com/projekte/projekte\\_deutschland/html/d\\_pro\\_100\\_kinderbetreuung\\_elternbefragung.html](http://www.inbas.com/projekte/projekte_deutschland/html/d_pro_100_kinderbetreuung_elternbefragung.html)
- 54 Stand: September 2007 <http://www03.offenbach.de/pio/2006/2006-0005937.pdf>, S. 59
- 55 <http://www03.offenbach.de/pio/2006/2006-0005937.pdf>, S. 31
- 56 Stand Dezember 2006: <http://www.amt.schulen-offenbach.de/tommy/pdf/ebo2006.pdf>, S. 12
- 57 [http://www.offenbach.de/Themen/Leben\\_in\\_Offenbach/Kinder\\_Jugend\\_&\\_Familie/Kinder/Kinderbetreuung/article/Verlaengerte\\_Oeffnungszeiten.html](http://www.offenbach.de/Themen/Leben_in_Offenbach/Kinder_Jugend_&_Familie/Kinder/Kinderbetreuung/article/Verlaengerte_Oeffnungszeiten.html)
- 58 <http://www.faz.net/s/Rub8D05117E1AC946F5BB438374CCC294CC/Doc~ED76213F22B754110BAB08468AEF5DE3C~ATpl~Ecommon~Scontent.html>
- 59 So wurde mit Beginn des Schuljahres 2006/2007 die erste Ganztagsklasse an der Eichendorffschule eingerichtet:  
<http://www.eis.schulen-offenbach.de/eichendorff-homepage>
- 60 <http://www.ganztagschulen.org/izbbkompas.php?N=127>
- 61 ebenda
- 62 vgl. Andreas Witzel 2000: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-00/1-00witzel-d.htm>
- 63 Mittleres Unternehmen aus der Gruppe der Klein- und Mittelbetriebe (KMU)
- 64 Interview mit dem Betriebsratsvorsitzenden der ESO Offenbacher Dienstleistungsgesellschaft mbH am 9. März 2007 sowie Interview mit dem Betriebsratsvorsitzenden und dem Head of Consulting Service der Siemens AG PG am 7. März 2007
- 65 Interview mit der Betriebsratsvorsitzenden des Toom-Markts am 7. August 2007
- 66 vgl. den ersten Punkt unter 1.2.2
- 67 Interview mit dem Betriebsratsvorsitzenden und dem Head of Consulting Service der Siemens AG PG am 7. März 2007
- 68 Interview mit der Betriebsratsvorsitzenden der Klinikum Offenbach GmbH am 15. Februar 2007
- 69 Interview mit der Betriebsratsvorsitzenden des Toom-Markts am 7. August 2007
- 70 Interview mit freigestellter Betriebsrätin bei der MAN Roland Druckmaschinen AG am 9. Juli 2007

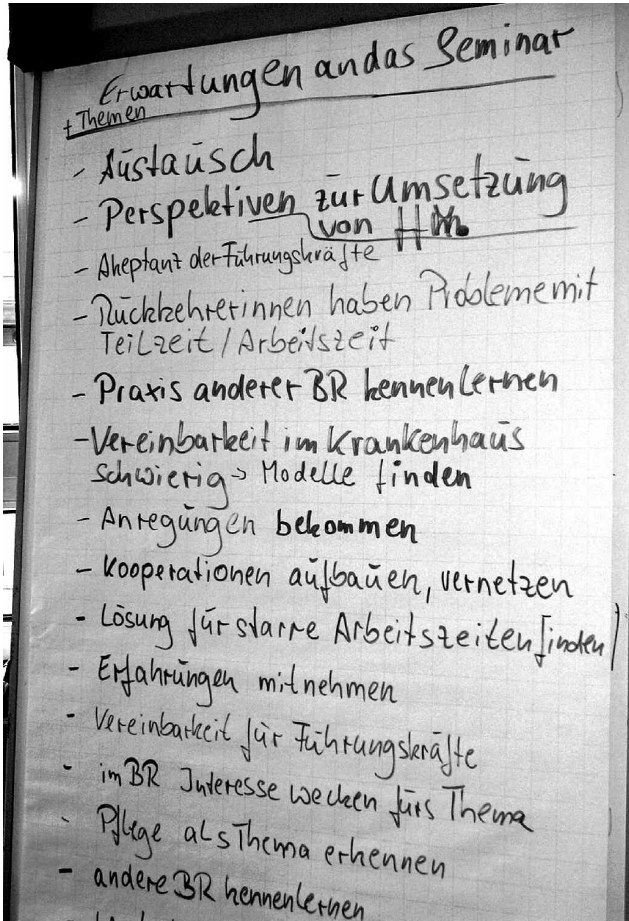
- 71 Interview mit dem Betriebsratsvorsitzenden der ESO am 9. März 2007
- 72 zum Auditverfahren und zu den zertifizierten Unternehmen: <http://www.beruf-und-familie.de>
- 73 Kontinuierliche Gespräche mit Betriebsratsmitgliedern der MAN Roland Druckmaschinen AG, vgl. auch Kapitel 3.1.1
- 74 So berichtet unter anderem der Betriebsrat der Siemens AG in Offenbach-Waldhof, der sich mit mehreren Mitgliedern für das Thema engagiert.
- 75 In zwei der befragten Unternehmen gab es seit neun Monaten bzw. zwei Jahren schon keine Betriebsversammlung mehr.
- 76 Interview mit dem Betriebsratsvorsitzenden von Tecsis am 27. Juli 2007
- 77 Zertifizierung nach DIN EN ISO 9000 ff [http://www.offenbach.de/Themen/Rathaus/Verwaltung/Organisationen/Personalamt/Qualitaetsmanagement/QM\\_ISO\\_90012000\\_Erfolge\\_Zertifizierungshinweise/article/qm-daten.html](http://www.offenbach.de/Themen/Rathaus/Verwaltung/Organisationen/Personalamt/Qualitaetsmanagement/QM_ISO_90012000_Erfolge_Zertifizierungshinweise/article/qm-daten.html)
- 78 Interview mit dem Betriebsratsvorsitzenden und dem Head of Consulting Service der Siemens AG PG am 7. März 2007
- 79 Bei Honda sind aktuell zwölf von 99 Frauen in Elternzeit, in der Vergangenheit haben zwei Väter Elternzeit in Anspruch genommen; Interview mit dem Betriebsratsvorsitzenden von Honda Motor Europe am 6. August 2007
- 80 Interview mit der Betriebsratsvorsitzenden und einer weiteren Betriebsrätin der Groupe SEB am 5. Juli 2007
- 81 Interview mit dem Betriebsratsvorsitzenden von Honda Motor Europe am 6. August 2007
- 82 Interview mit Betriebsratsvorsitzenden, stellvertretendem Betriebsratsvorsitzenden und Gleichstellungsbeauftragter des Betriebsrats am 9. März 2007 sowie kontinuierliche Gespräche mit verschiedenen VertreterInnen des Betriebsrats von Dematic bis November 2007.
- 83 Interview mit Betriebsrätin am 9. Juli 2007 sowie kontinuierliche Gespräche mit verschiedenen VertreterInnen des Betriebsrats von MAN Roland Druckmaschinen AG bis Oktober 2007
- 84 Ultimokräfte werden nur zu kundenstarken Zeiten über den Monatswechsel eingesetzt.

- 85 Interview mit Personalrätin und Frauenbeauftragter am 7. Februar 2007 sowie kontinuierliche Gespräche mit beiden bis November 2007
- 86 vgl. unter anderem das Schwerpunktheft der WSI-Mitteilungen 4/2007 zu Arbeit-Zeit-Politik ([www.wsi-mitteilungen.de](http://www.wsi-mitteilungen.de))
- 87 Interview mit Betriebsrat, Personalchef und Standortleiter bei Areva NP am 26. September 2007
- 88 Interview mit freigestelltem Betriebsratsmitglied der MAN Roland Druckmaschinen AG am 9. Juli 2007
- 89 Interview mit der Betriebsratsvorsitzenden des Toom-Markt im Ring-Center
- 90 Interview mit dem Betriebsratsvorsitzenden der EVO Energieversorgung Offenbach AG am 28. August 2007
- 91 vgl. Kapitel 3.1.1
- 92 Im Klinikum Offenbach gibt es eine Öffnungsklausel in der Betriebsvereinbarung zur 40-Stundenwoche, die bis zu 54 Stunden Bereitschaftsdienst gestattet (Interview mit der Betriebsratsvorsitzenden am 15. Februar 2007).
- 93 vgl. Kapitel 2.2
- 94 Alle Zahlen in diesem Kapitel basieren auf den Interviews mit Betriebs- und PersonalrätInnen, die teilweise Daten nachrecherchierten. Nicht für alle Betriebe liegen Angaben zur Teilzeitquote vor.
- 95 Interview mit dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden und zwei weiteren Betriebsratsmitgliedern der Siemens AG in Offenbach Waldhof am 20. August 2007
- 96 Interview mit der Betriebsratsvorsitzenden und einer weiteren Betriebsrätin der Groupe SEB am 5. Juli 2007
- 97 Interview mit Betriebsrat, Personalchef und Standortleiter bei Areva NP am 26. September 2007
- 98 Auch nach der Einführung des neuen Elterngeldes nehmen hochqualifizierte Mütter oft nur zwei bis sechs Monate Elternzeit, so berichtet die Managerin im Global Diversity Office bei Daimler in Stuttgart, Dr. Martina Zellmer-Bjick (am 28.11. 2007 auf der Tagung des BMFSFJ „Wie wird Deutschland familienfreundlich?“ Bei Daimler wurden ebenfalls neue Krippenplätze eingerichtet, die auf große Nachfrage stoßen.

- 99 Interview mit dem Betriebsratsvorsitzenden der EVO  
Energieversorgung Offenbach AG am 28. August 2007
- 100 Interview mit der Frauenbeauftragten und der Personalrätin der  
Sparkasse Offenbach am 7. Februar 2007
- 101 <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Publikationen/zahlenspiegel2005/01-Redaktion/PDF-Anlagen/07-kindergarten,property=pdf,bereich=zahlenspiegel2005,sprache=de,rwb=true.pdf>, S. 12
- 102 2002 gab es 2548 Plätze für unterdreijährige in betrieblichen Einrichtungen: Deutsches Jugendinstitut: Zahlenspiegel 2005, S. 122
- 103 vgl. unter anderem die Kinderbetreuungsdatenbank für Eltern und Unternehmen in der Metropolregion Rhein-Neckar:  
<http://www.m-r-n.com/1849.0.html?&L=E>
- 104 vgl. Areva NP (Offenbach und Erlangen), Daimler (Stuttgart, Merck (Darmstadt), Commerzbank und Fraport (Frankfurt am Main)
- 105 vgl. zur Praxis betrieblicher Kinderbetreuung auch  
<http://www.mittelstand-und-familie.de/xi-490-0-1000-167-28-de.html>
- 106 zum Beispiel Fischer Verlag und Hessischer Rundfunk in Frankfurt am Main, die beide am Lokalen Bündnis für Familie beteiligt sind:  
[http://www.frankfurter-buendnis-fuer-familien.de/fileadmin/webdateien/downloads/Broschuere\\_fbff.pdf](http://www.frankfurter-buendnis-fuer-familien.de/fileadmin/webdateien/downloads/Broschuere_fbff.pdf)
- 107 <http://www.familienservice.de/>
- 108 <http://www.elternservice-awo.de/>
- 109 Interview mit der stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden von GKN Driveline am 26. Februar 2007
- 110 Interview mit der Betriebsratsvorsitzenden des Klinikums Offenbach am 15. Februar 2007
- 111 am 26. September 2007
- 112 Interview mit dem Betriebsratsvorsitzenden der Siemens AG PG am 7. März 2007
- 113 [www.mvv-energie-ag.de](http://www.mvv-energie-ag.de), vgl. auch BMFSEJ/Europäischer Sozialfonds 2007, S. 18
- 114 Interview mit dem Betriebsratsvorsitzenden der EVO Energieversorgung Offenbach AG am 28. August 2007
- 115 Interview mit dem Betriebsratsvorsitzenden von Tecsis am 27. Juli 2007

116 vgl. den Wettbewerb der Robert-Bosch-Stiftung:

<http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/12628.asp>



## 6 Literatur

**B/L/O Unternehmensentwicklung (2006):**

Wenn Beschäftigte Eltern werden... Ein Leitfaden für Unternehmen, Köln

**Beblo, Miriam/Wolf, Elke (2004):**

Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Faktoren des betrieblichen Engagements. In: WSI-Mitteilungen Heft 10

**Becker-Schmidt, Regina/Axeli-Knapp, Gudrun/ Schmidt, Beate (1984):**

Eines ist zu wenig – beides ist zu viel, Bonn

**Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2006):**

Wegweiser Demographischer Wandel

**Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2002):**

Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Benchmarking Deutschland Aktuell. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung

**Bundesagentur für Arbeit. Agentur für Arbeit Offenbach (2007):**  
Arbeitsmarktreport November 2007

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2007):**

Monitor Familienforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik, Ausgabe 4-8: Erziehung, Haushalt und Beruf. Anforderungen und Unterstützungen für Familien, Berlin (Redaktion Familienforschung Baden-Württemberg)

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/ Europäischer Sozialfonds (2007):**

Familienbewusste Personalpolitik. Informationen für Arbeitnehmervertretungen, Unternehmens – und Personalleitungen, Berlin

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/ DIHK/prognos (2007):**

Familienatlas 2007. Standortbestimmung, Potenziale, Handlungsfelder, Berlin

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006), Siebter Familienbericht:**

Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik, Berlin

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/ Institut der deutschen Wirtschaft (2006):**

Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006 (Autorinnen: Christiane Flüter-Hoffmann/Susanne Seyda), Berlin

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/ prognos in Zusammenarbeit mit der Europäischen Union (2006):**

Die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie aus ökonomischer Sicht Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/DIHK (2006) Betriebliches Engagement in der Kinderbetreuung. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen, Berlin

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005):**

Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Beispiele guter Praxis, Berlin (erstellt von Christiane Flüter-Hoffmann, Institut der deutschen Wirtschaft in Köln)

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Hans Böckler Stiftung (2005):**

Familienfreundlichkeit im Betrieb, Handlungshilfe für die betriebliche Interessensvertretung

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/ Zentralverband des Deutschen Handwerks in Zusammenarbeit mit der Europäischen Union (2004):**

Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk. Potenziale, Kosten-Nutzen-Relationen, Best Practices

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004):**

Führungskräfte und Familie. Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/  
WSI in der Hans-Böckler-Stiftung (2004):**

Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Repräsentative Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/  
Deutscher Industrie- und Handelskammertag/berufundfamilie  
gGmbH (2004):**

Familienorientierte Personalpolitik. Checkheft für kleinere und mittlere Unternehmen

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in  
Zusammenarbeit mit der Europäischen Union (2003):**

Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse

**Deutsches Jugendinstitut: Zahlenspiegel 2005 (Onlinepublikation)  
DGB (2005):**

Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten! Ein Werkzeugkoffer für GewerkschafterInnen

**Dettling, Warnfried (2006):**

Gutes Leben, gute Arbeit. Resümee und Ausblick in zehn Thesen, Vortrag auf der Familienpolitischen Tagung am 26.09.06 in Berlin

**Die Bundesregierung (2006):**

2. Bilanz Chancengleichheit. Frauen in Führungspositionen, Berlin  
Dilger, Alexander/ Gerlach, Irene / Schneider, Helmut (Hg.)

**(2007):**

Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht, Wiesbaden: VS-Verlag

**Döge, Peter/Behnke, Cornelia (2006):**

Betriebs- und Personalräte als Akteure familienbewusster Personalpolitik. Handlungsmuster von Personalvertretungen in Unternehmen und Organisationen mit dem audit berufundfamilie®, Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V., im Auftrag von: berufundfamilie gGmbH, BMFSFJ, IG Metall und ver.di

**Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2004):**

Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

**IG BCE (2007):**

Berufsrisiko Familie!? Bestandsaufnahme mit Praxisbeispielen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Hamburg

**IG Metall (2007):**

Frauen- und Gleichstellungspolitik... ...tut gut! Gute Praxis und betriebliche Lösungen, Berlin/Frankfurt am Main

**IG Metall (2003):**

Frauen und Männer in der IG Metall. Erster Genderbericht in der IG Metall, Frankfurt am Main

**Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (2006):**

Frauen in Führungspositionen. IAB Kurzbericht. Ausgabe Nr. 2 vom 24.2. 2006

**Jurczyk, Karin (2007):**

Ansätze zu einer emanzipatorischen Familienpolitik: Der Siebte Familienbericht, in: WSI Mitteilungen 10/2007, S. 531 - 537

**Klenner, Christina (2007):**

Erwartungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an einen familien freundlichen Betrieb, in : Dilger, Alexander/ Gerlach, Irene/Schneider, Helmut (Hg.) (2007): Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 159-186

**Klenner, Christina (2007a):**

Gleichstellungspolitik vor alten und neuen Herausforderungen – Welchen Beitrag leistet die Familienpolitik? in: WSI Mitteilungen 10/2007, S. 523 - 530

**Klenner, Christina (2005):**

Balance von Beruf und Familie – Ein Kriterium guter Arbeit, in: WSI Mitteilungen 4/2005, S. 207 - 213

**Klenner, Christina/Schmidt, Tanja (2007):** Familienfreundlicher Betrieb – Einflussfaktoren aus Beschäftigtensicht, in: WSI Mitteilungen 9/2007, S. 494 – 501

**Klose, Christiana (2008):**

Welche Kinderbetreuung brauchen Mütter und Väter? Ergebnisse der Befragung erwerbsloser Eltern im SGB-II-Bezug in Offenbach zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frankfurt am Main: ifoebb-Verlag (im Erscheinen)

**Koch, Angelika (2007):**

Teilzeitregelung in Führungspositionen für Beschäftigte mit Kindern, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 7/2007, S. 21 – 26

**Lindecke, Christiane (2005):**

Erstaunlich ungeregelt, in: Mitbestimmung 10/2005, S. 26-29

**Ludwig, Isolde/Schlevogt, Vanessa/Klammer, Ute /Gerhard, Ute (2002):**

Managerinnen des Alltags. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland, Berlin: edition Sigma

**Lüders, Christian (2003):**

Teilnehmende Beobachtung, in: Ralf Bohnsack/Winfried Marotzki/ Michael Meuser (Hg.): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. Opladen, S.151-153

**Magistrat der Stadt Offenbach, Wirtschaftsförderung und Liegenschaften (2007):**

Flächenreport 2007, Offenbach am Main

**Maschke, Manuela/Zurholt, Gerburg (2006):**

Chancengleich und Familienfreundlich. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen, Frankfurt am Main: Bund-Verlag

**Pfahl, Svenja (2008):**

Arbeits- und Familienzeiten aus Sicht von Eltern und Kindern, in: Marc Szydlik (Hg.): Flexibilisierung. Folgen für Arbeit und Familie, Wiesbaden: VS-Verlag, S. 255-274

**Rölke, Kirsten/Wilke, Christiane/Kopel, Mechthild (Hg.) (2006):**  
Gleich gestellt: doppelt stark! Chancengleichheit in Unternehmen –  
die Praxis, Hamburg: VSA-Verlag

**Rüling, Anneli (2007):**

Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Gleichstellung der Ge-  
schlechter im europäischen Vergleich, in: WSI Mitteilungen  
10/2007, S. 538 - 545

**Schlevogt, Vanessa (2006):**

Gewerkschaftliches Handeln im Lokalen Bündnis für Familie – das  
Beispiel Hanau, Frankfurt am Main: DGB-Bildungswerk Hessen

**Stadt Offenbach (2006):**

Kindertagesstättenentwicklungsplan der Stadt Offenbach am Main.  
Fortschreibung 2006

**Stadt Offenbach (2002):**

Kindertagesstättenentwicklungsplan 2002

**Stadt Offenbach/ Staatliches Schulamt für die Stadt und den  
Landkreis Offenbach (2007):**

Erziehung und Bildung in Offenbach. Bericht 2006

**Stockfisch, Christina (2007):**

Lokale Bündnisse für Familien – Ein Handlungsfeld für Gewerk-  
schaften, in: WSI Mitteilungen 10/2007, S. 571 - 573

## 7 GesprächspartnerInnen

Danken möchten wir für Ihre Kooperation und Gesprächsbereitschaft:

- ◆ **Brigitte Bach-Grass**, Personalrätin der Sparkasse Offenbach, Mitglied im geschäftsführenden Bezirksvorstand Bezirk Frankfurt und Region von ver.di
- ◆ **Sissi Banos**, IG Metall-Vorstand Frankfurt am Main, FB Organisation und Mitglieder, Koordination Gender Mainstreaming-Projekt
- ◆ **Johannes Böttcher**, Betriebsratsvorsitzender der EVO Energieversorgung Offenbach AG
- ◆ **Christina Buchschmid**, Betriebsratsvorsitzende der Groupe SEB (Arno, Calor, Krups, Moulinex, Rowenta, SEB, Tefal) in Offenbach
- ◆ **Julia Cuntz**, IG Metall-Vorstand Frankfurt am Main, Funktionsbereich Frauen und Gleichstellungspolitik
- ◆ **Karin Dörr**, externe Frauenbeauftragte der Stadt Offenbach
- ◆ **Harald Dreimann**, Betriebsrat der Siemens AG Offenbach Waldhof
- ◆ **Ida Ehrbrecht**, ehemalige Betriebsrätin der Dematic GmbH & Co. KG in Offenbach
- ◆ **Bettina Ellermann-Cacace**, Betriebsrätin MAN Roland Druckmaschinen AG in Offenbach
- ◆ **Roselies Ereth**, Betriebsrätin der Groupe SEB in Offenbach
- ◆ **Annette Faß**, Betriebsrätin der Siemens AG Offenbach Waldhof
- ◆ **Bettina Freitag**, HR Head of Consulting Service der Siemens AG Power Generation in Offenbach

- ◆ Emma Gros, Betriebsratsvorsitzende der Klinikum Offenbach GmbH
- ◆ Manfred Hartlaub, Personalchef der Areva NP in Offenbach
- ◆ Veronika Heinzinger, Betriebsrätin bei GKN Driveline in Offenbach
- ◆ Frank Herrmann, Vorsitzender der DGB-Region Main-Kinzig/Offenbach/Wetterau/Fulda
- ◆ Gebhard Hofner, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender der Dematic GmbH & Co. KG in Offenbach
- ◆ Jennifer Jung, Betriebsrätin der Dematic GmbH & Co. KG in Offenbach
- ◆ Stefan Krüger, Standortleiter der Areva NP in Offenbach
- ◆ Ralf Kümmerer, Betriebsratsvorsitzender der Dematic GmbH & Co. KG in Offenbach
- ◆ Dr. Isolde Ludwig, Bildungsreferentin im DGB Bildungswerk Hessen e.V. in Frankfurt
- ◆ Dr. Manuela Maschke, Referatsleiterin „Archiv Betriebliche Vereinbarungen“ in der Hans Böckler Stiftung in Düsseldorf
- ◆ Ursula Richter, IG Metall, Verwaltungsstelle Offenbach
- ◆ Erich Sannig, Betriebsratsvorsitzender der Siemens AG Power Generation in Offenbach
- ◆ Salvatore Saponaro, Betriebsratsvorsitzender der Tecsis GmbH in Offenbach
- ◆ Elke Schaumburg, Frauenbeauftragte der Sparkasse Offenbach
- ◆ Uwe Schlesinger, Betriebsratsvorsitzender der ESO Offenbacher Dienstleistungsgesellschaft mbH

- ◆ **Angelika Schmidt**, Ver.di Offenbach,  
Fachbereich Handel
- ◆ **Anita Schott**, Betriebsratsvorsitzende des Toom-Markts  
im Ring-Center in Offenbach
- ◆ **Alex da Silva**, DGB-Regionalbüro Offenbach
- ◆ **Lothar Sonnenburg**, Betriebsrat bei Areva NP  
in Offenbach
- ◆ **Tanja Vollmer-Grosch**, Betriebsrätin Klinikum  
Offenbach GmbH
- ◆ **Simone Weil**, Redakteurin und Betriebsrätin  
bei der Offenbach Post
- ◆ **Dieter Welsch**, Betriebsrat bei Honda Motor Europe  
Offenbach
- ◆ **Jörg Werner**, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender  
der Siemens AG Offenbach Waldhof

## 8 Interviewleitfaden

	Männer	Frauen
Beschäftigte		
im gewerblichen Bereich		
im kaufmännisch-technischen Bereich		
Führungskräfte		
Vollzeit		
Teilzeit		
Altersteilzeit		
(Alternierende) Telearbeit		
in Elternzeit befinden sich		
Betriebsratsmitglieder		
davon freigestellt		

## Familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen

Betriebsvereinbarung zu Familienfreundlichkeit	
Vereinbarkeit Familie+Beruf ist Thema von Monatsgesprächen	
Vereinbarkeit Familie+Beruf ist Thema von Monatsgesprächen	
Vereinbarkeit Familie+Beruf ist Thema von BR-Sitzungen	
BR wird beim Thema Vereinbarkeit Familie+Beruf durch Gewerkschaft unterstützt	
Zertifiziert als familienfreundlich	
Mitarbeiterbefragung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
Betriebliche Sozialberatung	
Wochenarbeitszeit	
Flexible Arbeitszeit	
Gleitzeit ohne Kernzeit	
Jahresarbeitszeitkonto	
Sabbaticals	

Vertrauensarbeitszeit	
Job-Sharing	
Individuell vereinbarte Arbeitszeiten	
(Alternierende) Telearbeit	
Teilzeit in Planstellen	
Teilzeit in Führungspositionen	
Unterstützung von Eltern in Führungspositionen	
Patenprogramme/Kontakt während der Elternzeit	
Weiterbildung für Eltern in Elternzeit	
Vertretungseinsätze für Eltern in Elternzeit	
Einarbeitungsprogramme für Wiedereinstieg	
Teilzeit in Elternzeit	

Finanzielle Geburtsbeihilfe	
Zusätzliche betriebliche Elternzeit nach 3 Jahren	
Möglichkeit der Verringerung der Arbeitszeit nach Rückkehr aus Elternzeit	
Wie viel Prozent kehren aus der Elternzeit zurück in den Betrieb?	
Beratung (z.B. Teilzeit in der Elternzeit)	
Frauenförderprogramme	
Frauenbeauftragte	
Väterförderung	
Anwerben von Frauen in technischen Berufen	
Betriebliche Kinderbetreuung	
Belegplätze in Kindertagesstätten	
Kinderbetreuung für unter dreijährige Kinder in Betriebsnähe	

Unterstützung bei Kinderbetreuung in Notfällen	
Unterstützung bei Vermittlung der Kinderbetreuung	
Finanzieller Zuschuss zur Kinderbetreuung	
Ferienbetreuung für Kinder	
Stillraum	
Kinderspielzimmer im Betrieb	
Arbeitsfreistellung bei Krankheit der Kinder, über die gesetzliche Regelung hinaus	
Vermittlung von Pflegediensten	
Arbeitsfreistellung wegen Pflege	
Finanzieller Zuschuss für Pflegende	
Angebot von haushaltsnahen Dienstleistungen	
Gesundheitsvorsorge	

Kantine	
Essen für Mitarbeiterkinder in der Kantine	
Freizeitangebote für Beschäftigte und Familien	
Jobticket	



## 9 Musterbrief an Väter und Mütter in Elternzeit

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

Sie sind derzeit in Elternzeit und wir wünschen Ihnen, dass Sie diese Zeit mit Ihrem Kind genießen können.

Wir wollen Sie über einige Möglichkeiten in Zusammenhang mit Ihrer Rückkehr in den Betrieb informieren:

- Sie haben die Möglichkeit, während Ihrer Elternzeit in unserem Unternehmen – oder bei einem anderen Arbeitgeber – in Teilzeit berufstätig zu sein.
- Sie haben nach der Rückkehr aus der Elternzeit in den Betrieb einen Anspruch auf eine Tätigkeit – und natürlich Bezahlung – die Ihrer Tätigkeit vor der Elternzeit entspricht.
- Sie haben – unter Einhaltung von Ankündigungsfristen – einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, etwa zur Kinderbetreuung.
- Sie haben während der Elternzeit einen besonderen Kündigungsschutz.

Leider mussten wir die Erfahrung machen, dass von der Personalabteilung Kolleginnen in Elternzeit Angebote zur „freiwilligen Beendigung“ ihres Arbeitsverhältnisses gemacht wurden. Die Bedingungen zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses entsprachen jedoch nicht den verbindlich vereinbarten Regelungen des geltenden Sozialplans. Wir empfehlen Ihnen daher dringend, sich rechtzeitig vor Ihrer Rückkehr und vor etwaigen Gesprächen mit der Personalabteilung mit dem Betriebsrat in Verbindung zu setzen.

Wir beraten Sie gerne über Ihre Möglichkeiten und Ansprüche bei Ihrer Rückkehr in den Betrieb. Bitte wenden Sie sich an ein Betriebsratsmitglied Ihres Vertrauens oder an das Betriebsratsbüro. Unsere Teamassistentin wird gerne einen Termin für ein Beratungsgespräch mit Ihnen vereinbaren.

Mit kollegialen Grüßen

**Der Betriebsrat**

## 10 Weiterführende Links

[www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de)

[www.berufstaetige-muetter.de](http://www.berufstaetige-muetter.de)

[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

[www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

[www.bundesforum-familie.de](http://www.bundesforum-familie.de)

[www.dgb-bildungswerk.org](http://www.dgb-bildungswerk.org)

[www.elternservice-awo.de](http://www.elternservice-awo.de)

[www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)

[www.familie.dgb.de](http://www.familie.dgb.de)

[www.familienhandbuch.de](http://www.familienhandbuch.de)

[www.familienbewusste-personalpolitik.de](http://www.familienbewusste-personalpolitik.de)

[www.familienservice.de](http://www.familienservice.de)

[www.familien-wegweiser.de](http://www.familien-wegweiser.de)

[www.ffp-muenster.de](http://www.ffp-muenster.de)

[www.frankfurter-buendnis-fuer-familien.de](http://www.frankfurter-buendnis-fuer-familien.de)

[www.iab.de](http://www.iab.de)

[www.kkstiftung.de](http://www.kkstiftung.de)

[www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de](http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de)

[www.region-suedosthessen.dgb.de/familieberuf/familieberuf\\_start](http://www.region-suedosthessen.dgb.de/familieberuf/familieberuf_start)

[www.teilzeit.de](http://www.teilzeit.de)

[www.total-e-quality.de](http://www.total-e-quality.de)

[www.wegweiserdemographie.de](http://www.wegweiserdemographie.de)

[www.zeitpolitik.de](http://www.zeitpolitik.de)

[www.zeitzeichen-rlp.de](http://www.zeitzeichen-rlp.de)

## 11 Kontakt

**Dr. Isolde Ludwig**  
DGB-Bildungswerk Hessen e.V.  
Wilhelm-Leuschner-Strasse 69-77  
60329 Frankfurt am Main

069 / 27 30 05 - 65  
[isolde.ludwig@dgb-bildungswerk-hessen.de](mailto:isolde.ludwig@dgb-bildungswerk-hessen.de)  
[www.dgb-bildungswerk-hessen.de](http://www.dgb-bildungswerk-hessen.de)

**Vanessa Schlevogt**  
Sozialforschung + Beratung  
An den Postwiesen 36  
60488 Frankfurt am Main

Telefon: 069 / 77 97 60  
Email: [vanessa@schlevogt.de](mailto:vanessa@schlevogt.de)  
Web: [www.schlevogt.de](http://www.schlevogt.de)