

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.